



HANDBOEK (Online) mentoring en coaching voor oudere werkzoekende n en werknemers



Inhoudsopgave

1. Introductie.....	5
2. Voor wie?.....	5
3. Introductie van RE-ENTER.....	6
3.1.1. Waarom RE-ENTER?.....	6
3.1.2. Wat wordt er aangeboden?.....	6
3.1.3. Waarop is deze aanpak gebaseerd?.....	7
4. Handboek voor (online) mentoring en coaching voor oudere werkzoekenden en werknemers.....	8
>>MENTORING.....	8
4.1.1. Wat is mentoring?.....	8
4.1.2. Coaching vs. Mentoring.....	8
4.1.3. Reverse mentoring.....	8
>> MENTOR WORDEN.....	9
4.1.4. Waarom zou je mentor willen worden?.....	9
4.1.5. Hoe gaat mentoring in zijn werk?.....	9
4.1.6. Wat zijn jouw voordelen?.....	10
>>MENTEES.....	11
4.1.7. Waarom wil jij een mentor hebben?.....	11
4.1.8. Hoe word je een mentee?.....	12
4.1.9. Wat zijn jouw voordelen?.....	13
>>VIND EEN MATCH.....	13
4.1.10. Promoten van mentorschap voor mensen ouder dan 45 jaar.....	13
4.1.11. Hoe kan ik een mentor-mentee relatie tot stand brengen?.....	14
5. Tot slot.....	15

Document Identiteit

Aantal pagina's	15
Recipients	Re-Enter Consortium
Status	Openbaar

Document Versies

Versie	Datum	Auteurs
01	10.07.2019	BDF (Iris Bos & Barbara Oresek)
02		
03		

Document Reviewers

Versie	Reviewers
01	
02	
03	

Document Keywords

Versie	Keywords
01	
02	
03	

Je bent vrij om te:

- **Delen** — te kopiëren en te verspreiden van het materiaal in elk medium of formaat
- **Bewerken** — mixen, aanpassen en voortbouwen op het materiaal voor elk doel, ook commercieel.
- De licentie kan deze vrijheid niet intrekken zolang u zich aan de licentievoorwaarden houdt.

Onder de volgende voorwaarden:

- **Naamsvermelding** — Je moet het een **juiste credit** geven, een link naar de licentie verstrekken, en **aangeven of er wijzigingen zijn aangebracht**. Je mag dit op een correcte manier doen, maar niet op een manier die suggereert dat de licentiegever jou of je gebruik ondersteunt.
- **Geen aanvullende beperkingen** — Je mag geen wettelijke voorwaarden of **technologische maatregelen** toepassen die naderen wettelijk beperken om iets te doen wat de licentie toestaat.

Mededelingen:

- U hoeft niet te voldoen aan de licentie voor elementen van het materiaal in het publieke domein of waar uw gebruik is toegestaan door een **uitzondering of beperking**.
- Er worden geen garanties gegeven. De licentie geeft je mogelijk niet alle nodige rechten voor het gebruik. Andere rechten zoals **publiciteit, privacy, or morele rechten** kunnen bijvoorbeeld de manier beperken waarop u het materiaal gebruikt.

Alle rechten voorbehouden.

COPYRIGHT

© Copyright 2019 Re-Enter Consortium

Consortium Leden:

- Razvojna agencija VTA/ DA-VTA
- Eolas S.L./ EOLAS
- Stichting Business Development Friesland/ BDF
- Found.ation Maker's Place Private Company/ FOUND
- Learning Detours/ LD
- European Centre for Women and Technology Forening/ ECWT



Dit document kan zonder kennisgeving worden gewijzigd.

“Re-Enter” | 2017-1-HR01-KA204-035423

“The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.”



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

1. Introductie

De RE-ENTER handboeken zijn ontworpen om gerichte gidsen, handleidingen, aanbevelingen en ondersteunend materiaal te ontwikkelen ter ondersteuning van het project. De handboeken zijn bedoeld om bij te dragen aan het vermeerderen én de ontwikkeling van oudere ondernemers en gaan in op hoe het RE-ENTER programma moet worden gebruikt.

