



Unconference, trust, code review,  
Communication and collaboration:  
do it better!

**Gianni Bossini - CodicePlastico**

21 Ottobre 2023





## GIANNI BOSSINI

Software Engineer @CodicePlastico  
gianni.bossini@codiceplastico.com  
@BossiniGianni

🥰 Sviluppo Software, architetture e metodologie agili











Nel formicaio mancava un  
aspetto essenziale:

# **PSYCHOLOGICAL SAFETY**



“

**Psychological safety is defined as an environment where people believe that candor is welcome.**

*They believe that they can speak up with work relevant thoughts of all kinds, questions, concerns, mistakes, crazy idea, you name it.*

[Amy Edmondson]

”



# Si ma in parole povere?

- Un ambiente **psychological safe** è un ambiente nel quale
  - Possiamo **imparare**
  - E' presente una **conversazione tra le persone**
    - **Stimolante**
    - **Aperta**
    - **Avvincente**
    - **Sincera**





# Un po' di storia...

- Il termine **Psychological Safety** fu utilizzato per la prima volta da Amy Edmonson nel 1999 nell'articolo "*Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams*" trattando il tema delle performance dei teams
- Amy Edmonson osservò la **Psychological Safety** studiando le differenti performance di diversi reparti ospedalieri
  - Notò che i teams con le migliori performance erano quelli che segnalavano più errori
  - Anche se ciò sembra strano, ha una logica: in quei teams le persone potevano essere trasparenti ed ammettere i propri errori
- Recentemente Google, grazie ad un progetto iniziato da Laszlo Bock, ha dimostrato che i teams con le migliori performance sono quelli **Psychologically Safe** (Project Aristotle)





# DIESELGATE



# DIESELGATE

- Venerdì 18 Settembre 2015 l'Agenzia statunitense per la protezione dell'ambiente (EPA) ha comunicato che la [...] Volkswagen ha *illegalmente* installato **un software di manipolazione progettato per aggirare le normative ambientali sulle emissioni** di ossido d'azoto ( $\text{NO}_x$ ) e di inquinamento da gasolio
- Il governo statunitense ha ordinato di recuperare quasi 500.000 vetture dotate del TDI, il motore diesel incriminato
- Il 23 Settembre 2015 l'AD Martin Winterkom ha rassegnato le dimissioni
- Il 7 gennaio 2017 viene arrestato in Florida Oliver Schmidt, dirigente per la Volkswagen negli USA, con l'accusa di frode in relazione alla vicenda.
- ...





# BOEING 737 MAX





# BOEING 737 MAX

- I due disastri che hanno coinvolto gli ormai famigerati Boeing 737 Max nei mesi scorsi sono dovuti a **errori di comunicazione** nelle ultime fasi di design del velivolo, un periodo in cui i piloti e gli **ingegneri sono stati lasciati all'oscuro di una decisiva modifica nel sistema di guida automatico**. È quanto emerge da un'inchiesta del New York Times, che getta un'ombra pesante sulla multinazionale americana e lascia il dubbio che la tragedia avrebbe potuto essere evitata.
- Dall'inchiesta emergerebbe come **molte persone coinvolte nella costruzione, nei test per la sicurezza e nel management di Boeing non abbiano compreso in pieno le modifiche apportate al Mcas**.

<https://www.wired.it/attualita/tech/2019/06/05/boeing-737-max-causa-incidenti-storia/>



# BOEING 737 MAX

- **Diversi dipendenti** della società e della Federal Aviation Administration (l'agenzia del dipartimento dei Trasporti statunitense incaricata di regolare e sovrintendere a ogni aspetto riguardante l'aviazione civile), **intervistati in condizione di anonimato**, raccontano di essere stati convinti fino all'incidente in Etiopia **che il sistema si affidasse su più di un solo sensore [...]**.
- **Alcuni responsabili della sicurezza**, invece, pur consapevoli della modifiche last minute, **pare abbiano scelto di non effettuare un test adeguato.**

<https://www.wired.it/attualita/tech/2019/06/05/boeing-737-max-causa-incidenti-storia/>



