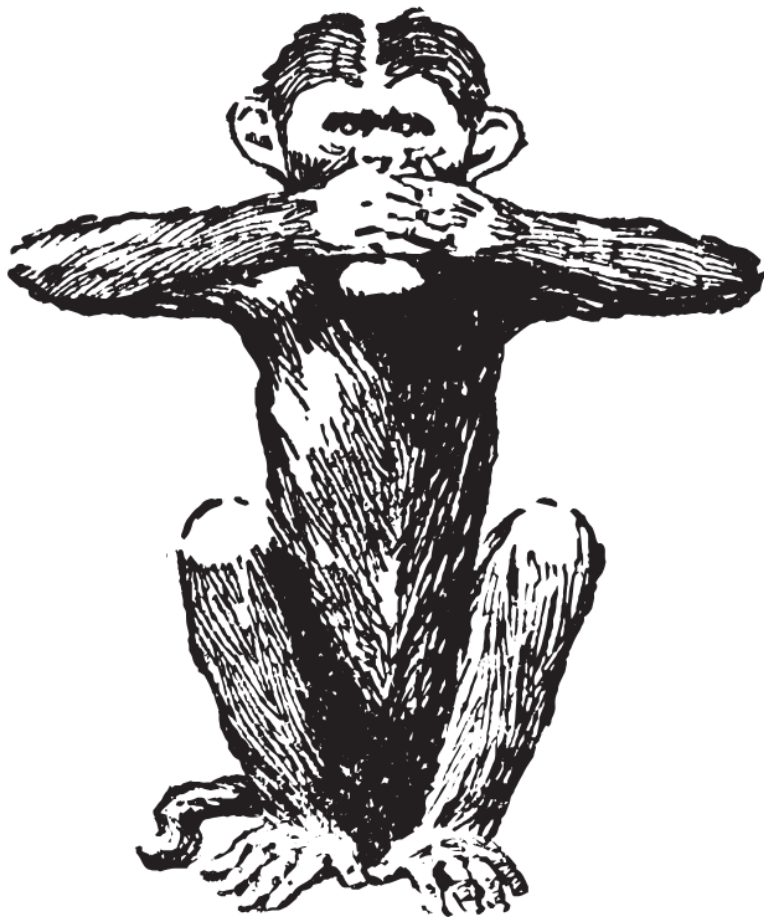


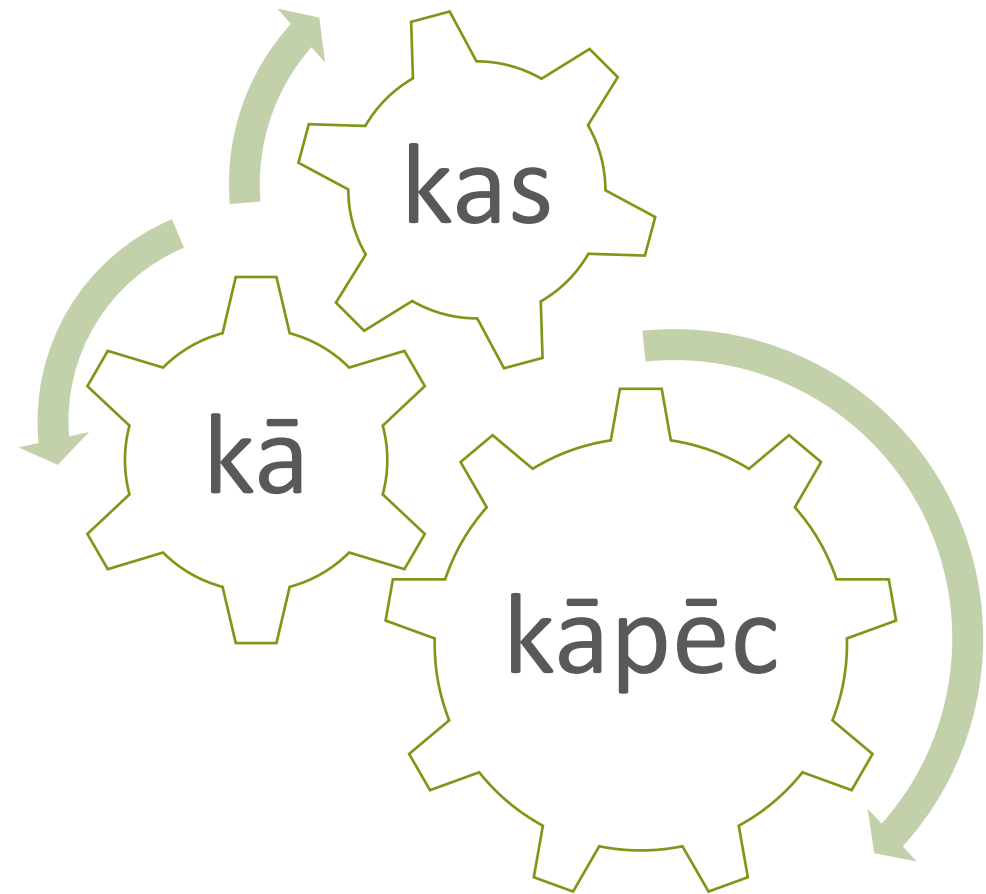


PSIHOLOGISKA DROŠĪBA

KĀ ATPAZĪT SPRIEDZES SIGNĀLUS KOMANDĀ?

