



Relatório Express

ChangeReady Index

Instrumento de avaliação: Prontidão para Mudança

EXEMPLO

PREPARADO PARA

Maria Exemplo

Diretora de Operações · Empresa Exemplo S.A.

Data: 13/10/2026 · Pedido: EXEMPLO

Antes de ler

Este é um relatório de exemplo, criado com respostas e dados fictícios para mostrar o formato e o conteúdo da entrega.

Os índices, estágios, perfis, comparações e recomendações não descrevem nenhuma pessoa ou empresa real e não devem ser usados para decisões.

O relatório oficial é gerado com as respostas de quem compra a avaliação, sem marca d'água, e é enviado para o e-mail informado no pedido.

Conheça os produtos em www.ideavus.com.br/loja

EXEMPLO

Resumo

O essencial deste relatório em uma página.

ÍNDICE

53

ESTÁGIO

Emergente

PERFIL

Plano bom, memória ruim

Três forças

Clareza e Necessidade da Mudança	71
Capacidade e Recursos	71
Patrocínio e Liderança da Mudança	50

Três prioridades

Comunicação, Participação e Confiança	29
Histórico e Cultura de Mudança	46
Valor Pessoal e Impacto	46

PRIMEIRA AÇÃO, AINDA ESTA SEMANA

Definir uma data fixa semanal para atualizações sobre a mudança.

Seu resultado

O índice vai de 0 a 100 e resume sua leitura sobre os seis pilares do instrumento de avaliação. O estágio indica em que ponto do caminho de maturidade a organização se encontra hoje.

53

de 100

ESTÁGIO

Emergente

Prontidão parcial: elementos favoráveis e limitantes convivem, e avançar sem ajustes aumenta o risco de resistência.

Os seis estágios



O que este estágio pede agora

- Reforçar o caso de mudança com dados e uma visão clara.
- Formar uma coalizão de patrocínio com gestores e agentes de mudança.
- Rever ritmo, recursos e capacitação antes de acelerar.

As respostas se referem à mudança que você tinha em mente ao responder.

Os seis pilares

Cada barra mostra o resultado do pilar de 0 a 100. A cor indica onde concentrar a atenção.

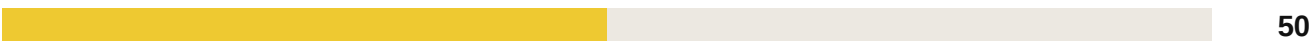
Clareza e Necessidade da Mudança

Em desenvolvimento



Patrocínio e Liderança da Mudança

Em desenvolvimento



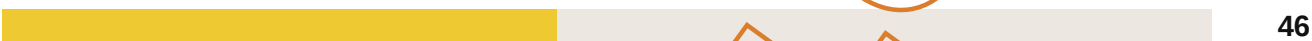
Capacidade e Recursos

Em desenvolvimento



Valor Pessoal e Impacto

Em desenvolvimento



Comunicação, Participação e Confiança

Atenção prioritária



Histórico e Cultura de Mudança

Em desenvolvimento



PONTO MAIS FORTE

Clareza e Necessidade da Mudança · 71

PONTO QUE PEDE MAIS ATENÇÃO

Comunicação, Participação e Confiança · 29

O perfil da organização

A combinação dos pilares forma um padrão de funcionamento da organização, na sua leitura. Ele descreve como ela tende a agir hoje, e pode mudar.

Plano bom, memória ruim

A mudança está bem explicada e com recursos garantidos. Isso dá condições reais de execução. Trava porque mudanças anteriores deixaram desconfiança, e as pessoas esperam o abandono.

Recomendação central

Reconhecer erros passados e mostrar entregas rápidas e visíveis.

