

【シリーズ】心理的安全性のつくりかた⑥



今回、9月27日に行われた株式会社ZENTech(読み：ゼンテック) 本多さんの「心理的安全性セミナー」の内容について感想も交えてご紹介いたします。

★【セミナーのテーマ】

- ①効果的なチームのための心理的安全性とは何か ②言葉から作る組織の心理的安全性とは何か

★【①効果的なチームのための心理的安全性とは何か】

まず前提として、現代は「VUCAの時代」(≒正解がない・正解というものが素早く変わる時代)

その中で今まで重宝されてきた強力なリーダーシップだけではダメ！

成果を挙げるために組織全体で以下のポイントを取り入れることが重要！

☑「多様な視点・意見の集約・共有」

このポイントを抑え、組織の成果に繋がることがGoogle社などさまざまな企業が実践し、取り入れられている。

その情報を集約・意見が交わされるために、基礎ベースとして、従業員の「心理的安全性」が必要とされています。

※「心理的安全性」≒地位や経験に関わらず、「誰もが」率直な意見や素朴な疑問を提議・衝突ができる環境だと従業員が思えること
(過去にもご紹介した4つの因子「話助挑新」・・・「話しやすさ」「助け合い」「挑戦」「新奇歓迎」がその指標とされています)

★【②言葉から作る組織の心理的安全性とは何か】

①では、心理的安全性の必要性・定義に触れましたが、②では、心理的安全性を生み出すヒントをご紹介します！

「心理的安全性」を創る＝日々に行動の積み重ね！

つまり、組織が活性化、成果を挙げるために必要な意見や情報を集めることには、日々の小さな行動の積み重ねが重要。

その行動を活性化する上で効果的な2種類の言葉「きっかけ言葉」と「おかえし言葉」！

☑「きっかけ言葉」：行動を促す言葉

☑「おかえし言葉」：受け止める・賞賛する言葉

「きっかけ言葉」には、できている組織も多いが、「おかえし言葉」については、使い方・頻度に課題を抱えていることが心理的「非」安全性を招いている。

「おかえし言葉」では、報告や相談・挑戦に対して、「なぜ?・どうして?」「押しつけ」「否定」など相手がUN HAPPYになる言葉が乱発。

結果的に、UNHAPPY(罰・不安)の気持ちは成果に向けた行動(報告・相談)が減り、組織の活性化が停滞していきます！

これからは即座に「4つの承認」を心掛け他者尊重・問題の中に「自分」を巻き込み小さな行動(言葉)から変えていくことが重要！

(例) NG じゃあ〇〇さん、よろしく→ OK それいいね、ぜひやろう！何かサポートは必要かな? etc...

★【セミナーを終えて感想】

このセミナーを終えて、まず「心理的安全性」の定義を知り成果を得るための重要なコミュニケーションワークであると理解しました！

また、心理的安全性を作っていくには、「SMALL CHALLENGE」>「BIG CHALLENGE」から変えていけること！

何か大きなことを変化・成し遂げる必要はなく日々の挨拶・会話の変化からメンバーや周囲の心理的安全性は生み出せることが印象的！

それが、従業員の心理的安全性を与えること・逆に自分も得られることのきっかけになると思いました。

ぜひ、皆さんも心理的安全性とは何か・どうして必要なのかに触れ、

SMALL CHALLENGEを日々の業務で試し、心理的安全性を体得していきましょう🎵

最高のチーム”は「話・助・挑・新」！