De volgende handboeken zullen worden ontwikkeld voor verschillende belanghebbenden:

- RE-ENTER handboek voor interactieve workshops: Gericht op organisaties in ondernemerschap en organisaties die ondernemerschapstraining geven. Dit handboek geeft kennis en inzicht in hoe je interactieve workshops gebruikt om het belang te benadrukken van de ontwikkeling in de wereld van ondernemerschap van werkzoekenden of werknemers ouder dan 45 jaar. De gepersonaliseerde aanpak en interactie in deze workshops moet worden toegepast op de karakters en omstandigheden van de doelgroep, welke vaak gedemotiveerd is.
- RE-ENTER leerlingen handboek is ontwikkeld om de leerlingen te ondersteunen en is bedoeld om uit te leggen hoe je het beste gebruik kan maken van het RE-ENTER e-learning platform. Een FAQ gedeelte is geïntegreerd, waar leerlingen hulp en antwoorden kunnen vinden op vragen, of zelf nieuwe vragen kunnen stellen.
- RE-ENTER handboek voor (online) mentoring en coaching voor oudere werkzoekenden en werknemers: Aan de ene kant is dit handboek bedoeld voor bestaande ondernemers die geïnteresseerd zijn in het worden van een mentor/coach en aan de andere kant voor oudere ondernemers die geïnteresseerd zijn om mentee te worden of coaching willen krijgen. Het handboek legt uit wat mentoring en coaching is en hun rol op het RE-ENTER platform. Het geeft de waarden en normen weer wat een mentee/mentor relatie inhoudt en de concrete gedragsregels. Het laatste gedeelte van het handboek is gericht op de belanghebbende die geïnteresseerd zijn in het promoten van een dergelijke activiteit voor de specifieke doelgroep van dit project.
- RE-ENTER Handboek voor (online) samenwerking – een handboek die zich richt op de principes van best practices gerelateerd aan de samenwerkingen binnen de ondernemerswereld. Het benadrukt onderwerpen gerelateerd aan de identificatie van de juiste zakenpartners; hoe je moet onderhandelen, maar ook over onderwerpen als gezamenlijke ontwikkeling van producten en diensten, en de verschillende samenwerkingsverbanden. Het handboek zal voorbeelden geven over ervaringen van andere ondernemers. Daarnaast bevat het een hoofdstuk voor bedrijfsondersteunende organisaties, over hoe je dit soort type samenwerkingen kan ondersteunen en bemoedigen. Ook worden de karakteristieken van online samenwerking benoemd.
- RE-ENTER Beleidsbrief – een handboek bedoeld voor beleidsvormers, waarin de geleerde lessen worden benoemd en vertaald in concrete ideeën voor de ontwikkeling van overheidsbeleidsprogramma's die oudere werkzoekenden en werknemers, geïnteresseerd in ondernemen, willen steunen. Het besteedt aandacht aan kwesties over hoe deze doelgroep te motiveren en hoe openbare diensten voor arbeidsvoorzieningen hierin een rol kunnen spelen.

Dit document is een gedeelte van een reeks handboeken van het RE-ENTER project.

2. Voor wie?

Het handboek voor (online) mentoring en coachen voor oudere werkzoekenden en werknemers is bedoeld voor drie verschillende doelgroepen:

- a) Jongere ondernemers die mentor/coach willen worden

- b) Oudere ondernemers die mentee willen worden of coaching willen ontvangen
- c) Uitzendbureaus, bedrijfsincubators en andere partijen, die potentie zien in het koppelen van oude en jonge ondernemers.

Het handboek bestaat uit verschillende delen, die per doelgroep zijn geschreven en geeft ze relevante informatie gespecificeerd op hun vakgebied. De voordelen van mentorschap relaties voor mentees en mentoren zijn uitgelegd in onderstaande hoofdstukken, maar ook voorziet ze ook van informatie over hoe je de relatie opbouwt en onderhoudt. Het laatste gedeelte van het handboek is gericht op de belanghebbende die geïnteresseerd zijn in het promoten van een dergelijke activiteit voor de specifieke doelgroep van dit project; 45+. Het handboek zal een indicatie geven over hoe je dit aanpakt op een adequate en effectieve manier.

3. Introductie van RE-ENTER

4. Waarom RE-ENTER?

Volgens het Entrepreneurship 2020 Actie Plan heeft Europa meer ondernemers nodig om de werkgelegenheid in Europa weer te laten groeien. Het bevestigt nogmaals dat een startup kennis, vaardigheden en de wil om ondernemer te worden van groot belang is voor succes. RE-ENTER komt tegemoet aan de behoeften van oudere ondernemers (ouder dan 45) om ondernemersvaardigheden te verbeteren en ondersteuning te krijgen in de verschillende fasen van ondernemerschap. Van het ontwikkelen van een bedrijfsplan en idee, tot het opzetten van een bedrijf. De ondernemers worden begeleid in de eerste stappen in de arbeidsmarkt tot voordelen van intergenerationeel leren door de interactie met jonge ondernemers. “Oudere werknemers hebben een schat aan vaardigheden en ervaring. Er zijn 400.000 werkzoekenden ouder dan 45 en hebben gemiddeld zo’n 23 jaar ervaring, dit betekent dat we 10 miljoen jaar aan ervaring missen. “Deze rijkdom aan vaardigheden en ervaring zal niet alleen de economie ten goede komen, maar helpt ook in de ervaringen van volgende generatie werknemers.

