



THRIVE
@WORK

Training Programme for well-being at work

Module 04:

Mentoring, een praktijk die het welzijn van werknemers verbetert



Co-funded by
the European Union

DOELEN VAN DE MODULE

Leerresultaat 1: Leerlingen kunnen definiëren wat de basisprincipes zijn van mentorschap op de werkplek en wat de verschillen zijn tussen mentorschap en coaching.

Leerresultaat 2: Leerlingen kunnen de voordelen van mentorschap op de werkplek herkennen en het belang van welzijn door het mentorschapproces.

Leerresultaat 3: Leerlingen kunnen een volledig mentorproces uitvoeren dat het welzijn op de werkplek verbetert.

STRUCTUUR VAN MODULE

Hoofdstuk 1 bespreekt de definitie en de geschiedenis van mentorschap, terwijl het inzicht geeft in de kenmerken van mentor en mentee en de verschillen tussen mentorschap en coaching.

Hoofdstuk 2 presenteert de voordelen en het belang van een mentorcultuur op de werkplek en de rol ervan in het vergroten van het welzijn.

Hoofdstuk 3 bespreekt de procedure van mentorsessies tussen een mentor en een mentee, die kan worden toegepast op de werkplek om het welzijn van werknemers te verbeteren.

Tot slot bestaat je beoordeling uit de methode van *meerkeuzevragen* en *waar of onwaar vragen*.



THRIVE
@WORK

Training Programme for well-being at work

1. BASISPRINCIPES VAN MENTORSCHAP OP DE WERKPLEK



Co-funded by
the European Union

In het oude Griekenland was Mentor een adviseur van Telemachus - zoon van Odysseus (Odyssee - Homerus).

Telkens als Athena, godin van de wijsheid, met Telemachus wilde praten, nam ze de gedaante aan van Mentor (mythe).



DEFINITIE VAN MENTORSCHAP

- Het concept van mentorschap werd in 1970 door organisaties overgenomen.
- Volgens Fagenson (1989), "is mentoring een proces waarbij een persoon in een machtspositie zorgt voor de ontwikkeling van een junior door advies te geven om hun inspanning, waarde en ontwikkeling in het senior management te tonen".
- De mentor kan iemand zijn die tot een andere afdeling behoort dan de afdeling waartoe de mentee behoort en is niet de supervisor of manager van de mentee (Scandura & Williams, 2001).

DOEL VAN MENTORSCHAP



- Draagt bij aan effectief loopbaanmanagement van de mentee en de mentor (Vakola & Nikolaou, 2019)
- Uit een onderzoek van Gallup bleek dat 66% van de millennials verwacht hun baan binnen vier jaar te verlaten. Ze ontdekten ook dat 94% van de deelnemers aan het onderzoek het op prijs stelde om een mentor op het werk te hebben. Dit toont aan dat werknemersbetrokkenheid en werktevredenheid verband houden met een mentorcultuur in organisaties.

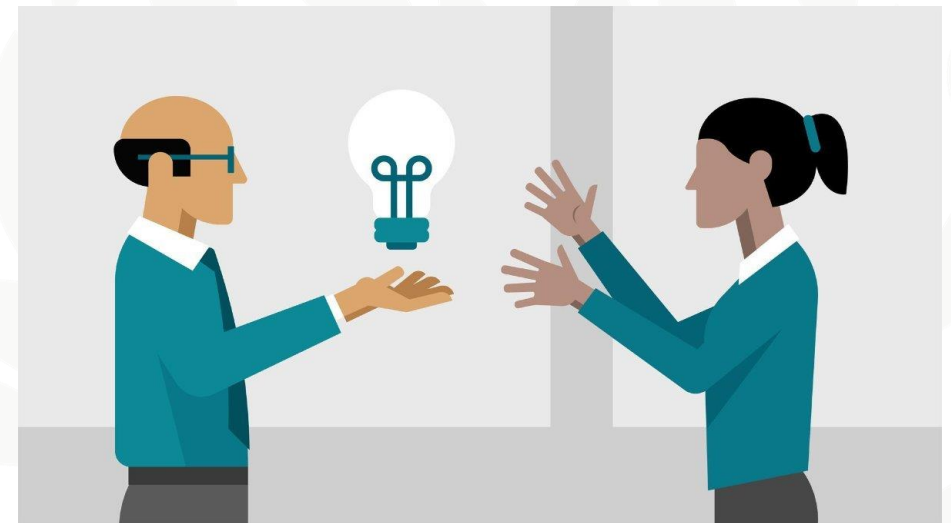
MENTOR



- Brengt tijd door met de mentee
 - Hun successen en mislukkingen, kennis en ervaringen delen
 - Is objectief en geeft realistische antwoorden
 - Luistert naar de mentee zonder hem te bekritisieren
 - Stelt veel vragen en trekt niet te snel conclusies
 - Toont geduld
- (Humphey, 2010)

