

Een **DWARS** perspectief op mentoring in Rotterdam

Een verkenning van de bijdrage van de mentor methodiek aan het bereik en de toerusting van allochtone (risico)jongeren

Fouzia Outmany

Dorothee Peters

Vasco Lub

Guido Walraven

April / september 2011

Lectoraat Dynamiek van de Stad

Hogeschool Inholland

Inhoud

1	INLEIDING	2
2	EEN TOELICHTING OP MENTORING	5
2.1	TYPEN EN OPBRENGSTEN VAN MENTORING	6
2.2	HET BEGRIIP SOCIAAL KAPITAAL	7
2.3	SOCIAAL KAPITAAL EN DE TOEGANG TOT JEUGDVOORZIENINGEN	8
2.4	SUCCEFACTOREN VAN PROJECTEN	9
2.5	MENTORING IN ROTTERDAM	10
3	ONDERZOEKSOPZET	11
3.1	ONDERZOEKSVRAAG EN DEELVRAGEN	11
3.2	ANALYSEKADER	12
3.3	METHODE VAN ONDERZOEK	12
3.4	CASESELECTIE	13
3.5	SELECTIE VAN MENTORKOPPELS	14
4	RESULTATEN	15
4.1	ANTUBA: PROJECTBESCHRIJVING	19
4.2	ANTUBA: MENTOR-MENTEE RELATIE	20
4.3	AMANI: PROJECTBESCHRIJVING	22
4.4	AMANI: MENTOR-MENTEE RELATIE	24
4.5	BENEFITS FOR KIDS: PROJECTBESCHRIJVING	26
4.6	BENEFITS FOR KIDS: MENTOR-MENTEE RELATIE	28
4.8	BIG BROTHERS BIG SISTERS OF ROTTERDAM: MENTOR-MENTEE RELATIE	33
5	CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	37
5.1	MENTORING ONTLAST PROFESSIONEEL VANGNET	37
5.2	INTERACTIE MENTORING MET KERNDOMEINEN JEUGDBELEID EERDER SPONTAAN DAN STRUCTUREEL	38
5.3	ETNISCH-CULTURELE FACTOR IN HET MENTORCONTACT BLIJFT ONGRIJPBAAR	39
5.4	DE ONDERZOCHE PROJECTEN LANGS DE MEETLAT VAN SOCIAAL KAPITAAL	41
5.5	DE BIJDRAGE VAN MENTORING AAN DE TOEGANG TOT VOORZIENINGEN VOOR ALLOCHTONE JONGEREN	41
5.6	DENKRICHTINGEN VOOR DE DOORONTWIKKELING VAN INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP	42
5.7	SLOTBESCHOUWING: BEZUINIGEN OP MENTORING IS <i>PENNY WISE, POUND FOOLISH</i>	43

Bijlagen:

I Achtergrond Dwars

II Overzicht oriënterende telefoongesprekken

III Topiclijsten: Casemedewerkers, mentoren en mentees

1 Inleiding

Het motto van het Nederlandse jeugdbeleid onder Balkenende IV was dat alle kinderen en jongeren gelijke kansen moeten krijgen om zich te ontwikkelen. “De leefwereld van het kind met zijn behoeften vormt de vraag” (Van Eijck 2008: 35). Het achterhalen van de zorgvraag van jongeren blijkt in de praktijk echter niet gemakkelijk. Uit onderzoek blijkt dat men bij het jeugdbeleid meer moeite heeft met het signaleren van problemen bij allochtone, dan bij autochtone kinderen (Reijneveld et al. 2005). Daarvoor worden verschillende oorzaken genoemd. Taal- en communicatieproblemen, culturele verschillen en schaamte bij de ouders of het kind maken de afstand tot de hulpverlening groter voor allochtone gezinnen. De Meetladder Diversiteit, ontwikkeld door het Verwey Jonker Instituut, besteedt hier ook aandacht aan: “Onderzoek in binnen- en buitenland laat zien dat migranten en minderheden zich vaak niet in het bestaande aanbod herkennen, en dat het gebrekkig bereik van deze groepen en hun uitval uit ‘traditionele’ programma’s mede daardoor relatief hoog is” (Pels et al. 2009: 21).

Een voorwaarde voor een beter bereik én behoud van allochtone kinderen en jongeren in het jeugdbeleid is het beter toerusten van professionals, organisaties en overheden op een cultureel diverse doelgroep. Dit kan worden bereikt door het verspreiden van kennis en intercultureel vakmanschap. Er is echter nog onvoldoende bekend over de effectiviteit van het jeugdbeleid als het gaat om migrantenkinderen, aldus de oud-ministers Rouvoet en Vogelaar van respectievelijk Jeugd en Gezin en Wonen, Wijken en Integratie. In een brief aan de Tweede Kamer in 2008 stellen zij dat op lokale schaal verschillende effectieve aanpakken bestaan, die nooit zijn geïnventariseerd of zijn onderzocht op succes.

“Onderzoek in binnen- en buitenland laat zien dat migranten en minderheden zich vaak niet in het bestaande aanbod herkennen, en dat het gebrekkig bereik van deze groepen en hun uitval uit ‘traditionele’ programma’s mede daardoor relatief hoog is” (Pels et al. 2009: 21)

Om de brug te kunnen slaan tussen onderzoek en praktijk hebben beide ministeries academische werkplaatsen opgericht. Een academische werkplaats is een samenwerkingsverband tussen een praktijkinstelling en een hogeschool of universiteit. De praktijkinstelling krijgt toegang tot onderzoeksresultaten en haar methode en aanpak kunnen wetenschappelijk worden getoetst. Andersom kunnen hogescholen en universiteiten de opgedane kennis toepassen met hulp van de praktijk instelling. Er zijn drie academische werkplaatsen (Amsterdam, Tilburg en Rotterdam), waar professionals, jeugdorganisaties, gemeenten, universiteiten en hogescholen samenwerken aan de ontwikkeling van praktische en bewezen effectieve aanpakken in het bereik van etnische doelgroepen.

De academische werkplaats in Rotterdam draagt de naam DWARS: *Diversiteit vraagt om kennis en vakmanschap in de Werkplaats voor Academische vorming in de Rotterdamse Stadsregio*. DWARS is een netwerkorganisatie, waarin kennis en vakmanschap worden gedeeld tussen doelgroep, praktijk, onderzoek, onderwijs en beleid.

De doelen voor de academische werkplaats DWARS zijn als volgt:

- Een impuls geven aan integraal en effectief jeugdbeleid: kansen voor alle kinderen.

- Het op evidentie gebaseerde werken in multicultureel jeugdbeleid te bevorderen en te verankeren in het lokale en regionale jeugdbeleid.
- Ontwikkelen en verspreiden van kennis over de bevordering van positieve ontwikkeling van migrantenkinderen en de gezinnen waarin zij opgroeien.
- Ontwikkelen van praktische en wetenschappelijk onderbouwde interventies gericht op vroegsignalering, preventie, bereik, versterking van sociale cohesie, burgerschap en inclusie.
- Professionals worden toegerust met kennis en vaardigheden die het bereik en effectiviteit van voorzieningen voor etnische doelgroepen verhogen

DWARS richt zich dus op het verkrijgen en verspreiden van kennis en het versterken van intercultureel vakmanschap. Hierbinnen richt Hogeschool Inholland zich op de koppeling van beiden door in te zetten op professionalisering. Door middel van onderzoek genereert Inholland nieuwe kennis om de positie van (toekomstige) professionals in onderwijs, zorg en welzijn te versterken en voor hen bruikbare methodieken te verbeteren. Het doel van deze verkennende studie is nagaan in hoeverre mentoringprojecten de kloof tussen de jeugdvoorzieningen en de allochtone jongeren kunnen verkleinen.

De voorliggende verkenning betreft een casestudy naar mentoringprojecten in de stad Rotterdam. Het doel hiervan is het genereren van kennis over het bereik van het jeugdbeleid bij allochtone jongeren en de bijdrage die mentoring hieraan kan leveren. Deze verkenning gaat uit van de hypothese dat het jeugdbeleid kan leren van mentoringprojecten als het gaat om het bereiken van risicjongeren. Anderzijds kunnen mentoringprojecten mogelijk leren van het jeugdbeleid als het gaat om een onderbouwde professionele pedagogiek.

De volgende projecten zijn in het onderzoek betrokken:

a. *Benefits for Kids*

Benefits for Kids is het mentoringproject van de stichting B for You. De stichting richt zich op het stimuleren en prikkelen van jongeren om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Het mentoringproject bestaat al drie jaar en had in 2010 100 koppels van mentoren en mentees.

b. *Big Brothers Big Sisters Rotterdam (BBBSR)*

Big Brothers Big Sisters Rotterdam is een mentororganisatie die al 14 jaar bestaat en verschillende programma's hanteert. Al deze programma's vallen onder de klassieke mentoring. Ze zijn school based, community based of corporate based. Per jaar zijn er ongeveer 350 koppels, waarvan er in 2010 volgens de telling van de gemeente 235 het hele jaar gekoppeld waren. BBBS heeft zijn wortels heeft in de Verenigde Staten en wordt in verschillende landen wordt toegepast.

c. *Doelgroep-projecten HRO Antuba en Amani*

De Hogeschool Rotterdam (HRO) heeft speciale doelgroep projecten, ook wel categorale projecten genoemd, voor jongeren van Turkse, Marokkaanse en Antilliaanse afkomst. Antuba is een Antiliaans-Arubaans mentoraat dat studenten afkomstig van de Nederlandse Antillen en Aruba ondersteuning en coaching biedt bij de overstap van voortgezet onderwijs naar het HBO. Amani richt zich op Marokkaanse studenten die vaak de eerste van de familie zijn die een opleiding in het hoger onderwijs volgen.

Bij alle vier de mentoringorganisaties is gekeken naar de mogelijkheden tot doorontwikkeling op het gebied van culturele sensitiviteit, solide organisatie en het toeleiden naar het jeugdbeleid. In dit onderzoek wordt mentoring gezien vanuit het DWARS perspectief. Daaronder verstaan we het verminderd bereik van migrantenjongeren in voorzieningen van integraal jeugdbeleid (zie bijlage voor meer informatie over DWARS).

2 Een toelichting op mentoring

In een brief aan de Tweede Kamer in 2008 stellen de voormalige ministers Vogelaar en Rouvoet dat ook jongeren uit minderheidsgroepen baat hebben bij een betere toegang tot de jeugdvoorzieningen. Onze hypothese van de ze verkenning is dat mentoring kan dienen als middel voor een effectiever integraal jeugdbeleid. De gedachte daarachter is dat jongeren met een hulpvraag dan gemakkelijker hun weg vinden naar instanties en voorzieningen van het integrale jeugdbeleid.

Mentoring kan worden omschreven als een vorm van begeleiding waarin geslaagde burgers op vrijwillige basis optreden als mentor, coach of maatje van iemand in een minder kansrijke positie (Engbersen et al., 2008). Een goede aansluiting van mentoringorganisaties op het bredere netwerk van jeugdvoorzieningen kan er voor zorgen dat de persoonlijke ontwikkeling van risicjongeren wordt versterkt (zie Uyterlinde, Lub, De Groot & Sprinkhuizen; 2009). Via begeleiding vergroten mentoren het sociaal kapitaal van jongeren.

Contact met een mentor heeft een aantoonbaar positief effect op de persoonlijke ontwikkeling van jongeren. Mentoren kunnen via hun begeleiding het sociaal kapitaal van risicjongeren vergroten waardoor zij gemakkelijker hun weg vinden tot professionele vormen van hulpverlening. Tegelijkertijd vermindert bij mentoring de behoefte aan professionele hulpverlening (Rhodes, 2002). Van mentoring gaat dus ook een *preventieve* werking uit: een succesvolle mentorrelatie verkleint de kans dat de jongere met professionele hulpverlening te maken krijgt (Engbersen, 2008).

Een goede aansluiting van mentoringorganisaties bij het bredere netwerk van jeugdvoorzieningen kan er voor zorgen dat de persoonlijke ontwikkeling van risicjongeren wordt versterkt (zie Uyterlinde, Lub, De Groot & Sprinkhuizen; 2009).

Bergen en Booij (2003) onderzochten de rol van mentoring in de jeugdzorg en concludeerden dat mentoring een bescheiden maar positief effect heeft op het functioneren van jeugdigen. In het verlengde hiervan betoogt Rhodes (2002) dat mentoraten een buitengewoon potentieel vertegenwoordigen als het gaat om het verhogen van de maatschappelijke kansen van jongeren. Rhodes beklemtoont dat mentoringprojecten daarin slechts een aanvulling zijn op professionele interventies en op ouderlijke zorg en geen alternatief of substituut.

Voor een succesvolle mentoring wordt een sociale afstand verondersteld tussen de mentor en de mentee. De mentor staat hoger op de maatschappelijke ladder dan zijn/ haar mentee. Deze afstand verschilt afhankelijk van het mentorkoppel en het type mentoring. Engbersen et al. (2008) spreekt hierover in de termen binnenroute en buitenroute. In het geval van buitenroute gaat het om hulp die afkomstig is van mensen buiten de eigen sociale klasse; vaak van personen hoger op de maatschappelijke ladder. Binnenroute staat voor mentoring vanuit de eigen sociale of culturele klasse. Deze personen staan dicht op de sociale klasse van een mentee.

2.1 Typen en Opbrengsten van mentoring

Er zijn verschillende typen mentoring te onderscheiden. Niet alle auteurs volgen dezelfde indeling en termen worden niet steeds hetzelfde omschreven. Wij volgen hier Radar (2009):

1. *Klassieke of Community-based mentoring* is de meest gangbare vorm waarbij een succesvolle burger iemand uit een kansarm milieu coacht buiten en na schooltijd (Walraven en Vaessen, 2009). De begeleiding is vaak georganiseerd door een maatschappelijke organisatie.
2. *School-based of peer-coaching* vindt op school plaats. De begeleiding wordt vaak geboden door leeftijdsgenoten en is studie gerelateerd (Walraven en Vaessen, 2009). Vaak is de begeleiding gericht op het optimaliseren van academische prestaties. Binnen deze categorie onderscheiden we ook categorale projecten waarbij studenten uit etnische minderheden elkaar coachen.
3. *Corporate-based mentoring* is vanuit het bedrijfsleven georganiseerd. Het bedrijfsleven geeft de samenleving iets terug in het kader van sociaal verantwoord ondernemen (Walraven en Vaessen, 2009).
4. *Professionele mentoring* is uniek voor Rotterdam; deze is namelijk niet op vrijwillige basis. Betaalde krachten bij het jongeren mentoraat worden getraind en ingezet om mentoring te bieden aan jongeren met een zware problematiek.

Uit het onderzoek van Uyterlinde et al (2009), waarin ook de stand van de literatuur wordt weergegeven, blijkt dat er positieve effecten zijn op vier terreinen, die allemaal als een vorm van 'kapitaal' omschreven kunnen worden:

Emotioneel kapitaal

Dankzij mentoring verwerven mentees zelfvertrouwen en vertrouwen in de toekomst. Ze weten dat ze iemand hebben op wie ze kunnen terugvallen. Het contact kan ook een bijdrage leveren aan de identiteitsvorming van een mentee (Dottinga en Vos, 2010).

Academisch kapitaal

Een derde van de mentees uit het onderzoek van Uyterlinde et al geeft aan een verbetering te ervaren van schoolcijfers en studieresultaten. Ook is de motivatie voor school toegenomen. Samen met de mentor wordt er gewerkt aan het schoolwerk.

Sociaal kapitaal

Hierop wordt de meeste winst geboekt. Via de mentor breiden mentees hun netwerk uit en maken ze kennis met nieuwe sociale omgevingen (Engbersen et al, 2008).

Cultureel kapitaal

Mentees leren door mentoring de stille codes zoals gedragscodes en omgangsregels. Deze helpen de mentee vooruit te komen in de samenleving. Engbersen et al. (2008:104) toont aan dat veel mentees in hun dagelijks leven tegen barrières aan lopen door een gebrek aan culturele bagage en onbekendheid met heersende culturele gedragscodes en opvattingen.

Om te onderzoeken of een mentee makkelijker zijn weg kan vinden naar de professionele jeugdbeleid is vooral het sociaal kapitaal van belang. Er is hiervoor gekozen omdat het lectoraat

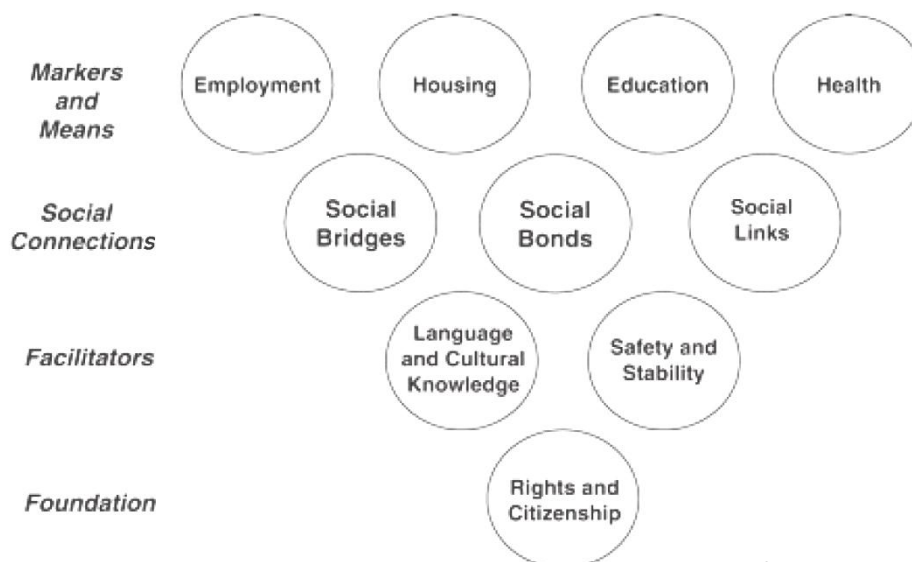
Dynamiek van de Stad het begrip sociaal kapitaal als conceptueel kader gebruikt bij het verklaren van vraagstukken rondom in- en uitsluiting en burgerschap.

2.2 Het begrip sociaal kapitaal

Het begrip sociaal kapitaal kent verschillende definities. Meestal heeft het begrip betrekking op de beschikbaarheid van en de mogelijkheid om hulpbronnen in te zetten op het moment dat men ze nodig heeft (De Jong, 1997). Het kan hierbij ook gaan om een netwerk van juiste contacten. Het verwerven van sociaal kapitaal vereist een vorm van verbondenheid met anderen. Wie verbonden is met anderen en in staat is om emotionele, materiële of informatie hulpmiddelen te mobiliseren uit het netwerk waar hij of zij deel van uitmaakt, is beter af dan anderen die dat niet kunnen (De Jong, 1997).

Het concept van sociaal kapitaal speelt een centrale rol bij het onderzoek naar mentoring in Rotterdam. Veel allochtone jongeren participeren als mentee in zo'n project. Een van de doelstellingen van mentoringprojecten is de preventie van uitval uit en de toegang tot diverse zorgstructuren als onderwijs, gezondheidszorg en welzijn. Zo behouden deze jongeren zicht op de domeinen die van belang zijn om een plek te verwerven in de samenleving. Gesteld wordt dat sociaal kapitaal de kans op sociale stijging vergroot.

Niet alleen sociaal kapitaal is belangrijk om een positie te verwerven in de samenleving. Volgens Ager en Strang (2004) zijn er tien domeinen, verdeeld over vier thema's die van belang zijn om een plek te verkrijgen. Dit *indicator framework* is weergegeven in onderstaande figuur. Dit framework veronderstelt geen hiërarchie; in de praktijk zijn alle domeinen even belangrijk.



