



Donderdag 14 oktober 2021

MAINSTAGE

Een open en veilig werkklimaat

DE SLEUTEL TOT SUCCESVOLLE TEAMS

Joriene Beks & Hans van der Loo



Berenschot



Welkom!

- Starters
- Wat is psychologische veiligheid?
- Hoe werkt het?
- Hoe krijg je het werkend?



USER MANUAL



Bouwstenen voor Persoonlijke Handleiding

WAT JE VOORAF OVER MIJ MOET WETEN

- ☐ Mijn achtergrond
- ☐ Eerste indruk van mij
- ☐ Wat ik belangrijk vind
- ☐ Waar ik sterk in en trots op ben
- ☐ Wat ik verder nog heb gedaan
- ☐ Wat niet onbelangrijk is te weten...

GEBRUIKSAANWIJZING

- ☐ Omgeving waarin ik mij thuis voel
- ☐ Hoe ik het liefste werk (wanneer sta ik aan/uit?)
- ☐ Wat mijn werkuren en ritmes zijn
- ☐ Hoe ik het liefst samenwerk
- ☐ Hoe ik het beste communiceer
- ☐ Hoe ik graag feedback krijg
- ☐ Hoe ik afspraken maak
- ☐ Enz.

ONDERHOUD EN WAARSCHUWINGEN

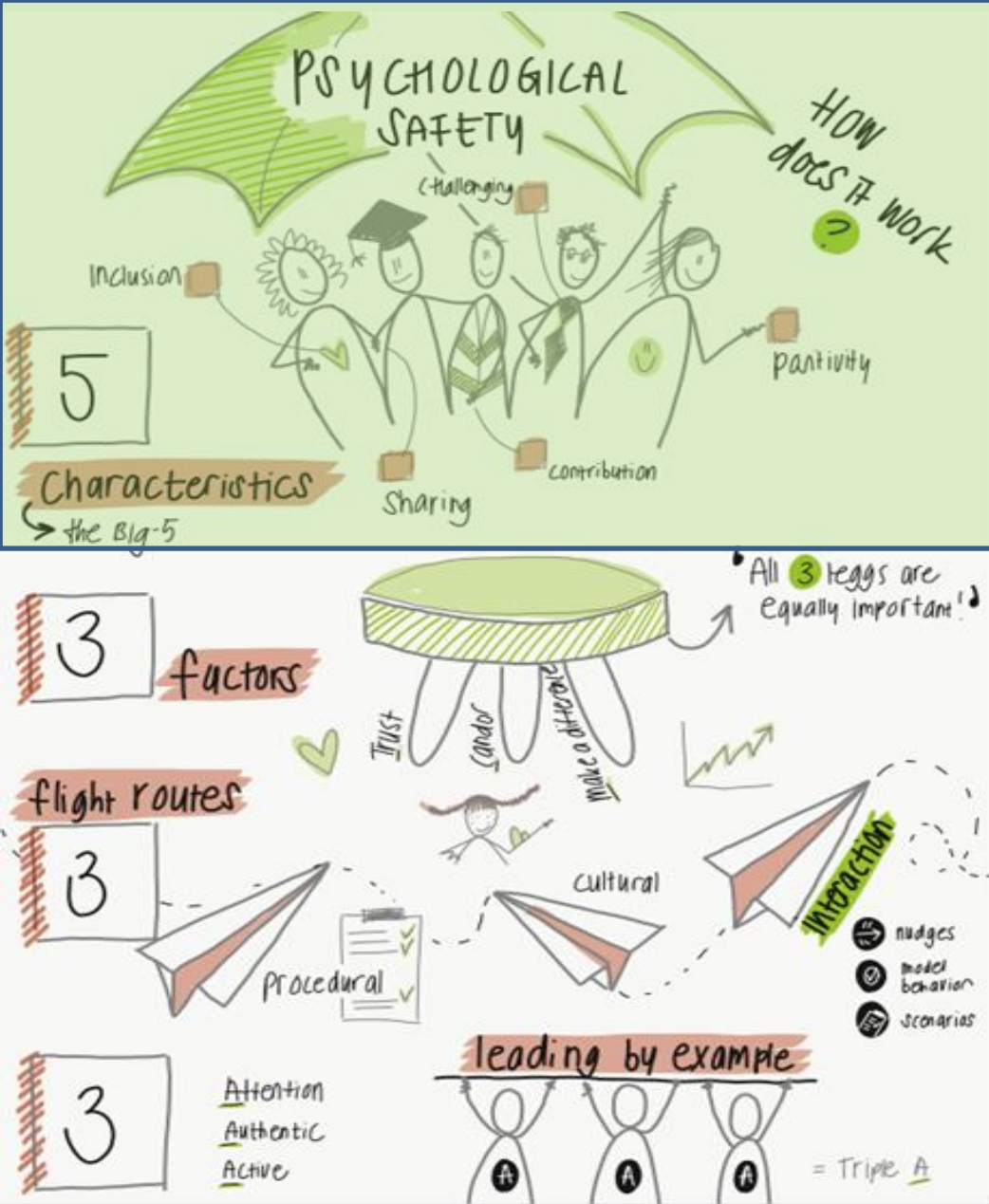
- ☐ Hoe je mij duurzaam kunt inzetten
- ☐ Wat mijn onderhoud tips zijn
- ☐ Waardoor ik nieuwe energie tank
- ☐ Waardoor ik energie lek
- ☐ Waar je bij mij niet mee moet aankomen