MENTEE

- Persoonlijkheidskenmerken van de mentee (Turban & Dougherty, 1994)
- Het concept van zelfcontrole van de mentee (Snyder, 1987)
- Digman (1990) stelt Emotionele Stabiliteit voor als een andere factor die het gedrag van de mentee tijdens de relatie beïnvloedt.



Mentorschap



Coaching

- Oriëntatie op lange termijn
- Leraar
- Werken aan professionele en persoonlijke ontwikkeling
- Meestal meer ervaren dan de mentee
- Op ontwikkeling gebaseerd

- Oriëntatie op korte termijn
- Trainer
- Werkt doelgericht en streeft naar onmiddellijke en meetbare resultaten
- De coach begeleidt de coachee om actie te ondernemen
- Op prestaties gebaseerd

Om deze leereenheid te voltooien moet je:

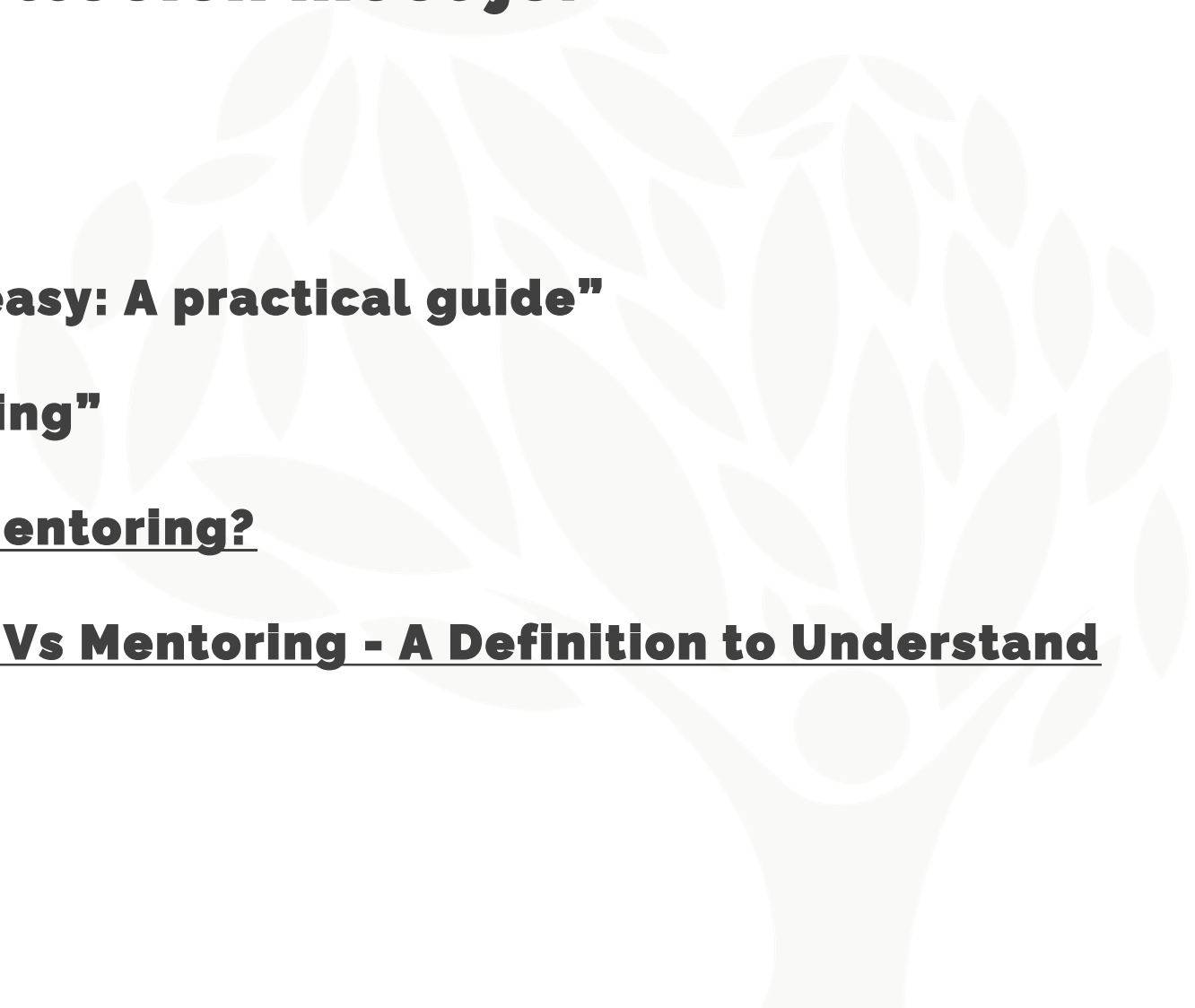
Lees het artikel: “Mentoring made easy: A practical guide”

