



Oefensheet D1

Drempel 1: Moed hebben om...

Korte uitleg

De Aanspreekcirkel nodigt uit om eerst uit te spreken wat er speelt, daarna te verdiepen en pas later te bespreken en af te spreken. Dat vraagt **moed**, vooral in de eerste fasen. Moed om stil te staan bij wat schuurt, om door te vragen als iets onduidelijk blijft en om niet meteen te sturen op oplossingen. Zonder die moed wordt de cirkel te snel doorlopen en verliest het gesprek zijn diepgang.

De Aanspreekcirkel vraagt moed op twee momenten:

1. Moed om je mond open te doen (1-op-1 of in groepen), en
2. Moed om te vertragen en eerst te onderzoeken wat er speelt.

Zonder die moed ontstaat uitstel, omwegen of stilzwijgen. Of het gesprek schiet te snel naar meningen en oplossingen. Moed betekent: je laat jezelf zien, zorgvuldig, zonder hard te worden.

Praktijkvoorbeeld(en)

Je voelt dat iets schuurt in samenwerking, maar je begint toch met:

“Zullen we gewoon afspreken dat we...?”

De onderliggende spanning blijft en komt later terug—harder en onhandiger.

In een teamoverleg gebeurt iets wat jij niet oké vindt. Je denkt:

“Laat maar... straks vindt iedereen er iets van.”

Je zegt niets. Later klaag je bij een collega. Het onderstroomrioel vult zich

Gerichte oefening 1

(als initiatiefnemer van het gesprek)

- Stap 1 – Benoem je moed zin:
“Ik vind dit spannend om met de methodiek van de aanspreekcirkel het gesprek te voeren en ik wil het zorgvuldig doen.”
- Stap 2 – Start met verzoek aan gesprekspartner om zich uit te spreken:
“Wat speelt er nu?” (Belangrijk om nu te luisteren en op juiste verbaal en of non-verbaal signaal de verdiepingsvraag te stellen)
- Stap 3 – Verdiep één keer:
“Wat bedoel je precies?”
- Stap 4 – Check verbinding:
“Hoe is dit voor jou om zo te bespreken?” (proces interventie) of hoe is het om zo te horen wat er speelt”?



Gerichte oefening 2

(als gesprekspartner in het gesprek)

- Stap 1 – Benoem je moed zin
“Ik vind dit spannend om met uit spreken over wat er speelt. Ik ben onzeker en ben het niet gewend om te doen en daarbij wil ik het zorgvuldig doen.”
- Stap 2 – Je geeft oprecht antwoord op de vragen van de initiatiefnemer
“Wat speelt er nu?” (Belangrijk om nu je uit te spreken ook al voel je de aandrang om dit niet te doen. Let op de wijze waarop de initiatiefnemer je echt ruimte geeft)
- Stap 3 – Moed kent zijn grenzen.
“Wat bedoel je precies?” (Neem waar en voel of de initiatiefnemer oprecht en basis van de dialoog het gesprek voert en geef daarop passende antwoorden en neem een risico of niet.)
- Stap 4 – Check verbinding:
“Hoe is dit voor jou om zo te bespreken?” of hoe is het om zo te horen wat er speelt”?
(Het verloop van de opening van het gesprek bepaalt je antwoord, neem wederom waar wat passend is. Komt de vraag niet dan is het een interventie die je gerust zelf mag voorstellen. Dat vraagt zeker moed)

Bij groepsgesprekken komt er de teamdynamiek bij kijken die een ander heeft op uitspreken. Hier is rol van gespreksleider (zeker in de eerste periode) belangrijk.

Reflectie

Waar wilde ik te snel door? Waar voelde ik een drempel? Waar voelde ik vertraging?

En wat als de moed ontbreekt? Het gewoonweg niet aandurven om jezelf uit te spreken naar de ander(en). De ontwikkeling zit dan niet in het onder de knie krijgen van de methodiek maar te verdiepen op je persoonlijke ontwikkeling en hier eerst stappen in te zetten.

Tip:

Kijk als naar de pijlers of het werkboek persoonlijk leiderschap

Borging in de praktijk

Micro-afspraken individueel en team: *In elk overleg benoemt iedereen minimaal één signaal dat hij/zij opmerkt dat vraagt om verdieping (vooral op mens en emotie).*

(Desnoods klein: “Ik merk dat ik aarzel.”)