Figuur: Indicator Framework (Ager & Strang, 2004)

Dit framework wordt in dit onderzoek gebruikt om verschillende DWARS domeinen te verbinden. De centrale thema's van DWARS zijn als domein opgenomen in het framework: *health* en *education*. De toegankelijkheid van beide thema's zijn dus essentiële voorwaarden voor positieverwerving in de samenleving. Welzijn, het derde DWARSe thema, hoewel hier niet opgenomen is ook belangrijk.

Sociaal kapitaal zit verpakt binnen de *social connections*. Bonding is onze omgang met mensen uit de 'eigen' groep. Bridging draait om onze omgang met mensen uit andere sociale groepen. Linking is onze relatie met (overheids)instellingen.

Putnam (1993) maakt gebruik van het begrip sociaal kapitaal om de mate van participatie van burgers aan te geven. Hij heeft de concepten *bonding* en *bridging* verder uitgewerkt. *Bonding* (of de '*strength of strong ties*') draait om aansluiting vinden bij de eigen groep en de aanspraak op de beschikbare hulpbronnen die daaruit voortvloeien (Komter, 2000). Hechte groepen kunnen elkaar steun bieden onder verschillende omstandigheden.

Bij *bridging* (of de '*strength of weak ties*') gaat het om een brug slaan naar hen waarmee men zich niet identificeert en dus als *outsiders* ziet. Contacten met de *outsiders* kunnen ervoor zorgen dat men niet aangewezen blijft op soms beperkte hulpbronnen uit de eigen hechte groep. Wie in staat is om buiten de eigen groep te treden kan sneller een nieuwe positie verwerven (Komter e.a., 2000). Putnam (1993) betoogt dat deze twee vormen van sociale relaties heel goed samen kunnen gaan.

In de sociologie van Bourdieu speelt het begrip habitus een belangrijke rol (Pels, 1992). Habitus zijn de codes die door individuen in bepaalde sociale milieus zijn geïnternaliseerd en van invloed zijn op hun gedrag, handelingen en opvattingen. Habitus is de verbinding tussen sociale en economische condities en de leefstijl binnen uiteenlopende milieus. In het socialisatieproces wordt de basis gelegd voor iemands habitus, leefstijl en smaak die gedurende iemands leven hun sporen zullen nalaten (De Jong 1997: 323-324). Binnen mentoring gaan we dit concept gebruiken om de projecten waarbij de mentor en de mentee uit dezelfde cultuur, etniciteit en klassen afkomstig zijn nader te bekijken.

2.3 Sociaal kapitaal en de toegang tot jeugdvoorzieningen

Op welke manier kunnen risico-jongeren toegang krijgen tot bestaande jeugdvoorzieningen? Het antwoord op deze vraag heeft te maken met de ondersteunende sociale netwerken waarin zij zijn ingebed en de mate waarin zij in staat zijn de toegang te krijgen tot bepaalde hulpmiddelen.

In dit verband spreekt Woolcock (1998) over *social links*. Het begrip *social links* gaat over de relatie die een persoon heeft met instellingen, in het bijzonder overheidsinstanties. Bij *social links* gaat het om tweerichtingsverkeer: ook de mate waarin de instelling de (potentiële) hulpvrager weet te bereiken is van belang.

In een onlangs verschenen rapport van SCP wordt deze kloof bevestigd. De onderzoekers stellen dat een combinatie van houdings- en toegankelijkheidsfactoren ervoor lijkt te zorgen dat niet-westerse migrantenouders relatief weinig beroep doen op de aangeboden jeugdvoorzieningen (Keuzekamp et al, 2010). Sommige migrantenouders hebben het idee dat zij weinig invloed hebben op het voorkomen of verminderen van de problemen van hun kinderen. Dit gaat gepaard met wantrouwen jegens de formele hulpverleningsinstanties.

De professionals zijn vaak onvoldoende toegerust om niet westerse migrantenouders te bedienen (Keuzekamp et al, 2010:10).

Het bestaande aanbod van jeugdvoorzieningen sluit onvoldoende aan bij de behoeften en wensen van deze ouders. De professionals zijn vaak onvoldoende toegerust om niet-westerse migrantenouders te bedienen (Keuzekamp et al, 2010:10). Niet-westerse allochtonen voelen zich niet thuis bij de instanties en verliezen dus het contact (of de sociale link).

2.4 Succesfactoren van projecten

Volgens Walraven en Vaessen (2010:23) hangt het succes of falen van mentoringprojecten af van de samenhang tussen doelen, middelen en concrete methodieken. Onderstaand stappenplan geeft aan wat er nodig is om een project te laten slagen (Walraven en Vaessen, 2010:12-19):

- **Orientatie en draagvlak**
Er dient organisatiebrede kennis te zijn over het onderwerp mentoring, de verwachtingen, de toegevoegde waarde en de condities waaronder mentoring kan functioneren. Mentoring vergt ook draagvlak onder de betrokkenen binnen en buiten de organisatie die het project faciliteren.
- **Een plan maken**
Doel, doelgroep, de mentoren, activiteiten en acties moeten helder worden beschreven in een plan. Het toetsen van de doelen kan gebeuren met de door Uyterlinde et al. (2009) opgestelde vormen van kapitaal: emotioneel, academisch, sociaal en cultureel.
- **Werving, selectie en training**
Werving en selectie van mentoren moeten tot stand komen op basis van kwaliteitscriteria. Het is niet voldoende dat een mentor het leuk vindt; hij/zij moet bereid tijd te investeren, zich te committeren, deel te nemen aan trainingen en voor begeleiding minstens een jaar beschikbaar zijn. De mentor moet affiniteit voelen met de doelgroep en beschikken over de nodige communicatieve vaardigheden.
- **Uitvoering en onderhoud**
Het is belangrijk dat een mentoringproject een duidelijke organisatie kent. Er moet een communicatiestructuur worden opgezet en taken en verantwoordelijkheden moeten duidelijk worden gedefinieerd. Er moet ondersteuning zijn zoals intervisiebijeenkomsten tussen mentoren.
- **Evaluatie en bijstelling**
Het is van belang dat de resultaten tussentijds geëvalueerd worden. Indien nodig moeten de plannen bijgesteld worden zowel ten aanzien van het proces als van de effecten.

Een duidelijke matchfilosofie op grond waarvan de juiste matches tot stand worden gebracht, is ook van belang. Bij een goede match is er een wederzijdse klik. Soms geeft leeftijd de doorslag, soms geslacht of interessegebied. Expertise en etniciteit kunnen ook een rol spelen. Maar vaak biedt een combinatie van deze kenmerken de beste resultaten (Uyterlinde et al, 2009). Methodisch te werk gaan is aanbevolen. Vooraf aan het traject wordt een hulpvraag/doel geformuleerd gezamenlijk door de mentor en de mentee. Samen werken ze gedurende het mentoringtraject aan het realiseren daarvan (Engbersen et al, 2008).

Het is belangrijk mentoren bewust te maken van specifieke stijlen of activiteiten die kunnen helpen bij de zoektocht naar het antwoord op de hulpvraag van de eigen mentee. De kunst ligt in het toepassen van de effectieve mix van deze stijlen en stapsgewijs opbouwen van het contact.

Projecten die minstens een jaar duren, blijken effectiever te zijn dan kortdurende trajecten. De wekelijkse ontmoetingen moeten een doel hebben dat vooral geformuleerd is door de mentor en de

mentee. Dit doel dient te gaan over essentiële en persoonlijke zaken in het leven van de mentee; je zou ook kunnen zeggen dat de ontmoetingen inhoud moeten hebben. De mentorrelatie is gebaat bij aandacht, waardering en informeel contact met de verschillende betrokkenen: mentoren, mentees en thuisfront van de mentee.

Ten slotte zorgt een goede aansluiting van mentoringorganisatie aan het bredere netwerk van jeugdhulpverlening ervoor dat de mentee adequaat kan worden opgevangen als de situatie escaleert.

2.5 Mentoring in Rotterdam

Veel mentoringprojecten zijn gericht op risicjongeren die dreigen te ontsporen en de aansluiting met het onderwijs of de arbeidsmarkt dreigen te verliezen. Onderzoek van Uytterlinde et al (2009), dat een dwarsdoorsnede geeft van het vrijwilligers- en jongerenbestand van negen mentoringprojecten in Nederland, leert dat een meerderheid van de mentees allochtoon is, en tussen de 12-16 jaar. Mentoren zijn vrijwel altijd autochtoon, hoger opgeleid en van middelbare leeftijd.

Rotterdam telt 20 verschillende mentoringinitiatieven (Radar, 2009). Sommige projecten hebben een preventieve werking, andere zijn juist curatief van aard (Conclusion, 2009). Bij alle vormen gaat het om een ervaren volwassene die zich ontfermt over een minder ervaren persoon met als doel praktische ervaringen uit te wisselen en samen het antwoord te zoeken op de hulpvraag. De drie grootste mentoringprojecten in Rotterdam zijn het Jongerenmentoraat, Benefits for Kids en Big Brothers Big Sisters of Rotterdam.

In 2008 heeft gemeente Rotterdam twee grootschalige onderzoeken laten verrichten naar mentoring in de stad. Uit de onderzoeken komt naar voren dat 1900 jongeren gebruik maken van het aanbod, terwijl er onder 4000 jongeren vraag naar is. Er is onder meer behoefte aan klassieke en professionele mentoring om voortijdig schoolverlaten tegen te gaan (Conclusion, 2008).

Ook kwam naar voren dat er een wildgroei van mentoringinitiatieven is, die niet altijd voldoen aan de kwaliteitsnormen. De verschillende projecten worden gefinancierd vanuit verschillende gemeentelijke potjes. Een gemeentelijk beleids- en subsidiekader ontbreekt. De onderzoekers adviseren het volgende:

1. Uitbereiding van klassieke mentoring, omdat professionele mentoring al veel bereik heeft.
2. Continuering van de professionele mentoring.
3. Besteed extra aandacht aan de groep die de overgang maakt van het voortgezet onderwijs naar het MBO.
4. Breng structuur en overzicht aan in het mentoringveld.

De gemeente sprak de ambitie uit om een regierol uit te oefenen in de stad waaruit ook een duidelijk beleids- en subsidiekader voortvloeit. Er wordt gestuurd op kwaliteit en de juiste verhouding tussen het aanbod en de behoefte onder jongeren. Vanuit dit nieuwe kader komt de nadruk te liggen op projecten met mentoring als hoofdactiviteit en met bestrijding van vroegtijdig schoolverlaten als doel (Raadsbrief, 2009). Vanaf 2011 wordt er bovendien bezuinigd op de mentoringprojecten, mede als gevolg van de economische crisis. Het totale beschikbare budget daalt van één miljoen in 2010 naar drie ton in 2011 (De Groot, 2010).

3 Onderzoeksopzet

Het onderzoek betreft een casestudy van mentoringprojecten in de stad Rotterdam, in kaart gebracht door de dienst Jeugd, Onderwijs en Samenleving (JOS) van de gemeente Rotterdam. Een project wordt in zijn geheel aangemerkt als case. Omdat de werkwijze telkens verschilt, kan ieder project als een individuele case gezien worden. Met behulp van een analysekader wordt getracht de onderzoeksvragen te beantwoorden.

3.1 Onderzoeksvraag en deelvragen

De centrale vraagstelling van het onderzoek luidt:

Hoe kan mentoring bijdragen aan het verkleinen van de kloof tussen allochtone risicjongeren en de toegang tot voorzieningen voor deze jongeren binnen de kerndomeinen van integraal jeugdbeleid (onderwijs, welzijn en gezondheid)?

De centrale vraagstelling laat zich opsplitsen in de onderstaande deelvragen.

1. Wat is de theoretische en methodische onderbouwing van de onderzochte mentoringprojecten, in het bijzonder in relatie tot professionele hulpverlening in onderwijs, welzijn en gezondheid?
2. Hoe ziet de interactie tussen de onderzochte mentoringprojecten en de domeinen van integraal jeugdbeleid eruit?
3. Wat zijn succes- en faalfactoren in het contact tussen mentoringorganisaties en domeinen van integraal jeugdbeleid?
4. Wat kunnen de professionele zorg- en welzijnvoorzieningen leren van mentoringprojecten als het gaat om het bereiken van allochtone jongeren?
5. Welke eisen kunnen of moeten gesteld worden aan mentoren en professionals als het gaat om intercultureel vakmanschap en versterking van jeugdvoorzieningen?
6. Hoe kan de interactie tussen mentoringprojecten en kerndomeinen van integraal jeugdbeleid worden geoptimaliseerd?
7. Hoe kan de mentor via zijn of haar begeleiding optimaal bijdragen aan de ontwikkeling van het sociaal kapitaal van de jongere? (Waardoor een beroep op voorzieningen mogelijk wordt voorkomen ofwel de weg naar voorzieningen van jeugdbeleid tijdiger en gemakkelijker wordt gevonden.)
8. In hoeverre richten Rotterdamse mentoringprojecten zich op jongeren uit (specifieke) etnische doelgroepen? Wat voor een categorale aanpak hebben deze projecten gekozen, waarom en wat levert dit op?

9. In hoeverre speelt een etnisch-culturele factor een rol in de mentorrelatie en hoe wordt hiermee omgegaan in de relatie mentor-mentee? Welke rol speelt de professional hierbij op de achtergrond (bijv. m.b.t. de match en begeleiding van koppels)?
10. Op welke wijze kunnen algemeen geïdentificeerde succesfactoren van mentoring bijdragen aan een adequatere ondersteuning van jongeren uit etnische doelgroepen door de mentor en de mentoringorganisatie?

3.2 Analyse kader

De mentoringprojecten worden op een drietal variabelen geanalyseerd. Ten eerste de mate waarin de uit onderzoek gedestilleerde succesfactoren aanwezig zijn binnen de mentoringorganisatie. Ten tweede de mate waarin een mentoringorganisatie in staat is een link te leggen met de professionele jeugdvoorzieningen. En ten derde flexibiliteit rond diversiteit en diversiteitgevoeligheid van de mentoringorganisatie.

Uyterlinde et al. (2009) onderscheiden vijf succesfactoren van mentoring: het stimuleren van een hechte band (1), het tot stand brengen van een effectieve match (2), het combineren en schakelen tussen mentorstijlen (3), het bieden van een solide ondersteuningsstructuur voor mentor en mentee door professionals (4) en het bezien van mentoring in een bredere context (5). Ook zal er gekeken worden naar het eerder beschreven stappenplan van Walraven en Vaessen (2010).

Tevens is onderzocht op welke manier de etnisch culturele achtergrond van een jongere een rol speelt bij een effectieve mentoringrelatie. En is bekeken in hoeverre mentoringprojecten als sociale interventie hier rekening mee kunnen houden. Hiermee wordt flexibiliteit rond diversiteit en diversiteitgevoeligheid van de mentoringorganisatie bedoeld.

3.3 Methode van onderzoek

De volgende dataverzamelmethode zijn toegepast in het onderzoek:

- Literatuurverkenning
- Telefonische gesprekken met mentoringorganisaties
- Interviews met mentoren, mentees en projectleiders van de 4 cases

Literatuurverkenning

Om te beginnen is er relevante literatuur verzameld over mentoring, sociaal kapitaal en de link tussen mentoring en voorzieningen van jeugdbeleid. Om de uitgangspunten van de mentoringprojecten te achterhalen, zijn de websites van de projecten bekeken. Het was ook de bedoeling documentatie van de mentoringmethodes te analyseren (zoals procedures). Dergelijk materiaal kon echter niet door alle organisaties beschikbaar worden gesteld. Alleen Amani heeft een evaluatie en visie document overhandigd.

Telefonische gesprekken met mentoringorganisaties

Er zijn telefonische gesprekken gevoerd met medewerkers van mentoringprojecten in verschillende steden in Nederland die relevante inzichten zouden kunnen opleveren over werkzame dwarsverbanden tussen kerndomeinen van jeugdbeleid en mentoring (zie bijlage 2 voor een overzicht van de gevoerde gesprekken). Vervolgens is telefonisch contact opgenomen met de

directie van de geselecteerde projecten in Rotterdam. De directie bracht ons in contact met de casemedewerker. Die hebben op hun beurt mentorkoppels benaderd met het verzoek deel te nemen aan het onderzoek. Ook is door twee onderzoekers een training effectieve communicatie voor mentorprojecten bijgewoond. Deze training, een samenwerking tussen Forum en het Landelijk Kennispunt voor Mentoring, was gericht op mentoren

Interviews met mentoren, mentees en projectleiders van de 4 cases

In het geval van Amani was het niet mogelijk een koppel te spreken vanwege de tentamenperiode. Om deze reden is gekozen om bij een mentor en oud-mentee het interview af te nemen. Alle interviews zijn afzonderlijk gehouden en elk interview duurde gemiddeld een uur. De interviews zijn zoveel mogelijk in persoon gehouden. De directeur van BBBSR is telefonisch geïnterviewd. De meeste gesprekken zijn op locatie bij de mentoringorganisaties gehouden. Een enkele keer gebeurde het bij de mentor thuis of op kantoor bij de onderzoeker. Er zijn voor de casemedewerkers, mentoren en mentees verschillende interviewlijsten opgesteld. De centrale thema's van de interviews hebben betrekking op de aanleiding tot mentoring, de organisatie rondom mentoring, mentor-mentee relatie, de etnische en culturele factor en de ervaringen met de jeugdhulpverlening.

Interviews die zijn afgenomen zijn¹:

Mentororganisatie	Big Brother Big Sisters Rotterdam	Benefits for Kids	Antuba	Amani
Projectleider / directeur	Mw Sandra Korthals	Mw Hiolanda Fortes	Mw Sennon Kasteneer	Mw Rabia Bouzian
Mentoren	2 Mentoren	2 Mentoren	1 mentor	1 mentor
Mentees	2 Mentees	2 Mentees	1 mentor	1 ex-mentee

De bedoeling was, om naast de interviews ook een enquête te houden onder alle mentees van de organisaties. Dit om te zien of de bevindingen ook opgaan voor andere mentor-mentee koppels. Op advies van de mentoringorganisaties is hier echter van afgezien, men verwachtte onvoldoende respons.

3.4 Caseselectie

Hoe zijn we tot de vier cases gekomen? Uit de lijst van mentoringprojecten van de dienst JOS is een selectie gemaakt, waarbij rekening is gehouden met de volgende criteria:

- Type mentoringproject
In een gesprek met een medewerker van dienst JOS hebben we begrepen dat de gemeente Rotterdam haar voorkeur uitgesproken heeft voor klassieke mentoring (gericht op sociale ontwikkeling van de jongere). Bij deze voorkeur werd zoveel mogelijk aansluiting gezocht.
- Aanwezigheid allochtone jongeren in het project

¹ Om privacyredenen worden de echte namen van mentoren en mentees niet genoemd

Om te kunnen achterhalen hoe mentoring kan bijdragen aan het verkleinen van de kloof tussen allochtone risicjongeren en de toegang tot voorzieningen voor deze jongeren, is het vanzelfsprekend noodzakelijk gesprekken te kunnen voeren met *allochtone* jongeren die in een mentoringproject zitten, alsmede met hun mentor.

Uit lijst van mentoringprojecten kwam naar voren dat er weinig klassieke mentoringprojecten zijn in Rotterdam. Sommige mentoringprojecten gericht op studenten vertonen wel raakvlakken met klassieke mentoring en werden om die reden ook in de selectie betrokken.

Uiteindelijk zijn Big Brothers Big Sisters Rotterdam, Benefits for Kids die onder klassieke mentoring vallen en de categorale mentoringprojecten Antuba en Amani geselecteerd.