Lees het artikel: “The art of mentoring”

Bekijk de video hieronder What is mentoring?

Bekijk de video hieronder Coaching Vs Mentoring - A Definition to Understand

What You Need





THRIVE
@WORK

Training Programme for well-being at work

2. HET BELANG VAN EEN MENTORCULTUUR OP DE WERKPLEK VOOR WELZIJN



Co-funded by
the European Union

VOORDELEN VAN MENTORSCHAP




MENTOR

- Persoonlijke voldoening
- Wordt enthousiaster en krijgt meer zelfvertrouwen
- Ontwikkelt hun carrière - Leert een nieuw perspectief, hoe de nieuwe generatie denkt, hoe ze hun eigen team en partners beter kunnen benaderen
- Ontwikkelt een persoonlijke leiderschapsstijl
- Opgewekte interesse in werk

VOORDELEN VAN MENTORSCHAP

MENTEE

- 
- Ontwikkelt hun vaardigheden
 - Ontwikkelt een loopbaanstrategie
 - Versterkt hun zelfvertrouwen
 - Stelt en bereikt professionele en persoonlijke doelen
 - Netwerken
 - Integreert sneller in de professionele omgeving
 - Nieuwe perspectieven voor hun carrière verkennen
 - Gebieden voor ontwikkeling identificeren
 - Nieuwe kennis verwerven
 - Assistentie en feedback

DE ROL VAN MENTOR IN HET VERHOGEN VAN WELZIJN

- Werknemers hebben **ondersteuning** nodig **om zich goed te voelen op hun werkplek**, professioneel te groeien en hun sterke punten uit te bouwen om hun welzijn te behouden.
- Dit kan voornamelijk worden bereikt door **mentorsessies** (Hobson en Maxwell, 2017).

Mentorrelaties:

- kan leerlingen helpen om nieuwe ideeën te verkennen en zich te ontwikkelen zonder bang te hoeven zijn voor kritiek, en om een persoon te hebben die ze bewonderen en die hen steunt.
- het vertrouwen van werknemers in zichzelf vergroten en zo echt kunnen helpen om mentale gezondheidsproblemen zoals depressie te verminderen.
- een enorme impact hebben op de tevredenheid van een werknemer over zijn werk en zijn leven.
- sterke relaties tussen onderdelen te bevorderen en een gevoel van saamhorigheid onder de werknemers te creëren.

DE ROL VAN MENTOR IN HET VERHOGEN VAN WELZIJN

The background of the slide features a silhouette of a person standing on a cliff edge, leaning forward and reaching out towards another person who is also on the cliff. The scene is set against a bright, hazy sky, suggesting a sunrise or sunset. The overall mood is one of guidance and support.

- Mentorschap kan alle aspecten van het werkende leven verbeteren, van de kwaliteit en veiligheid van de fysieke omgeving, tot hoe werknemers zich voelen over hun werk, hun werkomgeving, het werkklimaat en de werkorganisatie.
- Mentees zullen het gevoel hebben dat ze iemand hebben met wie ze hun gedachten kunnen delen en die hen kan helpen met de problemen waarmee ze geconfronteerd worden.

- Het creëren van een mentorprogramma kan een cultuur opbouwen die leidt tot de ontwikkeling, inclusie en ondersteuning van werknemers.
- Mentees kunnen openlijk praten, hun gedachten en emoties delen met mentors over wat goed of fout is.

- Als gevolg van mentorschap:
 - organisaties zouden verschillen in het welzijn van werknemers kunnen identificeren
 - het creëren van een effectief mentorprogramma kost tijd en moeite, maar het kan het welzijn van werknemers verbeteren
 - Een organisatie met gezonde en veerkrachtige werknemers kan op lange termijn succesvol zijn.

