



» Medewerkers optimaal begeleiden op de werkvloer, zodat ze hun talenten ten volle kunnen ontplooiën.

(<https://www.mvovlaanderen.be/talentontwikkelaar>)

Hoe zet ik ervaren medewerkers in als mentor?

Ervaren medewerkers beschikken over heel wat kennis en ervaring. Misschien gaan ze binnenkort op pensioen. Tijdig werk maken van kennisborging is dus de boodschap! Ze kunnen hun kennis en ervaring overdragen aan de volgende generatie medewerkers.

Ervaren medewerkers als mentors: win-win situatie

Je kan aan kennisborging doen door ervaren medewerkers mentor te laten zijn voor nieuwe medewerkers. Dan gaan de kennis en ervaring niet verloren, want ze worden overgedragen aan nieuwe collega's.

Mentor worden geeft de loopbaan van de ervaren medewerker een nieuwe wending, op het moment dat de werkeisen misschien wat zwaar beginnen te wegen of verveling begint op te treden. De waardering en het vernieuwd enthousiasme van de nieuwe collega's moedigen vaak aan om langer en gemotiveerd aan het werk te blijven.

Ook voor de nieuwe medewerker zijn er veel voordelen. Zowel leren als integreren loopt vlotter. Hierdoor krijgt de nieuwe medewerker optimale kansen om te groeien. Hij/zij heeft meteen ook een persoonlijke begeleider en vertrouwenspersoon.

Zelf aan de slag?

- Fiche "[Kennis en ervaring borgen](#)"
- Handleiding "[Samen leren, kennis delen. Mentorship in uw organisatie](#)" van VOKA
- [Voorbeeld van een competentieprofiel voor een mentor](#) (voor de beschutte werkplaats)
- [Voorbeeld van visienota over mentorship](#) (voor de beschutte werkplaats)
- [Voorbeeld van een mentorship-contract](#)