



Thuis in het Verpleeghuis
Waardigheid en trots op elke locatie

Fluitend naar je werk? Geef collega's en bewoners oprechte aandacht!



Een medewerker die gezien en gehoord wordt en ruimte krijgt om iets te betekenen voor de bewoners, gaat fluitend naar het werk en houdt het langer vol. 'Heb aandacht voor aandacht', adviseren Vilans adviseurs Diana Kole en Jeroen Schumacher daarom. Maar hoe zorg je dat er in jouw organisatie ook in de dagelijkse praktijk genoeg 'aandachtsmomenten' zijn? Lees de tips!

Laat mensen ervaren dat ze niet alleen staan

'Laten we beginnen bij de bestuurder, directeur en manager', zegt Kole. 'Ben er voor je medewerkers, ga naast ze staan. Laat zien dat je ze waardeert en spreek dat ook uit. En je hoeft niet te weten hoe alles moet, maar je kunt wel samen zoeken naar een oplossing voor problemen. Medewerkers moeten weten dat ze er niet alleen voor staan.'

Maar ook de teamdynamiek speelt een belangrijke rol, vult Schumacher aan. 'Hoe spreken de teamleden met elkaar? Vragen ze door? Nieuwsgierigheid naar de beweegredenen van een ander, dat is heel belangrijk. Wie nieuwsgierig is, heeft ook oog voor de ander.'

Gebruik de overdracht als aandachtsmoment

Die nieuwsgierigheid is prima in te passen in een gewone dienst. Bijvoorbeeld tijdens de overdracht, aldus Kole. ‘Bespreek dan niet alleen wat er allemaal met de bewoners is gebeurd, maar laat collega’s ook vragen “hoe was het met jou?”. “Wat ging goed vandaag, wat wil je achter je laten?” Maak die persoonlijke vragen structureel. Dan zal je zien dat medewerkers met een ander gevoel naar huis gaan.’ Het kost even tijd, maar verdient zichzelf terug. ‘Teamleden weten elkaar makkelijker te vinden. Ze ervaren minder frustratie, en dat vertaalt zich in meer aandacht voor de cliënten. Met als gevolg dat cliënten meer rust ervaren. Het is een relatief kleine interventie, maar heeft effect op veel fronten: op de afzonderlijke medewerkers, het team, de bewoners en de kwaliteit van het werk.’

Tijd nemen voor aandacht mág, wordt gegund én beloond

Schumacher onderstreept het belang van leiderschap. ‘Als het druk is, is het best moeilijk om dat overdrachtsmoment toch te nemen. Daar is persoonlijk leiderschap voor nodig: iemand die de teamleden even bij elkaar roept.’ Leiderschap kan alleen ontstaan als bestuurder, directeur en manager uitdragen dat het mag. ‘Dat het gewaardeerd wordt ook. En maak het allemaal ook niet te groot. Zo’n overdrachtsmoment bijvoorbeeld duurt geen uren, hè? Vijf minuten is vaak al voldoende. Mits er dan wel oprechte aandacht is voor elkaar.’

Kole en Schumacher benadrukken allebei dat medewerkers die aandacht geven, daar ook iets voor terugkrijgen. Kole: ‘Er ontstaat een sterker team, met collega’s die elkaar iets gunnen.’ Schumacher geeft een voorbeeld. ‘Als je weet dat je collega het oké vindt dat je even aandacht schenkt aan een bewoner, ervaar je daar ook rust in. En kun je er zelf ook iets uithalen.’

‘Wij hebben aan zorgmedewerkers gevraagd waar ze hun werkgeluk uithalen’, besluit Kole. ‘Ze gaven allemaal min of meer hetzelfde antwoord: collega’s waarop ik kan vertrouwen en fijn mee kan samenwerken. Die aandacht hebben voor elkaar dus. Teamgeluk is heel erg bepalend voor werkgeluk.’

Meer weten

- Bekijk het overzicht met alle activiteiten uit de [SPOT ON-week over Samenwerken met plezier](#).

thema's:

[Arbeidsmarkt](#) (128), [Werken met plezier](#) (22)