



SNELLER SCHAKELEN TUSSEN IK EN WIJ

 DE METHODE VOOR 20% MEER
PRODUCTIVITEIT EN MEER MOTIVATIE



STEVEN DE LIRA

E-BOOK VERSIE 1.0, JANUARI 2024



inleiding

In dit e-book “**Sneller schakelen tussen ik en wij**” neem ik je mee in één van mijn belangrijkste overtuigingen: namelijk dat iedereen een mentor kan zijn en hoe dit bijdraagt aan het bouwen van een toekomstbestendige samenleving. Met dit e-book hoop ik je te inspireren en nieuwsgierig te maken, zodat je mee wilt doen met onze missie. In mijn boek “Everyone is a mentor” ga ik uitvoerig in op de methode 'Social Deep Learning', hiermee maken we sociaal-emotionele ontwikkeling schaalbaar en betaalbaar voor grote groepen mensen.

Social Deep Learning is praktisch toepasbaar in allerlei vormen van menselijke interactie, zoals in teams of tijdens sollicitatiegesprekken.

Naast 'Social Deep Learning' behandel ik in mijn boek de noodzaak voor organisaties om prioriteit te geven aan sociaal-emotionele ontwikkeling, aangezien dit steeds belangrijker wordt dan kennis. Ik beschrijf ook hoe we onze vijf fundamentele behoeften kunnen managen en ik introduceer het concept 'Collectieve Intuïtie'. Ik bespreek hoe je hiermee de energie en dus ook de weerstand in een groep kunt voorspellen en beïnvloeden.

VISIE

7 minuten ‘mentoring’ per dag maakt mensen 20% productiever en 100% meer gemotiveerd. Het zorgt ervoor dat je sneller van ik naar wij en van wij naar ik kan schakelen, waardoor mensen...

- **zich meer gezien voelen**
- **meer verbonden voelen met de organisatie**
- **gemakkelijker omgaan met verandering**



mijn mentor



Op Curaçao is een prachtig plekje. Het luistert naar de bevallige naam Marie Pampoen. Het is een strandje dat is ontstaan door de aanleg van een golfbreker van grote brokken steen. Lopend over de pier heb je een prachtig uitzicht over Curaçao waar je in de verte de binnenstad Punda kan zien met het hoogste gebouw aan de mond van de haven van Punda. Het is een belangrijke plek voor mij; ik heb er leren zwemmen. Ik deed er mijn eerste slagen. Terwijl ik daar in november 2020, tijdens de corona pandemie, zit te mijmeren over wie mijn mentoren waren, kom ik de heer Chirino tegen. Een belangrijke mentor voor mij. De heer Chirino, mijn vroegere judoleraar, is een belezen man met een brede interesse. Hij heeft een diepgaande invloed op mij gehad. Hij heeft op een subtiële manier een belangrijke les overgebracht. Tijdens de trainingen liet hij mij regelmatig sparren met grotere en zwaardere jongens. Hoewel ik daar aanvankelijk boos en gefrustreerd over was, zie ik nu de waarde van zijn aanpak. Door deze uitdagende trainingen waren de wedstrijden, waarvan ik er nooit een heb verloren, relatief gemakkelijker. Dankzij judo heb ik voor de eerste keer in mijn leven het gevoel van 'flow' ervaren: een staat waarin alles intuïtief lijkt te gaan. Nu daar op dat strandje raak met hem aan de praat. We raken direct in een diepgaand gesprek verwickeld dat uren duurt.

Toen ik opgroeide op Curaçao had ik veel mentoren. Mensen die zich met me bemoeiden, me raad gaven, me hielpen reflecteren en me uitkijkend over zee leerden mijmeren over het leven. Toen ik naar Nederland ging om ingenieur te worden merkte ik dat leren en reflecteren hier opgenomen is in een systeem. En dat het vooral iets is dat je zelf moet doen. In de gesprekken die ik voer met leiders van onze overheidsorganisaties en van bedrijven merk ik een niet uitgesproken verlangen op. Achter verhalen over diversiteit, engagement en veranderopgaven, ligt de wens naar meer wij. Naar het meer delen wat ons echt bezighoudt. En dat begint gek genoeg met een beetje meer ik. Want het is niet óf wij óf ik. Niet de ene cultuur tegen de andere. Nee, het is leren van het beste van beiden.

twee zoektochten

Dat beste van twee werelden daar profiteer ik al mijn hele leven van, hoewel ik het niet altijd zo heb kunnen zien. Ik ben geboren op Curaçao, een eiland waar mensen zich primair laten leiden door emoties. Ik kwam voor mijn studie naar Nederland en ben dus volwassen geworden in een land dat zich ogenschijnlijk primair laat leiden door ratio. Ik geloof in verbinding en in warme relaties, ik heb geleerd hoe belangrijk ze zijn. Maar ik ben ook echt een ingenieur en zie overal processen.