STA OP *of* BLIJF ZITTEN!

MAINSTAGE



Berenschot



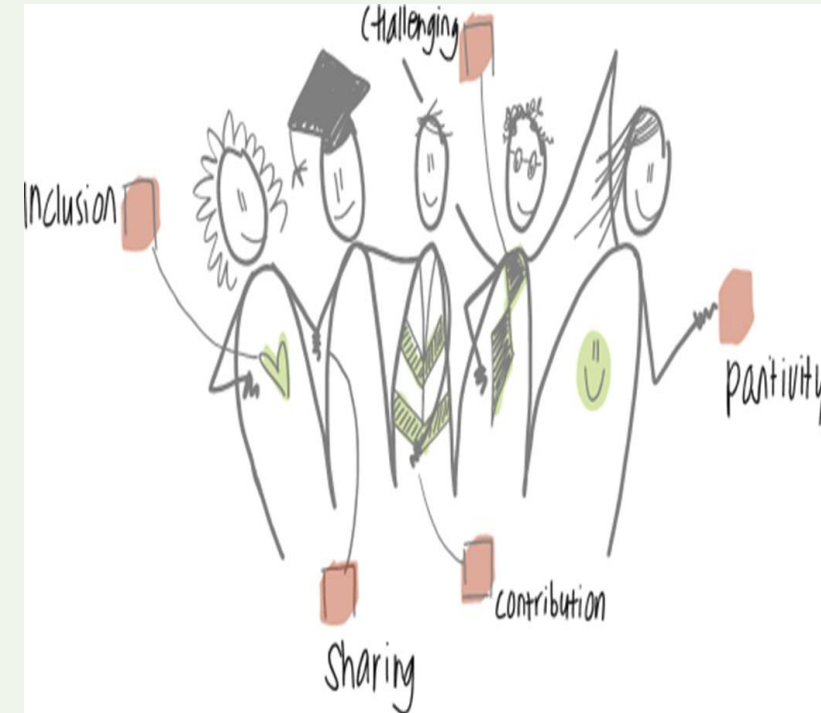
1. Psychologische Veiligheid, wat is dat?

Actualiteit van Psychologische veiligheid:

- **VOCA-wereld** staat in teken van leren, innoveren en presteren...
- ... en noopt tot snel, slim, soepel en slagvaardig **samenspel**...
- ... dat **interpersoonlijke risico's** met zich meebrengt

5 Kenmerken ('BIG FIVE')

- Inclusie** — gevoel erbij te horen, jezelf kunnen zijn .
- Delen** — delen van meningen, openlijk bespreken van fouten.
- Leveren** — volwaardig meedoen bij prestaties.
- Uitdagen** — nieuwe ideeën opperen, de boel opschudden.
- Positiviteit** — iedereen is verantwoordelijk voor een positieve sfeer.





Signalen van Psychologische Veiligheid

Inclusie

Iedereen voelt zich thuis, energieke en informele sfeer, persoonlijke aandacht, oogcontact, levendige gesprekken, jezelf kunnen zijn.

Delen

Gelijkwaardige relaties, delen van meningen, openhartige discussies, vragen om feedback, fouten openlijk bespreken.

