

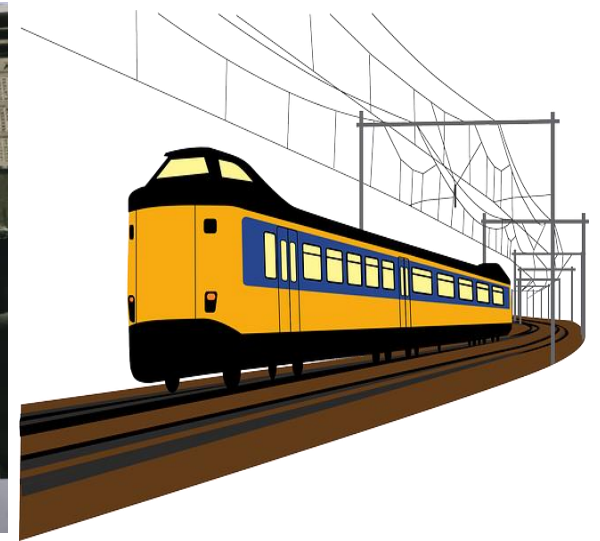
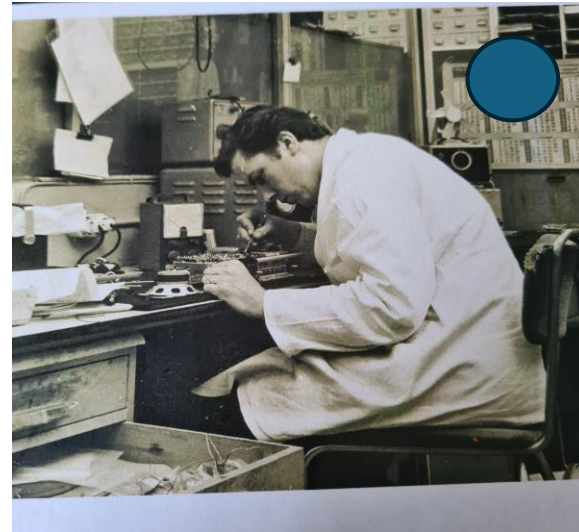
NVVK Congres 2024

Psychologische Veiligheid De sleutel tot succes?



Hans Jannink

Wie, wat ben ik?



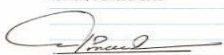
Kort Hoger Onderwijs
Het moderne werken, het nieuwe studeren

D I P L O M A

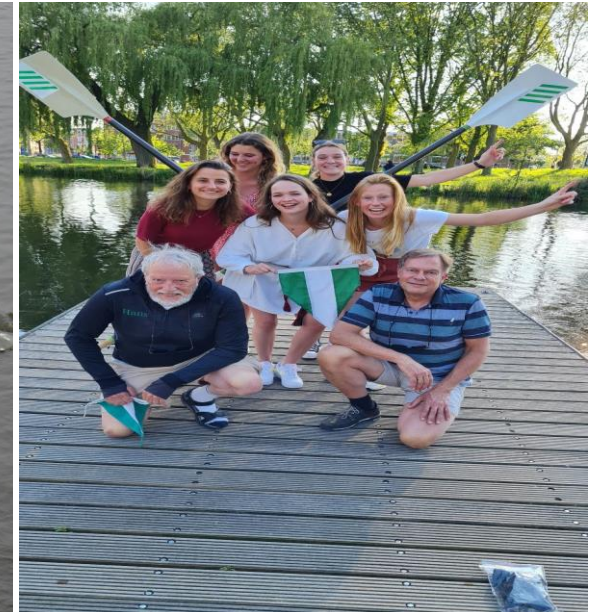
Deelnemer		Kort Hoger Onderwijsprogramma	
Naam	De heer H.R. Jannink	Naam	Arbo-adviseur
Geboortedatum	12 september 1943	Stuurlast	400 uur
Geboorteplaats	Amsterdam	Beoordeling	Voldoende

De deelnemer heeft in de periode van 25 oktober 2004 tot en met 3 oktober 2005 deelgenomen aan bovengenoemd programma en daarbij blijkt gegeven van voldoende theoretische kennis en praktische vaardigheid.

