

Psychologische veiligheid op het werk

Bouwen aan vertrouwen en open samenwerking

2 studiepunten -Semester 2

1 Rubrieken niveau microcredential:

1.1 Doelstellingen

In deze microcredential verdiepen we ons in het concept van psychologische veiligheid en de betekenis ervan voor medewerkers, teams en organisaties. Je leert psychologische veiligheid herkennen, analyseren en versterken in verschillende professionele contexten. Je krijgt inzicht in de factoren die bijdragen aan een veilige werkcultuur en leert hoe je als professional kan bijdragen aan een klimaat waarin mensen zich vrij voelen om vragen te stellen, fouten te bespreken, feedback te geven en ontvangen, zorgen te uiten en verschillende perspectieven naar voren te brengen.

We werken aan de volgende competenties:

1. Analyseert de factoren die psychologische veiligheid binnen teams en organisaties beïnvloeden en brengt zowel beschermende factoren als mogelijke bronnen van psychologische onveiligheid in kaart.
2. Communiqueert op een open, waarderende en respectvolle wijze en creëert ruimte voor verschillende perspectieven, vragen, feedback en afwijkende meningen.
3. Herkent signalen van psychologische veiligheid en onveiligheid in interacties, teams en organisaties en kan deze signalen op een onderbouwde wijze bespreekbaar maken.
4. Past relevante theoretische kaders en modellen rond psychologische veiligheid, teamdynamieken, leiderschap en communicatie toe ter ondersteuning van de professionele praktijk.
5. Ontwerpt doelgerichte acties en interventies die bijdragen aan het versterken van psychologische veiligheid binnen een team of organisatie.
6. Reflecteert kritisch op het eigen professioneel handelen en op de eigen bijdrage aan psychologische veiligheid en benut feedback en collegiale uitwisseling om het eigen handelen verder te ontwikkelen.

2 Rubrieken niveau praktische organisatie:

2.1 Overzicht programma

Het programma van de opleiding 'Psychologische veiligheid op het werk' bestaat uit 2 dagen met volgende inhoud:

- Dag 1: Psychologische veiligheid begrijpen en herkennen
- Dag 2: Psychologische veiligheid versterken in de praktijk

We werken met een blended aanpak, waarbij inspirerende werkmomenten worden afgewisseld met begeleide vraagmomenten waar je terecht kan voor extra ondersteuning, verdieping en feedback.

- **Dag 1: Begrijpen en herkennen van psychologische veiligheid**
 - Wat is psychologische veiligheid?
 - Verschil met vertrouwen, sociale veiligheid, welzijn en een veilige werkcultuur
 - De rol van Amy Edmondson en het onderzoek naar psychologische veiligheid
 - Hoe ontstaat psychologische veiligheid in teams?
 - Signalen van psychologische onveiligheid
 - De impact van leiderschap, teamnormen en organisatiecontext
 - Praktische analyse van de eigen werkcontext
- **Dag 2: Psychologische veiligheid versterken in de praktijk**
 - Gesprekken voeren waarin mensen zich veilig voelen om zich uit te spreken
 - Oefenen met realistische cases en praktijksituaties
 - Feedback, feedforward en het bespreekbaar maken van groeipunten
 - Omgaan met weerstand, conflict en moeilijke boodschappen
 - Teaminterventies en concrete werkvormen
 - Een actieplan voor de eigen organisatie/teamcontext

2.2 Certificering

- Neem je deel aan de evaluatieopdracht en slaag je hiervoor, dan ontvang je een officieel **getuigschrift/certificaat** met vermelding van de behaalde studiepunten.
- Volg je deze microcredential uit interesse, zonder evaluatieopdracht, dan ontvang je een **attest van deelname**.
- Voor het behalen van het **Postgraduaat Coaching en Mentoring** verzamel je minstens 20 studiepunten. Je volgt voorafgaand dan ook de basisopleiding Coachende vaardigheden en specifieke opleiding uit aangeboden coachdisciplines binnen **Coaching@UCLL Continue**.

