

BIJLAGE 2

Voorbeeld visie-basisnota voor mentorship opgesteld door Ryhove, beschutte werkplaats in Gent.

Doel van het concept

De introductie van nieuwe medewerkers in onze organisatie ondersteunen, gedurende het eerste jaar na hun aanwerving.

Dit is nodig gezien:

- Het grote aantal aanwervingen, voor een beperkte omkadering die zelf soms recent aangeworven zijn.
- De keuze voor jongere profielen, die nog een ontwikkelingstraject af te leggen hebben.
- De huidige economische context waarbij de doelgroepmedewerkers verplicht worden om heel vaak van atelier en werk te wisselen, daar waar ze vroeger jaren na elkaar in een vertrouwde omgeving op dezelfde stoel hetzelfde werk konden uitvoeren.
- De nieuwe medewerkers verbaal vaak veel sterker zijn dan de bestaande populatie. De nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen zijn niet aan hen voorbij gegaan, (sms – chatten – gamen - ...) maar ze zijn makkelijke slachtoffers van mogelijke misbruiken op dat vlak. Ze voelen de druk heel sterk aan. De bescherming die vroeger rond PH gebouwd werd, is nu een stuk geminderd.

Rol van de mentor

- Hij/zij vervangt noch de hiërarchische, noch de functionele chef. Hij/zij moet op een tactvolle wijze binnen deze verhoudingen kunnen werken.
- Hij/zij volgt de medewerker in de organisatie, op een informele wijze en via zijn eigen netwerk.
- Bij de eerste afspraak wordt ook de directe chef uitgenodigd. Tijdens deze vergadering worden duidelijke afspraken gemaakt over het functioneren van het mentorship, zodat er hierover geen onduidelijkheid kan ontstaan.
- Hij/zij pleegt (liefst maandelijks) overleg met de directe chef en / of HRM/DSB, waarbij ervaringen worden uitgewisseld, mijlpalen in het ontwikkelingstraject worden getoetst (nog op te zetten) en, waar nodig, tot bijsturing wordt besloten.
- Hij/zij ziet zijn medewerker op regelmatige (liefst maandelijks), onderling af te stemmen, tijdstippen.
- Hij/zij zorgt voor de vorming van de medewerker: behoefte-analyse en continu leerproces.
- Hij/zij helpt mee in het ontdekken van interesses, vaardigheden,
- Hij/zij participeert aan het evaluatieprocedure (na 1 maand, na 3 maand, na 6 maand in dienst).
- Hij/zij mengt zich niet in arbeidsvoorwaardendiscussies.
- Hij/zij sluit zijn mentorship na één jaar af met een formele vergadering waarbij ook de directe chef aanwezig is.
- (...)

Dit is enkel een fragment uit het volledige document.