3.5 Selectie van mentorkoppels

Mentorkoppels zijn geselecteerd door de mentororganisaties, op grond van de volgende criteria:

- *Trajectduur*
Om iets te kunnen zeggen over het effect van mentoring moeten mentor-mentee koppels al enige tijd bij elkaar zijn. In dit onderzoek worden koppels geselecteerd die langer dan 6 maanden samen zijn.
- *Samenstelling koppel*
Voorzover mogelijk zijn in het onderzoek zowel mentor-mentee koppels met een gelijke culturele achtergrond geselecteerd als koppels met een verschillende culturele achtergrond.
- *Professionele vorm van hulpverlening*
Er zijn zoveel mogelijk mentees geselecteerd die ervaring hebben met de jeugdhulpverlening. Dit om iets te kunnen zeggen over de relatie tussen professionele vormen van jeugdhulpverlening en mentoring.
- *Leeftijd mentee*
De leeftijd van de mentees varieerde van 10 tot 27 jaar. Bij jonge kinderen zijn de vragen op een eenvoudige manier gesteld.

De inzet vooraf was om per project drie mentorkoppels te selecteren voor een interview. Echter lukte het niet mentorkoppels te vinden die voldeden aan de selectiecriteria en wilden meewerken.

4 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek nader beschreven. Allereerst zijn een aantal algemene gegevens van de onderzochte mentoringprojecten uiteengezet in een tabel. Vervolgens is ieder project nader beschreven. Dat is telkens in twee stappen gedaan. De eerste stap is de beschrijving van het project: de achtergrond, de hulpvraag, de activiteiten, de relatie met de jeugdhulpverlening en de mentoringmethode. In de tweede stap wordt ingezoomd op de mentor-mentee relatie: de aanleiding, de voorbereiding, de aanpak, de opbrengsten en eventueel de afronding. Omwille van de privacy zijn de namen van mentoren en mentees gefingeerd.

Tabel: Algemene gegevens mentoringprojecten

		ANTUBA (Hogeschool Rotterdam)	AMANI (Hogeschool Rotterdam)	BENEFITS FOR KIDS - B4K (Stichting B for You)	BIG BROTHERS BIG SISTERS OF ROTTERDAM - BBBSR (Big Brothers Big Sisters International)
Omschrijving		‘Een netwerk van studenten die affiniteit hebben met de Nederlandse Antillen en Aruba’.	Een peercoachingsproject dat zich op Marokkaanse studenten richt binnen de hogeschool Rotterdam.	Een mentoringproject dat talentvolle kinderen een extra prikkel of stimulans wil geven.	Een mentoring project dat kinderen extra aandacht wil geven.
Organisatie	Doelen	Creëren van een thuisgevoel om zodoende studieprestaties verbeteren.	Creëren van verbondenheid met de school om uitval van Marokkaanse studenten te verminderen.	Kinderen extra prikkelen en daarmee achterstanden terug te dringen en vroegtijdig schoolverlaten te voorkomen.	Sociale vaardigheden ontwikkelen, zelfvertrouwen en zelfredzaamheid vergroten.
	Activiteiten	Persoonlijke coaching, studiegerelateerde workshops, sociale en culturele activiteiten.	Persoonlijke coaching, studiegerelateerde activiteiten. Sociale, culturele activiteiten en	Sociale en culturele activiteiten om de jongeren in nieuwe omgevingen te brengen. Maar ook hulp bij	Afhankelijke van type mentoring. De kern is dat het ‘leuk moet zijn’ en nuttig. daarmee

			netwerkactiviteiten	huiswerk.	vertrouwensband. Activiteiten op sociaal en cultureel vlak.
	Oprichting	2003	2009	2001	1997
	Financiering	Door hogeschool gefinancierd in het kader van G4G5 gelden. (Geld bedoeld om studie-uitval onder allochtone studenten tegen te gaan). Anuba is een vereniging met een coördinator, studentenstaf, een steam van peercoaches en de leden.	Door hogeschool gefinancierd in het kader van G4G5 gelden. (Geld bedoeld om studie-uitval onder allochtone studenten tegen te gaan). Amani is een vereniging met een bestuur en leden. Een projectcoördinator en peercoaches	Deels gesubsidieerd door de gemeente van Rotterdam en deels door verschillende fondsen en bedrijven. B4YOU is een stichting met een directeur, medewerkers en vrijwilligers.	Hoofdzakelijk door de gemeente Rotterdam. BBBSR is een stichting met een directeur, medewerkers en vrijwilligers.
Mentees	Doelgroep	Eerstejaars studenten met een Antilliaanse of Arubaanse achtergrond	Studenten met een Marokkaanse achtergrond	Kinderen van 8 tot 14 jaar in de stad Rotterdam	Kinderen en jongeren vanaf 5 jaar tot 18 jaar uit Rotterdam.
	Aantal	Op dit moment 126 waarvan 90 actief gecoached worden.	Vanaf oprichting 27 coachees gehad.	Momenteel 100 mentees.	Momenteel 100 mentees
	Werving	Tijdens introductiebijeenkomsten.	Tijdens introductiebijeenkomsten, via roadshows en adverteren.	Via onderwijsinstellingen, jeugdvoorzieningen, ouders, en hulpverleningsinstanties.	Alle kinderen en jongeren worden doorgestuurd door instellingen voor jeugdhulpverlening, schoolmaatschappelijk

					werk, algemeen maatschappelijk werk, ziekenhuizen, en in laatste instantie tegenwoordig dor ouders.
	Voornaamste hulpvraag	Taalproblemen, moeite met Nederlandse studievormen en het missen van sommige studievaardigheden	Studiegerelateerde problemen. Af en toe sociaal psychische problemen.	Sociaal en emotionele problemen. En soms schoolgerelateerde moeilijkheden.	Sociaal en emotionele problemen maar ook schoolgerelateerde problematiek.
Mentors	Doelgroep	Antilliaanse studenten in bezit van hun propedeuse.	Marokkaanse studenten in bezit van propedeuse.	Het gaat om geslaagde burgers die bereid zijn zich in te zetten voor de ontwikkeling van de mentees.	De mentor is een “maatje” op wie het kind of de jongere kan bouwen. Iemand die aandacht heeft voor de dingen waar sommige kinderen en jongeren tegen oplopen.
	Aantal	Op dit moment 27 coaches	Vanaf oprichting 13 coaches.	100 actief en 50 in proces.	350 actief, waarvan 234 een aansluitend jaar.
	Werving	Kandidaten solliciteren naar de functie van coach en moeten vervolgens een assessment ondergaan.	Kandidaten solliciteren naar de functie van coach. Stafleden selecteren op basis van motivatie en doorzettingsvermogen.	Er wordt vooral binnen het bedrijfsleven geworven. Mentoren dienen een verklaring van goed gedrag te overhandigen.	Er wordt overal geworven in Rotterdam. Ook worden verschillende campagnes ingezet om vrijwilligers te werven.
	Vorbereiding op mentorschap	Door middel van trainingen, intervisie en buddy projecten	Door middel van training en intervisie	Door middel van trainingen en kennismettings.	Door middel van trainingen en specifieke persoonlijke begeleiding.

	Aantal mentees per mentor	3 tot 5 mentees	2 a 3 mentees	1 op 1	Vooraf 1 op 1
Matchingproces		Tijdens een sport- en spelbijeenkomst. Vaak op basis van studierichting.	Naar inzicht van de coördinator.	Mentees en mentoren vullen formulieren in met hun voorkeuren, daarna volgt een kennismaking onder begeleiding van B4K tussen de mentor, mentee en de ouders van de mentee. Wederzijdse klik is doorslaggevend.	De matchcoördinator is verantwoordelijk voor de matching, deze komt op basis van vaste procedures tot stand. Matchcoördinator stelt match voor, directeur accordeert, na twee weken besluiten mentor-mentee of ze door willen gaan.
Opmerking		Antuba gebruikt de termen coachee ipv mentee en peercoach ipv mentor	Amani gebruikt de termen coachee ipv mentee en peercoach ipv mentor	geen	BBBSR gebruikt de term Match voor het koppel en 'the big' voor de mentor.

4.1 Antuba: projectbeschrijving

Het mentoraat Antuba is een initiatief van een oud-student, afkomstig van de Antillen. Met mentoring probeerde hij lotgenoten een sociaal vangnet te bieden. Sindsdien is er grote vraag naar de diensten van Antuba; zowel van studenten die coach willen worden als van studenten die gecoacht willen worden. Op dit moment gaat het om 126 coachees, waarvan er 90 actief gecoacht worden. De man-vrouw verhouding is bijna 50/50. Elke coach krijgt tussen 3 en 5 coachees. Antuba werkt ook met buddy's: nieuwe koppels worden samengebracht met oude koppels. De gedachte daarachter is dat nieuwe coaches leren van meer ervaren coaches. Op dit moment heeft Antuba 27 peercoaches, 12 buddygroepen en 3 buddygroepen waarbij 3 peercoaches aan elkaar gekoppeld worden.

Het project wordt gefinancierd vanuit de G4G5 gelden. Dit geld is bedoeld om studieuitval onder allochtone studenten tegen te gaan.

Hulpvraag

In de praktijk blijken veel studenten taalproblemen te hebben en moeite met de Nederlandse onderwijsvormen. Vaak missen ze ook bepaalde studievaardigheden. Antuba kan studenten helpen hun taal te verbeteren door ze te verwijzen naar allerlei NT2 cursussen. Momenteel zijn ze zelf bezig met het ontwikkelen van een op maat cursus gericht op de eigen doelgroep. Ze onderhouden goede contacten met de studieloopbaancoaches van de hogeschool. Op deze manier proberen ze zoveel mogelijk studenten op tijd te bereiken. Coaching is ook vaak daarop gericht.

Activiteiten

De activiteiten van Antuba zijn divers. Antuba investeert veel in de kennismakings- en introductiebijeenkomsten zowel op Curaçao als in Rotterdam. Eventuele coachees worden tijdens de bijeenkomsten benaderd. Er wordt nauw samengewerkt met Stichting Studiefinanciering Curaçao en de hogeschool. Zij beschikken over een lijst met de aanmeldingen vanuit de eilanden. Antuba zorgt vervolgens voor een welkomstbrief en een informatiepakket. 'Over het algemeen worden alle studenten die zich voor de hogeschool inschrijven benaderd door Antuba. Het zijn jaarlijks 80 à 100 studenten. Maar niet iedereen gaat erop in', aldus de coördinator.

Ook wordt het keuzevak 'Studeren vanuit de Antillen en Aruba in Nederland' aangeboden aan Antuba coachees. Het gaat om twee modules waarin enkele aspecten van het studentenleven van Antilliaanse en Arubaanse studenten in Nederland worden toegelicht. Er worden opdrachten gemaakt die te maken hebben met het verblijven en studeren in Nederland. Zo worden studenten ervan bewust gemaakt wat studeren in Rotterdam met zich meeneemt.

Antuba organiseert daarnaast ook workshops op het gebied van studievaardigheden of over actuele ontwikkelingen op de Antillen en Aruba. De emotionele aspecten die het verblijf in Nederland met zich meebrengt krijgen ook een plek in deze workshops.

Relatie met professionele hulpverlening

In geval van zware problematiek verwijst Antuba door naar professionele jeugdhulpverlening, bijvoorbeeld het Riagg: 'Antuba onderhoudt goede contacten met het decanaat en met Riagg. Vooral omdat ook een aantal Antilliaanse psychologen daar werken die ook betrokken zijn bij het welzijn van de studenten.' aldus de coördinator. Hoewel maar enkele coachees kampen met zware problematiek, vindt de coördinator een stevig netwerk binnen de jeugdhulpverlening van belang.

Persoonlijke contacten in de met de professionele zorg maken het makkelijker om effectieve hulp te bieden. Daarnaast hoopt ze door het contact sneller hulp te vinden in probleemgevallen.

Mentoringmethode

De coaching is methodologisch onderbouwd. Antuba biedt coaches een training van acht weken waarin verschillende vormen van coaching worden behandeld. In intervisiebijeenkomsten krijgen coaches de gelegenheid dilemma's of problemen aan elkaar voor te leggen. De intervisie is gestoeld op de incidentmethode. Dit houdt in dat er een incident besproken wordt en de desbetreffende coach voorzien wordt van advies, tips en ervaringen. 'Matching is vaak op basis van de opleiding, anders op basis van de studierichting. Verder geen andere richtlijnen. Vaak ook willekeurig naar de ervaring van de coördinator. De klik is bepalend. En de behoefte van de coachee natuurlijk.' betoogt de coördinator.

De coach is minimaal een jaar beschikbaar en besteedt twee uur per week aan de coaching. De belangrijkste les die coaches moeten onthouden, is dat ze geen hulpverleners zijn. In geval van zware problematiek dragen de coaches de zorg over aan professionele instellingen. Uit maandelijkse rapportages maakt de coördinator op welke coachees andere (zware) vormen van begeleiding nodig hebben. In geval van zware problematiek worden professionals ingeschakeld.

4.2 Antuba: mentor-mentee relatie

Voor dit onderzoek zijn een coach (Daisy) en een coachee (Ryan) afzonderlijk van elkaar geïnterviewd. Omwille van de privacy zijn de namen gefingeerd. Daisy (25 jaar) kwam zeven jaar geleden van Aruba te studeren aan de hogeschool Rotterdam. Zij is zesdejaars Facility Management en al drie jaar coach bij Antuba. Ze heeft 6 coachees onder haar hoede. Ryan (24 jaar) kwam drie jaar geleden naar Nederland om zijn studie hier op te pakken. Hij zit in het derde jaar van Pedagogiek aan de hogeschool. Hij wordt langer dan een jaar gecoacht.

Aanleiding

Daisy licht toe waarom zij zich als coach heeft opgegeven: 'Ik ben zelf ook ooit uit de Antillen naar Nederland gekomen om te studeren. Voor mij was het een cultuurshock. Peercoaching geeft me daarom gelegenheid om nieuwe studenten te helpen en waar nodig te ondersteunen tijdens hun studie. Mijn ervaringen deel ik graag met hen.' Ryan ervaart dezelfde cultuurshock. Hoewel hij in het begin twijfelde, is hij achteraf gezien blij de stap te hebben gemaakt.

Studenten uit de Antillen die hier komen studeren, komen vaak in lege kamers in een stad waar ze geen binding mee hebben en op een hogeschool waar ze niet makkelijk hun weg kunnen vinden. Daarnaast kampen ze veel met heimwee. Eenmaal begonnen aan de studie worden ze geconfronteerd met andere onderwijsvormen; een hoog tempo waarin een grote hoeveelheid stof beheerst moet worden. Hierover zegt Daisy: 'Deze (coaching)projecten zijn goed voor allochtone studenten omdat ze in een totaal andere omgeving terecht komen. Andere cultuur, andere taal en andere levensstijl. Het is belangrijk om begeleiding te bieden zodat ze niet uitvallen. De ouderejaars studenten kunnen daar een rol in spelen, immers ze

Daisy: 'Deze (coaching)projecten zijn goed voor allochtone studenten omdat ze in een totaal andere omgeving terecht komen. Andere cultuur, andere taal en andere levensstijl. Het is belangrijk om begeleiding te bieden zodat ze niet uitvallen. De ouderejaars kunnen daar een rol in spelen, immers ze hebben zelf ook ooit dezelfde weg moeten doorlopen.'

hebben zelf ook ooit dezelfde weg ook moeten doorlopen.'

Vorbereiding

Bij Antuba gaat men ervan uit dat je dezelfde culturele achtergrond en ervaring moet hebben wil je in staat zijn door te dringen tot je coachees. De coördinator van Antuba zegt hierover: '(...) alleen een Antilliaan is in staat om de cultuur van een Antilliaanse coachee te begrijpen.' Dit wordt ook door Daisy beaamd. Ryan is van mening dat alle allochtonen in staat zijn om elkaar te begrijpen: 'Allochtonen onderling begrijpen elkaar beter.'

Coachees krijgen geen speciale voorbereiding. Tijdens een sport en spelbijeenkomst krijgt het koppel de gelegenheid om elkaar beter te leren kennen. Het intakegesprek wordt gebruikt om een duidelijke hulpvraag te formuleren en een planning op te stellen. 'Zodra de matching tot stand is gekomen wordt bij het eerste gesprek met de coachee nagegaan wat de hulpvraag is. Vaak is die studiegerelateerd maar zij kunnen ook bij mij terecht om privé zaken als die van invloed kunnen zijn op hun studie. Ook geef ik aan dat ik open sta voor sociale activiteiten.' aldus Daisy. De coördinator stimuleert coachees om optimaal gebruik te maken van coaches.

Hoewel Ryan in het begin wat twijfels had over Daisy (vanwege haar leeftijd; ze schelen maar één jaar) is Ryan nu heel blij met haar: 'Zij is meer dan alleen een coach, zij is een vriendin bij wie ik terecht kan met al mijn problemen hoe persoonlijk deze ook zijn (...), vooral vanwege haar warme en open houding. (...) de vooroordelen heb ik helemaal moeten bijstellen, zij heeft me geleerd om mij open op te stellen, dingen van anderen te leren en dat de leeftijd daarin niet belangrijk is.' Ook voor Daisy is het meer dan alleen een zakelijke relatie van een betaalde kracht die een student vooruit probeert te helpen. Het persoonlijk contact is veel belangrijker.

Aanpak

Naast Antuba activiteiten waar men aan kan deelnemen, heeft het koppel zelf de verantwoordelijkheid de coaching vorm te geven. Activiteiten gericht op eigen cultuur en land spreken Ryan heel erg aan: 'Ik vind het heel fijn als we samen naar Curaçaose culturele avonden gaan.' De wekelijkse contactmomenten zijn vooral bedoeld om te werken aan de realisatie van het gestelde doel. De coachee geeft dan een update van de ontwikkelingen. Eens in de maand worden de coachees getraakteerd op een gezellige bijeenkomst die in het teken staat van ontspannen samenzijn.

Over de inhoud van de gesprekken zeggen ze allebei: 'Het kan over alles gaan, het begint met school, daarna werk en daarna privé.' Sociale media is ook een veel gebruikt middel om in contact te blijven, vooral wanneer men te maken heeft met drukke agenda's. Facebook is een wondercommunicatiemiddel, efficiënt en handig betoogt Daisy.

Opbrengsten

Naast de persoonlijke ontwikkeling van coachees, staat de vorming van academisch kapitaal centraal in de coaching. Omdat de match ook vaak op basis van opleiding tot stand komt, kan de coach een grote rol spelen in het versterken van studievaardigheden bij de coachee. 'Het contact wordt erg geïntensiveerd tijdens de tentamenperioden. Ik probeer wekelijks contact te hebben. Ik houd er rekening mee wanneer ze tentamens hebben, dan hebben ze misschien morele of vakinhoudelijke hulp nodig. Tijdens vakanties gun ik ze rust.' aldus Daisy.

De gedeelde taal is een pluspunt, omdat de stof daardoor makkelijker in eigen taal uitgelegd kan worden. Maar uiteindelijk is het de aanwezigheid van een coach dat telt volgens Daisy: 'Ik ben er

voor hem: niet enkel wat betreft school, maar ook als het gaat om privé zaken. Ik ben geen ouder van iemand, ik ben een buddy. Wanneer het tegenzit ben ik er om mijn coachee te motiveren. En als het goed gaat om een compliment te geven. (...) Je maakt ook verschil in het leven van zo'n student. Je ziet het niet meteen, maar later wordt het duidelijk.'

Daisy probeert alle nuttige contacten die ze heeft voor Ryan beschikbaar te stellen. Hij kampte een tijdje met financiële problemen. Via zijn coach is hij in contact gekomen met de decaan en met een externe hulpverleningsinstantie. Over professionele hulpverleners is Ryan niet te spreken: 'Ze behandelen je als een nummer. (...) Als ik deze twee vormen van begeleiding vergelijk, dan heb ik veel meer gehad aan mijn coach dan aan zo'n professional. De professional is heel zakelijk, het voelt meer als papierwerk en met mijn coach heb ik een echte band. Dat gaat wat lekkerder en vloeiender. Ook qua hiërarchie: de decaan zit boven je, terwijl mijn coach op dezelfde lijn staat waardoor ik eerlijker ben over mijn situatie.' aldus Ryan.

