

PSYCHOLOGISCHE VEILIGHEID OP SCHOLEN

DURF JIJ JE TE BLIJVEN ONTWIKKELEN?

Leren lukt alleen in een veilige en open omgeving. Je ontwikkeling stukt als je niet jezelf kunt zijn. Dat geldt óók voor leerkrachten, schooldirecteuren en bestuurders. Psychologische veiligheid heb je nodig. Als jij de mensen om je heen kunt vertrouwen, durf je te experimenteren. Je durft je te blijven ontwikkelen. Essentieel binnen schoolteams!

DOOR MAIKE REA-SCHERMER

Scholen zijn mini-maatschappijen en veranderen net zo snel als de gewone maatschappij. Je moet als leerkracht, schooldirecteur en bestuurder daarom flexibel blijven, kritisch naar jezelf kunnen kijken en wendbaar zijn. Dan lukt het om nieuw gedrag te ontwikkelen. Zodra de gedachte 'zo hebben we dit altijd gedaan' leidend is voor je houding in situaties die er juist om vragen dat jij opnieuw naar je eigen handelen kijkt, zul je merken dat ontwikkelen moeizaam gaat.

Verbinding in jouw team

Teams moeten met elkaar in gesprek blijven om na te gaan waar ontwikkelpunten voor het team zitten. Tijdens deze gesprekken is het belangrijk dat iedereen durft te zeggen wat hij of zij ervaart en nodig heeft. Hiervoor is verbinding nodig. Het helpt dat teamleden interesse in elkaar tonen en op gezette tijden met elkaar een gesprek voeren. Denk aan een bordsessie of sectorvergadering. Tijdens deze gesprekken ben je écht aanwezig. Je doet ondertussen geen andere dingen en legt je telefoon weg. Luister aandachtig en onderbreek de ander zo min mogelijk. Luister om te begrijpen en niet om te reageren. En stel elkaar uitdagende vragen. Deze verbinding in teams zorgt voor vrijmoedigheid bij alle teamleden. Zij durven iets wat ze belangrijk vinden écht te doen.

Fouten maken mag

Op het moment dat jij je psychologisch veilig voelt heb je het idee dat je mensen kunt vertrouwen. Het team waarin je werkt is een hechte groep. Je hoort bij elkaar en iedereen mag en wil ergens iets van vinden. Jouw rol binnen dit team is betekenisvol. Psychologisch veilige teams lijken meer fouten te maken. Dat klinkt tegenstrijdig. Maar in dit soort teams maken mensen simpelweg meer meldingen van fouten. Gemaakte fouten bespreek je en fouten maken mag. Sterker nog, je ziet dit als een kans. Met elkaar leer je hiervan.



Ruimte voor groei ontstaat door goed leiderschap

Je hebt een goede leider nodig om psychologische veiligheid binnen een team te creëren. Een goede leider zorgt voor heldere kaders en structuren. Hij of zij werkt iedere dag bewust aan het belang van psychologische veiligheid. Deze aandacht is authentiek. Het komt van binnen. Je doet het omdat je er écht in gelooft. En je doet dit op een manier die past bij jouw team. Uiteindelijk is het een kwestie van doen; veiligheid ontstaat door zichtbaar gedrag en onderlinge interacties. Een goede leider is daarom actief bezig om de psychologische veiligheid van zijn of haar team te behouden of te versterken. Deze leider maakt psychologische veiligheid bespreekbaar, zorgt ervoor dat ieder teamlid ziet wat hij of zij kan bijdragen om een veiliger klimaat te creëren en spreekt duidelijke gedragsverwachtingen uit. Voorbeeldgedrag is hierin enorm belangrijk. Vind jij het belangrijk dat jouw mensen elkaar kritisch feedback geven, dan moet je dit zelf ook voorleven.

Durven ontwikkelen

Ik ervaar aan den lijve op scholen waar ik kom dat teams graag heel lief voor elkaar zijn en elkaar vooral niet willen afvallen. Er heerst een familiecultuur. Terwijl het beter zou zijn een vriendelijke, open en professionele cultuur te hebben waarin je elkaar op een positieve manier feedback geeft en kritische vragen durft te stellen. Dit kan een ontwikkelpunt zijn voor schoolteams. Het is in ieder geval een essentiële eerste stap om de processen en ideeën die in de onderstroom van een team of een afdeling aanwezig zijn te signaleren en bespreekbaar te durven maken.

“Verbinding in teams is een belangrijke voorwaarde voor vrijmoedigheid bij alle teamleden. Zij durven iets wat ze belangrijk vinden écht te doen”

De vijf kernelementen van psychologische veiligheid

Psychologische veiligheid gaat over gedrag en interacties tussen mensen. Praktische voorbeelden van de vijf kernelementen van psychologische veiligheid*:

Inclusie

Streef ernaar dat elk teamlid binnen de school het gevoel heeft erbij te horen. Stel jezelf vaak genoeg de vraag of je open en nieuwsgierig bent naar alle leden van je team. Wat zou je van een ieder kunnen leren?

Delen van meningen

Streef ernaar dat je fouten erkent en met anderen kunt bespreken. Dit is de beste manier om snel en effectief te leren. Stel jezelf de vraag of je openhartig durft te zijn naar elke collega. Geef je feedback aan elkaar en vraag je hier ook actief om bij meerdere collega's?

Het leveren van prestaties

Streef ernaar dat iedereen betrokken is bij het leveren van prestaties. Iedereen levert een betekenisvolle bijdrage aan het proces door een passende rol en taken te willen oppakken. Stel jezelf de vraag of iedereen bij een bepaalde opdracht weet wat er van hem of haar verlangd wordt. Vieren jullie behaalde successen als team gezamenlijk?

Uitdagen en innoveren

Streef ernaar dat je andere meningen en nieuwe ideeën serieus neemt. Stel jezelf de vraag of je het oneens durft te zijn met de meerderheid van je team. Is een gesprek hierover in alle openheid mogelijk?

Positieve sfeer

Streef ernaar dat iedereen zich verantwoordelijk voelt voor het scheppen van een positieve sfeer waardoor een team zich openstelt voor het opdoen van nieuwe ervaringen. Stel jezelf de vraag of je op een positieve wijze communiceert. Dat betekent géén politieke spelletjes achter gesloten deuren.

*Bronvermelding: Van der Loo & Beks, Psychologische veiligheid, 2020, Boom uitgevers Amsterdam



Maïke Rea-Schermer is onderwijsadviseur bij Cedin en focust zich op vraagstukken rondom sociale veiligheid, pedagogisch klimaat in scholen en groepsdynamiek. Ze is ontwikkelingspsycholoog en werkt veel in situaties waarin een groepsdynamische analyse en aanpak vereist is. Zowel in de klas als in schoolteams.