# Avoidable Failures

- Per Amy Edmonson sono casi di **Avoidable Failures**
- Sono casi di una **comunicazione poco trasparente o assente**
- ***Nel team si instaura una cultura psychologically unsafe***, anche solo per periodi di tempo limitato, come una bomba ad orologeria ***qualcosa esploderà dall'interno***
- Quando ciò accade ***il rischio è che la reputazione***, anche di aziende solide e stimate, ***venga compromessa***
- L'**organizzazione gerarchica** tradizionale ed i **riconoscimenti personali** in molti casi **portano le persone a non essere trasparenti** in merito alle cose che non funzionano



# Avoidable Failures

- Per Amy Edmonson sono casi di **Avoidable Failures**
- Sono casi di una **comunicazione poco trasparente o assente**
- **Nel team si instaura una cultura psychologically unsafe**, anche solo per periodi di tempo limitato, come una bomba ad orologeria **qualcosa esploderà dall'interno**
- Quando ciò accade **il rischio è che la reputazione**, anche di aziende solide e stimate, **venga compromessa**
- L'**organizzazione gerarchica** tradizionale ed i **riconoscimenti personali** in molti casi **portano le persone a non essere trasparenti** in merito alle cose che non funzionano

Ma non sono le uniche cause...





# Don't mistake silence for agreement

- **Attenzione a pensare che un team silenzioso e sempre d'accordo sia sinonimo di psychological safety**
  - Siamo di fronte al rischio di
    - un **potenziale fallimento preventivabile**
    - **non innovare**
  - Studi dimostrano che queste paure sono diffuse e legate alla convinzione che ***nessuno è mai stato licenziato per il suo silenzio***





# Don't mistake silence for agreement

- **Attenzione a pensare che un team silenzioso e sempre d'accordo sia sinonimo di psychological safety**
  - Siamo di fronte al rischio di
    - un **potenziale fallimento preventivabile**
    - **non innovare**
  - Studi dimostrano che queste paure sono diffuse e legate alla convinzione che ***nessuno è mai stato licenziato per il suo silenzio***
- **Creare un contesto nel quale si possa parlare liberamente e fare domande**

# Be vulnerable

- **Le persone al lavoro sono vulnerabili** a causa di una logica implicita nella quale **dimostrare sicurezza è meglio che chiedere scusa o ammettere errori**
  - Paure legate al fatto che **esprimere la propria opinione, soprattutto se negativa,** possa creare dei problemi come
    - **Essere etichettati negativamente**
    - **Danneggiare i rapporti di lavoro interpersonali**



# Be vulnerable

- **Le persone al lavoro sono vulnerabili** a causa di una logica implicita nella quale **dimostrare sicurezza è meglio che chiedere scusa o ammettere errori**
  - Paure legate al fatto che **esprimere la propria opinione, soprattutto se negativa**, possa creare dei problemi come
    - **Essere etichettati negativamente**
    - **Danneggiare i rapporti di lavoro interpersonali**
- Qui un aiuto può arrivare dai leaders
  - Ed Catmull, CEO di Pixar, afferma che "Se vogliamo che i nostri collaboratori si sentano liberi di ammettere i propri errori, dobbiamo essere noi i primi a farlo."
  - Eileen Fisher, definisce se stessa una **don't-knower**



# Be vulnerable

- **Le persone al lavoro sono vulnerabili** a causa di una logica implicita nella quale **dimostrare sicurezza è meglio che chiedere scusa o ammettere errori**
  - Paure legate al fatto che **esprimere la propria opinione, soprattutto se negativa**, possa creare dei problemi come
    - **Essere etichettati negativamente**
    - **Danneggiare i rapporti di lavoro interpersonali**
- Qui un aiuto può arrivare dai leaders
  - Ed Catmull, CEO di Pixar, afferma che "Se vogliamo che i nostri collaboratori si sentano liberi di ammettere i propri errori, dobbiamo essere noi i primi a farlo."
  - Eileen Fisher, definisce se stessa una **don't-knower**
- **Ammettere i propri errori** e definirsi **don't-knower** è ammettere le proprie **vulnerabilità**



