

Sicurezza psicologica: parlarne è bene, metterla in pratica è meglio!



25.5.2024, David Fiorucci

La sicurezza psicologica, un concetto spesso associato alla ricerca di Amy Edmondson negli anni '90, è diventata un elemento fondamentale delle moderne pratiche di gestione di aziende e organizzazioni. La sua importanza non è mai stata così determinante come in questo periodo segnato da rapide trasformazioni sul posto di lavoro, dove il benessere mentale dei dipendenti è direttamente correlato alla produttività e all'innovazione.

Definizione e importanza della sicurezza psicologica

La sicurezza psicologica è definita come la convinzione condivisa dai membri di un team che l'ambiente sia sicuro per i rapporti interpersonali, l'espressione di sé e l'ammissione di errori senza paura di incorrere in punizioni o rifiuti. Nell'attuale clima di incertezza economica, sfide digitali e crisi sanitarie, tale sicurezza svolge un ruolo cruciale nel consentire ai team di rimanere resilienti, adattarsi ai cambiamenti e innovare.

Le ricerche dimostrano che gli ambienti di lavoro in cui la sicurezza psicologica è elevata ottengono risultati migliori in termini di prestazioni, impegno dei dipendenti e soddisfazione dei clienti. Uno studio condotto da Google, intitolato «Project Aristotle», ha rivelato che la sicurezza psicologica è il fattore più importante nella costruzione dei team di maggiore successo.

Il ruolo di dirigenti e leader

I dirigenti e i leader svolgono un ruolo fondamentale nella creazione e nel mantenimento della sicurezza psicologica. Tutto parte da loro e dal contesto che riescono a creare. I leader devono agire in modo da dimostrare che apprezzano l'apprendimento e la trasparenza e che sono pronti a riconoscere i propri errori nonché a incoraggiare un feedback costruttivo. Devono anche essere accessibili e ricettivi e creare così un clima di fiducia, in cui i dipendenti si sentono a proprio agio nel condividere idee e preoccupazioni.

LP3 AG / SA

Eidochsweg 23 / Chemin du Léopard 23, 2504 Biel/Bienne, Switzerland
+41 78 818 40 18, www.lp3leadership.com
CHE-347.044.325

Misure concrete per garantire la sicurezza psicologica

Formazione e sviluppo

Le aziende possono organizzare corsi di formazione sulla comunicazione, la gestione dei conflitti e la leadership empatica al fine di aiutare i leader ad acquisire le competenze necessarie per promuovere un ambiente sicuro e inclusivo. Workshop periodici possono inoltre aiutare i team a rispettare la vulnerabilità e a praticare la fiducia reciproca.

Valutazione e feedback

La creazione di sistemi di feedback continuo, in cui i dipendenti possono dare e ricevere feedback in modo anonimo o aperto, aiuta a stabilire un dialogo costante e ad adeguare le pratiche di sicurezza psicologica. Le valutazioni delle prestazioni dovrebbero includere criteri per giudicare il contributo alla creazione di un ambiente di lavoro psicologicamente sicuro.

Celebrare fallimenti e apprendimento

Un'altra strategia efficace è quella di incoraggiare la celebrazione dei fallimenti come opportunità di apprendimento. Eventi come il «Fail Fest», in cui i dipendenti condividono i loro errori e ciò che hanno imparato da essi, possono destigmatizzare il fallimento e promuovere una cultura della crescita.

Politiche e pratiche inclusive

I dirigenti devono garantire che le politiche e le pratiche aziendali promuovano l'equità, includano tutti i dipendenti e li proteggano da comportamenti che sono fonte di abuso o discriminazione. Un ambiente di lavoro inclusivo migliora la sicurezza psicologica, valorizzando le diverse prospettive ed esperienze dei dipendenti.

Esempi di aziende di successo

Aziende come Pixar e Bridgewater Associates hanno integrato la sicurezza psicologica nelle loro pratiche dirigenziali. Alla Pixar, per esempio, le riunioni del «Braintrust», in cui si incoraggia un feedback franco e costruttivo, sono state essenziali per produrre film innovativi e di alta qualità. La politica di «trasparenza radicale» di Bridgewater mira a incoraggiare i dipendenti a esprimere apertamente le proprie idee e a mettere in discussione gli input ricevuti da altri, anche da parte dei dirigenti.

Per le aziende che cercano di avanzare con successo nel complesso panorama del mondo moderno, investire nella sicurezza psicologica non è solo vantaggioso, è essenziale. I dirigenti devono prendere l'iniziativa per modellare comportamenti e atteggiamenti che favoriscano un ambiente aperto e inclusivo. In definitiva, la sicurezza psicologica non è solo un elemento di benessere sul lavoro, bensì anche un potente motore di performance, innovazione e competitività a lungo termine.

L'intenzione dietro le azioni dei dirigenti

Un elemento spesso sottovalutato, ma cruciale per rafforzare la sicurezza psicologica è l'intenzione che sta dietro alle azioni e alle decisioni dei dirigenti. Quando le intenzioni dei leader sono nette, positive e chiare, i team intuiscono che i loro dirigenti agiscono nell'interesse collettivo e non per scopi personali o finalità occulte. La trasparenza delle intenzioni contribuisce in modo significativo a creare un clima di fiducia in cui i dipendenti si sentono liberi di esprimere le proprie opinioni o di correre dei rischi.

Per creare questo tipo di sicurezza in modo efficace è inoltre essenziale che i leader siano umani, vulnerabili e aperti. Condividendo i propri dubbi e fallimenti, i leader dimostrano che è possibile non avere sempre le risposte giuste e che il fallimento è una parte naturale del processo di apprendimento e innovazione. Questa vulnerabilità crea una risonanza emotiva che incoraggia i membri del team ad aprirsi a loro volta, rafforzando i legami e la comprensione reciproca all'interno di esso. Un leader che pratica l'apertura e dà prova di umanità può quindi trasformare profondamente il clima di lavoro, rendendo la sicurezza psicologica non solo una politica aziendale, ma una pratica quotidiana vissuta e condivisa da tutti.