



Stappenplan Bestuurlijke samenvatting

Implementatie van het goede gesprek met de Aanspreekcirkel

Aanleiding

In de organisatie is de behoefte gegroeid aan gesprekken die niet blijven steken in meningen, aannames of vermijding, maar bijdragen aan samenwerking, ontwikkeling en resultaat. Het goede gesprek vraagt om structuur, veiligheid en gezamenlijke taal.

Keuze

De organisatie kiest voor de **Aanspreekcirkel** als vaste gespreksmethodiek. Niet als training of project, maar als **lerend fundament** onder leiderschap, teamontwikkeling en HR-processen.

De methodiek in het kort

De Aanspreekcirkel ordent gesprekken in vier fasen:

1. **Uitspreken** – wat speelt er en hoe is dit voor jou?
2. **Bespreken** – wat vind je, wat wil je en wat is belangrijk?
3. **Afspreken** – welke keuzes maken we en wat spreken we af?
4. **Aanspreken** – hoe is het gegaan en wat leren we hiervan?

De volgorde is cruciaal: luisteren vóór oordelen, begrijpen vóór beslissen, reflecteren vóór corrigeren.

Veranderbenadering: SLOW

De implementatie volgt de **SLOW-aanpak (Samen Lerend Op Weg)**:

- geen quick fixes
- realistische verwachtingen
- ruimte voor oefenen, terugval en leren
- eigenaarschap bij medewerkers
- aandacht voor AUW- en WAUW-momenten

Deze benadering voorkomt verandermoeheid en vergroot duurzame borging.

Implementatie in hoofdlijnen (12 maanden)

- bestuurlijke en HR-verankering
- inspirerende workshops
- train-de-trainer (interne capaciteit)
- toepassen in dagelijks werk
- borging via reflectie en HR-processen



Resultaat

Na één jaar:

- hogere gesprekskwaliteit
- meer psychologische veiligheid
- aanspreken als normaal gedrag
- realistischere afspraken
- lerend vermogen zichtbaar in de praktijk

Essentie

De Aanspreekcirkel organiseert niet de verandering, maar het gesprek waarin verandering kan ontstaan.

Voorbeeld implementatie fasering

(organisatiebreed: 250 medewerkers)

Implementatie van het goede gesprek met de Aanspreekcirkel

Uitgangspunt

De organisatie kiest bewust voor het versterken van het goede gesprek als fundament onder samenwerking, leiderschap en ontwikkeling. De Aanspreekcirkel wordt niet geïmplementeerd als project of interventie, maar als lerend veranderpad waarin mensen stap voor stap vaardiger worden in luisteren, uitspreken, afspreken en aanspreken.

Deze implementatie volgt de SLOW-aanpak: Samen Lerend Op Weg. Dat betekent: realistische verwachtingen, ruimte voor oefenen, terugval en hernieuwde beweging.

Principes onder de implementatie

- verandering ontstaat door **gedrag in gesprekken**, niet door systemen
- tempo volgt **verandercapaciteit**, niet planning
- leren gaat via **AUW- en WAUW-momenten**
- aanspreken begint bij **zelfreflectie**
- voorbeeldgedrag weegt zwaarder dan uitrollen

Fase 1 – Richting & draagvlak



De directie en HR positioneren de Aanspreekcirkel als **gemeenschappelijke gespreksmethodiek**. Verwachtingen worden expliciet gemanaged: dit is geen quick fix, maar een leerproces.

Een interne kerngroep (10–12 mensen) wordt gevormd op basis van motivatie en voorbeeldgedrag, niet op functie alleen.

Fase 2 – Inspireren & taal ontwikkelen

Inspirerende workshops maken zichtbaar:

- waar gesprekken vastlopen
- hoe snel we naar vinden en willen gaan
- wat luisteren en begrijpen werkelijk vraagt

Er wordt bewust ruimte gemaakt voor twijfel en weerstand. Niet iedereen hoeft meteen mee; beweging ontstaat via herkenning.

Fase 3 – Train-de-trainer

De interne trainers verdiepen zich in:

- de vier fasen en 12 vragen
- het herkennen van AUW-signalen
- wanneer vertragen nodig is
- hoe je gesprekken begeleidt zonder over te nemen

Zij leren niet alleen **wat** te doen, maar vooral **wanneer niet**.

Fase 4 – Toepassen in de praktijk

De Aanspreekcirkel wordt toegepast in:

- teamoverleggen
- ontwikkel- en voortgangsgesprekken
- evaluaties en reflectiemomenten

Gesprekken mogen onvolledig zijn. Teruggaan naar uitspreken is geen falen, maar vakmanschap.



Fase 5 – Borging & leercultuur

HR borgt de methodiek in:

- onboarding
- leiderschapsontwikkeling
- teamontwikkeling
- organisatieontwikkeling
- HR gesprekscycli

Reflectie blijft expliciet onderdeel van het werk:

Wat hebben we afgesproken? Wat kwamen we tegen? Wat leren we hiervan?

Resultaat

Na 12 maanden:

- is aanspreken minder beladen
- zijn afspraken realistischer
- voelen mensen zich vaker gehoord en serieus genomen
- is leren onderdeel van het dagelijks gesprek

Voorbeeld Implementatie-roadmap (12 maanden)

Fase 1 – Richting & draagvlak (maand 1)

- bestuurlijke besluitvorming
- HR als eigenaar
- selectie 10–12 interne trainers / ambassadeurs

Fase 2 – Inspireren (maand 2–3)

- inspirerende workshops (leidinggevend en teams)
- introductie hulpmiddelen en microlearnings
- gezamenlijke taal creëren

Fase 3 – Train-de-trainer (maand 3–4)

- verdiepen van methodiek
- oefenen met echte casuïstiek



- leren begeleiden van gesprekken en teams

Fase 4 – Toepassen (maand 4–9)

- inzet in teamoverleggen, gesprekscyclus en projecten
- teamgerichte workshops (onderhoud / ontwikkel)
- praktijkleren centraal

Fase 5 – Borging (maand 9–12)

- intervisie en reflectie
- HR-verankering (onboarding, leiderschap)
- continu leren en verbeteren