O que formou este perfil

PILARES QUE PUXAM

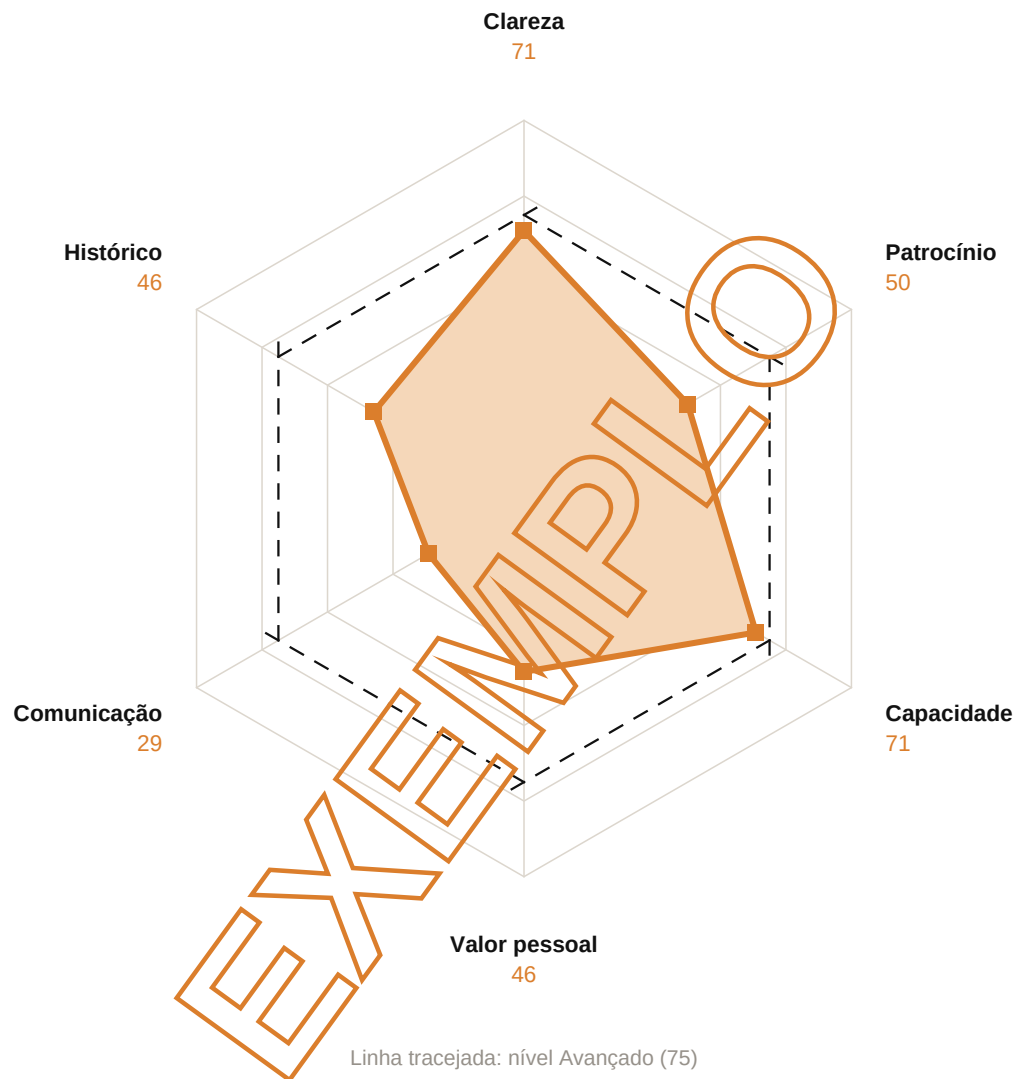
Clareza e Necessidade da Mudança		71
Capacidade e Recursos		71

PILARES QUE SEGURAM

Histórico e Cultura de Mudança		46
--------------------------------	------------------------	----

Seu perfil em radar

O desenho mostra o formato do perfil da organização na sua leitura. Pontas e recuos indicam onde ela se apoia e onde há espaço para crescer.

