



#### Opdrachtgever

Kennisplatform Integratie en  
Samenleving

#### Opdrachtnemer

Movisie / I. Taouanza, S. Keuzenkamp

#### Onderzoek

*Mentoring tegen jeugdwerkloosheid :  
werkt deze aanpak bij  
migrantenjongeren?*  
Einddatum – 3 maart 2016

#### Categorie

*Interventies/re-integratie-interventies*

# Mentoring tegen jeugdwerkloosheid : werkt deze aanpak bij migrantenjongeren?

## Conclusie

Eerste in een reeks publicaties over de vraag wat er werkt bij de aanpak van werkloosheid onder jongeren met een migrantenachtergrond. In aansluiting op verandertheorieën worden de volgende onderzoeksvragen onderscheiden: (1a) in welke mate zorgt mentoring voor meer zelfvertrouwen en (1b) in hoeverre zorgt zelfvertrouwen voor betere arbeidsmarktkansen; (2a) in hoeverre levert mentoring sociale klasse overstijgende contacten op en (2b) in hoeverre heeft sociaal kapitaal effect op de arbeidskansen; (3) welk type mentor is nodig voor een succesvolle mentoringrelatie; en (4) onder welke randvoorwaarden kan mentoring de arbeidskansen van jongeren vergroten? Volgens het evaluatieonderzoek is het aannemelijk dat de inzet van een mentor de arbeidskansen vergroot. Maar als de mentoring niet goed is georganiseerd, werkt die averechts.

## Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/d7lupr8w>





# Mentoring tegen jeugdwerkloosheid

Werkt deze aanpak bij migrantenjongeren?



**Auteurs: Ikram Taouanza, Saskia Keuzenkamp**  
**Datum: 3 maart 2016**





## Inhoudsopgave

Inleiding .....	3
1 Mentoring: aanpak en verandertheorieën.....	6
2 Mentoring en zelfvertrouwen .....	12
3 Zelfvertrouwen en arbeidsmarktkansen .....	17
4 Mentoring en sociale klasse overstijgende contacten .....	20
5 Sociaal kapitaal en arbeidsmarktkansen .....	23
6 Type mentor .....	29
7 Randvoorwaarden voor mentoring .....	35
Samenvatting en conclusies .....	39
Literatuur .....	45



## Inleiding

### **Hoge jeugdwerkloosheid onder jongeren met een migrantenachtergrond**

De werkloosheid onder jongeren met een migrantenachtergrond is veel hoger dan de gemiddelde werkloosheid onder jongeren. Zo was van de 15- tot 25-jarige autochtonen in 2014 10% werkloos, terwijl dit bij Marokkaans-Nederlandse jongeren 28% was, bij Turks-Nederlandse jongeren 25% en bij Surinaams-Nederlandse jongeren 26% (Bellaart, Aussems & Wichgers, 2015). Dit probleem bestaat al heel lang en is met de economische crisis alleen maar verergerd. Er zijn inmiddels tal van studies verschenen waarin de oorzaken onder de loep zijn genomen en adviezen worden gegeven voor verbetering van de situatie. Zo publiceerde de Sociaal-Economische Raad (SER) in 2007 het advies *Niet de afkomst maar de toekomst* en richtte deze raad de werkgroep Benutting Arbeidspotentieel Migrantjongeren op. Er volgden concrete acties, zoals het project Link2Work. Daarin wordt gewerkt met bedrijfsmentoren: mensen met een aantal jaren werkervaring die zich vrijwillig inzetten voor het vergroten van kansen op werk voor jongeren met een groot risico op werkloosheid. Hoewel er al tal van initiatieven zijn genomen om de arbeidsdeelname van migrantjongeren te vergroten, is het probleem nog altijd substantieel. Daar komt bij dat er vrij weinig bekend is over de effectiviteit van die maatregelen. Het is goed denkbaar dat (sommige) maatregelen effectief zijn, maar goed effectonderzoek ontbreekt veelal. Belangrijke redenen daarvoor zijn dat dergelijk onderzoek kostbaar en vaak niet makkelijk uitvoerbaar is en dat politici vaak liever acties willen dan onderzoek. In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) doet het Kennisplatform Integratie en Samenleving momenteel onderzoek om meer zicht te krijgen op de effectiviteit van verschillende aanpakken.

### **Evaluatie van effectiviteit van interventies**

Bij evaluatieonderzoek wordt vaak gelijk gedacht aan een onderzoek waarin twee groepen worden vergeleken, waarbij mensen willekeurig zijn ingedeeld. Bij de ene groep vindt een interventie plaats en bij de andere niet. Er vindt een meting vooraf plaats en één na afloop van de interventie. Vergelijking van de veranderingen in beide groepen levert uitsluitsel over het effect van de interventie. Deze vorm van onderzoek, het klassiek experimenteel onderzoek (ook aangeduid met het Engelse acroniem RCT), is in de sociale werkelijkheid echter vaak lastig uitvoerbaar.

Er zijn echter ook andere, eenvoudiger methoden van evaluatieonderzoek (Omlo, Bool & Rensen, 2013). Een voorbeeld daarvan is theorie-gestuurde evaluatie (zie onder andere Lub, 2013). Daarin worden niet de interventies zelf in de praktijk



onderzocht, maar de aannames die eraan ten grondslag liggen (de verandertheorie). Vervolgens wordt bestaande wetenschappelijke literatuur bestudeerd, om na te gaan hoe plausibel die aannames zijn. Om een voorbeeld te noemen: voorlichtingscampagnes die mensen informeren over de schadelijkheid van roken met als doel het aantal rokers te verminderen. De aanname is dan dat kennis over de schadelijke gevolgen van roken, rokers ertoe brengt daarmee te stoppen. Een theorie-gestuurd onderzoek is erop gericht na te gaan welk bewijs er al geleverd is dat kennis gedragsverandering kan bevorderen en welke randvoorwaarden daarvoor van belang zijn.