Om deze leereenheid te voltooien moet je:

Lees het artikel: “Workplace mentors: Demands and benefits”

Lees het artikel: “Organizational benefits of mentoring”

Bekijk de video hieronder [What Are the Benefits of a Mentorship Program?](#)



THRIVE
@WORK

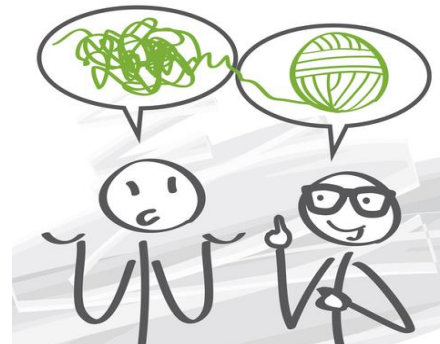
Training Programme for well-being at work

3. MENTORSCHAP IN DE PRAKTIJK



Co-funded by
the European Union

DE STADIA VAN EEN FORMELE MENTORRELATIE



INITIATIE

Het ijs breken

Identificatie van de
behoeften en
verwachtingen van beide
partijen

Vergaderrooster en
regels



INITIATION

Het ijs breken

- Welke professionele ervaring heeft de mentor/mentee?
- Waarom ben ik mentor geworden?
- Wat moet mijn mentee over mij weten?

Behoeften en verwachtingen

- Wat verwacht de mentee te winnen? (bijv. toename van welzijn)
- Wat kan de mentor bieden om bij te dragen aan een toenemend welzijn?
- Wat zijn de specifieke doelstellingen van het proces? (bijv. het vergroten van het welzijn)

Vergaderrooster en regels

- Wanneer zien we elkaar? Waar?
- Hoe gaan we communiceren? E-mail? Telefoon?
- Hoeveel tijd heb ik om me voor te bereiden tussen vergaderingen in?
- Wat zijn de verantwoordelijkheden van de mentor en de mentee?

CULTIVATION



- De leerlingen werken aan het bereiken van de doelen en de mentor begeleidt hen bij het voltooien van de taak die het welzijn zal vergroten.
- De mentor geeft advies, beantwoordt vragen, deelt kennis en persoonlijke ervaring
- Mentees groeien, begrijpen hun rol, ontwikkelen een strategie voor hun carrière en nemen belangrijke beslissingen om hun welzijn te vergroten

