

AgileWarsaw

Bezpieczeństwo psychologiczne w samoorganizacji

12 kwietnia 2021, Warszawa



Paulina Koperska

paulina@energized.org

692 471 612



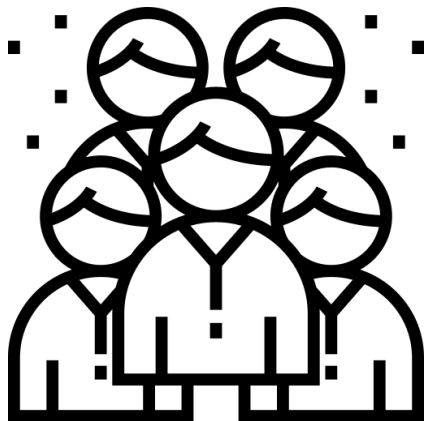
Irena Kaszewska

irena@energized.org

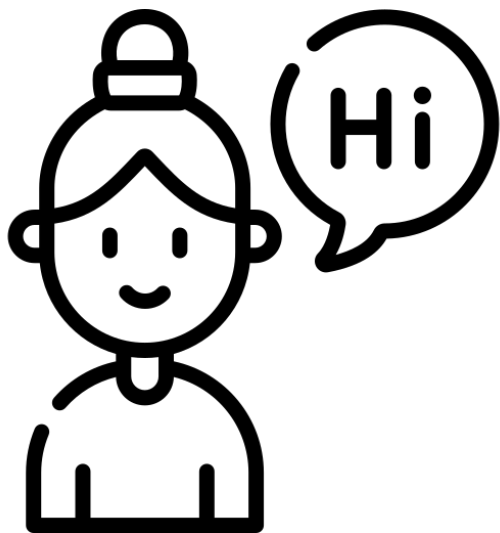
606 993 303



Wyobraź sobie pracę, w której ...



- możesz podejmować ryzyko
- błędy są okazją do nauki
- mówi się otwarcie o problemach
- bez obaw prosisz o pomoc
- współpracownicy cenią unikalność każdego
- jesteś w pełni sobą

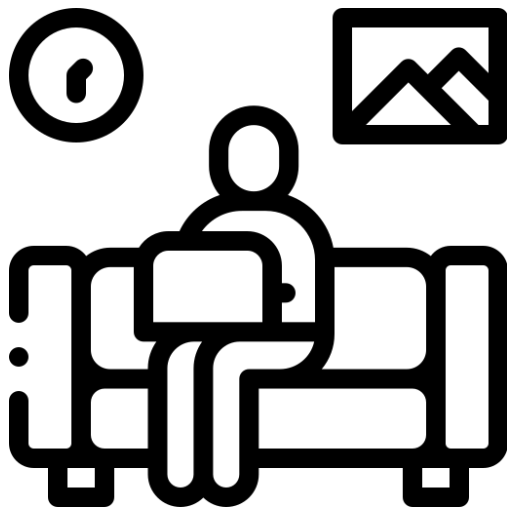


Kilka słów o mnie

10'



10'

