

Temática: Segurança Psicológica

Prática: 4 Passos para Segurança Psicológica nos Times

Objetivo

Oferecer orientações práticas para construir ambientes de trabalho onde as pessoas se sintam seguras para colaborar e inovar.

O que você vai precisar

Este guia para consulta.

Tempo estimado

Preparação: 15 minutos.

Execução: contínua

Preparação

Antes de iniciar as conversas com a equipe, a liderança deve organizar sua mente.

1. Prepare-se para o desconforto. Entenda que pedir críticas pode gerar momentos desconfortáveis, mas é necessário para o aprendizado e para ouvir o que as outras pessoas realmente pensam.

2. Gerencie seus impulsos. Prepare-se emocionalmente para não reagir de forma defensiva ao receber um feedback negativo.

3. Planeje elogios genuínos. Pense em como valorizar o bom trabalho da equipe de forma pública, tornando o ambiente mais seguro e menos ameaçador para conversas difíceis.

Execução

No o dia a dia e nas reuniões individuais, siga estas quatro etapas:

1. Solicite críticas. Peça feedback direto usando perguntas como:

- O que eu poderia fazer para tornar mais fácil trabalhar comigo?"; ou
- O que eu poderia estar fazendo melhor?

Ouçã com atenção, sem interromper ou tentar se justificar e dê retorno. Se concordar com a crítica, ajuste seu comportamento e agradeça. Se discordar, explique seu ponto de vista de forma concreta e receptiva.

2. Elogie. Faça do elogio uma parte constante para fortalecer a segurança psicológica do time.

3. Dê feedback. Avise quando houver erros, para que as pessoas tenham oportunidade de corrigir e crescer. Críticas sinceras ajudam a dar clareza sobre a direção que está sendo seguida.

4. Avalie seu feedback. Observe como elogios ou críticas são recebidos. Se a comunicação causar desconforto, ajuste sua forma de falar, pois o impacto real importa mais do que a intenção.

O que essa prática fortalece?

Colaboração, confiança, inovação e comprometimento.