CULTIVATION

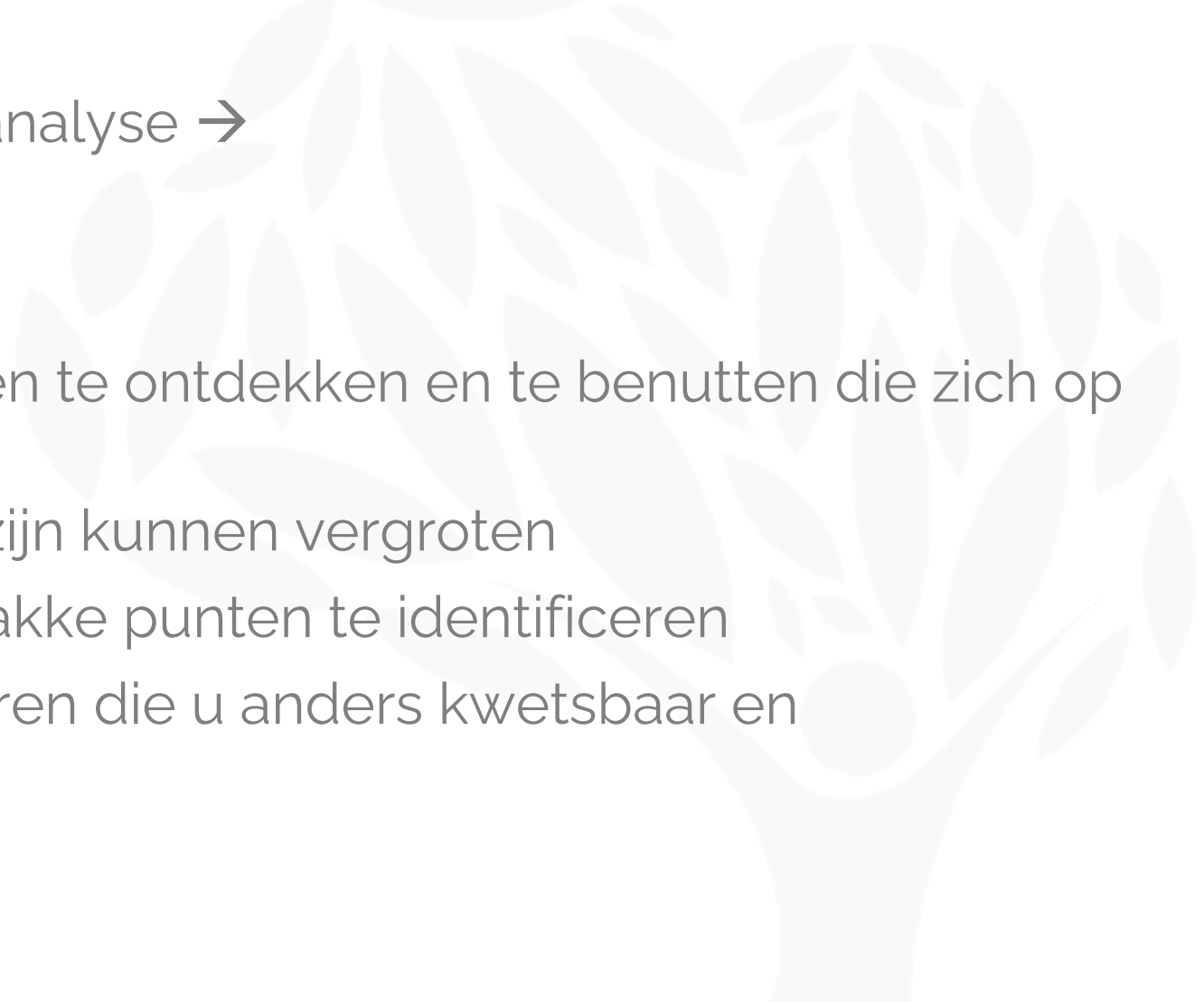
Mentorcontract

- Overeengekomen doelstellingen en vooraf gedefinieerde verwachtingen (bijv. de toename van welzijn)
- Basisbehoeften en verplichtingen van elke partij
- Frequentie van vergaderingen
- Vertrouwelijkheid en vertrouwen



SWOT-ANALYSE VAN DE MENTEEES

Het grote voordeel van de SWOT-analyse →

- het kan mentees helpen de kansen te ontdekken en te benutten die zich op hun werkplek zullen voordoen
 - hoe deze mogelijkheden het welzijn kunnen vergroten
 - het stelt mentees in staat hun zwakke punten te identificeren
 - bedreigingen beheren en elimineren die u anders kwetsbaar en onvoorbereid zouden maken
- 

SWOT-ANALYSE VAN DE MENTEES

Een voorbeeld:



SEPARATION

geplande voltooiing
van een project

zodra de
doelstellingen zijn
bereikt

plotseling om
belangrijke redenen

conflict en zoeken
naar een nieuwe
mentor/mentee



WAAROM WORDT EEN MENTORRELATIE BEËINDIGD?

1. Geplande integratie door het programma
2. De mentee voelt zich klaar om onafhankelijk te worden van de mentor
3. Ongepaste "match"
4. Mentor voldoet niet aan de behoeften van de mentee
5. De mentee of mentor is niet consistent



REDIFINITION

Mentor - mentee rollen bestaan niet voor altijd. De twee partijen worden "peers" en de relatie tussen hen blijft in de loop der jaren bestaan.



achievement
Peer
fun
success
freshman
community
friendship
involvement
belonging
experience
growth
future
guide
expectations
helpful
Mentor

WAT ZIJN DE MOEILIJKE GEVALLEN VAN MENTEES?

- Ze zijn inconsistent
- Ze dringen aan op hun eigen argumenten en luisteren niet
- Proberen niets
- Een laag zelfbeeld hebben



DO'S EN DON'T'S VAN MENTORS



DO's

- Wees vriendelijk, comfortabel en open
- Luister goed naar wat leerlingen zeggen
- Focus op dialoog en uitwisseling van standpunten
- Vertel je eigen ervaring
- Wees eerlijk in je antwoorden en wijs op mogelijke problemen op de arbeidsmarkt

DON'T's

- Je hoeft niet te proberen alle vragen te beantwoorden
- Lijken "moeilijke" vragen niet te vermijden
- Vermijd actie ondernemen om reclame te maken voor je bedrijf
- Vermijd discriminatie of bevoordeling van leerlingen

Om deze leereenheid te voltooien moet je:

Lees het artikel: “The Efficacy of Mentoring – the Benefits for Mentees, Mentors, and Organizations”

Lees het artikel: “The Stages of Mentoring Relationships”





THRIVE
@WORK
Training Programme for well-being at work



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by
the European Union