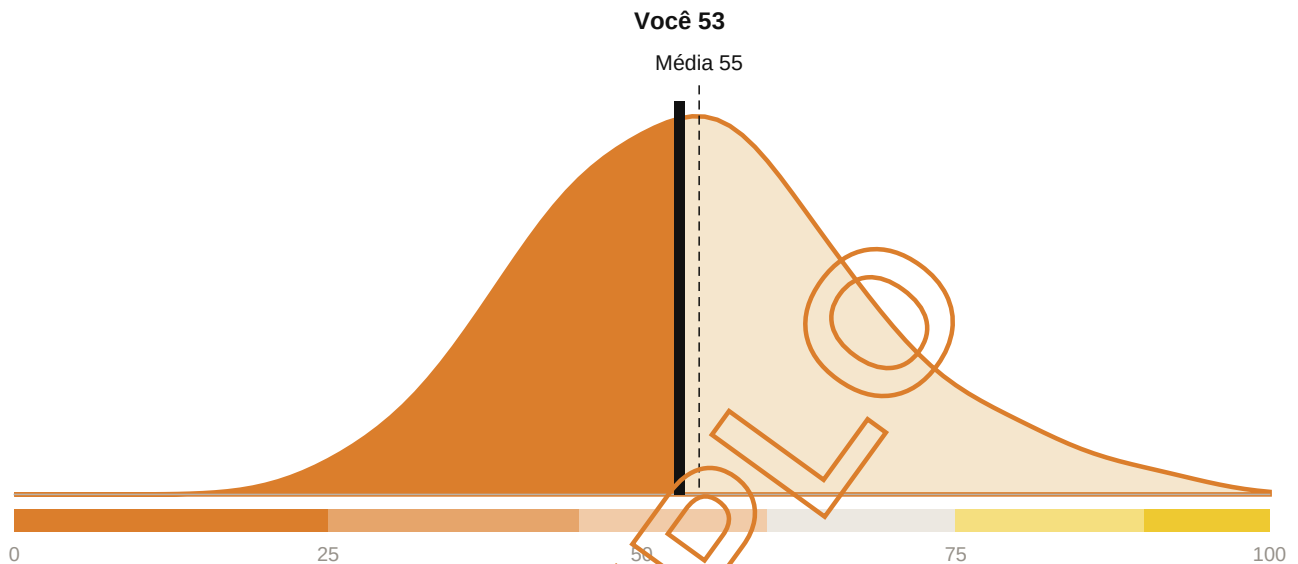


Equilíbrio do perfil

Distância entre o pilar mais alto e o mais baixo: 42 pontos. Perfil com contrastes fortes: um ou dois pilares estão bem abaixo dos demais e tendem a limitar o resultado dos outros. Comece por eles.

Como você se compara

A curva mostra como se distribuem os índices de quem já respondeu a este instrumento. O marcador indica a sua posição.



Seu índice está acima de 45% dos respondentes.

Base de comparação: 240 respondentes. Exemplo com base fictícia, apenas para demonstração.

Seus pilares em relação à média

Clareza e Necessidade da Mudança		+17 acima
Patrocínio e Liderança da Mudança		-4 abaixo
Capacidade e Recursos		+16 acima
Valor Pessoal e Impacto		-9 abaixo
Comunicação, Participação e Confiança		-26 abaixo
Histórico e Cultura de Mudança		-9 abaixo

A comparação mostra posição relativa, não qualidade absoluta. Bases de comparação mudam com o tempo e com o perfil de quem responde.

Mapa de calor das suas respostas

Cada quadrado é uma afirmação, organizada por pilar. As cores vão do laranja (discordo) ao dourado (concordo) e mostram onde o resultado de cada pilar se concentra.



Afirmações em destaque

As afirmações com as respostas mais altas e mais baixas. Elas ajudam a transformar o índice em exemplos concretos do dia a dia.

