

Wat is het effect van mentoring?

Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



HET IS AANNEMELIJK DAT MENTORING DE WERKLOOSHEID ONDER MIGRANTENJONGEREN KAN VERMINDEREN

De werkloosheid onder jongeren van niet-westerse herkomst is veel hoger dan de gemiddelde werkloosheid onder alle jongeren. Zo was van de jonge autochtonen (tussen 15 en 25 jaar) in 2014 10% werkloos, terwijl dat onder Marokkaans-Nederlandse jongeren 28% was, onder Turks-Nederlandse jongeren 25% en onder Surinaams-Nederlandse 26%.

Een veelgebruikte werkwijze om jeugdwerkloosheid tegen te gaan is mentoring. Dat is een vorm van begeleiding die zich kenmerkt door een één-op-één relatie tussen mentor en mentee, waarbij de ontwikkeling van de mentee centraal staat. In de praktijk worden er diverse termen voor mentoring gebruikt. Bijvoorbeeld coaching, maatjesprojecten en tutoring.

Kennisplatform Integratie & Samenleving onderzocht op basis van literatuuronderzoek of de inzet van mentoring de jeugdwerkloosheid onder migrantenjongeren vermindert. Leidt het koppelen van een mentor tot meer zelfvertrouwen en meer sociale contacten en daardoor tot meer kans op werk? En wanneer is een mentorrelatie succesvol?



Mentoring vergroot het zelfvertrouwen

Studies laten zien dat mentoring helpt om problemen onder jongeren te reduceren, zoals criminaliteit, drugs- en gedragsproblemen en vroegtijdig schoolverlaten. Dit is een heel andere kwestie dan de arbeidsmarktdeelnemers, maar het wordt wel vaak aangehaald bij het bespreken van positieve effecten van mentoring voor het vinden van werk. Eén Amerikaans onderzoek stelt dat er geen bewijs is voor de aanname dat mentoring het zelfvertrouwen van jongeren vergroot. Verschillende Nederlandse studies (kwalitatief en kwantitatief) leveren wel ondersteuning voor de veronderstelde positieve effecten van mentoring op het vergroten van zelfvertrouwen. Ook voor migrantenjongeren helpt mentoring als het gaat om het zelfvertrouwen. Kortom, aan de hand van de besproken bevindingen lijkt het plausibel dat mentoring het zelfvertrouwen vergroot.

Zelfvertrouwen vergroot de arbeidsmarktkansen

Diverse onderzoeken tonen aan dat zelfvertrouwen een positief effect heeft op de arbeidsmarktkansen van jongeren. Dat stimuleren van zelfvertrouwen lijkt bovendien effectiever als ook het zelfvertrouwen in het vriendennetwerk wordt gestimuleerd. Zo blijken leerlingen op het mbo die vrienden hebben met een groot werkgerelateerd zelfvertrouwen actiever te solliciteren en meer banen aangeboden te krijgen. Hoewel het erop lijkt dat zelfvertrouwen een positief effect heeft op het vergroten van de kansen op een baan, zijn er ook onderzoeken die dat niet vinden. Voorzichtigheid is daarom geboden bij het trekken van te stellige conclusies.

Mentoring versterkt 'sociale klasse overstijgende' contacten

Verschillende studies bevestigen het effect van mentoring op zogeheten 'sociale klasse overstijgende contacten' oftewel sociaal kapitaal. Dat effect kan zowel direct als indirect plaatsvinden:

- Direct: mentoren kunnen hun mentees rechtstreeks introduceren bij hun sociale contacten.
- Meer indirect: mentees kunnen gestimuleerd worden om ondernemend te zijn en initiatief te nemen.

Daarbij is het van belang dat mentees worden getraind in hun sociale vaardigheden om op eigen kracht nieuwe netwerken te leren aanboren. Een belangrijke kanttekening hierbij: deze nieuwe contacten kunnen van vluchtige aard zijn en een oppervlakkig karakter hebben. Belangrijk is om te kijken of de mentee wel of niet een kansrijk profiel heeft. Voor mentees die meer ondersteuning nodig hebben, is het waarschijnlijk dat vluchtige ontmoetingen niet tot de gewenste resultaten leiden. Het aanreiken van handvatten waarmee mentees zelf nieuwe contacten kunnen opdoen, kan effectief zijn mits mentoren zorgen voor een duurzame insluiting in hun netwerken.



‘Sociale klasse overstijgende’ contacten versterken kansen op de arbeidsmarkt

Kwantitatief onderzoek toont dat sociaal kapitaal de arbeidsmarktkansen van werkloze jongeren vergroot en zelfs tot betere, vaste arbeidscontracten leidt. Ook blijkt dat de kwaliteit van het vriendschapsnetwerk daarbij een belangrijke rol speelt: niet zozeer de grootte van het vriendschapsnetwerk is hierbij van belang, maar vooral de zogeheten ‘zelfeffectiviteit’: het geloof in de eigen bekwaamheid om succesvol te kunnen presteren. Het hebben van een klein (vrienden) netwerk kan alsnog tot betere arbeidsmarktkansen leiden wanneer dat netwerk een hoge mate van werkgerelateerde zelfeffectiviteit heeft.