75% VAN DE ORGANISATIE- ONTWIKKELINGSTRAJECTEN MISLUKT

Het was de start van twee zoektochten. De eerste was mijn persoonlijke zoektocht: weten wie ik werkelijk ben en hoe ik van waarde kan zijn op een manier die mij inspireert en energie geeft. Mijn tweede zoektocht gaat over mijn frustratie in organisaties. Hoe kan er zoveel geschreven zijn op het gebied van organisatieontwikkeling, zonder dat er iets verandert aan het feit dat nog steeds 75% van de organisatie-ontwikkelingstrajecten mislukt? Hoe komt het dat mensen waar ik leiding aan mocht geven of die ik tijdens trainingen ontmoet, minder betrokken zijn en niet zo bevlogen zijn als de teamgenoten met wie ik Curaçao mocht vertegenwoordigen als sporter? Hoe komt het dat zoveel mensen niet betrokken zijn bij de organisaties die hun eten en huis betalen? Waarom helpen organisaties en bedrijven mensen niet het beste uit zichzelf te halen? De intenties zijn goed, dus wat zien we over het hoofd?

Het antwoord? Die twee zoektochten zijn eigenlijk dezelfde. Organisatieontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling zijn geen aparte trajecten. Ze lopen constant door elkaar, maar profiteren nu nauwelijks van elkaar. De ingenieur in mij heeft een proces beschreven dat persoonlijke ontwikkeling en organisatieontwikkeling op een meetbare manier samenbrengt. Ik heb dat model getoetst bij opdrachtgevers in allebei de culturen. Omdat ik geloof dat mijn model de samenleving kan versterken, schreef ik het boek *Everyone is a mentor*. Het gaat over een maatschappelijke transformatie waar jij aan bij kunt dragen.

Ik wil je vertellen over social deep learning. Ik geloof dat mijn achtergrond een uniek perspectief biedt. Nou ja, uniek is misschien niet het juiste woord, want ik ben natuurlijk niet de enige man die opgegroeid is in Curaçao en die naar Nederland gekomen is. Maar ik geloof dat mijn culturele achtergrond een belangrijke toegevoegde waarde heeft. Ik ben ervan overtuigd dat de cultuur van het Zuiden, om het zo maar even te noemen, een belangrijke bijdrage kan leveren in deze wereld. Verbeelden, geloven en verbinden zijn krachtige wijsheden waar in de westerse samenleving veel te weinig ruimte voor is. Ook onder de mensen die wel met de zuidelijke culturele wijsheid zijn opgegroeid, wordt de kracht ervan onvoldoende gewaardeerd en professioneel ingezet.

Ik droom van de dag dat de Curaçaose, Surinaamse of Ghanese collega niet geroemd wordt dankzij de lekkere hapjes, maar om de natuurlijke kracht van het verbinden, het neerzetten van een gepassioneerd verhaal; een lonkend perspectief dat mensen graag willen volgen. Wat zou het mooi zijn als de HR-top en het management worden ingevuld door zwarte mama's, met hun natuurlijke gave om mensen bij elkaar te brengen. Verbinding is geen zacht element, het levert waarde, we moeten dit als samenleving gaan leren kwantificeren. Het zijn vaak resultaten die zichtbaar worden op langere termijn. Westerse organisaties kunnen veel leren van zuidelijke culturen die over het algemeen iets trager zijn en meer op de relatie gericht zijn. Echte vernieuwingen hebben tijd nodig. Sturen op het aantal vernieuwde initiatieven (dus creatie uit verbinding) is te meten. Het is een indicatie dat mensen zich veilig genoeg voelen om gekke en vernieuwende ideeën te delen en dat die ideeën opgepakt worden en weer leiden tot andere gekke ideeën.