Leveren

Absolute wil om het verschil te maken, hoge eisen en verwachtingen, iedereen doet enthousiast mee, elkaar verantwoordelijk houden voor voortgang.

Uitdagen

Je kwetsbaar opstellen, durven te confronteren, intellectuele spanning opzoeken.

Positiviteit

Enthousiasme en optimisme uitstralen, 'ontgiftigen' van negatieve sfeer, elkaar ondersteunen.



Signalen van Psychologische Onveiligheid

Exclusie vs inclusie

Zichtbare statusverschillen, weinig aandacht voor elkaar, eenzaamheid, ongelijke verdeling van spreektijd, elkaar voor schut zetten en openlijk afbranden, intolerantie jegens mensen die anders zijn/denken.

Cultuur van zwijgzaamheid vs. delen

Weinig mensen durven te zeggen wat ze denken, anderen overrulen, selectief luisteren, fouten wegmoffelen, nadruk op persoonlijke schuld wanneer fouten zijn gemaakt.

Meehobbelen vs. leveren

Afbakenen van posities en domeinen, successen worden gekaapt door hogergeplaatsten, te veel doelen, vage stippen aan de horizon, geen verantwoordelijkheid nemen voor prestaties.

Passief volgen vs uitdagen

Lastige vragen negeren of ontwijken, rigide opvattingen, zenden en niet onderbroken willen worden, nieuwe ideeën als een persoonlijke aanval zien, blinde vlekken.

Negativiteit vs positiviteit

Kille en afstandelijke sfeer, sarcasme en cynisme, gedoe, irritaties, conflicten, intimidatie, pesten, kleineren.



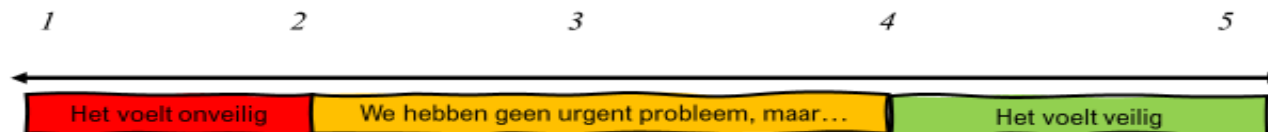
Psychologische Veiligheid Monitor



Medewerkers Nederland

2014 – 2021 (Scores 1 – 5)

Bron: EnergyFinder, 35.000 werknemers



	2014	2019	2021
Inclusie	3,6	3,5	2,9
Delen	1,6	1,7	1,8
Leveren	3,2	3,4	2,8
Uitdagen	3,5	3,3	3,1
Positiviteit	3.1	3,2	2,7
Index	3,0	3,1	2,7

“

DELEN

meningen geven,
bespreken van fouten, leren

”

in ons team...

“Zijn mensen openhartig naar collega's toe EN óók naar leidinggevenden.”



“

DELEN

meningen geven,
bespreken van fouten, leren

”

in ons team...

“Is het gebruikelijk om feedback te geven én te vragen.”



