Prosci® Change Management Competency Assessment para Gerentes e Supervisores

O objetivo dessa avaliação é fortalecer a participação visível e ativa dos gestores e gestoras de departamentos que disponibilizaram Key Users para o Projeto IFS. As ações de melhoria serão baseadas nessas respostas.

Considerando o comportamento do(a) teu(tua) gestor(a), pontue de acordo com:

**1.** Ainda não agiu assim | **2.** Agiu assim algumas vezes | **3.** Sempre age assim

|  |
| --- |
| **Categoria: Minha adaptação à mudança** |
| Procura se aprimorar sobre o porquê desse projeto e as mudanças que o mesmo irá gerar no Cliente. | 1 | 2 | 3 |
| Me questiona como key user para conhecer os impactos do projeto no nosso departamento. | 1 | 2 | 3 |
| Me fornece key user com o cuidado de não atrapalhar o meu desempenho no projeto. | 1 | 2 | 3 |
| Sabe administrar bem a minha ausência na área e conscientiza a equipe quanto à minha responsabilidade dele no projeto IFS. | 1 | 2 | 3 |

 Total (máximo de 12): \_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
| **Categoria: Apresentação da mudança para meus colaboradores(as)** |
| Compartilha com nossa equipe a natureza da mudança com a visão da organização. | 1 | 2 | 3 |
| Explica por que a mudança está acontecendo, incluindo o risco de não mudar. | 1 | 2 | 3 |
| Estabelece formalmente o diálogo com colaboradores(as) da minha área, pedindo que forneçam feedback e que comuniquem suas dúvidas e preocupações sobre essa mudança. | 1 | 2 | 3 |
| Corrige boatos que podem estar circulando a respeito das mudanças que estão por vir. | 1 | 2 | 3 |
| Demonstra visivelmente seu apoio e motivação com a mudança - colegas de depto enxergam o(a) gestor(a) como um(a) patrocinador(a) da mudança. | 1 | 2 | 3 |

 Total (máximo de 15): \_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
| **Categoria: Gestão de colaboradores através da transição** |
| Identifica e gerencia situações e colaboradores resistentes às mudanças.  | 1 | 2 | 3 |
| Me disponibiliza o tempo necessário para que eu não me ausente do Projeto IFS. | 1 | 2 | 3 |
| Fornece informação contínua sobre a mudança e disponibiliza o tempo de meus colegas para que também se envolvam no projeto IFS - por exemplo, a apresentação feita por você em sua área. | 1 | 2 | 3 |
| Busca o apoio da consultoria SMR quando tem dificuldades de lidar com a gestão de mudanças. | 1 | 2 | 3 |
| Acompanha os resultados apresentados com as ferramentas de GMO (exemplos: ADKAR e SAD) para medir e identificar o progresso de meus colegas de depto durante a mudança. | 1 | 2 | 3 |

 Total (máximo de 15): \_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
| **Categoria: Reforço e comemoração de sucessos** |
| Reconhece e celebra publicamente os sucessos e as conquistas alcançadas por mim. | 1 | 2 | 3 |
| Reconhece meus/minhas colegas de depto pela sua contribuição e apoio ao Projeto IFS. | 1 | 2 | 3 |
| Fornece dados para a equipe de gestão de mudanças (SMR) sobre como o seu time encara a mudança. Por exemplo, possíveis colaboradores resistentes, riscos não detectados e conflitos do cronograma com as atividades do nosso depto. | 1 | 2 | 3 |

 Total (máximo de 9): \_\_\_\_\_\_\_\_\_

A consultoria SMR é responsável pelo time de Gestão da Mudança Organizacionais (GMO) que atua no Cliente para compreender e mitigar os riscos inerentes ao lado humano do Projeto IFS10. Traga para nós as tuas necessidades e dúvidas, será um prazer colaborar: