



maken zijn thema's die vaker zullen voorkomen bij leidinggevend. In het kader van het project worden een tussentijdse intervisiebijeenkomst en een terugkomdag georganiseerd om met dit soort thema's gezamenlijk aan de slag te gaan. Op deze dagen kunnen ook de punten die uit de on-line terugkoppelingen als relevant naar voren komen worden besproken. De bijeenkomsten zijn tevens bedoeld om belemmeringen in het mentor-mentee contact eens collegiaal als mentoren of mentees met elkaar te kunnen bespreken. Zo kan kennis en ervaring worden gedeeld.

Naast deze intervisiebijeenkomsten zal er een digitaal discussieplatform worden opgezet waarop de mentoren onderling contact met elkaar kunnen hebben. Dit platform geeft mentoren de mogelijkheid om onderling informatie te wisselen en over aspecten te discussiëren die aan het licht zijn gekomen tijdens de mentorgesprekken. Zoals aangegeven zullen relevante thema's meegenomen worden naar de geplande intervisiebijeenkomst. De beheerder van het discussieplatform is de onderzoekster Nicole Wever van het instituut ISW. Zij is ook contactpersoon voor het onderzoek. Voor de inhoudelijke kwesties rond de mentoraten kunt u bij haar terecht. Vanuit Politietop Divers is Ronald Zwartter de projectleider en bij hem kunt u terecht met al uw overige vragen en problemen met betrekking tot dit programma.

CONTACT

Mochten er nog vragen zijn over het programma dan kunt u contact opnemen met de projectleider vanuit Politietop Divers, Ronald Zwartter.
E-mail: ronald.zwartter@politietopdivers.nl
Telefoon: 070-3118668
Mobiel: 06-11345563
Tevens kunt u contact opnemen met de onderzoekster van het ISW, Nicole Wever.
E-mail: n.t.wever@rug.nl
Telefoon: 050-3639158

SAMENWERKINGSVERBAND

Het programma Wederkerig Mentorschap is een samenwerking tussen het Instituut voor Integratie en Sociale Weerbaarheid (ISW) van de Rijksuniversiteit Groningen en het samenwerkingsprogramma Politietop Divers, naar een duurzaam perspectief. Dit programma is afgestemd met de School voor Politie Leiderschap.

INFORMATIE

Verdere informatie vindt u op www.politietopdivers.nl of www.instituutisw.nl



Mentor Peije de Meij (Politieacademie): 'Ik heb meer inzicht gekregen in de worstelingen en opvattingen van mijn mentee.

Ik snap nu beter waar mijn eigen insteek van die van haar verschilt en heb geleerd, dat je daar dus ook op die manier tegenaan kunt kijken.'

Programma

WEDERKERIG MENTORSCHAP

(BROCHURE MENTEE)

WAAROM MENTORATEN

De politieorganisatie wordt steeds diverser. Daardoor wordt het steeds belangrijker rekening te houden met de verschillende, normen, waarden en gewoonten die aanwezig zijn binnen het bedrijf. Dit vraagt om een andere manier van met elkaar omgaan, om openheid voor elkaars perspectieven. Daarnaast heeft elke organisatie specifieke ongeschreven regels en gedragscodes die voor een "nieuwkomer" moeilijk te vatten zijn. Een manier om zicht te krijgen op deze regels en gedragscodes is via een mentoraat. In een mentoraat wordt een senior leidinggevende gekoppeld aan een talentvolle leidinggevende (de mentee) om hem of haar te ondersteunen bij de verdere door groei binnen de organisatie. In het algemeen helpt het hebben van een mentor een mentee bij het verkrijgen van de nodige vaardigheden en kennis om het eigen welbevinden en functioneren in de organisatie te versterken.

