

With images from pixabay.com & thenounproject.com

# A pszichológiai biztonság négy formája

- avagy egy hiányzó láncszem története 

Gabriella Pach (2023)

## Miről lesz szó?



Szakmai szerepeim



Kultúra- és vezetőfejlesztés



Pszichológiai biztonság



Mit hozhat a jövő?

## Szakmai identitásom részei



Üzlettámogató  
HR vezető



Vezetőfejlesztő  
tanácsadó

## Üzlettámogató HR Vezető



20 év  
vállalati  
HR

18 év  
vezetői  
pozíció

9 év  
felsővezető

6 vállalati  
szektor

5 multi-  
nacionális cég

12 év  
nemzetközi  
szinten

## Nagyvállalati üzleti- és vállalati kultúra prioritások



Munkavállalói  
elkötelezettség

Munkavállalói jóllét  
(wellbeing)

Innováció

Diverzitás  
(sokszínűség)

Együttműködés  
(osztályok között)

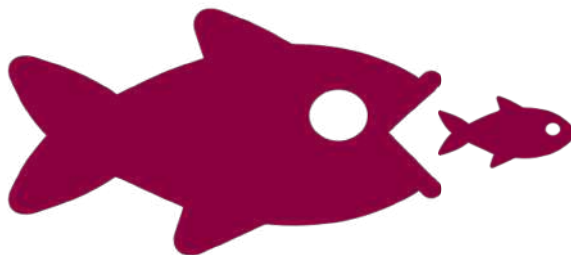
Tanuló  
szervezet

Agilitás

## A vállalati kultúra prioritás, hiszen...

„A kultúra megeszi  
a stratégiát  
reggelire”

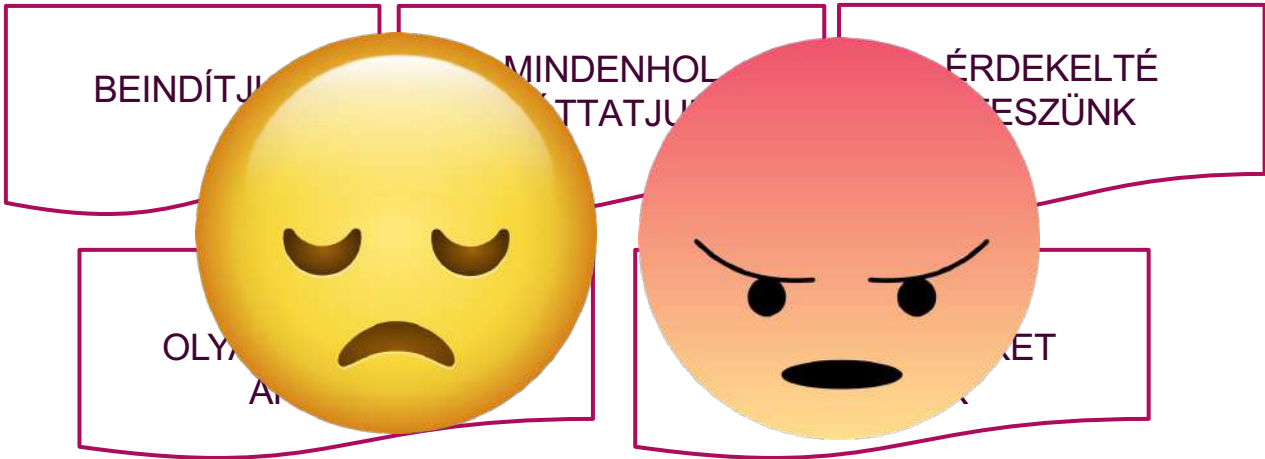
Peter Drucker



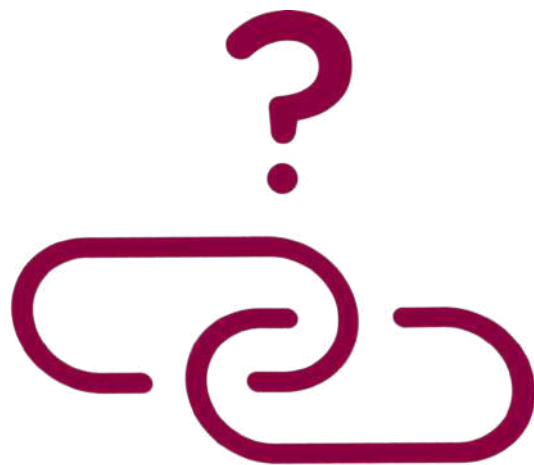
Vállalati  
kultúra

Stratégia

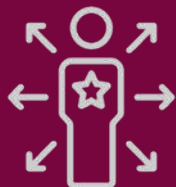
# Kultúra-fejlesztési kezdeményezések



Cél = gyors és tartós magatartásváltozás



# Vezetőfejlesztő tanácsadó



10 év  
Vezetőfejlesztő tanácsadó

- Mentor  
- Workshop  
facilitátor

- Business  
Coach  
- Points-Of-You  
Expert

- Szupervizor  
- Clear Beliefs  
coach

## Váltásom előtti módszereim



Tréning



Mentoring



B. Coaching



WS facilitáció

- ✓ Nagyvállalati környezetben elfogadottak
- ✓ Ha van egyértelmű cél és többlet tudásra vagy készségfejlesztésre van szükség jól működnek