“

DELEN

meningen geven,
bespreken van fouten, leren

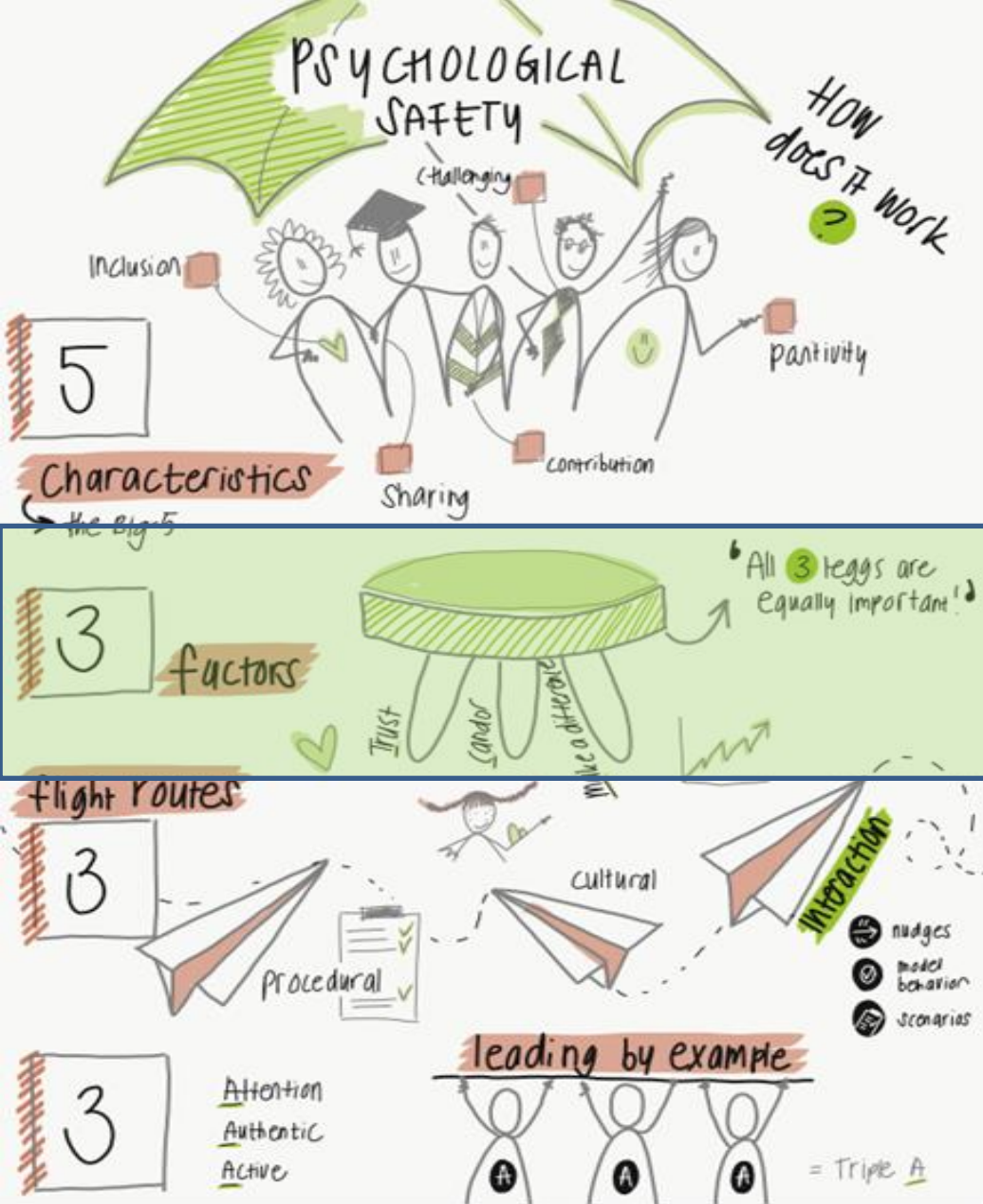
”

in ons team...

“Worden fouten toegegeven en met elkaar besproken.”