‘Etnisch overstijgende’ contacten lijken geen effect te hebben

Migrantenjongeren blijken opmerkelijk genoeg vaak een groter en meer divers netwerk te hebben dan autochtone jongeren. Dit contrasteert met het conventionele standpunt dat deze jongeren over minder sociaal kapitaal beschikken en daardoor een zwakkere positie hebben op de arbeidsmarkt. Een mogelijke verklaring hiervoor kan liggen in het feit dat de percepties van de jongeren zelf zijn gemeten. Hierdoor kunnen er verschillen zijn in wat jongeren verstaan onder ‘iemand kennen’.

Toch leidt dat niet direct tot betere kansen op het vinden van werk, zo blijkt uit verschillende studies. Dat zou kunnen liggen aan de noodzaak van ‘sectorspecifiek’ sociaal kapitaal boven ‘algemeen’ sociaal kapitaal of de onderlinge solidariteit binnen een netwerk.

Persoonlijkheidskenmerken doen ertoe

Uit onderzoek blijkt dat individuele karakteristieken zoals extravert en ‘networking comfort’ (de mate dat iemand comfortabel is en/of zich niet schaamt om anderen te vragen naar hulp) ook van belang zijn voor het effect van netwerken op het vinden van een baan. Jongeren die zich niet op hun gemak voelen tijdens het netwerken zullen minder effectief gebruik kunnen maken van klasse overstijgende sociale contacten, zo blijkt uit studies. Simpelweg het vergroten van het netwerk lijkt niet zoveel zin te hebben. Het gaat erom hoe het netwerk wordt gebruikt en hoe de jongere zich opstelt. In het begeleiden van de jongeren hierbij lijkt een schone taak te liggen voor de mentoren.



Welke mentor is nodig voor een goede mentoringrelatie?

De invloed van sociaal-demografische factoren – ook wel ‘surface level’ kenmerken genoemd - als sociale afstand, sekse, leeftijd of etniciteit op de mentoringrelatie komt uit de onderzoeken niet eenduidig naar voren. Vooral een goede klik of chemie tussen mentor en mentee – deep level kenmerken - lijkt een voorwaarde voor succesvolle mentoring. Dit lijkt vooral samen te hangen met zogeheten ‘gepercipieerde sociaal-culturele afstand’ (de verschillen in de leefwereld tussen mentor en mentee). Sommige onderzoekers benadrukken dat het wel van belang is om rekening te houden met de voorkeur voor geslacht of etniciteit, om het vertrouwen van de mentee (en de ouders) te winnen.

Alleen leeftijd blijkt een belangrijke factor te zijn. Een mentor die tenminste 15 jaar ouder is dan zijn of haar mentee, draagt meer bij aan het zelfvertrouwen en de sociale vaardigheden van de mentee dan een mentor uit dezelfde leeftijdsgroep. Ook het open staan voor andere culturen – oftewel openmindedness – komt naar voren als een eigenschap die nodig is voor het werken met jongeren van niet-westerse herkomst.

Randvoorwaarden voor mentoring die de arbeidsmarktkansen vergroten

Mentoring kan bijdragen aan het vergroten van de arbeidsmarktkansen, maar zeker niet per definitie, zo blijkt uit de literatuurstudie. Als het niet goed is georganiseerd, dan kan mentoring zelfs averechts werken. Hoewel mentoring potentie heeft voor het vergroten van kansen op arbeidsparticipatie, is volgens wetenschappelijke maatstaven het definitieve bewijs nog niet geleverd. Daarnaast zijn de meeste mentoringprojecten gericht op risicojongeren met eerst op te lossen problemen als dreigende schooluitval of ernstige psychosociale problematiek en voor wie een baan nog een brug te ver is. Hierdoor is er weinig bekend over de effectiviteit van mentoring bij de meer ‘kansrijke’ groep jongeren die ondersteuning nodig heeft bij het vinden van een baan. Projecten voor de meer ‘kansrijke’ groep (in termen van arbeidsmarkt) zijn er minder.

Uit het evaluatieonderzoek komen een viertal succesfactoren en organisatorische randvoorwaarden naar voren die een geslaagde mentoringrelatie mogelijk zouden kunnen maken.



SUCCESSFACTOR 1: ZORG VOOR EEN HECHTE BAND TUSSEN MENTOR EN MENTEE

- Kleinschaligheid draagt bij aan de positieve effecten van mentoring
- Mentoringrelatie van minstens 12 maanden levert meer positieve effecten op

SUCCESSFACTOR 2: MAAK EEN EFFECTIEVE MATCH

- Matching tussen mentor en mentee op basis van deep level kenmerken
- Zorg voor een kleine gepercipieerde sociaal-culturele afstand
- Selecteer mentor op "openmindedness"
- Werk vanuit een antropologisch cultuurbegrip
- Een mentor met een "helpende" achtergrond zoals leraren
- Mentoring niet geschikt bij probleemgedrag en notoire probleemjongeren

SUCCESSFACTOR 3: BIEDT EEN SOLIDE ONDERSTEUNINGSSTRUCTUUR

- Duurzame aandacht vanuit projectleider voor mentor en mentee
- Professionalisering in screening, matching, begeleiding en training voor mentoren
- Structurele monitoring, evaluatie en volgsystemen kunnen knelpunten sneller opsporen en oplossen

SUCCESSFACTOR 4: BEZIE MENTORING IN EEN BREDE CONTEXT

- Mentoring is geen substituuut voor ouders/voogd en professionele hulpverlening
- Betrekken van ouders bij de mentoring vergroot het succes van mentoring
- Goede afstemming met en aansluiting bij reguliere hulpverlening bij complexe problematiek