# Be vulnerable

**IGNORANCE IS  
A TEMPORARY  
AFFLICTION,  
REMEDIED ONLY  
BY ASKING THE  
RIGHT QUESTIONS.**

**-COLIN WRIGHT**  
exilelifestyle.com





# Psychological Safety **non** significa...

- **Essere sempre gentili e piacevoli**

- Lavorare in un contesto psychologically safe **non significa essere sempre d'accordo con gli altri per essere gentili**; e nemmeno che le persone debbano lodare o dare supporto incondizionato ad ogni tua iniziativa
- Creare un contesto in cui si verificano **disaccordi produttivi** e un **libero scambio di idee** è essenziale. **I conflitti sono inevitabili** in ambienti lavorativi
- **Lavorare in un contesto psychologically safe**, quindi, **significa consentire alle persone con differenti punti di vista di confrontarsi in modo trasparente e libero**



# Psychological Safety **non** significa...

- **Essere estroversi**

- **Non è un fattore personale**
- Molti hanno interpretato la psychological safety come un sintomo di estroversione
- Ciò porta a concludere che le persone che non parlano sul posto di lavoro sono timide, non hanno confidenza oppure preferiscono tenere le proprie idee per se
- **Creare un contesto psychologically safe significa *creare un clima di lavoro* dove le persone si sentano libere di esporre le proprie idee e far sentire la propria voce, indipendentemente che essi siano introversi oppure estroversi**



# Psychological Safety **non** significa...

- **Avere fiducia**

- Hanno molto in comune, ma non sono concetti intercambiabili
- **La Psychological Safety è a *livello di gruppo*,  
mentre la fiducia è tra due persone**



Psychological safety



Fiducia



“

Psychological safety is present  
**when colleagues trust and respect  
each other AND feel able  
– even obligated – to be candid.**

[Amy Edmondson]

”



# Psychological Safety **non** significa...

- **Abbassare le performance**

- Quando il contesto di lavoro è Psychologically Safe, **non significa che i membri del team possano non rispettare gli standards o le deadline**

	LOW STANDARDS (responsabilità e motivazioni)	HIGH STANDARDS (responsabilità e motivazioni)
HIGH PSYCHOLOGICAL SAFETY		
LOW PSYCHOLOGICAL SAFETY		





# Psychological Safety e performance del team

	<b>LOW STANDARDS</b> (responsabilità e motivazioni)	<b>HIGH STANDARDS</b> (responsabilità e motivazioni)
<b>HIGH PSYCHOLOGICAL SAFETY</b>	CONFORT ZONE	
<b>LOW PSYCHOLOGICAL SAFETY</b>		



# Psychological Safety e performance del team

	<b>LOW STANDARDS</b> (responsabilità e motivazioni)	<b>HIGH STANDARDS</b> (responsabilità e motivazioni)
<b>HIGH PSYCHOLOGICAL SAFETY</b>	CONFORT ZONE	
<b>LOW PSYCHOLOGICAL SAFETY</b>	APATHY ZONE	



# Psychological Safety e performance del team

	<b>LOW STANDARDS</b> (responsabilità e motivazioni)	<b>HIGH STANDARDS</b> (responsabilità e motivazioni)
<b>HIGH PSYCHOLOGICAL SAFETY</b>	CONFORT ZONE	
<b>LOW PSYCHOLOGICAL SAFETY</b>	APATHY ZONE	ANXIETY ZONE



# Psychological Safety e performance del team

	<b>LOW STANDARDS</b> (responsabilità e motivazioni)	<b>HIGH STANDARDS</b> (responsabilità e motivazioni)
<b>HIGH PSYCHOLOGICAL SAFETY</b>	CONFORT ZONE	<b>LEARNING ZONE</b>
<b>LOW PSYCHOLOGICAL SAFETY</b>	APATHY ZONE	ANXIETY ZONE

La **Learning Zone** è dove abbiamo performance migliori!



