

LE LEVE DELLA SICUREZZA PSICOLOGICA NELLE AZIENDE

by GIOVANNI REALE e LAURA RICCI

Presentazione

Topics

La sicurezza psicologica

Le connessioni

I possibili livelli

Le leve

Il nostro approccio

La nostra metodologia

Le azioni possibili

Il team


**LA POSSIBILITÀ DI SVILUPPARE
APPARTENENZA,
INCLUSIONE,
COINVOLGIMENTO,
PARTECIPAZIONE,
PERFORMANCE
NELLE AZIENDE
SI BASA SULLA
SICUREZZA PSICOLOGICA
CHE LE PERSONE VIVONO IN AZIENDA.**



Le ricerche neuroscientifiche ci dicono che...

il nostro ben-essere personale è
intrinsecamente legato
al benessere delle persone con cui
entriamo in **CONNESSIONE** e sono
queste che regolano la sicurezza
psicologica.

La sicurezza psicologica



Le nostre esperienze ci hanno indicato che la connessione concorre a determinare:

- il **benessere organizzativo** e delle persone che la abitano;
- il livello di **fiducia** che si può vivere in azienda;
- **l'innovazione** dei collaboratori;
- il senso di **autonomia** e di **interdipendenza** del team.

**La sicurezza
psicologica
secondo noi**



inter-connessione con l'ambiente

La connessione di ogni
collaboratore con la propria
azienda.



inter-connessione con gli altri

La connessione con il team, i
colleghi della funzione e gli
altri.



intra- connessione

Ognuno in connessione con
sé stesso.



LE CONNESSIONI

**CO-REGOLAZIONE
DEL CONTESTO
ASSIEME AGLI ALTRI,
FIDUCIA PIENA
NELLE PERSONE E
SENSO DEL NOI**

**PIENA
SICUREZZA**

**COMPORAMENTI
E FIDUCIA
CHE PRIVILEGIANO IL
PROPRIO GRUPPO IN
OPPOSIZIONE AD
ALTRI,
CONFRONTO AL
RIBASSO**

**SICUREZZA
PARZIALE**

**CONNESSIONE
INEFFICACE TRA
LE PERSONE, FIDUCIA
SOLO SUGLI INTERESSI,
SCARSA SENSAZIONE
DI POTER DARE UN
PROPRIO
CONTRIBUTO**

**BASSA
SICUREZZA**

I possibili **livelli di sicurezza
psicologica in azienda**

LE **LEVE** PER GARANTIRE E MANTENERE LA SICUREZZA PSICOLOGICA

CONTROLLO VS FLESSIBILITA'

L'equilibrio tra gli stili organizzativi

CONNESSIONE

Il livello generale e nelle diverse parti dell'azienda della co-regolazione tra persone, team e organizzazione

ATTACCAMENTO

Il livello preminente nell'organizzazione e quello nei team e/o nelle funzioni

CITTADINANZA ORGANIZZATIVA

L'azienda come luogo condiviso e l'equilibrio tra anonimiamia e familiarità

LE **LEVE** FACILITANO UN CIRCOLO VIRTUOSO PER LA PERFORMANCE AZIENDALE



IL NOSTRO APPROCCIO

Il nostro approccio consulenziale, formativo e di sviluppo mira a **potenziare contemporaneamente** sia l'appartenenza di tutte le persone, sia la loro opportunità di contribuire personalmente all'innovazione dei prodotti/servizi e al successo organizzativo.



LA NOSTRA METODOLOGIA

Il nostro modello di intervento integra i risultati degli studi delle **ricerche neuroscientifiche**, quelli delle ricerche **neurobiologiche**, che sono alla base della Teoria Polivagale, con gli studi di **psicologia** delle organizzazioni e con l'approccio della **consulenza di processo**.





SURVEY:

indagini ad hoc
oppure integrando
l'analisi di clima
per misurare il livello
di sicurezza psicologica interna;

FORMAZIONE ATTIVA: seminari
condotti con una metodologia
specificatamente predisposta, per la
consapevolezza sulla sicurezza psicologica;

PERCORSI TEAM/ FUNZIONE: attività di
consulenza per fare evolvere la sicurezza
psicologica del gruppo/ settore;

PERCORSI INDIVIDUALI: favorire l'evoluzione
della percezione sulla propria sicurezza
psicologica.

LE AZIONI POSSIBILI



GIOVANNI REALE

psicologo,
consulente per lo
sviluppo
organizzativo,
www.CambiarParadigma.net



LAURA RICCI

psicologa, docente
universitaria,
supervisore e
presidente di
Doceat.
www.doceat.org



Il Team