És mi van a korlátozó hiedelmekkel, gondolati torzításokkal, elakadásokkal, kiégéssel, stb?



## Váltásom utáni kiegészítés

- ✓ **Points-Of-You** – képek, arcok, zene, történetek, véletlen, váratlan, stb
- ✓ **Szupervízió** – szakmai személyiség fejlesztés, reflexió, „Mi a tanulási kérdésed?”
- ✓ **Reflektív coaching** – a szupervízió és coaching ötvözete
- ✓ **Clear Beliefs Coaching** – amerikai képzés, mely a korlátozó hiedelmeket és magatartási mintákat tudatosítja, formálja át



Points-Of-You



Szupervízió



R. Coaching



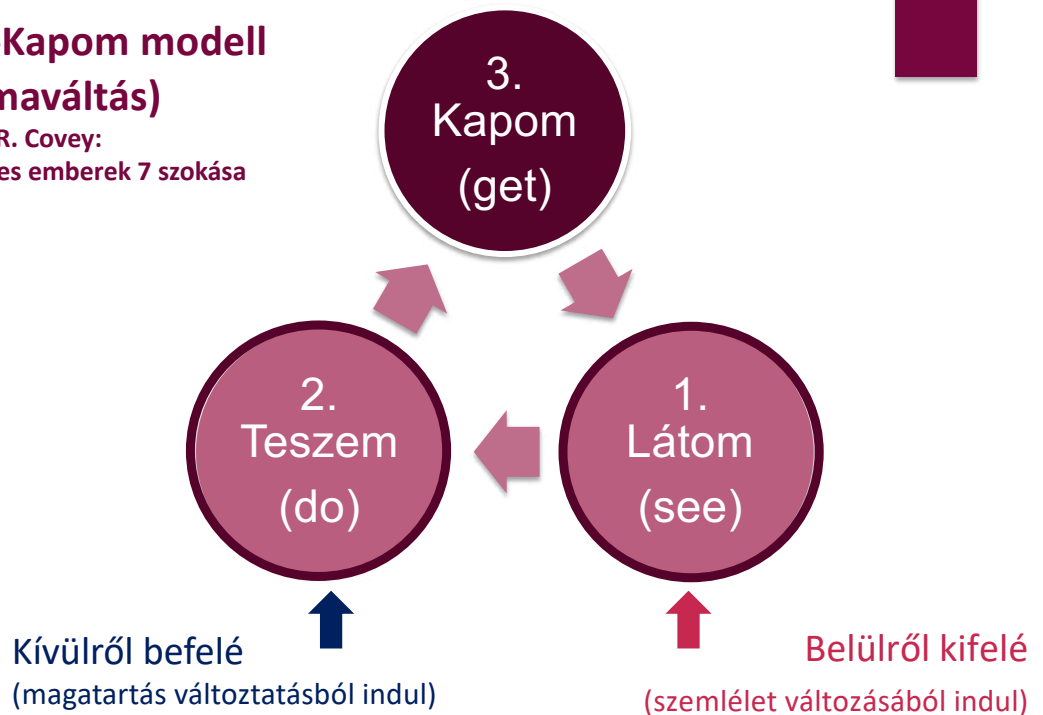
Clear Beliefs C.

A pszichológiához közelebb álló eszközök, melyek a személyiségfejlesztésben hatékonyak!

## Látom-Teszem-Kapom modell (paradigmaváltás)

Stephen R. Covey:

A kiemelkedően sikeres emberek 7 szokása



Na de hogyan jön ide a pszichológiai biztonság?

2016

Google

Project „Aristotle”



A válasz?

Mitől lesz  
kiemelkedően teljesítő  
egy csapat?