PSIHOLOĢISKĀ DROŠĪBA

- Kas tas ir?
- Kā to izmērīt?
- Kā tā izpaužas?
- Kāpēc tā notiek?
- Kā to atpazīt?
- Kāpēc svarīgi?
- Mājas darbs





INTA SANTA

Konsultatīvais psihologs (sert.nr. 1500792)
Maģistra grāds psiholoģijā (RSU)



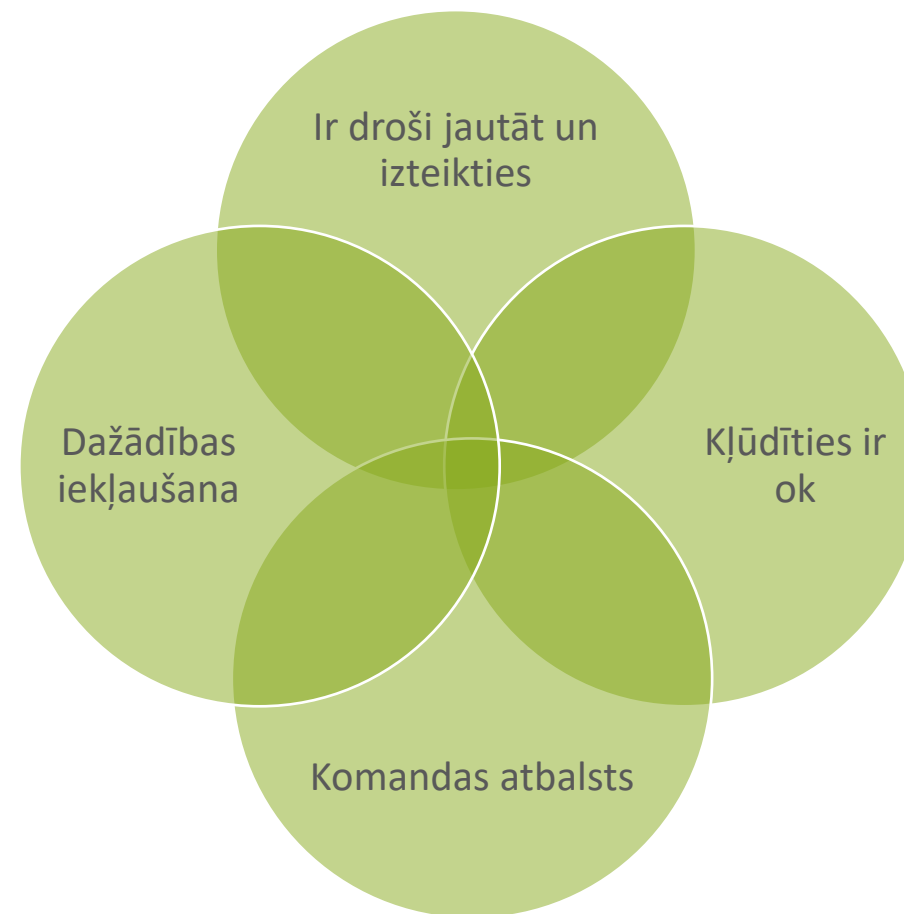
Profesionāls koučs
PPC līmenis (ICF)

Eneagrammas, koučinga un biznesa trenere
(ICTA)

KAS IR PSIHOLOĢISKĀ DROŠĪBA?

Koncepta autore Emija Edmondsone (1999.g.)

- a. Attieksme pret viedokļu paušanu
- b. Attieksme pret kļūdām vai izgāšanos
- c. Komandas biedru savstarpējā gatavība atbalstīt
- d. Cik lielā mērā tiek pieņemts atšķirīgais



<https://fearlessorganizationscan.com/>

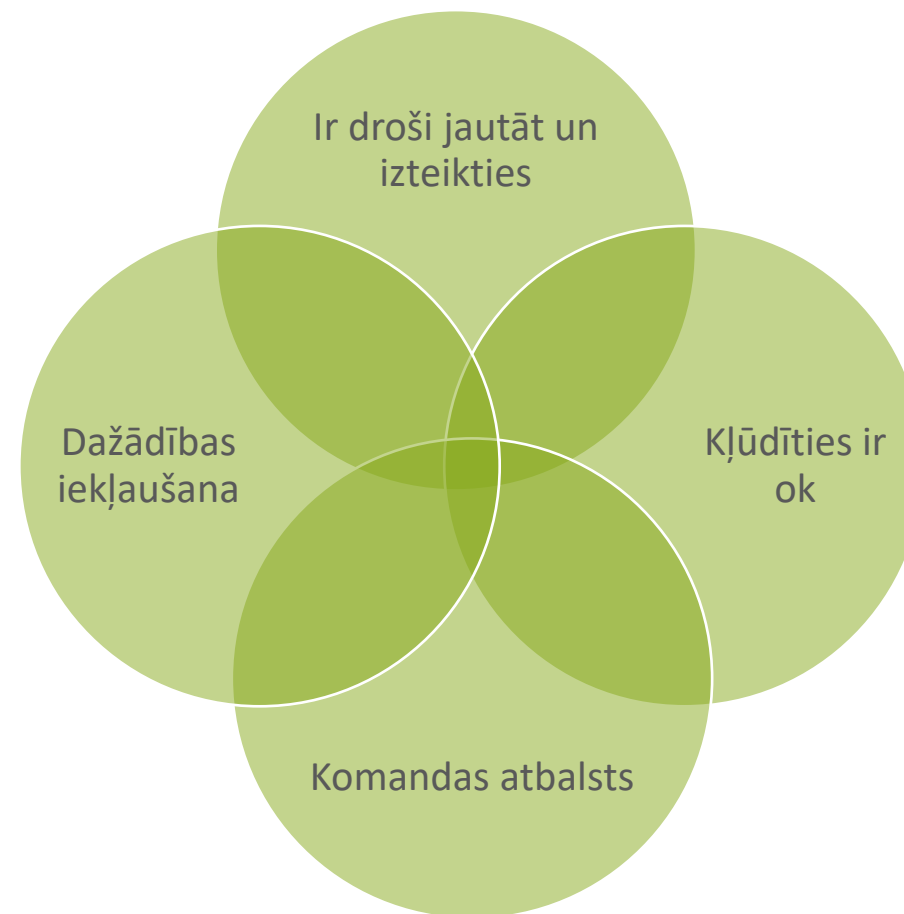
KĀDS PSIHOLOĢISKĀS DROŠĪBAS ASPEKTS?

