

Geen hype

Psychologische veiligheid is niet iets nieuws en geen nieuwe hype. De term bestaat al sinds de jaren 50 uit de vorige eeuw. Het staat al ruim 20 jaar in de belangstelling. Deze vorm van veiligheid heeft namelijk veel effect op het leren binnen organisaties en het voorkomen van fouten en ongewenste resultaten. Uit wetenschappelijk onderzoek¹ blijkt dat de meest effectieve teams de meeste fouten maken. Ze zijn effectief, omdat de werknemers zich vrij voelen om die fouten te bespreken, zonder dat dit negatieve gevolgen heeft voor die werknemers. Er wordt van fouten geleerd.

Er zijn inmiddels wel wat misverstanden over het begrip. Respectvol communiceren houdt niet in dat men altijd aardig moet zijn. Een discussie of ervaringen delen, kan soms confronterend zijn. Het gaat erom dat het respectvol gaat.

Niet hetzelfde als vertrouwen

Met psychologische veiligheid wordt niet bedoeld dat het om vertrouwen (in elkaar) gaat.

- Vertrouwen beschrijft een situatie waarin je erop kunt rekenen dat een ander(e) persoon of organisatie doet wat hij/zij belooft op een bepaald moment in de toekomst.
- Bij psychologische veiligheid gaat het erom dat anderen jou het voordeel van de twijfel gunnen als je bijvoorbeeld om hulp hebt gevraagd of een fout hebt gemaakt.

Niet hetzelfde als sociale veiligheid

- Sociale veiligheid is het beschermd zijn en beschermd voelen tegen gevaar dat wordt veroorzaakt door het handelen van iemand binnen een sociale setting (de hele organisatie). Hierbij gaat het om maatregelen zoals regels, afspraken en een vertrouwenspersoon rondom ongewenst gedrag.
- Psychologische veiligheid gaat over de subtiele interactie tussen mensen. Er kan openlijk binnen een team een mening worden gedeeld, men kan met elkaar in discussie gaan over fouten en meningsverschillen met respect bespreken.

Visie en management zijn de brandstof voor succes

Het is van belang om aan te geven dat psychologische veiligheid niet de brandstof voor succes is. Psychologische veiligheid haalt de rem weg, zodat vrijuit gesproken kan worden. De visie op veilig gedrag, dit uitdragen en beleven met een management(stijl) is de brandstof voor succes.

Continu proces

Psychologische veiligheid geeft een situatie weer die op dat moment geldt. Het is een tijdelijke ervaring

gedurende een situatie waarin ervaringen worden gedeeld. Psychologische veiligheid is geen vast gegeven en vraagt continu aandacht van alle deelnemers.

¹Amy Edmondson; Edmondson (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly June 1999 en The Fearless Organization; Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth, 2018, Wiley