



7 TIPS over

# MENTORING

UGent organiseert en stimuleert duurzame mentoringrelaties bij haar onderzoekers. [David Clutterbuck](#) definieert een mentor als “een meer ervaren persoon die bereid is om kennis te delen met een minder ervaren persoon in een relatie van wederzijds vertrouwen”. De mentee kan door de nieuwe inzichten sneller evolueren in een job of integreren op een werkplek. Zowel mentor als mentee stimuleren elkaar door ideeën, kennis en ervaringen uit te wisselen. Het verloop en de resultaten hangen samen met de onderlinge band tussen de mentor en mentee. Daarbij spelen een persoonlijke klik, de ambities, het commitment en de persoonlijkheid van beiden een belangrijke rol.

## 1. ROL EN PROFIEL VAN EEN MENTOR

Een mentor kan verschillende rollen combineren gaande van klankbord, ervaringsdeskundige, rolmodel tot collega. Mentoring is geen afgelijnde discipline met een vaste set van regels. Elke mentor heeft een eigen stijl.

Een mentor is:

- bereid de eigen ervaring, kennis en expertise te delen
- open en empathisch
- ondersteunend en aanmoedigend
- geloofwaardig
- confidentieel over de vragen en zorgen die de mentee deelt

## 2. DE EERSTE MEETING

Goed begonnen is half gewonnen. Als zowel mentor en mentee zich op hun gemak voelen, zullen de uitwisseling en het wederzijdse vertrouwen sneller tot stand komen. Om je traject te openen, is een uitgebreide kennismaking (op een rustige en ontspannen plek) heel belangrijk. Plan voldoende tijd voor een eerste ontmoeting. Je kunt op voorhand reeds CV's uitwisselen. In het eerste gesprek maak je ook tijd om de doelstellingen van de mentoring voor de beide partijen te bespreken. Dit wordt bepaald en geïnitieerd door de mentee. Tot slot kan je vooruitblikken en bekijken hoe je het mentoringjaar verder zal aanpakken. Bespreek de frequentie van je bijeenkomsten. Je kunt best samen al de datum en het uur van de volgende bijeenkomst vastleggen.

## 3. CONFIDENTIALITEIT

Neem zeker ook tijd om samen te bekijken wat VERTROUWELIJKHEID in jullie mentoringrelatie concreet betekent. Het is een beetje onnatuurlijk maar cruciaal voor een geslaagde mentoringrelatie. Iedereen heeft immers een eigen kijk op vertrouwelijkheid. Als je dit in de eerste bijeenkomst bespreekt, kan je er achteraf bij delicate onderwerpen ook op terugvallen. Vertrouwelijkheid blijft een rode draad doorheen het traject.

Deze vragen kunnen helpen om een gesprek over confidentialiteit te starten:

- Welke onderwerpen liggen voor jou gevoelig?
- Is er iemand met wie we deze gesprekken zeker wel of zeker niet kunnen/willen bespreken?

## 4. UITWISSELING

In de eerste bijeenkomst raak je best snel vertrouwd met elkaar. Dit gevoel zorgt voor een veilige basis om open gesprekken te hebben. Zo leg je een basis om uitdagingen en successen met elkaar te bespreken. Enkele vragen die een uitwisseling opgang kunnen trekken:

- Hoe was jouw bevorderingstraject?
- Welke hordes m.b.t. publiceren kwam je tegen en hoe ga je daarmee om?
- Hoe ga je om met concurrentie/conflicten in je onderzoeksgroep? Hoe liep dat? Wat zou je anders doen?
- Heb je al je collega's benaderd met moeilijkheden?
- Bij wie kan je steun vinden?
- Wat verwachten je doctoraatsstudenten van jou?
- Hoe ga je om met je work-life balance?
- Wat zijn je meest prangende carrièredoelen? Hoe bewaak je die?
- Wat hoop je te bereiken binnen 3 jaar? Wat heb je nodig om dat te realiseren?
- Waar loop je tegenaan in je werk of directe werkomgeving?

## 5. SUGGESTIES BIJ MENTORING

- delen van die ervaringen, kennis en netwerken die de mentee vooruit helpen
- een veilig gevoel creëren
- stimuleren: vragen stellen om het denkproces aan te wakkeren
- samen met de mentee mogelijke oplossingen verkennen
- de verantwoordelijkheid voor de acties bij de mentee laten
- doorverwijzen naar andere (ervarings)deskundigen

## 6. VALKUILEN

- te veel adviseren: jouw ervaring is vaak maar niet altijd relevant voor de mentee
- eigen (negatieve) ervaringen projecteren op die van de ander
- eigen mening opdringen
- overhellen naar een helpende rol en zo de mentee in een eerder passieve of hulpeloze rol duwen
- te vriendelijk zijn waardoor de gesprekken diepgang missen of er weinig concrete doelen worden behaald

## 7. VOORDELEN VAN MENTORING

De rol als mentor opnemen, kan je ook vooruit helpen op volgende vlakken:

- leiderschapsvaardigheden – Je wordt vaardig in het motiveren en aanmoedigen van anderen. Dit kan je helpen om een betere manager, medewerker en collega te worden.
- communicatievaardigheden – Gezien je mentee een verschillende achtergrond heeft, is het goed mogelijk dat jullie niet 'dezelfde taal spreken'. Dit kan je uitdagen om nieuwe manieren van communiceren te verkennen om vlot door het mentoringtraject te navigeren.
- nieuwe perspectieven verkennen – Door te werken met iemand met minder ervaring of een totaal andere achtergrond, verwerf je nieuwe inzichten. Je reflecteert samen met de mentee en zo vergroot je zelfinzicht.
- persoonlijke voldoening – Als je direct kan bijdragen aan de groei en de evolutie van een collega, krijg je zelf energie.
- een collegiale sfeer - Door een rol als mentor op te nemen, draag je bij tot een positieve leiderschaps- en open feedbackcultuur aan onze universiteit.