Piemērs: Ražošanas uzņēmums Zemgalē

Kvalitātes vadītājs ieviesa jaunu procesu, bet darbinieki pārstāja uzdot jautājumus. Vadītājs domāja, ka viss ir skaidrs, līdz parādījās kļūdas.

Sarunās atklājās:

- cilvēki baidījās jautāt, lai neizskatītos nekompetenti
- viņi “darīja pēc sajūtām”
- kļūdas netika atzītas, jo “labāk klusēt nekā dabūt pa galvu”



<https://fearlessorganizationscan.com/>

KĀDS PSIHOLOĢISKĀS DROŠĪBAS ASPEKTS?

Piemērs: Mazumtirdzniecības ķēdes mārketinga komanda

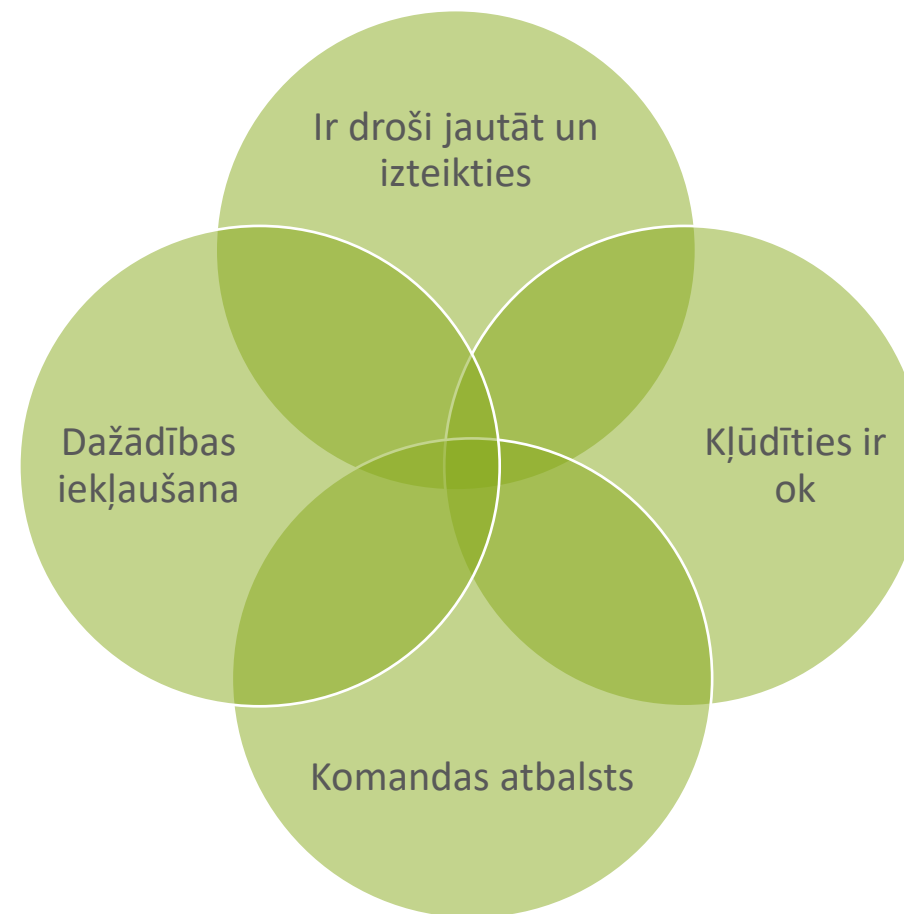
Vadība pieņēma lēmumu par jaunu kampaņu, kas komandai šķita riskanta.

Sapulcē:

- Sapulcē visi piekrita
- Sapulcē neviens neuzdeva jautājumus

Pēc sapulces gaitenī cilvēki čukstēja: “Tas nestrādās.”

Rezultātā kampaņa tiešām izgāzās.
Kad vadītājs jautāja, kāpēc neviens neko neteica, atbilde bija:
“Nav jēgas — tāpat neviens neklausās.”