Ondertekening
Heerlen, 3 oktober 2005

		
Prof. dr. H.M.J. van den Bosch Onderwijsdecaan	Dr. A. van Faassen Begeleider	Ir. I. van 't Leven Begeleider

OpenUniversiteitNederland



Psychologische Veiligheid De sleutel tot succes?



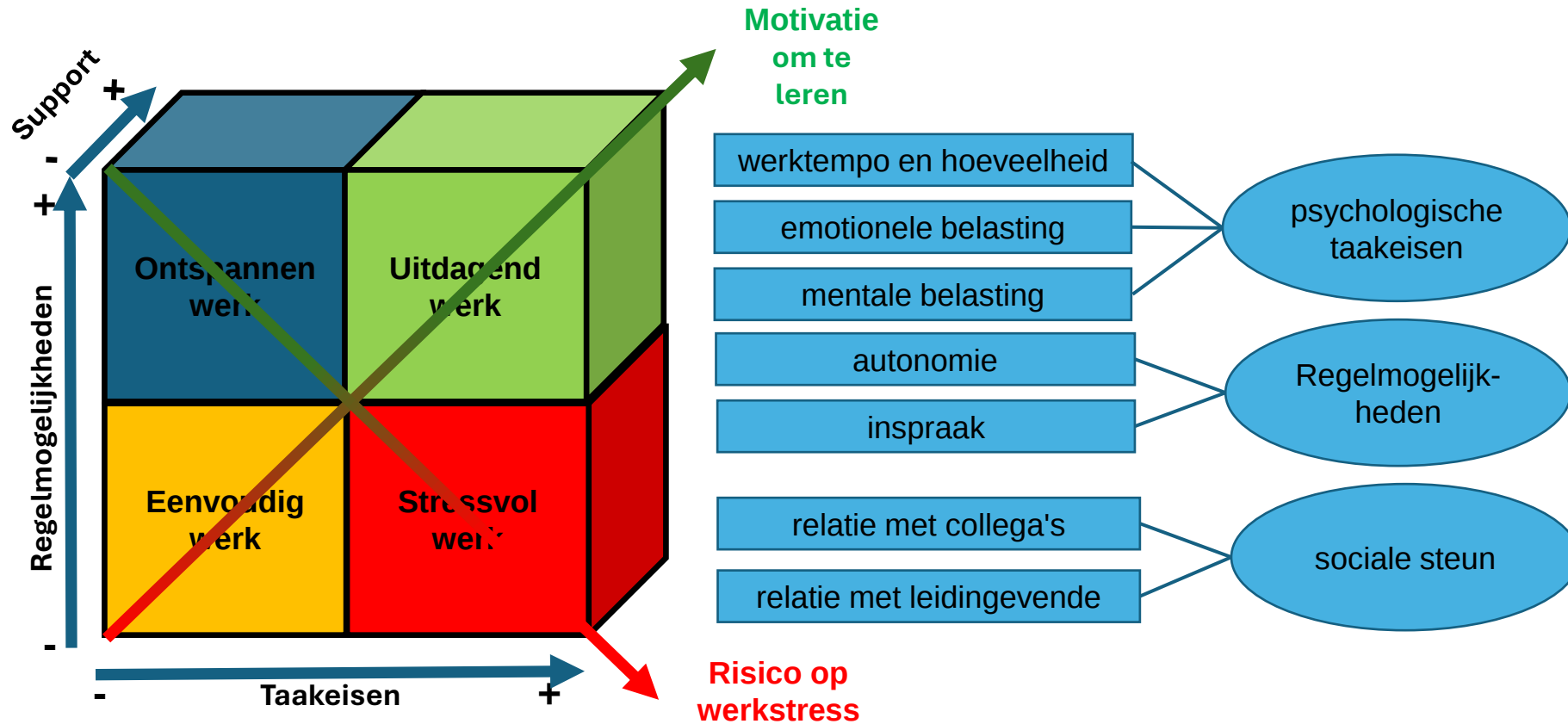
Hans Jannink

“Gelukkige, zelfverzekerde medewerkers creëren organisaties met impact, omdat zij dit doen”. Joriene Beks.