**DE VERBINDING TUSSEN HET IK-SYSTEEM
(HARD/RATIO) EN HET WIJ-SYSTEEM
(SOFT/EMOTIE) IS PRIMA SAMEN TE BRENGEN
EN TE MANAGEN. LAAT MIJ EEN AANTAL
VOORBEELDEN MET JE DELEN:**

**SOFT, DUS EEN EMOTIONELE
ERVARING**

RATIONEEL, DUS KWANTIFICEERBAAR

VEILIGHEID

PERCENTAGE VAN MENSEN DAT ACTIEF MEEDOET IN EEN MEETING EN DE DIVERSITEIT VAN MENSEN DIE MEEDOEN

OPEN MINDSET

HET AANTAL MENTOREN VAN MENSEN EN HUN DIVERSITEIT EN HET AANTAL VERSIES VAN HUN AMBITIE OF HARTSVERLANGEN.

**BETROKKENHEID, IK BEN
BEGAAN MET...**

HET AANTAL MENSEN DAT UIT ZICHZELF MET EEN VERBETERIDEE KOMT

ERGENS THUISSHOREN

AANTAL MENSEN DIE HUN HARTSVERLANGEN EN AMBITIE OPEN SOURCEN, DUS DELEN MET EEN COLLEGA EN DAAR FEEDBACK OP KRIJGEN

ERVARING VAN GROEI

AANTAL MENSEN DAT CONCREET KAN AANGEVEN IN EEN PROJECT TE MOGEN EN KUNNEN EXPERIMENTEREN MET HUN AMBITIE/HARTSVERLANGEN

een reis



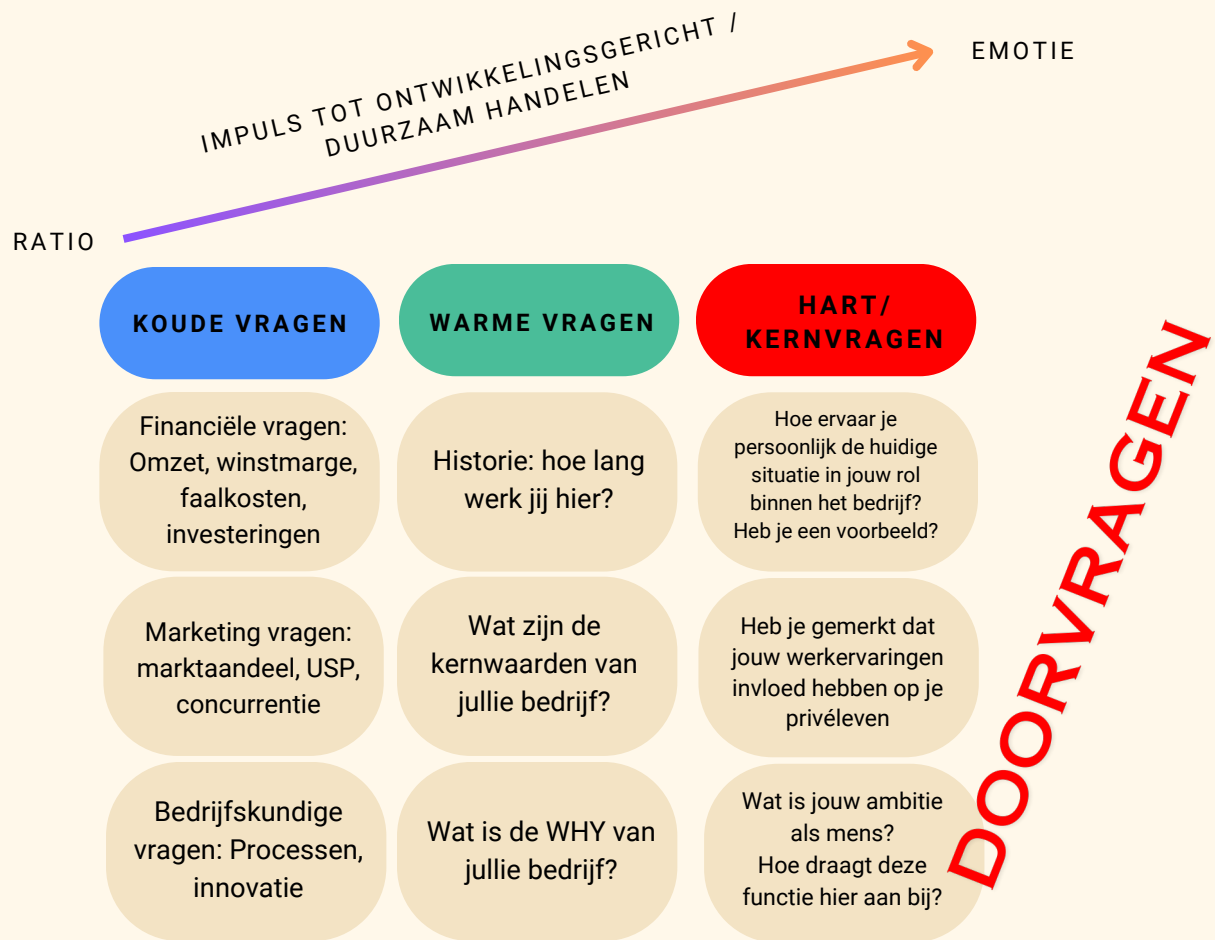
Wat is nodig voor deze verandering?

