



Riederborgh: Mentoraat biedt jonggediplomeerden houvast



Riederborgh in Ridderkerk is op verschillende manieren bezig om de organisatie te versterken en vernieuwen. Bestuurder Marco van Hoek: ‘Mensen moeten goed in positie zijn, kunnen leren en groeien in professionaliteit. Aandacht voor de bewoners is aandacht voor de collega’s. De manier waarop je mensen ondersteunt en stimuleert, kan heel verschillend zijn. Voor de een is het meer coachen en een spiegel voorhouden. Voor de ander is het een cursus of opleiding. Daarom gaat het opleidingsbudget omhoog en creëren we ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. En we zijn vorig jaar begonnen met ons mentoraat voor netafgestudeerden.’

Naar aanleiding van een constatering van de IGJ dat het methodisch werken beter kon, vroeg Riederborgh via [Waardigheid en trots op locatie](#) ondersteuning van een externe coach. ‘Daarvoor is ook een scan van de organisatie gemaakt’, vertelt Marco. ‘Die liet zien dat we moeten werken aan [leiderschap](#). Er zit veel verborgen kracht in Riederborgh, de opdracht is die zichtbaar te maken en te benutten. Als je dan vraagt wie daarover mee wil denken, is er altijd wel iemand.’

Aanpassing personele bezetting

Onlangs ging de OR akkoord met voorstellen om de personele bezetting aan te passen. ‘Onze managers en

teamleiders zijn verantwoordelijk voor te veel medewerkers’, vertelt Marco. ‘Daardoor kunnen ze onvoldoende aandacht geven aan de mensen die met de bewoners bezig zijn. Dat is een weeffout in de structuur. Er komen teamleiders bij; verpleegkundigen met leidinggevende kwaliteiten. En heel gelijkmatig willen we steeds meer naar zelforganisatie toe. Daar zullen we als management de randvoorwaarden voor moeten creëren.’

Persoonlijke ontwikkeling

Conny Schoon, opgeleid tot verpleegkundige en sinds vijf jaar Opleidingscoördinator bij Riederborgh: ‘We zijn begonnen met een systeem van e-learning, dat veel meer gericht is op persoonlijke ontwikkeling. Dat is toegankelijk voor iedereen, ook voor wie niet een directe zorgfunctie heeft. We werken allemaal bij dezelfde zorgorganisatie, dus zorg staat centraal. Maar iemand op de receptie heeft natuurlijk op een heel andere manier met de zorg te maken, en dus ook andere interesses en behoeften. Het e-learningaanbod is een cadeautje vanuit Riederborgh, dat je kunt aanpakken wanneer jij dat wilt. Iedereen moet zich kunnen ontwikkelen en verbreden, en we vinden het ook belangrijk om mensen op deze manier te binden en te boeien. Dat komt uiteindelijk ten goede aan de bewoners.’

Mentoraat

Conny: ‘Met het mentoraat zijn we afgelopen jaar begonnen. Het is bedoeld voor medewerkers die net klaar zijn met hun opleiding. Die begeleiden we nog minstens een jaar. We zagen dat daar behoefte aan is.’

Hoe werkt het mentoraat?

Conny legt uit: ‘Je rondt je opleiding af, hebt in theorie de skills, maar dan moet je je nog verder ontwikkelen. We helpen daarbij door vier of vijf keer per jaar bijeenkomsten voor de netgediplomeerden te organiseren. Daarin bespreken we met elkaar waar je als jong-gediplomeerde tegenaan loopt. Wat gaat goed, wat niet? We creëren bewust een veilige omgeving om je twijfels uit te spreken, want die zijn er. Daarbij zetten we alle niveaus bij elkaar. Iedereen kan van elkaar leren, en vaak komen die jonge mensen hetzelfde tegen. Soms schrikken ze van de realiteit; het is hard werken, het kan confronterend zijn. We willen de veiligheid bieden om in alle rust in het vak te groeien en dan ook te gaan genieten van de vele mooie dingen. Op die manier houden we de mensen ook bij ons. En de rust en zekerheid die hierdoor ontstaan, zijn ook weer goed voor de bewoners. Die voelen je onzekerheid, dat draag je op hen over.’

‘Met het mentoraat geven we de jong-gediplomeerden nog minimaal een jaar houvast. Maar we houden ze ook niet aan een lijntje, ze kunnen hun eigen skills doorontwikkelen. We willen hen niet het gevoel geven dat we ze op hun vingers kijken, maar wel laten zien dat je – ook als je je diploma hebt – altijd bij ons terechtkunt

om ruggenspraak te houden. In het normale werk kan dat niet altijd. Dan zit je in het dagelijkse proces, jong en oud loopt door elkaar, collega's hebben wisseldiensten en de een staat er meer voor open om vragen te beantwoorden of te reflecteren. Er is gewoon niet altijd de rust en de ruimte.'

Prettig werken

'We zijn nog te kort bezig om te kunnen zeggen dat we hiermee de mensen meer binden. Maar wat ik wel merk, is dat mensen die net hun papiertje hebben zich nu meer gehoord voelen en het werken bij Riederborgh daardoor prettiger ervaren. Je voelt je daadwerkelijk onderdeel van het 'bedrijf' en niet nummertje 300 in de salarisadministratie. Dat past ook bij Riederborgh, dat je geen nummer bent. Er heerst hier een grote saamhorigheid,' stelt Conny tot slot vast.

Bron: [Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg](#)

Dit artikel is een samenvatting van het artikel over Riederborgh in de publicatie Zicht op vernieuwing 3. Download het volledige artikel: [In gesprek met Marco van Hoek en andere vernieuwers van: Riederborgh](#)

Meer weten

- Lees ook: [Betrokken leiderschap zorgt voor werkplezier bij De Globe](#)
- Lees meer over het thema [Arbeidsmarkt](#)
- Lees meer over het thema [Leiderschap](#)
- Het verhaal van Riederborgh maakt deel uit van de publicatie Zicht op vernieuwing 3. [Bekijk hier de hele publicatie](#)
- Lees [meer artikelen over Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg](#)

tags:

[Opleiden](#) (86), [Radicale vernieuwing zorg](#) (27), [Riederborgh](#) (4)

thema's:

[Arbeidsmarkt](#) (111), [Personeelssamenstelling](#) (61)