De 45+ ondernemers hebben de juiste kennis in hun sector en hebben relevante expertise in het vakgebied. Ze missen alleen de specifieke vaardigheden en kennis over het beginnen en leiden van een succesvol en duurzaam bedrijf. Daarom is er behoefte aan lesmateriaal over ondernemerschap, om vaardigheden te leren die ze kan helpen om hun eigen bedrijf een succes te maken. Dit in combinatie met hun volwassenheid kan ervoor zorgen dat het risico omlaag gaat en het bedrijf wellicht succesvoller kan maken dan jongere ondernemers.

De kernanalyse van de bestaande onderwijsprogramma’s en conclusies zijn:

1. Er kunnen twee verschillende soorten stromen met betrekking tot onderwijs in ondernemerschap worden geïdentificeerd; één als onderwijs in ondernemerschap gericht op deelnemers aan HE-studies, de tweede stroom is een opleiding tot ondernemerschap gericht op potentiële en praktiserende ondernemers.
2. Er bestaan veel ondersteunings- en trainingsprogramma’s, maar daarbij ligt de focus op jongere ondernemers met een hoger opleidingsniveau.
3. Trainingsprogramma’s over ondernemerschap in bestaande HE-studies, richten zich alleen op hun studenten en niet op mensen die al werkzaam of werkloos zijn.
4. In de meeste programma’s is er een voorkeur voor startups en ondernemers in technologie.
5. Op dit moment is er geen educatief materiaal voorhanden dat RE-ENTER zal ontwikkelen; een innovatief trainingsprogramma aangepast aan de behoeften van de doelgroep (45+).

RE-ENTER - “Terug naar de arbeidsmarkt via ondernemerschap” - is een Erasmus+ project (2017-1-HR01-KA204-035423) dat gericht is op de vaardigheden die nodig zijn voor potentiële en nieuwe ondernemers ouder dan 45 jaar en zal een programma ontwikkelen die gericht is op de specifieke behoeften van deze doelgroep en biedt ondersteuning in de ondernemende

motivatie, mentaliteit, kennis en vaardigheden. Dit zal gedaan worden op een speelse en effectieve manier.

5. Wat wordt er aangeboden?

RE-ENTER heeft een Entrepreneurial Development Program ontworpen en ontwikkeld, gebaseerd op een uitgebreide analyse van de behoeften van de doelgroep; werkzoekenden en werknemers ouder dan 45 jaar. Het programma is ontwikkeld en te vinden in een inspirerende leeromgeving door middel van ICT die creativiteit, opdrachten, veel diversiteit en andere bronnen bevat. Op dit platform worden er directe en virtuele netwerkmogelijkheden aangeboden aan startende ondernemers. Diverse aspecten komen aan bod, met als doel het programma aan te bieden aan de behoeftes van de doelgroep.

6. Waarop is deze aanpak gebaseerd?

'RE-ENTER - Ondernemerschap is een mentaliteit' is een flexi time cursus en is een e-learning aangeboden op een online platform. De cursus duurt ongeveer 8,5 uur (alleen de modules, zonder de extra materialen). De cursus bestaat uit 6 modules en alle modules zijn allemaal op dezelfde manier gestructureerd. Ze beginnen met een korte introductie over het onderwerp, inclusief de doelstellingen en de verwachte leerresultaten. Daarna komt het belangrijkste gedeelte: De inhoud van de module, ondersteund door de praktische voorbeelden. Elke module bevat extra materialen, namelijk:

- Casestudies - voorbeelden over het onderwerp van elk moduul. Deze gaan over bedrijven die bepaalde problemen hebben ondervonden en de manier waarop ze deze problemen hebben opgelost.
- Self-assessment quiz - Na elke module kan de leerling een quiz maken met 10 meerkeuzevragen. Hier kan hij de opgedane kennis in het moduul testen.
- Boekaanbevelingen van de RE-ENTER Book Club - Partners van het project hebben een Book Club opgericht met aanbevelingen van boeken die een waardevolle aanvulling zijn om kennis te vergaren over de onderwerpen die aan bod komen.
- Opdrachten in een logboek - Omdat de online cursus vooral bedoeld is om de leerling praktische kennis te bieden, krijgen ze de kans om na te denken over hun toekomstige onderneming door dit logboek in te vullen door middel van verschillende opdrachten. Dit zal hen helpen het bedrijf op te starten.