De eerste stap is iedereen die je tegenkomt als een leermeester zien. Ongeacht wie dat is? Ja, ongeacht wie dat is. Het is een reis waarbij we nu eens achterover kunnen leunen om echt verbinding te maken en dan weer dansend de weerstand tegemoet gaan. Het gaat om een flow die grootser is dan het individu, een stroom waarin we allemaal worden meegenomen. Door ruimte te geven, echte vragen te durven stellen en naar verbinding op zoek te gaan, kunnen we onze maatschappij opener en menselijker maken. En als dat niet al genoeg motivatie is, dan is het misschien goed er even bij stil te staan dat het vermoedelijk onze enige meerwaarde is boven de Siri's van onze tijd.

In een zakelijke context wordt emotie vaak als een taboe beschouwd. 'Laten we het professioneel houden,' is een uitspraak die ik weleens in Nederland hoor. Op Curaçao is mijn indruk dat emoties er meer mogen zijn, maar ze worden nog onvoldoende productief ingezet. Gevoelens en emoties zijn een early warning system en een impuls tot handelen. We kunnen onszelf en de mensen met wie we samenwerken veel frustratie en ellende besparen als we vroegtijdig ruimte maken voor onze emoties en gevoelens. Bekijk de tabel hieronder: in welke kolom vallen de vragen die je gisteren en vandaag hebt gesteld?

meer emotioneel geladen vragen leiden tot extra beweging

WAT VOOR TYPE VRAGEN STEL JIJ?



Social Deep Learning is doorontwikkelen van ons vermogen om door te vragen op antwoorden uit de rechterkolom. Als gepassioneerd ingenieur vraag ik vaak tot 7x 'waarom' om tot de kern te komen. Dit proces start met het ontdekken van oprechte nieuwsgierigheid en het kiezen van het juiste moment voor diepgaande vragen. Het is een kunst om op het juiste moment terug te keren naar een eerder 'waarom'.

Neem Henk: 'Vorige week zei je... dat maakte me nieuwsgierig. Waarom vind je dat belangrijk?'

Deze aanpak helpt niet alleen om de gedachten en gevoelens van anderen te begrijpen, maar moedigt ook aan tot het verkennen van diepere motivaties. Het onderstreept het belang van onze verbindingen en de gezamenlijke zoektocht naar dieper begrip en inzicht."

wie zijn jouw mentoren?

IRRITATIE EN INSPIRATIE, DRIJFVEER VOOR (ORGANISATIE-)ONTWIKKELING

Wat heb je al veel mentoren gehad! We realiseren ons dat vaak niet, maar stel je eens je 'mentoren hall of fame' voor. Een muur met de portretten van de mensen die jou geholpen hebben, gerangschikt naar relevantie, liefde, kansen en aandacht die ze jou hebben gegeven. Vergeet niet om plaats te maken in jouw hall of fame voor de mensen die je hebben geïrriteerd. Deze mensen zijn in jouw leven gekomen om jou op deze manier een les te leren. Waarom ergerde jij zo erg aan hen en wat had je dus te leren? Stel dat jij de kans hebt om jouw mentoren op de hoogte te houden van jouw life changing moments. Stel je voor dat je wiskundedocent én je zwemcoach een update én een minibeloning krijgen omdat jij succesvol van baan bent gewisseld of dat je succesvol een project hebt afgerond. Zo was het lang geleden ook de stamoudste die de nieuwe generatie leerde jagen of de grond leerde bewerken zodat hij of zij in de toekomst ook kon genieten van de opbrengst van de jacht of de oogst. We zijn dit helaas kwijt geraakt

