

Tijd?	Wat?	Wie?
Inloop	Liedje Isis op repeat + ondertiteling - Bruggetje naar opening: Lied geschreven & uitgevoerd door collega die te maken had met een bullenbakbaas (bewustwording), dit gun je niemand. Wij maken ons sterk voor een veilige werkomgeving.	
14.00	Opening - Aanstippen wat aanleiding is geweest van programma DZW & waarde van werken aan psychologische veiligheid & waarom UMCU dit zo belangrijk vindt. - Psychologische veiligheid is niet vanzelfsprekend, blijvend investeren is ook kiezen voor preventie.	Marlies
14.05	Starter - We nemen jullie mee in casuïstiek waarin psychologische veiligheid direct effect had op kwaliteit van zorg & laten jullie wat interventies ervaren die we gebruiken in het UMC. - Publiek polsen: Wie is van HR? Wie doet directie patientenzorg? Wie zit hier als leidinggevende? - Invoegen naast iemand zitten en bespreken: "ga staan, zoek een ander plekje op en deel iets persoonlijks met je nieuwe buurman of buurvrouw". - Bruggetje naar film: Hoe cultuur wordt bepaald is snel gedaan, heel kort vanuit missie DZW naar film.	?
14.15	Film deel 1 + Over de streep - Filmpje deel 1 afspelen: situatieschets door Bas - Welke twee vragen roept dit filmpje bij je op? Deel met buurman of buurvrouw? - Over de streep/synthetron plenair op basis van stellingen (benoem wat we zien is topje van de ijsberg, spanningsveld tussen preventief en curatief)	?
14.25	Film deel 2 + Interventies DZW - Bespreken wat hebben we in deze situatie gedaan, focus curatief: Leidinggevende hulpvraag, intake, synthetron, analyse, diagnose, verslag, interventie, vervolgstappen bepalen. - Bespreken welke tools wij inzetten over welke pijlers (curatief & preventief) - Bruggetje: Belangrijke interventie bij DZW de dialoog	?
14.39	Afsluiting - Verwijzen naar synthetron stand ('wil je meer weten over; interventies dialoog, koffiepraat, synthetron ...') - Sluiten met "psychologische veiligheid als vanzelfsprekendheid vraag om blijvend investeren in een werkomgeving waarin medewerkers zich veilig voelen om vragen te stellen, fouten toe te geven, hulp te vragen en hun mening te delen (edmondson)	?

Wanneer voelde jij je voor het laatst écht vrij om je uit te spreken?



Disclosure belangen spreker – voor accreditatie

Bijeenkomst: Kennisfestival Anders werkt beter
Titel sessie: Psychologische veiligheid als vanzelfsprekendheid
Spreker: Sabine Stigter en Dieke Felixsdal
Datum: 19 juni 2026

Potentiële belangenverstrengeling:

Voor deze bijeenkomst zijn er geen potentiële belangenverstrengelingen.





Psychologische veiligheid als vanzelfsprekendheid

Dit zijn wij – Sabine Stigter

Dit Zijn Wij is in 2023 in het UMC Utrecht gestart

Dit Zijn Wij is gestart (mei '23) met een **eerste campagne** gericht op het creëren van een meer sociaal veilige, open, inclusieve en stimulerende werk en leeromgeving voor alle mensen die werken en leren bij het UMC Utrecht.

De focus lag primair op het bespreekbaar maken en verminderen van ongewenst gedrag.

“Gedrag dat als grensoverschrijdend of kwetsend wordt ervaren en tot doel of gevolg heeft dat een medewerker zich niet langer veilig voelt op de werkplek.”

Definitie VAN OSS & PARTNERS



Casus Deel 1



Welke 2 belangrijkste vragen roept dit bij je op?

Uitvraag publiek

Scan de QR code!

***In hoeverre is psychologische veiligheid in het
gedrang?***



Uitvraag publiek

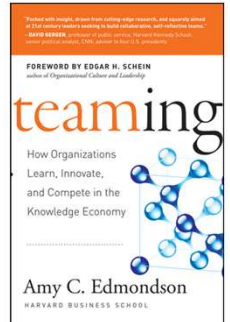


Zelfde QR code

Herken je de situatie uit je eigen organisatie?

Psychologische veiligheid

6 gewoonten die bijdragen aan een veilig klimaat: [Amy Edmonson]



- Teamleden zijn in staat zich **uit te spreken** over problemen en moeilijke onderwerpen
- Wanneer je **een vergissing** begaat, wordt dit niet tegen je gebruikt
- Teamleden **wijzen** anderen **nooit af** omdat ze anders zijn
- Niemand is er bewust op uit **de inspanningen** van anderen te **ondermijnen**
- Ieders **unieke vaardigheden en talenten** worden gewaardeerd en benut
- Het is makkelijk om andere teamleden om **hulp te vragen**

Casus deel 2



Via de dialoog kun je bouwen aan vertrouwen.....