2.3 Locatie en data

Campus Diepenbeek

DATA 2027 (opleidingsdagen zijn niet apart te volgen)

- Maandag 22 februari 2027 van 9.30 tot 16 uur
- Maandag 15 maart 2027 van 9.30 tot 16 uur

2.4 Doelgroep

Ervaren professionals die psychologische veiligheid binnen hun professionele context willen versterken.

- Mensen die willen groeien in het creëren van een werkklimaat waarin medewerkers zich vrij voelen om zich uit te spreken, vragen te stellen, fouten te bespreken en feedback te geven en ontvangen.
- Deelnemers die dit willen inzetten in hun eigen professionele context (organisatie, onderwijs, zorg, HR, begeleiding ...).
- Onder meer HR-medewerkers, leidinggevenden, coaches, teamleiders, mentoren, preventieadviseurs en professionals die een rol opnemen in teamontwikkeling en organisatieontwikkeling.

2.5 ONDERWIJSTAAL

Nederlands

2.6 Studiegeld en subsidies

- € 325 voor de 2 dagen, incl. broodjeslunch
- Voor een inschrijvingsbedrag boven de €100 kan je beroep doen op KMO-portefeuille, onder thema Personeelsmanagement (competentiebeleid). Aanbieder is UC Limburg.

3 Rubrieken niveau onderwijsleeractiviteit:

3.1 Inhoud

In deze microcredential komen volgende inhouden aan bod:

PROGRAMMA:

- **Dag 1: Begrijpen en herkennen van psychologische veiligheid**

Tijdens deze eerste opleidingsdag verdiepen we ons in het concept psychologische veiligheid en de betekenis ervan binnen een professionele context. We onderzoeken wat medewerkers nodig hebben om zich vrij te voelen om vragen te stellen, fouten te bespreken, feedback te geven en ontvangen en een afwijkende mening te uiten, zonder angst voor negatieve gevolgen. We maken daarbij het onderscheid met verwante begrippen zoals vertrouwen, sociale veiligheid, welzijn en een veilige werkcultuur.

Daarnaast maken we kennis met het werk van Amy Edmondson en haar onderzoek naar psychologische veiligheid in teams. We bekijken hoe psychologische veiligheid ontstaat en welke rol leiderschap, teamnormen, onderlinge relaties en de bredere organisatiecontext hierin spelen.

We leren ook signalen van psychologische onveiligheid herkennen, zoals zwijgen, het vermijden van moeilijke gesprekken, fouten verbergen of ideeën en bezorgdheden niet durven uitspreken. Doorheen de dag vertalen we de theoretische kaders naar de praktijk. Aan de hand van oefeningen en concrete situaties analyseren deelnemers hun eigen

werkcontext en onderzoeken ze waar kansen en aandachtspunten liggen om psychologische veiligheid te versterken.

Dag 2: Psychologische veiligheid versterken in de praktijk

Tijdens deze tweede opleidingsdag vertalen we de inzichten uit de eerste dag naar het dagelijks handelen in teams en organisaties. We focussen op hoe je gesprekken kan voeren waarin mensen zich voldoende veilig voelen om zich uit te spreken, vragen te stellen, feedback te geven en groeipunten bespreekbaar te maken. We oefenen met feedback en feedforward en onderzoeken hoe je op een constructieve manier kan omgaan met moeilijke boodschappen.

Daarnaast staan we stil bij situaties waarin psychologische veiligheid onder druk komt te staan, bijvoorbeeld bij weerstand, spanningen of conflicten binnen een team. Aan de hand van realistische cases en praktijksituaties oefenen deelnemers hoe ze dergelijke situaties op een open en respectvolle manier kunnen benaderen.

We maken ook kennis met concrete teaminterventies en werkvormen die kunnen bijdragen aan meer openheid, betrokkenheid en samenwerking. Doorheen de dag vertalen we deze inzichten naar de eigen werkcontext. Deelnemers formuleren tot slot een concreet actieplan met haalbare acties om de psychologische veiligheid binnen hun eigen team of organisatie verder te versterken.

