

Risiko	Konsekvens for projektet (1-5)	Sandsynlighed (1-5)	Risikotal (K x S)	Reaktiv handlingsplan (risikostyring)	Proaktiv handlingsplan (mulighed)
Medarbejdere ønsker ikke/kan ikke at etablere ny viden på deres felt	5	3	15	En anden medarbejder må hjælpe denne i gang eller overtage kortvarigt.	Forberede medarbejderen på, hvad forandringsprojektet indebærer. Være vedholdende gennem hele processen omkring nødvendighed og mulighed.
Medarbejdere kan ikke se formålet eller nødvendigheden af projektet	3	2	6	Mødes med medarbejderen og gennemgå den lige vej fra det strategiske projekt til medarbejderens indsats og faglighed - og ikke mindst bidrag til den samlede strategi.	Løbende forventningsafstemning med klart definerede mål og handlepunkter, herunder hvordan de konkret bidrager til MASCOts overordnede strategi. Klar kommunikation.
Stillingen som sourcingchef er pt. ledig	4	5	20	Samme som proaktiv, da dette allerede er et faktum.	Forandringslederen har ingen indflydelse på ansættelsen af denne person. Men forandringslederen skal bane vejen for fremdrift ved dels at afstemme strategi med den manglende leders overordnede (CEO) samt herefter igangsætte og monitorere arbejdsgangene i sourcing-afdelingen
Ledelsen holder ikke momentum med at udmelde om vigtighed af projektet	3	3	9	Etablere rum (indkalde til videooptagelse, lave tekstforslag til mails, artikler, posts (ekstern kommunikation er også autokommunikation) nyhedsbreve etc.)	Fra starten at indkalde til formidlingsmøder (videooptagelser, indslag på ledermøder etc.). Sørge for løbende at forventningsafstemme om vigtigheden af formidling, og komme med løbende forslag til muligheder for formidling/deciderede tekstforslag.
Prisen for bæredygtige valg i forandringsprojektet overstiger prisen for den konventionelle løsning	3	5	15	Overveje alternative løsninger hos alternative leverandører, eller forsøge at kompensere for udgiften til delelementet ved at opnå en billigere løsning et andet sted i forsynings- eller værdikæden.	Etablere viden herom og lave en plan for, når det sker, ikke hvis det sker. Ledelsen skal budgettere X% til bæredygtige valg.
Vi mister kunder i udbud, fordi forandringen ikke sker hurtigt nok	5	2	10	Sørge for at få fremdrift, inden næste udbud og hjælpe salgsstyrken med at etablere alternative løsninger til kunden.	Forandringslederen skal sørge for fremdrift i de vigtige projekter, hvor store udbud er i spil. Forandringslederen skal sørge for at bump på vejen ryddes, så tidsplaner overholdes og delopgaver løses.
Sælgerne ser ikke salgspotentialet af den øgede indsats.	5	1	5	Opdateret træning og eksekvering af markedsføringsmaterialer. Inddragelse i nye projekter og samesøg.	Sælgere og landechefer skal inddrages i projekter og referencegrupper. Salgsmaterialet skal være enkelt og nemt kommunikerbart. Der skal udarbejdes e-learning til træning af de svære emner.
Man negligerer arbejdsindsatsen med ændringerne og falder tilbage på business as usual, når det skal gå stærkt	4	3	12	Tage fat på arbejdet som beskrives under 'proaktiv'.	Forandringslederen skal sørge for fremdrift, fejring af opnåede succeser og etablering af milepæle, så der er noget af det nye at falde tilbage på (måske i kombination med det gamle), når det går stærkt. Sørge for fremdrift og etablering af nye gode vaner.
Manglende forankring i organisationen - forandringslederen har svært ved at nå rundt	4	4	16	Prioritering af tid hos de funktioner, hvor ankringen ikke er sket.	Etablering tidligt af 'små' forandringsledere i forskellige afdelinger, som kan hjælpe med at løfte 'lokalt'.
Nogle ansvarsområder er nye og der er ikke nødvendig bemanding	4	5	20	Opgaven må fordeles andre steder, og der skal etableres rum og tid til opgaven, hvorfor de 'vikarierende' medarbejderes ledere skal tages i ed til at prioritere andre projekter ned i forhold til forandringsprojektet.	Forandringslederen skal sørge for at dokumentere dette for, så kræfter findes andre steder, eller der bliver ansat/sat penge af til en ny medarbejder.