# Quando siamo in **Learning zone**...

- **E' normale avere paura di non**
  - Rispettare una deadline
  - Aver dato tutto
  - Aver rispettato tutte le aspettative del cliente



# Quando siamo in **Learning zone**...

- **E' normale avere paura di non**
  - Rispettare una deadline
  - Aver dato tutto
  - Aver rispettato tutte le aspettative del cliente
- **NON è normale avere paura del**
  - Proprio responsabile
  - Giudizio dei propri colleghi





# Cosa può aiutare a costruire un ambiente Psychologically Safe?

- Alcune ricerche dimostrano che la **Psychological safety** è **fortemente associata a**
  - **Ruoli**
    - Definizione
    - Chiarezza
  - **Peer Support**
    - Ascolto e di condivisione ai colleghi (soprattutto se in difficoltà)
  - **Interdipendenza**
    - È più facile che si sviluppi in team dove è previsto il contributo di più membri
- Quando abbiamo una **buona comprensione dei compiti e delle responsabilità di ciascun membro del team** ed un supporto eccellente da parte dei colleghi, ci si sente più sicuri nel contribuire al lavoro del team



# Cosa può aiutare a costruire un ambiente Psychologically Safe?

- **Garantire il mutuo rispetto**

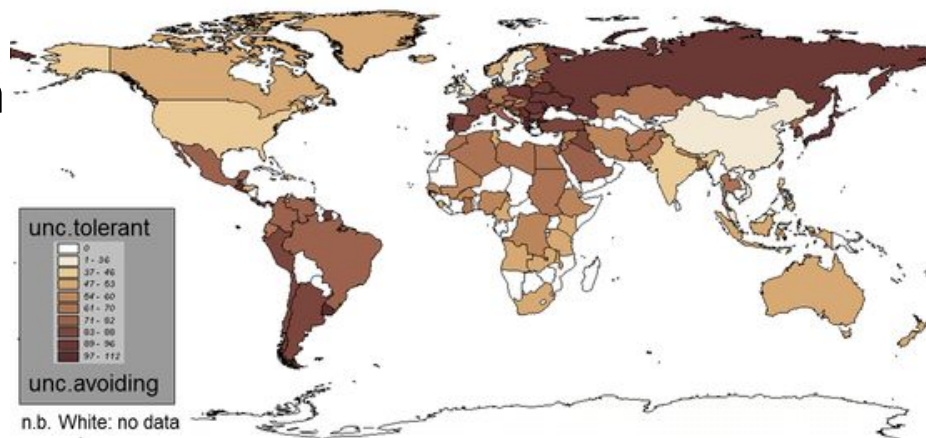
- **Essere trasparenti e poter comunicare apertamente** in un ambiente dove è e quindi **ogni membro del team può**
  - **Condividere ciò che ha imparato**
  - **Essere diretto**
  - **Prendersi dei rischi**
  - **Ammettere o far notare il fatto di essere chiari**
  - **Essere propenso a chiedere aiuto**



# Cosa può aiutare a costruire un ambiente Psychologically Safe?

- La gestione degli aspetti legati all'**Uncertainty Avoidance** ha un impatto considerevole sulla Psychological Safety
  - Per **Uncertainty Avoidance** si intende *quanto un individuo si "sente a proprio agio" in un clima di incertezza*
  - E' un concetto molto legato alla **cultura dei membri del team**
  - E' particolarmente accentuato in **team cross-culturali**

Uncertainty Avoidance World map



# Cosa può aiutare a costruire un ambiente Psychologically Safe?

- **Creare spazi** fisici o virtuali **per favorire**
  - **Innovazione**
  - **Creatività**
  - **Apprendimento**

“ **Creating these safe and structured spaces** for voice **was** absolutely **mission critical to a dramatic improvement in worker safety** ”

[Amy Edmondson]



“

There is an opportunity to **take inventory of the meetings** you have on your calendar.