Ook werkt ze aan een attitudeverandering bij Ryan. Zo heeft zij hem bijvoorbeeld aangesproken op het belang van afspraken nakomen. Hierover zegt Ryan: 'Naast de praktische zaken, heb ik geleerd om nieuwe dingen te leren van andere mensen, niet alleen van Nederlanders die goed opgeleid zijn, maar ook van mensen van mijn eigen cultuur.'

Afronding

Daisy is nu meer dan een jaar coach van Ryan. De coaching is volgens hen beide uitgegroeid tot een waardevolle vriendschap.

4.3 Amani: Projectbeschrijving

Amani bestaat ongeveer twee jaar. Het eerste jaar stond in het teken van het opzetten van de organisatie en het overwinnen van de bureaucratie. Voor 2011 is een nieuw visiedocument opgesteld. Daarin zijn de pijlers van de organisatie opgenomen en de strategie uiteengezet. Amani is opgericht in het kader van de G4G5 gelden van waaruit ook Antuba wordt gefinancierd.

Amani heeft sinds haar oprichting 27 studenten kunnen coachen. Er zijn 13 coaches die coaches begeleiden. De toestroom van coaches is hoger dan de coachees. Marokkaanse studenten blijken moeilijk te bereiken te zijn voor dit project. De coördinator is van mening, dat dat enerzijds komt door een gevoel van trots en anderzijds door drempelvrees. Sommige studenten zien het als falen als ze het niet zelf kunnen. Een andere groep heeft wel interesse in coaching, maar moet geholpen worden om de daadwerkelijke stap te nemen. Opmerkelijk is dat de coördinator hier wel man-vrouw verschillen ziet. Meiden zijn eerder bereid problemen aan te kaarten en hulp te zoeken.

Hulpvraag

Amani streeft ernaar uitval te verminderen door het inzetten van Marokkaanse studenten als coaches voor Marokkaanse studenten, omdat deze studenten een gedeelde culturele, sociale en economische achtergrond hebben zouden ze elkaar beter begrijpen en daarmee beter in staat zijn elkaar vooruit te helpen. De directe aanleiding voor het oprichten van Amani is zoals eerder genoemd de beschikbaarheid van overheidsmiddelen om de uitval van o.a. Marokkaanse studenten te bestrijden. In de visie van Amani kan dat geschieden langs drie hoofdpijlers²:

² Dit is afkomstig uit het visiedocument van Amani voor 2010-2011.

Binding: het binden en vertrouwd maken van studenten met Amani en hiermee ook aan de hogeschool Rotterdam.

Biculturaliteit: twee landen/culturen samenbrengen, de Nederlandse en de Marokkaanse.

Talentontwikkeling: het beste uit de student halen en dat verder ontwikkelen.

‘Marokkanen zijn één van de grootste groepen binnen de hogeschool die vroegtijdig uitvallen.’ legt de coördinator en tevens oprichter van Amani uit. Terwijl het een voorwaarde is voor het behalen van een diploma, missen de meest Marokkaanse studenten het thuisgevoel binnen het hoger onderwijs, betoogt de Amani coördinator. Uit eigen ervaring weet ze hoe moeilijk het is om je voortdurend te moeten bewijzen en verantwoorden. Ze heeft het geluk gehad dat ze oudere zussen en broers heeft die haar voorgingen waardoor zij de motivatie kon opbrengen om door te zetten en haar studie af te maken. Om die reden proberen ze binnen Amani hun ervaringen te delen met nieuwe studenten, deze te ondersteunen bij hun huiswerk en zoveel mogelijk te betrekken bij culturele en sociale activiteiten.

Activiteiten

Amani streeft ernaar om de ontwikkeling van Marokkaanse studenten te bevorderen. Door ondersteuning te verlenen aan studenten die moeite hebben met bepaalde vakken hoopt men uitval onder Marokkaanse studenten tegen te gaan. Daarnaast worden studiegerelateerde workshops georganiseerd. Hierin wordt extra aandacht besteed aan studievaardigheden. Ook worden assertiviteitstrainingen georganiseerd waarin studenten leren problemen sneller aan te kaarten bij bijvoorbeeld de decaan. Daarnaast organiseert Amani ook tal van activiteiten gericht op netwerken, binding en het vergroten van het thuisgevoel bij de doelgroep. Een voorbeeld is de inspiratiedag op 8 november 2010. Coaches en coachees kwamen aan het woord over de betekenis van Amani voor hun carrière. Daarnaast stond de dag in het teken van inspiratie opdoen door te luisteren naar verhalen van rolmodellen en te netwerken met het bedrijfsleven.

Relatie met professionele hulpverlening

Amani bestaat relatief kort, ongeveer 2 jaar. Het kwam wel eens voor dat een coachee te kampen had met problemen thuis die van invloed waren op de studie. Zij is in contact gebracht met het decanaat dat zich verder boog over het probleem. Weliswaar werd in dit geval te laat aan de bel getrokken, toch heeft Amani de weg vergemakkelijkt richting de professionele hulplijnen binnen de hogeschool. Een andere coachee ervoer moeilijkheden met het afronden van haar scriptie, ook in dit geval trad Amani op als bemiddelaar tussen haar en haar opleiding. Als het gaat om hulpverlening buiten de schoolkaders, heeft Amani daar nog geen duidelijk beleid op ontwikkeld.

Mentoringmethode

Amani coaches solliciteren voor de functie. De stafleden selecteren coaches op basis van motivatie en doorzettingsvermogen. De coaches dienen hun propedeuse succesvol te hebben afgerond en van Marokkaanse afkomst te zijn. Na de selectie nemen ze deel aan een training van acht weken. Ze leren daarin wat coaching inhoudt. Daarnaast zijn ze verplicht deel te nemen aan de maandelijkse intervisie-bijeenkomst. Regelmatig evalueren de coaches gezamenlijk hun vooruitgang. De coaches krijgen een vergoeding voor hun werk.

Wat betreft coachees staat Amani ook open voor niet-Marokkaanse studenten die zich door Marokkaanse studenten willen laten coachen. Zo werden bijvoorbeeld ook Iraanse, Afghaanse en

Turkse coachees begeleid. Zij laten zich liever coachen door Marokkanen dan autochtone Nederlanders omdat ze het minderheidsgevoel delen, geven ze aan.

Door middel van flyers, sociale media, het intranet en promotie tijdens evenementen worden nieuwe coaches en coachees geworven. Ook probeert Amani zichtbaar te worden door gebruik te maken van Roadshows op verschillende HRO locaties. Het werven van coaches vormt vaak geen probleem, wellicht vanwege de tastbare voordelen die het met zich mee brengt zoals een extra zakcentje en een coaching-certificaat. 'Maar het is niet zo dat ze het alléén daarvoor doen' benadrukt de coördinator. Coachees, aan de andere kant, weten niet zo goed wat te halen valt bij Amani. Een kwestie van tijd denkt de coördinator.

De matching van koppels is afhankelijk van de hulpvraag en de vakkennis waar coachees op dat moment behoefte aan hebben. Vaak komt zo'n matching tot stand naar inzicht van de coördinator die ook verantwoordelijk is voor de intakegesprekken met zowel de coaches als de coachees. Het voelen van een wederzijdse klik geeft de doorslag.

Na matching zijn de coaches een jaar lang twee uur per week beschikbaar. De coaching wordt naar behoefte van de coachee ingevuld. De coaches dienen een evaluatie te maken van hun coaching waarbij ze aangeven of de doelen bereikt zijn, hoe de relatie mentor-mentee verliep etc. Het schoolgebouw is de natuurlijke plek waar ze bij elkaar komen en van daaruit kan men altijd besluiten om elders de coaching voort te zetten.

4.4 Amani: Mentor-mentee relatie

Esma is een jonge dame van 23 jaar van Marokkaanse afkomst, geboren en getogen in Papendrecht. Ze studeert bouwkunde en techniek aan de technische universiteit Delft. Ze is anderhalf jaar betrokken bij Amani, in eerste instantie als medeoprichter en bestuurslid en nu in de rol van coach. Zij heeft twee studenten gecoacht. Eén daarvan is Obeida: een dame van 27 jaar, afgestudeerd als verpleegkundige en een geboren en getogen Rotterdammer van Marokkaanse afkomst. Zij is vier maanden lang gecoacht bij het schrijven van haar scriptie.

Aanleiding

'Ik ben begonnen als bestuurslid van Amani omdat er vraag was naar begeleiding bij bepaalde vakken, wiskunde bijvoorbeeld, of bij een heel leertraject. Ik kon bijles bieden, zodoende heb ik besloten coach te worden', vertelt Esma. 'Coachees kunnen terecht bij Amani met vakinhoudelijke vragen maar ook wanneer ze behoefte hebben aan morele steun, een luisterend oor of een helpende hand.'

Obeida is een voorbeeld van iemand die geprofiteerd heeft van vooral de morele steun van Amani bij het afronden van haar scriptie: 'Ik liep vast en wist niet hoe verder. Twee jaar lang heb ik geprobeerd mijn scriptie af te ronden. De miscommunicatie met mijn docenten heeft de zaken gecompliceerd. Dankzij de steun van mijn coach, heb ik het binnen vier maanden kunnen afkrijgen. Mijn coach heeft op een gegeven moment de coördinator van mijn opleiding benaderd. Blijkbaar was dat een gevoelig plekje voor de coördinator: 'Waarom kunnen we het niet zelf binnen de opleiding oplossen?'. Daarna

Obeida: 'Ik liep vast en wist niet hoe verder. Twee jaar lang heb ik geprobeerd mijn scriptie af te ronden. De miscommunicatie met mijn docenten heeft de zaken gecompliceerd. Dankzij de steun van mijn coach, heb ik het binnen vier maanden kunnen afkrijgen.'

kwamen de gesprekken waar ik echt iets aan had. Er kwamen duidelijke afspraken voor een intensieve begeleiding.'

Vorbereiding

Alle studenten die voldoen aan de criteria en aan de slag mogen als coach zijn verplicht deel te nemen aan de training vooraf en de intervisie bijeenkomsten gedurende de coachingsperiode. Het zijn vaak oudejaarsstudenten die ervaring hebben met studeren en makkelijk hun weg kunnen vinden op de hogeschool. Studenten zijn daardoor in staat vakinhoudelijke en morele steun te bieden. Er wordt geworven onder Marokkaanse studenten van de hogeschool. Alle Amani geïnterviewden zijn van mening dat een gedeelde culturele achtergrond de begeleiding aangenamer maakt. Esma vertelt daarover: 'Het gaat om gedeelde waarden en normen, een gedeeld geloof enzovoort, waardoor je je sneller begrepen voelt. Je hoeft niks uit te leggen en gefocust pak je samen het probleem aan.' Obeida vult aan: 'Hoewel een willekeurige iemand anders evengoed had kunnen helpen, iemand van de eigen cultuur geeft een extra duwtje in de rug. (...) Het klinkt misschien gek, maar ik denk dat als Marokkaan zijnde je elkaar toch een beetje beter begrijpt.' vertelt Obeida. Tegelijkertijd geeft ze toe dat ze niet echt stil stond bij de gemeenschappelijke culturele achtergrond. Ze was vooral blij dat iemand naar haar verhaal kon luisteren en haar kon bijstaan met haar scriptie.

Obeida is via een oud-docent in contact gekomen met Amani. Ze vindt het jammer dat de organisatie niet zo veel bekendheid geniet bij een brede groep studenten. Zij adviseert daarom om alle docenten en opleidingen van het bestaan van Amani op de hoogte te brengen. Op die manier kunnen veel studenten hieruit hun voordeel halen.

Aanpak

Mentor en mentee zijn vrij in de invulling van het mentorschap. Het koppel bepaalt welke activiteiten er nodig zijn om het doel van de mentoring te bereiken. In het geval van Esma en Obeida was dat vooral gericht op het academische kapitaal. Esma geeft aan vooral te hebben gewerkt aan de studieopdrachten van Obeida die uit het MBO kwam en zich wilde voorbereiden op de toelatingstoets voor een HBO opleiding. Naast deze hoofdactiviteiten hadden ze vaak ook filosofische gesprekken over het geloof en over levensvragen. 'Hij stond op het punt te trouwen, maar wist niet zeker of dat te combineren valt met een studie en een baan. Ik heb hem gestimuleerd om zijn studie door te zetten en deze te combineren met een huwelijk, 'ook mijn zus heeft het op die manier gedaan', heb ik hem gezegd.'

Opbrengsten

Amani heeft zich ten doel heeft gesteld een bijdrage te leveren aan het academisch kapitaal van haar coachees; daar worden ook de meeste resultaten geboekt. Esma en Obeida beamen dat. Natuurlijk draagt het bij aan het vergroten van het hun netwerk (sociaal kapitaal) en het versterken van zelfvertrouwen (emotioneel kapitaal). Maar het behalen van de toelatingstoets en het afronden van de studie zijn voor hen de belangrijkste resultaten. De coördinator waarschuwt ervoor dat men zich niet blind moet staren op cijfers en feiten: 'We moeten het ook van verhalen en ervaringen hebben.' Ook die waren volgens Esma en Obeida positief.

Afronding

Het beoogde doel van de coaching is behaald: Obeida heeft haar studie afgerond. Esma en Obeida houden nog altijd contact maar op vriendschappelijke basis: 'we doen wel eens een bakje samen in de stad'.

4.5 Benefits for Kids: projectbeschrijving

Volgens Benefits for Kids (of B4K) ontvangen niet alle kinderen in Rotterdam de juiste prikkeling om hun talent tot wasdom te laten komen. Ze worden niet gestimuleerd om hun talenten en potentie te ontdekken. De stichting wil kinderen die kans bieden door ze kennis te laten maken met een maatschappelijke omgeving die zij nog niet kennen. Ze streeft naar een horizonverbreding bij de kinderen van waaruit talentontwikkeling plaatsvindt en achterstanden worden bestreden. Dat is de basisgedachte van waaruit B4K mentees aan mentoren koppelt.

Bij de mentees betreft het kinderen tussen 8 en 14 jaar uit de stad Rotterdam; de meeste komen van de deelgemeenten Noord, Delfshaven en IJsselmonde. In 2010 had B4K zo'n 200 mentorkoppels. Daarnaast zijn er nog ongeveer 50 mentoren 'in proces': deze mentoren zijn in training of hebben de Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) nog niet ingeleverd. Op dit moment zijn er meer mentoren beschikbaar dan er mentees zijn. In voorgaande jaren was dit andersom, maar de werving van mentoren bij bedrijven begint vruchten af te werpen.

B4K heeft ervoor gekozen in de financiering niet afhankelijk te zijn van één subsidieverstrekker. De gemeente Rotterdam is de grootste subsidiegever. Daarnaast ontvangt B4K ook financiële middelen van het Oranjefonds en het Sint Laurensfonds. Ook de deelgemeenten Noord, Delfshaven en IJsselmonde financieren B4K zodat deze mentoren kan organiseren voor potentiële mentees uit deze deelgemeenten. Deze cofinanciering zorgt ervoor dat B4K niet gebukt gaat onder de gevolgen van de bezuinigingen in Rotterdam.

Hulpvraag

De kinderen in B4K zijn talentvolle kinderen die zich niet bewust zijn van hun talenten en een extra prikkel nodig hebben. 'Stel dat het een kind is met latente talenten; het is passief op school. Het wil de stad ontdekken, een beroepskeuze maken, een grotere leefwereld verkrijgen en dergelijke. Daar kan een mentor wat mee.' vertelt de projectleider. B4K neemt echter niet ieder kind aan. 'Een kind met multiproblematiek heeft recht op een professional. Wij werken met vrijwilligers, geen geschoolde hulpverleners. Dus dat is niet de bedoeling, het kan schade berokkenen aan het kind. Omgekeerd is het voor de mentor ook niet goed. Dan heeft het voor beide geen meerwaarde.' aldus de projectleider.

Activiteiten

Mentor en mentees maken samen een programma van activiteiten. Uitgangspunt is dat het kind nieuwe dingen kan ontdekken, kan onderzoeken en leren. Voor welke activiteiten uiteindelijk gekozen wordt hangt erg af van mentor en mentee. Activiteiten variëren daardoor erg. Kinderen kunnen zelf aan de slag door te knutselen of te sporten, maar ze bezoeken samen met de mentor ook culturele activiteiten of een dierentuin. Zolang ze samen in omgevingen komen die voor de mentee nog onbekend zijn en waarvan hij/zij kan leren.

Relatie met professionele hulpverlening

Mentees komen bij B4K via allerlei kanalen binnen, zoals jeugdzorg, jeugdbescherming, Open Dosa³, Flexus Jeugdpleinen, Centra voor Jeugd en Gezin, basisscholen etc. Voor de werving van mentees focust B4K zich tegenwoordig op basisscholen. De projectleider zegt hierover: "Een docent ziet een

³ Dit is een deelgemeentelijke organisatie voor sluitende aanpak; de dosa-regisseur signaleert problemen in wijken en gezinnen en kan kinderen verwijzen naar mentoringprojecten.

kind het hele jaar door. Dan is het makkelijker om feedback te krijgen. (...) Dus aan een school kunnen we heel goed vragen aan het eind van een mentorrelatie wat de positieve punten van de mentoring waren. (...) Dat is moeilijker met een verwijzer die daar niet dagelijks in staat." B4K biedt haar diensten via het schoolmaatschappelijk werk ook aan bij andere scholen. Het eerste contact met een school is vaak met de directeur. De vervolcontacten gebeuren vaak met de interne begeleiders van de school. Met hen wordt ook de vooruitgang van de mentees besproken.

Wanneer een mentee wordt aangemeld door een andere instelling dan de school, dan wordt de school altijd op de hoogte gebracht. Op scholen met meer dan tien mentees organiseert B4K menteebijeenkomsten. De projectleider zegt daarover: 'Je merkt dat die kinderen elkaar triggeren en makkelijker op elkaar reageren dan als er een volwassene bij is. Er komt heel veel uit, waar wij wat mee kunnen.'

Bij mentees die professionele hulp kunnen gebruiken, regelt B4K de toeleiding. Dit gebeurt zelden. Uit bovenstaande blijkt dat mentoring iets wezenlijks toevoegt bovenop wat professionele hulpverlening doet, en dat is het geven van exclusieve aandacht vanuit een praktische benadering. Het is niet ondenkbaar dat mentoren daarmee werk uit handen nemen van professionals; dat er een preventieve werking van uitgaat.

Mentoringmethode

Als methodische onderbouwing verwijst B4K naar het boek *Mentoring, over ontwikkeling van diverse talenten* van mevrouw Gillis-Burleson (directeur van B4K). Dit boek gaat over het nut van mentoren op de werkvloer, en beschrijft een theoretisch kader voor het instrument mentoring en de praktische toepassing hiervan. Hoewel het boek is geschreven in het kader van bedrijfsmentoring, zijn de algemene principes van mentoring volgens B4K ook van toepassing op de relatie tussen een oudere mentor en een jongere mentee.

Een accountmanager richt zich op een continue en gestructureerde werving van mentoren. B4K heeft convenanten afgesloten met Rotterdamse vestigingen van grote bedrijven. Daarin staat dat B4K mentoren mag werven binnen het bedrijf en dat deze mentoren enkele uren per maand van het bedrijf krijgen om de mentee te begeleiden. Dit is in de visie van B4K een win-win situatie: de mentee leert van zijn mentor en de (doorgaans bevoorrechte) mentor wordt meegenomen in een wereld die niet de zijne is. Vaak doen bedrijven mee in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

Iedereen die het leuk vindt om mentor te zijn en door B4K geschikt wordt bevonden, kan mentor worden. Er moet dan wel een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) overlegd kunnen worden en over de juiste motivatie te beschikken. Projectleider: "We nemen contact op om een oriënterend gesprek aan te gaan of een intake. Dan gaan we dieper in op wat er verwacht wordt van de mentor. Je wordt geacht om minimaal een jaar lang elke drie weken een dagdeel af te spreken met een mentee. Je moet een training volgen, kennismetings bijwonen en coachbaar zijn." De trainingen voorafgaand aan het mentorschap zijn verplicht en gaan over praktische basisvaardigheden, wat je wel en niet doet als mentor en wat het mentorschap inhoudt. De trainingen zijn ook bedoeld om mentoren met elkaar te laten kennismaken en ervaringen uit te wisselen. De trainingen worden verzorgd door jeugd- en jongerenadviesbureau De Heuvel.

