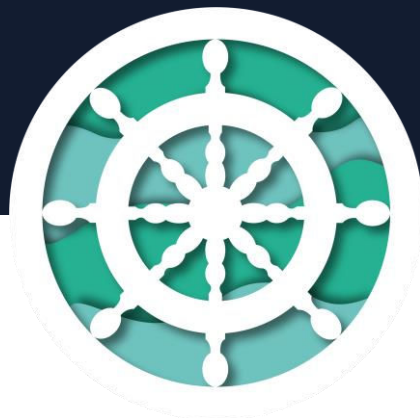


Żyj lepiej z EAP!

**Lh LIGHTHOUSE**

Wsparcie menedżerskie



Październik 2023 

## JAK SKUTECZNIE ZARZĄDZAĆ OPOREM PRACOWNIKÓW WOBEC ZMIANY?

Zmiana jest nieunikniona. Rozwój technologii, postęp i coraz szybsze tempo życia wymagają ciągłego dostosowywania się do nowych warunków. Nie wszyscy jednak są na te zmiany gotowi – podczas gdy kadra zarządzająca zazwyczaj dobrze je przyjmuje, pracownicy często wykazują opór wobec nich. Co więcej – jak przekonuje prof. John Kotter, autor książki *Leading Change* – istnieje tylko 30% szans na udane wdrożenie zmiany organizacyjnej. Jak wobec tego skutecznie zarządzać oporem pracowników?

### Z CZEGO MOŻE WYNIKAĆ OPÓR WOBEC ZMIANY?

Nasz umysł jest przyzwyczajony do utrwalonych schematów działania i sposobów myślenia. Zmiana (nawet korzystna!) bywa dla nas trudna. Zgodnie z klasyfikacją R. M. Kanter możemy wskazać sześć głównych źródeł oporu wobec zmiany:

- Niejasno stawiane cele i oczekiwania
- Niechęć do rezygnacji z dotychczasowych przywilejów
- Poczucie zagrożenia, strach, lęk przed zwolnieniem
- Skupienie na słabych stronach proponowanych zmian
- Poczucie, że sytuacja wymyka się spod kontroli
- Niechęć do wzmożonego wysiłku
- Negatywne doświadczenia związane ze zmianami.

M. Czerska natomiast porządkuje przyczyny oporu na podstawie ich źródła. Wymienia:

- Źródła tkwiące w osobowości człowieka (lęk przed nieznanym, samoocena, tendencja do ryzyka)
- Źródła tkwiące w oddziaływaniu grupy społecznej (nacisk współpracowników, brak zaufania wobec kierownictwa)
- Źródła tkwiące w samej zmianie (obawa przed utratą pracy, zmianą szefa, wzrostem zakresu zadań i odpowiedzialności)
- Źródła tkwiące w organizacji procesu zmian (zaskoczenie zmianą, negatywne doświadczenia związane z poprzednimi zmianami).

Trafne rozpoznanie źródła oporu wobec zmiany pomoże dostosować działania kadry zarządzającej do sytuacji.

*Zmiana w organizacji jest wyzwaniem dla Ciebie lub Twoich pracowników?  
W ramach Programu EAP24 możesz korzystać ze wsparcia menedżerskiego.*



E-MAIL EAP



INFOLINIA EAP

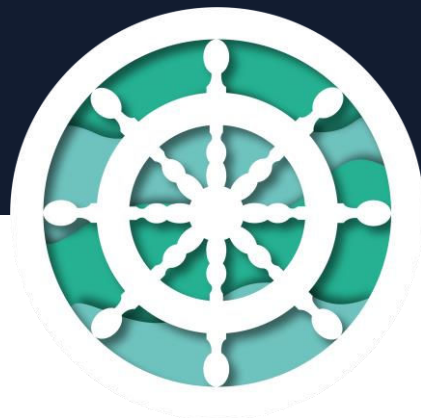
### WEBINARY EAP

1. Zaloguj się do naszego portalu:  
[www.myeap24.pl](http://www.myeap24.pl)
2. Sprawdź zaplanowane webinary i zarejestruj się.  
*Inspiruj się do zmian, na dobre.*

Więcej inspiracji dla menedżerów  
w naszym portalu:

[www.myeap24.pl](http://www.myeap24.pl)

Zaloguj się > BAZA WIEDZY  
> MANAGER



## Październik 2023

### SIEDEM TAKTYK RADZENIA SOBIE Z OPOREM WOBEC ZMIANY

Schlesinger wraz z zespołem opracowali siedem taktyk, które mają na celu wpłynięcie na nastawienie bądź zachowania pracowników. Co istotne, każda z nich ma swoje wady i zalety. Przy wyborze taktyki warto pamiętać o kulturze organizacji, źródłach oporu i sposobie wprowadzonej zmiany.

- 1. Komunikacja.** Regularna i jasna komunikacja jest kluczowa dla zarządzania oporem pracowników wobec zmiany. Pracownicy muszą być dobrze poinformowani o celach i korzyściach wynikających z wprowadzenia zmiany. Komunikacja powinna być dwukierunkowa, umożliwiając pracownikom wyrażanie swoich obaw i pytań.
- 2. Partycypacja (współuczestnictwo).** Angażowanie pracowników w proces podejmowania decyzji i w planowanie zmiany może pomóc w zniwelowaniu oporu. Pracownicy, którzy czują się zaangażowani i mają wpływ na przebieg zmiany, są bardziej skłonni do jej zaakceptowania.
- 3. Edukacja i szkolenia.** Zadbanie o odpowiednią wiedzę i umiejętności pracowników – niezbędne do adaptacji do zmiany – może zwiększyć ich gotowość i zaangażowanie w jej proces.
- 4. Wsparcie i motywacja.** Zapewnienie pracownikom wsparcia emocjonalnego i odpowiednie motywowanie mogą pomóc im przejść przez proces zmiany. Pracownicy powinni czuć, że są wspierani i że ich wysiłki są doceniane.
- 5. Cele i nagrody.** Określenie jasnych celów i nagród związanych ze zmianą może zmotywować pracowników do zaangażowania i akceptacji zmiany.
- 6. Monitorowanie i mierzenie postępu.** Regularne monitorowanie postępu wdrożenia zmiany i mierzenie wyników może pomóc w utrzymaniu zaangażowania pracowników i dostosowywaniu strategii w razie potrzeby.
- 7. Przykład z góry.** Kierownictwo powinno stanowić przykład dla pracowników przez wykazywanie pozytywnego nastawienia i akceptowanie zmiany.

### Zainspiruj się!

- Książka: [Antykruchocść. Jak żyć w świecie, którego nie rozumiemy](#)
- Książka: [Zmiana w świecie VUCA 3.0 – Jak organizacje mogą osiągać sukcesy dzięki nowemu podejściu do zarządzania zmianą](#)
- Spotify: [Zarządzanie zmianą w organizacji. Od czego zacząć?](#) Strefa Zarządzania Uniwersytetu SWPS

**Pamiętaj, że w ramach Programu EAP24 możesz skorzystać ze wsparcia psychologicznego i/lub menedżerskiego!**



E-MAIL EAP



INFOLINIA EAP

### WEBINARY EAP

1. Zaloguj się do naszego portalu: [www.myeap24.pl](http://www.myeap24.pl)
2. Sprawdź zaplanowane webinary i zarejestruj się.  
*Inspiruj się do zmian, na dobre.*

Więcej inspiracji dla menedżerów w naszym portalu:

[www.myeap24.pl](http://www.myeap24.pl)

Zaloguj się > BAZA WIEDZY  
> MANAGER