

Temática: Segurança Psicológica

Prática: Desafios

Objetivo

Ajudar a observar as próprias atitudes e a alinhar planos com outras pessoas. Esta ferramenta pode ser usada individualmente, em conversas entre lideranças e pessoas lideradas ou em mentorias. O foco é definir o que se espera de cada pessoa e criar estratégias para lidar com as situações do dia a dia.

O que você vai precisar

Exemplos de desafios.

Tempo estimado

Preparação: 15 minutos

Execução: 40 minutos

Preparação

Antes de iniciar a conversa, organize as seguintes etapas:

- 1. Escolha o desafio.** Selecione uma situação real ou um exemplo que demonstre a falta de segurança psicológica no time.
- 2. Defina o formato.** Decida se você fará a reflexão sozinho ou se convidará a pessoa liderada para participar.
- 3. Prepare o material.** Tenha em mãos um roteiro de perguntas para ajudar a guiar o pensamento e a criação do plano de ação.

Execução

Para aplicar a prática, siga estas etapas:

1. Leia o desafio. Leia o desafio, atentamente.

2. Reflita com perguntas. Use este roteiro para analisar o problema:

- Esta situação acontece ou já aconteceu na nossa equipe?
- Se sim, o que você acredita que causa essa percepção?
- Quais ações podemos começar a fazer para evitar que isso aconteça?

3. Defina os caminhos. Escolha as ações mais adequadas para mudar o comportamento da equipe e as atitudes de cada pessoa.

4. Crie um compromisso. Estabeleça como essas mudanças serão acompanhadas no dia a dia.

Exemplos de desafios

Desafio 1

Dimensão: Relacionamentos Seguros

“O ambiente hoje é de disputa entre as pessoas, em vez de ajuda mútua. As pessoas têm dificuldade de avaliar o trabalho umas das outras, tanto para elogiar quanto para sugerir melhorias. Problemas e brigas que aconteceram no passado não foram bem cuidados.

Não existe o hábito de comemorar as pequenas conquistas. Com isso, as pessoas não percebem a importância do que fazem e suas vitórias diárias acabam sendo esquecidas.”

Comentário sobre o desafio: Quando as pessoas competem entre si e não conversam sobre o trabalho, o clima fica pesado. Isso mostra que a equipe tem medo de se expor e não valoriza o esforço uns dos outros.

Pergunta norteadora para reflexão: Como podemos criar um espaço onde todas as pessoas se ajudem, sem disputas, e onde as vitórias de cada uma delas sejam comemoradas por todas?

Desafio 2

Dimensão: Cuidado emocional e bem-estar

“O órgão passou por uma mudança em sua organização, o que fez com que projetos e programas fossem ajustados ou mudassem de direção. Junto com essas mudanças, as equipes receberam novas tarefas e responsabilidades.

Essa situação gerou insegurança em algumas pessoas, que não se sentem prontas para assumir novas funções por falta de equipe, tecnologia ou conhecimentos técnicos. Além disso, existe o receio de excesso de trabalho e o medo de perderem seus lugares para novos(as) profissionais trazidos(as) pela gestão.

Ao mesmo tempo, outros(as) colaboradores(as) estão desanimados com os projetos que comandam. Mesmo sendo especialistas no assunto, essas pessoas acabaram perdendo o interesse pelo que fazem no dia a dia.”

Comentário sobre o desafio: Para muitas pessoas, mudanças geram inseguranças e, em um ambiente sem segurança psicológica, elas não se sentem à vontade para compartilhar desconfortos.

Pergunta norteadora para reflexão: Como criar espaços para partilha e acomodação de responsabilidades?

Desafio 3

Dimensão: Vulnerabilidade e confiança intergrupos

“As lideranças focam muito em falar sobre os resultados alcançados. Às vezes, até demais, mas quase nunca conversam sobre as dificuldades, as falhas ou os erros que acontecem no caminho. Existe uma grande dificuldade em pedir ajuda ou em fazer com que diferentes áreas trabalhem juntas de forma colaborativa.

Além disso, muitas áreas cuidam de projetos e temas muito parecidos. Em vez de somarem esforços e trocarem conhecimentos, elas acabam competindo e escondendo informações umas das outras. Isso gera um clima de ciúme entre as equipes e faz com que o mesmo trabalho seja feito duas vezes.”

Comentário sobre o desafio: O medo de errar e a falta de cooperação entre áreas bloqueiam a inovação e a confiança mútua. O trabalho “em silos” dificulta a visão sistêmica necessária para gerar melhores resultados.

Perguntas norteadoras para reflexão: Como criar espaços de segurança psicológica para compartilhamento de falhas? Como ajustar as tarefas e metas de cada equipe para que parem de fazer o mesmo trabalho e de competir?

O que essa prática fortalece?

Colaboração, confiança e responsabilização.