Onde a organização está mais firme

- 4** Consigo explicar a mudança em poucas palavras para um colega.
Clareza e Necessidade da Mudança
- 4** Os problemas que motivaram a mudança são conhecidos pelas equipes.
Clareza e Necessidade da Mudança
- 4** Acredito que a mudança é a solução adequada para os desafios que enfrentamos.
Clareza e Necessidade da Mudança
- 4** Os resultados esperados da mudança têm indicadores definidos.
Clareza e Necessidade da Mudança
- 4** Os impactos de adiar a mudança foram explicados às equipes.
Clareza e Necessidade da Mudança

Onde a organização mais precisa avançar

- 2** Sinto-me seguro quanto à continuidade do meu emprego durante a mudança.
Valor Pessoal e Impacto
- 2** Há representantes das equipes nos grupos que conduzem a mudança.
Comunicação, Participação e Confiança
- 2** Minhas perguntas sobre a mudança recebem resposta em prazo razoável.
Comunicação, Participação e Confiança
- 2** As críticas construtivas à mudança são tratadas como contribuição.
Comunicação, Participação e Confiança
- 2** A liderança admite erros na condução da mudança e os corrige.
Comunicação, Participação e Confiança

Leitura por pilar

Clareza e Necessidade da Mudança

71

Em desenvolvimento

O que este resultado costuma indicar

O motivo da mudança é conhecido, mas nem todos estão convencidos de que ela é a resposta certa. Metas e prioridades ainda não refletem totalmente o novo rumo.

Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Apresentar às equipes os dados do problema original e responder às objeções mais comuns.
2. Publicar mensalmente a evolução dos indicadores da mudança em linguagem simples.
3. Pedir aos gestores que expliquem às suas equipes o que muda nas prioridades da área.

Patrocínio e Liderança da Mudança

50

Em desenvolvimento

O que este resultado costuma indicar

Há patrocínio no topo, mas ele chega de forma desigual aos gestores diretos. Parte das equipes tem apoio próximo; parte fica sem resposta.

Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Preparar os gestores diretos com um roteiro de perguntas e respostas sobre a mudança.
2. Divulgar a todos um ponto de contato por área para dúvidas sobre a mudança.
3. Fazer o patrocinador comunicar, uma vez por mês, o que já foi ajustado a partir das críticas.

Capacidade e Recursos

71

Em desenvolvimento

O que este resultado costuma indicar

Existe plano e alguma capacitação, mas a carga não foi ajustada e o apoio varia entre as áreas. As equipes conseguem avançar, com desgaste.

Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Mapear as áreas com maior sobrecarga e redistribuir tarefas ou reforçar temporariamente essas equipes.
2. Oferecer treinamento prático no próprio posto de trabalho, em sessões curtas.
3. Agendar revisões do plano a cada quatro semanas para incorporar o que foi aprendido.

Valor Pessoal e Impacto

46

Em desenvolvimento

O que este resultado costuma indicar

A mudança é vista como aceitável, mas o ganho pessoal ainda não está claro para todos. Algumas pessoas defendem a mudança; outras esperam para ver.

Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Mostrar exemplos concretos de pessoas que ganharam novas atribuições ou melhores condições com a mudança.
2. Combinar com cada equipe quais decisões continuam sob sua autonomia na nova forma de trabalhar.
3. Envolver quem já defende a mudança em conversas com colegas indecisos.

Comunicação, Participação e Confiança

29

Atenção prioritária

O que este resultado costuma indicar

As pessoas sabem da mudança por rumores, suas perguntas ficam sem resposta e críticas são vistas como oposição. A confiança na condução está baixa.

Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Instituir uma atualização quinzenal curta sobre o andamento da mudança, no mesmo canal e formato.
2. Criar um canal de perguntas com prazo de resposta de até cinco dias úteis.
3. Incluir representantes das áreas afetadas no grupo que planeja as próximas etapas.

Histórico e Cultura de Mudança

46

Em desenvolvimento

O que este resultado costuma indicar

O histórico é misto: algumas mudanças deram certo, outras não, e as pessoas aguardam sinais de que esta é para valer. Problemas são discutidos em parte das áreas.

Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Revisar em reunião de liderança os problemas de implantação de cada área, sem buscar culpados.
2. Incluir um indicador da mudança na avaliação de desempenho dos gestores envolvidos.
3. Divulgar marcos concluídos para mostrar que a mudança continua avançando.

O que o seu conjunto de resultados indica

Mais do que cada pilar isolado, a combinação entre eles diz muito sobre o que fazer primeiro.

Forças para usar a seu favor

Seus pilares mais altos são Clareza e Necessidade da Mudança e Capacidade e Recursos. Use essas forças como alavanca: elas são o caminho mais curto para melhorar os pilares mais baixos.

O que pode estar segurando o resto

Comunicação, Participação e Confiança é o pilar com menor resultado. Quando um pilar fica muito abaixo dos outros, ele costuma limitar o efeito de tudo o que já funciona bem.

Combinação que merece atenção

A maior distância está entre Clareza e Necessidade da Mudança (71) e Comunicação, Participação e Confiança (29). Use o primeiro para apoiar o desenvolvimento do segundo nas próximas semanas.

Consistência das respostas

Suas respostas variam pouco dentro de cada pilar. O resultado de cada pilar é uma boa síntese do que você marcou.

EXEMPLO

Do estágio atual ao próximo

Para os dois pilares com menor resultado, como costuma ser o dia a dia no nível atual e como passa a ser no próximo nível.

Comunicação, Participação e Confiança · 29

HOJE

- A informação chega tarde ou por boatos.
- As pessoas não têm onde fazer perguntas.
- Há desconfiança sobre o que é anunciado.

NO PRÓXIMO NÍVEL

- Há comunicados periódicos, de uma só via.
- Perguntas são aceitas, com respostas lentas.
- Algumas pessoas participam das decisões.

Valor Pessoal e Impacto · 46

HOJE

- Os ganhos são claros para alguns grupos.
- Perdas são reconhecidas, sem resposta concreta.
- As pessoas esperam para ver antes de aderir.

NO PRÓXIMO NÍVEL

- Cada grupo sabe o que ganha no próprio trabalho.
- Perdas foram tratadas com ações concretas.
- As pessoas defendem a mudança entre colegas.

Sua primeira semana

Pequenas ações para começar já, ligadas ao pilar que mais pede atenção. Cada uma leva menos de uma hora.

Comunicação, Participação e Confiança

DIA 1	Definir uma data fixa semanal para atualizações sobre a mudança.	☐ Feito
DIA 2	Abrir um canal para perguntas anônimas e responder em dois dias.	☐ Feito
DIA 3	Convidar três pessoas afetadas para opinar sobre uma decisão pendente.	☐ Feito
DIA 4	Publicar o que foi decidido e o que ainda está em aberto.	☐ Feito
DIA 5	Desmentir por escrito um boato que esteja circulando.	☐ Feito

Plano de 90 dias

Um plano em três ondas, começando pelos pilares com menor resultado. Preencha responsável e prazo e revise o andamento a cada 30 dias.

Dias 1 a 30

Foco: Comunicação, Participação e Confiança

1. Instituir uma atualização quinzenal curta sobre o andamento da mudança, no mesmo canal e formato.

Responsável: _____ Prazo: ____/____

2. Criar um canal de perguntas com prazo de resposta de até cinco dias úteis.

Responsável: _____ Prazo: ____/____

3. Incluir representantes das áreas afetadas no grupo que planeja as próximas etapas.

Responsável: _____ Prazo: ____/____

Dias 31 a 60

Foco: Valor Pessoal e Impacto

1. Mostrar exemplos concretos de pessoas que ganharam novas atribuições ou melhores condições com a mudança.

Responsável: _____ Prazo: ____/____

2. Combinar com cada equipe quais decisões continuam sob sua autonomia na nova forma de trabalhar.

Responsável: _____ Prazo: ____/____

3. Envolver quem já defende a mudança em conversas com colegas indecisos.

Responsável: _____ Prazo: ____/____

Dias 61 a 90

Foco: Histórico e Cultura de Mudança

1. Revisar em reunião de liderança os problemas de implantação de cada área, sem buscar culpados.

Responsável: _____ Prazo: ____/____

2. Incluir um indicador da mudança na avaliação de desempenho dos gestores envolvidos.

Responsável: _____ Prazo: ____/____

3. Divulgar marcos concluídos para mostrar que a mudança continua avançando.

Responsável: _____ Prazo: ____/____

Acompanhamento e reflexão

Use esta página para registrar o que mudou. Volte a ela aos 30, 60 e 90 dias.

