



**Well.hr**

**Bezpieczeństwo psychologiczne w pracy jako warunek efektywności zespołu**



53 mile przez Texas do ABILENE

**Well.hr**

# Well.hr

Bezpieczeństwo psychologiczne to poczucie, że możemy w zespole:

- dzielić się pomysłami,
- zadawać pytania,
- zgłaszać wątpliwości,
- przyznawać się do błędów

bez obaw przed konsekwencjami dla naszej kariery lub relacji.

- *Amy C. Edmondson*



# Projekt Arystoteles

---

Badaniem objęto 180 zespołów o najlepszych wynikach.



## Hipoteza badawcza:

O tym, czy jakiś zespół uzyskuje wysokie wyniki będzie decydował najlepszy układ umiejętności i kompetencji.

Wyniki badania wskazały na kluczową rolę:

1. **Bezpieczeństwa psychologicznego**
2. **Możliwości polegania na sobie nawzajem**
3. **Poczucia sensu**
4. **Poczucia wpływu**

# Innowacyjność

1. Zespoły o wysokim poziomie bezpieczeństwa psychologicznego są bardziej kreatywne i chętniej eksperymentują.
2. Ich członkowie:
  - są bardziej skłonni do proponowania nowatorskich rozwiązań
  - rzadziej ulegają pokusie myślenia grupowego.
  - częściej zadają pytania i wchodzą w polemiki.

Czy wiesz, że

**21** razy

bardziej skłonne do zgłaszania innowacyjnych pomysłów są zespoły o wysokim poczuciu bezpieczeństwa psychologicznego

**4 do 5** razy

bardziej skłonni do zgłaszania niepewnych lub ryzykownych pomysłów są członkowie zespołów o wysokim poziomie bezpieczeństwa psychologicznego.

Źródło: Google, Projekt Arystoteles

# Współpraca

---

- Otwarta komunikacja, szczerść, zaufanie.
- Większa skłonność do dzielenia się wiedzą i pracy nad realizacją wspólnych celów.

Czy wiesz, że

**3,2** razy

wiekszy jest odsetek osób, które czują się doceniane i szanowane w zespołach o wysokim poziomie bezpieczeństwa psychologicznego.

Źródło: BCG<sup>17</sup>

Czy wiesz, że

pracownicy, którzy deklarują wysoki poziom bezpieczeństwa psychicznego w pracy są bardziej skłonni do angażowania się w pomoc innym i częściej proszą swoich współpracowników o informację zwrotną.

Źródło: Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2023

**Czy bezpieczny psychologicznie klimat  
w zespole oznacza, że ludzie są dla siebie mili  
i potakują sobie nawzajem?**

---

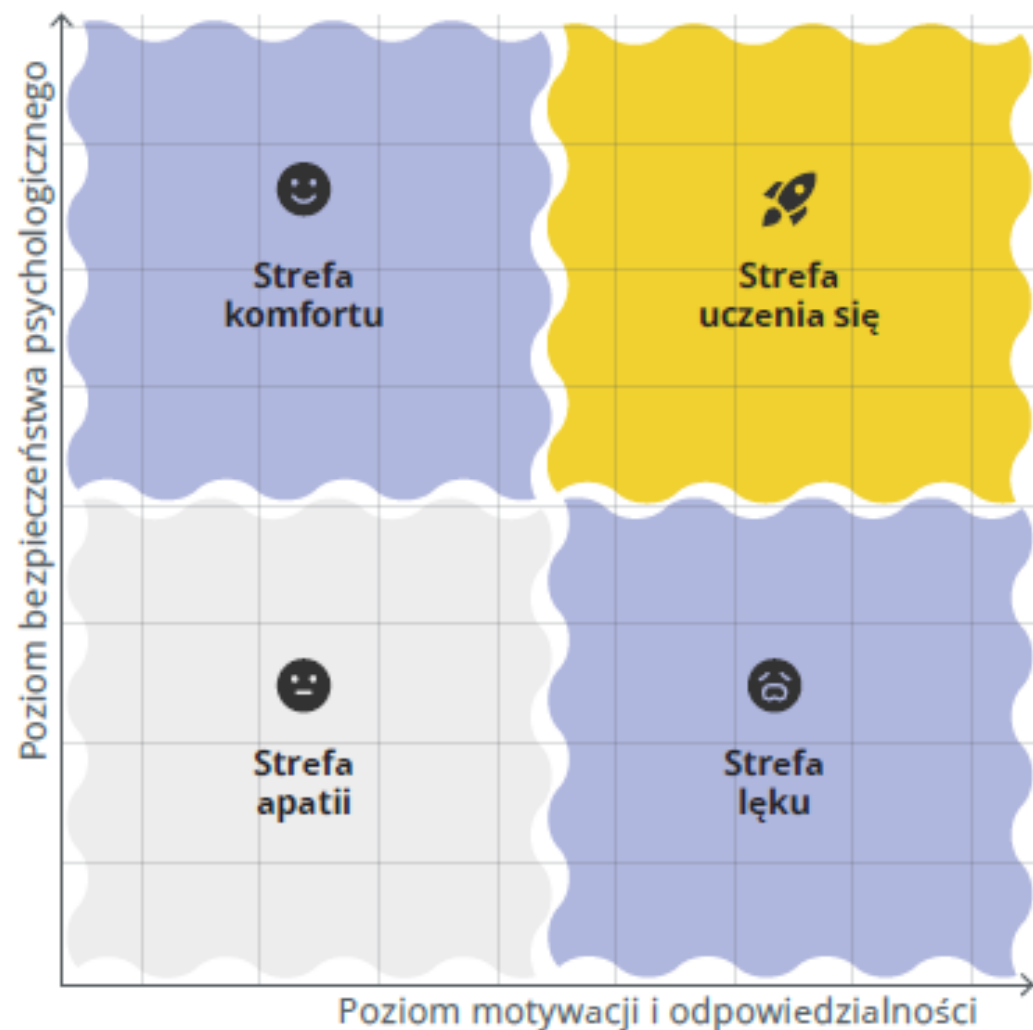
**Czy w bezpiecznych psychologicznie zespołach nie ma konfliktów?**