Dialoog: Samen onderzoeken en begrijpen

Doel: **begrijpen en leren van elkaar.**

Kenmerk: open luisteren, **ruimte voor verschillende perspectieven.**

Houding: **nieuwsgierig**, zonder meteen te willen overtuigen.

Resultaat: **meer inzicht**, gezamenlijke betekenis, verbinding.



~~Debat of discussie: Overtuigen en gelijk krijgen~~

~~Doel: **gelijk krijgen of de beste mening/argument vinden.**~~

~~Kenmerk: argumenten uitwisselen, **stelling nemen**, overtuigen.~~

~~Houding: **kritisch**, meer gericht op winnen dan op begrijpen.~~

~~Resultaat: besluit wint, minder focus op onderling begrip.~~

Dialogo: *De gespreksregels*

- Je bent samen verantwoordelijk voor een inclusieve dialoog. **Iedereen telt** en doet mee.
- Behandel elkaar met **respect** en vriendelijkheid.
- Het gaat niet om gelijk of ongelijk, maar om **luisteren** naar elkaar.
- Stel **verdiepende vragen**.
- Stel je **oordeel** uit totdat je moet kiezen
- Laat de ander zijn/**haar verhaal** vertellen.
- Zet daar niet gelijk een verhaal tegenover.
- Sta **stiltes** toe als mensen even na moeten denken.
- Spreek **vanuit jezelf**, niet vanuit anderen
- Alles wat we **vertrouwelijk** bespreken blijft onder ons.

Ongemakkelijk?

Onthoud dat zinvolle en impactvolle gesprekken niet bedoeld zijn om comfortabel te zijn.

Als we ons allemaal op ons gemak voelen, praten we dan over wat er echt toe doet?

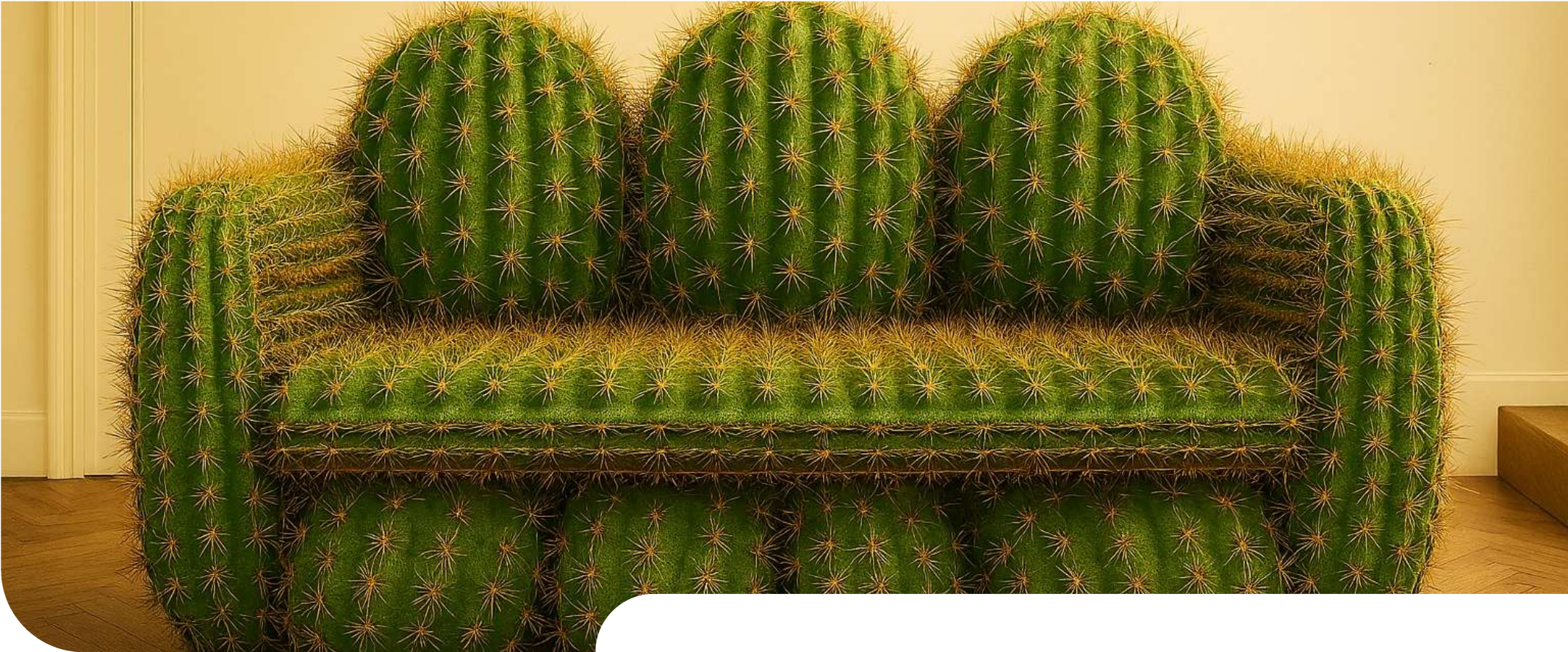
Moeilijke gesprekken hoeven niet soepel te verlopen. Het gaat erom dat je er samen doorheen werkt met respect voor ieders mening en gevoelens.