**How many of them are really safe spaces for learning, for innovation, for critiquing, for reflecting on what's really going on?**

Some warning signs that your meetings may not be safe spaces for learning are overly packed agendas, or the same people or same positions doing all the talking, or not hearing things that are really outside the box.

So those signs can be a trigger that **maybe you have to step back and carve out some safe spaces for learning, improvement, and innovation.**

”

[Amy Edmondson]



# Cosa può aiutare a costruire un ambiente Psychologically Safe?

- Fare attenzione al **modo in cui si pongono le domande**
  - **Le domande non devono creare bias**
    - **ERRATA:**

“Mi sembra di notare che nelle ultime 3 retrospettive non sia emerso niente di significativo. Secondo voi dovremmo cambiare il formato?”
    - **CORRETTA:**

“Mi sembra di notare che nelle ultime 3 retrospettive non sia emerso niente di significativo. Cosa si può fare, secondo voi, per incentivare la partecipazione?”
  - **L'obiettivo dev'essere quello di far sentire le opinioni e la voce dei membri del team!**



# Cosa può aiutare a costruire un ambiente Psychologically Safe?

- **Dare e ricevere feedback**

- I manager *devono* dare feedback, ma devono trovare anche il modo di riceverli
- Sottolineare che **i feedback sono parte del processo di continuous learning**
  - **Non sempre i feedback sono piacevoli**, soprattutto **se evidenziano errori**
- **Condividere sempre l'impatto** di un determinato comportamento
  - Iniziare un feedback con frasi come **"Ho notato che..."**, **"Ho visto che..."** facendo capire cosa è stato percepito, **l'impatto del comportamento**
  - **Frasi come "Quando hai fatto questo..."**, **"Pensavo che tu..." sono report!**
- **Riconoscere che il feedback è incompleto**
  - Quello che ti sto dicendo è una **visione parziale**
  - Usare frasi come **"Ti dico ciò che ho notato e so che è solo una visione parziale..."**





# Cosa può aiutare a costruire un ambiente Psychologically Safe?

1. Emphasize that feedback is part of learning.
2. Always share impact.
3. Recognize that your feedback is necessarily incomplete.

---

Se vi può interessare l'argomento ne abbiamo parlato anche sul nostro blog...

<https://blog.codiceplastico.com/feedback-o-giudizio-la-differenza>

■ Usare frasi come **"Ti dico ciò che ho notato e so che è solo una visione parziale..."**



# Cosa può aiutare a costruire un ambiente Psychologically Safe?

- **Dare merito a chi si assume dei rischi**

- E' necessario riconoscere che **ogni iniziativa, ogni nuovo progetto** nascondono un certo grado di **incertezza e dei rischi**
- Quando si assume un rischio nessuno spera che finisca con un **fallimento**
- Esistono 3 tipologie di fallimento

- **Fallimenti prevedibili:** **esiste un processo** da seguire composto da una serie di step **che** portano ad un risultato certo. Per qualche ragione il processo **non viene seguito e si verifica il fallimento**

- **Fallimenti complessi:** siamo **in un contesto a noi familiare**, ma **qualcosa di inaspettato provoca il fallimento**

- **Fallimenti intelligenti:** a fronte di una **valutazione dei rischi**, purtroppo **potremmo non raggiungere i risultati sperati**



# Cosa può aiutare a costruire un ambiente Psychologically Safe?

- **Per quale tipologia di fallimento dovremo “Dare merito a chi ha si è assunto dei rischi”?**
  - **Fallimenti prevedibili**
  - **Fallimenti complessi**
  - **Fallimenti intelligenti**



# Cosa può aiutare a costruire un ambiente Psychologically Safe?

- Per quale tipologia di fallimento dovremo “Dare merito a chi ha si è assunto dei rischi”?
  - Fallimenti prevedibili
  - Fallimenti complessi
  - **Fallimenti intelligenti**



# Cosa può aiutare a costruire un ambiente Psychologically Safe?

- **Per quale tipologia di fallimento dovremo “Dare merito a chi ha si è assunto dei rischi”?**
  - Fallimenti prevedibili
  - Fallimenti complessi
  - **Fallimenti intelligenti**
- **Perchè?**

