

Vragenlijst: direct leidinggevende evaluatie mentorship

1. Zijn er mentoren aangesteld op uw afdeling?
2. Zijn de mentoren op de hoogte van de startdatum van een nieuwe medewerker?
3. Gaf het opleidingsproces 'mentorship' volgens jou voldoende ondersteuning aan de mentoren?
4. Hebben zij voldoende materiaal/instrumenten om hun opdracht naar behoren uit te voeren?
5. Kan je zeggen dat 'mentorship' geïntegreerd is binnen uw afdeling?
6. Kan je het ontvangen en inscholen van nieuwe medewerkers volledig toevertrouwen aan de mentoren?
7. Vindt u het onthaal sinds de opstart van het mentorship algemeen 'beter'?
8. Denkt u dat het opnemen van de mentorrol een impact heeft op de 'jobtevredenheid' van de mentor?
9. Zijn nieuwe medewerkers nu vlugger ingewerkt en inzetbaar op de afdeling?
10. Bestaat er nu een grotere betrokkenheid naar nieuwe medewerkers sinds de opstart van mentorship?
11. Wordt bij de start van een nieuwe medewerker op uw afdeling het 'mentorshipproces' na afloop geëvalueerd?
12. Betekent voor oudere werknemers het vervullen van een mentorrol volgens jou een meerwaarde binnen hun job?
13. Heeft het mentorship de 'sfeer' op de afdeling positief beïnvloed?
14. Is er voldoende overleg tussen jou en de mentoren?
15. Is de opvolging van mentoren op uw afdeling gegarandeerd?
16. Wordt volgens jou mentorship voldoende ondersteund door het beleid?
17. Is het kader waarbinnen de mentor zijn rol opneemt voldoende afgelijnd? M.a.w. kent hij duidelijk zijn opdracht?
18. Vindt u het zinvol om oudere werknemers meer (of andere) verantwoordelijkheden te geven binnen hun job?
19. Denkt u dat de mentoren zich voldoende ondersteund, gewaardeerd voelen door jou als direct leidinggevende?
20. Waar moet zeker rekening mee gehouden worden bij een volgende opleiding van mentoren?
21. Is er een goede selectieprocedure op afdelingsniveau?
22. Wat zijn volgens jou de sterktes en zwaktes van mentorship?