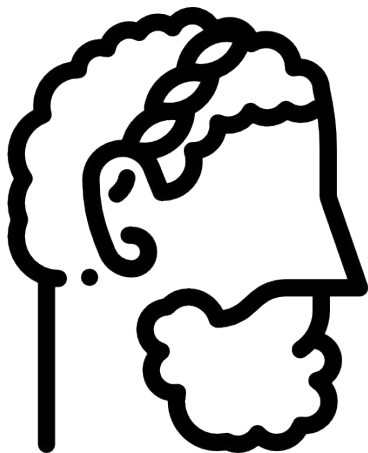


**Przedmiot,
który coś dla mnie znaczy**



Projekt Arystoteles

poszukiwanie czynników determinujących sukces zespołu



- 180 zespołów
- ponad 200 wywiadów
- ponad 250 czynników
- ponad 35 modeli



Algorytm - kompozycja → **Normy zachowań**

„Całość to więcej niż suma jej składników.“



Model efektywności zespołów

Projekt Arystoteles, Google HR, 2012

- 1** **Bezpieczeństwo psychologiczne**
Poczucie bezpieczeństwa przy podejmowaniu ryzyka i okazywaniu wrażliwości
- 2** **Odpowiedzialność**
Wywiązywanie się ze zobowiązań i jakościowa praca
- 3** **Struktura i jasność**
Jasne role, plany i cele
- 4** **Sens**
Praca, która jest istotna dla mnie osobiście
- 5** **Wpływ**
Praca, która ma znaczenie i wnosi wartość

Bezpieczeństwo psychologiczne



Bezpieczeństwo psychologiczne odnosi się do **indywidualnego postrzegania** konsekwencji podejmowania ryzyka lub przekonania, że **zespół** jest **bezpieczną przestrzenią** do jego podjęcia.

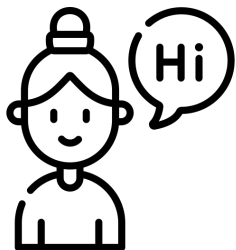
W zespole o wysokim bezpieczeństwie psychologicznym członkowie zespołu czują się bezpiecznie, podejmując **potencjalnie ryzykowne zachowania** wobec członków swojego zespołu, w tym lidera.

Są przekonani, że **nikt z zespołu nie zawstydzi ich ani nie ukarze za przyznanie się do błędu, zadanie pytania lub proponowanie nowego pomysłu.**

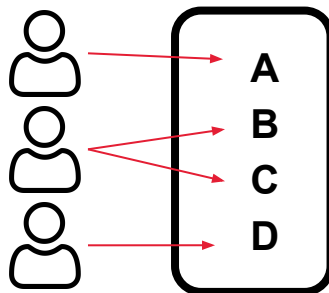
Bezpieczeństwo + odpowiedzialność = rozwój



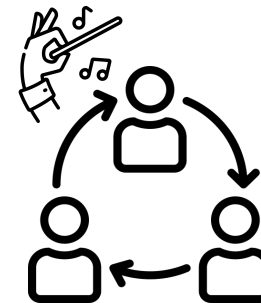
Elementy socjokracji wspierające bezpieczeństwo psychologiczne



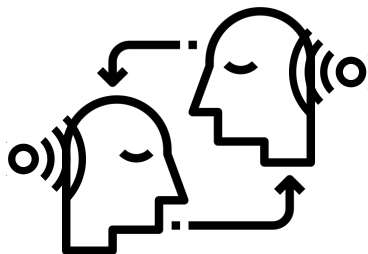
runda otwarcia



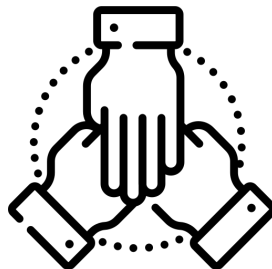
nawigowanie przez napięcia



moderacja i rundy



słuchanie, nieprzerywanie

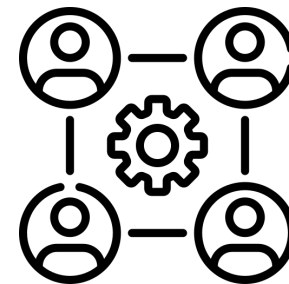


współdecydowanie, konsent

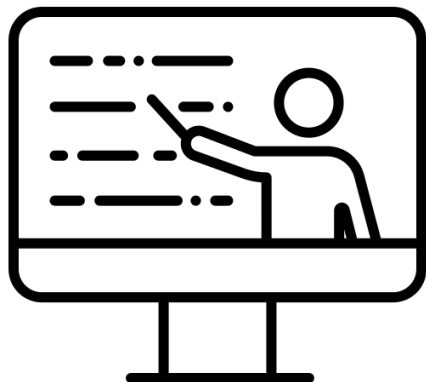


runda zamknięcia

Doświadczenie



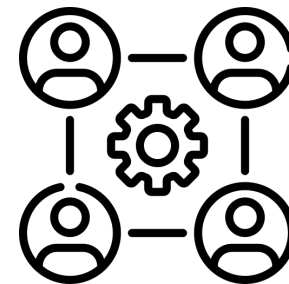
Cel: zachęcić wszystkich w naszej firmie do aktywnego rozwoju