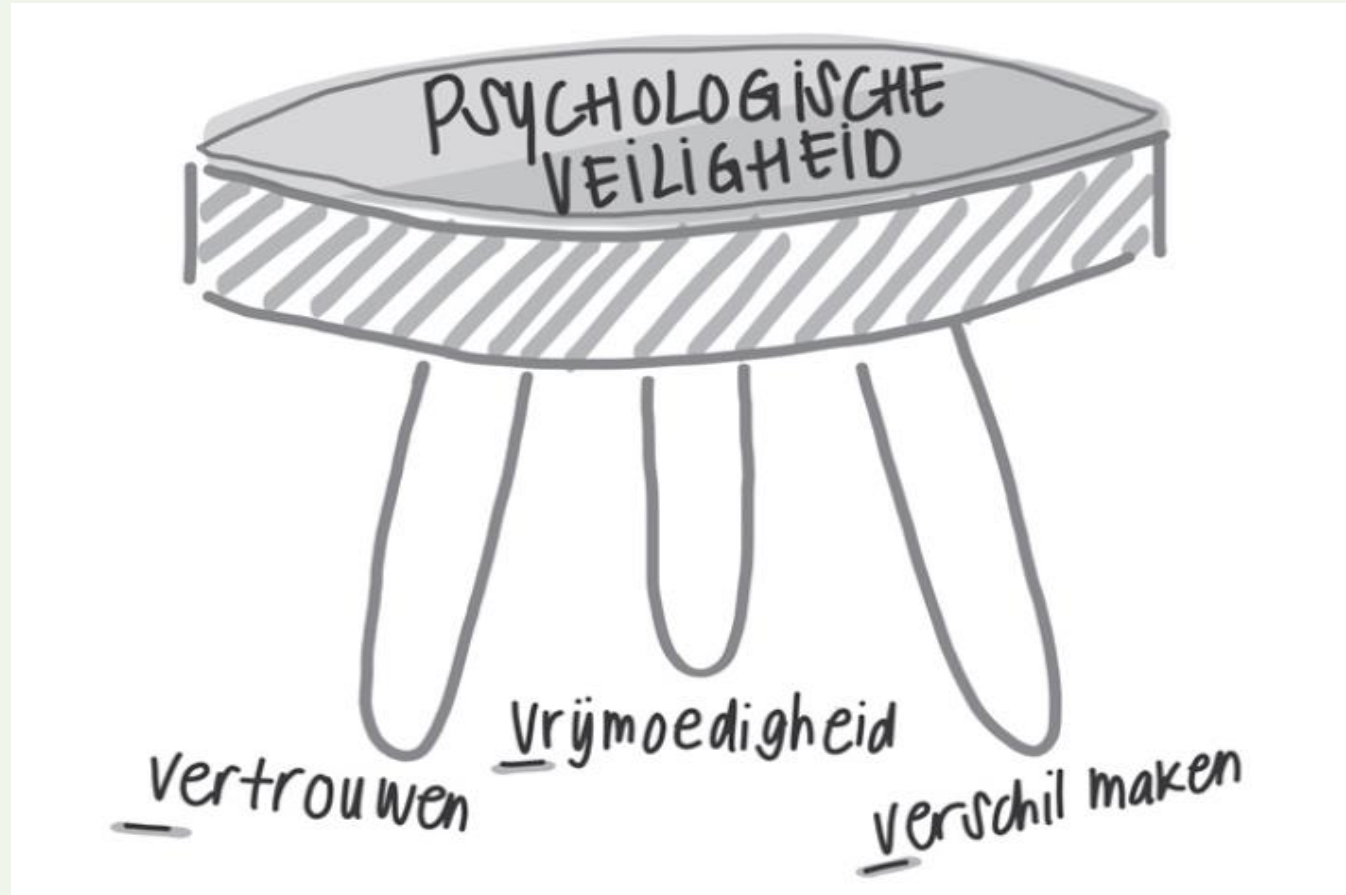


PRAATKAARTEN



2. Hoe werkt Psychologische Veiligheid?

Drie drijvende krachten



Berenschot

Knoppen om aan te draaien...

VERTROUWEN



Echte verbondenheid

- Gedeelde betekenis, purpose
- Integriteit, eerlijkheid, fair
- Gemeenschappelijk kader