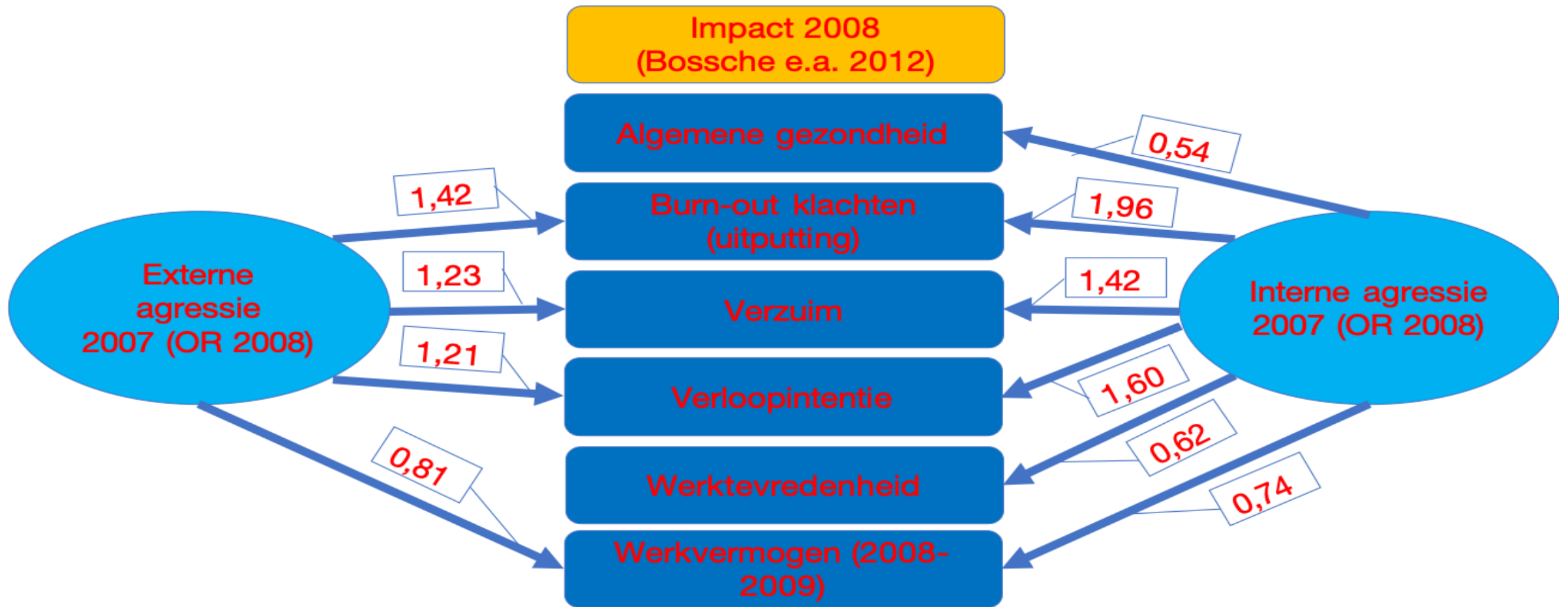
Risicofactor: Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) => Effect: stress



Robert Karasek Demand-Control-(Support) model (1979)



Afhaalboodschappen: effecten giftig gedoe



Afhaalboodschappen: maatschappelijke kosten en ziektelast

Totale werkgerelateerde kosten slechte arbeidsomstandigheden: circa € 8 mld.
(onderschatting) Bronnen: CBS, Arbobalans (2016)

Sociale onveiligheid
Intern: € 1,7 mld.
Extern: € 0,6 mld.

DALY = YLD + YLL
YLD = jaren geleefd met ziekten
YLL = Verloren jaren door vroegtijdige sterfte

Fysiek € 0,8 mld.

30.800 DALY's (22%)

Verzuimkosten > € 5 mld.