7. Handboek voor (online) mentoring en coaching voor oudere werkzoekenden en werknemers

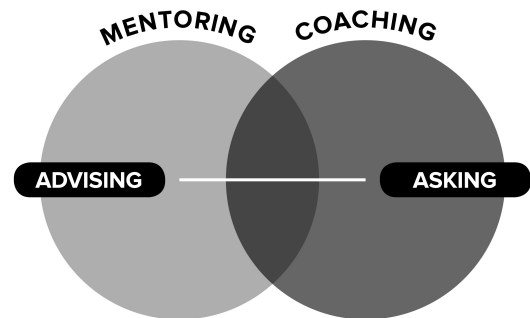
>>MENTORING

8. Wat is mentoring?

Mentoring is een wereldwijd bekend hulpmiddel voor scholen, bedrijven en organisaties om mensen te begeleiden naar een succesvolle toekomst. Mentoring is een begrip die uit de Griekse mythologie komt. Tijdens de tienjarige Trojaanse oorlog verliet Odysseus, de koning van Ithaca, zijn vrouw en zijn zoon Telemachus om zijn leger te leiden. Hij plaatste Telemachus onder de hoede van een voogd genaamd Mentor, wiens taak het was om hem te beschermen en te begeleiden. Een mentor is dus iemand die zorgt, begeleidt, uitdaagt en iemand leert om open te staan voor dergelijke begeleiding. Als je de mythologie vertaalt naar de praktijk, is mentorschap een persoonlijke ontwikkelingsrelatie, waarin een ervaren persoon (mentor) een minder ervaren persoon (mentee) begeleidt. De mentor heeft de rol van counselor, gids, coach, leraar en sponsor. Ze staan voor kennis, reflectie, inzicht en wijsheid en bieden begrip, medeleven, strategie en goed advies. Mentoring is een instrument die steeds meer geïntegreerd wordt in de samenleving en is een vorm van coaching. Het levert een essentiële bijdrage aan de groei en het succes van een individu.

9. Coaching vs. Mentoring

De termen mentoring en coaching worden vaak door elkaar gebruikt, wat misleidend kan zijn. Hoewel ze vergelijkbaar zijn in de ondersteunende rol bij iemands ontwikkeling, zijn er in de praktijk veel verschillen. Coaching heeft meestal een relatie van eindige duur, met de focus alleen op het uitvoeren van de taken en de nadruk op het verbeteren van specifiek gedrag in bepaalde situaties. Coaching is prestatie gedreven en helpt gedrag van de gecoachte persoon te corrigeren die niet in lijn ligt met hun prestaties. Mentoring daarentegen bestaat uit een langdurige relatie, gericht op het ondersteunen van groei en ontwikkeling van de mentee. De mentor staat voor wijsheid, onderwijs en ondersteuning, en is niet iemand die observeert en adviseert over specifieke acties of gedrag in het dagelijkse werk. Zowel mentorschap als coaching bieden waardevolle hulp in de ontwikkeling van de mens. De ene biedt echter begeleiding op hoog niveau voor de ontwikkeling op lange termijn, terwijl de andere helpt bij een directe verbetering op specifieke gebieden.



10. Reverse mentoring

Aangezien de gemiddelde leeftijd van de RE-ENTER mentee boven de 45 jaar zal zijn, is de kans groot dat de mentor jonger is dan de mentee. Als er een jongere mentor inschakelt wordt, denkt men al snel aan het verbeteren van kennis in de technologie. Met name Social Media is een onderwerp waar Millennials, babyboomers en zelfs Gen X'ers, oudere mensen veel over kunnen leren. En dit is waar reverse mentoring om de hoek komt kijken.

Reverse mentoring betekent de 'ouderwetse' vorm van mentoring, een oudere mentor en een jongere mentee, alleen dan omgedraaid. De mentee wordt de oudere student die een relatie aangaat met de jongere mentor. "We denken vaak dat mentoring wordt geuit in ervaring, maar ervaring komt niet met de leeftijd, ervaring wordt opgedaan gedurende het hele leven." (Vimla Appadoo, Service Designer at the Department of Work & Pensions). De huidige samenleving

vereist een snelle actie-reactie, digitale kennis en kennis van innovatieve manieren om in de wereld te investeren.

Jongere mensen hebben vaak meer levenservaring doordat ze kunnen meebewegen in de wereld van nu. Ze hebben kennis in technologie, kunnen snel leren en hebben het voordeel dat ze snel kunnen schakelen tussen meerdere vaardigheden. Jongere generaties kunnen ouderen goed begeleiden in bijvoorbeeld opkomende trends, gebruiken daarbij hun eigen (jonge) visie en kunnen goed uitleggen hoe ze met hun generatie moeten omgaan, om op deze manier een succesvol bedrijf te starten. Ze kunnen helpen bij het ontwikkelen van nieuwe inzichten in zaken als diversiteit, globalisering en het evenwicht tussen werk en privéleven.

>> MENTOR WORDEN

11. Waarom zou je mentor willen worden?

De rol van mentor is van oudsher een oud en wijs persoon, die een jongere, minder ervaren persoon onder zijn hoede neemt. Dit is niet altijd het geval, en zeker niet bij het RE-ENTER project. Er kan veel worden geleerd uit intergenerationele mentor relaties, waarin de leeftijd tussen mentee en mentor een generatie kan verschillen. Een authentieke relatie kan opgebouwd worden wanneer twee mensen samenwerken, ongeacht de leeftijd of ervaring, om elkaar te ondersteunen en feedback te geven.

