

Afwegingskader & presentatie

Afweging: is de inzet van mentoren iets voor ons?

Het mentorschap draait om het binden en behouden van nieuwe medewerkers door hen een 'zachte landing' te geven. Ervaren (vaak oudere) medewerkers worden daarvoor als mentor ingezet. Zij ontlasten zichzelf uit de zorg en helpen de collega's in het team bij het onboarden.

De inzet van mentoren is een van vele mogelijke HR-interventies die een organisatie kan inzetten om medewerkers te binden en boeien. Welke interventie je als organisatie ook kiest, van belang is uiteraard dat het een gedragen, weloverwogen keuze is en dat je de implementatie ervan goed voorbereidt.

De volgende aspecten zijn van belang om mee te nemen in de afweging.

1. Welke motieven zijn er in de organisatie om het mentorschap in te zetten?

- Wil je de expertise van ervaren (seniore) medewerkers overbrengen op nieuwe medewerkers?
- Wil je de vitaliteit van ervaren (seniore) medewerkers behouden?
- Wil je meer aandacht aan nieuwe medewerkers geven en hen een zachte landing geven?
- Wil je beschikken over meer begeleidingscapaciteit voor leerlingen, studenten en zij-instromers?

Lees ter inspiratie onze overwegingen en aanpak in de [Rapportage pilotproject](#).

2. Welke kwalitatieve opbrengsten verwacht je van het mentorschap? En in hoeverre zijn de kosten die er mee gemoeid zijn terug te halen uit besparingen op het vlak van daling kosten uitstroom, daling verzuim en daling loonkosten PNIL?

Zie: [Business Case](#)

3. Hoe past het mentorschap in de visie op Binden & Boeien? In hoeverre past het bij andere HR-instrumenten? Is het mentorschap onderdeel van een breder pallet aan interventies? Mocht de organisatie een brede visie op Binden & Boeien willen omarmen, dan raden we de volgende toolkit aan: [Toolbox Onboarding van DeRotterdamseZorg](#).

4. Zijn er meer dan vijf mensen, op verschillende posities in de organisatie, enthousiast over het mentorschap? En kunnen zij ook daadwerkelijk meewerken aan de implementatie van het mentorschap?

Gebruik bijgaande presentatie (zie volgende pagina) om hierover in gesprek te gaan met sleutelfiguren.

5. Leiden bovenstaande vragen tot de conclusie dat mentorschap een super goed idee is voor jouw organisatie: ga verder aan de slag met deze toolkit Mentoren in de Zorg!



Presentatie Mentoren in de zorg

Met een presentatie kun je samen het gesprek voeren over de afweging of de inzet van mentoren interessant is voor jullie organisatie. We geven je hieronder een voorbeeld van een presentatie, knip en plak naar hartenlust!

Sheet 1: Wat is er aan de hand? Toenemend personeelstekort

- Er is een groeiend tekort aan verzorgenden IG en MBO verpleegkundigen.
- Uitstroomcijfers binnen de VVT, met name in de eerste drie dienstjaren, zijn fors.
- Er zijn genoeg mensen die in de zorg willen werken, de begeleidingscapaciteit is beperkt.
- Gemiddeld $\frac{1}{3}$ van het zorgpersoneel is ouder dan 55 jaar.
- Verzuimpercentage is hoog, met name bij 55-plussers en jonge medewerkers.

Sheet 2: Mentoren als oplossing

- Kennis en expertise benutten van ervaren medewerkers.
- Uitval onder ervaren medewerkers voorkomen.
- Uitstroom van nieuwkomers voorkomen.
- Vergroten aantal zij-instromers.

Sheet 3: Wat doet de mentor?

Een mentor is een enthousiaste, ervaren zorgprofessional op minimaal niveau 3. Die nieuwe zorgmedewerkers al voor hun eerste werkdag op een warme manier verwelkomt, bekend maakt met de organisatie en gedurende vier tot zes maanden begeleidt tot zelfstandig medewerker. Nieuwe medewerkers zijn ook leerlingen, studenten en zij-instromers.

- Is verantwoordelijk voor een soepele landing van nieuwe zorgmedewerkers.
- Maakt de nieuwe medewerker bekend met de waarden van en wegwijs in de organisatie en dient als vraagbaak.
- Maakt collega's bewust van het bieden van een warm welkom.
- Stemt af met de leidinggevende, teamcoach, praktijkopleider wanneer dat nodig is.
- Bewaakt het algemene ontwikkelingsproces.
- Heeft bij zij-instromers ook de rol van leercoach.

Sheet 4: Opbrengsten voor nieuwkomers

- Ervaren meer structuur.
- Voelen zich welkom.
- Krijgen meer aandacht, de mentor wordt niet afgeleid.
- Kennen beter de weg in de organisatie.
- Voelen zich ondersteund in hun ontwikkeling.
- Knelpunten worden snel opgepakt.
- Ervaren emotionele steun.

Sheet 5: Opbrengsten voor mentoren

- Hebben meer werkplezier en uitdaging.
- Krijgen voldoening uit het overdragen van hun expertise.
- Voelen zich fysiek en mentaal beter.

Sheet 6: Opbrengsten voor de organisatie

- Behoud van (vitaliteit van) de seniore medewerker.
- Meer mensen kunnen worden opgeleid.
- Meer rust op de werkvloer.
- Meer tijd voor bewoners.
- Nieuwkomer krijgt het DNA van de organisatie mee.
- Het inwerkproces versnelt en verbetert.
- Knelpunten worden sneller gesignaleerd en opgepakt.
- Het leerklimaat wordt positief beïnvloed.
- Financieel voordeel door: voorkomen van verzuim, minder inzet personeel niet in loondienst, minder uitstroom.

Sheet 7: Kritische succesfactoren

- De manager van de mentor en de manager van de zorgteams staat volledig achter het mentorschap.
- Praktijkopleiders, werkbegeleiders, teamcoaches, kwaliteitsverpleegkundigen en zoco's worden meegenomen vóórdat het mentorschap van start gaat.
- Met name als het mentorschap nieuw is in de organisatie: de mentor is initiatiefrijk en reflectief.
- Zorgmedewerkers krijgen regelmatig mee wat de mentor doet en wat de opbrengst is.