



the
fearless
organization
scan

reportsWeb.FIRST_PAGE_TITLE

Simulazione Corso Practitioner

Jan 10th '25

7 su 7 partecipanti hanno completato i questionari.

Questo report è per: **Simulazione Corso Practitioner**

Introduzione

Se cambi la natura e la qualità delle conversazioni nel tuo team, la qualità dei tuoi risultati cresce esponenzialmente.

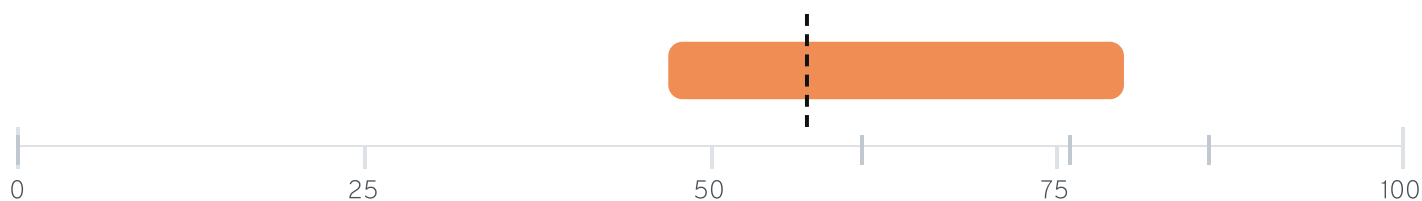
La sicurezza psicologica è la componente essenziale per rendere possibile tutto ciò..

La sicurezza psicologica è la convinzione che nessuno sarà punito o umiliato per aver espresso apertamente idee, domande, preoccupazioni o errori.

Questa è la definizione data dalla professoressa Amy Edmondson della Harvard Business School. Edmondson ha fatto ricerca per oltre 25 anni sugli effetti della sicurezza psicologica – meglio, della sua assenza- sulle performance e l'efficacia di team e organizzazioni.

Questo report mostra i punteggi del contesto per cui hai compilato la survey, espressi come Indice di Sicurezza Psicologica, o PSI. Uno PSI basso indica bassa sicurezza psicologica, uno PSI alto indica alti livelli di sicurezza psicologica.

Il punteggio mediano del team Simulazione Corso Practitioner per il "PSI" è di 57 su 100



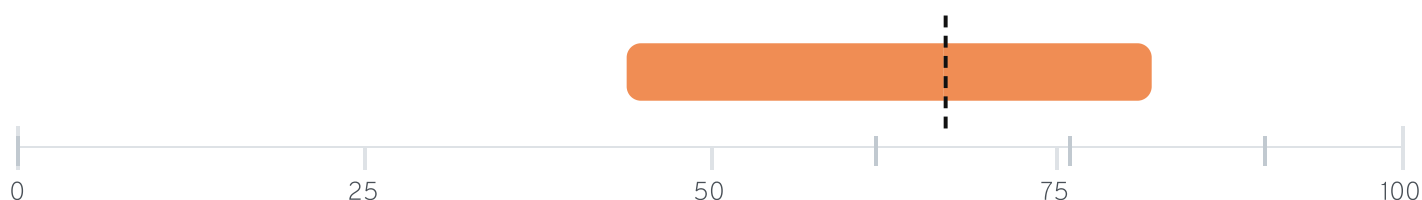
Il punteggio suggerisce che nel team, in media, si percepisce una sicurezza psicologica molto bassa. L'efficacia del team ne è probabilmente penalizzata.

Il punteggio suggerisce che non tutti percepiscono la sicurezza psicologica nello stesso modo in Simulazione Corso Practitioner, c'è una grande varianza nella sensazione di sicurezza all'interno di questo contesto.

Disponibilità ad aiutarsi e a collaborare

La disponibilità ad aiutarsi è fondamentale per lavorare efficacemente in team. In assenza di questo fattore, un team rischia di agire in maniera inefficace e frammentata. Una bassa disponibilità ad aiutarsi può essere correlata a situazioni di burn-out, poiché le persone possono sentirsi poco supportate. Considera che le pressioni esterne, come ad esempio un intenso carico di lavoro, possono portare inconsapevolmente ad abbassare la disponibilità ad aiutarsi, dato che le persone, quando sono sotto pressione, tendono naturalmente a chiudersi e a concentrarsi su compiti e scadenze personali. Evitare di confrontarsi su questo tema può portare a commettere errori evitabili e a prendere rischi non necessari.