Jij, mentor van iemand ouder dan 45 jaar, helpt deze persoon een kans te vinden om niet alleen de persoonlijke en professionele groei te stimuleren met het openen van een eigen bedrijf, maar je zal zelf ook een enorme groei ondergaan. Je zal zelf persoonlijke groei opdoen door de ervaring en kennis die je geeft, maar ook ontvangt. De mentee zal het doel sneller bereiken als hij zich ondersteund en aangemoedigd voelt door iemand met een vergelijkbaar verleden, zelfs als het leeftijdsverschil groot is. De kracht van mentoring ligt in het feit dat beide partijen kunnen profiteren van het mentorschap. Naast dat je de mentee leert wat bedrijven tegenwoordig nodig hebben om succesvol te zijn in de huidige new-age wereld, is het misschien belangrijker dat de mentee vertrouwen krijgt in de toekomst en je hem het gevoel kan geven dat hij niet alleen staat. Daarnaast zal je vaardigheden ontwikkelen als leider, trainer en coach, omdat je de rol van counselor, gids, coach leraar en sponsor op je zal nemen.

12. Hoe gaat mentoring in zijn werk?

Als je rekening houdt met reverse mentoring, zullen er verschillende methodes moeten worden toegepast. Over het algemeen leer een mentor de mentee specifieke kwesties en vaardigheden en deelt zijn hulpbronnen en netwerk om de mentee te laten groeien. Daarnaast daagt een mentor de mentee uit om buiten de comfortzone te gaan en creëert een veilige leeromgeving om risico's te durven en kunnen nemen en richt zich op de algemene ontwikkeling van de mentee. Je moedigt de mentee aan, maar geen advies in de manier waarop. Bij reverse mentoring moet er rekening gehouden worden met extra factoren in het opbouwen van de relatie met de mentee. Het leer tempo kan verschillen van een jonger persoon en de ervaring van de oudere mentee kan hem al gevormd hebben, waardoor het aanpassingsvermogen langer kan duren dan bij iemand die nog geen ervaring heeft. Jonge mentoren zijn vaak goed in positionering op de markt en hebben een sterke ondernemersgeest. Daarnaast heeft een jonge mentor een ander inzicht en referentiekader dan iemand die ouder is, omdat het onderwijs door de jaren heen veranderd is. Dit zijn punten waar rekening mee gehouden moet worden in het opbouwen van de relatie tussen mentor en mentee, juist omdat de normen en waarden kunnen verschillen. Het is dus zaak om deze normen en waarden te leren begrijpen en te accepteren.

TIPS

1. Wees duidelijk over jullie gezamenlijk doel van het mentorschap. Met andere woorden, wat wil je bereiken door deze persoon te begeleiden? Wat wil je uit deze relatie halen?
2. Wees beschikbaar wanneer jullie dit hebben afgesproken. Wanneer jij en de mentee afspraken gemaakt hebben, kom deze dan ook na op de afgesproken dagen en tijden.
3. Wees 100% aanwezig wanneer jullie contact hebben en geef eerlijke feedback aan de mentee.
De mentee wil van jouw leren en wil hierdoor groeien. Dat kan hij alleen doen als jij

13. Wat zijn jouw voordelen?

Mentoring is belangrijk vanwege de kennis en vaardigheden die studenten kunnen leren van jou, maar ook omdat het je zakelijke netwerk uitbreidt en persoonlijke ondersteuning biedt om succesvol te zijn in het bedrijfsleven. Mentoring is geen eenrichtingsverkeer waarin alleen jij als mentor de kennis en ervaring overbrengt aan de mentee, maar jij kan ook leren van de mentee. Zolang je open minded bent kan jij leren van verschillen in perspectief en ervaring. Aangezien het RE-ENTER platform zich richt op mentees die ouder dan 45 jaar zijn, is ervaring in het (bedrijfs)leven één van de belangrijkste factoren die kan worden doorgegeven aan jou, de mentor. Naast deze ervaring kunnen mentoren veel voordeel hebben van het begeleiden van mentees;