5 niveau's van luisteren



Inlevend luisteren	Oprecht luisteren, met een open hart, om te horen wat ze zeggen en te begrijpen wat ze voelen
Reflectief luisteren	Luisteren om te begrijpen wat er gezegd wordt en, nog belangrijker, wat er niet gezegd wordt
Aandachtig luisteren	Aandachtig luisteren, je laat weten dat de ander is gehoord
Sympathiek luisteren	Niet echt horen wat er gezegd wordt, knikkend en wachtend tot het jouw beurt is om iets te zeggen
Onwillig luisteren	Niet luisteren, alleen wachten tot iemand klaar is en verder



"Met het uit de weg gaan van ongemakkelijke gesprekken bewaren we niet de lieve vrede, we bewaren de spanning."

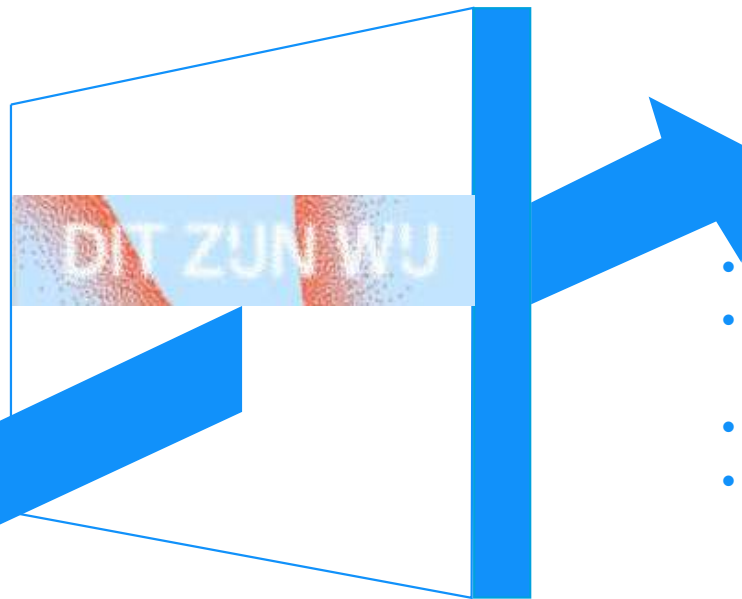


UMC Utrecht

Ontwikkelreis *Dit Zijn Wij* UMC Utrecht

Huidige situatie DZW

- Focus op ongewenst gedrag
- Incidentbestrijding
- Focus op bewustwording
- Sociale veiligheid en Diversiteit & Inclusie (D&I) als afzonderlijke thema's
- Enthousiaste startersgroep
- Bottom-up start



Toekomstige situatie

- Focus op gewenst gedrag
- Safety by design: *Dit Zijn Wij* als manier van werken
- Focus op handelingsbekwaamheid
- Equity, Diversity & Inclusion (EDI) als onderdeel van sociale veiligheid
- Stevig ambassadeursnetwerk
- Leidinggevende als rolmodel, onderdeel van transformatie

Vier pijlers staan centraal in de aanpak van *Dit Zijn Wij*



Interventies *Dit Zijn Wij*



Van preventief naar curatief



Koffiepraat



De Kracht van de Dialoog



Van Os en Partners



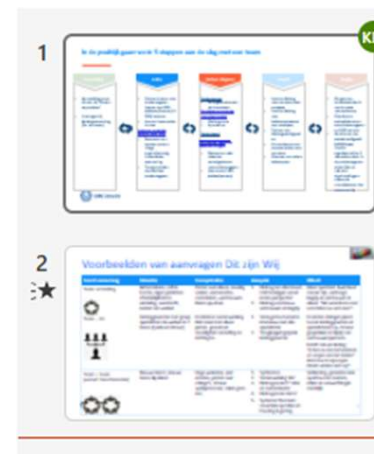
Inspiratiesessies



E-learning



Inzet van online tools



Standaardiseren



Team begeleiden - dialoogsessies



Beleid, gedragscode

Afsluitende uitvraag publiek

Welke mooie voorbeelden zijn er in jouw organisatie rondom het versterken van psychologische veiligheid?

(stem 'eens' op de opmerkingen van anderen als je dit ook ziet in jouw organisatie en 'oneens' als dat niet zo is)



Dank voor jullie aandacht en aanwezigheid!

Neem mee naar morgen:

- Stel 1 extra vraag,
- Deel een twijfel,
- Waardeer een collega, die zich uitspreekt.

Psychologische veiligheid als vanzelfsprekendheid