1. Qual resultado deste relatório mais surpreende a liderança, e por quê?

2. Que situação recente mostra bem o pilar mais forte da organização?

3. O que impede hoje o avanço no pilar mais baixo?

4. Com quem este relatório precisa ser discutido nas próximas duas semanas?

5. Como saberemos, daqui a 90 dias, que houve evolução?

Checkpoint	O que fiz	O que mudou	Próximo passo
30 dias			
60 dias			
90 dias			

Glossário dos pilares

O que cada pilar significa e por que ele importa.

Clareza e Necessidade da Mudança

Clareza e necessidade da mudança indica se as pessoas entendem o que vai mudar, por que e o que acontece se nada mudar. Sem um motivo claro, a mudança parece capricho e encontra resistência.

Patrocínio e Liderança da Mudança

Patrocínio e liderança da mudança mede se a alta direção e os gestores diretos apoiam a mudança de forma visível e coerente. As equipes observam o que os líderes fazem, não só o que dizem.

Capacidade e Recursos

Capacidade e recursos avalia se há tempo, pessoas, orçamento e preparo para executar a mudança junto com a rotina. Mudança sem recursos vira sobrecarga e perde qualidade.

Valor Pessoal e Impacto

Valor pessoal e impacto mostra se as pessoas percebem o que ganham ou perdem com a mudança no próprio trabalho. Quem enxerga benefício pessoal adere com mais facilidade.

Comunicação, Participação e Confiança

Comunicação, participação e confiança verifica se a informação chega com frequência, se as pessoas são ouvidas e se confiam no que recebem. Silêncio abre espaço para boatos.

Histórico e Cultura de Mudança

Histórico e cultura de mudança mede como mudanças anteriores foram conduzidas e lembradas. Experiências ruins do passado aumentam a desconfiança sobre a mudança atual.

Seus próximos passos

Um relatório mostra o retrato de hoje. A evolução aparece quando você mede de novo.

Refazer esta avaliação a cada 6 meses

Comportamentos e práticas mudam com o tempo. Reaplique duas vezes por ano, sugerimos por volta de abril de 2027 e outubro de 2027, e o novo relatório mostra a sua evolução pilar a pilar em relação a este.

[Refazer a avaliação](#)

Avaliações que complementam esta

Culture Compass

Se a cultura do dia a dia ajuda ou atrapalha a estratégia.

[Conhecer >](#)

LeadScope Self

Como você lidera hoje e o que desenvolver primeiro.

[Conhecer >](#)

StrategyFit Index

Se a estratégia está saindo do papel.

[Conhecer >](#)

Quer a leitura da empresa inteira?

Com várias pessoas respondendo, o diagnóstico mostra onde a organização está, as diferenças entre áreas e um plano de ação para a liderança.

[Diagnósticos para a empresa](#)

Limites desta leitura e próximos passos

Este relatório mostra a visão de uma pessoa. Ele é ótimo para abrir a conversa, mas não substitui a leitura da equipe.

Na avaliação completa, a Ideavus aplica o instrumento com várias pessoas e entrega o mapa por área, as diferenças de percepção entre liderança e equipes, a comparação com organizações parecidas e o plano de ação construído com vocês.

Para comparar a evolução, responda novamente daqui a seis meses usando o mesmo critério: pense na organização como ela funciona hoje, não como deveria funcionar.

Quer este retrato com toda a equipe?

Fale com a Ideavus: contato@ideavus.com.br · www.ideavus.com.br

EXEMPLO