- **Je krijgt diverse inzichten** van de mentee aangaande zijn achtergrond, ervaring en geschiedenis, die jouw professionele en persoonlijke ontwikkeling bevorderen. Naast je huidige kennissenkring leer je iemand kennen waarmee je in je huidige wereld nooit een relatie zou opbouwen en zodoende kan je kijken door de ogen van iemand anders en tot nieuwe perspectieven komen. Je kan een relatie opbouwen met iemand buiten je eigen omgeving, waardoor je netwerk wordt vergroot en je meer te weten komt over andere onderwerpen. Nieuwe perspectieven kunnen leiden tot nieuwe ideeën.
- **Je bouwt leiderschaps- en communicatievaardigheden op.** Leren werken met mensen met wie je normaalgesproken geen natuurlijke connectie hebt, is een groot voordeel en kan je laten uitgroeien tot een succesvol leider, waarbij je vaardigheden worden verbeterd en je veel voordeel haalt uit het mentorschap. Een ander voorbeeld van de ontwikkeling in leiderschap is het kunnen tonen van geduld bij het begeleiden van mentees, om gezamenlijk een doel te bereiken. Door aandacht te geven aan de vaardigheden in leiderschap kunnen je prestaties op het werk in het dagelijks leven verbeteren en leren begrijpen wat de visie en inzichten zijn van de oudere generatie.

- **Je versterkt je eigen kennis** en bevordert de zelfreflectie. Mentoring biedt de mogelijkheid om niet alleen te na te denken over welke prestaties al zijn bereikt, maar ook over de specifieke weg naar deze prestatie toe. Wat moet er worden gedaan om ervoor te zorgen dat we continue blijven leren? De vragen van een mentee leiden vaak naar andere inzichten in het eigen kunnen en prestaties.
- **Je haalt voldoening uit het delen van je expertise met anderen.** Er is weinig zo bevredigend dan te weten dat je het verschil maakt in het leven van iemand anders. Je krijgt hierdoor intrinsieke motivatie om anderen te blijven helpen.

>>MENTEES

14. Waarom wil jij een mentor hebben?

Mentoring zal helpen bij het ontwikkelen en versterken van je vaardigheden en competenties. Een mentor leert je hoe je leiderschapstechnieken en visie kunt gebruiken binnen en buiten jouw vakgebied. Succes is niet techniek alleen, het zit ook in de relationele en sociale vaardigheden die je binnen en buiten je expertise moet blijven ontwikkelen. Het hebben van een mentor kan bijdragen aan een succesvolle carrière. Zelfs professionals kunnen profiteren van de ervaringen en expertise van iemand met waardevolle kennis over ondernemerschap.

Als mentee krijg je advies, ontwikkel je kennis, vaardigheden en competenties en leer je nieuwe perspectieven kennen, word je uitgedaagd om buiten de kaders te denken en grenzen te verleggen. Een goede mentor zal je begeleiden en uitdagen, terwijl hij je constructieve feedback geeft. Dit zal leiden tot groei en het leren kennen van je eigen sterke en zwakke punten. Je mentor kan je ook helpen met uitbreiding van je netwerk en het verbeteren van je communicatievaardigheden.

Waarom een jongere mentor?

Mensen willen het gevoel hebben dat ze deel uitmaken van een belangrijk proces en willen in staat zijn om veranderingen te beïnvloeden. De jongeren, de zogenaamde Millennials, omarmen deze denkwijze en hebben van een interessant perspectief waaraan de 'traditionele ouderen' misschien niet aan hebben gedacht. Het betrekken van jongeren bij de samenleving en ze serieus nemen, zal leiden tot nieuwe, frisse ideeën. Millennials zijn ambitieus en gedreven, en hoewel ze misschien niet zoveel (levens)ervaring hebben, zijn het ideeën generators. Ze zijn dol op brainstormen en situaties benaderen op een andere manier dan je gewend bent. Je zal ontdekken dat, ongeacht de leeftijd, het hebben van een mentor de leercurve verkort om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen die het meest essentieel zijn voor een succesvolle carrière.

REDENEN WAAROM JIJ EEN MENTOR MOET HEBBEN**INSPIRATIE**

Mentoren zijn een uitstekende bron van motivatie en inspiratie. Praten met een mentor kan je helpen bij het definiëren van de korte en lange termijn doelen en kan je knopen doen doorhakken over
jouw carrière switch.

KANSEN

Mentoren bieden begeleiding op gebieden waar jij geen kennis van hebt. Dit komt goed van pas in gebieden zoals technologie, online marketing en social media. De hulp van mentoren kunnen jou helpen deuren te openen en je te voorzien van de nodige kennis.

JEZELF ONTDEKKEN

Je eigen fouten herkennen kan soms moeilijk zijn.
Een goede mentor geeft je waardevolle informatie door middel van feedback en je verzien van suggesties waarmee jij je vaardigheden kunt verbeteren. Opbouwende kritiek is erg nuttig en is de sleutel tot groei van je professionele ontwikkeling.