DIVERSE MENTOREN ZIJN ESSENTIEEL VOOR DE ONTWIKKELING VAN EEN FUTUREFIT MINDSET

Voor een toekomstbestendige en betere wereld is een geüpdatete mindset cruciaal, één die uitgaat van overvloed, verbinding, en die meerdere perspectieven op problemen kan innemen. Het ontwikkelen van deze mindset versnelt aanzienlijk door intensieve reflectie met een gevarieerd netwerk van mentoren. Echter, de toegang tot zo'n divers netwerk is niet voor iedereen weggelegd; te veel mensen blijven geïsoleerd binnen hun eigen sociale bubbels. Als meer individuen de kans krijgen om met een breed scala aan mentoren te reflecteren, zullen ze sneller hun ware passie of hartsverlangen ontdekken. Dit stelt hen in staat effectiever bij te dragen aan het aanpakken van de uitdagingen waar onze wereld voor staat.

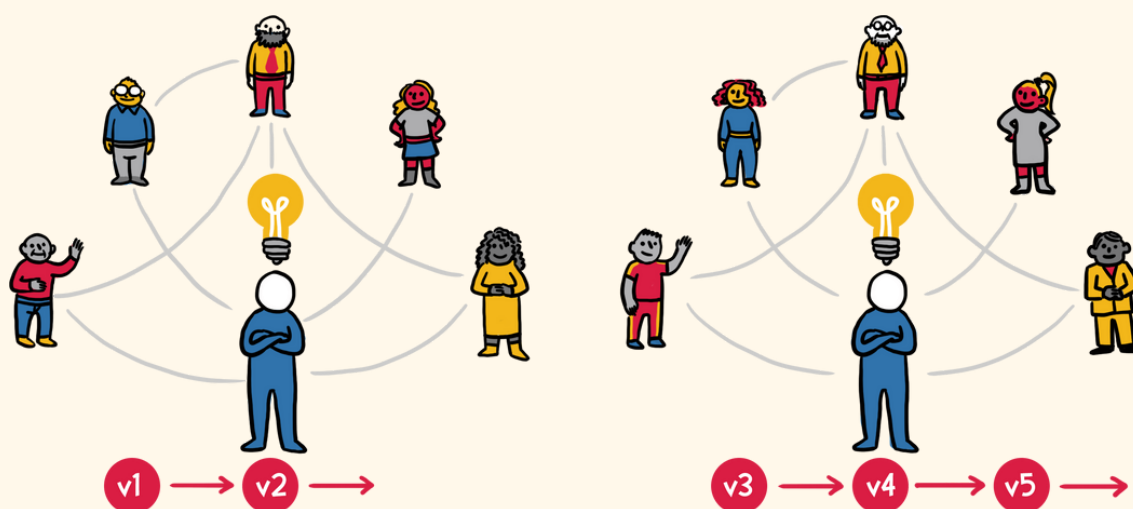


versiebeheer van je hartsverlangen

ALS JE REGELMATIG DIEP REFLECTEERT MET EEN DIVERS MENTOREN NETWERK, ZUL JE REGELMATIG JE PERSPECTIEF EN JE HARTSVIERLANGEN UPDATEN NAAR EEN NIEUWE VERSIE

Een effectief geformuleerde versie van een hartsverlangen volgt deze structuur:

Ik ben [*naam*] en ik kom uit [*persoonlijke achtergrond*]. Door wat ik heb meegemaakt, vind ik [*specifieke waarden of lessen*] heel belangrijk. Nu ben ik [*huidige situatie of positie*]. Ik wil graag [*specifiek doel of vaardigheid*] beter doen of leren. Zo hoop ik sneller en fijner naar [*gewenste toekomst of doel*] te gaan



snelweg tussen wij en ik

Dat kunnen we doen door een snelweg aan te leggen in onze organisatie tussen 'ik' en 'wij'. Dat we het zo inrichten dat iedereen een mentor is. Dat mensen sneller wisselen tussen dat wat ze alleen uit te zoeken hebben en dat waar ze een netwerk aan mentoren bij kunnen inschakelen.

