

Hoe je een veilig werkklimaat in je team kan bevorderen waarin iedereen vrijuit durft te spreken.

## Betrokkenheid tonen

- Wees aanwezig en concentreer je op het gesprek (sluit bijvoorbeeld je laptop tijdens vergaderingen)
- Stel vragen met de bedoeling om van je teamgenoten te leren
- Bied input, wees interactief en laat zien dat je luistert
- Reageer verbaal om betrokkenheid te tonen (“Dat is logisch. Vertel ons meer.”)
- Wees je bewust van je lichaamstaal; zorg ervoor dat je laat blijken dat je luistert en actief zit
- Maak oogcontact om verbinding te tonen en actief te luisteren

## Toon begrip

- Vat samen wat er is gezegd om wederzijds begrip/afstemming te bevestigen (bijv. “Wat ik je hoorde zeggen, is: ...”); erken vervolgens gebieden van overeenstemming, onenigheid, en sta open voor vragen binnen de groep
- Bevestig opmerkingen mondeling (“Ik begrijp het.” “Ik begrijp wat je zegt.”)
- Vermijd de schuld te geven (“Waarom heb je dit gedaan?”) en focus op oplossingen (“Hoe kunnen we ervoor zorgen dat dit de volgende keer soepeler verloopt?”, “Wat kunnen we samen doen om een plan te maken voor de volgende keer?”)
- Denk aan je gezichtsuitdrukkingen - zijn ze onbedoeld negatief (een frons of grimas)?
- Knik met je hoofd om begrip te tonen tijdens gesprekken/vergaderingen

## Wees inclusief in interpersoonlijke situaties

- Deel informatie over je persoonlijke werkstijl en voorkeuren, moedig teamgenoten aan hetzelfde te doen
- Beschikbaar en benaderbaar zijn voor teamgenoten (bijv. tijd maken voor ad hoc 1:1-gesprekken, feedbacksessies, loopbaancoaching)
- Communiceer duidelijk het doel van ad hoc vergaderingen die zijn gepland buiten de normale 1:1-gesprekken/teamvergaderingen
- Uit dankbaarheid voor de bijdragen van het team
- Grijp in als teamleden negatief praten over een ander teamlid
- Houd een open lichaamshouding aan (bijv. kijk naar alle teamleden, keer niet met je rug naar een deel van de groep)
- Werk aan een goede verstandhouding (praat bijv. met je teamgenoten over hun leven buiten het werk)

## Wees betrokken bij besluitvorming

- Vraag om input, meningen en feedback van je teamgenoten
- Grijp in wanneer iemand wordt onderbroken waardoor zijn ervaring/mening niet gehoord wordt.
- Beargumenteer je beslissingen (live of via e-mail, laat het team zien hoe je tot een beslissing bent gekomen)
- Erken de input van anderen (bijv. benadruk wanneer teamleden hebben bijgedragen aan een succes of beslissing)

## Toon vertrouwen en overtuiging zonder onbuigzaam te lijken

- Houd focus en zorg voor een goede discussie (dwaal niet af in afleidende gesprekken, zorg ervoor dat conflicten niet persoonlijk zijn)
- Gebruik een stem die duidelijk en hoorbaar is
- Ondersteun en vertegenwoordig het team (bijv. deel het werk van het team met senior leiderschap, geef erkenning aan teamgenoten)
- Nodig het team uit om jouw perspectief uit te dagen en daarover te discussiëren
- Stel je kwetsbaar op; deel je persoonlijke kijk op werk en je mislukkingen met je teamgenoten
- Moedig teamgenoten aan om buiten de geëffende paden te denken en laat zien dat je dat ook doet in je eigen werk

## Bronnen

- Edmondson and Lei (2014). "Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct," Annual Review Organizational Psychology and Organizational Behavior.
- Edmondson (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly June 1999.
- Goman, Carol Kinsey Ph.D. 'The Silent Language of Leaders: How Body Language Can Help--or Hurt--How You Lead.' Jossey-Bass Publishing, April 2011.

Deze inhoud is afkomstig van [rework.withgoogle.com](https://rework.withgoogle.com) (de 'Website') en mag worden gebruikt voor niet-commerciële doeleinden in overeenstemming met de gebruiksvoorwaarden die op de Website zijn uiteengezet.