

Aandacht aandacht aandacht

Aandacht voor de nieuwe medewerker

Het blijkt dat een deel van snel vertrekkende medewerkers in de zorg weggaat, omdat ze onvoldoende aandacht en waardering ervaren. Hierin is een belangrijke rol weggelegd voor de leidinggevende. Maar zeker ook collega's mogen zich meer bewust zijn van hun aandeel in het verwelkomen en zich thuis laten voelen van een nieuwe collega. De mentor pikt snel genoeg signalen op hoe de cultuur binnen een team bijdraagt aan de goede landing van de nieuwe collega. De mentor kan het team direct, of indirect via teamcoach, praktijkopleider of leidinggevende, alert maken. Blijf er van bewust dat zelfs als een nieuwe collega voorheen hetzelfde werk deed, het bijna een jaar vraagt om de organisatie en de functie geheel in de vingers te krijgen.

De behoefte aan begeleiding en aandacht zal per nieuwe collega verschillen. We weten echter ook dat veel zorgprofessionals minder geneigd zijn aandacht voor zichzelf op te eisen. Laat het contact dan ook niet teveel afhangen van het antwoord op de vraag 'heb je behoefte om elkaar te spreken deze week?'. Zoek de nieuwe medewerker regelmatig op, al is het kort en geef ook via andere, creatieve manieren blijk van jouw aandacht!

Aandacht voor de organisatie

Voor een buitenstaander lijken zorgorganisaties globaal op elkaar. Niets is minder waar! Het ontstaan van de organisatie, de locatie, de doelgroep en fusies of onthechtingen in het verleden vormen samen het DNA van de organisatie. Welke nauwelijks te benoemen is, maar wel in alles voelbaar is. De mentor kan de nieuwe collega op weg helpen in het herkennen van de cultuur, sfeer en eigenheid van de organisatie. Door bijvoorbeeld een rondleiding te doen en daarbij de geschiedenis van de organisatie te benoemen en te laten zien. En door gedragsregels expliciet te benoemen. Voorbeeld: "wij zijn van oorsprong een kloostergemeenschap, het is belangrijk dat je je daarvan bewust bent in je kledingkeuze."

Aandacht voor jezelf, als mentor

Jij, als mentor zorgt voor een goede landing. Om die taak uit te voeren, ben je zelf het instrument: jouw vaardigheden en gesprekstechnieken, maar vooral met jouw karakter, gevoel voor sfeer, betrokkenheid bij mensen en jarenlange ervaring. De organisatie heeft jou niet voor niets voor deze belangrijke taak uitgekozen! Dat jij als mentor goed in je vel zit, is dus heel belangrijk. Daar kun je zelf voor zorgen, jij weet zelf het beste hoe je dat doet! En je kunt er anderen voor inschakelen. Benut de intervisie, reflecteer (met anderen) op situaties en leer van elkaars ervaringen. En benut ook jouw leidinggevende; kaart aan waar je tegenaan loopt en benoem wat je nodig hebt om jouw rol nóg beter in te kunnen vullen.

Aandacht voor elkaar blijft de sleutel!

