OCENA STRATEGICZNA WDRAŻANEJ ZMIANY

Narzędzie pomaga uzgodnić wspólny cel i zapisać kluczowe aspekty zmiany oraz wymagane działania.

Dotyczy przed wszystkim organizacyjnych prac przygotowawczych, może być wykorzystywane zarówno na szczeblu strategicznym jak i w procesie przygotowania własnych pracowników do zmian (coaching grupowy). Uczy dogłębnego wglądu w proces zmian i uelastyczniania ich przebiegu.

1. Jak jest wizja ?
* Krok w górę, krok w dół- Dlaczego to jest ważne? Kiedy to uzyskasz? Co to Ci da?
* Metafora- zbuduj narrację wokół obrazowej metafory będącą inspiracją do rozpoczęcia pracy
1. Powód: Dlaczego?

Znajdź rzeczywiste powody zmiany. Co zmiana da organizacji? Co dzięki niej będzie się działo lepiej niż wcześniej? Jakie założenia wykorzystuje?

1. Jakie wyniki potwierdzą sukces?

Co zobaczysz? Co usłyszysz? Czego doświadczysz? Jak to zmierzysz? Jakie masz oczekiwania?

1. Skąd będziesz wiedział, że jesteś na właściwej drodze? Jak skorygujesz kurs w razie potrzeby? Stwórz punkty kontrolne w postaci prostego planu działania
2. Kogo dotyczą zmiany?

Kto na tym zyska? Kto na tym straci? Jak wskażesz te osoby? Jak zmieni się funkcjonowanie tych osób? Ile ich to będzie kosztować?

1. Jak będziemy udzielać wsparcia?

Jakie strategie istniały w organizacji i jak można je wykorzystać? Co się sprawdzało, a co wywoływało opór? Jak wykorzystasz sekretną wiedzę o uwarunkowaniach w tym konkretnym procesie? Czego jeszcze sam nie wiesza musisz wiedzieć? Czego sam nie próbowałeś a mógłbyś sprawdzić?

1. Jak zaplanujemy zmiany?

Jaki będzie pierwszy krok a jakie będą kolejne? Jakie przyjmiemy ramy czasowe? Co pójdzie nam gładko, szybko? Z czym będziemy musieli się zmierzyć?

1. Jak zmodyfikujemy, zweryfikujemy i odświeżymy naszą pierwotną wersję by odzwierciedlała to co myślimy, w trakcie przeprowadzania zmian?