

Reflectie op het mentorschap

Reflecteren, hard nodig als het mentorschap nieuw is in de organisatie. En zeker ook als het mentorschap nieuw voor jou als mentor is. Er komen genoeg dilemma's op je pad!

Plan regelmatig een reflectiemoment met andere mentoren, van binnen of buiten de organisatie. Om je hart te luchten, om je bewust te blijven van je eigen valkuilen en om de denkracht van anderen te benutten. Onderstaande vragen helpen bij reflectie tijdens het uitoefenen van jouw rol als mentor.

Vragen voor reflectie

- Hoeveel nieuwe medewerkers heb jij als mentor begeleid tot nu toe?
- Kwamen jouw mentoruren met de werkelijk gewerkte uren als mentor overeen? Zo nee, wat was hier de reden van? Benoem de door jou geplande en gemaakte uren.
- Zijn er medewerkers die jij hebt begeleid bij de organisatie weggegaan? Zo ja hoeveel? Wat was de reden van hun vertrek?
- In hoeverre zijn de mentoruren voor jou ontlastend voor de fysieke belasting in je werk?
- Heb je het idee dat je je collega's hebt ontlast als mentor voor nieuwe medewerkers? Wat zijn hun reacties?
- Waar hadden de nieuwe medewerkers de meeste behoefte aan, wat waren de meest voorkomende vragen, waar zaten de meeste "opstart" problemen?
- Wat waren de reacties van de nieuwe medewerker op jouw rol als mentor?
- Welke dilemma's kom je tegen? Denk aan: het vormgeven van de nieuwe rol, de afstemming met collega's, het begeleiden van nieuwe medewerkers.
- De afgelopen periode was officieel een pilot. Vind je dat de rol van mentor in de organisatie moet blijven bestaan?

Dilemma's van mentoren

Veel voorkomende dilemma's en bijbehorende tips van mentoren.

Dilemma

Ik vind het lastig om teams feedback te geven over hun 'ontvangstcultuur' en de mate waarin zij openstaan voor anders denkende collega's.

Tips

- Creëer intervisiemomenten met andere mentoren, binnen of buiten de organisatie. En zoek een feedbackstijl die het beste bij jou past.
- Blijf initiatief nemen om te communiceren over de inhoud van de rol, de positionering en de grenzen.
- Geef feedback op basis van feitelijke waarnemingen.
- Maak eerst eens met leidinggevendenden, praktijkopleiders en werkbegeleiders bespreekbaar dat voor de huidige en toekomstige uitdagingen juist anders denkende collega's nodig zijn.



Dilemma

Het is nog niet voor iedereen duidelijk wat ik doe. Ik merk dat de manager me nog wel eens vergeet te betrekken bij een nieuwe medewerker.

Tips

- Presenteer je zelf in een teamoverleg.
- Vraag regelmatig aan teams of ze nog hulp nodig hebben.
- Houd korte lijntjes met collega mentoren, praktijkopleiders en werkbegeleiders.
- Blijf benoemen dat het een zoektocht is naar de inhoud en de grenzen van de rol. En organiseer daar ook formeel afstemming over.
- Loop eens mee met een team, ook als er geen nieuwe medewerker is.

Dilemma

Ik wil flexibel zijn als mentor, maar heb maar 8 uur per week en ben voor vaste uren ingepland in de zorg.

Tips

- Werkdagen van de mentoren meer rouleren voor een bredere spreiding over de week.
- De mentor die op dat moment beschikbaar is doet het 'welkom'.
- Afstemmen met werkbegeleiders en praktijkopleiders.
- Bewaak je grenzen.