Il punteggio mediano del team Simulazione Corso Practitioner per “Disponibilità ad aiutarsi e collaborare” è di 67 su 100



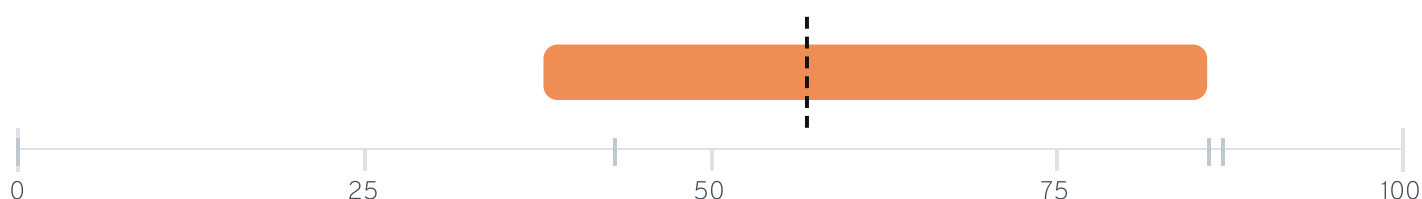
Il punteggio suggerisce che, in media, le persone di questo team sentono che c'è poca disponibilità ad aiutarsi a vicenda. In una cultura in cui c'è poco tempo o disponibilità per aiutarsi reciprocamente ci sono spesso problemi di fiducia, qualità e sicurezza. Quando ci si sente isolati, è difficile trovare un punto di incontro su argomenti più impegnativi e soluzioni creative.

Il punteggio mostra che, nel tuo team, ci sono persone che valutano la disponibilità ad aiutarsi in maniera (significativamente) più bassa di altre. C'è molta varianza nella percezione che i tuoi colleghi hanno di questa dimensione. Mentre alcuni la sentono molto presente, altri non condividono per niente questa impressione. Ti vengono in mente situazioni in cui hai visto queste differenze nel contesto di Simulazione Corso Practitioner?

Inclusione e diversità

I team che hanno valori e mostrano comportamenti che favoriscono l'inclusione riescono a valorizzare al meglio i benefici della diversità: ecco perché abbiamo deliberatamente posto il termine inclusione prima di diversità. Senza inclusione, la diversità non riuscirà a dare una spinta al team, anzi potrebbe portare a comportamenti tossici e a sviluppare una dinamica di “noi” contro “voi”. In contesti inclusivi è più facile che le persone parlino liberamente e diano contributi migliori al team.

Il punteggio medio del team Simulazione Corso Practitioner per “Inclusione & diversità” è di 57 su 100



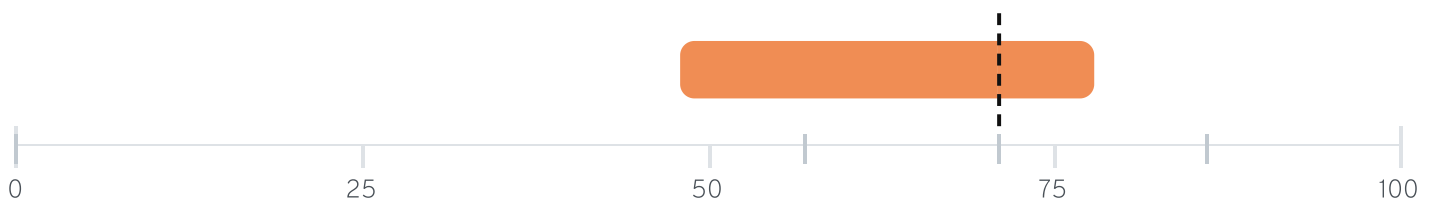
Il punteggio suggerisce che i membri di questo team danno una valutazione molto bassa della presenza di inclusione e apertura alla diversità. Può darsi che questo team abbia dei problemi nell'accettare persone diverse da ciò che si considera "la norma" (ancorché non esplicita).

