



Rol gespreksleider

Drie kernwaarden die de gespreksleider in gedrag laat zien en daarmee het goede teamgesprek/overleg dragen.

1. Eigenheid – stevig en authentiek aanwezig

De gespreksleider staat als mens in het gesprek. Hij of zij is zich bewust van eigen waarden, overtuigingen en emoties en kan deze hanteren zonder ze leidend te maken. Eigenheid betekent: durven vertragen, spanning laten bestaan en lastige vragen stellen zonder drempelvrees. Vanuit deze stevigheid ontstaat veiligheid, vertrouwen en ruimte voor anderen om zich uit te spreken.

2. Deskundigheid – het proces kunnen dragen

De gespreksleider beschikt over kennis van de methodiek van de Aanspreekcirkel en herkent waar het gesprek zich bevindt. Hij of zij weet welke fase, vraag of interventie nodig is en bewaakt het proces met zorgvuldigheid en structuur. Deskundigheid uit zich in helder samenvatten, het stellen van passende vragen en het begeleiden van keuzes en afspraken zonder te sturen op de inhoud.

3. Nieuwsgierigheid – leren boven gelijk

Nieuwsgierigheid is de motor van het goede gesprek. De gespreksleider is oprecht geïnteresseerd in perspectieven, verschillen en wat zich in de onderstroom afspeelt. Deze nieuwsgierigheid geldt ook naar zichzelf: reflecteren op eigen handelen en blijven leren. Zo wordt aanspreken geen correctie, maar een uitnodiging tot ontwikkeling.

Quick zelfscan gespreksleider

Leiden van teamgesprekken volgens de aanspreekcirkel

Deze zelfscan helpt je inzicht te krijgen in jouw rol als gespreksleider in teamoverleg en groepsgesprekken. De scan combineert de **vijf pijlers van de Aanspreekcirkel** met drie onderliggende **kernwaarden** die bepalend zijn voor effectief gespreksleiderschap: **eigenheid, deskundigheid en nieuwsgierigheid**. De scan is bedoeld voor een eerste indruk voor deelname aan de training voor gespreksleiders.

Instructie

Geef per stelling een score van **1 (herken ik nauwelijks)** tot **5 (herken ik sterk en consequent)**. Wees eerlijk; de scan is bedoeld om te leren, niet om te beoordelen.

1

Eigenheid – staan in het gesprek



(pijlers: zelfvertrouwen, veiligheid, omgaan met drempels)

- ☐ Ik blijf aanwezig als het gesprek spannend wordt
- ☐ Ik vermijd lastige onderwerpen niet
- ☐ Ik durf te vertragen als dat nodig is
- ☐ Ik benoem wat ik zie gebeuren in het gesprek

Score Eigenheid: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Duiding

Eigenheid gaat over persoonlijk leiderschap. Een lagere score wijst vaak op drempelvrees of de neiging om spanning te vermijden. Ontwikkeling zit hier in steviger staan, jezelf later zien.

2 Deskundigheid – het proces kunnen dragen

(pijlers: structuur, fasering, afspraken, afronding)

- ☐ Ik herken in welke fase het gesprek zich bevindt
- ☐ Ik help het gesprek naar de volgende fase
- ☐ Ik bewaak het proces zonder de inhoud over te nemen
- ☐ Ik zorg voor heldere keuzes en afspraken

Score Deskundigheid: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Duiding

Deskundigheid betekent methodisch werken. Een lagere score laat zien dat gesprekken niet volgens de methodiek van de aanspreekcirkel verlopen, technieken niet goed worden ingezet en achtergronden onvoldoende worden gehoord. Ontwikkeling vraagt hier om meer houvast, kennis en ervaring

3 Nieuwsgierigheid – leren boven gelijk

(pijlers: luisteren, reflectie, waardering)

- ☐ Ik luister zonder direct te reageren of op te lossen
- ☐ Ik stel vragen om te begrijpen, niet om te overtuigen
- ☐ Ik ben benieuwd naar verschillen in perspectief
- ☐ Ik reflecteer op mijn eigen rol in het gesprek



Score Nieuwsgierigheid: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Duiding

Nieuwsgierigheid is de motor van leren. Een lagere score wijst vaak op oplossingsgerichtheid of haast. Ontwikkeling zit hier in vertragen en onderzoeken.



Totaalbeeld en reflectie

- Welke kernwaarde scoort het laagst?
- Wat zegt dit over hoe jij gesprekken leidt?
- Welke **één concrete gedragsverandering** ga je toepassen in je volgende overleg?