

# Tips voor evalueren en creëren van psychologische veiligheid

Tool gelinkt aan pagina  
44

Werkvorm11: Psychologische veiligheid binnen je  
VZP-team

## Tips voor evalueren en creëren van psychologische veiligheid

### Wat is psychologische veiligheid?

Psychologische veiligheid wordt gedefinieerd als de mate waarin je je veilig voelt om interpersoonlijke risico's te nemen in je team. Het reflecteert hoe je het sociale klimaat van je team bestempelt en is een graadmeter van je bereidheid om er op te vertrouwen dat je teamleden geen misbruik van je maken. Je herkent het vast wel: je werkt met of in een team waar dingen spelen. Je voelt meteen spanning, een roze olifant in de ruimte. Maar niemand durft wat te zeggen. Men spreekt elkaar niet aan. Eigen meningen blijven achterwege en teamleden reageren defensief.

### Wat kan jij als coach en team doen om meer psychologische veiligheid te creëren?

#### Tip 1: Beter faciliteren

Start als facilitator eens door je eigen onzekerheid op tafel te leggen. Deel je zorgen met je teamleden en stel je kwetsbaar op. Niemand heeft in deze tijd het antwoord. Maak tijd en ruimte voor het delen van zorgen en onzekerheid. En wanneer je de zorgen van je teamleden aanhoort, denk dan: "Hoe kan ik meer empathisch en doordacht antwoorden?"

#### Tip 2: Beter luisteren

Beter en bewuster luisteren helpt. Je pikt onzekerheid dan eerder op en bent scherper en meer betrokken. Goed luisteren kun je oefenen. *Focused listening* is heel bewust signaleren wanneer je tijdens het luisteren met je eigen gedachten bezig bent. Vaak zijn mensen aan het luisteren met de intentie om te reageren.

#### Tip 3: Beter focus

Helder hebben waar je naartoe werkt en waarom haalt onzekerheid weg en maakt de weg vrij voor creatieve oplossingen. Een van de uitdagingen die wij zelf regelmatig ervaren is het ontbreken van een duidelijke focus bij een nieuwe teamsamenstelling. Zeker wanneer het in het kader van VZP om een 'fluide' samengesteld team gaat, met leden die elkaar vaak niet of minder goed kennen.

#### Tip 4: Evalueren om dan te verbeteren!

Zie volgende pagina in deze bijlage.

## Vragenlijst: De psychologische veiligheid in je team evalueren

Met deze vragenlijst kun je jouw oordeel over de psychologische veiligheid van je team vaststellen.

Het meten van psychologische veiligheid is makkelijker dan je misschien denkt. Met een wetenschappelijk gevalideerde vragenlijst ontwikkeld door Harvard professor Amy Edmondson – wetenschappelijk verantwoord dus – meet je snel hoe je team haar sociale klimaat beoordeelt. Deze 7 vragen levert een totaalbeeld van psychologische veiligheid in het team.

**Vraag 1: Wanneer iemand in het team een fout maakt wordt dat vaak tegen hem of haar gebruikt**

1. zeer oneens
2. oneens
3. neutraal
4. eens
5. zeer eens

**Vraag 2: In dit team is het makkelijk om gevoelige onderwerpen en problemen te bespreken**

1. zeer oneens
2. oneens
3. neutraal
4. eens
5. zeer eens

**Vraag 3: In dit team worden mensen soms afgewezen omdat ze anders zijn**

1. zeer oneens
2. oneens
3. neutraal
4. eens
5. zeer eens

**Vraag 4: Het is absoluut veilig om een risico te nemen in dit team**

1. zeer oneens
2. oneens
3. neutraal
4. eens
5. zeer eens

**Vraag 5: Het is moeilijk om anderen uit het team om hulp te vragen**

1. zeer oneens
2. oneens
3. neutraal
4. eens
5. zeer eens

**Vraag 6: Niemand in dit team handelt bewust op een manier die mijn inspanningen ondermijnen**

1. zeer oneens

2. oneens
3. neutraal
4. eens
5. zeer eens

**Vraag 7: Mijn unieke vaardigheden en talenten worden door mijn teamleden gewaardeerd en gebruikt**

1. zeer oneens
2. oneens
3. neutraal
4. eens
5. zeer eens

Bronnen:

Vragenlijst aangepast op basis van het wetenschappelijke werk van Prof dr Amy Edmondson (<https://amyedmondson.com/>) en het vertalingswerk van <https://scrumacademy.nl/>.

Anshu K. Jain, Mary L. Fennell, Anees B. Chagpar, Hannah K. Connolly, and Ingrid M.

Nembhard. [Moving Toward Improved Teamwork in Cancer Care: The Role of Psychological Safety in Team Communication](#). Journal of Oncology Practice 2016 12:11, 1000-1011

### Snelle checklist: Wees alert

Volgens onderzoek (Jerome Van Dongen) moet je extra alert zijn wanneer er sprake is van meerdere van de volgende symptomen in je team:

1. Er zijn geen meningsverschillen of uiteenlopende gezichtspunten
2. Er worden nauwelijks vragen gesteld tijdens overlegmomenten
3. Moeilijke of pijnlijke VZP-gesprekken of andere gerelateerde thema's worden vermeden
4. Er wordt weinig tot geen feedback gegeven of gevraagd
5. Men spreekt nauwelijks, zelden tot nooit over VZP-casussen die niet goed afliepen (soms wordt de oorzaak bij anderen gezocht)
6. Leidingevenden of 1 discipline is overwegend aan het woord tijdens overleg over VZP (anderen krijgen weinig kans om mening of expertise in te brengen)
7. Op collegiale verzoeken om hulp bij VZP reageert men afwijzend (vaak omdat men zich niet bewust is van het nut of belang van VZP, of omdat men dit zijn/haar rol niet vindt)
8. Medewerkers kennen elkaars rol en meerwaarde bij VZP niet

