



Aanspreekcirkel en de continue dialoog HR perspectief

De continue dialoog stimuleert regelmatige gesprekken over werk en ontwikkeling. De Aanspreekcirkel voegt hier structuur en kwaliteit aan toe door leidinggevend en houvast te geven in *hoe* zij luisteren, verdiepen, bespreken en aanspreken. Dit vergroot psychologische veiligheid, maakt verwachtingen expliciet en ondersteunt duurzame ontwikkeling.

De continue dialoog stimuleert dat leidinggevend en medewerkers regelmatig in gesprek blijven over werk, ontwikkeling en samenwerking. De Aanspreekcirkel onderscheidt zich doordat zij concrete structuur en houvast biedt voor deze gesprekken, juist wanneer ze spannend of complex worden.

Voor HR betekent dit: minder afhankelijkheid van individuele gespreksvaardigheden en meer eenduidigheid in hoe gesprekken worden gevoerd. De Aanspreekcirkel helpt leidinggevend en om eerst te luisteren en te verdiepen, voordat er wordt beoordeeld of afgesproken. Dit vergroot psychologische veiligheid, maakt verwachtingen expliciet en ondersteunt waardierend aanspreken.

Waar de continue dialoog de beweging inzet, zorgt de Aanspreekcirkel voor borging, kwaliteit en leervermogen. Zo worden gesprekken niet alleen frequenter, maar ook zorgvuldiger, effectiever en beter verbonden aan ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

Toegevoegde waarde vanuit HR-perspectief

Voor HR binnen Gemeente Tilburg is het goede gesprek een sleutelinstrument voor duurzame inzetbaarheid, leiderschap en organisatieontwikkeling. De Aanspreekcirkel maakt dit gesprek **concreet, leerbaar en consistent**, en ondersteunt leidinggevend en medewerkers in het dagelijks handelen.

1. Relatie – versterken van vertrouwen en veiligheid

De Aanspreekcirkel draagt bij aan sterkere werkrelaties door gesprekken te structureren **rondom luisteren, uitspreken en wederzijds begrip**. Door eerst te verdiepen wat er speelt en hoe dit voor iemand is, voelen medewerkers zich eerder gehoord en serieus genomen. Voor HR betekent dit: meer psychologische veiligheid, minder ruis in samenwerking en een cultuur waarin aanspreken normaal en waardierend is. Dit ondersteunt inclusiviteit, betrokkenheid en behoud van medewerkers.



2. Rendement – duidelijkheid, eigenaarschap en effectiviteit

Vanuit HR gezien verhoogt de Aanspreekcirkel het rendement van gesprekken doordat verwachtingen, belangen en keuzes expliciet worden gemaakt. Door pas afspraken te maken nadat standpunten en wensen zijn uitgesproken, ontstaat **helder commitment**. Dit leidt tot minder misverstanden, minder herstelgesprekken en meer eigenaarschap bij medewerkers. Leidinggevendenden voeren effectievere gesprekken die bijdragen aan prestaties, samenwerking en betrouwbare uitvoering van afspraken.

3. Reflectie – leren, ontwikkelen en blijven verbeteren

De Aanspreekcirkel verankert reflectie als vast onderdeel van het werk. Gesprekken eindigen niet bij besluiten, maar bij vragen als *“Hoe is het gegaan?”* en *“Wat neem je mee?”*. Voor HR ondersteunt dit een lerende organisatie waarin persoonlijke ontwikkeling, feedback en professionele groei structureel aandacht krijgen. Reflectie wordt daarmee geen losse HR-interventie, maar een **integraal onderdeel van het dagelijks werk**.