De mentoren bij B4K zijn bijna allemaal autochtoon en werkzaam in het middenkader of hoger. Volgens de projectleider komt dat doordat mentoren in het bedrijfsleven worden geworven.

Bij de matching wordt gekeken naar wat een mentee nodig heeft en wat voor kind het is. B4K koppelt dat aan voorkeuren van mentoren: ‘Sommige mentoren zitten echt op educatief niveau, met school en dergelijke. Anderen willen sociale vaardigheden en zelfvertrouwen bijbrengen’ aldus de projectleider. Ze vervolgt: ‘Wij moeten echt twee mensen bij elkaar brengen en daarom moeten we een beetje voorsorteren.’ Naast hobby’s en behoefte kunnen mentees aangeven of ze een mannelijke of vrouwelijke mentor willen, en een strenge of een aardige.

4.6 Benefits for Kids: mentor-mentee relatie

In het kader van dit onderzoek zijn twee mentoringkoppels afzonderlijk van elkaar geïnterviewd. Het eerste koppel bestaat uit mentee Alexandra (een Antilliaans meisje van 10 jaar) en haar 33 jarige mentor Esmee. Het tweede koppel bestaat uit het 12 jarige jongetje Mawlid uit een Marokkaans gezin en 36 jarige mentor Hans.

Aanleiding

B4K geeft aan de horizon van de mentees te willen verbreden. Dat komt duidelijk naar voren in het verhaal van de mentoren. Esmee vertelt: ‘Ze komt uit een wat lastig gezin: een alleenstaande moeder met drie kinderen. De moeder is op een gegeven moment maatschappelijk ontspoord en probeert haar leven weer op orde te krijgen met een gezinscoach. Die constateerde dat er geen ruimte of tijd was om de kinderen positieve aandacht te geven. De moeder moest eerst zichzelf redden. De coach, die vooral de moeder ondersteund, wist van B4K. Op een gegeven moment zijn de kinderen allemaal aangemeld.’ Alexandra vult aan: ‘Ik heb een mentor, omdat zij dan veel met mij weggaat.’

Ook Mawlid is door een professionele hulpverlener naar B4K verwezen. Hans: ‘Er waren issues met discipline, structuur, dat soort zaken. Uiteindelijk hebben school, Jeugdzorg en de moeder besloten dat het goed zou zijn voor hem om een mentor te hebben. (...) Om structuur aan te brengen, om andere beelden mee te geven en even buiten het bestaande patroon te komen.’ B4K kan de kinderen dus persoonlijke en positieve aandacht schenken. Daarmee wordt getracht de potentie die de hulpverlening in deze kinderen ziet tot ontplooiing te laten komen.

Ook de mentoren lijken veel baat te hebben bij de mentoring. Zo zegt Esmee: ‘Het is een mooie laagdrempelige manier om iets voor iemand te betekenen. Je kunt iemand iets leren, dat zijn dingen waar ik energie van krijg.’ Zij woont nog niet zo lang in Rotterdam en had ‘behoefte om de stad beter te leren kennen. Toen dacht ik één en één is twee. Een mentee kan je op sleeptouw nemen door de stad. En ik kan zorgen dat haar wereld wat groter wordt door de ervaring en de kennis die ik heb.’ Hans is als regio-manager van een uitzendbureau benaderd door B4K: ‘Toen dacht ik: ‘ja, ik heb een goed leven, sta middenin het leven, heb een goede job.’ Ik weet wat ik daarvoor heb moeten doen. Er zijn ook veel mensen die niet op deze manier kunnen participeren.’ Hij heeft medewerking en commitment van zijn baas gevraagd: ‘Dat vind ik heel belangrijk, want af en toe ben ik op vrijdagmiddag met de ontwikkeling van de mensen in de stad bezig en dus niet echt met mijn werk.’ Hij geeft aan dat het past bij de wijze waarop zijn werkgever in de stad staat.

Esmee: ‘In principe zeggen ze: ga niet op de hulpverlenersstoel zitten. Maar hoe ga je daarmee om?’

Vorbereiding

Esmee geeft aan dat het belangrijk is je grenzen te kennen, omdat kinderen die altijd opzoeken en er overheen gaan. Daarnaast speelt de vraag hoever je gaat in de begeleiding: ‘In principe zeggen ze: ga niet op

de hulpverlenersstoel zitten. Maar hoe ga je daarmee om?’ In trainingen wordt daar aandacht aan besteed: ‘Vooral hoe uitgelegd wordt wat hechting betekent en hoe je daarmee omgaat. Wat daarin wel geaccepteerd wordt en wat niet. Je mag nooit opvoeder worden, je moet er altijd buiten blijven staan. Het is fijn om meegenomen te worden bij dat soort basisuitgangspunten.’” vertelt Hans. Beide mentoren hebben niet deelgenomen aan de overige trainingen die gedurende de mentorperiode worden aangeboden. Daarin worden specifieke onderwerpen uitgediept zoals opgroeien in twee culturen, het puberbrein, mentorstijlen en het afronden van het mentorschap.

De mentees en mentoren blijken goed gematcht. Esmee: ‘Aan het eind van het [kennismakings]gesprek werd gevraagd wat we vonden. Zij was enthousiast, ik was enthousiast en toen waren we een koppel.’ Alexandra zegt daarop over Esmee: ‘Ze is heel lief.’ Ook Mawlid is te spreken over zijn mentor: ‘Hij is wel aardig en zo. Ja, een toffe man.’ En Hans vertelt over zijn mentee: ‘Een boefje is het, in positieve zin. (...) Een leuk manneke.’ Bij de matching spelen etnisch-culturele factoren geen rol bij B4K. Toch heeft Hans aangegeven dat hij graag een niet-Nederlands kind begeleidt: ‘Omdat die het het meest moeilijk hebben.’ Hij vraagt ook expliciet of Mawlid in de moskee is geweest bijvoorbeeld: ‘Puur omdat het onderdeel is van zijn leven. Omdat dat voor hem belangrijk is, dan moet ik er ook over kunnen praten. (...) Hij spreekt daar heel openhartig over. Ik zeg ook dat de meeste mensen hier christelijk zijn opgevoed. Ik probeer hem daar ook wat van mee te geven. Daar staat hij voor open; dat vindt hij ook gewoon prima.’”

Aanpak

B4K verwacht dat een mentorkoppel om de drie weken een dagdeel afspreekt om een activiteit te ondernemen. De geïnterviewde koppels spreken iets minder vaak af: Esmee en Alexandra eens in de vier à vijf weken en dan vaak op zaterdag. Hans en Mawlid zien elkaar eens in de drie à vier weken op een doordeweekse middag. In de zomervakantie kan er meer tijd tussen zitten.

Beide mentoren omschrijven de activiteiten die ze doen als zeer divers. B4K geeft suggesties aan de mentoren. Daarnaast komen er soms vrijkaarten beschikbaar, zoals voor een voetbalwedstrijd of de dierentuin. B4K stelt die beschikbaar aan mentoren die als eerste reageren. Mentor en mentee worden gemotiveerd samen een programma van activiteiten te maken. De mentoren geven aan dat zij daarvoor met het initiatief komen. Esmee: ‘Ik check wat zij wil en heb er zelf ook ideeën over. Dat proberen we af te stemmen.’ Alexandra zegt daarover: ‘Ze heeft soms verrassingen voor me. Bijvoorbeeld over die ontdek-hoek. Daar wist ik nog helemaal niks van. Pas toen we er waren, las ik het op het gebouw.’ Hans: ‘Hij bedenkt ze, en ik moet vertellen of het goed is.’

Dat beide mentees vanwege een sociaal aspect een mentor hebben, blijkt uit de activiteiten. De koppels trekken bewust naar plekken in en rond de stad waar de mentees niet vaak komen. Esmee en Alexandra bezoeken graag musea, zoals het Maritiem Museum, maar gaan ook naar de film, het strand en bijvoorbeeld de Ontdekhoeck in Rotterdam. Hans en Mawlid zijn samen naar de Euromast geweest en hebben een voetbalwedstrijd van Jong Oranje bezocht. Ze zijn ook gaan winkelen in de binnenstad van Rotterdam of bijvoorbeeld lunchen in Dudok.

Beide mentees vinden het bijzonder dat hun mentor een auto bezit. Alexandra: ‘Daarom vind ik haar zo leuk, ze heeft een auto. Dan hoef ik niet te lopen.’ Hans maakt gebruik van de auto in leermomenten: ‘Dan maak ik Mawlid duidelijk, dat als hij net zo’n mooie auto wil als ik heb, hij hard moet werken. Dat is heel tastbaar.(...) Ik hoop maar dat het een beetje blijft hangen.’

Opbrengsten

De mentoring brengt ook academisch kapitaal op. Esmee bezocht met Alexandra het Corpus in Leiden toen ze hoorde dat deze een spreekbeurt zou geven over het menselijk lichaam. Alexandra vertelt enthousiast over wat ze leert: 'Ze leert me alles over mode enzo. En bij het Maritiem Museum met matrozen kleding.' Bij Hans en Mawlid staat het leren van vaardigheden centraal. Hans verzorgt daarin een voorbeeld functie. Mawlid vertelt: 'Bij de Euromast zaten we naast een man en een vrouw. Hans ging praten met ze en ik luisterde mee.' Op de vraag of hij heeft mee gepraat, antwoordt hij: 'Nee, ik ken die dingen niet.' Of hij geleerd heeft van Hans zo'n gesprek te voeren, beantwoordt hij met: 'Ja, een beetje wel.' Hij vult aan dat zijn mentor er niet alleen is om leuke dingen mee te doen: 'Als ik ergens mee zit, dan kan ik naar hem toe.'

Beide mentees hebben te maken met de professionele hulpverlening. Bij Alexandra komt een gezinscoach thuis, terwijl Mawlid the maken heeft gehad met jeugdzorg. Hij kan zich er niet veel meer van herinneren: 'Er was een meneer die kwam, ik weet niet waarvan hij was. Toen ging hij een paar vragen stellen.(...) Met Hans doe ik leuke dingen soms, die meneer ging alleen praten.' Mawlid voelde zich daarmee niet geholpen: 'Nee, hij stelde vragen zoals 'gaat het goed met jou?'. Hans zegt daarop: 'Als ik met hem op stap ga, dan ben ik vier uur kwijt. In die vier uur kom je tot andere gesprekken dan in een uurtje consult met de begeleider van Jeugdzorg, waar zijn moeder ook bij is. Dat is een andere dynamiek.' Daarnaast wijst Hans ook op de zware caseload bij jeugdzorg. Mentoring geeft volgens hem stabiliteit aan een kind dat veel jeugdhulpverlening te maken heeft: 'Eigenlijk is het mentorship een gevolg van alle instanties, zo moet je het wel zien. Professionele hulpverlening laat veel steken vallen, waardoor veel kinderen terechtkomen bij een mentoringorganisatie.'

Hans: 'Eigenlijk is het mentorship een gevolg van alle instanties, zo moet je het wel zien. Professionele hulpverlening laat veel steken vallen, waardoor veel kinderen terechtkomen bij een mentoringorganisatie.'

De gezinscoach van Alexandra praat voornamelijk met haar moeder. Ze vindt hem wel aardig, maar Esmee is belangrijker voor haar. Esmee houdt zich afzijdig van de problemen in het gezin: 'Ik weet ook niet wat de achterliggende problemen precies zijn.(...) Het is niet zo dat ik het afkap, maar die informatie is niet nodig om een goede mentor te zijn.(...) Wat ik doe is positieve aandacht. Ieder kind heeft daar behoefte aan. Los je daarmee een hulpverleningsvraagstuk op? Ik denk het niet. Als er een specifieke hulpverleningsvraag ligt, is positieve aandacht ook heel nuttig, maar dan moet je ook wel iets meer doen.' Beide mentoren zouden niet snel in contact treden met de professionele hulpverleners. Als er aanleiding toe zou zijn, zouden ze naar B4K stappen. Die kan vervolgens afwegen of professionele interventie nodig.

Afronding

De geïnterviewde mentorkoppels zijn bijna een jaar samen. Mentoren en mentees hebben aangegeven graag nog een jaar door te willen gaan. Esmee: 'Eigenlijk ben je net begonnen een band op te bouwen. Ik zou het zelf jammer vinden om die band los te laten.'

4.7 Big Brother Big Sisters of Rotterdam: projectbeschrijving

BBBSR koppelt jongeren tussen 5 en 18 jaar oud aan vrijwilligers. De visie en missie is dat alle kinderen een potentieel hebben en dat BBBS zich daarom voor al die kinderen uit kwetsbare, achterstands omstandigheden inzet om hen te ondersteunen in hun ontwikkeling, waardoor zij betere mogelijkheden hebben voor de toekomst. Van vrijwilligers wordt verwacht dat ze minstens een jaar lang één keer in de week optreden als mentor. BBBSR is te typeren als een klassieke vorm van mentoring, waarbij een geslaagde, intrinsiek gemotiveerde burger zich vrijwillig opgeeft bij de organisatie om een jongere (of een aantal jongeren) hun kwaliteiten te helpen ontdekken. In 2010 heeft BBBSR circa 350 matches behandeld, vrijwel allemaal schoolmatches. De meeste jongeren vallen in de leeftijd van 7- 15 jaar. Ze worden door een hulpverleningsinstantie, school of soms hun ouders in contact gebracht met BBBSR.

Het idee en de methodieken waarop Big Brothers Big Sisters Rotterdam gebaseerd is komen uit de Verenigde Staten. De gedachte erachter is, dat jongeren die in de problemen dreigden te komen een mentor nodig hebben die hen kan begeleiden. De gemeente Rotterdam heeft de stichting opgericht en subsidieert het programma structureel. De organisatie maakte destijds onderdeel uit van het collegeprogramma "Opgroeien in Rotterdam".

Hulpvraag

BBBSR richt zich niet op jongeren met een specifieke hulpvraag. Het betreft kinderen en jongeren die om uiteenlopende redenen weinig aandacht krijgen. Bij deze kinderen bestaat het gevaar dat ze bijvoorbeeld steeds minder actief worden: geen huiswerk maken, niet sporten en geen vrienden zoeken.

Het doel van BBBSR ligt op het gebied van het bouwen van een vertrouwensband. Een mentor moet klaar staan voor de mentee en steun en hulp willen bieden. Iemand die de kinderen weer activeert en leuke dingen met ze onderneemt. Zoals een grote broer / grote zus uit de naam van de organisatie.

Activiteiten

De activiteiten van BBBSR moeten in eerste instantie leuk zijn voor de mentees. De mentees moeten positieve aandacht krijgen. De mentor en mentee (in de terminologie van BBBSR: de Big en Little) zijn vrij om zelf een tijdsinvulling te maken. Twee keer per jaar organiseert BBBSR gezamenlijke activiteiten voor mentoren en mentees, zogenoemde Big Days waarop men bijvoorbeeld naar Blijdorp of Duinrell gaat, gaat zeilen op de Oosterschelde, een tennis dag of honkbal dag houdt. Van de mentor wordt vooral verwacht dat deze klaar staat voor de Little. Uit onderzoek is gebleken dat mentoren minstens een uur in de week iets moeten doen met de mentee om goede resultaten te bereiken, vandaar dat die inspanning ook wordt gevraagd.

Relatie met professionele hulpverlening

BBBSR onderhoudt goede contacten met de jeugdhulpverlening. Een deel van de mentees van BBBSR heeft ervaring met de professionele hulpverlening, direct (bijvoorbeeld met schoolmaatschappelijk werk) of indirect (bijvoorbeeld met een gezinscoach). Daarnaast wordt de professionele hulpverlening ingeschakeld als er signalen zijn dat een mentee die nodig heeft. Het komt voor dat een mentor daarvoor aan de bel trekt.

Mentoringmethode

BBBSR ontleent haar mentoringmethode aan het Amerikaanse moederinstituut Big Brother Big Sister America. De nadruk ligt op het bereiken van meer zelfvertrouwen, het beter willen presteren op alle niveaus en het ontwikkelen van betere relaties met anderen, het vermijden van risicogedrag en school tot een succes te maken. Daarbij wordt positieve aandacht en wanneer nodig een steuntje in de rug geven. De koppels ondernemen vooral leuke activiteiten zoals naar de film gaan, shoppen en sporten, maar ook nuttige activiteiten zoals samen aan het schoolwerk werken.

Er worden vier typen mentoring⁴ gebruikt:

1. *Community-based*: matches waarbij de koppels gedurende minimaal een jaar en ten minste een uur in de week leuke activiteiten met elkaar doen. Minimum leeftijd voor de vrijwilliger is 21 jaar.
2. *School-based*: vindt plaats op school. De mentor is meestal een student, maar ook werknemers uit het bedrijfsleven, die minstens een uur in de week aandacht besteedt aan een leerling door te luisteren, praten of leuke activiteiten te ondernemen. Minimum leeftijd voor de vrijwilliger is 18 jaar.
3. *Corporate-based*: matches waarbij medewerkers uit het bedrijfsleven of de publieke sector als mentor kunnen optreden tijdens werktijd. Dit gebeurt vaak in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.
4. *Couples for Kids*: matches waarbij een echtpaar gekoppeld wordt aan een mentee onder dezelfde voorwaarden als bij community-based mentoring.

Afgaande op informatie van het Nicis zou BBBSR werken aan de versterking van de volgende kwaliteiten bij de kinderen/jongeren⁵:

1. De wil om te leren. Dit gebeurt door de belangstelling voor het lezen te vergroten en de motivatie voor school te versterken.
2. Positieve waarden. Dit gebeurt door het bijbrengen van waarden zoals betrokkenheid bij anderen, gevoelens van sociale rechtvaardigheid, gelijkheid, eerlijkheid etc.
3. Sociale competenties zoals besluitvormingsvaardigheden, interpersoonlijke competenties en conflicthantering.
4. Positieve identiteit. Het ontwikkelen van een gevoel van persoonlijke kracht, een positief zelfbeeld en de bewustwording van een doel in het leven.

Die punten worden echter door de directeur van BBBSR herkend. Zij verwijst ook naar de eerder genoemde doelen en het volgsysteem dat men gebruikt. In dat systeem wordt gekeken naar zelfvertrouwen, sociale vaardigheden en schoolprestaties. Ook andere gebieden worden gevolgd. Om de drie maanden worden er door alle partijen formulieren ingevuld, zodat de vooruitgang aan het einde van het jaar helder en controleerbaar is. Kwaliteitsbeleid is daarnaast belangrijk. Er is een handboek voor de methodiek, er is screening van de mentoren en kwaliteitscontrole van de uitvoering. Een van de belangrijkste factoren is de aandacht voor de veiligheid van de mentee. De

⁴ www.NJI.nl

⁵ www.NICIS.nl

ouders, vrijwilligers, leerkrachten worden geïnformeerd en informeren de organisatie over de veiligheid van de kinderen/jongeren. Daarnaast is de organisatie uitgerust met een risicomangement systeem en een crisis management systeem.

Mentoren krijgen een intensieve begeleiding van de organisatie. Ze zijn verplicht een training te volgen waarin allerlei aspecten over de omgang met jongeren aan bod komen. BBBSR begeleidt de matches in het eerste jaar maandelijks, ook pedagogisch. De volgende jaren is er 4 keer per jaar begeleiding (2 keer telefonisch, 2 keer persoonlijk).