Il punteggio suggerisce che ci sono punteggi molto diversi all'interno di Simulazione Corso Practitioner. Questo significa che le posizioni delle persone sono molto distanti tra loro. Ti vengono in mente delle situazioni in cui era evidente che alcune persone si sentivano escluse o trascurate?

Approccio al rischio e all'errore

Un approccio costruttivo al rischio e all'errore è cruciale per costruire team ad alta performance che sappiano anche prendersi rischi senza eccedere. I team altamente performanti sanno bilanciare la capacità di prendersi dei rischi con la capacità di avere successo partendo da questa prospettiva. E ciò può accadere solo quando un team riesce a promuovere una vera cultura del feedback. Ciò significa che un team deve garantire sia che commettere errori è consentito, sia che questi stessi errori saranno condivisi apertamente all'interno di questo team, in modo che ognuno possa imparare da loro. I team che rinfacciano gli errori ai propri membri rischiano di indebolire la fiducia, soffocando la crescita e l'innovazione, come dimostra la ricerca di Amy Edmonson. I team che hanno una vera cultura del feedback riescono a non incorrere in ostacoli evitabili e non generano silenzi pericolosi.

Il punteggio mediano del team Simulazione Corso Practitioner per "Approccio al rischio e all'errore" è di 71 su 100



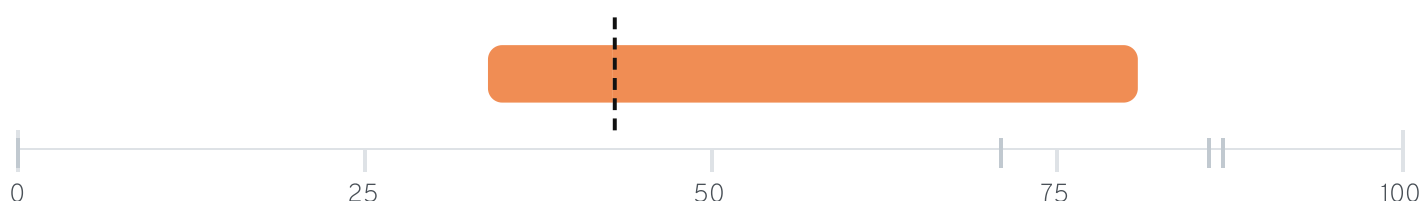
Il punteggio indica che, in media, in questo team le persone percepiscono una apertura al rischio migliorabile. E' possibile che alcune persone abbiano timore di condividere i propri errori e che ciascuno affronti i rischi da solo e tenga per sé i propri errori.

Attenzione: i punteggi mostrano che non tutti vivono la possibilità di prendersi rischi e fare errori nello stesso modo. Alcuni ne danno una valutazione più alta di altri.

Dialogo aperto

Se migliori la qualità del dialogo tra di voi, la qualità dei tuoi risultati aumenterà in maniera esponenziale. La capacità di far emergere tematiche impegnative e il modo in cui vengono gestite nelle conversazioni sono un elemento chiave della sicurezza psicologica. Quando ognuno si sente libero di esprimere ciò che deve essere detto in un dialogo aperto, si prevengono pericolosi silenzi (ossia la mancanza di coraggio nel dire la propria opinione) e gli errori evitabili che ne sono la conseguenza.

Il punteggio mediano del team Simulazione Corso Practitioner per “Dialogo aperto” è di 43 su 100



Il punteggio suggerisce che in questo team il componente medio non ha la sensazione di essere ascoltato. Quando nel team manca un dialogo aperto, spesso ne risentono molto anche le performance. I team che riescono ad avere un dialogo aperto tendono a raggiungere risultati migliori e a correre minori rischi di tossicità.

Il punteggio suggerisce che c'è un'elevata varianza nel modo in cui i membri del team vivono le conversazioni. Potrebbe essere una buona idea esplorare il motivo per cui alcune persone potrebbero trattenere ciò che pensano in una conversazione con i membri di questo team.