

5 tips voor
**psychologische
veiligheid**
op het werk



Wat is **psychologische veiligheid**?

De term psychologische veiligheid werd in 2019 geïntroduceerd door Harvard-professor Amy Edmondson.

Als je je psychologisch veilig voelt, voel je je op je gemak om dingen te zeggen en kritische vragen te stellen, en ben je niet bang om te falen. Het is volgens Edmondson een belangrijke voorwaarde voor groei en innovatie.

En het werkt echt. Techgigant Google deed twee jaar lang onderzoek naar de succesfactoren van High

Performance Teams en ontdekte dat psychologische veiligheid een belangrijke rol speelt.

Hoe zorg je voor psychologische veiligheid in je team? Wij hebben 5 tips voor je.





1 Draag de boodschap uit dat het **oké is om te falen**

Dat fouten maken erbij hoort als je wil leren en verbeteren, is makkelijk gezegd. Het is een stuk minder makkelijk als het over je eigen fouten gaat.

Toch is het belangrijk dat je je kwetsbaar durft op te stellen, want zo zorg je voor vertrouwen. Dus praat over je eigen fouten, ga in gesprek met je team over wat beter had gekund, en steun je mensen als er iets misgaat. De echte cultuuromslag ontstaat pas als je actief de boodschap uitdraagt dat het oké is om te falen.

2 Stimuleer de **dialogoog**

Onderzoek laat zien dat teams waarin de leidinggevende 80% van de tijd (of meer) aan het woord is, minder succesvol zijn dan teams waarin iedereen evenveel aan het woord komt.

De les? Stimuleer de dialoog en voer echte gesprekken met je team in plaats van mensen te vertellen wat ze moeten doen.

Psychologische veiligheid hangt nauw samen met engagement. Wil je betrokkenheid stimuleren, zorg er dan voor dat je mensen zich gehoord voelen en het gevoel hebben dat hun bijdrage ertoe doet.





3 Vier de **verschillen** tussen mensen

Voor psychologische veiligheid is het belangrijk dat mensen zichzelf kunnen zijn en begrijpen dat juist de verschillen tussen mensen een sterk team maken.

Volgens Insights hebben die verschillen met psychologische voorkeuren te maken. We koppelen die voorkeuren aan kleuren. Elke kleur heeft sterke kanten én uitdagingen.

Een succesvolle samenwerking begint met inzicht in jezelf en je teamgenoten en het herkennen, waarderen en benutten van de onderlinge verschillen.

4 Stel je mensen in staat om te **excelleren**

Wil je dat je mensen zich veilig voelen op het werk, dan is het belangrijk om na te denken over hoe je ze kunt helpen het beste uit zichzelf te halen.

Hoe werken ze het liefst? Hoe vaak en op welke manier willen ze even contact? Hoeveel autonomie willen ze? En hoe zorg je voor vruchtbare overleggen?

Het zal voor iedereen anders zijn. Als je rekening houdt met persoonlijke voorkeuren en jouw stijl daarop afstemt, stel je mensen in staat te excelleren.





5 Blijf inzetten op **verbinding**

Wat betekent het vele thuiswerken eigenlijk voor de psychologische veiligheid? We mogen thuis dan wel productiever zijn dan op kantoor, dat we 'minder worden afgeleid' door collega's heeft ook een keerzijde: als er minder verbinding is, hebben we ook minder het gevoel dat we erbij horen en dat onze collega's er voor ons zijn als we hen nodig hebben.

Het voelt niet alleen minder veilig, het maakt ook minder gelukkig. We hoeven niet elke minuut van de werkdag productief te zijn. Sterker nog: je haalt meer uit je team als je inzet op goede relaties en verbinding.

Meer weten over
hoe je zorgt voor
**psychologische
veiligheid** in je
team?

Neem contact met ons op
www.vital-talent.nl



VitalTalent is een officiële samenwerkingspartner van Insights Discovery

