



10 vragen over *nieuwe collega's*

Een nieuwe collega ziet alles en zegt niets. Hij wil niet lastig zijn, niet dom lijken, en vooral: erbij horen. Precies daarom is hij de eerste maanden het kwetsbaarst — én de scherpste waarnemer die je hebt.

WAT DE NIEUWE ZIET

- 01 Wat viel jou op in je eerste weken hier, dat je nu niet meer ziet?
- 02 Wat zou iemand die hier vandaag begint níét doorhebben?

DE PROEF OP DE SOM

- 06 Wanneer vroeg jij hier geen hulp terwijl je die nodig had? Wat hield je tegen?

WAT NIEMAND UITLEGT

- 03 Welke ongeschreven regels gelden hier, die in geen enkele instructie staan?
- 04 Welk risico leer je hier pas kennen na een jaar?
- 05 Welke fout maakt bijna iedereen in het begin?

HOE DAN WEL

- 07 Wie neemt een nieuwe collega hier echt mee — en hoe weten we dat het gebeurt?
- 08 Waaraan merken we dat iemand het níét snapt, terwijl hij “ja” zegt?
- 09 Wat leggen wij uit op een manier die alleen werkt voor wie het al weet?

10 *“Als ik iets niet zeker weet, dan zeg ik...”*

Zeg jouw zin hardop, waar de nieuwe collega bij is.
Dat is de zin die hij overneemt.

Waarom juist deze tien

Nieuwe mensen lopen het grootste risico en stellen de minste vragen. Deze kaart doe je met het hele team — niet met de nieuwe collega alleen, want dan wordt het een examen.

Doe hem met het team

Niet met de nieuwe collega apart. Anders is het een toets.

Kies er drie

Niet tien. De kaart is een menu, geen inwerkprogramma.

Laat de ervaren mensen eerst

Wie twintig jaar meeloopt en toegeeft dat hij ooit zweeg, geeft de nieuwe toestemming.

Sluit altijd af met 10

Zonder eigen zin blijft het bij een aardig gesprek.

01 Wat viel jou toen op?

Iedereen is ooit nieuw geweest. Deze vraag maakt van ervaren mensen weer even buitenstaanders — en dat is precies de blik die je nodig hebt. Wie hier niets kan noemen, is gewend geraakt aan iets wat niet normaal is.

02 Wat ziet een nieuwe niet?

Een slimme omweg. Wie de eigen werkplek niet meer kritisch kan bekijken, kan dat vaak wél door de ogen van een buitenstaander. Levert doorgaans de scherpste antwoorden op.

03 Welke ongeschreven regels?

Nieuwe mensen leren de geschreven regels in een week en de ongeschreven in een jaar. In die tussentijd gaat het mis. Door ze hardop te benoemen, maak je van een jaar een middag — en hoor je meteen welke regel niet deugt.

04 Welk risico leer je pas later?

Ervaren mensen zien risico's die ze niet meer kunnen uitleggen; het zit in hun handen, niet in hun woorden. Deze vraag dwingt tot vertalen. Wat hier genoemd wordt, hoort in de instructie te staan en staat er meestal niet.

05 Welke fout maakt iedereen?

Als bijna iedereen dezelfde beginnersfout maakt, is het geen beginnersfout maar een ontwerpprobleem. Bovendien haalt de formulering het schaamteschild weg: als iedereen hem maakt, kun jij hem toegeven.

06 Wanneer vroeg jij geen hulp?

De scherpste vraag op de kaart, en hij is bewust naar iedereen gericht — niet alleen naar de nieuwe. Om hulp vragen is een interpersoonlijk risico: je geeft toe dat je iets niet weet. Wie ervaren is en hier eerlijk antwoordt, maakt het voor de nieuwe collega mogelijk hetzelfde te doen.

07 Wie neemt hem echt mee?

Bijna elk team zegt dat de nieuwe wordt begeleid. Vraag naar de naam en naar hoe je het zou merken. Komt er geen naam, dan is "het hele team" hier hetzelfde als niemand.

08 Hoe merk je dat hij het niet snapt?

"Ja" is het beleefdste antwoord dat er is en het minst betrouwbare. Vraag niet of iemand het begrepen heeft; vraag hem het terug te vertellen, of het voor te doen. Spreek af hoe je dat hier gaat controleren.

09 Wat leggen wij verkeerd uit?

Instructies zijn meestal geschreven door mensen die het al weten, voor mensen die het al weten. Zoek de uitleg die alleen klopt als je de context al kent — en laat een nieuwe collega hem hardop navertellen.

10 Als ik iets niet zeker weet, dan...

Deze zin is niet alleen voor de nieuwe collega. Juist als de meest ervaren man van de ploeg hardop zegt "als ik iets niet zeker weet, dan bel ik Jan", verandert er iets: twijfel toegeven wordt normaal gedrag in plaats van een bekentenis.

TWEE DINGEN OM TE WETEN

Bij vraag 6 begin je zelf. Dit is de vraag waar de begeleider het verschil maakt. Vraag hem niet als eerste aan de nieuwe collega — dan wordt het een verhoor. Laat de meest ervaren persoon aan tafel beginnen, of begin zelf. Daarna is er ruimte. Stel de vraag, houd je mond, en laat de tien seconden lopen.

Reageer nooit verdedigend op een antwoord. Wie hoort dat de inwerkperiode niet deugt en meteen uitlegt hoeveel moeite daar toch in is gestoken, heeft het gesprek gesloten — en de volgende nieuwe collega zegt niets meer. Noteren, doorvragen, en pas bij vraag 10 kijken wat je ermee doet.