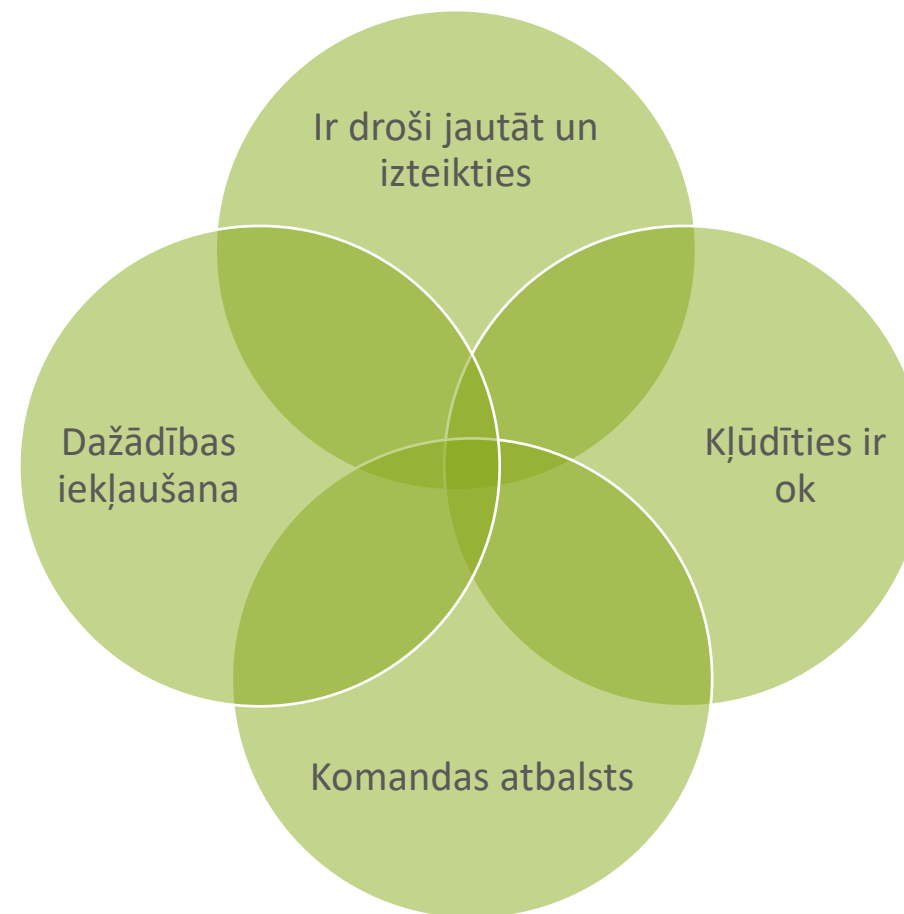
<https://fearlessorganizationscan.com/>

KĀDS PSIHOLOĢISKĀS DROŠĪBAS ASPEKTS?

Piemērs: IT komanda Rīgā

Pēc reorganizācijas komandā ienāca trīs jauni programmētāji.
Pirmās nedēļas viss bija mierīgi, bet tad vadītājs pamanīja:

- jaunie kolēģi klusē sapulcēs
- pusdienās sēž atsevišķi
- *Slack* sarunās iesaistās tikai tad, kad tieši uzrunāti



<https://fearlessorganizationscan.com/>

***PSYCHOLOGICAL SAFETY IS A BELIEF THAT ONE
WILL NOT BE PUNISHED OR HUMILIATED FOR
SPEAKING UP WITH IDEAS, QUESTIONS,
CONCERNS OR MISTAKES***

EDMONDSON, 1999

KĀ TO IZMĒRĪT?

- The Fearless Organization Scan
 - Personiskās drošības izvērtējums
 - Komandas drošības izvērtējums
 - Pētījumos balstīti dati

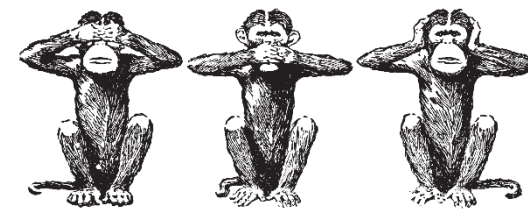




UZVEDĪBA

Klusēšana
Īsas atbildes
Kavējumi
Izvairīšanās
Taisnošanās
Vainošana
Aizsardzība
Mikrovadība

Iniciatīva
Diskusijas
Sniegums
Lēmumu ātrums





EMOCIJAS

Aizkaitināmība
Neapmierinātība
Bailes
Nogurums
Sarkasms
Pasīva agresija
Cinisms
Vienaldzība

