



De aanspreekcirkel

Ik kom in veel organisaties waar mensen hard werken en het beste willen. En toch... schuurt het. Niet door het werk zelf, maar door wat niet wordt uitgesproken. Irritaties stapelen op, gesprekken worden uitgesteld en voor je het weet is het groter dan nodig.

Tegelijk zie ik ook teams die het juist goed doen. Dáár is aanspreken geen 'oplossing', maar een manier om de samenwerking scherp, gezond en ontwikkelgericht te houden.

Wat er vaak gebeurt

Wanneer we elkaar niet op tijd aanspreken, ontstaat er gedoe dat langzaam maar zeker invloed krijgt op:

- verzuim (vaak stress- en spanningsgerelateerd)
- verloop (mensen haken af of vertrekken stilletjes)
- teamdynamiek (roddels, voorzichtigheid, eilandjes)
- productiviteit (veel afstemming, weinig echte samenwerking)
- prestaties en plezier (gelatenheid, sfeerloos, 'lekkage' van energie)

HR en leidinggevenden komen er meestal pas bij als de spanning al hoog is. Terwijl juist het vroege gesprek veel schade voorkomt.

Wat de aanspreekcirkel doet

De aanspreekcirkel is een praktische methodiek die helpt om spanningen eerder, veiliger en zelfstandiger bespreekbaar te maken. Voor teams die al goed functioneren is het een solide basis om te blijven ontwikkelen en samen te groeien — ook over teamgrenzen heen.

Niet met grote trajecten of ingewikkelde modellen. Juist door het heel dichtbij te houden en te integreren in het dagelijkse werk, bijvoorbeeld:

- in duo-gesprekken (binnen en buiten het team)
- in team-, project- en werkoverleggen
- in samenwerking met interne en externe partners
- bij kleine irritaties die anders groot worden

Het gaat niet om perfect aanspreken. Het gaat om: op tijd zeggen wat toch al voelbaar is.

Wat dit oplevert

Organisaties gebruiken de aanspreekcirkel om:

- preventief verzuim te verminderen
- verloop te beperken
- escalaties en herstel achteraf te voorkomen
- eigenaarschap te versterken en onzekerheid te verminderen

- reflectie en ontwikkelvermogen in teams werkbaar te maken
- productiviteit én plezier te vergroten

En misschien wel het belangrijkste: het helpt mensen zich gehoord, gezien en serieus genomen te voelen. Dat haalt spanning van het systeem en brengt rust terug in de samenwerking.

Waarom dit aantrekkelijk is voor HR & management

Wat ik zo sterk vind aan de aanspreekcirkel: hij vraagt weinig extra tijd, maar levert vaak juist tijd op.

- geen aparte trainingen nodig (*bespaart werktijd en budget*)
- leren gebeurt in het werk, niet ernaast (*kwaliteit en wendbaarheid verbetert*)
- laagdrempelig en schaalbaar (*olievlekwerkinggat snel*)
- duurzaam: spanning eraf, vitaliteit erin (*inzetbaarheid neemt toe*)
- Minder repareren achteraf (*minder verzuim- en verloopkosten*)
- meer preventief versterken (*borgen is ontwikkelen en ontwikkelen is borgen*)

De website: www.aanspreekcirkel.nl

Op de website kunnen medewerkers en teams:

- zelfstandig met de aanspreekcirkel werken
- praktische uitleg en voorbeelden vinden
- zinnen en stappen gebruiken om het gesprek meteen te voeren

In te zetten als:

- preventief HR-instrument
- verlengstuk van eerdere trajecten
- hulpmiddel voor teams en leidinggevenden

Wil je ondersteuning bij afstemmen, integreren, opstarten of borgen? Dan denk ik graag mee.

Hans Heijnen | januari 2026

Contact: www.aanspreekcirkel.nl | info@anspreekcirkel.nl