Perchè sono i contesti nei quali abbiamo esplorato qualcosa di nuovo, pur sapendo che c'erano dei rischi che abbiamo comunque evidenziato: **abbiamo innovato!**



# Cosa può aiutare a costruire un ambiente Psychologically Safe?

- Quali sono i benefici di celebrare chi si è assunto dei rischi?
  - Aumenta il coinvolgimento delle persone (**Employee Engagement**)
  - Si crea un ambiente sano ed innovativo in cui
    - E' chiaro che **prendere rischi calcolati è accettato**
    - Incoraggia le persone a condividere errori e fallimenti in anticipo, prima che sia troppo tardi. Questo porta alla creazione di un ambiente in cui c'è
      - **condivisione di informazioni** (**Information Sharing**)
      - **propensione all'apprendimento** (**Learning Behaviours**),
- In un ambiente **Psychologically Unsafe** i membri di un team tendono a prendersi **pseudo-rischi**, o *safe risks*
  - Non portano alcun valore: fanno solo scena!



“

*The belief that the team is safe for  
interpersonal risk-taking.*

That one will not be punished or  
humiliated for speaking up with ideas,  
questions, concerns, or mistakes.

”

[Amy Edmondson]





# Quali sono le conseguenze della mancanza di Psychological Safety?

- Rischio di **non innovare**
- Rischio che le persone **lascino l'azienda**
- Rischio di **non riuscire a trattenere i dipendenti più brillanti**
- Rischio di **fallire importanti traguardi**



# How can we measure Psychological Safety?

1. **On this team, I understand what is expected of me.**
2. We value outcomes more than outputs or inputs, and nobody needs to “look busy”.
3. If I make a mistake on this team, it is never held against me.
4. When something goes wrong, we work as a team to find the systemic cause.
5. All members of this team feel able to bring up problems and tough issues.
6. Members of this team never reject others for being different and nobody is left out.
7. It is safe for me to take a risk on this team.
8. It is easy for me to ask other members of this team for help.
9. Nobody on this team would deliberately act in a way that undermines my efforts.
10. My unique skills and talents are valued and utilised in my work as part of this team.



# How can we measure Psychological Safety?

1. On this team, I understand what is expected of me.
2. **We value outcomes more than outputs or inputs, and nobody needs to “look busy”.**
3. If I make a mistake on this team, it is never held against me.
4. When something goes wrong, we work as a team to find the systemic cause.
5. All members of this team feel able to bring up problems and tough issues.
6. Members of this team never reject others for being different and nobody is left out.
7. It is safe for me to take a risk on this team.
8. It is easy for me to ask other members of this team for help.
9. Nobody on this team would deliberately act in a way that undermines my efforts.
10. My unique skills and talents are valued and utilised in my work as part of this team.



# How can we measure Psychological Safety?

1. On this team, I understand what is expected of me.
2. We value outcomes more than outputs or inputs, and nobody needs to “look busy”.
- 3. If I make a mistake on this team, it is never held against me.**
4. When something goes wrong, we work as a team to find the systemic cause.
5. All members of this team feel able to bring up problems and tough issues.
6. Members of this team never reject others for being different and nobody is left out.
7. It is safe for me to take a risk on this team.
8. It is easy for me to ask other members of this team for help.
9. Nobody on this team would deliberately act in a way that undermines my efforts.
10. My unique skills and talents are valued and utilised in my work as part of this team.



# How can we measure Psychological Safety?

1. On this team, I understand what is expected of me.
2. We value outcomes more than outputs or inputs, and nobody needs to “look busy”.
3. If I make a mistake on this team, it is never held against me.
- 4. When something goes wrong, we work as a team to find the systemic cause.**
5. All members of this team feel able to bring up problems and tough issues.
6. Members of this team never reject others for being different and nobody is left out.
7. It is safe for me to take a risk on this team.
8. It is easy for me to ask other members of this team for help.
9. Nobody on this team would deliberately act in a way that undermines my efforts.
10. My unique skills and talents are valued and utilised in my work as part of this team.



