

Checklist (on-)veilige communicatie

De onderstaande checklist is geïnspireerd op onderzoek door Hagelstein et al (2026) naar communicatiekenmerken in psychologisch veilige en onveilige situaties. Leidinggevend en collega's kunnen de psychologische veiligheid vergroten door te letten op de communicatiekenmerken van de situatie en rekening te houden met mogelijke (on-)veilige aspecten in de situatie.

1. Vul de onderstaande checklist eerst voor jezelf in. (Zet vinkjes in de kolommen)

Veilige communicatiekenmerken		Hier letten we al op	Hier kunnen we meer op letten
Persoon	De communicator kan zijn zorgen en ideeën anoniem communiceren		
	De communicator heeft opgebouwde expertise en ervaring		
	De communicator heeft een vaste aanstelling		
	De communicator heeft zich goed voorbereid op de communicatie		
Publiek	Collega's in dezelfde leeftijdsgroep, hetzelfde hiërarchische niveau en eenzelfde ervaringsniveau		
	Externe coaches, vertrouwenspersonen, OR		
	Vrouwen onderling		
Onderwerp	Er wordt gesproken over uitvoering van taken, projecten en werkprocessen		
	Er wordt gesproken over doelen en veranderingen		
	Er wordt gesproken over fouten en over wat er mis is gegaan in het werk		
Toon	Humor die door iedereen wordt gedeeld		
	Minder emotionele taal		
	Empathische toon		
Kanaal	Schriftelijke communicatie per e-mail		
	Persoonlijke fysieke communicatie		
	Gevoelige gesprekken buiten de werkplek		
Structuur	Interactieve sessies met leidinggevend		
	Medewerkersonderzoeken		
	Leidinggevend die actief om input vragen		

Onveilige communicatiekenmerken		Hier letten we al op	Hier kunnen we meer op gaan letten
Persoon	De persoon ervaart zelf een gebrek aan kennis en expertise		
	De persoon is onervaren		
	De persoon heeft een lage positie in de hiërarchie		
Publiek	Met iemand die hiërarchisch hooggeplaatst is		
	In een grotere teamsetting		
	Met bevriende collega's (bang om de vriendschap te beschadigen)		
Onderwerp	Werkdruk, verdeling van werk, hoeveelheid werk		
	Salaris, promotie, oneerlijke behandeling, pesten, seksuele intimidatie		
	Fouten, als de focus ligt op wie er verantwoordelijk is voor de fout		
	Minderheidsopinies (de meerderheid vindt iets anders dan ik)		
Toon	Ironie of lacherig reageren op kritiek en zorgen		
	Technisch en specialistisch taalgebruik		
	Een gebrek aan waardering is een bron van stress		
Kanaal	Organisatiebrede communicatieplatforms (Teams, Stack etc)		
	Calls waarbij de camera uitstaat		
	Afwezigheid van een forum om zorgen te uiten en om rechtstreeks contact op te nemen met hoger management		
Structuur	Strikte hiërarchische verhoudingen		
	Gescheiden werk- en communicatiestromen tussen organisatieonderdelen en teams		
	Het ontbreken van een constructieve foutencultuur (schuldigen aanwijzen, niet vooruit kijken)		

2. Bespreek met elkaar wat je hebt ingevuld.

- Leg uit hoe de dingen die je bij kolom 1 hebt aangevinkt al ziet gebeuren in jullie team.
- Leg uit waaraan je merkt dat er in jullie team meer aandacht moet zijn voor de dingen die je in kolom 2 hebt aangevinkt.

3. Wat nemen jullie je voor om te gaan doen naar aanleiding van deze oefening?

-
-