Je voelt dat het waar is: waar en wanneer leer je het meest? Niet van die tweedaagse cursus, die online workshop of die vijf sessies bij een coach. Nee, je leert het meest van de mensen om je heen. Van diegenen die je dagelijks spreekt, die jou in actie zien, die je zien schitteren en falen.

Neem bijvoorbeeld Pedro, hij is erg verlegen. Hij heeft de ambitie om over zijn verlegenheid heen te groeien en binnen drie jaar door te groeien naar de rol van teamleider. In de meeste organisaties is er wel iemand te vinden die eerder over zijn of haar verlegenheid is heen gekomen. De ervaring leert dat de meeste mensen heel graag hun ervaringen delen met een 'Pedro'. Dit mogen doen vervult hun behoefte om gezien te worden en van betekenis te zijn. Stel dat Pedro's manager zoekt naar een kans om een presentatie, die over twee maanden gegeven moet worden, aan Pedro over te laten. Dit bespaart Noah de manager wat tijd en biedt Pedro een enorme kans. Hij zal extra groeien omdat hij het vertrouwen van zijn manager ervaart. In dezelfde organisatie is er ook een Mohamed verkoper die graag wat presentatietips met Pedro wil delen.

Er is ook ergens een zeer geduldige, niet oordelende Lisa in jouw organisatie die mentor is voor Pedro. Lisa is het type mens dat met haar zachtheid alles kan vragen. Ze weet wat de kracht is van het regelmatig herhalen van dezelfde vragen, om te zien of Pedro zijn mindset en hartsverlangen update. Dus subtiel en tactvol vraagt ze regelmatig naar Pedro's motivatie om teamleider te worden, met vragen als: "Wat is de reden dat je teamleider wilt worden?", "Wat maakt jou een goede teamleider?", "Wat is jouw belangrijkste levensles tot nu toe en van wie heb je die geleerd?" en "Hoe maakt deze levensles jou een goede teamleider?" Spontaan en charmant zoals Lisa is, plant ze regelmatig een zaadje met deze vragen bij Pedro.

**DIT IS VEEL MEER DAN KENNIS- EN
ERVARINGSUITWISSELING. DIT IS DYNAMIEK
DIE ZORGT VOOR VERTROUWEN EN MEER
BETROKKENHEID**

Hoe richten we dat in als organisatie? Hoe maken we mensen bewuster en nieuwsgieriger?

WIJ

HOE VOELEN WIJ ONS?

WAT IS HET HARTSVERLANGEN VAN DE ANDER?

WAT IS ONS COLLECTIEVE HARTSVERLANGEN?

WAT ZIJN ONZE UITDAGINGEN?

IK

VOEL IK MIJ VEILIG? WAAR ERVAAR IK INCONGRUENTIE?

WAT IS MIJN HARTSVERLANGEN?

WAT VOEG IK TOE AAN HET COLLECTIEVE HARTSVERLANGEN

WAT PAK IK OP EN WELKE KANS(EN) BIEDT DIT MIJ OM ALS MENS EN PROFESSIONAL TE GROEIEN

Verander je organisatie door:

- **Mensen te leren schakelen tussen ik en wij**
- **Investeer meer in sociaal-emotionele groei dan in het constant vernieuwen van processen en structuren voor een veerkrachtigere en verbonden organisatie**
- **Mensen vier keer per jaar hun hartsverlangen te laten updaten en uiten (ik)**
- **Meer 'wij' begint met meer 'ik'. Leer je uit spreken over wat jij echt wilt. En leer anderen dat ook. Op Curaçao raken mensen soms ondergesneeuwd door sociale controle of het moeten voldoen aan ongeschreven regels. Dus leven naar wat ik wil heb ik ook moeten leren.**
- **Online mentor-community's (wij) te bouwen - 7 minuutjes reflecteren in plaats van 90 minuten social media per dag**

Breng mensen bij elkaar. Niet op leeftijd, niet de high potentials of het team of de afdeling. Dan wordt ontwikkeling iets voor jonge mensen of staat het in dienst van resultaat en prestatie. Veel beter is het creëren van online en offline community's rond een thema of ontwikkeldoel.