3.2 Studiemateriaal

- Van der Loo, H., & Beks, J. (2020). *Psychologische veiligheid. Zo vorm je vrijmoedige teams*. Boom. (ISBN 9789024429950)
- Edmondson, A. C. (2019). *De onbevreesde organisatie. Creëer psychologische veiligheid op de werkvloer om innovatie en groei te stimuleren*. Business Contact. (ISBN 9789047013280)
- Van der Loo, H., & Beks, J. (2021). *Veldgids Psychologische veiligheid*. Boom. (ISBN 9789024439812)
- Stone, D., Patton, B., & Heen, S. (1999). *Moeilijke gesprekken: Handleiding voor het voeren van gesprekken waar je als een berg tegenop ziet*. Het Spectrum.
- Beks, J. (2026). *Leidinggeven aan psychologische veiligheid: Zo creëer je een energieke en veilige omgeving voor jezelf én de ander!*. Boom. (ISBN: 9789024467686)

3.3 Werkvormen + toelichting

Deze microcredential wordt op de campus aangeboden.

De lesvorm zal een combinatie zijn van

- theoretische kaders (colleges)
- praktijkvoorbeelden en oefeningen
- case studies en life-coaching
- groepsdiscussies en peer feedback

We verwachten dat deelnemers tijdens de colleges actief meewerken. Dit houdt in dat de deelnemer de gevraagde resultaten en voorbereidingen kan voorleggen en dat het noodzakelijk voorbereidend studiewerk uitgevoerd is.

Het is eveneens mogelijk dat de deelnemer niet-begeleide werktijd krijgt. Deze uren vult een deelnemer zelfstandig in met:

- noodzakelijk voorbereidend studiewerk
- opdrachten (individueel en/of kleine groepen) en oefeningen voorbereiden en uitwerken

De deelnemer is zelf verantwoordelijk om deze uren nuttig in te vullen naargelang de persoonlijke of groepsnoden.

4 Rubrieken niveau evaluatieactiviteit

4.1 Beschrijving evaluatieactiviteit(en)

De deelnemer toont aan dat hij/zij de competenties rond psychologische veiligheid beheerst.

De evaluatie gebeurt aan de hand van een praktijkgerichte opdracht. De deelnemer kiest een concrete situatie uit de eigen professionele context waarin psychologische veiligheid een belangrijke rol speelt en analyseert deze aan de hand van de aangereikte theoretische kaders.

De opdracht bevat minstens volgende elementen:

1. Een korte beschrijving en analyse van een concrete praktijksituatie waarin signalen van psychologische veiligheid en/of onveiligheid zichtbaar zijn.
2. Een onderbouwde analyse van de factoren die de psychologische veiligheid in deze situatie beïnvloeden.
3. Een concreet actieplan met minimaal drie haalbare acties om de psychologische veiligheid binnen de beschreven context te versterken.
4. Een persoonlijke reflectie op de eigen rol en bijdrage aan psychologische veiligheid en het eigen professioneel handelen gekoppeld aan de verschillende competenties.

De opdracht omvat een 5 tot 6 pagina's.

De evaluatie wordt beoordeeld met een 'geslaagd/niet geslaagd'-systeem

4.2 Evaluatievorm

- Schriftelijk

4.3 Aanpak tweede examenkans

Bij niet-slagen krijgt de deelnemer een herkansingsopdracht.

De deelnemer herwerkt de opdracht op basis van de ontvangen feedback. De opdracht wordt aangevuld en aangescherpt om alsnog aan te tonen dat de competenties worden beheerst.

Er bestaat een mogelijkheid dat de deelnemer het advies krijgt om een nieuwe opdracht te maken.

De evaluatie wordt beoordeeld met een 'geslaagd/niet geslaagd'-systeem.