



Finanțat de
Uniunea Europeană



SIGURANȚA PSIHOLOGICĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

Proiect PROASIG

Promovarea dialogului pentru ocupare și formare în asigurări

Cod SMIS 305698



- 01 Principiul unui mediu sănătos de lucru și al siguranței psihosociale**
- 02 Provocări actuale la locul de muncă**
- 03 Stiluri de leadership și impactul lor asupra siguranței psihologice**
- 04 Cum pot contribui eu? (Rolul individual)**
- 05 Instrumente și bune practici recomandate**



Principiul unui mediu sănătos de lucru și al siguranței psihosociale

Un mediu de lucru sănătos nu se referă doar la aspectele fizice – ergonomie, condiții de muncă sau securitate –, ci și la **climatul psihologic** în care angajații își desfășoară activitatea. **Siguranța psihologică** reprezintă sentimentul că fiecare membru al echipei se poate exprima liber, fără teama de a fi judecat, ridiculizat sau penalizat pentru greșeli ori idei noi.

Aceasta încurajează:

- **Deschiderea și învățarea continuă** – oamenii se simt liberi să pună întrebări și să recunoască greșelile.
- **Inovația** – ideile noi sunt ascultate și valorificate.
- **Cooperarea** – echipele devin mai coezive, bazate pe încredere reciprocă.

Un mediu cu siguranță psihologică ridicată duce la performanțe mai bune, scăderea fluctuației de personal și creșterea satisfacției la locul de muncă.



Provocări actuale la locul de muncă

Contextul actual aduce o serie de provocări care pot afecta sănătatea psihologică a angajaților:

- **Suprasolicitarea și burnout-ul** – volumul mare de muncă și presiunea rezultatelor rapide duc la epuizare emoțională și scăderea motivației.
- **Schimbările organizaționale frecvente** – restructurări, digitalizare, noi moduri de lucru (hibrid, remote) pot genera anxietate și incertitudine.
- **Comunicarea deficitară** – lipsa feedback-ului sau stilurile de comunicare agresive pot afecta încrederea între colegi.
- **Lipsa recunoașterii** – angajații care nu se simt apreciați își pierd interesul și implicarea.
- **Conflictele interpersonale** – neclaritățile privind rolurile sau competiția internă pot crea tensiuni și stres.

Aceste provocări cer o abordare strategică din partea liderilor și specialiștilor HR, pentru a crea o cultură organizațională bazată pe empatie, respect și dialog deschis.



Stiluri de leadership și impactul lor asupra siguranței psihologice



Leadershipul are un rol central în dezvoltarea și menținerea unui climat de siguranță psihologică.

Tipurile de leadership influențează direct nivelul de încredere și de deschidere al echipei:

- **Leadership autoritar** – controlează excesiv, descurajează inițiativa, produce teamă și conformism.
- **Leadership tranzacțional** – se bazează pe reguli, recompense și sancțiuni, fiind eficient doar pe termen scurt.
- **Leadership transformațional** – inspiră, motivează, stimulează inovația și autonomia. Creează încredere și dezvoltă siguranța psihologică.
- **Leadership empatic** – pune accent pe ascultare activă, înțelegerea nevoilor individuale și incluziune.

Un lider care promovează siguranța psihologică:

- încurajează întrebările și feedback-ul;
- reacționează calm la greșeli, considerându-le oportunități de învățare;
- respectă diversitatea de opinii;
- construiește o echipă bazată pe încredere și colaborare.

Cum pot contribui eu? (Rolul individual)

Siguranța psihologică este o **responsabilitate colectivă**, nu doar a liderilor. Fiecare angajat poate contribui la crearea unui climat pozitiv prin:

- **Ascultare activă** – oferirea de atenție reală colegilor, fără a judeca.
- **Respect și empatie** – recunoașterea diferențelor de stil, ritm sau opinie.
- **Feedback constructiv** – oferit cu scopul de a îmbunătăți, nu de a critica.
- **Asumarea greșelilor** – fără teamă, cu dorință de a învăța.
- **Sprijin reciproc** – oferirea ajutorului colegilor aflați în dificultate.

Construirea siguranței psihologice începe cu **modul în care ne comportăm zi de zi**, în conversațiile, întâlnirile și deciziile comune.

O cultură a respectului și a deschiderii nu se impune, se **construiește treptat, prin exemplu personal.**



Instrumente și bune practici recomandate

Pentru dezvoltarea siguranței psihologice la locul de muncă pot fi folosite diverse **instrumente și metode practice:**

- **Chestionare de climat organizațional** – pentru a evalua nivelul de siguranță psihologică și satisfacția angajaților.
- **Workshopuri de comunicare empatică și feedback constructiv** – dezvoltă competențele sociale și emoționale.
- **Sesiuni regulate de „retrospective” în echipe** – spații sigure de reflecție asupra a ceea ce a mers bine și ce se poate îmbunătăți.
- **Politici de recunoaștere și apreciere** – recompensarea comportamentelor pozitive, nu doar a rezultatelor.
- **Mentorat și coaching intern** – sprijină dezvoltarea personală și profesională a angajaților.
- **Coduri de conduită și ghiduri de respect interpersonal** – clarifică standardele comportamentale și previn abuzurile.

Implementarea acestor instrumente contribuie la o **cultură organizațională bazată pe încredere, respect și colaborare**, care susține performanța sustenabilă și bunăstarea psihologică a tuturor.