Atvērtība
Prieks
Enerģija
Noskaņojums



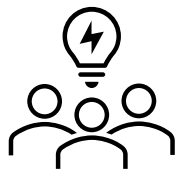


KOGNITĪVIE PROCESI

Kļūdas

Idejas
Ātrums
Risinājumi
Iespējas

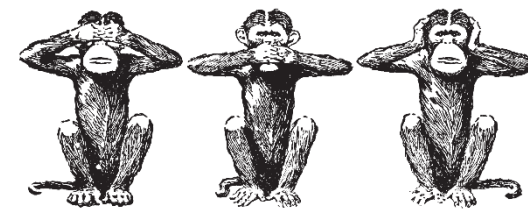


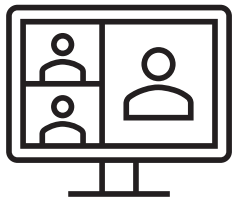


DINAMIKAS KOMANDĀ

Mikrokonflikti
Grupēšanās
Klusā vienošanās
Humors ārpus
konteksta
Kontrole

Diskusijas
Deleģēšana
Uzticība
Neformālā
socializācija

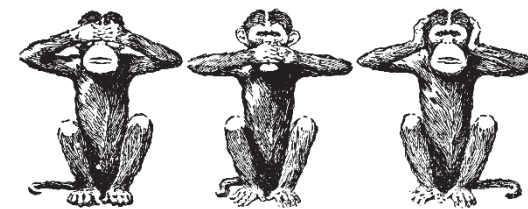




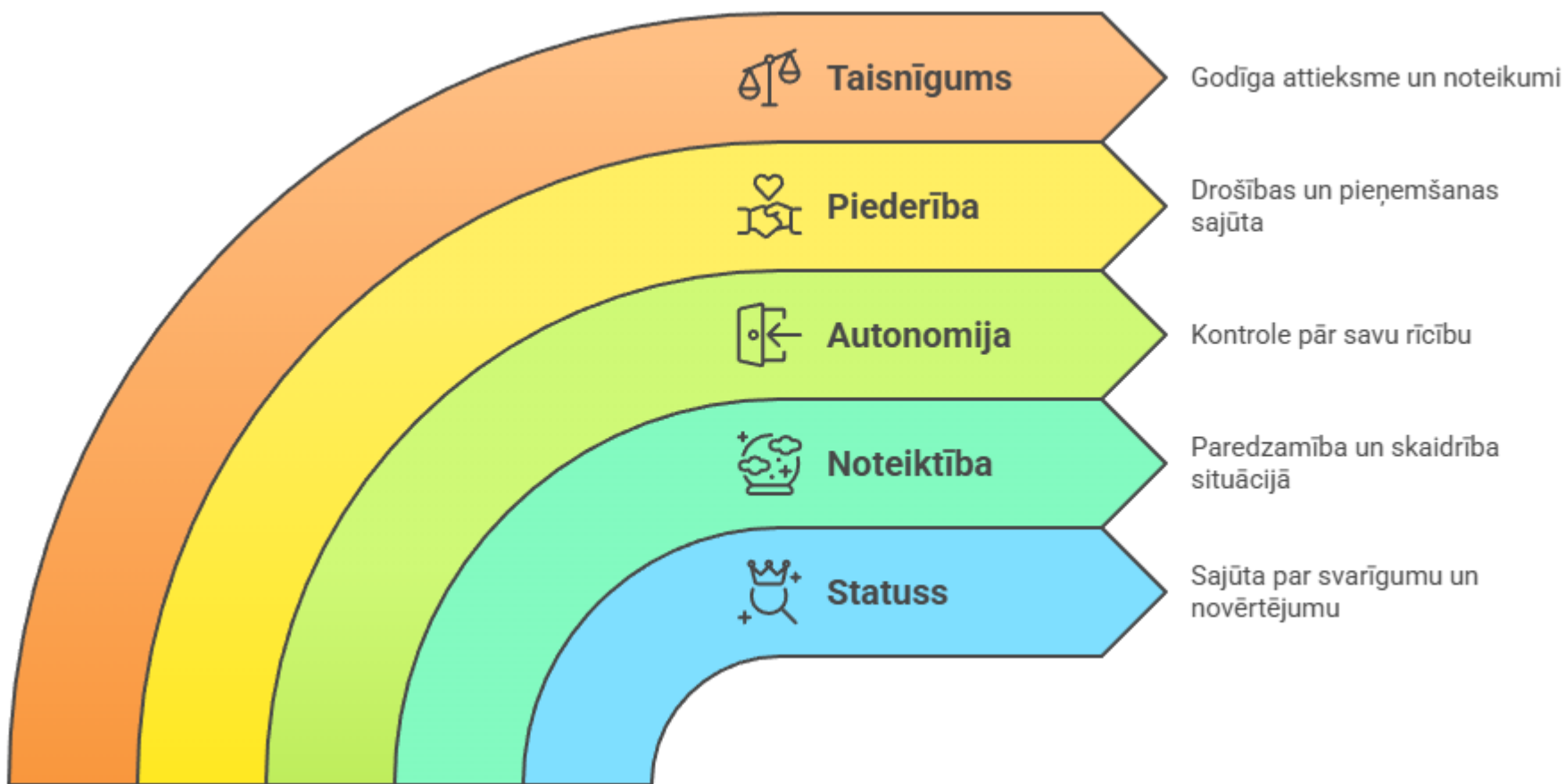
ATTĀLINĀTĀ TIEŠSAISTĒ VAI DIGITĀLI

Īsi
Pazušana
Tumšie logi
Klusēšana
Emocionalitāte

Iesaiste
Reagēšana



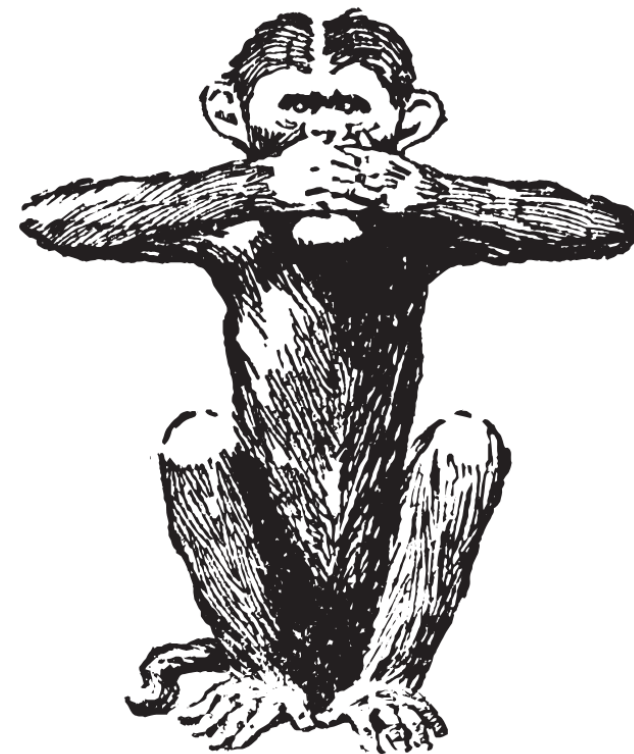
KĀPĒC TĀ NOTIEK?



- Fairness
- Relatedness
- Autonomy
- Certainty
- Statuss

KĀ TO ATPAZĪT ESOT IEKŠĀ?