Neem als voorbeeld: het verlagen van het aantal fouten, het aantrekken van nieuw talent, of de behoefte aan een nieuw product of dienst. Door open inschrijving kan iedereen deelnemen. Een voorwaarde is dat mensen hun hartsverlangen, dus hun motivatie, met elkaar delen. Bijvoorbeeld, ik ben Ivan, nu een manager. Ik heb recent ontdekt dat ik vroeger heel creatief was. Na mijn studie in bedrijfskunde heb ik me lange tijd verdiept in cijfers en processen. Brainstormen met de afdeling design is voor mij een kans om mijn creativiteit te omarmen en te ontwikkelen.

Zo maak je van verandering een doorlopend proces en van iedereen voor iedereen. Een proces waarin iedereen zowel een mentor als een mentee is.

Let op: community management is mega belangrijk en een specialisatie op zich. Het betreft het proactief managen van vaak nog onuitgesproken verwachtingen en wensen.

We kunnen dus student en mentor tegelijkertijd zijn. 'Everyone is a mentor' is een levenshouding die gericht is op leren, verbinden en creëren. Om dit te realiseren moeten we de sociaal-emotionele ontwikkeling van mensen prioriteit geven boven het optimaliseren van processen, vaardigheid en kennis. Het investeren in sociaal-emotionele ontwikkeling heeft een enorme impact op de betrokkenheid bij en binnen je organisatie.

gen Z als voorbeeld

Als iedereen een mentor is, dan moeten we ook de vorm van mentorschap een update geven om het schaalbaar en betaalbaar te maken. Technologiebedrijven bepalen in steeds hogere mate hoe wij met elkaar interacteren. Gen Z, de generatie die geboren is tussen 1996 en 2015, kijkt heel anders naar de wereld en leert en organiseert op een andere manier:

- Gen Z is continu aan het exploreren en streeft minder naar perfectie. Ze neemt afscheid van het traditionele beeld van succes en carrière.
- Ze gunt zichzelf de ruimte om zichzelf steeds weer opnieuw uit te vinden en doet dat steeds sneller.
- Ze is wars van hokjes denken en persoonlijke ontwikkeling is even normaal geworden als bijvoorbeeld naar de sportschool gaan.

Er is een hele generatie jongeren die om coaching en mentorschap vraagt. Waarom verbinden we niet gedreven professionals in organisaties en bedrijven met toekomstige jonge professionals? Stel je voor dat iedere jongere in onze samenleving toegang heeft tot een dynamisch mentorennetwerk van vijf à zes mensen uit verschillende branches en levensfasen, bij wie hij of zij terecht kan met levens- en carrièrevragen. Een plek waar het veilig is om vragen te stellen die nu nog 'gek' lijken. Dit draagt bij aan de oplossing van een groot maatschappelijk probleem en biedt tegelijkertijd de kans om potentiële talenten van de toekomst te scouten en te begeleiden naar de baan die bij hen past.

7 MINUTE MENTORING

'WIL JE MENTOR ZIJN?'
'JA, MAAR IK BEN NU VEEL TE DRUK.'

Voordat iedereen een mentor kan en wil zijn hebben we nog een aantal hobbels te nemen. Mentorschap heeft momenteel voornamelijk de vorm waarin een mentor en mentee met een bepaalde regelmaat samen zitten. Zo'n gesprek inclusief reistijd en voorbereiding zien mensen als een grote investering. Ik heb de ervaring dat mentorschap met een kleinere tijdsinvestering kan. Ik noem dit '7 Minute mentoring'. Mentoring met korte berichten.

Naast tijd is geld natuurlijk ook een obstakel. Het zijn voornamelijk grote bedrijven die de kracht van mentorschap inzien en daar een programma voor opzetten. Het is echter ook een heel bruikbaar instrument voor kleinere organisaties die geen grote ontwikkel budgetten hebben.

Gemiddeld spenderen we 90 minuten per dag op social media. Als we hiervan slechts 7 minuten zouden benutten om iemand te mentoren, maakt dit al een groot verschil. In 7 minuten kun je ongeveer 240 woorden typen.