Het effect van de methode van BBBSR is wetenschappelijk bewezen. BBBSR heeft een monitor ontwikkeld waarin de resultaten van de mentoring worden bijgehouden, zoals aangegeven, waarmee het effect van de mentoring ook periodiek wordt getoetst. Het onderzoek leidt er soms toe, dat de methodiek wordt bijgesteld. Bijvoorbeeld toen bleek, dat het belangrijk is dat mentoren veel contact hebben met de ouders.

4.8 Big Brothers Big Sisters of Rotterdam: mentor-mentee relatie

Voor het onderzoek zijn door BBBSR zijn twee mentorkoppels geselecteerd. Het eerste koppel bestaat uit Anthony, een 18 jarige Ghanese/Nederlandse jongeman en zijn mentor Stephen, een 33 jarige muzikleraar van Ierse afkomst. Anthony is een derdejaars Media Technologie aan een MBO. Zij zijn al 5 jaar samen. Het tweede koppel bestaat uit Klaartje, een architecte, en haar mentee Clarence, een 13 jarige jongen van Antilliaanse afkomst. Clarence zit op het speciaal onderwijs. Zij zijn langer dan 5,5 jaar samen en het bijzondere is dat zij elkaar nog steeds bijna elke week zien.

Opgemerkt moet worden, dat gezien de lange duur van deze matches de informatie over een aantal zaken niet meer actueel is. Bijvoorbeeld de basistraining is nu niet meer hetzelfde als 5 jaar geleden. Mede om die reden zullen we aan het einde van deze paragraaf ook ingaan op de actuele stand met betrekking tot enkele voor de vraagstelling van dit onderzoek relevante punten.

Aanleiding

Beide mentees zijn op initiatief van hun moeders bij BBBSR terecht gekomen toen ze 7 jaar waren. Anthony 'was een beetje verlegen en neigde tot depressie' volgens Stephen. Clarence kampte met problemen op school en was soms agressief. Hij is gediagnosticeerd met ADHD. Beiden beseften toen nog niet wat een mentor was of wat mentoring voor hen zou kunnen betekenen.

'Ik dacht dat het heel saai zou zijn. Maar op zich maakte het me niet uit. Toen ik mijn mentor zag zitten en even met haar praatte was ik echter meteen om. Het klikte goed tussen ons en sindsdien zijn we al meer dan 5 jaar bij elkaar.' aldus Clarence. Voor zijn mentor Klaartje is het een vorm van zingeving: 'Ik dacht na over de zin van het leven, omdat ik zelf geen kinderen heb. Ik ben van mening dat je geen kinderen van jezelf hoeft te hebben om iets met kinderen te willen doen. Ik dacht: 'Ik heb iets te geven.' Een citaat van een meisje in de krant vormde voor mij de inspiratie om dit te doen: je kan iemand gelukkig maken en daarmee word je zelf ook gelukkiger.'

Anthony noemt het een 'break': 'Ik heb begrepen dat het om iemand gaat die leuke dingen met je doet. Ik heb drie mentoren gehad, waar het niet zo mee klikte. Daarna kwam ik terecht bij mijn huidige mentor. Sindsdien zijn wij bij elkaar, langer dan 5 jaar nu.' Zijn mentor Stephen heeft ooit meegedaan met een BBBSR kinderhiphopproject en heeft zich daarna als mentor opgegeven: 'Ik was

zo onder de indruk van de organisatie dat ik dacht: 'dat wil ik eigenlijk ook een keer doen'. Zo is het gekomen.'

Anthony heeft geen geschiedenis met de professionele hulpverlening. In het verleden had hij last van woedeaanvallen en moest daar met zijn docenten over praten. Dat hielp in zijn ogen erg goed. Stephen zegt daarover: 'Anthony is weliswaar verlegen maar een hele fijne jongeman die veel kan. Ik ben blij dat hij nooit in een professionele hulpverleningstraject is gekomen. Daar maken ze zaken alleen erger, alles is verplicht en niks is leuk.'

Stephen: 'Ik ben blij dat hij nooit in een professionele hulpverleningstraject is gekomen. Daar maken ze zaken alleen erger, alles is verplicht en niks is leuk.'

Clarence ontvangt sinds zijn kindertijd ondersteuning van Jeugdzorg. Hij heeft verschillende behandeltrajecten gehad vanwege zijn agressiviteit.

In het begin was dat vrij intensief, nu ziet hij zijn voogd maar eens per jaar. Vorig jaar zat hij nog in dagbehandeling. Na school werd hij een paar uur per dag behandeld. Dat vond hij niks omdat hij school liever op een gewone manier volgt. Nu volgt hij het speciaal onderwijs: VMBO-BK. Qua professionele hulpverlening heeft hij alleen contact met een schoolmaatschappelijk werker en iemand van jeugdzorg. Hoewel hij het niet als last ziet, is hij ook niet erg te spreken over hun werkwijze: 'Dan stellen ze je allerlei vragen. Het lijkt een beetje op dit [het interview] maar dan met formulieren erbij enzo. Of je nog ruzie hebt gehad, dat soort dingen. Maar ze zijn niet écht in je geïnteresseerd.'

Anthony omschrijft zijn mentor als een zeer vriendelijke, open, gezellige en creatieve man waar hij veel waardering voor heeft. Zij zijn nu meer vrienden dan een mentoringkoppel. Stephen beaamt dit. Zij hebben een gelijkwaardige relatie. Ze doen veel met elkaar. Het is vooral leuk, maar Stephen was er ook voor Anthony wanneer het om serieuze zaken ging zoals schoolkeuze en het vinden van een baan.

Volgens Clarence is Klaartje heel open en vriendelijk en tegelijk iemand die zegt waar het op staat. Haar steun is niet te vergelijken met de zorg die hij van professionals krijgt. Hun band is hecht. Wat ze gemeen hebben is dat ze houden van een dolletje maar ook serieus met elkaar kunnen praten als dat nodig is: 'Met mijn mentor kan ik echt persoonlijke dingen bespreken en zij stimuleert me ook om doelen te stellen en ergens voor te gaan. En van haar leer ik ook dingen. Bijvoorbeeld hoe ik met geld om moet gaan. Dat soort dingen leer ik niet van jeugdzorg of de schoolmaatschappelijk werker.'

Klaartje zegt over Clarence: 'Het is een hele intelligente en gevoelige jongen, die zich heel goed kan inleven in anderen. Hij begrijpt mij heel goed. Daarom begrijp ik dat leger aan professionals niet. Ze klagen over hem terwijl ze nooit naar hem hebben geluisterd.' Klaartje omschrijft de thuissituatie van haar mentee als complex. Zijn moeder zou een negatieve rol spelen in zijn leven: 'Zij is er nooit voor hem. Doet nooit leuke dingen met hem. De hulpverleners die zich met hem bemoeien houden zich te veel bezig met protocollen en dingen die niet kloppen. Nooit hebben ze geprobeerd om zich oprecht te verdiepen in de persoon Clarence.' Ze krijgt niet de kans om haar verhaal bij hen te doen. Zij pleit ervoor dat professionele hulpverleners meer ruimte moeten geven voor het verhaal van Clarence.

Zowel Stephen als Klaartje geven aan dat etniciteit geen rol speelt in het contact met de mentee. Klaartje vindt de sociale problemen eerder belangrijk, bijvoorbeeld dat zijn moeder nooit aanwezig is en hij daardoor een duidelijke structuur mist. Stephen vindt dat je als mentor wel rekening moet houden met de wensen van de ouders, immers je bent er voor de mentee op verzoek van de ouders. Het is daarom belangrijk dat er rekening gehouden wordt met de waarden en normen die het kind

van huis uit mee krijgt ‘bijvoorbeeld niet naar bepaalde films gaan, als de ouders daar niet mee eens zijn.’ Maar als het gaat om zaken als mishandeling dan mag een cultuur nooit een rechtvaardiging zijn: ‘mishandeling gaat in tegen mensenrechten en ik ben er om mijn mentee te beschermen.’

Vorbereiding

In de beginfase hebben beide mentoren een training moeten volgen waarin verschillende aspecten van mentoring en coaching aan bod zijn gekomen. Stephen vond de training waardevol, maar had graag gezien dat de mentoren pedagogisch wat beter werden toegerust. Niet zozeer omdat hij de rol van de hulpverlener wil overnemen, maar soms wordt hij geconfronteerd met situaties zoals woedeaanvallen waar hij niet goed mee weet om te gaan.

Activiteiten

Stephen vond het belangrijk dat zijn mentee meer zelfvertrouwen zou krijgen. Daar heeft hij jaren aan gewerkt: ‘Het is aardig gelukt. Anthony is een zelfverzekerde jongeman geworden die heel veel kan en wil bereiken.’ Anthony vertelt: ‘We deden heel veel leuke dingen. Omdat ik zo verlegen was, nam mijn mentor me met opzet mee naar activiteiten waar veel mensen waren. We gingen weleens uit eten en dan nam hij zijn zus en haar vriend mee zonder mij te informeren. Ook was ik uitgenodigd voor zijn bruiloft. Omdat hij lers is houdt hij van gezelligheid, familie en vrienden. Dat heeft me enorm veel geleerd over sociale vaardigheden. We praten ook heel veel met elkaar, over alles. Zelfs zaken die ik niet snel met mijn moeder zou bespreken. Helaas, vanwege onze drukke agenda’s hebben we nu minder contact. Maar de band is heel hecht, wij zijn goede vrienden geworden.’

Ook Klaartje en Clarence gingen er in het begin veel op uit: ‘In het begin gingen we erop uit. Naar het museum, naar de bioscoop, naar evenementen. Maar op een gegeven moment heb je alles wel gezien. Nu gaan we meestal koken en we praten gewoon heel veel. Over alles eigenlijk. Er is niets wat ik niet met Klaartje zou kunnen bespreken, van kleine tot grote dingen. Bijvoorbeeld als ik problemen heb op school of thuis. Of ik heb weer ruzie gehad met de leraar ofzo. Maar ook over wat ik later wil gaan doen. Ik wil acteur worden.’ Klaartje vult aan: ‘Daarom besloten we om vooral thuis met elkaar te zijn en als gelijkwaardigen met elkaar te praten. Een keer zei ik tegen Clarence: ‘Nu wordt het tijd dat jij naar mij luistert. Het gaat niet goed met mij en ik heb een luisterend oor nodig. Hij kon dat zo goed doen.’

De mentoren hebben maar sporadisch contact met de moeders van hun mentees. Bij problemen wordt BBBSR ingeschakeld die dan op hun beurt of doorverwijzen of zelf de nodige professionele hulp bieden. Het contact met BBBSR verloopt verder ook soepel. Alleen personeelwisselingen kunnen soms voor verwarring zorgen.

Opbrengsten

‘Dankzij mij mentor ben ik nu minder nerveus als ik mij in een groep mensen begeef.(...) Dank zij hem heb ik een leuke opleiding kunnen kiezen. En ook leuke mensen leren kennen. Zijn familie bijvoorbeeld beschouw ik als mijn familie. Dat zei zijn moeder ook laatst tijdens de bruiloft, dat ik een familielid ben.’ Zo vat Anthony de resultaten samen van de 5 jaar mentoring.

Clarence heeft ook veel geleerd van zijn mentor: ‘Ik heb veel geleerd van Klaartje. Ook als ik iets lees op internet ofzo wat ik niet begrijp, dan ga ik naar haar toe en dan legt ze dat uit.’

Afronding

De koppels zijn inmiddels al 5 jaar bij elkaar. Ze zijn blij met elkaar. Anthony vindt het jammer dat het contact nu minder frequent is. Vroeger zagen ze elkaar wekelijks of eens in de twee weken. Tegenwoordig is het maar eens in de maand, hetgeen hij zeer mist.

De actuele stand punten rond jeugdbeleid

Vanuit de interviews met de mentoren en mentees komt een interessant beeld naar voren over hoe de methodiek in de praktijk kan werken. Vanuit de vraagstelling van dit onderzoek is BBBSR van bijzondere betekenis, omdat de meeste kinderen en jongeren vanuit de hulpverlening en de scholen worden aangemeld en vervolgens worden gematched. De mentees komen van ruim 20 organisaties. De vrijwilligers hebben een signaleringsfunctie en alle problemen en signalen worden besproken. Er wordt altijd een follow up gegeven en bij melding bij een hulpverleningsinstelling wordt gecontroleerd of de mededeling opgevolgd wordt. Melden is tegenwoordig zelfs verplicht. BBBSR verwijst bij zwaardere problematiek door en heeft protocollen voor het omgaan met hulpverleningsorganisaties. Als het nodig is, dan regelt de organisatie dat dus. Het is met andere woorden niet zo, dat de kinderen of jongeren met de mentor hun weg zelf vinden. Dat is geen taak van de mentor. Integendeel, of de mentees zijn al in aanraking met voorzieningen van het jeugdbeleid of het is de bedoeling dat ze er niet in terecht komen.

5 Conclusies en aanbevelingen

In dit slothoofdstuk destilleren we een aantal hoofdlijnen uit de interviews met mentoren, mentees en casemedewerkers van de Rotterdamse projecten. Centraal staan daarbij de onderzoeksvragen die we in hoofdstuk 3 presenteerden.

Vanuit de bevindingen formuleren we tevens aanbevelingen. Gezien het verkennende karakter van de studie, is het niet onze bedoeling betrokkenen in het veld voor te schrijven hoe zij hun werkwijze moeten aanpassen. Wel kunnen we enkele kansrijke perspectieven aanreiken voor de doorontwikkeling van mentoringprojecten binnen het DWARS-kader (diversiteit in het jeugdbeleid). Voor het effectiever bereiken, toerusten en binden van risicojongeren uit etnische doelgroepen, zijn er zowel voor mentoringprojecten als voor professionele instanties op het terrein van onderwijs, welzijn en zorg belangrijke uitdagingen.

5.1 Mentoring ontlast professioneel vangnet

Wat kunnen de professionele zorg- en welzijnvoorzieningen leren van mentoringprojecten als het gaat om het bereiken van allochtone jongeren?

In Nederland wordt een kloof waargenomen tussen allochtone risicojongeren en de toegang tot voorzieningen voor deze jongeren binnen de kerndomeinen van integraal jeugdbeleid (onderwijs, welzijn & zorg). Wat opvalt in de interviews, vooral die bij de onderzochte studentenprojecten, is dat professionele vormen van hulpverlening zowel door mentee als mentor vaak als afstandelijk worden ervaren. Het beeld dat uit verschillende gesprekken ontstaat, is dat van de professional die formulieren invult tegenover de mentor die persoonlijke aandacht geeft. Zoals door verschillende respondenten verwoord, spreekt de kille en zakelijke benadering van professionals niet altijd aan. In dit geval pleiten zowel de koppels als de casemedewerkers van (studenten)mentoringorganisaties voor een meer persoonlijke benadering. Persoonlijke contacten kunnen volgens hen bijdragen aan een succesvoller hulpverleningstraject. De categorale projecten Amani en Antuba menen dat met name voor allochtone jeugd persoonlijke aandacht extra belangrijk is. Zij spreken over het creëren van een 'thuisgevoel'. Professionele hulpverleners zouden makkelijker hun allochtone doelgroep kunnen bereiken wanneer ze minder in termen van protocollen en bureaucratie denken. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de relatie die Amani onderhoudt met professionele hulpverleners. Het contact tussen deze mentoringorganisatie en professionals is laagdrempelig en vindt vooral plaats binnen het onderwijskader, dat wil zeggen met het decanaat en de coördinator van een van de opleidingen. Het is studenten eigen dat ze op het moment dat ze binnenkomen nog niet de weg weten te vinden naar de verschillende voorzieningen, zo meent Amani. De gedachte is dat studenten die opgenomen worden in het netwerk van mentor, decanaat en onderwijscoördinator effectiever geholpen worden. Dat deze aanname deels kan worden bevestigd, blijkt bijvoorbeeld uit het relaas van de Amani coachee die twee jaar lang in de knoop lag met haar docenten over haar scriptie. Na het inschakelen van Amani had ze slechts vier maanden nodig om de scriptie af te ronden.

Wachtlijsten voor adequate hulp aan jongeren zouden de grootste valkuil vormen voor professionele instanties. Of het nu studenten of probleemjongeren betreft, beide doelgroepen zitten vaak met

urgente problemen die een effectieve en efficiënte interventie nodig hebben. Wanneer bijvoorbeeld een student op een wachtlijst komt en maanden moet wachten, is de kans groter dat hij uitvalt. Dit geldt ook voor de bureaucratische rompslop die de betreffende studenten afleidt van hun studie. Persoonlijk contact met professionals wordt dan ook door verschillende betrokkenen genoemd als een van de succesfactoren in het contact tussen mentororganisaties en domeinen van integraal jeugdbeleid. Faalfactoren die worden genoemd zijn de lange wachtlijsten, bureaucratische procedures, de mentor die niet geconsulteerd wordt over de situatie van de mentee, en de onpersoonlijke benadering door professionals.

De projectleiders en mentoren menen dat van mentoring een preventieve werking uit kan gaan. De steun van de mentor voorkomt dat de jongere in aanraking komt met professionele, vaak zwaardere, vormen van hulpverlening. Wanneer mentoring wordt gezien vanuit deze bredere context, wordt duidelijk dat de mentor een gat kan opvullen tussen de thuissituatie en professionele hulpverlening in de kerndomeinen onderwijs, welzijn en zorg. Door het geven van exclusieve positieve aandacht die de kinderen door omstandigheden vaak niet krijgen vanuit huis en waarvoor professionals geen tijd hebben, kunnen mentees hun horizon verbreden en talenten ontwikkelen die ze anders misschien niet zo snel hadden ontdekt.

5.2 Interactie mentoring met kerndomeinen jeugdbeleid eerder spontaan dan structureel

Wat is de theoretische en methodische onderbouwing van de onderzochte mentoringprojecten, in het bijzonder in relatie tot professionele hulpverlening in onderwijs, welzijn en gezondheidszorg?

Hoe ziet de interactie tussen de onderzochte mentoringprojecten en de domeinen van integraal jeugdbeleid eruit?

Wat zijn succes- en faalfactoren in het contact tussen mentoringorganisaties en domeinen van integraal jeugdbeleid?

De onderzochte mentoringprojecten hanteren geen specifieke methodische onderbouwing in de wijze waarop zij zich verhouden tot kerndomeinen van jeugdbeleid, onderwijs, welzijn en zorg. Daarmee is niet gezegd dat de mentoringprojecten werken zonder algemene procedures of richtlijnen. Voor de methodiek van mentoring zijn die er wel. Zo heeft de methodiek van BBBSR de erkenning gekregen van het Nederlands Jeugd Instituut als zijnde *evidence based*. Maar als het gaat om de *wisselwerking met de kerndomeinen van integraal jeugdbeleid*, dan lijkt er niet bij alle onderzochte projecten geen sprake te zijn van vast omschreven werkwijzen of protocollen. BBBSR en B4K werken wel samen met jeugdvoorzieningen. Bij BBBSR worden risicjongeren over en weer doorverwezen. Dat is vanuit de focus van ons onderzoek dan ook een bijzonder interessant project. BBBSR krijgt vanuit meer dan 20 organisaties kinderen en jongeren aangemeld. Andersom kunnen mentoren zaken signaleren die door de mentororganisatie worden opgepakt en doorspeeld naar hulpverleningsinstellingen. Een dergelijke melding is verplicht en er zijn protocollen voor.

Bij B4K komen mentees via verschillende kanalen binnen, zoals jeugdzorg, jeugdbescherming, welzijnsorganisaties, Centra voor Jeugd en Gezin en basisscholen. Ook bij B4K verwijzen de professionele organisaties jongeren door voor mentoring en bij zware problematiek worden mentees

door B4K doorverwezen naar professionals. Gezien de werving van mentees onderhoudt B4K vooral contact met basisscholen. Het contact met de school stelt B4K in staat om de ontwikkeling van een mentee te evalueren en te volgen, ook na afronding van het mentoringtraject. Antuba en Amani zijn twee organisaties die zich op studenten richten en zich binnen de hogeschool hebben gevestigd. Zij staan daarom a priori in nauw contact met vertegenwoordigers van het onderwijsapparaat, zoals het decanaat, de schoolpsycholoog en de loopbaancoaches van de verschillende opleidingen. Amani en Antuba moeten het daarbij vooral hebben van persoonlijk contact met professionals. Zo werken beide organisaties aan het verstevigen van de relatie met de verschillende vormen van hulpverlening die de eigen doelgroep (Antilliaanse en Marokkaanse jongeren) ten goede kan komen.