- Filtrē savu viedokli
- Neuzdod jautājumus
- Slēp kļūdas
- Labāk piekrīti
- Nevēlies iesaistīties
- Regulāra spriedze pirms sapulcēm

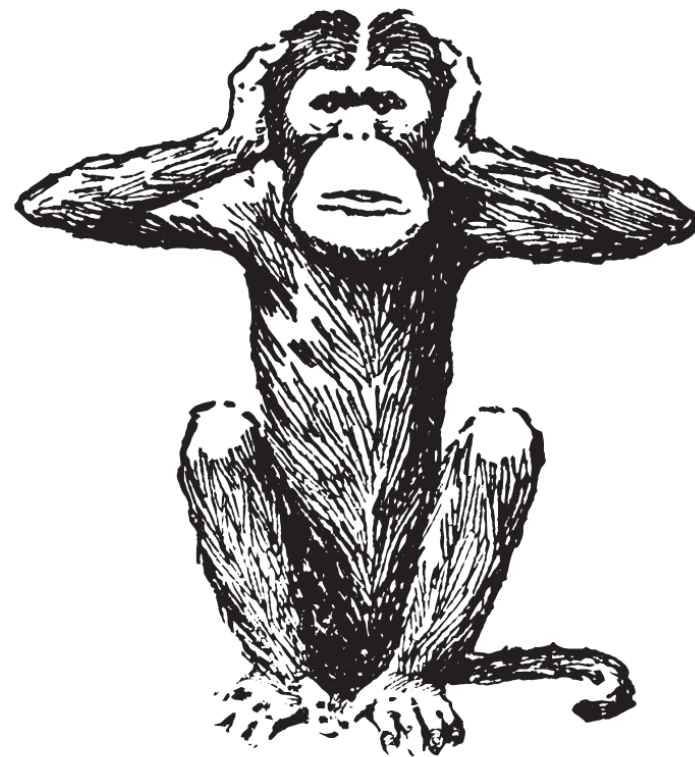


***VAI ES VARU:
-ŠEIT KĻŪDĪTIES BEZ BAILĒM
-NEPIEKRIST BEZ SEKĀM
-ATZĪTIES, KA KAUT KO NEZINU***

CIK DROŠI ES JŪTOS KOMANDĀ?

KĀ TO ATPAZĪT ESOT VADĪBĀ?

- Sapulcē runā tikai daži
- Problēmas atklājas par vēlu
- Nav atklātu domstarpību
- Nav iniciatīvas
- Sarunas sākas pēc sapulces
- Emocionāla ziema



KAD PĒDĒJO REIZI:
-ES PARĀDĪJU SAVU IEVAINOJAMĪBU
-KOMANDAS BIEDRS ATKLĀTI MAN NEPIEKRITA
-KOMANDAS BIEDRS DALĪJĀS AR SLIKTĀM ZIŅĀM
-....UN NO KĀ PARĀDĪJĀS INICIATĪVA

CIK DROŠI JŪTAS KOMANDAS BIEDRI ŠAI KOMANDĀ?

KĀ TO ATPAZĪT AUGSTĀKAI VADĪBAI?

- Atskaitēs viss perfekti
- Regulāri rodas pēkšņas krīzes
- Izdzīvošanas nevis attīstības stratēģija
- Komunikācija tikai caur vadītāju

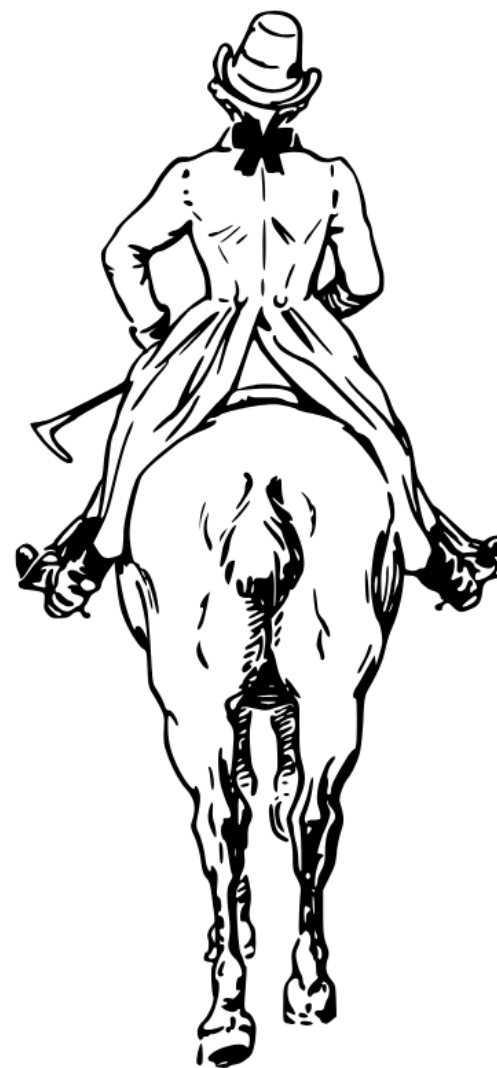


KAD PĒDĒJO REIZI:
-ATSKAITĒS BIJUŠAS ARĪ SLIKTAS ZIŅAS
-KOMANDA IR DARBOJUSIES BEZ VADĪTĀJA
-TIKA IETEIKTI ALTERNATĪVI RISINĀJUMI
-KĻŪDA TIKA IZCELTA KĀ MĀCĪŠANĀS IESPĒJA
-KOMANDA IZRĀDĪJA PĀRLIECĪBU

CIK DROŠI JŪTAS KOMANDAS BIEDRI ŠAI KOMANDĀ?

