SCHEDA DEL MODULO

Resistenza al cambiamento: i quattro freni

Modulo adattivo | ~20 min

Il 70% dei progetti di cambiamento fallisce e, in quasi tre casi su quattro, la causa non è il progetto ma il modo di accompagnare le persone; la disponibilità a sostenere un cambiamento è scesa dal 74% al 43% (Gartner). Questo modulo decodifica la resistenza invece di combatterla: tre reazioni del cervello da accogliere, poi quattro sensazioni da riconoscere – messi alle strette, perdenti, incapaci, travolti – ciascuna con il gesto che vi risponde.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Comprendere le tre reazioni al cambiamento – sopravvivenza, legame, analisi – e individuare quella dominante.

02 Riconoscere le quattro sensazioni che frenano: sentirsi alle strette, perdenti, incapaci, travolti.

03 Rispondere a ogni freno con il gesto giusto: tempo di appropriazione, trasparenza sui vantaggi, sostegno espresso, sequenziamento.

04 Accogliere le proprie resistenze come reazioni prevedibili, primo passo verso un cambiamento fatto proprio.

DESTINATARI

Chiunque viva o guidi un cambiamento e voglia comprenderne i freni per attraversarli meglio.

- **Prerequisito:** nessuno

SVOLGIMENTO DEL MODULO

In autonomia, con un allenamento adattato a chi apprende.

1 **Autovalutazione**: su 9 dimensioni, per fare il punto sulle proprie pratiche e orientare l'allenamento.

2 **Video dell'esperto**: di 10 minuti, con 3 pause di riflessione.

3 **Casi pratici**: 2 primi casi scelti in base all'autovalutazione, poi altri 16 facoltativi. Ogni risposta riceve un riscontro didattico: i suoi effetti e una pista per migliorare.

4 **Impegno con una data**: un'azione da provare, scritta dal partecipante o scelta tra le proposte.

5 **Scheda promemoria da scaricare**: punti chiave, domande, impegno, note personali e checklist.

VALUTAZIONE E COMPLETAMENTO

Soglia: 80%

Il punteggio tiene conto delle risposte ai casi pratici, dell'impegno formulato e, se previsto, delle attività di apprendimento complementari. Per completare il modulo servono un impegno e un punteggio di almeno 80%.

METODI & MODELLI

- Modello SCARF (Status, Certainty, Autonomy, Relatedness, Fairness) – David Rock (neuroscienziato)
- Quattro freni/sensazioni (messi alle strette/perderci/non essere capaci/essere sopraffatti) – metodo Afthonios
- Change fatigue (stanchezza da cambiamento) – concetto documentato (in particolare da Gartner)

FONTI & RIFERIMENTI

- Harvard Business Review – Beer & Nohria, «Cracking the Code of Change» (2000): circa il 70% delle iniziative di cambiamento fallisce
- McKinsey, «The State of Organizations» – il 39% dei fallimenti delle trasformazioni è dovuto alla resistenza dei collaboratori e il 33% alla mancanza di sostegno del management
- Gartner (ripreso da Harvard Business Review) – la disponibilità dei dipendenti a sostenere il cambiamento è scesa dal 74% nel 2016 al 43% nel 2022
- David Rock – modello SCARF (Status, Certainty, Autonomy, Relatedness, Fairness); le perdite sociali attivano circuiti condivisi con il dolore fisico

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 13 ottobre 2026