---

**Czy praca w bezpiecznych psychologicznie zespołach to praca w poczuciu komfortu?**

---

# Bezpieczeństwo psychologiczne...



- nie obniża wymagań, może je nawet wzmocnić
- pozwala na szczerść, otwartość i podejmowanie mądrego ryzyka
- buduje poczucie odpowiedzialności

II. WYNIKI PIERWSZEGO BADANIA

BEZPIECZEŃSTWA PSYCHOLOGICZNEGO  
POLAKÓW W PRACY

**Bez lęku.**

O sile bezpieczeństwa psychologicznego  
w zespole

PARTNERZY



Bank Polski

## Badanie bezpieczeństwa psychologicznego w pracy na reprezentatywnej próbie aktywnych zawodowo Polaków (N=1011)

1. Stosunek do podejmowania ryzyka i podejście do błędów
2. Szczera komunikacja
3. Otwartość na innych niż my sami (DEI)
4. Gotowość do pomocy

# Indeks bezpieczeństwa psychologicznego w pracy

Indeks bezpieczeństwa  
psychologicznego aktywnych  
zawodowo Polaków  
– badanie Well.hr

57,8 pkt



# Indeks bezpieczeństwa psychologicznego w pracy

Indeks bezpieczeństwa  
psychologicznego aktywnych  
zawodowo Polaków  
– badanie Well.hr

57,8 pkt



Global Psychological Safety Index  
- badanie Fearless Organization

76,0 pkt

# Poziom dobrostanu

BADANI Z ↑ WYSOKIM POZIOMEM BEZPIECZEŃSTWA

**58%**

z nich rzadko lub prawie nigdy nie stresuje się w pracy.

**69%**

rzadko lub prawie nigdy nie odczuwa w pracy negatywnych emocji.

BADANI Z ↓ NISKIM POZIOMEM BEZPIECZEŃSTWA

tylko

**27%**

rzadko lub prawie nigdy nie stresuje się w pracy.

**38%**

może tak powiedzieć

# Możliwości rozwoju

BADANI Z ↑ WYSOKIM POZIOMEM BEZPIECZEŃSTWA

**80%**

może się w pracy rozwijać i uczyć nowych rzeczy.

**71%**

realizuje swoje aspiracje zawodowe

BADANI Z ↓ NISKIM POZIOMEM BEZPIECZEŃSTWA

tylko

**33%**

może się rozwijać i uczyć nowych rzeczy

**24%**

realizuje swoje aspiracje zawodowe w pracy.

# Poczucie sensu i docenienia

BADANI Z ↑ WYSOKIM POZIOMEM BEZPIECZEŃSTWA

**85%**

dostrzega sens swojej pracy

**74%**

czuje się w pracy doceniana

BADANI Z ↓ NISKIM POZIOMEM BEZPIECZEŃSTWA

tylko

**44%**

dostrzega sens swojej pracy

**27%**

czuje się w pracy doceniana.

# Poczucie przynależności, plany na przyszłość, gotowość do polecania firmy

BADANI Z ↑ WYSOKIM POZIOMEM BEZPIECZEŃSTWA

BADANI Z ↓ NISKIM POZIOMEM BEZPIECZEŃSTWA

92%

czuje się częścią zespołu

76%

wiąże ze swoją obecną pracą plany na przyszłość

73%

jest gotowych polecać swojego pracodawcę znajomym.

tylko

42%

czuje się częścią zespołu

23%

ma takie plany

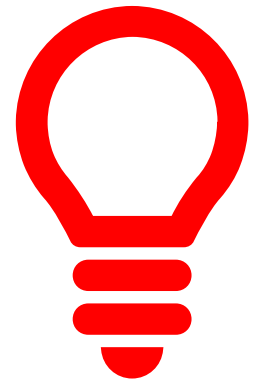
21%

jest na to gotowych

# Jak rozpoznać, że Twoim ludziom brakuje odwagi?

---

- 1 Nie potrafimy rozmawiać o trudnych sprawach i problemach.
- 2 Niemile widziane są w zespole opinie sprzeczne z opiniami grupy.
- 3 Talenty i umiejętności członków zespołu nie są doceniane i wykorzystywane.
- 4 Pracownicy nie zabierają głosu, nie zgłaszają pomysłów.
- 5 Trudno jest prosić o pomoc kolegów/koleżanki.
- 6 W razie błędu czy porażki ludzie nawzajem się obwiniają.
- 7 Ludzie boją się przyznać, że czegoś nie wiedzą.
- 8 Jeśli ktoś jest inny, bywa odrzucany przez zespół.



Well.hr



II. WYNIKI PIERWSZEGO BADANIA

BEZPIECZEŃSTWA PSYCHOLOGICZNEGO  
POLAKÓW W PRACY

# Bez lęku.

O sile bezpieczeństwa psychologicznego  
w zespole

PARTNERZY



Bank Polski



Well.hr



# Zmieniamy miejsca pracy na lepsze.

- Przeprowadzamy badania
- Tworzymy i wdrażamy strategie
- Dostarczamy inspiracji i edukujemy

# Well.hr

Dziękuję za uwagę!

[Joanna.Kotzian@well.hr](mailto:Joanna.Kotzian@well.hr)

+48 692469789