VRIJMOEDIGHEID



Aanwezigheid

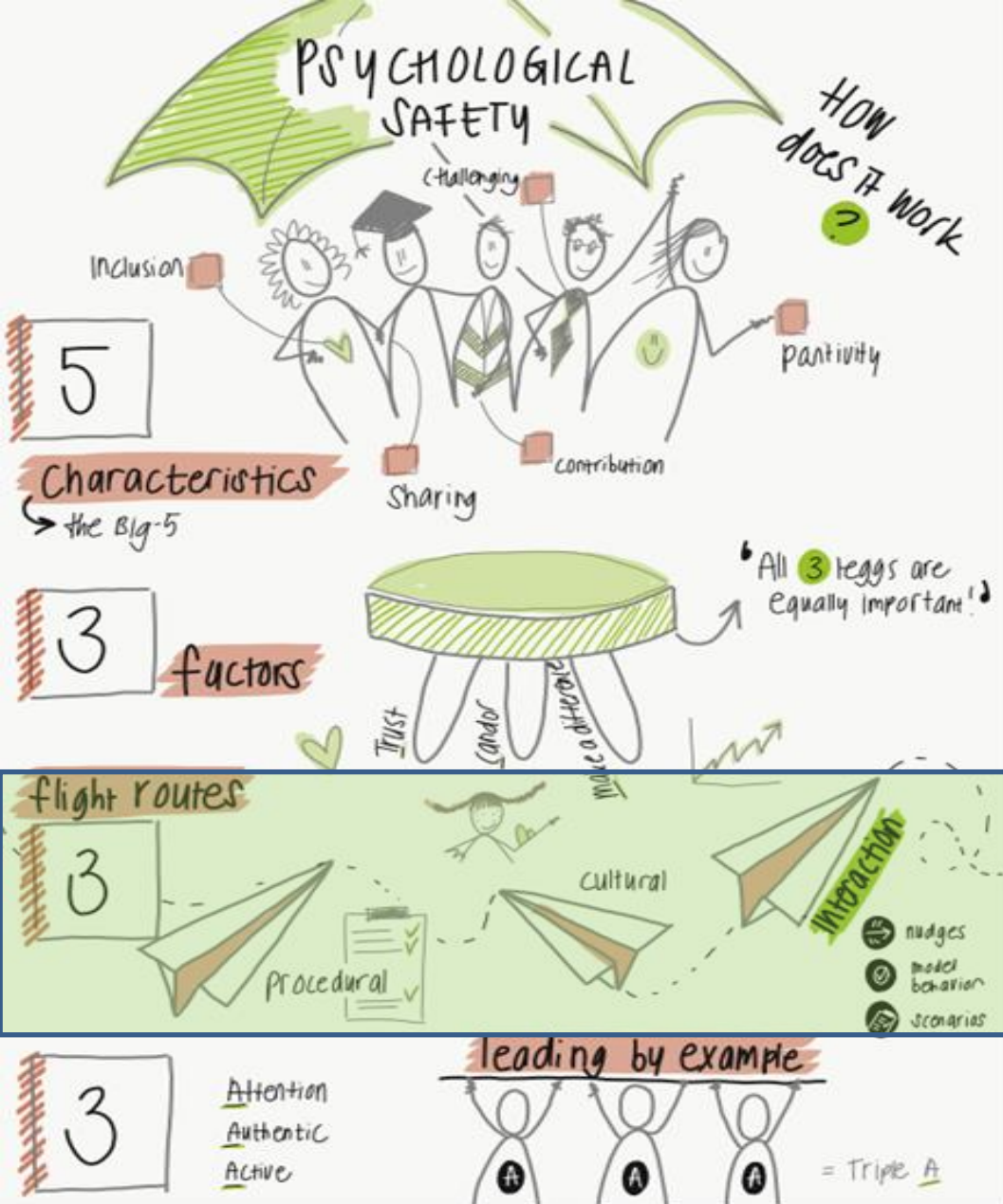
- Autonomie
- Zelfvertrouwen
- Radicale openhartigheid

VERSCHIL MAKEN



Impact

- Gedeelde opgave
- Vooruitgang door focus op essentie
- Elke dag opnieuw leren



3. Hoe maak JIJ Psychologische Veiligheid werkend?

Fysieke veiligheid



Hoog technologische omgevingen
Procedures, protocollen en systemen
Voorkomen van fouten en rampen

Focus op naleving

Sociale veiligheid



Ongewenste gedragingen/angstcultuur
Culturele verandering
Collectieve warden, normen, rituelen

