

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

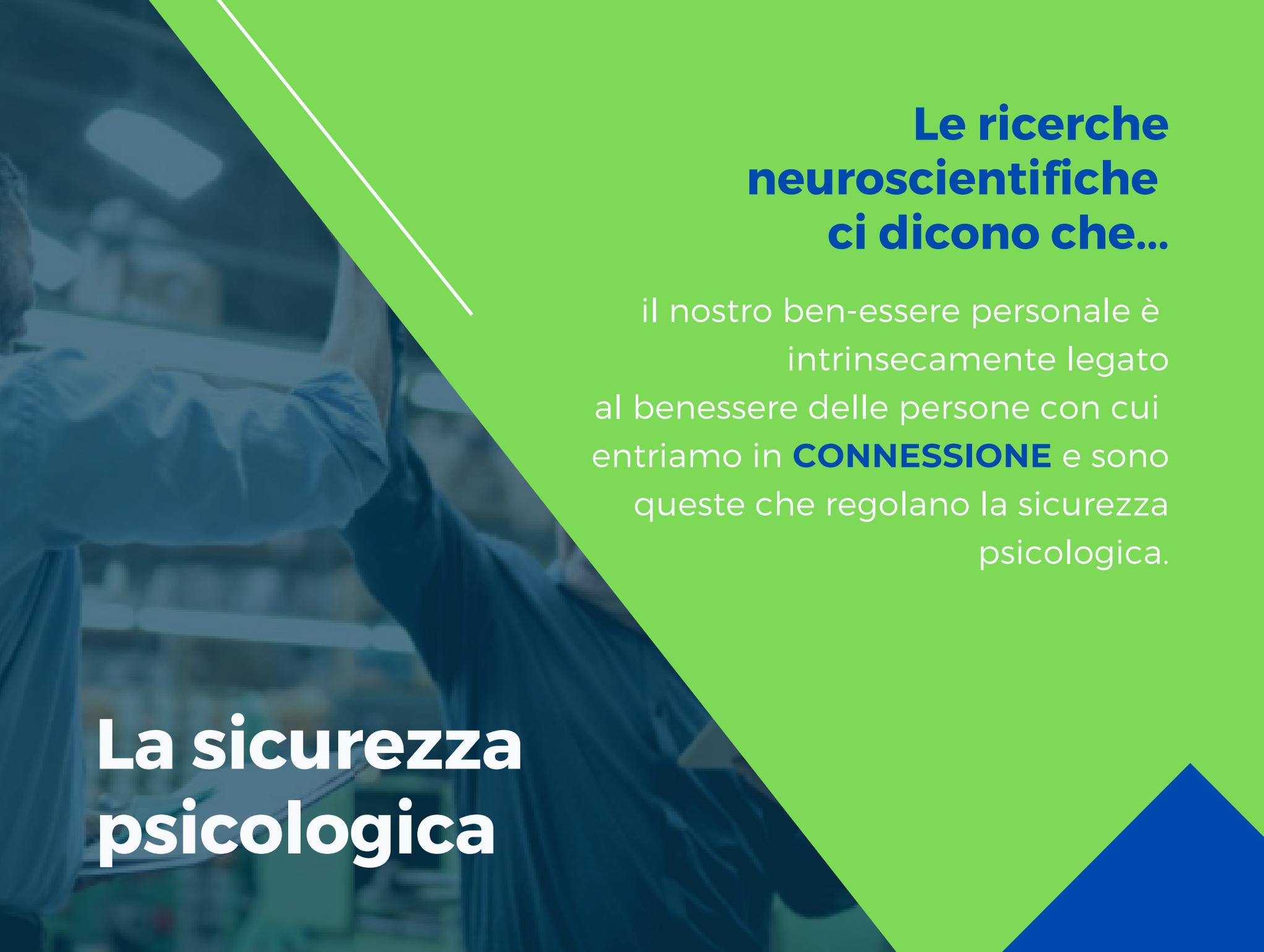
Il nostro approccio

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 anonimìa 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**.



A person wearing a brown leather apron is shown from the chest down, holding a black marker and drawing a pattern on a white paper shoe form. The background is a blurred workshop or factory setting with warm lighting. A large light blue diagonal shape is overlaid on the left side of the image, containing text.

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