Voor vrijwel alle onderzochte projecten geldt echter dat het contact met externe professionals eerder als spontaan dan als structureel moet worden gekenschetst. Dit betekent niet dat mentoringprojecten bij zwaardere problematiek niet doorverwijzen, maar er lijkt in dit verband nauwelijks sprake te zijn van vaste protocollen of afspraken met externe professionals. Dit hoeft niet problematisch te zijn, mits zowel mentoringprojecten als professionele instanties erkennen dat de driehoek van mentor, hulpverlenende instantie en casemanager van de mentoringorganisatie een krachtig vangnet kan vormen voor risicjongeren (vgl. Uyterlinde et al., 2009). Voor mentoringprojecten betekent dit bijvoorbeeld dat zij jeugdhulpverleninginstanties niet louter moeten beschouwen als ‘aanvoerkanaal’ van mentees. Het contact met jeugdzorg en vertegenwoordigers uit het onderwijs kan hen tevens relevante informatie opleveren over de ontwikkeling van de mentee of diens thuissituatie. Voor professionele instanties uit de kerndomeinen onderwijs, welzijn en zorg geldt op hun beurt dat zij kunnen of moeten inzien dat mentoren een belangrijke signaleringsfunctie kunnen vervullen, bijvoorbeeld als het gaat om het ontdekken van mishandeling of verwaarlozing van de kant de ouder(s) of voogd. Indien hier sprake van is, kunnen zij vervolgens meer specialistische vormen van hulp aanbieden.

5.3 Etnisch-culturele factor in het mentorcontact blijft ongrijpbaar

In hoeverre speelt een etnisch-culturele factor een rol in de mentorrelatie en hoe wordt hiermee omgegaan in de relatie mentor-mentee? Welke rol speelt de professional hierbij op de achtergrond (bijv. m.b.t. de match en begeleiding van koppels)?

Vanuit de doelstellingen van DWARS is de opdracht geformuleerd te onderzoeken hoe *allochtone* risicjongeren effectiever bereikt en toegerust kunnen worden. Mede met het oog hierop zijn bewust twee categorale projecten onderzocht, Amani en Antuba. BBBSR en B4K richten zich niet specifiek op jongeren uit etnische doelgroepen als wel op risicjongeren uit kansarme leefmilieus (waaronder zich welliswaar relatief veel allochtonen bevinden).

De twee categorale projecten Amani en Antuba legitimeren hun aanpak vanuit het peerprincipe (peer = ‘gelijke’). Hierbij wordt verondersteld dat jongeren uit een bepaalde etnische groep beter in staat zijn andere jongeren met dezelfde etnische herkomst te ondersteunen vanwege een gedeelde achtergrond. Antuba richt zich op Antilliaanse en Arubaanse studenten die uit de Antillen komen om hier een vervolgopleiding te volgen. In het mentorcontact speelt de gedeelde migratiegeschiedenis, dat wil zeggen de gedeelde ervaring van studeren in het buitenland door de mentoren, een

belangrijke rol. De gedachte is dat naast praktische voordelen zoals huiswerkbegeleiding, de ondersteuning van Antilliaanse studenten de mentees meer begrip, herkenning en erkenning oplevert. De begeleiding komt immers van Antilliaanse jongeren die soortgelijke aanpassingsproblemen ervaren hebben. Voor Amani geldt dat het merendeel van de Marokkaanse studenten – mentor of mentee - in Nederland is geboren. Bij hen speelt een gedeelde migratiegeschiedenis dus geen rol. Toch start ook Amani vanuit de gedachte dat Marokkaanse studenten die het moeilijk hebben, het beste kunnen worden ondersteund door studenten met dezelfde culturele achtergrond. Tegelijkertijd is de projectmedewerker van Amani van mening dat de problemen waar de Marokkaanse studenten mee worstelen, ‘niet kunnen worden gekoppeld aan hun Marokkaanse achtergrond’. Problemen die tot schooluitval kunnen leiden - bijvoorbeeld verdwaald raken in de onpersoonlijke bureaucratie van een hogeschool – spelen immers bij studenten met uiteenlopende achtergronden.

Wat zegt dit ons over de mate waarin de etnisch-culturele achtergrond van betrokkenen een rol speelt bij een effectieve mentorrelatie? Volgens de geïnterviewde koppels is de persoonlijke klik de belangrijkste voorwaarde voor een succesvolle mentor-mentee relatie. Buiten een zekere gekendheid en gedeeld ‘minderheidsgevoel’, speelt volgens de meeste respondenten de etnische factor dan ook geen significante rol in het contact. Verschillen in culturele achtergrond van mentoren en mentees worden niet ontkend door casemedewerkers van de onderzochte mentoringprojecten (inclusief BBBSR en B4K), maar zijn volgens hen niet alles bepalend in het contact.

De mate waarin de etnisch-culturele factor een rol speelt bij het achterblijven van allochtone jongeren en van invloed is op het mentoringcontact, blijft dus enigszins ongrijpbaar. Het risico bestaat evenwel dat de culturele achtergrond van studenten wordt gezien als primaire *oorzaak* van hun verhoogde kans op studieuitval, maar dat andere mogelijk oorzakelijke factoren – zoals het niveau van de genoten vooropleiding – aan het zicht worden onttrokken. Zo worden bij de verschillen in studieresultaten tussen allochtonen en autochtonen, eventuele verschillen in vooropleiding niet betrokken. Het is echter niet onwaarschijnlijk dat de verhoogde kans op uitval van allochtone studenten in het HBO wordt veroorzaakt doordat allochtone studenten relatief vaker doorstromen vanuit het MBO. Uit eerder onderzoek van de Hogeschool Inholland blijkt dat *alle* studenten het eerste jaar als moeilijk ervaren, en dat vooral de overstap van de HAVO of het MBO naar het HBO voor velen een grote stap is (Haas et al., 2010). Wel blijkt uit het onderzoek van Haas c.s. dat studenten die een minderheid vormen, het moeilijker vinden aansluiting te vinden bij de rest van hun studiegenoten. Dat geldt dus voor Marokkaanse studenten bij de Hogeschool Rotterdam die overwegend ‘wit’ is, maar bijvoorbeeld ook voor Nederlandse studenten afkomstig van de Zeeuwse eilanden. Hiermee is niet gezegd dat het opzetten van categorale projecten gebaseerd op ‘etnische’ peercoaching niet gelegitimeerd is. Maar voorkomen moet worden dat problemen rond schooluitval van Marokkaanse of Antilliaanse studenten al te zeer worden verklaard vanuit hun etnisch-culturele afkomst.

5.4 De onderzochte projecten langs de meetlat van sociaal kapitaal

Hoe kan de mentor via zijn of haar begeleiding optimaal bijdragen aan de ontwikkeling van het sociaal kapitaal van de jongere, waardoor deze gemakkelijker zijn weg vindt tot hulpverleningsinstanties en jeugdvoorzieningen?

Mentoren kunnen via hun begeleiding het sociaal kapitaal van risicjongeren vergroten waardoor zij gemakkelijker hun weg vinden tot instanties en professionele vormen van hulpverlening. Hierbij dient te worden opgemerkt dat wanneer een mentor een goede invloed heeft op zijn mentee, deze juist minder ondersteuning nodig zal hebben van professionele vormen van hulpverlening. Mentoring kan dus niet louter worden gezien als middel om de hulpverlening van jongeren via de kerndomeinen van onderwijs, welzijn en zorg te verbeteren. Van mentoring gaat ook een *preventieve* werking uit: een succesvolle mentorrelatie verkleint de kans dat de jongere met professionele hulpverlening te maken krijgt.

Alle mentoren werken bewust aan de vergroting van de verschillende vormen van kapitaal bij de mentees, waaronder sociaal kapitaal. In het geval van categorale mentoring wordt vaker aan *bonding* gewerkt dan aan *bridging*. Studenten worden opgenomen in een warm nest van mensen uit dezelfde groep, ook is de sociale afstand tussen mentor en mentee niet groot. Aan *bridging* wordt ook gewerkt maar in minder mate. De klassieke mentoring van BBBSR en B4K richt zich vooral op *bridging*. De mentee wordt opgenomen in het netwerk van de geslaagde burger daarmee komt hij in aanraking met nuttige contacten. Daarnaast wordt veel gewerkt aan het emotionele, culturele en academische kapitaal van mentees. Dit versterkt het zelfvertrouwen bij de mentees waardoor zij minder vaak een beroep doen op professionele hulp en wanneer nodig de weg makkelijk kunnen vinden in het landschap van jeugdvoorzieningen. Echter, *social linking* – de mate waarin een potentiële hulpvrager instanties weet te bereiken - is een bijeffect en niet een doel op zich van mentoring. Mentoren werken daar niet bewust aan. Dit wordt deels veroorzaakt doordat van mentoring een preventieve werking uitgaat (zie ook paragraaf 5.1). Mentoring vormt niet zelden een alternatief voor professionele vormen van jeugdhulp. Het is niettemin aan te bevelen dat mentoringprojecten meer aandacht besteden aan *social linking* – bijvoorbeeld tijdens de training van mentoren – om jongeren beter in staat te stellen hun weg te vinden naar relevante organisaties en instanties buiten het veld van jeugdhulpverlening.

5.5 De bijdrage van mentoring aan de toegang tot voorzieningen voor allochtone jongeren

Hoe kan mentoring bijdragen aan het verkleinen van de kloof tussen allochtone risicjongeren en de toegang tot voorzieningen voor deze jongeren binnen de kerndomeinen van integraal jeugdbeleid (onderwijs, welzijn en zorg)?

Concluderend kunnen we stellen dat mentoring op twee manieren kan bijdragen aan het verkleinen van de kloof tussen allochtone risicjongeren en de toegang tot voorzieningen voor deze jongeren

binnen de kerndomeinen van integraal jeugdbeleid (onderwijs, welzijn en zorg). In eerste instantie doordat vanuit mentoring geïnvesteerd wordt in de verschillende vormen van kapitaal bij de mentees. Sociaal kapitaal verbreedt het netwerken van de mentees, op deze manier kunnen ze beroep doen op de juiste hulpbronnen. Emotioneel kapitaal zorgt voor zelfvertrouwen waardoor deze jongeren zelfverzekerder de weg kunnen vinden naar de juiste hulpkanalen. Cultureel kapitaal scheidt een basis voor het herkennen van de dominante codes die mentees nodig hebben om zich in nieuwe netwerken te handhaven. Tot slot heeft academisch kapitaal een preventieve werking waardoor jongeren bijvoorbeeld de studie makkelijker afmaken en geen beroep hoeven doen op professionals. In de tweede plaats treden mentoringorganisatie als intermediairs op tussen risicjongeren en hulpverleningsorganisaties en ook daardoor kan de kloof kleiner worden. .

Daarnaast de inzet van leeftijdsgenoten via peermentoring in algemene zin extra toegevoegde waarde voor jongeren uit etnische doelgroepen. In de bundel *Diversiteit in opvoeding en ontwikkeling* (Pels & Vollebergh (red.), 2006) wordt een overzicht gegeven van onderzoeken naar probleemgedrag van jongeren uit verschillende etnische groepen in Nederland. Daarbij komt onder meer naar voren dat voor allochtone jongeren andere contexten dan het gezin – vooral die van leeftijdsgenoten – voor de ontwikkeling van groot belang zijn, omdat de verschillen tussen de thuiscultuur en de cultuur buitenshuis (school, vrienden) voor allochtone jongeren vaak groter zijn dan voor autochtone jongeren. Voor migrantenjongeren valt de invloed van leeftijdsgenoten op hun gedrag en attitudes verhoudingsgewijs hoger uit dan bij autochtone jongeren. Uit het onderzoek blijkt dat bepaalde gespreksonderwerpen – bijvoorbeeld religieuze zaken – voor allochtone jongeren gemakkelijker te bespreken zijn met peers, aangezien ze hiervoor bij hun ouders minder goed terecht kunnen. De bevindingen van Pels & Vollebergh impliceren dus dat peermentoring met name voor allochtone risicjongeren een extra positieve bijdrage kan leveren.

5.6 Denkrichtingen voor de doorontwikkeling van intercultureel vakmanschap

Welke eisen kunnen of moeten gesteld worden aan mentoren en professionals als het gaat om intercultureel vakmanschap en versterking van jeugdvoorzieningen?

Welke mogelijkheden liggen er, tot slot, voor de doorontwikkeling van mentoringprojecten en jeugdvoorzieningen op het gebied van diversiteitsgevoeligheid? Welke eisen kunnen/moeten worden gesteld aan mentoren en professionals met het oog op 'intercultureel vakmanschap'? Op deze vragen valt op basis van onze verkenning geen eenduidig antwoord te formuleren. De verkenning naar de mate waarin de interculturele factor een rol speelt bij het achterblijven van allochtone jongeren en eventueel van invloed is op het mentoringcontact, levert een diffuus beeld op (zie ook paragraaf 5.4). Het is dan ook prematuur om op basis van de voorliggend onderzoek concrete eisen te stellen aan het interculturele vakmanschap van mentoringprojecten of jeugdvoorzieningen. Wel kunnen we vaststellen dat het begrip 'intercultureel vakmanschap' een aantal vooronderstellingen in zich draagt, die tot een te smalle benadering zou kunnen leiden in het omgaan en toerusten van jongeren uit etnische doelgroepen. Een zorgvuldige conceptualisering van dit begrip waarbij we deels teruggrijpen op onze onderzoeksbevindingen, kan evenwel nieuwe denkrichtingen opleveren over hoe intercultureel vakmanschap kan worden opgevat en in de praktijk kan worden toegepast.

Het adjectief 'intercultureel' - in combinatie met de term 'vakmanschap' - impliceert dat wanneer mentoren of professionals een jongere begeleiden met een andere culturele achtergrond, zij zich anders moeten opstellen *vanwege* diens afwijkende culturele achtergrond. Hierin ligt de aanname besloten dat mensen (mentor/professional of jongere) voornamelijk handelen op basis van hun cultuur. Met het oog op het ontwikkelen van intercultureel vakmanschap dienen vervolgens verschillen in gedrag, normen, waarden en opvattingen expliciet te worden gemaakt zodat mentoren of professionals hiermee leren omgaan en de jongere dus effectiever kunnen ondersteunen. Problematisch is echter dat cultuur niet moet worden gezien als een statisch verschijnsel dat het menselijk handelen tot in detail bepaalt. In situaties van sociale interactie – bijvoorbeeld een mentoringrelatie - zijn het in de eerste plaats mensen die elkaar ontmoeten, en niet culturen (Hoffman, 2002). Hofstede (1994: 14-15) benadrukt het dynamische karakter van cultuur door te stellen dat 'de mens beschikt over een fundamenteel vermogen om daarvan af te wijken en te reageren op manieren die nieuw, creatief of onverwacht zijn.' Dit blijkt ook uit onze interviews met mentoren, mentees en casemedewerkers: het bestaan van culturele verschillen wordt door hen niet ontkend, maar als bepalende factor in de mentoringrelatie hechten zij er niet te veel waarde aan. De persoonlijke 'klik' en het werken aan concrete en praktische doelen wordt door hen als belangrijker ervaren.

Desalniettemin maken de interviews met mentorkoppels beslist duidelijk dat in veel relaties actief cultureel kapitaal wordt overgedragen: de gedragscodes, omgangsvormen en conversatie die van belang zijn om vooruit te komen in het onderwijs of op de arbeidsmarkt (vgl. Lub & Uyterlinde, 2007). Met dit antropologische cultuurbegrip wordt bedoeld op de vorm van inlijving die in het Frans *culture*, in het Duits *Bildung* en in het Engels *cultivation* heet, en die, voor zover zij inprenting en assimilatie veronderstelt, tijd kost (Bourdieu, 1989). Het gaat bijvoorbeeld om culturele codes die in het dagelijks leven van (veelal autochtone) maatschappelijk geslaagde mentoren vrij vanzelfsprekend zijn, maar soms vrijwel afwezig zijn in het leefmilieu van (veelal allochtone) kansarme jongeren, of daarin juist een tegengestelde betekenis hebben. Zoals dat het van respect betuigt als je iemand aankijkt in het een gesprek, of het hanteren van bepaalde conversatietechnieken. Hoewel bij mentorkoppels vaak concrete doelstellingen worden geformuleerd, zoals het afmaken van de school van de jongere, staat in de praktijk vaak de overdracht van deze 'stille codes' centraal.

De doorontwikkeling van intercultureel vakmanschap valt dan ook het meest in vruchtbare aarde wanneer het uitgaat van een antropologisch cultuurbegrip in plaats van een deterministisch cultuur begrip. Concreet betekent dit dat intercultureel vakmanschap zich enerzijds dient te richten op het verbeteren van de 'soft skills' van allochtone jongeren en anderzijds mentoren en professionals leert rekening te houden met minderheidsgevoelens van jongeren uit etnische doelgroepen of aanpassingsproblemen van nieuwkomers. Wanneer intercultureel vakmanschap echter wordt gereduceerd tot het 'omgaan met cultuurverschillen' bestaat het risico dat zowel mentees als mentoren/jeugdhulpverleners op voorhand worden vastgezet in hun vermeende 'cultuur'.

5.7 Slotbeschouwing: bezuinigen op mentoring is *penny wise, pound foolish*

De ambitie om de sociale vaardigheden van risicojongeren te versterken, wordt onderstreept door het recent verschenen rapport *Kwaliteitsprong Zuid* over de aanpak van de achterstandsregio

Rotterdam-Zuid. Hierin wordt eveneens gepleit voor het verbeteren van de soft skills van jongeren⁶. Het gaat dan om zaken als op tijd komen, doorzettingsvermogen, netheid, omgangsvormen, luisteren en organiseren. Bij een aantal bedrijven in de regio Rotterdam kwam dit naar voren als een belangrijke reden om jongeren van Zuid af te wijzen. Volgens het rapport moeten vooral scholen in het voortgezet onderwijs in de opleidingen hier meer aandacht aan besteden. Onze verkenning naar mentoringprojecten in Rotterdam leert echter dat juist het intensieve contact met geslaagde burgers of studenten, allochtone jongeren in staat stelt geleidelijk meer greep te krijgen op de impliciete mechanismen die bijdragen tot hun sociale stijging. Een sterke focus op de functionele invulling van toerusting van jongeren via het onderwijs is wellicht niet voldoende. Het zijn vooral vrijwillige mentoren die het verschil kunnen maken. Niet voor niets belandde het fenomeen van mentoring in 2006 met stipt op één in de Sociale Agenda, waarbij het werd beoordeeld als de meest beloftevolle bijdrage aan de emancipatie van de onderklasse⁷. Bezuinigen op mentoring is dan ook *penny wise, pound foolish*. Op korte termijn levert het misschien een besparing op van het gemeentelijke budget, maar op lange termijn laat het een aanzienlijk potentieel van vrijwillige ondersteuning voor risicojongeren wellicht onbenut⁸.

⁶ Zie *Kwaliteitsprong Zuid: ontwikkeling vanuit kracht. Eindadvies van team Deetman/Mans over de aanpak Rotterdam-Zuid* p. 4-5.

⁷ De Sociale Agenda betrof een initiatief van de Volkskrant, de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (RMO) en het Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken. In dit project werden lezers en sociale wetenschappers aangemoedigd een sociale agenda voor de toekomst samen te stellen en hierbij oplossingen aan te dragen.