Politietop Divers biedt in samenwerking met het Instituut voor Integratie en Sociale Weerbaarheid (ISW) van de Rijksuniversiteit Groningen een wederkerig mentorprogramma aan (zie box 1 op de volgende pagina). Uniek aan dit project is dat de focus niet alleen ligt op de ondersteuning van de mentee, maar ook op de positieve waarde van het contact voor de mentoren. Het programma biedt zowel talentvolle leidinggevend als mentoren de kans om zich in onderlinge interactie verder te ontwikkelen richting succesvol leiderschap in een dynamische werkomgeving. De mentor vervult voor u als mentee een rolmodel, adviseur en een bron van sociale steun. Omgekeerd helpt het mentoraat de mentor zicht te krijgen op problemen waar u tegenaan loopt en de manier waarop u naar de organisatie kijkt.

Het is belangrijk onderscheid te maken tussen een mentor en een professionele coach. Een mentor begeleidt een mentee vanuit zijn of haar persoonlijke ervaring als leidinggevende in de organisatie. Een professionele coach ondersteunt een medewerker in zijn of haar ontwikkeling vanuit een gedragswetenschappelijke expertise. Medewerkers die echt vast lopen in hun persoonlijke ontwikkeling horen ook eerder thuis bij een professionele coach dan bij een mentor.

De looptijd van het programma is één jaar. In deze folder zal worden uitgelegd wat we in het programma van u verwachten en wat u van ons kunt verwachten. Om een optimaal resultaat te bereiken, is het van belang dat u bekend bent met de uitgangspunten van het mentorprogramma.

UITGANGSPUNTEN VAN HET PROGRAMMA

Om als leidinggevende goed te kunnen functioneren in een diverse omgeving zijn bepaalde vaardigheden van belang. In dit programma gaan we er vanuit dat deze vaardigheden aangescherpt worden in het contact tussen mentor en mentee. De mentor heeft ervaring als leidinggevende binnen de politieorganisatie, en kan deze ervaring overdragen op de mentee. Knelpunten of nieuwe ideeën die naar voren komen tijdens de gesprekken kunnen bovendien aanleiding vormen tot verandering in de manier van werken (bijvoorbeeld door in een bepaalde training meer tijd te besteden aan diversiteitsperspectieven). Om dit te bereiken is een open en onbevooroordeelde houding ten opzichte van elkaars "verschillende" normen, waarden en gewoonten van belang. Alleen dan kan er optimaal gebruik worden gemaakt van deze kennis. Dit vraagt om inleving in de perspectieven van de ander (empathie), en om uitstel van oordeel over deze perspectieven (openmindedness).

Het programma bestaat uit een aantal onderdelen die hieronder verder zullen worden toegelicht.

Mentee Marieke Schnoning-Gels (KLPD): 'Ik merk dat ik inderdaad anders ben, maar dat mijn mentor ook anders is dan de politiecultuur. Dat maakt dat ik open kan communiceren en mijn verwonderingen met hem kan bespreken zonder dat ik daar grenzen in voel. Dat is heel prettig'

BOX 1 ALGEMENE OPZET VAN HET PROGRAMMA

| | |
|--------------------------|---|
| Vorbereidingsbijeenkomst | De deelnemers worden groepsgewijs voorbereid op de mentorgesprekken via een voorbereidingsbijeenkomst |
| Mentorgesprekken | Elke deelnemer wordt aan een leidinggevende gekoppeld voor een periode van 1 jaar. De mentorkoppels zullen binnen die periode om de zes weken gesprekken met elkaar voeren. In totaal worden er 6 gesprekken gevoerd. |
| Intervisie | De deelnemers krijgen ondersteuning gedurende het programma via intervisiebijeenkomsten en discussieplatforms. |

PROGRAMMA VOORBEREIDING

Voor de start van het programma wordt aan u gevraagd de verwachtingen die u van het programma heeft op papier te zetten om samen met de mentor concrete leerdoelen te kunnen formuleren. Deze verwachtingen en leerdoelen zullen expliciet worden besproken tijdens het eerste gesprek (zie box 2).

