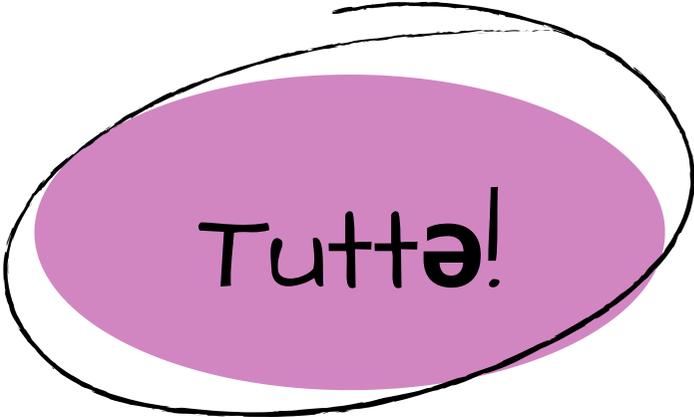


Mini-guida intergalattica per trasformare gli errori

Dal pianeta della paura di sbagliare
alla galassia degli apprendimenti.

TARA

Organizzazioni pioniere, chi ha paura di sbagliare?



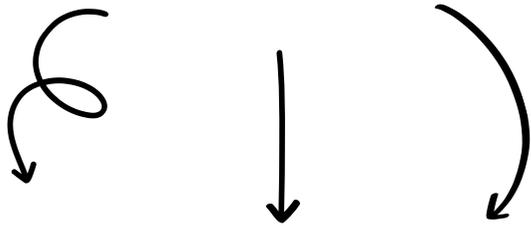
Tuttə!



Niente di strano: il
problema non è
commettere errori ma
non coglierne il
potenziale.

Gli errori sono
“correttori di futuro”
(cit. Daniela Lucangeli)
se solo sappiamo
come trasformarli.

Per trasformare l'errore, partiamo da quello che sentiamo.



Cosa proviamo quando pensiamo agli errori sul lavoro?

Due sono le polarità emotive:

1 L'universo della paura di sbagliare

- autodifesa
- brivido
- colpa
- frustrazione
- nascondiglio
- giudizio
- sudore

2 La galassia dell'apprendimento

- imparare
- stimolo
- umano

Come possiamo viaggiare dalla paura di sbagliare all'apprendimento?

Non possiamo farlo da sole!

Abbiamo bisogno di contesti sicuri: organizzazioni e team

- ✕ ispirate dalla cultura del feedback
- ✕ dove sperimentare sicurezza psicologica

- ✕ dove guardiamo al processo in cui avviene l'errore non alla persona che lo compie
- ✕ in cui nessuno pensa "io sono sbagliato" ma "io ho sbagliato"
- ✕ ispirate ai Lego: la base solida (fiducia) non ci fa crollare

Ok, tutto molto interessante
(cantava Rovazzi)

Ma nel concreto del lavoro quotidiano?

Abbiamo co-progettato piccole pratiche da portare nei team per trasformare l'errore in apprendimento.

1

PRENDETELE

2

SPERIMENTATELE

3

CAMBIATELE



Raccontateci le vostre!



Retrospektiva mensile di analisi degli errori

Un incontro con diverse forme: di gruppo o a due, come un colloquio. L'obiettivo è guardare ai processi che hanno innescato gli errori e non alle persone che li hanno compiuti.

NO

Non fare come Marco Masini che chiede: perché lo fai?

Fai come uno scienziato: analizza i flussi di comunicazione, i compiti, i carichi di lavoro!



Tieni il tempo! Può essere utile creare uno spazio dove raccogliere i commenti in modalità asincrona prima della retrospektiva. Serve a fare ordine, organizzando i contenuti in categorie cui dare una priorità: così si può discutere meglio!





Contesti di simulazione dell'errore

Benvenuto error training!



Fai gli esercizi

- 1 ispirati al cattivo di un film: peggiora la situazione. Che fai? Come?
- 2 costruisci storie tristi con il metodo "Sì, ma", scrivile e discutille in team
- 3 immagina problemi futuri e con il team risolvili prima che si presentino!
- 4 gioca a "Potrebbe piovere!": nota cosa potrebbe andare peggio e assumi un'altra prospettiva.

La nostra mente ama pensare in negativo! Facciamoglielo fare senza rimuginare e portando fuori le paure: quando le liberiamo non le teniamo più dentro, dove crescono a dismisura, e possiamo riderne (e chiedere aiuto prima che si realizzino!)



Il leader che sbaglia
lo dice!

Come creare organizzazioni dove le
persone non hanno paura di
ammettere l'errore?

Con una
leadership che
ammette lo
sbaglio!

Creiamo un clima di sicurezza psicologica: l'errore non è una colpa di cui vergognarsi ma un momento nel processo che si può affrontare insieme.

- L'errore nascosto può generare una catena di sbagli
- L'errore condiviso può innescare una filiera creativa

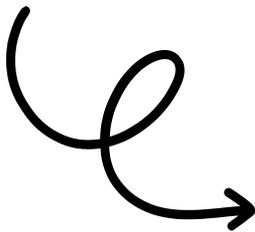
Non si tratta di sminuire un ruolo o un errore. Al contrario: si tratta di assumere quella che lo psicologo delle organizzazioni Adam Grant chiama umiltà sicura di sé. La capacità di chiedere supporto con curiosità senza il timore di non essere all'altezza.



Team mistake leader

Una persona di riferimento nel gruppo in grado di facilitare la riflessione sull'errore per non guardare la colpa ma il messaggio e l'insegnamento che porta.

L'errore può essere un momento di passaggio: una soglia.



Per superarla possiamo avere bisogno di qualcuno con cui parlare per capire perché e come abbiamo commesso uno sbaglio, in quale processo, e cosa possiamo imparare.

Il ruolo può passare da persona a persona creando una circolarità di competenze e apprendimenti.



La lavagna delle lezioni apprese

Prendere nota su un documento condiviso delle lezioni apprese dagli errori, non degli errori commessi!

L'obiettivo è



passare dalla colpa individuale all'apprendimento collettivo

e di creare una sorta di guida alle lezioni apprese che costituirà una memoria condivisa per il team e un lavoro in costante divenire.

La lavagna può rappresentare la fase conclusiva di tutte le pratiche descritte e diventare un vero e proprio manuale co-creato dal team da diffondere nell'organizzazione.

