



the  
**fearless**  
organization  
scan

---

**Psychological safety index**

Demo team

May 31st '23

3 z 3 uczestników wzięło udział w badaniu.

Ten raport jest przeznaczony dla: **Demo team**

## Wprowadzenie

**Jeśli zmienisz charakter i jakość rozmów w swoim zespole, jakość Twoich wyników wzrośnie wykładniczo.**

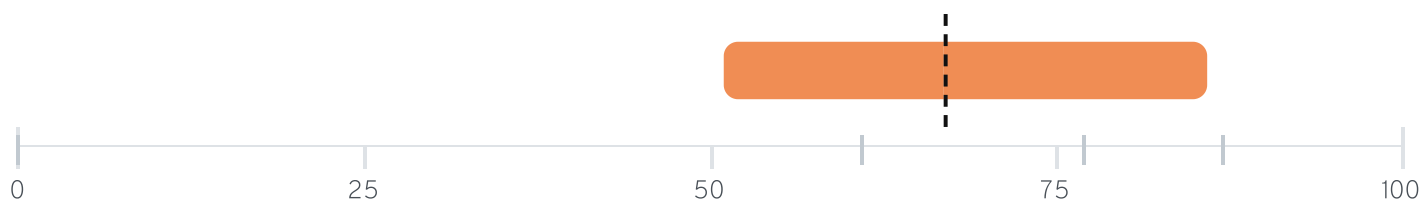
***Bezpieczeństwo psychologiczne jest kluczowym elementem, aby osiągnąć ten cel.***

Bezpieczeństwo psychologiczne to przekonanie, że nie zostaniemy ukarani lub upokorzeni za zgłaszanie pomysłów, pytań, wątpliwości lub błędów.

Jest to definicja stworzona przez Profesor Amy C. Edmondson z Harvard Business School, która od ponad 25 lat bada wpływ bezpieczeństwa psychologicznego, a raczej jego braku, na wydajność i efektywność zespołów i organizacji.

Ten raport podsumowuje wynik dla kontekstu, dla którego wypełniłeś/aś ankietę, wyrażony jako wskaźnik Psychological Safety Index (PSI). Niski PSI wskazuje na niski poziom postrzeganego bezpieczeństwa psychologicznego, wysoki PSI wskazuje na wysoki poziom postrzeganego bezpieczeństwa psychologicznego.

Mediana PSI tej grupy wynosi 67 z maksymalnej wartości 100.



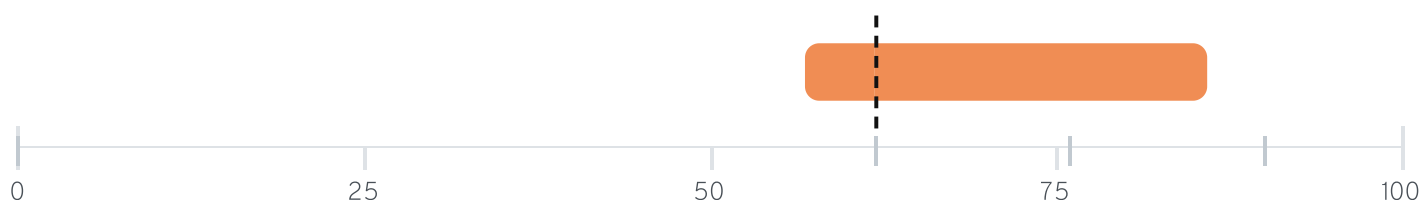
Wynik wskazuje, że w Twoim zespole bezpieczeństwo psychologiczne nie jest szczególnie wysokie. Możliwe, że brak bezpieczeństwa psychologicznego utrudnia efektywność zespołu.

Wynik wskazuje, że nie wszyscy członkowie Twojego zespołu doświadczają bezpieczeństwa psychologicznego w równym stopniu w Demo team, istnieje duże zróżnicowanie w poczuciu bezpieczeństwa w tym kontekście.

## Gotowość do pomocy i pracy zespołowej

Gotowość do pomocy ma zasadnicze znaczenie dla efektywnej pracy zespołowej. Przy braku tego czynnika zespół może działać w sposób nieefektywny i fragmentaryczny. Niska gotowość do pomocy może korelować z wypaleniem ludzi, ponieważ mogą oni czuć, że nie są wspierani. Należy pamiętać, że presja zewnętrzna, taka jak bardzo duże obciążenie pracą, może nieświadomie zmniejszyć chęć pomocy w zespole, ponieważ ludzie będą wtedy skupiać się na własnych zadaniach i zbliżających się deadline'ach. Brak wzajemnej kontroli w tym zakresie może skutkować możliwymi do uniknięcia niepowodzeniami i niepotrzebnym ryzykiem.