**Propozycja: nowy sposób na szkolenia:
budżet 2 tys zł na rok do wykorzystania
przez każdą osobę na dowolne
szkolenie online**

Etapy procesów grupowych na spotkaniach





Agenda na dziś

1. sposób na szkolenia
2. ...
3.

Ad. 1 Propozycja

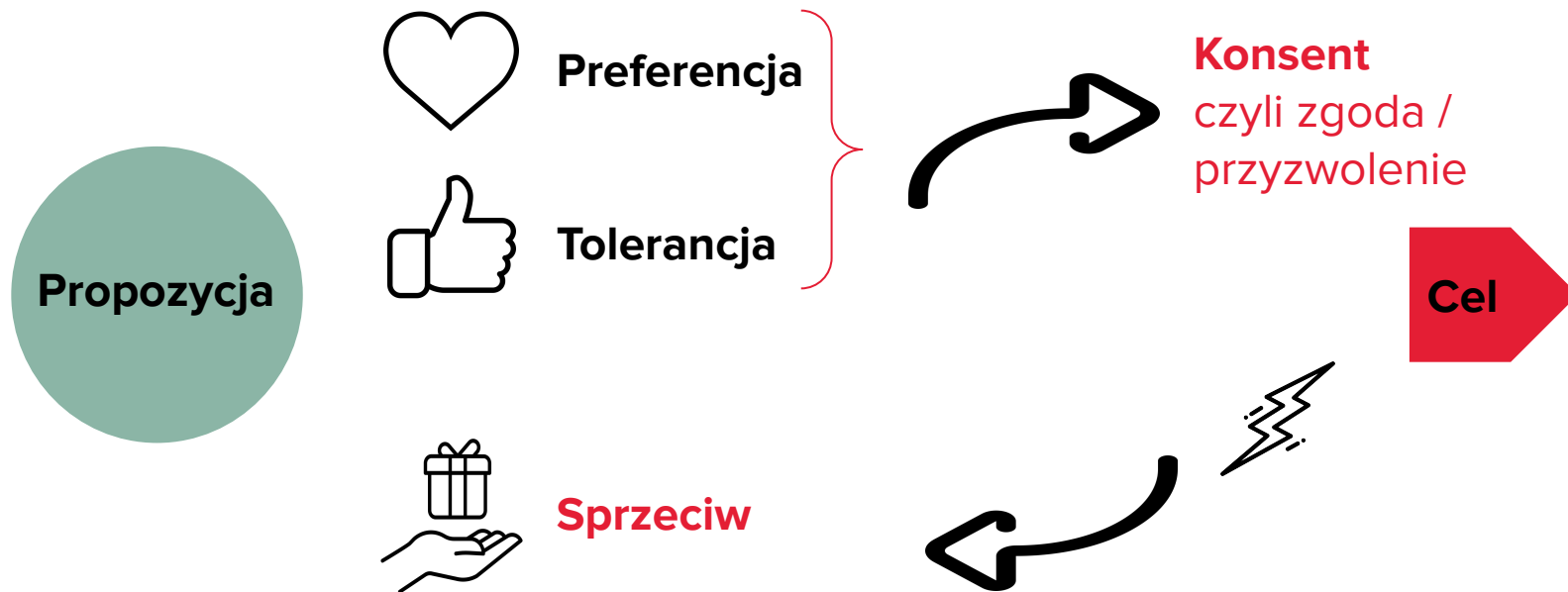
pilotaż dla mniejszej grupy:

budżet ~2 tys (tbc) zł na rok
do wykorzystania przez każdą osobę
na dowolne szkolenie + podzielenie
się wiedzą, którą się wyniosło
Po pół roku ocena i decyzja co dalej.