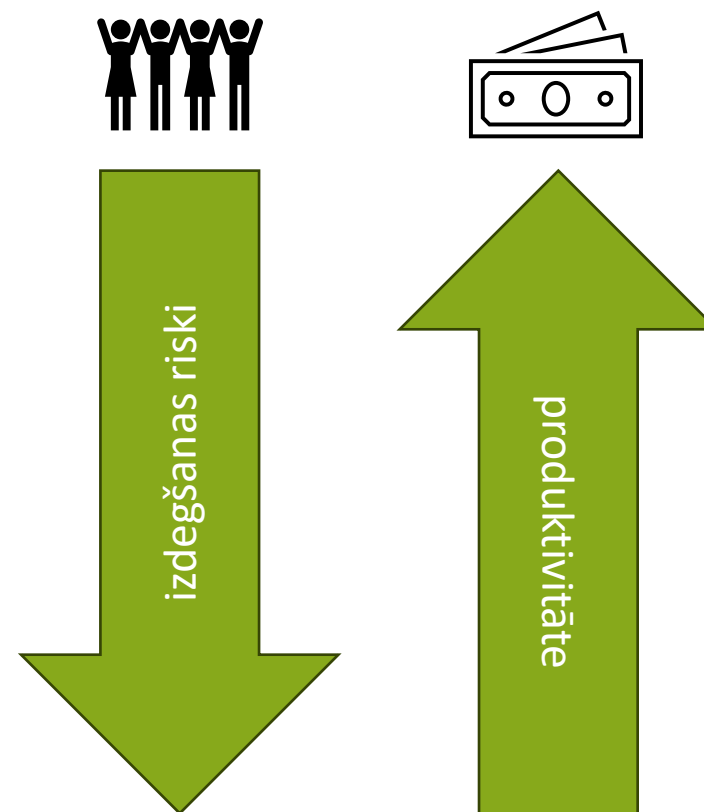
KĀ TO REDZ KLIENTI?

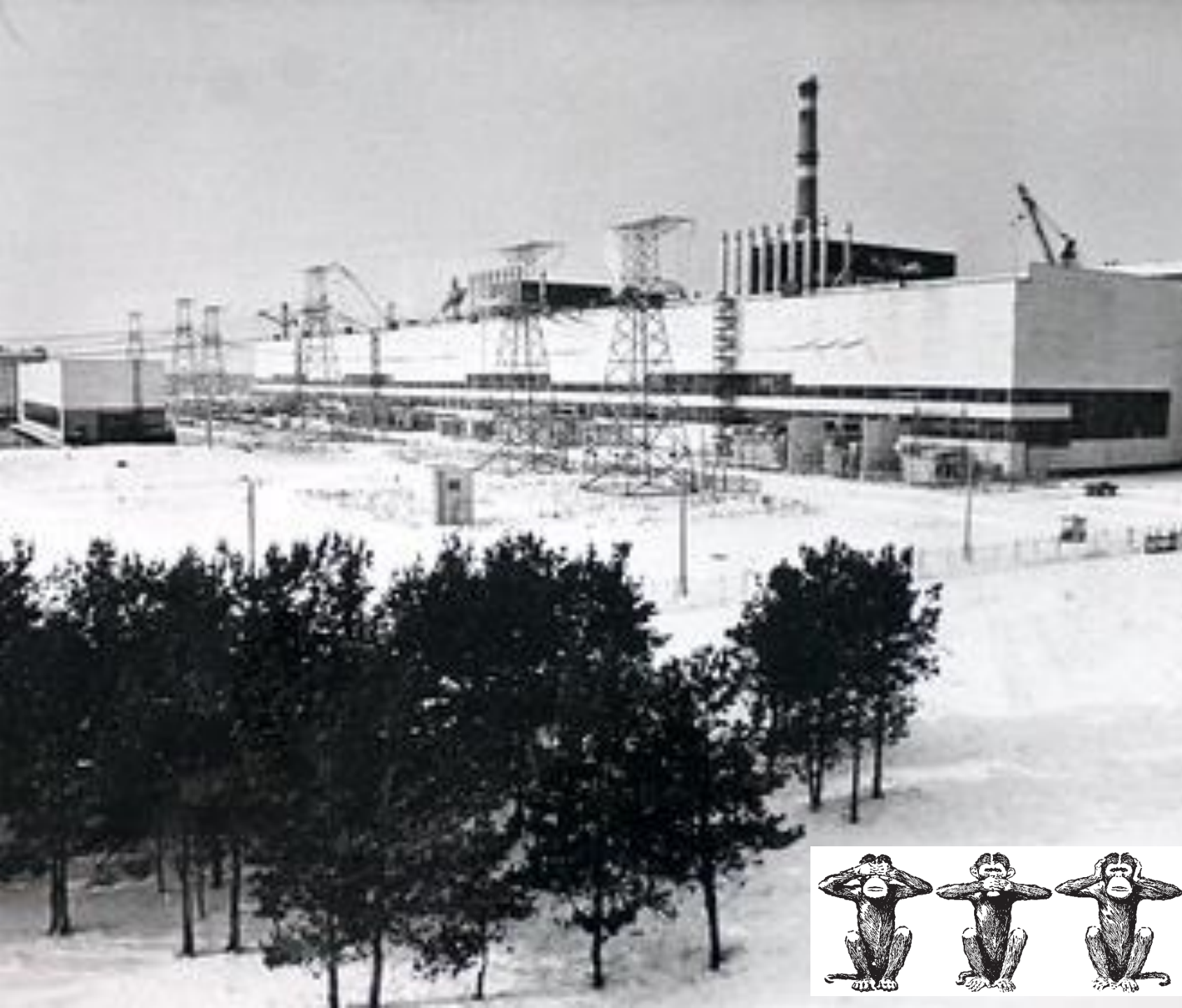
- Formāla komunikācija
- Minimāla iesaiste
- Visas atbildes tiek saskaņotas ar vadītāju
- Pretrunīga informācija



KĀPĒC TAS IR SVARĪGI?

