

KARTA PEWNOŚCI SIEBIE

JAK ZABRAĆ GŁOS, GDY BOISZ SIĘ OCENY?

1. SZYBKIE AUDYT SYTUACJI

Zanim się odezwiesz, weź **trzy ciche i głębokie oddechy**. To uspokoi tętno i drżenie głosu. Następnie zadaj sobie pytanie: czy moje milczenie wynika z braku wiedzy, czy z lęku przed reakcją otoczenia? Jeśli to LĘK – wybierz odpowiedni wariant.

2. BANK BEZPIECZNYCH ZWROTÓW

Wybierz zdanie, które najlepiej pasuje do sytuacji. Są skonstruowane tak, by budować Twój autorytet i bezpieczeństwo psychologiczne.

WARIANT A: **Dostrzegasz błąd w danych/planie**. Zamiast milczeć, powiedz:

„Patrząc na te dane (np. raport z wczoraj), widzę ryzyko, które mogło nam umknąć. Poświęćmy minutę, żeby się temu przyjrzeć.”

„Moje informacje wskazują na to, że warunki w tym obszarze się zmieniły. Spójrzmy na plan z uwzględnieniem tych nowych faktów.”

„Zależy mi na sukcesie naszego projektu, dlatego muszę zgłosić czerwoną flagę przy punkcie X.”

WARIANT B: **Masz inne zdanie niż szefowa/zespół**. Zamiast przytakiwać, odpowiedz:

„Rozumiem cel, do którego dążymy, ale patrząc na to z mojej perspektywy, mam wątpliwości co do ... Co powiecie na alternatywę?”

„Zrobmy szybki test: co zrobimy, jeśli założenie X okaże się błędne?”

„Rozumiem ten kierunek, niemniej warto jeszcze zwrócić uwagę na element Y, abyśmy nie zostali zaskoczeni w trakcie realizacji”.

WARIANT C: **Popeliłaś błąd**. Zamiast obawiać się czy ktoś zauważy, powiedz:

„Zauważyłam błąd w moich obliczeniach i już naniosłam poprawkę, żebyśmy pracowali na aktualnych danych”

„To moje niedopatrzenie, pomóżcie mi je usunąć.”

„Mój błąd. Przeoczyłam ..., dobrze, że wyłapaliśmy to teraz.”

3. REAKCJA MA ZNACZENIE

Gdy ktoś inny zabiera głos, zgłasza błąd lub ma inne zdanie, Twoja reakcja decyduje o tym, czy następnym razem ta osoba również się odezwie. **Buduj mikroklimat zaufania:**

Zamiast oceniać („Znowu coś wymyślasz”), podziękuj: *„Dzięki, że to wyłapałaś/eś teraz, a nie na etapie wdrożenia.”*

Zamiast bronić swojego zdania, dopytaj: *„Ciekawa perspektywa, co dokładnie w tych danych Cię niepokoi?”*

Zamiast szukać winnego przy błędzie, szukaj rozwiązania: *„Dobrze, że o tym mówisz. Jak możemy to wspólnie naprawić?”*

💡 A wiesz, że... według słynnego badania Google (Projekt Arystoteles), bezpieczeństwo psychologiczne to czynnik nr 1, który odróżnia zespoły wybitne od przeciętnych. Nie chodzi o to, kto jest „najmądrzejszy” w pokoju, ale o to, czy każdy uczestnik (każdy! Od pracownika liniowego po Szefową) czuje, że może zadać pytanie lub wskazać błąd bez ryzyka wyśmiania, krytyki. Kiedy każdy w zespole dba o ten mikroklimat, cała grupa unika „wejścia na minę” 🙌