

VPRAŠALNIK PSIHOLOŠKE VARNOSTI (Edmondson, 1999)

V nadaljevanju je zapisanih 7 trditev, ki se nanašajo na psihološko varnost na vašem delovnem mestu. Pri vsaki trditvi označite, koliko posamezne trditve veljajo za vaš delovni tim.



Trditev	Sploh se ne strinjam	Ne strinjam se	Delno se strinjam, delno ne	Strinjam se	Popolnoma se strinjam
<i>V naši skupini je enostavno razpravljati o težavnih temah in težavah.</i>	1	2	3	4	5
<i>Kadar se nekdo v naši ekipi zmoti, se mu to pogosto očita.*</i>	5	4	3	2	1
<i>V naši ekipi je popolnoma varno tvegati.</i>	1	2	3	4	5
<i>V naši skupini so ljudje občasno zavrženi zaradi svoje drugačnosti.*</i>	5	4	3	2	1
<i>Člani naše ekipe cenijo in spoštujejo prispevke drugih.</i>	1	2	3	4	5
<i>Težko je prositi druge člane te ekipe za pomoč.*</i>	5	4	3	2	1
<i>Nihče v naši skupini ne bi namerno spodkopaval prizadevanj drugih.</i>	1	2	3	4	5

* Modra polja, kjer so trditve označene z * se vrednotijo obratno, zato vrednosti v tabeli padajo.

Rezultat vprašalnika dobite tako, da seštejete svoje odgovore.

Vrednotenje vaših odgovorov

Za vse trditve seštejte označene točke.
Najnižje možno število točk je 7, najvišje pa 35.

Če ste dosegli med 7 in 21 točk,

se člani vašega delovnega tima najbrž ne počutijo varno in sprejeto. Člani takšne delovne skupine se po navadi ne počutijo dovolj varno, da bi se izpostavljali ali z drugimi člani delili svoje mnenje. Pomembno je, da v smeri sprejemanja, razumevanja in varnosti delujejo vsi člani delovne skupine, saj vsak posameznik pripeva k dobri klimi in dobrim medosebnim odnosom. Prav tako je potrebno poskrbeti, da nihče ne poskuša pridobiti osebne koristi zgolj na svoj račun, temveč prispeva k celotni skupini. Psihološko varnost lahko krepimo s spodbujanjem medsebojne pomoči, sprejemanju povratne informacije ter nagrajevanju novih idej.

Rezultat med 22 in 35 točk

kaže, da si člani skupine med seboj zaupajo, se že trudijo za dobro klimo ter skrbijo za dobre medosebne odnose. Lahko rečemo, da gre za kulturo vključenosti, kjer se člani počutijo varne, da lahko prosto izrazijo svoje mnenje in postavljajo vprašanja. Vendar ne pozabimo, da se skrb za dobre odnose nikoli ne konča, da je vedno prostor za izboljšave in napredovanje. Psihološka varnost ni cilj, temveč je orodje, ki nam pomaga na poti do našega cilja. Predstavlja dolgotrajen proces, ki se nikoli ne konča.

V naši infografiki si lahko ogledate 4 načine, kako ustvariti in vzdrževati psihološko varnost na delovnem mestu!

Strokovnjaki iz **Employee Assistance Program** lahko vaši organizaciji preko izobraževanj in usposabljanj vodij pomagajo pri vzpostavljanju psihološke varnosti in vključujoče organizacijske kulture. K dvigu psihološke varnosti v organizaciji pa še posebej pripomore takojšnja psihološka pomoč, ki je v okviru EAP na voljo zaposlenim in njihovim ožjim družinskim članom.