We kunnen gebruik maken van de kracht van sociale media om mentorschap te updaten en om sociaal-emotionele ontwikkeling schaalbaar en betaalbaar te maken voor iedereen. Ik vind mentorschap niet een 'nice to have', maar een 'must have'. Elkaar helpen is één van de meest betekenisvolle en bevredigende dingen die we kunnen doen.

AANDACHT IS DE MEEST ZELDZAME EN PURE VORM VAN GULHEID

-SIMONE WEIL

Als ik vertel over deze 7 minuten, vragen mensen vaak: 'Heeft dat echt de impact die nodig is? Gaat er geen kwaliteit verloren?' Dat zijn terechte vragen, maar kun je de kwaliteit van aandacht meten met tijd? In plaats van een intensief gesprek eens in de zoveel tijd met één mentor, gaan we naar een heel netwerk van mentoren waarmee je je real-time verbindt om te leren. Exact op het moment wanneer het nodig is.

Stel je voor, je bent 24 en je gaat over een jaar afstuderen. Je twijfelt tussen werken voor de overheid of in de commerciële wereld. Waar vind je de personen die op jou lijkt en die hun ervaringen willen delen? Stel dat er een veilig systeem bestaat dat in een vroeg stadium met jou meedenkt. "Hey Novi, over een jaar ga je afstuderen. Wellicht kun je contact leggen met Liesbeth, Henry en Julisa"

Of stel je bent enorm aan het twijfelen over het vaderschap in deze fase van jouw leven. Waar vind je die personen die een paar fases verder zijn en hun ervaringen met jou willen delen? Zo'n systeem zou kunnen zeggen: "Misschien is het een goed idee om met Angelo, Tim en Jane te praten, zij hebben ervaringen met vaderschap die ze graag met jou delen."

Zo zijn er nog veel meer maatschappelijke thema's en levensvragen die zeer belangrijk zijn voor onze sociaal-emotionele groei, waarbij mentorschap een enorme versnelling en verdieping kan brengen.

Een tweede voordeel van een netwerk van mentoren ten opzichte van een 1-op-1-relatie met een mentor is dat je meerdere perspectieven krijgt aangeboden op een situatie. Dit is een enorme verrijking.

Ik laat je graag achter met de volgende vraag en zou het geweldig vinden als je hierover met mij in gesprek wilt gaan.

Hoe kunnen we het systeem van talentontwikkeling uitbreiden, zodat niet alleen jongeren met uitzonderlijke sportieve talenten, maar ook talenten op andere gebieden, zoals in de kunst, wetenschap en leiderschap, dezelfde kansen krijgen op vroegtijdige scouting, mentoring en coaching?

over steven de lira

Steven de Lira (1973), geboren te Curaçao, is een autoriteit op het gebied van engagement, veranderprocessen en de wij-cultuur. De wereld is in transitie. Crises volgen elkaar in steeds hoger tempo op. Organisaties voelen dit door onder andere weinig betrokken werknemers en een hoog ziekteverzuim. Organisaties vragen om innovatieve, duurzame en meetbare oplossingen.

Stevens' jarenlange persoonlijke zoektocht naar de waarde van zijn Caribische roots heeft geleid tot een pragmatische aanpak voor de problemen in organisaties, maar ook voor onze samenleving in het algemeen.

Geboren in Curaçao en opgegroeid in Nederland, verbindt hij de 'wij-cultuur' met het 'ik-systeem'. Door sneller te schakelen tussen de 'wij' en de 'ik' kunnen organisaties 20% productiever worden en meer betrokkenheid verwachten.

Steven gaat verder dan inspireren en informeren. Met zijn kennis als ingenieur heeft hij de schaalbare en meetbare methode - Social Deep Learning - ontwikkeld. Met deze methode maakt hij al 13 jaar mensen, organisaties en overheden klaar voor de toekomst. Bovendien investeert Steven al jaren in jonge talenten en helpt hij ze met het sneller vinden van hun purpose.

Deze methode wordt uitvoerig beschreven in zijn boek Everyone is a Mentor. Irritaties en inspiratie, drijfveren voor (organisatie-) ontwikkeling.

Let's talk +31641254750

Link naar LinkedIn profiel: www.linkedin.com/in/stevendelira



STEVEN DE LIRA