

# Profiel van de mentor

Een mentor is een enthousiaste, ervaren zorgprofessional op minimaal niveau 3. Die een nieuwe medewerker al voor de 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.

## Dit ga je doen

Als mentor ben je verantwoordelijk voor een soepele landing van een nieuwe zorgmedewerker. Je maakt de nieuwe medewerker wegwijs in de organisatie en je dient als vraagbaak. Uiteraard stem je af op zijn/haar behoeftes. Ook maak je collega's bewust van het bieden van een warm welkom. En stem je af met de leidinggevende, teamcoach, praktijkopleider wanneer dat nodig is.

Optioneel: Naast het bewaken van het algemene ontwikkelingsproces heb je bij zij-instromers ook de rol van leercoach. Door jouw senioriteit ben jij in staat jouw kennis en kunde over te brengen en ben je in staat het leerproces te bewaken.

## Dit ben jij

Jij bent een zeer ervaren, sensitieve en doortastende zorgprofessional met een ruime kennis en ervaring binnen je eigen vakgebied en binnen onze organisatie. Begeleiden en ondersteunen is jou op het lijf geschreven, veiligheid bieden gaat jou van nature goed af. Daarnaast weet jij door jouw voorbeeldgedrag onze kernwaarden uit te dragen. Je bent in staat zelfstandig vorm te geven aan deze functie en hierin prioriteiten te stellen. Tot slot vragen wij een ruime ervaring binnen de zorg en een zorg gerelateerde opleiding op minimaal niveau 3.

## Deze competenties heb je of wil je ontwikkelen

### Initiatief en stimuleren

Je enthousiasmeert, stimuleert, complimenteert en legt de nadruk op wat goed gaat. Fouten maken mag. Dit doe je door:

- Complimenten te geven als je collega iets goed heeft gedaan.
- Je aanwijzingen of uitleg aan te passen op het niveau van je nieuwe collega.
- Belangstelling te tonen.
- Verbeterpunten te geven in de vorm van tips.

### Communiceren

Je kunt duidelijk en met goed taalgebruik uitleggen. Je stelt open vragen. Je luistert naar je collega en zet hem of haar aan het denken. Je leert dingen stapsgewijs aan. Je stimuleert je collega zelf na te denken en keuzes te maken. Dit doe je door:

- Taken op een rustige en duidelijke manier uit te leggen.
- Te luisteren en de ander te laten uitpraten.
- Te checken of de uitleg goed begrepen is; je houdt voortdurend (oog)contact met je collega.
- Open vragen te stellen die beginnen met bijvoorbeeld 'wat' of 'hoe'.
- Je collega de ruimte te geven om zelf na te denken over het effect van een taak of opdracht. Wat vindt hij/zij dat goed ging en waar zitten de verbeterpunten?



### Coachen en begeleiden

Je ondersteunt de nieuwe collega bij de persoonlijke en teamgerichte ontwikkeling.

Je motiveert je collega tot nadenken over het verbeteren van zijn/haar eigen ontwikkeling.

Dit doe je door:

- Zelf goed voorbeeldgedrag te geven door de kernwaarden van de organisatie uit te dragen.
- Je collega uit te dagen om van fouten te leren.
- De samenwerking binnen het team te stimuleren.
- Feedback te geven op wat je ziet op de werkvloer en suggesties te doen.
- Tijdens de begeleiding te zorgen voor een veilige leeromgeving. Zowel sociaal, fysiek als mentaal moet er ruimte zijn om te leren.
- In gesprek te gaan met de nieuwe collega en te vragen waar deze extra behoefte aan heeft. Bijvoorbeeld behoefte aan hulp bij het leren van nieuwe systemen.

### Structureren

Je maakt afspraken en biedt duidelijkheid en structuur, zodat iedereen weet wat er van hem of haar verwacht wordt. Dit doe je door:

- Uit te spreken wat je van de nieuwe collega verwacht.
- Afspraken te maken over praktische zaken, zoals bijvoorbeeld: het afstemmen van de uren directe begeleiding, het inplannen van een gespreksevaluatie, het afstemmen van de introductiebijeenkomsten.
- Zelf het goede voorbeeld te geven door afspraken na te komen en toe te geven als iets niet lukt.
- Te zorgen voor een goede samenwerking tussen de verschillende disciplines.