

Psychologische veiligheid

Het belang van psychologische veiligheid voor inclusie

Psychologische veiligheid richt zich op het sociale aspect van inclusie en benadrukt het belang van een omgeving waarin mensen zich veilig voelen om zich uit te drukken, zonder angst voor negatieve gevolgen. Het betekent dat het team ervan overtuigd is dat het veilig is om interpersoonlijke risico's te nemen, zoals het aankaarten van moeilijke kwesties of het tonen van de behoefte aan hulp.

Psychologische veiligheid gaat verder dan alleen vertrouwen. Naast vertrouwen is wederzijds respect essentieel voor een veilig klimaat, omdat dit mensen in staat stelt zichzelf te zijn. Het gevoel van veiligheid kan over het unieke individu zelf gaan, maar ook over de identiteitsgroep waartoe iemand behoort (bv. vrouwen). Psychologische veiligheid is onmisbaar voor het wegnemen van drempels voor teamwerk en het benutten van het volledige potentieel van individuen en organisaties. Het bevordert communicatie, coördinatie en creëert ruimte voor een effectief leerklimaat waar kennisdeling en creativiteit worden gestimuleerd¹. Leidinggevenden spelen een belangrijke rol in het bevorderen van psychologische veiligheid binnen teams. Bekijk zeker ook de factsheet over [inclusief leiderschap](#).

Psychologische veiligheid meten

Belangrijk: de onderstaande stellingen worden weergegeven op teamniveau. Ga na of dit ook voor jouw situatie geldt. Zo niet, pas 'team' aan naar het niveau of de eenheid die je wil bevragen (bv. 'de organisatie', 'de afdeling', 'de unit'...).

De stellingen worden beantwoord op een schaal van 1 (helemaal niet akkoord) tot 7 (helemaal akkoord).

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Wanneer je in dit team een fout maakt, wordt dit vaak tegen je gebruikt.* | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| In dit team kunnen teamleden problemen en lastige kwesties veilig aankaarten. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mensen in dit team wijzen anderen soms af omdat ze anders zijn.* | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Het is veilig om een risico te nemen in dit team. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Het is moeilijk om andere leden van dit team om hulp te vragen.* | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Niemand in dit team zou met opzet mijn inspanningen proberen ondermijnen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wanneer ik samenwerk met andere leden van mijn team, worden mijn unieke vaardigheden en talenten gewaardeerd en benut. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

De vertaling van de schaal naar het Nederlands werd niet gevalideerd

¹ Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative science quarterly*, 44(2), 350-383.

