



De veelzijdigheid van veilig opleiden in de praktijk

Elise Roerdink

De veelzijdigheid van veilig opleiden

In een notendop



Waarom is veiligheid juist in de opleiding zo belangrijk?

Jezelf optimaal ontwikkelen staat in de top van de pyramide van Maslow. Psychologische veiligheid, betekenisvol contact en weten dat jouw inzet ertoe doet zijn hiervoor randvoorwaardelijk. Bovendien wil je dat tijdens de opleiding niet alleen professionele vaardigheden worden aangeleerd, maar ook professionele communicatie en samenwerking.

Waarom levert investeren in veiligheid op?

Er is veel wetenschappelijk bewijs dat teams betere prestaties behalen wanneer de leidinggevende veel aandacht besteedt aan het creëren van psychologische veiligheid (The Fearless Organization, Amy Edmondson) en als het in de organisatiecultuur de norm is dat open wordt gesproken over wat goed gaat, wat beter kan en wat fout is gegaan (Theory of organizational learning).

Daarbij draagt het uiteraard ook bij aan werkplezier en mentale gezondheid en daarmee behoud van personeel.

In teams waar diversiteit wordt omarmd, zoek je naar teamleden die complementaire kwaliteiten hebben. Daarmee word je als team sterker en wendbaarder. Vaak vraagt dit bewuste aandacht, omdat mensen van nature eerder geneigd zijn om sollicitanten te kiezen die juist sterk op henzelf lijken.

Ander perspectief

Vaak wordt de nadruk gelegd op vermijden van onwenselijke situaties en het oplossen van al ontstane problemen. Goede meldprocedures en geschillenregelingen zijn een absolute must. Maar liever wil je voorkomen dat deze situaties ontstaan en kunnen escaleren. Richt je daarom niet alleen op wat je niet wilt, maar vooral op wat je wél met elkaar wilt bereiken: een comfortabele speaking-up cultuur.



Comfortabele speaking-up cultuur

- Creëer ruimte voor ieders mening en ideeën, niemand uitgezonderd, en deze allen met hetzelfde respect te behandelen. Lang niet ieder idee is goed of haalbaar, maar ieder idee verdient het om serieus afgewogen te worden. Soms is een deel van het idee wel bruikbaar.
- Besef dat iemand die zich vaak verzet tegen nieuwe ideeën en verandering waarschijnlijk angst heeft om iets dat voor diegene belangrijk is te verliezen. Pas als je die achterliggende angst boven tafel kunt krijgen, kun je die wegnemen en samen constructief verder.
- Pas in overleggen bewust gespreksvormen toe die garanderen dat iedereen aan het woord komt als het over belangrijke onderwerpen gaat.
- Waar jouw grens ligt is een heel persoonlijke beleving. De ander kan dit niet altijd gemakkelijk inschatten. Het is daarom nodig om dit open met elkaar te bespreken. Dit helpt misverstanden en conflicten te voorkomen.
- Maak afspraken over wat je professioneel en wenselijk gedrag vindt en werk dit met elkaar uit in concrete voorbeelden. "Je respectvol gedragen" kan voor iedereen een andere betekenis hebben. Wat is bijvoorbeeld ieders interpretatie wanneer iemand je geen hand wil geven? Is dat een teken van gebrek aan respect? Of een teken van verschil in culturele gebruiken? Etc.
- Maak het bespreken van zaken rondom veiligheid en cultuur niet groter dan nodig. Het gaat meestal niet over extreem grensoverschrijdend gedrag, maar over kleine gedragsaanpassingen die de sfeer enorm positief kunnen beïnvloeden. Zeg je sorry, nadat je in een stressmoment even uit je slof schoot? Toon je oprechte interesse in hoe het met de ander gaat? Zorg je goed voor jezelf en je collega's?

Probeer regelmatig korte momenten in te plannen om samen aan de cultuur te werken: doe bijvoorbeeld in de ochtend korte een check-in, bespreek eens een dilemma-kaartje met elkaar en zorg vooral ook dat er gelegenheid is voor onderling sociaal contact. Zo leer je elkaar steeds beter kennen. Hoe beter je begrijpt wat voor de ander belangrijk is, hoe gemakkelijker het wordt om rekening met elkaar te houden.

Voorspelbaarheid is veilig

Zeker voor mensen die in opleiding zijn draagt voorspelbaarheid veel bij aan het gevoel van veiligheid. Zorg dat je jouw verwachtingen duidelijk uitspreekt en controleert of de ander hier nog vragen over heeft.

Spreek af wie vanuit welke rol welke taken en verantwoordelijkheden heeft. Wat kan de opleiding van wie verwachten? Bijvoorbeeld: iedereen kan spontaan feedback geven, maar alleen de opleider geeft een beoordeling.

Ondersteunend materiaal

Op de [website van de Federatie Medisch Specialisten](#) kun je meer lezen over ons Zelfevaluatie-instrument veilig opleidingsklimaat en de veiligheidsladder. In de toolbox bij het instrument vind je een bijlage met daarin allerlei leuke werkvormen die kunnen helpen om het gesprek over verschillende aspecten van veiligheid te beginnen.

Elise Roerdink – e.roerdink@demedischspecialist.nl / 06-12587225