# How can we measure Psychological Safety?

1. On this team, I understand what is expected of me.
2. We value outcomes more than outputs or inputs, and nobody needs to “look busy”.
3. If I make a mistake on this team, it is never held against me.
4. When something goes wrong, we work as a team to find the systemic cause.
- 5. All members of this team feel able to bring up problems and tough issues.**
6. Members of this team never reject others for being different and nobody is left out.
7. It is safe for me to take a risk on this team.
8. It is easy for me to ask other members of this team for help.
9. Nobody on this team would deliberately act in a way that undermines my efforts.
10. My unique skills and talents are valued and utilised in my work as part of this team.



# How can we measure Psychological Safety?

1. On this team, I understand what is expected of me.
2. We value outcomes more than outputs or inputs, and nobody needs to “look busy”.
3. If I make a mistake on this team, it is never held against me.
4. When something goes wrong, we work as a team to find the systemic cause.
5. All members of this team feel able to bring up problems and tough issues.
- 6. Members of this team never reject others for being different and nobody is left out.**
7. It is safe for me to take a risk on this team.
8. It is easy for me to ask other members of this team for help.
9. Nobody on this team would deliberately act in a way that undermines my efforts.
10. My unique skills and talents are valued and utilised in my work as part of this team.





# How can we measure Psychological Safety?

1. On this team, I understand what is expected of me.
2. We value outcomes more than outputs or inputs, and nobody needs to “look busy”.
3. If I make a mistake on this team, it is never held against me.
4. When something goes wrong, we work as a team to find the systemic cause.
5. All members of this team feel able to bring up problems and tough issues.
6. Members of this team never reject others for being different and nobody is left out.
- 7. It is safe for me to take a risk on this team.**
8. It is easy for me to ask other members of this team for help.
9. Nobody on this team would deliberately act in a way that undermines my efforts.
10. My unique skills and talents are valued and utilised in my work as part of this team.



# How can we measure Psychological Safety?

1. On this team, I understand what is expected of me.
2. We value outcomes more than outputs or inputs, and nobody needs to “look busy”.
3. If I make a mistake on this team, it is never held against me.
4. When something goes wrong, we work as a team to find the systemic cause.
5. All members of this team feel able to bring up problems and tough issues.
6. Members of this team never reject others for being different and nobody is left out.
7. It is safe for me to take a risk on this team.
- 8. It is easy for me to ask other members of this team for help.**
9. Nobody on this team would deliberately act in a way that undermines my efforts.
10. My unique skills and talents are valued and utilised in my work as part of this team.



# How can we measure Psychological Safety?

1. On this team, I understand what is expected of me.
2. We value outcomes more than outputs or inputs, and nobody needs to “look busy”.
3. If I make a mistake on this team, it is never held against me.
4. When something goes wrong, we work as a team to find the systemic cause.
5. All members of this team feel able to bring up problems and tough issues.
6. Members of this team never reject others for being different and nobody is left out.
7. It is safe for me to take a risk on this team.
8. It is easy for me to ask other members of this team for help.
- 9. Nobody on this team would deliberately act in a way that undermines my efforts.**
10. My unique skills and talents are valued and utilised in my work as part of this team.



# How can we measure Psychological Safety?

1. On this team, I understand what is expected of me.
2. We value outcomes more than outputs or inputs, and nobody needs to “look busy”.
3. If I make a mistake on this team, it is never held against me.
4. When something goes wrong, we work as a team to find the systemic cause.
5. All members of this team feel able to bring up problems and tough issues.
6. Members of this team never reject others for being different and nobody is left out.
7. It is safe for me to take a risk on this team.
8. It is easy for me to ask other members of this team for help.
9. Nobody on this team would deliberately act in a way that undermines my efforts.
- 10. My unique skills and talents are valued and utilised in my work as part of this team.**





**Grazie!**

Per ulteriori chiarimenti contattare [gianni.bossini@codiceplastico.com](mailto:gianni.bossini@codiceplastico.com)

FOLLOW US

