

Hoe ontwikkel je een gezonde aanspreekcultuur?

Van zwijgen naar spreken. Van ongemak naar groei.

Aanspreken is spannend. Maar eerlijkheid maakt teams sterker. Zo bouw je stap voor stap aan een cultuur waarin je elkaar op tijd, respectvol en concreet durft aan te spreken.



Waarom spreken we elkaar vaak niet aan?



Ons oerbrein kiest voor veiligheid

Onze sociale instincten willen spanning vermijden en erbij horen.



Angst om de relatie te verstoren

Wat als de ander boos wordt? Of mij lastig of kritisch vindt?



Hiërarchie en status

Een collega is spannend, een leidinggevende aanspreken nog meer.



Empathie en sociale druk

We voelen het ongemak van de ander en willen de sfeer goed houden.



Zelfrechtvaardiging

"Het valt wel mee".
"Misschien zegt iemand anders het wel."

Zwijgen voelt veilig, maar maakt het team uiteindelijk minder veilig.



Wat is een gezonde aanspreekcultuur?

- ✓ Gedrag wordt tijdig, respectvol en concreet bespreekbaar gemaakt.
- ✓ Eerlijk blijven zonder de verbinding te verliezen.
- ✓ Spanning mag er zijn.
- ✓ Aanspreken is een bijdrage aan samenwerking, geen aanval.

Kleine interventies, groot effect

- "Ik merk dat we langs elkaar heen praten."
- "We hadden deze afspraak gemaakt, maar ik zie dat het anders loopt."
- "Dit onderwerp roept spanning op."

Instincten die ons tegenhouden



Conflict-vermijding

Een lastig gesprek voelt als een bedreiging.



Sociale acceptatie

We willen aardig gevonden worden en niet buiten de groep vallen.



Hiërarchie

Aanspreken kan gevolgen hebben voor je positie of relatie.



Empathie-reflex

We voelen het ongemak van de ander en zwakken het gesprek af.



Zelf-rechtvaardiging

We rationaliseren of stellen het uit.

Zo bouw je stap voor stap aan een aanspreekcultuur

- 1 Begin klein en concreet**
 - Benoem gedrag, niet de persoon.
 - Wees specifiek over wat je ziet en wat het effect is.
 - Wacht niet tot irritatie is opgelopen.
- 2 Maak afspraken over het ongemak**
 - Spreek samen af hoe jullie met spanning omgaan.
 - Luister eerst om te begrijpen.
 - Reageer niet direct verdedigend.
- 3 Maak reflectie normaal**
 - Plan vaste reflectiemomenten in overleg of na projecten.
 - Stel vragen die eerlijkheid bevorderen.
 - Zie reflectie als onderhoud, niet als probleem.
- 4 Leidinggeven als voorbeeld**
 - Vraag feedback en luister.
 - Erken je eigen gedrag.
 - Laat zien dat spanning bespreekbaar mag zijn.
- 5 Oefenen, oefenen, oefenen**
 - Aanspreken is een vaardigheid.
 - Oefen in realistische situaties.
 - Ervaar, probeer, leer en stel bij.

Het resultaat: meer veiligheid, vertrouwen en samenwerking



Meer vertrouwen

Mensen durven eerlijk te zijn en zich uit te spreken.



Sneller oplossen

Kwesties worden eerder op tafel gelegd en opgelost.



Sterkere samenwerking

Duidelijkheid over gedrag, verwachtingen en afspraken.



Meer werkplezier

Minder gedoe onder de oppervlakte, meer energie.



Betere resultaten

Gezonde teams presteren beter, samen.

“

Echte veiligheid ontstaat wanneer mensen eerlijk kunnen zijn.
Duidelijk, respectvol en op tijd.



Een lastig gesprek vandaag, voorkomt een groot probleem morgen.
Maak van aanspreken een gewoonte.