

# Opzet training & intervisie mentoren

Als je als organisatie besloten hebt te gaan werken met mentoren is het raadzaam om hen ook een training aan te bieden. In dit document vind je een opzet van hoe je een training voor nieuwe en al langer zittende mentoren kunt opzetten.

## De eerste training, een kick-off voor het mentorschap (4 bijeenkomsten)

De eerste training bestaat uit 4 momenten. Een kick-off en daarna 3 trainingsmomenten, van ongeveer een dagdeel. Tussen deze 4 momenten zit iedere keer 3 à 4 weken.

Tijdens de kick-off is er eerst een feestelijk moment met een toespraak vanuit het management. Daarna gaan de nieuwe mentoren aan de slag met een trainer. De eerste bijeenkomst staat vooral in het teken van kennismaken en het ophalen van de leerbehoefte.

- Hoe zou je zelf begeleid willen worden als nieuwe medewerker?
- Hoe denk je het mentorschap aan te gaan pakken?
- Waar zie je tegenop?
- Wat heb je nodig om de eerste weken aan de slag te gaan?

Bijeenkomst 2, 3 en 4 staan in het teken van kijken hoe het mentorschap loopt en leren van en met elkaar. Wat gaat goed en waar loop je mogelijk nog tegenaan?

Thema's:

- Hoe breng je structuur aan in je rol als mentor?
- Hoe coach je een nieuwe medewerker?
- Hoe geef je feedback?
- Hoe doe je aan zelfreflectie?
- Waar heb je hulp bij nodig?

### Tip

Voor het coachen kun je het boekje aanschaffen "Help ik ga coachen" van Marijke Lingsma en Aty Boers.

De werkvormen die gebruikt worden bij de trainingen zijn afhankelijk van de groepsgrootte. Bij een groep groter dan 5 kan je ervoor kiezen om de groep te splitsen tijdens de training. Bijvoorbeeld als je wilt oefenen in het feedback geven en het uitwerken van praktijkvoorbeelden.

## Intervisie (2 à 3 uur per bijeenkomst)

Afhankelijk van de behoefte van de mentoren kan een organisatie kiezen voor intervisiemomenten. Het kan ook zijn dat na de training het mentorenoverleg voldoende is.



## Mentorenoverleg (1 uur per overleg)

Het mentorenoverleg wordt georganiseerd vanuit HR & opleidingen. Daar kan een personeelsadviseur of een opleidingsadviseur als voorzitter/organisator fungeren. Om de 6-8 weken is er een overleg van 1 uur waarbij wordt ingegaan op praktische zaken, veranderingen vanuit de organisatie en individuele vragen van de mentoren. Een training kan weer ingericht worden als er gezamenlijke onderwerpen zijn waarbij dat nodig is. Denk daarbij aan coachen, feedback geven en omgaan met weerstand bij nieuwe medewerkers of bij andere collega's.