Folder nieuwe bronnen

Sociaal veilig werken

Een toegankelijke en actiegerichte startplek om met psychologische veiligheid aan de slag te gaan

vhto
Expertisecentrum voor toxische stoffen en technische veiligheid

Wat is psychologische veiligheid?

Psychologische veiligheid betekent dat medewerkers zich veilig voelen om zich uit te spreken, fouten toe te geven, vragen te stellen of zorgen te delen zonder angst voor negatieve gevolgen.

In de techniek sector, waar fysieke risico's groot zijn, is dit extra belangrijk. Waarom?

- Omdat mensen eerder alarm slaan als iets onveilig is.
- Omdat teams beter leren van fouten.
- Omdat samenwerking soepeler verloopt.

Sociale + psychologische veiligheid = **basis voor fysieke veiligheid.**

"Tussen de 80% en 90% van de arbeidsongevallen komt door menselijke fouten en onveilig gedrag. Veel van deze fouten hadden voorkomen kunnen worden als medewerkers zich vrijer voelden om risico's te benoemen of vragen te stellen."

Bron: Journal of Occupational Health, 2019; Sabentis, 2023

Voorbeelden uit de praktijk:

1

Een medewerker ziet een veiligheidsrisico, maar zegt niets uit angst om als zeur over te komen

→ Mogelijk letsel.

2

Een nieuwe collega twijfelt over een mogelijke fout van een senior collega, maar zwijgt omdat de sfeer hiërarchisch is

→ De fout blijft onopgemerkt.

Dit kan voorkomen worden door de psychologische veiligheid in je team te verbeteren: In teams met hoge psychologische veiligheid worden fouten 47% vaker besproken én gecorrigeerd.

Uit onderzoek blijkt

werken aan psychologische veiligheid betekent:

Minder verzuim en uitval

- In Nederland is bijna 30% van alle verzuimdagen gerelateerd aan psychosociale arbeidsbelasting, zoals werkdruk en ongewenst gedrag op het werk.
- Teams met psychologische veiligheid ervaren meer werkplezier en een lager ziekteverzuim.

Meer duurzame inzetbaarheid

- Een veilige, open cultuur hangt sterk samen met betrokkenheid van medewerkers en de intentie om bij hun werkgever te blijven.
- Teams met psychologische veiligheid kennen minder verloop, omdat medewerkers zich vrij voelen om zich uit te spreken en bij te dragen.

Betere prestaties en minder fouten

- Teams met hoge psychologische veiligheid maken minder kostbare fouten.
- Innovatie en probleemoplossend vermogen stijgen aantoonbaar in veilige teams.

Betere prestaties en minder fouten

- Een veilige en inclusieve werkcultuur trekt jonge, diverse en minder ervaren medewerkers aan.
- Sociale veiligheid is sterk verbonden aan diversiteit binnen organisaties. In sociaal veilige werkomgeving voelen meer mensen zich welkom en aangemoedigd. Dit vergroot de instroom en het behoud van talent in de techniek sector.

Sociaal Veilig Werken Scan

De Sociaal Veilig Werken Scan, gebaseerd op het Competing Values Framework (CVF), is een krachtige tool om de psychologische veiligheid op jouw werkvloer te meten en te verbeteren.

De scan geeft inzicht in de werkcultuur van je organisatie en laat zien hoe goed psychologische veiligheid is geïntegreerd. Aan de hand van de vier CVF-werkculturen (Clan, Adhocracy, Market, Hierarchy) kun je de sterkte- en verbeterpunten in jouw werkcultuur identificeren.

1. **Helder inzicht**
   De werkplekcheck maakt duidelijk waar je organisatie staat op het gebied van werkcultuur en wat dat betekent voor de psychologische veiligheid op de werkvloer.
2. **Handelingsperspectief**
   Het resultaat geeft je concrete handvatten om de cultuur te verbeteren en psychologische veiligheid te versterken.
3. **Betere veiligheid**
   Een cultuur van psychologische veiligheid voorkomt niet alleen burn-out en stress, maar verhoogt ook de fysieke veiligheid op de werkvloer en behoud van personeel.

Door de werkplekcheck regelmatig te gebruiken, kun je een werkcultuur creëren waar medewerkers zich voldoende veilig voelen om hun ideeën en zorgen te delen, wat bijdraagt aan zowel psychologische als fysieke veiligheid.

vhto
Expertisecentrum voor toxische stoffen en technische veiligheid