2 év



180 csapat



37.000 munkavállaló

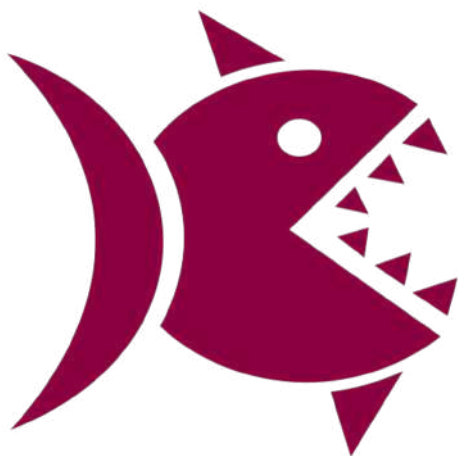
## #1 Pszichológiai biztonság

„Ha hibát követek el, nem büntetnek meg érte”

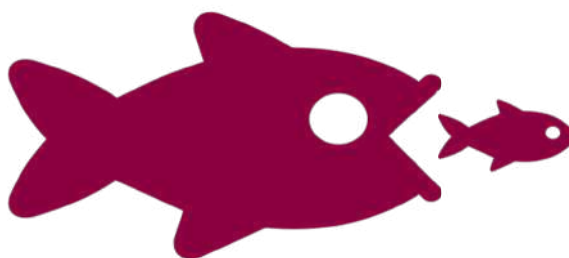


## „Mindig van egy nagyobb hal.”

Qui-Gon Jinn, Star Wars I.



Pszichológiai  
biztonság

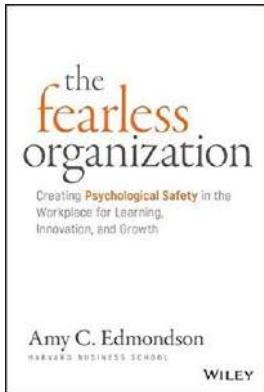


Vállalati  
kultúra

Stratégia



## 2018 Amy C. Edmondson: A félelem nélküli szervezet



- ✓ Átkeretezni a *hiba* fogalmát
- ✓ Újraértelmezni a *vezető* szerepét
- ✓ **Érzelem** = félelem nélküliség / biztonság
- ✓ **Hiedelem** = „a kudarc jó”
- ✓ **Gondolkodásmód** = „győzelemre játszani”

Pszichológiai biztonság = lehetek önmagam

## 2020 Timothy R. Clark : A pszichológiai biztonság négy formája



Befogadás



Tanulás



Hozzájárulás



Megkérdőjelezés

Üzleti / vállalati kultúra prioritásoknak megfeleltethetők:

Diverzitás

Tanuló szervezet

Együttműködés

Innováció

„A pszichológiai biztonság négy formája tükrözi az emberi **szükségletek** természetes előrehaladását” (Timothy R. Clark)

„A pszichológiai biztonság megteremtésének egyetlen és legfontosabb tényezője a **modellező magatartás.**” (Timothy R. Clark )



Befogadás



Tanulás



Hozzájárulás



Megkérdőjelezés

### Alapvető emberi szükségletek:

Kapcsolódás és  
összetartozás

Tanulás és  
fejlődés

Értéket  
teremteni

Jobbá tenni  
a világot

## Következtetések

1. A csapat **pszichológia biztonsága** az alapja a vállalati sikernek.



2. A vezető feladata ezt megteremteni maga körül, amit akkor tud megtenni, ha **ön maga is rendelkezik ezzel.** Ehhez személyiségfejlesztésre van szükség.



3. A vállalati vezetőfejlesztésben nagyobb hangsúly kell legyen a **személyiséggel való munkán** --- ide értve: a gondolati torzítások, korlátozó hiedelmek, kielégítetlen szükségletek tudatosítása és átformálása.



4. Így a klasszikus értelemben vett business coaching is ebbe az irányba kell haladjon, és ezzel a coaching és terápia **kompetencia-határai eltolódnak.**



Mit hoz a jövő?

## „Jövendöléseim” 1. - szakmai

A vállalati szektorban elfogadottá válnak az olyan módszerek, melyek jelenleg a coaching és a terápia között helyezkednek el.

*Az kérdés az, hogy ez hogyan valósul meg:*

*? Milyen új, „köztes” módszertanok lesznek népszerűek?*

*? Hogyan módosul, egészül ki a business coaching fogalma és eszközei?*

*? Hol lesz az új kompetencia-határ coaching és terápia között?*





## „Jövendöléseim” 2. - etikai

Ha a vállalat az egyén személyiségének változását célozza meg az üzleti siker érdekében, akkor ezzel újabb etikai dilemmák bukkannak fel.

*Olyan kérdések vetődnek fel, mint pl.:*

*? Mikortól kell és lehet a vezető személyiségébe „beavatkozni”?*

*? Milyen feltételekkel lehet majd ezt a „beavatkozást” megtenni?*

*? Az ún. háromszög szerződésre milyen hatással lesz ez a változás?*



**PACH GABI**

Leadership Developer | Coach - Supervisor - Facilitator | Mindset Architect

<https://www.linkedin.com/in/pachgabi/>