

MONITORAMENTO LOCAL DA MUDANÇA

Indicador de Tendência



| | | | | | |
|--|---|--|---|--|---|
| FCS1 Propósito Compartilhado da Mudança Um caso contundente para a mudança foi criado e compartilhado de forma a criar urgência e comprometimento em uma massa crítica suficiente. | FCS2 Liderança Eficaz da Mudança Existe uma rede de Líderes de Mudança preparados e responsáveis pelos resultados. Eles oferecem direção e suporte para as mudanças em que estão envolvidos e defendem uma abordagem centrada em pessoas. | FCS3 Processos de Engajamento Efetivos Um plano de engajamento que contemple processos para envolver, recompensar, desenvolver e comunicar com as pessoas foi combinado e está sendo implementado e mensurado. | FCS4 Compromisso dos Sponsors Locais A média gerência e os gestores da linha de frente têm as habilidades, ferramentas e motivação para trabalhar com suas equipes durante a implementação da mudança e para ser modelo dos comportamentos requeridos pela mudança. | FCS5 Forte Conexão Pessoal A média gerência e os gestores da linha de frente desenvolvem e implementam planos locais que incluem estratégias para construir comprometimento pessoal, reforçar habilidades e resultar em mudança de comportamentos. | FCS6 Desempenho Pessoal Sustentado A média gerência e os gestores da linha de frente são capazes de ajudar as pessoas a se adaptarem a mudança, minimizando rupturas e maximizando desempenho para garantir que a mudança realmente se consolide. |
|--|---|--|---|--|---|

| Qual | Avaliação do Risco da Mudança - Questões a tratar | Ações | Resp. | Prazo |
|------|---|-------|-------|-------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

| Comportamento de Resistência | Ações | Resp. | Prazo |
|------------------------------|-------|-------|-------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

| Quem | Avaliação das Razões de Resistência - Questões a tratar | Ações | Resp. | Prazo |
|------|---|-------|-------|-------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |