



Solution
#3

Az Időutazó Vezető a szervezeti csenddel küzd

DEVELOR



A szituáció

Kulcsproblémák

A Google Arisztotelész kutatási projektjében a pszichológiai biztosságot a vállalat legsikeresebb csapatainak első számú építőköveként azonosította. **A pszichológiai biztonság az a meggyőződés, hogy a környezet biztonságos a kockázatvállaláshoz.** Ez akkor magas, ha a munkatársak úgy érzik, hogy szabadon kifejezhetik magukat a csapatban anélkül, hogy félnének a kudarctól vagy a megtorlástól. Ez olyan, mint egy Jenga-torony: nehéz felépíteni, de egyetlen mozdulattal, akár öntudatlanul is lerombolható.



Egy bizonytalan, gyorsan változó és összetett munkakörnyezetben a pszichológiai biztonság jelentősége még nagyobb, mivel ezek a tényezők nagy mértékben veszélyeztetik azt.

A vezetők gyakran észreveszik a pszichológiai biztonság hiányának negatív következményeit a csapatukban:

- az emberek nem állnak elő innovatív ötletekkel vagy kezdeményezésekkel
- nem tesznek fel nyilvánosan kérdéseket, még akkor sem, ha bizonytalanok vagy hozzá nem értők
- az emberek meg akarják védeni magukat a hallgatásukkal.

Ha ez nem csak csapat-, hanem szervezeti szinten is így van, akkor **ezt szervezeti csendnek nevezzük.**

Az ilyen szervezetekből nemcsak az innováció hiányzik, hanem olyan cégről beszélünk, ahol az emberek elrejtik - a saját és mások - hibáit, nem jelentik a majdnem-baleseteket (a szűken elkerült incidenseket) és még a kisebb baleseteket sem, hogy elkerüljék a hibáztatást vagy a büntetést.

Ha úgy látod, hogy a munkatársaid soha nem fordulnak hozzád ötlettel, kezdeményezéssel vagy kihívást jelentő kérdéssel, gondold át a pszichológiai biztonság hiányát, mielőtt azzal vádolnád őket, hogy nem innovatívak. Még ha ez első hallásra kissé bosszantóan hangzik is, gondolj a saját viselkedésedre és reakcióidra.



Tanácsaink vezetők számára

Ismerd fel a problémát és kezdj
gondolkozni a megoldáson!



Az **első lépés a probléma felismerése**: a kommunikáció kevésbé nyílt, a csapattagok zárkózottabbá válnak, és vonakodnak a problémák felvetésétől.

Vezetőként úgy érezhetjük, hogy nekünk kell a rendíthetetlen bástyának, a mindentudónak lennünk. Lehet, hogy abban a tévhitben élünk, hogy ha nem mutatunk erőt és határozottságot még bizonytalan időkben is, az emberek nem fognak bízni bennünk és tisztelni minket. Nos, épp ellenkezőleg. Ha biztonságot akarunk teremteni, világos kijelentésekkel és segítségkéréssel, hozzájárulással vagy ötletekkel kell elismernünk a korlátainkat.

Használhatod az alábbi mondatokat:

"Lehet, hogy kihagyok valamit. Kíváncsi vagyok a véleményedre."

"Új vagyok ebben a szerepben. Mit gondolsz a helyzetről?"

"Ebben nem vagyok szakértő, szükségem van a tanácsodra."

"Biztos vagyok benne, hogy nem ismerem az összes szempontot, mik a tied?"



A **következő lépés az, hogy az őszinteség és a sebezhetőség példaképévé válj, ami azt** jelenti, hogy a vezető nyíltan felvállalja és megosztja saját aggodalmait és gondjait is csapatával.

Végezetül, jegyezzük meg, hogy a pszichológiai biztonságot inkább erősítik, mint károsítják a káros viselkedésre és jogsértésekre adott méltányos válaszok. Világos szabályokat kell felállítani, szankcionálni kell a jogsértéseket, és átlátható módon kell párbeszédet kezdeni a történetekről.



Tanácsaink

HR szakemberek számára

Legyél megbízható tanácsadó, és biztosítsd a megfelelő fórumot a párbeszéd elősegítésére!

A HR észreveheti a biztonság hiányát egy csapatban vagy szervezeti szinten, és figyelmeztetheti és képezheti a vezetőket a pszichológia biztonság fontosságára.



A pszichológia biztonság megteremtését és fenntartását támogató szervezeti rutinoknak kell működniük. Néhány nagyszerű példa az ilyen struktúrákra:

- Fókuszált eseményelemzés (FDA)
- A legjobb gyakorlatok megosztása
- Fókuszcsoportok
- Near miss (balesetveszélyes helyzet) találkozók

A fontos az, hogy az emberek összejönnek, hogy nyíltan megvitassák véleményüket vagy hibáikat anélkül, hogy bárkit is hibáztatnának, büntetnének vagy megaláznának. Ezek a gyakorlatok rendkívül hatékonyak a munkabiztonság területén, és más munkaterületeken is nagy értéket képviselhetnek.



A HR-osztálynak példaképnek kell lennie mások számára, ahol a félelmekről való beszélgetés normális, az erőfeszítéseket értékelik és a sikereket ünneplik.



Hogyan segíthet ebben a helyzetben a DEVELOR?

A Vezetői bátorság tréning a **vezetői bátorságot mint fejleszhető készséget** közelíti meg. Formálja a hozzáállást és növeli a résztvevők félelemmel kapcsolatos önismeretét. Gyakorlati eszközöket nyújt ahhoz, hogy bátorságot mutassanak és segítsenek másoknak nagyobb kockázatot vállalni az életükben.

A bátorság azonban nem egydimenziós kompetencia; összetettségét jól leírja a **Leadership Courage Octagon® modellünk**. Egyrészt, segít szemléltetni azokat a területeket, ahol a vezetői bátorság megnyilvánulhat, másrészt kiváló és praktikus eszköz az önértékeléshez. A Leadership Courage Octagon® segítségével a résztvevők megértik azokat a területeket, ahol vezetőként bátorságot mutathatnak.

Programunk a pszichológiai biztonságot a kísérletezés és a tanulás kultúrájának alapvető feltételeként kezeli. E két tényező nélkül a fejlődés és - sok esetben - a túlélés ma már aligha képzelhető el.

A résztvevők megtanulják, hogyan építsenek pszichológiai biztonságot különböző csapatok vezetőiként. Bemutatjuk a **Pszichológiai Biztonság modelljét egy háromlépcsős struktúra segítségével a helyszín kialakításától a pozitív esetekre és a jogsértésekre adott megfelelő vezetői reakcióig**.

A résztvevők egy gyakorlati és konkrét eszköztárral, valamint olyan technikákkal és rutinokkal távoznak, amelyek segítenek biztonságos környezetet teremteni egy csapatban, bármilyen környezetben.

Ismerd meg a
**VEZETŐI
BÁTORSÁG**
tréningünket

Ismerd meg a
**PSZICHOLÓ-
GIAI
BIZTONSÁG**
képzésünket



Hogyan segíthet ebben a helyzetben a DEVELOR?

A pszichológiai biztonság kritikus szerepet játszik a fizikai egészség és biztonság szempontjából is. A legtöbb biztonsági szabálysértés abból adódik, hogy az emberek a büntetéstől való félelem miatt nem merik jelenteni a saját hibáikat vagy a near miss eseteket. Ugyanígy nem jelentik mások biztonságot veszélyeztető viselkedését sem, mert úgy érzik, hogy ez hibáztatásnak minősülne, és kollégáik, barátaik megbüntetését eredményezné. Ezek az esetek azonban egészen másképp folytatódnak egy olyan környezetben, ahol magas a pszichológiai biztonság és a hibáztatás nélküli kultúra.

Leadership for Safety programunkban a vezetők több szempontból is **felfedezik a biztonsággal** (HSE) kapcsolatos **szerepüket**. A nagymértékben bevonó program célja a vezetői példamutatás, a felelősségvállalás, a megfelelő munkahelyi légkör megteremtése. A hibáztatási kultúra elmélyítése helyett a problémamegelőzői kultúrára összpontosít.

A résztvevők gyakorlati módszereket kapnak a partneri kommunikációhoz és a visszajelzéshez. Ez gyorsan alkalmazható a problémák megelőzésére és az általános fejlesztési következtetések levonására. A képzés során használt valós esetek szemléltetik, hogy az egybeeső biztonsági rendellenességek különböző szempontjai hogyan vezethetnek súlyos balesethez.

Ismerd meg a
**LEADERSHIP
FOR SAFETY**
tréningünket!

DEVELOR

Tanulj és fejlődj velünk!



Csatlakozz egy kiváló nemzetközi közösséghez közelgő eseményeinken!

Kövess minket LinkedInen és Facebookon!



Vedd fel velünk a kapcsolatot és segítsd csapatod tagjait, hogy sikeresebbek lehessenek!



Az Időutazó Vezető 3. kihívásának megoldása

Tippek a bizalom és a pszichológiai biztonság kiépítéséhez

© DEVELOR International, 2021

Kiadó: DEVELOR International

Szerzők: Greff Réka, Pozvai Zsolt, Szűcs Imre, Marek Lutz

Szerkesztés & Design: Marek Lutz

Fordítás: Nagy Enikő Gréta, Szabó Csaba

A DEVELOR egy nemzetközi tréning és tanácsadó vállalat, 29 éve működik Magyarországon. Jelenleg 16 országban vagyunk jelen. Megváltoztatjuk az emberek gondolkodásmódját, viselkedését és rutinjait.