LEVENSERVARING

Hoewel onderwijs en training essentieel zijn, is het nuttig om een mentor te hebben die al in jouw positie heeft gestaan. Hij kan je helpen om een

15. Hoe word je een mentee?

“Als je alleen doet wat je kan, zal je nooit beter worden dan wat je al bent” – een mooi citaat van meester Shifu in Kung Fu Panda 3 waar hij Po, de Kung Fu Panda, vraagt om eens wat anders te proberen dan wat hij al kan en buiten zijn comfortzone te gaan om nieuwe vaardigheden te leren. Een mentor vinden die jonger is dan jij bent, zal misschien niet je eerste keuze zijn, maar het kan de grootste verandering voor je bedrijf opleveren. Wanneer je als mentee begint met reverse mentoring, raden we je aan om de volgende dingen te doen:

- Zoek een mentor die volgens u de ‘nieuwe’ wereld het beste begrijpt.
- Wees eerlijk over je eigen verwachtingen van mentorschap. Sta open voor een andere manier van communiceren en vergeet niet dat de manier waarop je reageert op de feedback van een mentor, bepalend is voor de mate van feedback.
- Aanleren, afleren en nieuwe dingen leren. Wees altijd een leerling en stop nooit met nieuwsgierig zijn. De kennis van de Millennials en generatie Z kan verschillend zijn en kan jouw kennis aanvullen. Sta open voor nieuwe dingen, altijd, je leven lang.
- Probeer antwoorden te vinden op; a. Wat kan ik doen om de nieuwste technologie, sociale media en huidige trends in innovatie beter te gebruiken en de kansen hierin te benutten? b. Wat betekent het om up to date te zijn in de digitale wereld?
- Deel je plannen en gedachten en vraag om feedback.
- Zorg ervoor dat je mentor(en) ook dingen van jou kan leren.

TIPS

1. Wees duidelijk over het doel van het mentorschap. Wat is het doel van deze relatie? Wat wil je bereiken met deze ervaring?
2. Kom op tijd en wees altijd voorbereid. Als je huiswerk hebt gekregen, zorg er dan voor dat het op tijd af is. De mentor geeft jou zijn waardevolle tijd, dus wees altijd toegewijd en waardeer de tijd die de mentor aan jou besteed.
3. Denk na over hoe je waarde kan toevoegen in de relatie met de mentor. Is er iets waarmee jij de mentor kan helpen? Dit kan leiden tot aanvullend onderzoek en interessante informatie, zoals een nieuwe studie, nieuws of een ander contactpersoon die jullie kan helpen.

16. Wat zijn jouw voordelen?

Naast het krijgen van persoonlijke begeleiding bij de ontwikkeling van vaardigheden en kennis van ondernemerschap, krijg je ook veel andere voordelen.

- **Op maat gemaakte groeimogelijkheden**, waaronder 'stretch tasks' waarbij de mentee nieuwe vaardigheden moet ontwikkelen of bestaande moet verbeteren.
- **Krijg waardevol advies** - Mentoren kunnen u een waardevol inzicht geven in wat nodig is om te groeien. Ze kunnen je gids en klankbord zijn voor ideeën, die je helpen beslissen over de beste manieren om te handelen in moeilijke situaties. Je kan leren van de ervaringen van je mentor, zonder dat je zelf 'het wiel opnieuw moet uitvinden'.
- **Verbeteren van leiderschap skills**
- **Ontwikkel je kennis en vaardigheden** - Mentoren kunnen je helpen om je vaardigheden te verbeteren en expertise te geven op het gebied die nodig is om succesvol te worden. Ze kunnen je advies geven, informatie en kennis die je nodig hebt.
- **Verbeter je communicatievaardigheden** - Net zoals je mentor van deze relatie leert, kan jij ook je communicatievaardigheden verbeteren.
- **Leer nieuwe perspectieven** - Je kan nieuwe manieren van denken ontdekken.
- **Bouw je netwerk op** - Je mentor kan een mogelijkheid bieden om je bestaande netwerk uit te breiden.
- **Geef jouw carrière een boost** - Een mentor helpt je om gefocust te blijven en op schema, door middel van advies, ontwikkeling van vaardigheden, netwerken, enz.

Vergeet niet, ervaring is niet alles. Juist als er niemand in de buurt is die je kan begeleiden en kan uitleggen op welke manieren je je vaardigheden en kennis over ondernemerschap kan verbeteren. Reverse mentoring biedt een frisse kijk op de jongere generatie.

>>VIND EEN MATCH

17. Promoten van mentorschap voor mensen ouder dan 45 jaar

Wanneer een mentoring samenwerking goed loopt, heft een mentee 5x meer kans om zijn of haar doelen te bereiken. De kennismaking fase tussen de mentee en mentor vereist serieuze aandacht. Allereerst moeten mentoren en leerlingen bijdragen aan de hoofddoelen van waarom het de relatie wordt aangegaan. De mentee moet de mogelijkheid hebben om te leren over onderwerpen die relevant zijn voor zijn doelen. De mentor moet de kennis, vaardigheden, achtergronden en informatie aanbieden met betrekking tot de gestelde doelen.

