

Psihološka sigurnost, fokus i na ljude i na rezultate

1. Psihološka sigurnost, fokus i na ljude i na rezultate

Uvodna lekcija u kojoj predstavljamo pojam psihološke sigurnosti i njen značaj u savremenom poslovanju. Psihološka sigurnost označava okruženje u kojem se članovi tima osećaju slobodno da izraze svoje mišljenje, postavljaju pitanja, iznose ideje i priznaju greške bez straha od posledica. Ključna ideja je da timovi ne moraju birati između fokusa na ljude i fokusa na rezultate – oba su neophodna. Tamo gde postoji poverenje, prisutna je i veća spremnost za učenje, saradnju i inovacije.

2. Zašto psihološka sigurnost u biznisu?

Psihološka sigurnost postaje temelj uspešnih organizacija. U ovoj lekciji govorimo o direktnoj vezi između osećaja pripadnosti i spremnosti da budemo autentični sa jedne strane, i poslovnih rezultata sa druge. Ljudi koji se osećaju sigurno iznose više ideja, preuzimaju inicijativu i lakše prihvataju odgovornost. Timovi sa visokom psihološkom sigurnosti imaju manji stepen fluktuacije, veću produktivnost i otpornost na promene.

3. Struktura mozga

Psihološka sigurnost nije samo psihološki, već i biološki utemeljen koncept. U ovoj lekciji objašnjavamo kako mozak reaguje na stres i sigurnost. Kada ljudi osećaju pretnju ili strah, aktivira se limbički sistem, koji pokreće reakcije borbe, bega ili zamrzavanja. U tom stanju pristup racionalnom razmišljanju je ograničen. Suprotno tome, kada se ljudi osećaju bezbedno, aktivira se neokorteks – deo mozga odgovoran za kreativno razmišljanje, donošenje odluka i učenje. Psihološki bezbedno okruženje omogućava timovima da funkcionišu iz svog punog potencijala.

4. Različiti modeli poslovanja kroz noviju istoriju

Kroz noviju istoriju menadžmenta, vidimo kako su se modeli poslovanja menjali. U tradicionalnim hijerarhijskim sistemima, dominirao je autoritet i kontrola, a zaposlenima je bila uskraćena autonomija. U takvom sistemu visok fokus na rezultat uz nizak fokus na ljude vodi do kulture straha i anksioznosti. Danas se uspešnim pokazuje model u kojem se balansira

između postizanja ciljeva i brige o dobrobiti ljudi. Takva kultura stvara proaktivne i odgovorne timove.

5. Strah od greške

U mnogim organizacijama, greške se doživljavaju kao neuspeh, što dovodi do prikrivanja problema i smanjenja inovacija. U ovoj lekciji objašnjavamo zašto je važno redefinisati grešku kao priliku za učenje. Psihološka sigurnost omogućava ljudima da priznaju greške bez stida ili straha od kazne. Takvo okruženje vodi ka bržem učenju, boljoj saradnji i kontinuiranom poboljšanju procesa.

6. S.C.A.R.F model

SCARF model obuhvata pet domena ljudskog socijalnog ponašanja: Status, Sigurnost (Certainty), Autonomiju, Relacije i Fer odnos. Ovi elementi predstavljaju osnovne psihološke potrebe koje, kada su zadovoljene, omogućavaju visoke nivoe poverenja i saradnje u timovima. Kroz ovaj model možemo bolje razumeti šta motiviše pojedince i kako da kreiramo timsku dinamiku koja podržava psihološku sigurnost.

7. S - Status

Status je subjektivni osećaj o sopstvenoj vrednosti unutar tima. Kada ljudi imaju osećaj da ih drugi cene i poštuju, raste njihovo angažovanje i inicijativa. Suprotno tome, kada je status ugrožen (npr. kritikama pred drugima, ignorisanjem doprinosa), javljaju se defanzivna ponašanja. Lideri koji prepoznaju i afirmišu doprinose svojih članova tima grade zdraviju i produktivniju radnu atmosferu.

8. C - Sigurnost

Sigurnost ili predvidivost znači da članovi tima znaju šta mogu da očekuju. U okruženjima sa mnogo neizvesnosti, nivo stresa raste, što negativno utiče na performanse. Transparentna komunikacija, jasan pravac, otvorenost u vezi planova i odluka smanjuju neizvesnost i grade osećaj sigurnosti. Kada ljudi znaju da nisu izloženi iznenadnim i neobjašnjenim promenama, mogu da se fokusiraju na kvalitet svog rada.

9. A - Autonomija

Autonomija je osećaj da imamo kontrolu nad sopstvenim odlukama. Kada zaposleni imaju mogućnost izbora, preuzimaju više odgovornosti i pokazuju

viši nivo motivacije. U timovima gde se poštuje autonomija, ljudi osećaju da su njihova mišljenja važna, što vodi ka većoj kreativnosti i rešavanju problema. Davanje autonomije ne znači odsustvo strukture, već jasno definisane granice unutar kojih postoji sloboda delovanja.

10. R - Relacije

Ljudi su bića odnosa. Kvalitetne relacije u timu grade se interesovanjem za drugu osobu, slušanjem, zajedničkim iskustvima i uzajamnim poštovanjem. Kada se članovi tima poznaju i razumeju, lakše komuniciraju, brže prevazilaze konflikte i imaju više poverenja jedni u druge. Psihološka sigurnost se ne može razviti bez negovanja autentičnih odnosa.

11. F - Fer odnos

Fer odnos podrazumeva doslednu primenu pravila, jasne kriterijume za donošenje odluka i jednak tretman za sve članove tima. Kada ljudi percipiraju da postoji nepravda, dolazi do frustracije, povlačenja i narušavanja poverenja. Lideri koji jasno komuniciraju razloge svojih odluka i uključuju tim u procese kreiraju osećaj pravednosti koji je osnova dugoročnog poverenja.

12. Autentičnost i ranjivost

U savremenom liderstvu, autentičnost i ranjivost se smatraju snažnim osobinama. Lider koji je sposoban da prizna da ne zna sve, da zatraži pomoć ili se izvini, gradi poverenje i ohrabruje druge da budu iskreni. Autentičnost podrazumeva da lider ne nosi masku nepogrešivosti, već da bude dosledan svojim vrednostima. Takvo ponašanje otvara prostor za otvoren dijalog, učenje i jačanje timskog duha.