

ATRIBUTOS ORGANIZACIONAIS

**Como Avaliar a Prontidão dos Diferentes
Agentes Impactados pela Mudança**

Instruções de preenchimento: Analise os 8 itens apresentados na tabela a seguir, atribuindo uma nota de 0 a 4 para cada um deles, na coluna “Resultado”. Para ajudá-lo nessa análise, colocamos uma breve descrição de cada um dos níveis de pontuação.



AGENTE IMPACTADO	Resultado 0 - 4	Muito baixo(0)	Baixo (1)	Médio (2)	Alto (3)	Muito Alto (4)
Percepção da necessidade de mudança entre Gerentes.		Esse nível da Liderança não vê a mudança como algo necessário.	Esse nível da Liderança vê a mudança como algo pouco necessário.	Esse nível da Liderança está indiferente a respeito da mudança.	Esse nível da Liderança considera a mudança importante.	Esse nível da Liderança vê a mudança como essencial para o sucesso da Organização.
Percepção da necessidade de mudança entre os colaboradores.		Os colaboradores não veem a mudança como algo necessário.	Os colaboradores veem a mudança como algo pouco necessário.	Os colaboradores estão indiferentes a respeito da mudança.	Os colaboradores consideram a mudança importante.	Os colaboradores veem a mudança como essencial para o sucesso da Organização.
Visão compartilhada e direção para a Organização.		Não existe uma visão e um direcionamento comuns a todos os níveis da Organização.	Alguns níveis da Organização compartilham elementos da visão e/ou do direcionamento.	Visão e direcionamentos parcialmente compartilhados entre todos os níveis Organização.	Grande parte da visão e dos direcionamentos são compartilhados entre todos os níveis Organização.	Visão e direcionamentos amplamente compartilhados e unificados.
Recursos e orçamento disponíveis.		Recursos e orçamento indisponíveis.	Recursos e orçamento muito limitados.	Recursos e orçamento disponíveis, mas limitados.	Recursos e orçamento adequados estão disponíveis.	Recursos e orçamento superam a necessidade.
Cultura organizacional/ capacidade de resposta.		Fechada e resistente a novas ideias e mudanças.	Pouca abertura para novas ideias ou mudanças.	Neutra com relação a novas ideias e mudanças.	Aberta e receptiva a novas ideias e mudanças.	Incentivos para novas ideias e mudanças.
Competência de mudança da alta Liderança – Diretores Executivos		Alta Liderança não demonstra apoio ou patrocínio aos projetos de mudança.	Alta Liderança demonstra apoio ou patrocínio para alguns projetos de mudança.	Alta Liderança é neutra diante de projetos de mudança.	Alta Liderança demonstra forte apoio e patrocínio por projetos de mudança.	Alta Liderança valoriza e patrocina projetos de mudança.
Competência de mudança da média Liderança Gerentes.		Os Gestores não têm habilidades nem conhecimentos para o gerenciamento de mudanças.	Os Gestores têm poucas habilidades e/ ou conhecimentos para o gerenciamento de mudanças.	Os Gestores têm algumas habilidades e conhecimentos para o gerenciamento de mudanças.	Os Gestores têm as habilidades e conhecimentos necessários para o gerenciamento de mudanças.	Os Gestores são altamente competentes no gerenciamento de mudanças.
Competência de mudança dos colaboradores.		Os colaboradores não são receptivos às mudanças.	Os colaboradores são pouco receptivos às mudanças.	Os colaboradores envolvem-se parcialmente na viabilização das mudanças.	Os colaboradores são altamente envolvidos na viabilização das mudanças.	Os colaboradores atuam como embaixadores da mudanças.

E então?

Agora que já tem uma visão geral do cenário de mudança nos diferentes agentes impactados no HO, com base no seu resultado sobre cada agente, veja a seguir algumas ações que poderão apoiá-lo no processo de engajamento dos Gerentes, garantindo assim mais efetividade no seu plano de ação.



Vamos aos resultados

Alto ou Muito Alto

Se para cada agente impactado pela mudança você atribuiu as classificações Alto e Muito alto, você está no caminho certo, mas, “não deixe a peteca cair”. Mantenha o envolvimento e engajamento da equipe no processo para que todos permaneçam atuando como embaixadores das mudanças.

Médio, Baixo ou Muito baixo

ID	AGENTE IMPACTADO	AÇÕES SUGERIDAS PARA RESULTADOS MÉDIO, BAIXO OU MUITO BAIXOS.
1	Percepção da necessidade de mudança entre Gerentes.	Definir uma estratégia de comunicação e engajamento para debater com seus liderados diretos os diferentes aspectos da mudança e os respectivos impactos nesse grupo, nos seus negócios e nas suas equipes. Além disso, deverá apoiá-los no desdobramento dessa estratégia com suas equipes.
2	Percepção da necessidade de mudança entre os colaboradores.	Garantir que a estratégia de comunicação e engajamento definida seja corretamente desdobrada entre os diferentes níveis da Liderança, alcançando todos os colaboradores.
3	Visão compartilhada e direção para a Organização.	Atuar no sentido de alinhar visão e direcionamentos entre todos os níveis da Organização.
4	Recursos e orçamento disponíveis.	Trabalhar no detalhamento de um plano de projeto que justifique o investimento necessário.
5	Cultura organizacional/capacidade de resposta.	Frente a resistências estruturais às mudanças, é sua responsabilidade desenvolver análise, estratégias e ações que mobilizem diferentes impactados quanto aos benefícios que essas mudanças podem trazer para a Organização e os colaboradores.
6	Competência de mudança da Alta Liderança – Diretores Executivos.	Trabalhar no detalhamento de um plano de projeto que conquiste o apoio/patrocínio necessários.
7	Competência de mudança da média Liderança Gerentes.	Definir estratégia de desenvolvimento/suporte aos seus liderados diretos para que se desenvolvam e sejam capazes de gerenciar as mudanças.
8	Competência de mudança dos colaboradores.	Apoiar os Gerentes na definição de uma estratégia de desenvolvimento/suporte para que todos os colaboradores se engajem e sejam capazes e executar a mudança.

