

Bevorderen van psychologische veiligheid - een goed werk- en leerklimaat in de organisatie

27 mei en 3 juni 2021, 09.15 – 16.15 uur.

Achtergrond

Amy Edmondson, hoogleraar leiderschap en management aan Harvard, deed vele jaren onderzoek naar *psychological safety* in organisaties: de ruimte om vrijmoedig te kunnen spreken met collega's en leidinggevenden, vragen te stellen en hulp te vragen. Zij ontdekte in haar onderzoek dat het ontbreken van psychologische veiligheid niet slechts leidt tot een verminderd welzijn bij de medewerkers, maar dat dit ook kan leiden tot falend kwaliteitsbeleid of tot grote schandalen zoals bijvoorbeeld 'dieselgate' bij Volkswagen Group.

Met enige regelmaat kunnen we in de krant of Medisch Contact lezen dat a(n)iossen in een klinische omgeving onvoldoende psychologische veiligheid ervaren waardoor de kans groter is dat (bijna) fouten niet worden gemeld en niet worden besproken. Vandaag staan we stil bij de vraag hoe dit staat in de organisaties waar aios worden opgeleid tot bedrijfsarts of verzekeringsarts en waaraan we onvoldoende *psychological safety* kunnen herkennen.

In het bijzonder staan we stil bij de rol die de praktijkopleider heeft bij het bevorderen van een goed werk- en leerklimaat voor de aios in de eigen organisatie. Hoe kun je voorkomen dat een aios zich onvoldoende veilig voelt om bedenkingen te uiten of om collega's aan te spreken?

Docenten

Lina Fasel is gedragswetenschappelijk docent en instituutsopleider bij de SGBO.

Richard de Jonge is voormalig leidinggevende bij Interpolis en docent bij Avans Hogescholen

Vincent van Reusel is gedragswetenschappelijk docent bij de SGBO en managementtrainer bij NEXTprofessional.nl.

Resultaten

- Je kunt het belang benoemen van *psychological safety* binnen de opleidingsrelatie, het team van collega's en het management in de eigen organisatie.
- Je weet signalen te herkennen in het team of de eigen organisatie die wijzen op het ontbreken van voldoende psychologische veiligheid.
- Je onderzoekt de stappen die je als praktijkopleider kunt zetten bij het bevorderen van de psychologische veiligheid in de organisatie.

Opzet en inhoud

In de ochtend maken we kennis met de bevindingen en inzichten van prof. Amy Edmondson gebaseerd op haar onderzoek rondom *psychological safety*. We bekijken waarom psychologische veiligheid belangrijk is, maar ook waarom dit - gek genoeg - in veel organisaties niet vanzelfsprekend is.

In de middag onderzoeken we de betekenis van psychologische veiligheid voor jouw rol als praktijkopleider. Hoe herken je signalen die wijzen op een gebrek aan *psychological safety* in het

eigen team? Wat is de rol van de leidinggevende hierin? En wat kun je als praktijkopleider doen aan het vergroten van psychologische veiligheid in je eigen team? Er is veel ruimte om ervaringen te delen en om van elkaars inzichten te leren.

Vorbereiding

Ter voorbereiding vragen wij je een artikel uit de NRC te lezen dat gaat over het gebrek aan psychologische veiligheid dat a(n)iossen werkzaam in een klinische setting ervaren. Ga na in hoeverre vergelijkbare problemen spelen in de organisatie waar jij werkt.

Aanvullende informatie voor ABSG

Voor het succesvol opleiden van bedrijfs- en verzekeringsartsen is naast de professionaliteit van aios en praktijkopleider óók de kwaliteit van het werk- en leerklimaat van belang. Het werk- en leerklimaat voor de aios bedrijfsgeneeskunde is de cultuur van de arbodienstverlener: een commerciële marktpartij waar het behoud van winstmarge, klanttevredenheid en concurrentiepositie sterk bepalend zijn. De meeste aios verzekeringsgeneeskunde werken bij UWV / SMZ. De UWV-organisatie is een ZBO en heeft te kampen met een bureaucratisch-hiërarchisch imago van een grote organisatie en een ambtelijke cultuur. Hoewel de opleidingsinstellingen aangeven een positief werk- en leerklimaat belangrijk te vinden, blijkt uit onderzoek onder aios dat het klimaat in deze organisaties niet boven kritiek verheven is.

Overzicht onderwijsopzet

9.15 – 9.45 Start van de dag

Korte introductie van de docenten en kennismaking van de deelnemers met elkaar. Hoe herkenbaar is het voorbereidende artikel in de eigen praktijk? Waarom koos je als praktijkopleider voor deze dag? Wat is de belangrijkste vraag die je daarbij meeneemt?

Bespreken van het programma en de werkwijze.

9.45 – 11.00 Wat is psychological safety?

Uitleg van de term psychological safety. Hoe is dit fenomeen al eerder genoemd en beschreven in de literatuur (o.a. door Schein, Harvey, Razovsky)? Wat zijn de kenmerken? Wat zijn de bevindingen uit het onderzoek van prof. Edmondson? Wat zijn consequenties voor de kwaliteit van dienstverlening, de veiligheid en het werk- en leerklimaat als psychological safety ontbreekt?

11.00 – 11.15 Korte pauze

11.15 – 12.30 De rol van de leidinggevende

Inbreng van gastspreker Richard de Jonge. Hij vertelt vanuit eigen ervaring als leidinggevende bij een landelijk bekende verzekeraar hoe hij te werk ging om veiligheid als basiswaarde in de cultuur te borgen. Hij vertelt over successen, maar ook over de moeite die hij hierin ondervond. Er is ruime gelegenheid tot het stellen van vragen.

12.30 – 13.30 Lunchpauze

13.30 – 14.45 De rol van de praktijkopleider in het team

Wat is het effect van het ontbreken van veiligheid in teams van professionals? Wat nemen we dan waar in het team waar we deel van uitmaken? Aan de hand van een quick-scan gaan deelnemers in gesprek over de situatie binnen de eigen organisatie (arbodienstverlener of UWV) en het effect op het werk- en leerklimaat voor de aios. De vragen die centraal staan: Hoe achterhaal je de beleving van de aios aangaande de psychologische veiligheid? Wat kun je als praktijkopleider doen als de psychologische veiligheid door de aios als onvoldoende wordt ervaren?

14.45 – 15.00 **Korte pauze**

15.00 – 16.00 **Eigen casuïstiek praktijkopleiders**

We verdelen ons in twee groepen waarbij deelnemers in de gelegenheid worden gesteld eigen praktijksituaties naar voren te brengen. Het zijn die situaties waarvan zij (in de rol van praktijkopleider in de eigen organisatie) meer hadden willen doen om een gunstig werk- en leerklimaat in de organisatie te garanderen. De praktijksituaties worden onder begeleiding van een van de docenten gestructureerd besproken. De inbrenger licht de casus toe, waarna de andere deelnemers vragen stellen ter verduidelijking; na een gezamenlijke analyse, formuleren de deelnemers beurtelings advies en/of feedback aan de inbrenger.

16.00 – 16.15 **Afronding en evaluatie**

Wat heeft eenieder opgestoken uit wat tijdens deze dag ter sprake kwam? Is een antwoord gevonden op de eigen vraag? Hoe ga je hiermee nu verder?

Accreditatie

Gelet op de effectieve onderwijstijd tijdens de contactdag en de huiswerkopdracht vooraf, die getoetst wordt tijdens het programma, wordt accreditatie aangevraagd voor 6 uur onderwijs.