Cel: zachęcić wszystkich w naszej firmie do aktywnego rozwoju



Współdecydowanie - konsent, czyli brak sprzeciwu



Proces konsent - kroki

Zrozumieć

0. **Propozycja** (prezentuje proponujący)

1. **Runda: pytania**

Odkrywać

2. **Runda: reakcje**

Decydować

3. **Runda: zgoda czy sprzeciw?**

4. **Integracja ew. sprzeciwów** →

Konsent = zgoda



Preferencja



Tolerancja



Sprzeciw

Proces konsent - integracja sprzeciwu

Zrozumieć

1. **Sprzeciw** (prezentuje zgłaszający)

2. **Runda: pytania**

Odkrywać

3. **Runda: reakcje**

4. **Reakcja zgłaszającego sprzeciw**

5. **Integracja sprzeciwu czyli szukanie rozwiązania**

A. modyfikacja propozycji

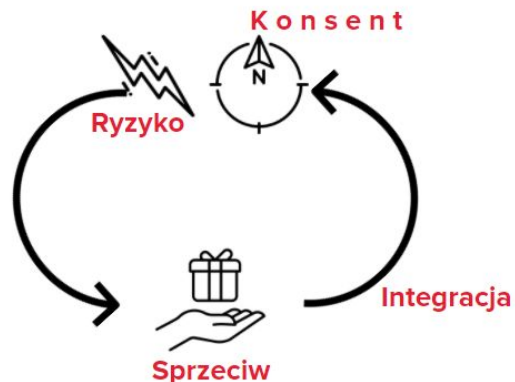
B. skrócenie okresu

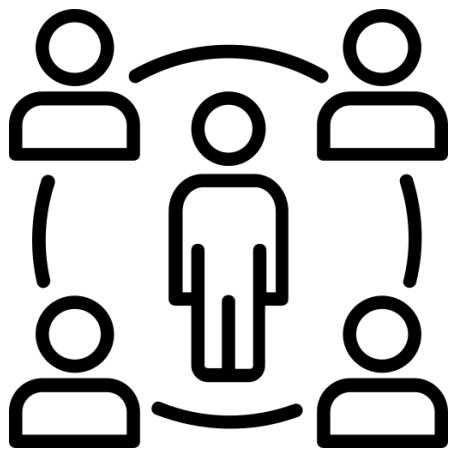
C. pomiar ryzyka

D. jeden kolejny krok

Decydować

6. **Ponowna runda: zgoda / sprzeciw na nowe rozwiązanie**






20'



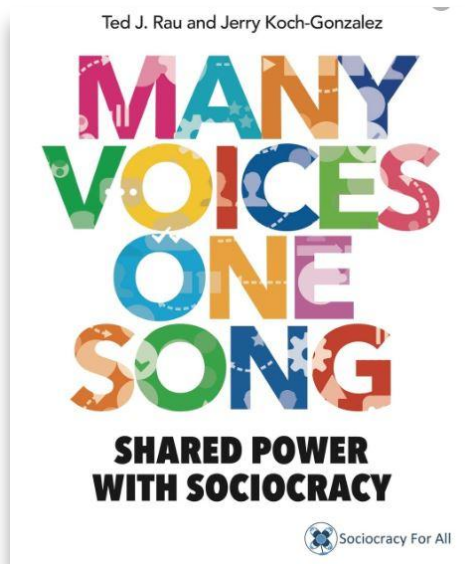
Refleksja nt praktyki i bezpieczeństwa psychologicznego

slido

Jakie praktyki zapewniają bezpieczeństwo
psychologiczne w Twoim zespole?

 Start presenting to display the poll results on this slide.

Więcej inspiracji



The New York Times Magazine



THE WORK ISSUE

What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team

New research reveals surprising truths about why some work groups thrive and others falter.