Zowel de mentor als de mentee gaan op vrijwillige basis de relatie aan. Het principe van deze relatie is dat de mentee op zoek gaat naar iets wat de mentor te bieden heeft. De match is niet alleen gebaseerd op vraag en aanbod, maar ook op de vraag achter de vraag (mentee) en de ervaring achter de ervaring (mentor).

Je zit misschien in een situatie waarbij je wellicht een persoon ouder dan 45 jaar kent, die een eigen bedrijf zou willen opstarten of dit al doet, die zou kunnen profiteren van de hulp van een mentor. Je kan helpen deze persoon een kans te geven door hem te wijzen op dit project en daarbij de hulp van een mentor te aanvaarden. Zonder jou weet deze persoon niet van deze vorm van begeleiding en kan zorgen voor extra mogelijkheden en kansen op de arbeidsmarkt.

18. Hoe kan ik een mentor-mentee relatie tot stand brengen?

Hoewel de reverse mentoring programma's beter passen binnen een organisatie, kan je middels dit project de kansen geven aan een potentiële mentor-mentee relatie, ervan uitgaande dat je een uitzendbureau, bedrijfsincubator of gewoon iemand bent die een kans ziet voor twee mensen op elkaar te helpen.

In een mentorrelatie moeten beide partijen zich gelijk en gewaardeerd voelen qua bijdrages, en daarbij voordeel halen uit de relatie, zoals nieuwe inzichten, ideeën en het uitbreiden van hun netwerk. Hoe steviger de band, hoe groter de kans is dat vasthouden aan de relatie tussen mentor-mentee. Het lastigste deel is het vinden van de juiste partner.

Hieronder staan enkele punten om de juiste stappen te maken:

1. Waar begin je?

Aangezien reverse mentoring niet zo algemeen wordt erkend als traditionele mentoring, moet je de mogelijke basisprincipes weten die ook in dit handboek staan beschreven. Je moet deze principes kunnen uitleggen met daarbij een duidelijke verdeling in taken, tijdsbesteding en mogelijke voordelen.

- Je kunt de startende ondernemers eraan herinneren dat zij zelf experts zijn en dat hun kennis en vaardigheden waardevol kunnen zijn voor iemand anders, in combinatie met belangrijke kennis die kan worden doorgegeven.
- Deel de succesverhalen! Als je hoort of leest over een goed voorbeeld in reverse mentoring, deel dit verhaal!

2. Connect

Zoals elke relatie is reverse mentoring het meest succesvol wanneer de mentor en mentee goed bij elkaar passen en op elkaar zijn afgestemd. Bepaal welke elementen een gemeenschappelijke band kunnen creëren. Zijn ze bijvoorbeeld allebei alumni van dezelfde universiteit? Delen ze een passie voor tennis? Bieden ze vrijwilligerswerk aan bij hetzelfde goede doel? Hoewel deze overeenkomsten oppervlakkig lijken, kunnen ze helpen een gezamenlijk identiteitsgevoel te creëren. Het mooiste is nog dat het gratis is! Je hebt misschien al iemand in gedachten die van een dergelijke relatie kan profiteren. Misschien een jongere ondernemer met brede kennis van alle nieuwe trends op de markt, of een oudere ondernemer-to-be die zou kunnen profiteren van extra begeleiding. Aarzel niet, het is tijd voor actie!

3. Check-Ins

Zoals bij elke relatie hebben mentor-mentee relaties onderhoud nodig. Voer regelmatig controles uit om te kijken hoe de vlag erbij staat en of alles nog goed gaat. Als de relatie nog niet verder is gekomen dan een eerste ontmoeting, probeer ze dan aan te moedigen om verder te gaan. Passen de persoonlijkheden en karakters niet goed bij elkaar? Probeer dan verschillende combinaties tussen mentoren en mentees.

19. Tot slot

Mentorschap is meer dan alleen een modewoord – het kan een belangrijk ingrediënt zijn voor succes, of je nu een eenmanszaak hebt, een groeiend team om je heen hebt of werkt binnen een grote organisatie. Wat kan een ervaren persoon leren van iemand die net is begonnen? Erg veel! Met een tas vol nieuwe ideeën en perspectieven, gaat reverse mentoring de vooroordelen en blinde vlekken te lijf van bedrijven die al te lang in hun rol zitten.

Met behulp van dit handboek hopen we dat we je hebben kunnen laten zien wat de voordelen zijn voor een oudere mentee en een jongere mentor, waarom het slim is om hieraan mee te werken en tips over hoe je aan de slag moet met reverse mentoring. Hoewel de relatie tussen mentor-mentee uitdagingen met zich mee kan brengen, zal het voor beide partijen tot mooie resultaten moeten leiden, zolang de mentee en mentor open staan voor feedback.