

SÅDAN MÅLER DU PARATHED

Alle lederniveauer skal på banen, både når forandringen præsenteres første gang og i takt med, at den implementeres.

Det er din rolle at være aktiv og synlig gennem hele forandringens levetid, bygge alliancer på tværs af organisationen og kommunikere direkte med medarbejderne.

Men hvor parat er du selv?

Vend kortet, og tag ADKAR-testen.

KLAR,
PARAT ?

ADKAR- METODEN

ADKAR® (Awareness, Decision, Knowledge, Ability og Reinforcement) bruges som dialog- og målredskab.

Identificér, hvilke barrierer du står overfor. Det vil tage ca. 5 minutter at svare på spørgsmålene.

Første gang resultatet er 3 eller derunder, skal du sætte ind. Hvis svaret f.eks. er minimum 3 i Awareness, men 2 i Decision, skal du se nærmere på 'Decision', før du kan bygge videre til næste trin.

Hvert element i ADKAR skal over barrierepunktet 3 – og målet er 4.

Score
1 - 5:

AWARENESS

Jeg forstår, hvordan forandringen påvirker vores daglige arbejde

I hvilken grad har jeg kendskab til behovet?

DECISION

I hvilken grad har jeg kendskab til behovet for forandringen?

Jeg forstår, hvordan det påvirker vores daglige arbejde

KNOWLEDGE

Jeg har lyst til at bakke op og engagere mig

Min nærmeste leder støtter forandringen

ABILITY

Jeg har færdigheder og viden til at komme gennem forandringen med succes

Jeg kan få støtte, når jeg har problemer

REINFORCEMENT

Organisationen er indstillet på at holde fast i forandringen

Jeg bliver anerkendt/belønnet for at udføre mit arbejde på den nye måde

Kilde: Prosci ADKAR