BOX 2 VOORBEELDEN VAN LEERDOELEN

| | |
|-----------------------|--|
| Omgaan met conflicten | "Als er een meningsverschil is schiet ik meteen in de boosheid. Ik zou beter om willen gaan met dat soort situaties." |
| Focus | "Ik wil altijd heel veel tegelijk bereiken in mijn werk. Daardoor mis ik soms focus en ben ik minder effectief. Hoe kan ik gericht werken?" |
| Strategisch denken | "Ik ben een echte doener. Nu ik hogerop kom moet ik ook dingen uitdenken, meer strategisch opereren. Ik blijf in de actie schieten. Hoe buig ik mijn gedrag om?" |

VOORBEREIDINGSBIJeenKOMST

Voor de start van het programma zal er een voorbereidingsbijeenkomst voor alle mentees georganiseerd worden, die een dagdeel beslaat. Tijdens deze bijeenkomst wordt informatie gegeven over de opzet van het programma. Ook zal aandacht besteed worden aan belangrijke leiderschapscompetenties en krijgt u een persoonlijk competentieprofiel aangereikt dat gebaseerd is op de Multiculturele Persoonlijkheden Vragenlijst. Alle deelnemers vullen daarvoor voorafgaand aan de bijeenkomst de vragenlijst in. We zullen ook ingaan op de verwachtingen die de mentees van het programma hebben, om deze aan te scherpen en zonnodig te nuanceren.

MENTORGESPREKKEN

Tijdens de mentorgesprekken zullen de mentorkoppels samen aan de slag gaan aan de hand van de leerdoelen zoals u die geformuleerd heeft. Tijdens het eerste gesprek staat in eerste instantie kennismaking centraal. Deze kennismaking is belangrijk, want veiligheid is een belangrijke voorwaarde voor openheid naar elkaar toe. Deze openheid is nodig voor een succesvol leerproces. Verder is het de bedoeling dat beide deelnemers de verwachtingen die ze van het programma hebben en de belangrijke leerdoelen die u als mentee heeft met elkaar uitwisselen. De gespreksonderwerpen die in de vervolggelgesprekken centraal staan zullen meestal voortkomen uit de individuele leerdoelen. Het kunnen daarnaast ook recente gebeurtenissen op het werk zijn (bijvoorbeeld een conflict) en/of onderwerpen die voor u van persoonlijk belang zijn (bijvoorbeeld balans tussen werk en privéleven). Het programma biedt de koppels grote vrijheid om de inhoud van de gesprekken naar eigen behoefte in te vullen.

NA HET GESPREK

Aan het eind van elk gesprek wordt aan de mentoren en mentees gevraagd (onafhankelijk van elkaar) het gesprek online te evalueren aan de hand van een korte vragenlijst. Deze evaluatie dient om de voortgang vast te leggen en eventuele knelpunten op te sporen. Verder kan deze informatie meegenomen worden door de mentor en mentee in het volgende gesprek. Niemand behalve de onderzoekers zullen uw antwoorden te zien krijgen.

TUSSENEVALUATIE

Aan het eind van het derde gesprek zullen de koppels samen met behulp van een checklist uitgebreider bespreken hoe de gesprekken bevallen en of de vooruitgang die ze samen hebben geboekt naar tevredenheid is. Deze checklist zal gebaseerd zijn op de verwachtingen en de leerdoelen die de deelnemers geformuleerd hebben bij de aanvang van het programma. Deze tussentijdse evaluatie kan leiden tot bijstelling van de doelen voor nieuwe gesprekken. Na afloop van het laatste gesprek zal er een uitgebreide eindexamen plaatsvinden.

INTERVISIE

Tijdens de gesprekken zullen knelpunten naar voren komen die ook voor andere mentees gelden. Statusconflicten of onzekerheid over hoe u promotie kunt