- uzlabo komandas sniegumu un produktivitāti
- veicina mācīšanos un inovācijas
- samazina darbinieku aiziešanu
- uzlabo iekļaujošu darba vidi
- palīdz dažādām darbinieku grupām sasniegt vienlīdzīgu darba pieredzi
- attīstās tikai tad, ja vadītāji to apzināti veicina





KĀPĒC TAS IR SVARĪGI?

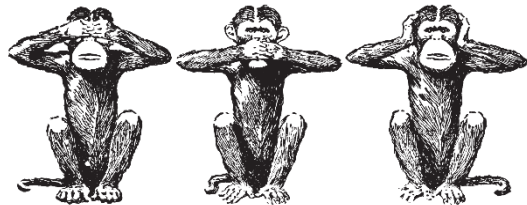
Copyright: [IAEA Imagebank](#)

Photo Credit: USFCRFC



KĀPĒC NEPAMANA

- Slēpj, jo...
- Vadītājam tumšie punkti
- Vadītājs noguris
- Tā vienmēr ir bijis!





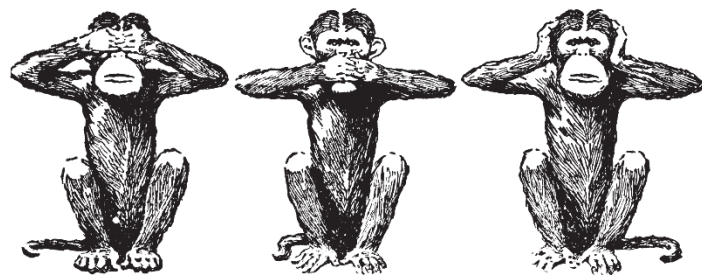
KĀ ATPAZĪT?

- KLAUSIES
- VĒRO
- JAUTĀ
- VĒRTĒ



KĀ ATPAZĪT?

- DZIRDI
- REDZI
- RUNĀ
- DARI

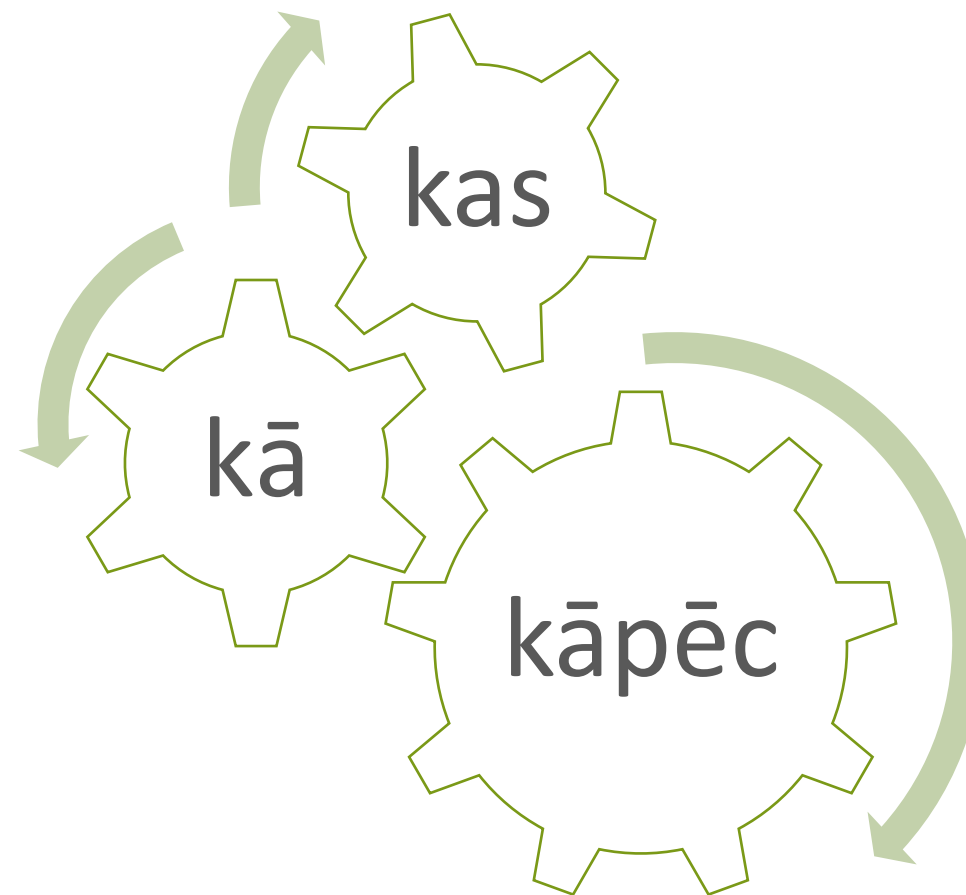


MĀJAS DARBS

PARUNĀ AR SAVU KOMANDAS BIEDRU

PSIHOLOĢISKĀ DROŠĪBA

- Kas tas ir?
- Kā to izmērīt?
- Kā tā izpaužas?
- Kāpēc tā notiek?
- Kā to atpazīt?
- Kāpēc svarīgi?
- Mājas darbs



KAS NO ŠĪS PREZENTĀCIJAS
BIJA VISVĒRTĪGĀKAIS?

PĀRMAINĀS IR IESPĒJAMAS!



DZIRDI
REDZI
RUNĀ
DARI

www.intasanta.lv