Mediana wyników tej grupy w kategorii "Gotowość do pomocy i pracy zespołowej" wynosi 62 na 100 możliwych.



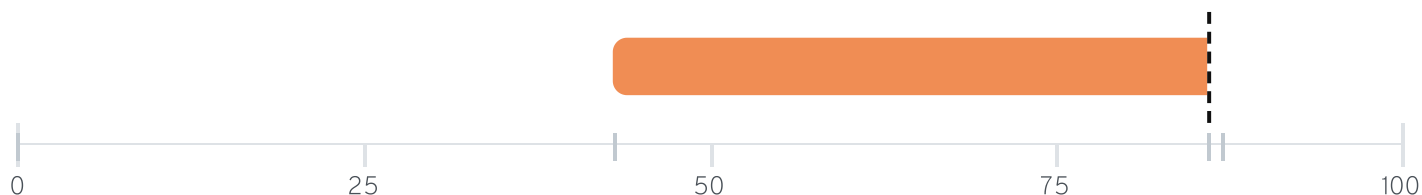
Wynik sugeruje, że w zespole członkowie - biorąc pod uwagę średnią odpowiedzi - nie czują, że mogą sobie pomagać i/lub tego nie robią. Kultura, w której nikt nie jest w stanie pomóc sobie nawzajem ma tendencję do tworzenia problemów związanych z brakiem zaufania, jakości i bezpieczeństwa. Kiedy czujesz się pozostawiony/a sam/a sobie, trudno jest współpracować w trudniejszych kwestiach.

Wynik wskazuje, że w zespole członkowie nieco inaczej postrzegają gotowość do pomocy. W zespołach zwykle tak się dzieje. Postaraj się przeprowadzić rozmowę w zespole na temat chęci pomocy. Dowiedz się, kiedy członkowie mogli czuć się pozostawieni sami sobie.

## Inkluzywność i różnorodność

Organizacje, które wyznają wartości i wykazują zachowania sprzyjające inkluzywności, mogą najlepiej wykorzystać korzyści płynące z różnorodności, więc kolejność inkluzywności i różnorodności jest tutaj świadomym wyborem (inkluzywność na pierwszym miejscu i wynikająca z niej różnorodność). Bez inkluzywności, sama różnorodność nie przyniesie zamierzonych efektów, a nawet może prowadzić do toksycznych zachowań i dynamiki "my" kontra "oni". W środowiskach inkluzywnych ludzie są bardziej skłonni do zabierania głosu i wnoszenia większego wkładu.

Mediana wyników tej grupy w kategorii "Inkluzywność i różnorodność" wynosi 86 na 100 możliwych.



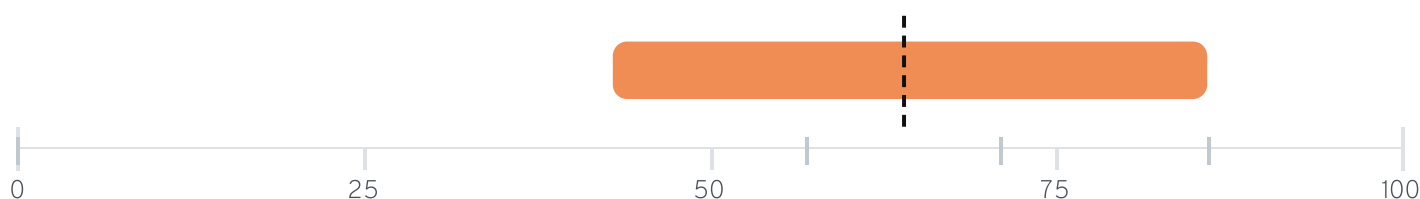
Wynik wskazuje, że w tym zespole - biorąc pod uwagę średnią odpowiedzi - jego członkowie działają w oparciu o ogólne przekonanie, że różnorodność jest akceptowana, a inkluzywność jest normą.

Wynik wskazuje, że istnieje szerokie spektrum wyników w Demo team. Oznacza to, że istnieją duże różnice dla różnych członków tego zespołu. Czy możesz wskazać sytuacje, w których niektórzy członkowie czują się pominięci lub nieuwzględnieni?