Totale ziektelast
140.100 DALY's (100%)

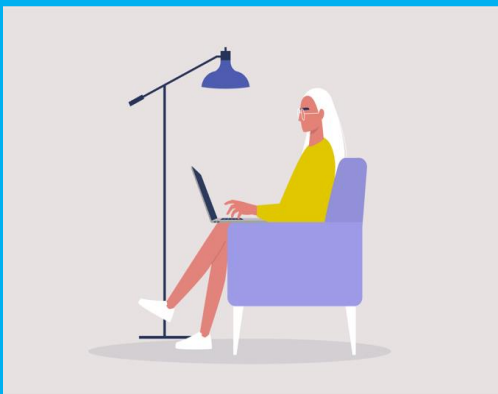
Psychisch € 2,7 mld.

49.800 DALY's (36%)

Psychologische veiligheid

hoog

64%



$2 \times 4 = 8$

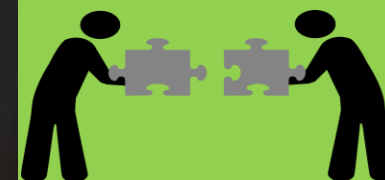
93%

Creativiteit

Leren van fouten

Risico's durven nemen

Samenwerken en openheid



Alleen, geen hulp vragen

Faalangst

Geen nieuwe ideeën

Risicomijdend

10 %

hoog

laag

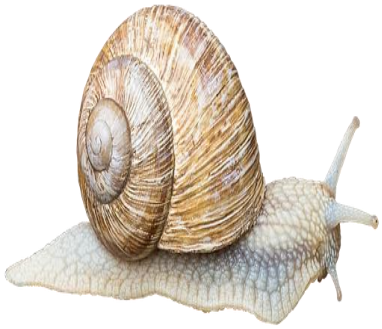
42%



Prestatienormen

NVA/K-Congres oktober 2024

IT opdracht Uitvoeren



Slakken tien dagen



De snelheidsduivel een dag.



Goed versus slecht presterende teams
Verschil factor van vijftig tot honderd



1

Psychologische veiligheid

Teamleden hebben het vermogen om risico's te nemen zonder zich onveilig te voelen.

2

Betrouwbaarheid

Teamleden kunnen op elkaar rekenen bij leveren van prestaties

3

Structuur en duidelijkheid

Zijn rollen, doelen en verantwoordelijkheden helder voor iedereen?

4

Betekenis van het werk

Doen we iets dat persoonlijk voor ons telt.

5

Impact

Geloven wij diep van binnen dat ons werk ertoe doet?

De grote vijf: dimensies en bewezen effecten van psychologische veiligheid

(Hans van der Loo & Joriene Beks)

Percentages slaan op NL
respondenten die het
(zeer) eens waren met de
stelling.

PV-index 51% (2016 66%)

Randvoorwaarden

Vertrouwen
Vrijmoedigheid
Verschil maken

Psychologische veiligheid

PV-index
51%

Effecten

Inclusie [63%]

Erbij horen

Delen [36%]

Leren en groeien

Leveren [48%]

Betere prestaties

Uitdagingen [56%]

Vernieuwing

Positiviteit [52%]

Plezier, werkgeluk

Koude en warme wegen naar psychologische veiligheid (Beks J. 2020)

Koude aanpak	Warme aanpak
Organisatiebrede doelen	Zelfgekozen doelen op teamniveau
Rationele analyses	Levendige visualisaties
Omvattend plan	Inspirerend ontwerp
Vaste (en lange) doorlooptijden	Golfsgewijze (korte) cycli
Beheersbaarheid centraal	Flexibiliteit centraal
Vaste rollen	Wisselende inbreng
Focus op oplossen van problemen	Focus op realisatie van vooruitgang

Methodiek gebaseerd op theoretisch werk van James Prochaska, Carlo DiClemente en John Norcross

Voor deze presentatie is gebruik gemaakt van:

- Psychologische Veiligheid, Hans van der Loo en Joriene Beks. (2020)
- Giftig gedoe op het werk, Caroline Koetsenruijter en Hans van der Loo. (2024)
- De onbevreesde organisatie, Amy Edmondson. (2019)
- Exploring the link between restructuring and employee well-being, Noortje Wiezer e.a. (2011)

Dank voor uw aandacht

Vragen ?????