# Skattning av förändringens tre samverkande roller - Prosci® PCT



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Projektledare/uppdragsledare - Bedömning  | 1-3 |
| 1 | Förändringen är tydligt definierad inklusive hur förändringen kommer att se ut och vem påverkas av förändringen. |  |
| 2 | Projektet/ uppdraget har en klar definierad omfattning. |  |
| 3 | Projektet/ uppdraget har specifika effekter och mål som definierar framgång. |  |
| 4 | Projekt/ uppdragets milstolpar har identifierats och en tidsplan har skapats. |  |
| 5 | Projektledare/ uppdragsledare har fått mandat för att hantera resurser och uppgifter kopplat till projektet/ uppdraget. |  |
| 6 | Projektet/ uppdraget har strukturerats i hanterbara arbetspaket och leveranser har identifierats. |  |
| 7 | Resursbehov är identifierade för projektet/ uppdraget utifrån planeringen och projekt/ uppdraget är bemannat utifrån behoven.  |  |
| 8 | Återkommande möten är inplanerade med projektgruppen för att följa framsteg och lösa problem. |  |
| 9 | Ansvarig chef/ beställare är lättillgänglig för att hantera problem och frågeställningar som påverkar tidsplan, omfattning eller resurser för projektet/ uppdraget. |  |
| 10 | Projekt-/ uppdragsplanen har samordnats med förändringsplanen. |  |
|  | Summa (max 30) |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Förändringsledare – Bedömning | 1-3 |
| 1 | En strukturerad strategi för förändringsledning har tagits fram och tillämpas på projektet/ uppdraget. |  |
| 2 | En utvärdering av förändringen och dess påverkan på organisationen har slutförts. |  |
| 3 | En bedömning av organisationens beredskap för förändring har genomförts |  |
| 4 |  Förväntade områden där motstånd troligtvis kan uppstå har identifierats och speciella taktiker har utvecklats för att hantera motståndet.  |  |
| 5 | En förändringsledningsstrategi är framtagen som inkluderar den nödvändiga insatser från ansvarig chef/ beställare och ett förändringsteam har skapats som ska arbeta med förändringsledningen i organisationen. |  |
| 6 | Medlemmar i förändringsledningsteamet har identifierats och utbildats. |  |
| 7 | En utvärdering av styrkan i sponsorkoalitionen har genomförts |  |
| 8 |  En plan för förändringsledning har skapats som omfattar kommunikation, sponsorsinsatser från ansvarig chef/ beställare, coaching, träning och motståndshantering |  |
| 9 | Rutiner för återkoppling har skapats för att kunna samla in information från de anställda som kan användas för att avgöra hur effektivt förändringen har genomförts. |  |
| 10 | Motstånd mot förändring hanteras och framgångar firas |  |
|  | Summa (max 30) |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Ansvarig chef/ beställare – Bedömning | 1-3 |
| 1 | Förändringen har en ansvarig chef/ beställare. |  |
| 2 | Ansvarig chef/ beställare har nödvändiga befogenheter över människorna, processerna och systemen för att godkänna och finansiera förändringen. |  |
| 3 | Ansvarig chef/ beställare är villig och kapabel att bygga en sponsringskoalition med berörda och kan hantera motstånd från andra chefer och medarbetare |  |
| 4 | Ansvarig chef/ beställare deltar aktivt och synligt tillsammans med projektgruppen i hela projektet |  |
| 5 | Ansvarig chef/ beställare kommer att hantera eventuella meningsskiljaktigheter och fatta beslut som rör projektets tidsplan, omfattning och resurser |  |
| 6 | Ansvarig chef/ beställare kan skapa medvetenhet om behovet av förändringen (varför förändringen sker) på alla nivåer i organisationen. |  |
| 7 | Organisationen har en klart definierad vision och strategi  |  |
| 8 |  Denna förändring är klart och tydligt i linje med regionens strategi och vision |  |
| 9 | Prioriteringar har gjorts och kommunicerats beträffande denna förändring och andra konkurrerande initiativ |  |
| 10 | Ansvarig chef/ beställare kommer synligt att förstärka förändringen och fira framgångar med teamet och organisationen |  |
|  | Summa (max 30) |  |