## Podejście do ryzyka i niepowodzenia

Konstruktywne podejście do ryzyka i niepowodzenia ma kluczowe znaczenie dla budowania wysoce wydajnych zespołów, które jednocześnie nie podejmują zbyt ryzykownych działań. Wysoce wydajne zespoły budują równowagę między podejmowaniem ryzyka a osiągnięciem sukcesu. Można to osiągnąć jedynie wtedy, gdy zespół może pielęgnować prawdziwą kulturę informacji zwrotnej. Oznacza to, że zespół musi zapewnić bezpieczne otoczenie, w którym popełnianie błędów jest w porządku i można się nimi otwarcie dzielić - tak, aby każdy członek mógł się na nich uczyć. Jak pokazują badania Profesora Amy C. Edmondson, zespoły, które obwiniają swoich członków za błędy, są narażone na ryzyko utraty zaufania i stłumienia rozwoju i innowacji. Z kolei zespoły, które charakteryzują się zdrową kulturą informacji zwrotnej, nie wpadają w pułapki związane z możliwymi do uniknięcia niepowodzeniami i "niebezpiecznym milczeniem".

Mediana wyników tej grupy w kategorii "Podejście do ryzyka i niepowodzenia" wynosi 64 na 100 możliwych.



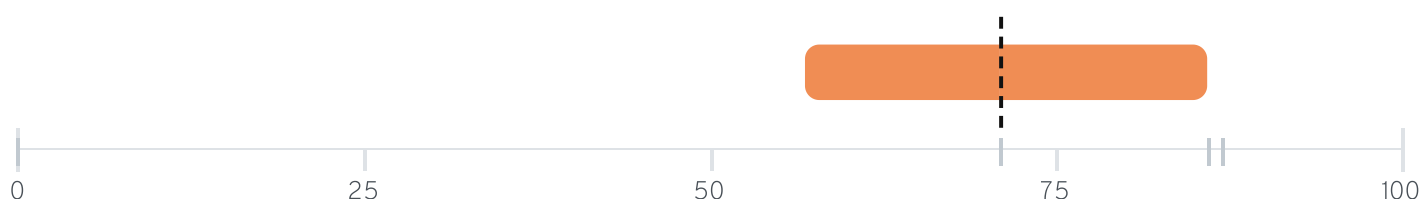
Wynik sugeruje, że członkowie tego zespołu - biorąc pod uwagę średnią odpowiedzi - postrzegają, że podejście do podejmowania ryzyka jest słabe. Możliwe, że boją się oni dzielić błędami, a każdy z nich podchodzi do ryzyka i błędów indywidualnie. W zespole istnieje ryzyko "niebezpiecznego milczenia" i błędów, których można uniknąć.

Pamiętaj, wyniki pokazują, że nie wszyscy podobnie postrzegają podejście do ryzyka i niepowodzenia. Niektórzy członkowie oceniają go wyżej niż inni.

## Otwarta rozmowa

Jeśli poprawisz jakość swoich rozmów, jakość Twoich wyników wzrośnie wykładniczo. Zdolność do poruszania trudnych kwestii i sposób radzenia sobie z nimi w rozmowie są kluczowym elementem bezpieczeństwa psychologicznego. "Niebezpieczne milczenie" (brak odwagi, by zabrać głos) i wynikające z niego możliwe do uniknięcia błędy znikają, gdy wszyscy mają poczucie, że mogą powiedzieć wszystko to, co należy poruszyć w otwartej rozmowie.

Mediana wyników tej grupy w kategorii "Otwarta rozmowa" wynosi 71 na 100 możliwych.



Wynik sugeruje, że w tym zespole - biorąc pod uwagę średnią odpowiedzi - jego członek prawdopodobnie nie czuje się wystarczająco słyszany. Kiedy zespołom nie udaje się konsekwentnie prowadzić otwartych rozmów, wydajność zespołu jest często ograniczona. Zespoły, które są w stanie prowadzić otwarte rozmowy, mają zwykle lepsze rezultaty i niższe ryzyko wystąpienia toksycznych zachowań.

Wynik pokazuje, że nie wszyscy członkowie zespołu podobnie postrzegają zdolność do poruszania trudnych kwestii i prowadzenia otwartych rozmów. Czy znasz sytuacje, w których zaobserwowałeś/aś tę różnicę podczas spotkań?