⁸ Vergelijk bijvoorbeeld C.Berden en L.Kok, *Kosten en baten van Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening*, Amsterdam: SEO, 2011, waarin onder meer Big Brothers Big Sisters wordt onderzocht.

Literatuur

Ager, A., & Strang, A. (2004). *Indicators of integration: final report*. Londen: Home Office.

Bourdieu, P. (1989). *Opstellen over smaak, habitus en het veldbegrip*. Amsterdam: Van Gennep.

Brix, A., Oomens, B., Blok, N., & Frank, M. (2009). Een Rotterdamse scenario voor mentoring. *Hoe te komen tot een kwalitatief goed en evenwichtig aanbod van mentoring in Rotterdam?* Amsterdam: Radar

Eijck, S. van (2008). *Sturingsadvies deel 1; Koersen op het kind*. Den Haag: Projectbureau operatie Jong.

Engbersen, R., Veldbier, L., Duyvendijk, J.W. & Uyterlinde, M. (2008). *Helpt de middenklasse? Op zoek naar het middenklasse effect in gemeente wijken*. Den Haag: Nicis

Gillis-Burleson, W.L. (1997). *Mentoring, over ontwikkeling van diverse talenten*. Bleiswijk: Legato Opleidingen BV.

Groot, N. de & Uyterlinde, M. (2009). Meer dan een steuntje in de rug. Succesfactoren van mentoring onderzocht. *In tijdschrift voor sociale vraagstukken nummer 9*.

Hoffman, E (2002). *Interculturele gespreksvoering*. Houten: Bohn, Stafleu & Van Loghum.

Hofstede, G. (1994). *Allemaal andersdenkenden. Omgaan met cultuurverschillen*. Amsterdam: Contact.

Jong, M. J. de (1997). *Grootmeesters van de sociologie. Comte, Marx, Weber, Durkheim, Parsons, Elias, Berger, Habermas en Bourdieu*. Amsterdam Meppel: Boom

Keuzekamp, S., Broek, A. van der., & Kleijnen, E. (2010). *Naar Hollands gebruik? Verschillen in gebruik van hulp bij opvoeding, onderwijs en gezondheid tussen autochtonen en migranten*. Nicis: Den Haag.

Komter, A. E., Bugers, J. & Engbersen, G. (2000). *Het cement van de samenleving. Een verkennende studie naar solidariteit en cohesie*. Amsterdam: Amsterdam university Press.

Lekkerkerker, M. (2009). *Wie vertelt me wat?! Handreiking voor iedereen die in Rotterdam betrokken is bij mentoring*. Rotterdam: JOS

Lub, V. & Uyterlinde M. (2007). 'Ik ga niks pushen. De mentor als redder?' In: K. van Beek & M. Ham (red.), *De elite, gaat die ons redden? De nieuwe rol van de bovenlaag in onze samenleving. TSS jaarboek*. Amsterdam: Van Gennip

Mengens, M., Ramadan, O. (2006). *Coaches en Mentoren. Van kansarm naar kansrijk. Het succes van rolmodellen voor risicjongeren in theorie en praktijk*. Amsterdam: Radar Advies

Pels, D. (1992). *Pierre Bourdieu: Opstellen over smaak, habitus en veldbegrip*. Amsterdam: Van Gennep.

Pels, T., Distelbrink, M., en Tan, S. (2009). *Meetladder Diversiteit Interventies. Naar verhoging van bereik en effectiviteit van interventies voor verschillende (etnische) doelgroepen*. Utrecht: Verwey Jonker Instituut.

Pels, T. & Vollebergh W. (2006) (red.). *Diversiteit in opvoeding en ontwikkeling. Een overzicht van recent onderzoek in Nederland*. Amsterdam: Aksant.

Putnam, R. D. (1993), *Making democracy work, civil traditions in modern Italy*. Princeton NJ: Princeton University Press.

Raadsbrief 9 juli 2009. Kenmerk 09JOS08978. Rotterdam

Reijneveld, S.A., Harland, P., Brugman, E., Verhulst, F.C., & Verloove-Vanhorick, S.P. (2005). Identification by child health professionals of psychosocial problems among native and non-native children: ethnicity plays a role. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 14(145–152). DOI 10.1007/s00787-005-0454-y

Rhodes, J. E. (2002). *Stand by Me. The Risks and Reward of Mentoring Today's Youth*. Cambridge: Harvard University Press.

Rouvoet, A, & Vogelaar C.P. (2008). *Brief diversiteit in het jeugdbeleid*. DJenG/AJG2862509, 11 juli 2008. Den Haag: Ministerie van Jeugd en Gezin.

Uyterlinde, M., Lub, V., Groot, N. de., & Sprinkhuizen, A. (2009). *Meer dan een steuntje in de rug. Succesfactoren van coaching en mentoring onderzocht*. Utrecht: Movisie.

Walraven, G. & Vaessen, K. (2009). *Face your Future. Een mentorproject bij overgang van basis- naar voortgezet onderwijs*. Rotterdam: lectoraat Dynamiek van de Stad.

Woolcock, M. (1998) 'Social Capital and Economic Development: Towards a Theoretical Synthesis and Policy Framework', *Theory and Society*, 27 (2), 151-208.

Kwaliteitsprong Zuid. Ontwikkeling vanuit kracht. Eindadvies van team Deetman/Mans over de aanpak Rotterdam-Zuid

Haas, E., Hofs, J., Outmany, F. & Zwaard, J. van der. (2010). *Studieuitval op Hogeschool INHolland Den Haag en Rotterdam. Definities, oorzaken en remedies*. Lectoraat Dynamiek van de Stad.

Trouw (2004)

Jeugdzorg mist allochtonen

Websites

www.amanimentoraat.nl

www.antuba.nl

<http://www.benefitsforkids.nl/>

<http://www.bbbs-rotterdam.nl/>

www.NJI.nl

www.nicis.nl

Achtergrond Academische Werkplaats Dwars

Aanleiding

Binnen het jeugdbeleid, zoals dat door de voormalige minister voor Jeugd en Gezin is vastgesteld, staat het kind centraal. Het motto het Nederlandse jeugdbeleid van het vorige kabinet (2007-2010) was dat alle kinderen en jongeren kansen moeten krijgen om zich goed te ontwikkelen, ongeacht hun culturele achtergrond of handicap. Dit impliceert dat de leefwereld van het kind bekend is bij de inrichting van het jeugdbeleid: "De leefwereld van het kind met zijn behoeften vormt de vraag" (Van Eijck 2008; 35). Het achterhalen van die vraag door zorg- en hulpverleners blijkt in de praktijk niet gemakkelijk, zeker niet bij allochtone kinderen. Uit onderzoek blijkt dat de jeugdgezondheidszorg meer moeite heeft met het signaleren van problemen bij allochtone, dan bij autochtone kinderen (Reijneveld et al. 2005). In de literatuur worden verschillende oorzaken genoemd: taal- en communicatieproblemen tussen hulpverleners en ouders/kind, culturele verschillen tussen beroepskracht en cliënt en schaamte bij ouders/kind maken de afstand tot de hulpverlening groter voor allochtone gezinnen. De Meetladder Diversiteit, ontwikkeld door het Verwey Jonker Instituut in het kader van het ministeriële programma 'Alle kansen voor alle kinderen' waarbinnen 'Diversiteit in het Jeugdbeleid' valt, besteedt hier ook aandacht aan: "Onderzoek in binnen- en buitenland laat zien dat migranten en minderheden zich vaak niet in het bestaande aanbod herkennen, en dat het gebrekkig bereik van deze groepen en hun uitval uit 'traditionele' programma's mede daardoor (ook onbekendheid kan bijvoorbeeld een rol spelen) relatief hoog is" (Pels et al. 2009; 21).

In zijn brief aan de Tweede Kamer benadrukken de minister voor Jeugd en Gezin en de minister voor Wonen, Wijken en Integratie dat het goed gaat met veel migrantenjongeren. Daaraan toevoegend dat het met een klein aantal allochtone jongeren minder goed gaat: zij verlaten het onderwijs zonder startkwalificatie, hebben te maken met hogere werkloosheid en problemen in de ontwikkeling worden te laat herkend. Het gevolg is een oververtegenwoordiging in de niet-vrijwillige, zware vormen van hulpverlening en in de criminaliteit, aldus de minister. Dit overwegende wil de minister meer diversiteit in het jeugdbeleid realiseren. Migrantenkinderen en hun ouders dienen even goed te worden bereikt door algemene voorzieningen en vrijwillige vormen van hulpverlening, zoals

Doelstelling Diversiteit in het jeugdbeleid:

Migrantenkinderen moeten gelijke kansen krijgen om gezond, veilig en met plezier te kunnen opgroeien en hun talenten te ontwikkelen, en moeten ook zelf op gelijke wijze bijdragen van het goed opgroeien, en aan de maatschappij.

Ouders hebben een primaire verantwoordelijkheid in de opvoeding. Diversiteit in het jeugdbeleid moet er uiteindelijk voor zorgen dat:

- Migrantenkinderen en hun ouders even goed worden bereikt door algemene voorzieningen, zoals opvoedondersteuning, peuterspeelzaalwerk, jeugd- en jongerenwerk, spel en bewegen;
- Migrantenouders en professionals problemen in de opvoeding en ontwikkeling vroegtijdig signaleren en aanpakken;
- De (preventieve) aanpak en de interventies die worden ingezet bij migrantenkinderen, -jongeren en hun ouders effectief zijn.

Bron: Rouvoet & Vogelaar (2008)

opvoedondersteuning, peuterspeelzaalwerk, jeugd- en jongerenwerk.

Academische werkplaatsen

Een voorwaarde voor een beter bereik én behoud van allochtone kinderen en jongeren in de jeugdhulpverlening is het beter toerusten van professionals, organisaties en overheden op een meer diverse doelgroep. Dit moet worden bereikt door het verspreiden van kennis en ‘intercultureel vakmanschap’. Er is echter nog onvoldoende bekend over effectief jeugdbeleid voor migrantenkinderen en hun ouders, welke aanpak werkt en of verhoging van het bereik en effectiviteit van interventies voor etnische doelgroepen überhaupt wetenschappelijk toetsbaar is, aldus de ministers van Jeugd en Gezin en Wonen Wijken en Integratie. Zij stellen dat op lokale schaal verschillende effectieve aanpakken bestaan, die nog nooit zijn geïnventariseerd, laat staan zijn onderzocht op succesfactoren of op andere wijze aan disseminatie onderhevig zijn geweest. Met het oog op het aansluiten bij bestaand onderzoek en het opbouwen van kennis vanuit de praktijk hebben het ministerie voor Jeugd en Gezin en het ministerie voor Wonen, Wijken en Integratie academische werkplaatsen opgericht. Er zijn drie academische werkplaatsen (Amsterdam, Tilburg en Rotterdam), waar professionals, jeugdorganisaties, gemeenten, universiteiten en hogescholen samenwerken aan de ontwikkeling van praktische en bewezen effectieve aanpakken in het bereik van etnische doelgroepen.

Academische werkplaats DWARS

De academische werkplaats die in Rotterdam is opgericht draagt de naam DWARS: Diversiteit vraagt om kennis en vakmanschap in de Werkplaats voor Academische vorming in de Rotterdamse Stadsregio. DWARS is een netwerkorganisatie, waarin kennis en vakmanschap worden gedeeld tussen doelgroep, praktijk, onderzoek, onderwijs en beleid.

De doelen voor de Academische Werkplaats DWARS zijn de volgende:

- Impuls geven aan integraal en effectief jeugdbeleid: kansen voor alle kinderen.
- Het op evidentie gebaseerde werken in multicultureel jeugdbeleid (waar mogelijk) te bevorderen en te verankeren in het lokale en regionale jeugdbeleid.
- Ontwikkelen en verspreiden van kennis over de bevordering van positieve ontwikkeling van migrantenkinderen en gezinnen waarin zij opgroeien.
- Ontwikkelen van praktische en wetenschappelijk onderbouwde interventies gericht op vroegsignalering, preventie, bereik, versterking van sociale cohesie, burgerschap en inclusie.
- Professionals worden toegerust met kennis en vaardigheden die het bereik en effectiviteit van voorzieningen voor etnische doelgroepen verhogen

De academische werkplaats DWARS richt zich op het verkrijgen en verspreiden van kennis en het versterken van vakmanschap. Hierbinnen richt INHolland zich op de koppeling van beiden door in te zetten op professionalisering. Door middel van onderzoek genereert Inholland nieuwe kennis om de positie van (toekomstig) professionals in onderwijs, zorg en welzijn te versterken en voor hen bruikbare methodieken te verbeteren. Het volgende hoofdstuk gaat hier nader op in.

Bijlage 2

Overzicht oriënterende telefoongesprekken

Mia van Schoffelen – School's Cool Nijmegen

Ed Gloudi – Mentoraat voor Jongeren Rotterdam

Irma van Hoorik – Varya Provincie Overijssel

Jules Wolthuis – School's Cool Lelystad

Fatih Ozbasi - Het Centrum Rotterdam

Sandra Korthals – Big Brothers Big Sisters Rotterdam

Marja Bakker – Antuba Hogeschool Rotterdam

Hiolanda Fortes – Benefits for Kids

Bijlage 3

Topiclijst Projectcoördinatoren / casemedewerkers

Intro

- Doel mentororganisatie; waarom is het opgericht?
- Aantal mentorkoppels
- Aantal mentees
- Aantal mentoren
- Wachlijst

Selectie en werving mentoren/mentees:

- Hoe komen mentees bij de organisatie terecht?
- Welk type mentees komt veel bij de organisatie?
- Hoe komen mentoren bij organisatie terecht?
- Welke type mentoren komt veel bij de organisatie?

Relatie tussen mentor en mentee:

- Hoe gaat matchingprocedure in de praktijk?
- Hoe ziet het contact tussen mentor-mentee eruit na matching?
 - Zijn er richtlijnen voor deze relatie?
 - Wat is relatie van de mentororganisatie tot de mentor?
 - Wat is relatie van de mentororganisatie tot de mentee?
 - Wat is de gemiddelde looptijd van de mentor-mentee relatie?
- Op welke wijze wordt gericht gewerkt aan doelbereiking bij de mentee?
- Hoe wordt de voortgang gemonitord?
- Heeft de organisatie procedures in geval van conflictsituaties?
- Hoe ziet de begeleiding van de mentor-mentee koppels eruit?
 - Caseload casemanager?

Ondersteuning mentorkoppels:

- Training mentoren (intensiteit, groepsgrootte, lesmateriaal)?
- Waar kunnen mentoren en mentees terecht voor klachten, commentaar etc? Hoe wordt deze informatie verwerkt?
- In hoeverre onderhoudt de organisatie contact met de familie van de mentee?
- In hoeverre onderhoudt de organisatie contact met andere hulpverleningsinstanties van de mentee? Hoe gaat dat contact (succesfactoren, faalfactoren)?
- Hoe wordt de inzet van de mentor binnen het 'netwerk' van ondersteuning voor de jongeren door de mentororganisatie gezien?
- In hoeverre speelt een etnisch-culturele factor in de mentorrelatie? Indien bevestigend antwoord: hoe gaan jullie hiermee om?

Tot slot:

- Is er sprake van uitval bij mentoren en mentees? Wat zijn de oorzaken hiervan?

- Wat kan er anders of beter, bijvoorbeeld als het project elders wordt opgezet?
- Met betrekking tot het bereik van en contact met allochtone jongeren: wat kunnen andere jeugdvoorzieningen leren van de mentororganisatie? En andersom?

Topiclijst mentoren

Introductie

- Waarom u mentor bent geworden?
- Hoelang bent u al mentor?
- Er bestaan verschillende mentorprojecten in Rotterdam: waarom bent u bij deze organisatie mentor?

Praktijk

- Kunt u wat vertellen over uw mentee? (leeftijd, culturele achtergrond, reden dat hij/zij een mentor heeft, achtergrond in andere jeugdvoorzieningen)
- Hoe ziet jullie contact er in de praktijk uit? (frequentie contact, wat doen jullie wel, wat niet en waar praten jullie over)
- Heeft u contact met de familie van uw mentee?
- Heeft u contact met andere jeugdvoorzieningen?
- Speelt etnisch culturele factor een rol in jullie contact? Is interculturaliteit een item in jullie contact?
- Als het gaat over interculturaliteit, zijn er dan nog zaken belangrijk in het contact tussen mentor en mentee?
- Wat levert mentoraat uw mentee op? (heeft het dingen veranderd in zijn/haar leven), bijvoorbeeld:
 - School
 - Werk
 - Contacten/hulpbronnen/netwerken
 - Normen, waarden
 - Sociale vaardigheden/contact (ouders, leeftijdgenoten, onbekenden, hoger geplaatsten)
 - Horizonsverruiming (nieuwe plekken, mensen, situaties)
 - Interesses/hobby's
 - Emotioneel vlak (zelfvertrouwen etc.)
 - Praktische vaardigheden
 - Culturele voorzieningen
- Hoe taxeert u uw eigen begeleiding ten opzichte van andere jeugdvoorzieningen?
- Heeft u het idee dat door uw begeleiding de mentee makkelijker zijn/haar weg vindt tot relevante instanties?

Mentororganisatie

- Hoe is de matching destijds gegaan?
- Hoe bent u voorbereid op het mentorschap?
- Hoe ziet de begeleiding of intervisie eruit tijdens het mentorschap?
- Diversiteitgevoeligheid van de organisatie: bent u voorbereid op begeleiding van een jongere met een andere culturele achtergrond?

- Heeft de mentororganisatie contact met jeugdvoorzieningen in de stad?
 - Succesfactoren/faalfactoren van (non-)contact
- Contact/ bereik van allochtone jongeren: wat kunnen andere jeugdvoorzieningen leren van de mentororganisatie? En andersom?

Topiclijst mentees

Voorgeschiedenis

- Hoe en waarom ben je op het idee gekomen om een mentor te nemen?
- Ben je ooit in contact geweest met andere vormen van jeugdhulpverlening (bijv. jeugdzorg, ondersteuning via school etc.)?

Over de mentor

- Wat voor soort persoon is je mentor? (actief-passief, informeel/gezellig of streng/voorschrijvend)
- Hoe zou je de band met je mentor omschrijven?
- Lijken jullie op elkaar of zijn jullie totaal anders?
 - Interesses
 - Culturele achtergrond
 - Levensstijl
- Als je je mentor vergelijkt met eerdere professionals waarmee je te maken had (bijv. jeugdzorg, school), wat valt je dan op?

Menterschap in de praktijk

- Wat doe je met je mentor?
- Hoe vaak ontmoeten jullie elkaar?
- Waar zijn deze ontmoetingen?
- Waar praten jullie over? Praat je met je mentor over andere dingen dan je met andere mensen zou doen?
- Hadden jullie van te voren bepaalde doelen gesteld?
- Is het wat je van te voren had verwacht of is het anders?
- Heeft je mentor contact met je familie? Wat vinden familieleden van jullie contact?
- Wat zou je mentor anders kunnen doen?

Resultaat

- Heb je het idee dat je dingen geleerd/opgestoken hebt van de ontmoetingen met je mentor?
- Heeft het contact met je mentor dingen veranderd in je leven? (vergelijk dit is met andere vormen van jeugdhulpverlening), Bijvoorbeeld op gebied van:
 - School
 - Werk
 - Contacten/hulpbronnen/netwerken
 - Normen, waarden

- Sociale vaardigheden/contact (ouders, leeftijdgenoten, onbekenden, hoger geplaatsten)
- Horizonsverruiming (nieuwe plekken, mensen, situaties)
- Interesses/hobby's
- Emotioneel vlak (zelfvertrouwen etc.)
- Praktische vaardigheden
- Culturele voorzieningen

Over mentor organisatie

- Wat voor soort contact heb je met de mensen van de mentororganisatie?
- Hoe vaak zie of spreek je hen?
- Waarover gaan die ontmoetingen of gesprekken?
- Zou je willen dat ze bepaalde dingen anders of beter zouden doen?