Focus op socialisatie/normalisatie

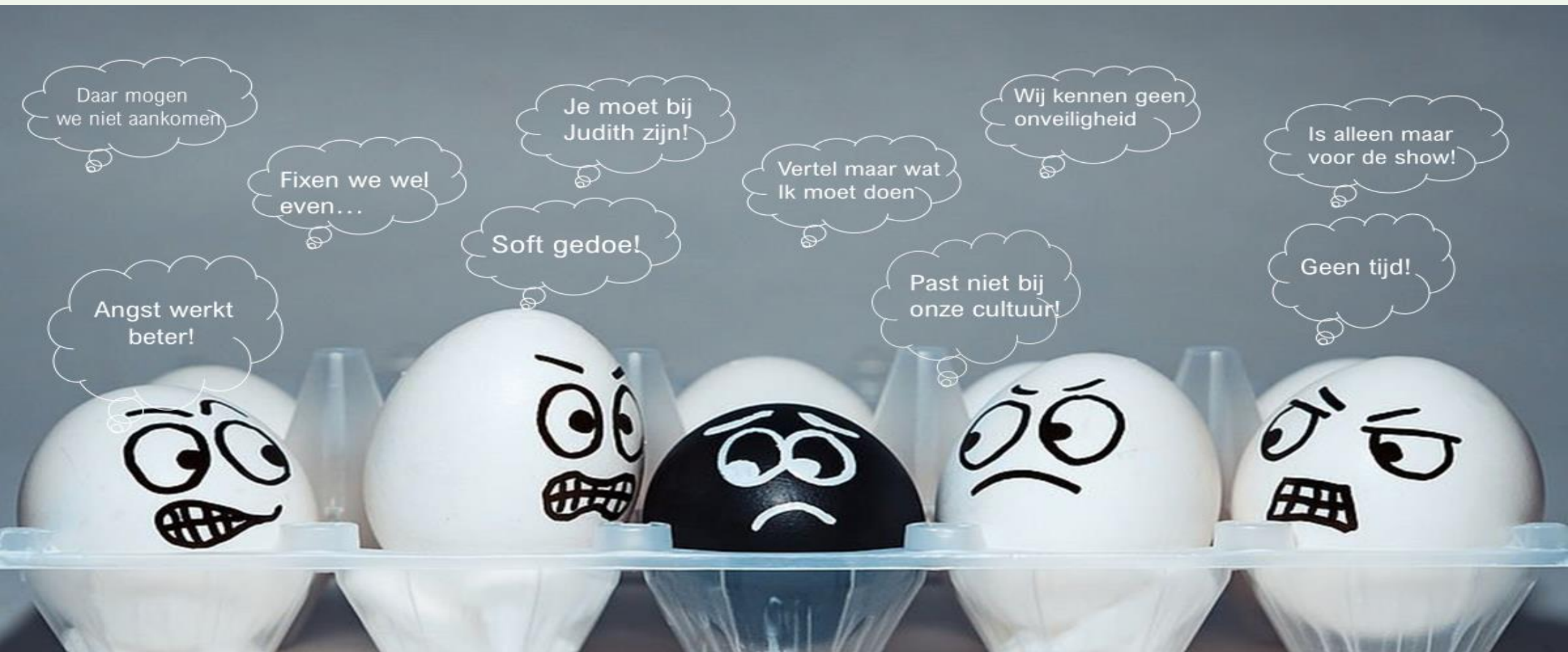
Psychologische veiligheid



Interacties, onderlinge relaties
Samenspel binnen/tussen teams
Verbinden, leren, innoveren, presteren

Focus op samenspel

Stap 1. De weg bereiden: bewustwording van vooroordelen... **MAINSTAGE**



Berenschot

Vooroordelen..... die je een open en vrij gesprek in de weg zitten



Afschuiven: ervan uitgaan dat een ander het wel zal zeggen

Actie: geen woorden, maar daden. Genoeg gepraat, actie!

Angst: verlamd worden door de gedachte wat er zou kunnen gebeuren

Anker: je bij de vorige spreker (m/v) aansluiten

Attributie: iets toeschrijven aan andere personen, groepen, situaties

Autoriteit: je conformeren aan de mening van een autoriteit

Beleving: persoonlijke en laatste ervaring als maatgevend beschouwen

Blinde vlek: dingen niet zien, blinde vlekken aan anderen toeschrijven

Blijspraak: zelfgenoegzaam de illusie van controle verkondigen

Complot: negatieve patronen in niet samenhangende zaken zien

Conservatisme: nieuwe informatie buitensluiten omdat het is, wat het is

Cultuur: vanuit eigen (sub)cultuur denken, in culturele hokjes stoppen

... Re-framen, herkaderen of omdenken

Zwijgen
is geen
optie

Stap 2. Activeren door (waarderend) onderzoek en dialoog

MAINSTAGE



Berenschot

Stap 3. Samenspel in teams

- Ga zo snel mogelijk aan de slag in je team
- Volg daarbij de positieve energie
- Focus op de essentie (een ding tegelijk!)
- Experimenteer en neem kleine stappen (elke dag is dag 1)
- Maak gebruik van de diversiteit in je team
- Toon voorbeeldgedrag
- Volg de regels van de Jam



Nudges: kleine duwtjes in de goede richting

MAINSTAGE



Berenschot



Wat is dat **ENE DING** waaraan ik wil werken?



IK

1. Wat wil ik zelf echt doen?
2. Hoe ziet dat eruit?
3. Wanneer ga ik het doen?

TEAM

4. Wie gaat mij ondersteunen?
5. Hoe gaan wij er samen voor zorgen dat het een succes wordt?
6. Hoe ziet dat succes eruit?

ORGANISATIE

7. Wat vraag ik aan de organisatie?
(ondersteuning/belemmering wegnemen)



Berenschot



www.psychologischeveiligheid.net

De samenwerking is beklonken!

Berenschot versterkt zich met expertise open en veilig werkklimaat



Berenschot