In zijn boek *Schoon, heel en werkzaam* (2013) paste Lub deze methode toe op interventies gericht op het vergroten van leefbaarheid van buurten. Hij laat zien welke interventies meer en welke minder kansrijk zijn om effect teweeg te brengen en over de condities die daarbij van belang zijn. Dergelijk onderzoek helpt de praktijk bij het verder doordenken en verbeteren van de aanpak. Of de aanpak ook werkelijk effectief is, zal met concreet empirisch onderzoek nagegaan moeten worden. Theorie-gestuurd onderzoek biedt echter al wel inzicht in de plausibiliteit dat iets effectief zal zijn.

### **Onderzoeksvraag**

Deze publicatie is een eerste in een bescheiden reeks over de vraag 'Wat werkt bij de aanpak van werkloosheid onder jongeren met een migrantenachtergrond?' Deze eerste publicatie gaat over mentoring, andere zullen onder meer gaan over het bevorderen van een weloverwogen studiekeuze en over het betrekken van het gezin en de lokale omgeving bij de aanpak. De centrale vraag in het overkoepelende project is: 'Wat weten we over het effect van aanpakken om de werkloosheid onder migrantenjongeren te verkleinen en onder welke voorwaarden zijn die aanpakken kansrijk?'

### **Werkwijze**

We hebben een theorie-gestuurde evaluatie uitgevoerd. Eerst is een inventarisatie gemaakt van interventies gericht op de aanpak van jeugdwerkloosheid van jongeren (zie voor een overzicht: <http://www.kis.nl/artikel/deze-aanpakken-zijn-ingezet-tegen-jeugdwerkloosheid>). Vervolgens gingen we na welke aannames ten grondslag liggen aan die interventies: wat zijn de verandertheorieën bij deze interventies? De volgende fase bestond uit literatuuronderzoek. Vooral via Google Scholar is gezocht naar artikelen en andere publicaties die informatie bevatten over (delen van) die verandertheorieën. Er is allereerst gekeken of er overzichtsartikelen, reviews en meta-analyses zijn, maar er zijn ook andere bronnen geraadpleegd: kwantitatieve en kwalitatieve studies. Voor deze eerste publicatie over mentoring gaat het in totaal om ruim veertig bronnen.



Vaak gaat de literatuur overigens niet specifiek over jongeren met een migrantenachtergrond, maar over jongeren in het algemeen. De aannames bij de aanpak gaan echter wel uit van specifieke aanpakken die nodig zijn. Een voorbeeld daarvan is het gebrek aan een goed netwerk, autochtone jongeren zouden betere netwerken hebben. In de studies die we bekeken, gingen we vooral na welk bewijs er is voor het belang van netwerken voor het verkrijgen van werk, waar mogelijk ook met aandacht voor de vraag of inderdaad blijkt dat er verschil in netwerken is tussen die groepen.



## 1 Mentoring: aanpak en verandertheorieën

De oorsprong van het idee van mentoring is al heel oud. Sinds het begin van de vorige eeuw werd bepleit dat 'de elite' de 'minder bedeelden' zou moeten helpen door het initiëren van sociaal contact. De geboden hulp aan de minder bedeelden zou hun sociaal en cultureel kapitaal vergroten waardoor maatschappelijke problemen ook zouden worden opgelost (Uyterlinde, Lub, De Groot & Sprinkhuizen, 2009, Lub, 2013). Dit verheffingsideaal stond aan de basis van de eerste zogenoemde mentoraatsprojecten.

In de loop der jaren is de populariteit van mentoring toegenomen. In 2005 werd in Nederland het project *De Sociale Agenda* gelanceerd, een initiatief van de Volkskrant, de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling en het Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken. Daarbij werd de vraag gesteld welke zaken op de sociale agenda moesten komen te staan en welke oplossingen daarbij hoorden. Het mentoraat is toen genomineerd en werd gezien als het meest veelbelovende instrument voor het vergroten van maatschappelijke kansen (Vos, 2014). Sindsdien is het mentoraat, of *mentoring* zoals we het tegenwoordig noemen, ook een veelgebruikte aanpak als het gaat om jongeren uit achterstandsgroepen (Engbersen et al, 2008: 95). Een landelijke inventarisatie laat zien dat in 2008 in Nederland 147 mentoringprojecten in het voortgezet onderwijs actief waren (Beekhoven et al, 2009; aangehaald door Uyterlinde et al, 2009). Ook buiten de schoolcontext is mentoring populair, het is een veelgebruikt instrument als het gaat om jeugdwerkloosheid.

Wat is er eigenlijk bekend over het effect van mentoring op de arbeidsmarktdeelname van vooral jongeren met een migrantenachtergrond? Wat is de verandertheorie over de werkzame mechanismen daarbij? Welke type mentor levert de beste resultaten op en welke selectiegronden zijn daarbij van belang? En welke (organisatorische) randvoorwaarden zijn nodig voor een succesvol mentoraat? In dit rapport zetten we wetenschappelijke inzichten over het gebruik van mentoring als interventie op een rij, toegespitst op de arbeidsdeelname van jongeren met een migrantenachtergrond.

### **Voorbeelden van interventies**

Er zijn verschillende projecten die gebruik maken van mentoring om de arbeidsmarktkansen van jongeren te vergroten. Hieronder worden twee aanpakken beschreven.





## **Voorbeeldinterventie: Link2Work**

### *Doestellingen volgens de website*

Doel van Link2Work is een brug te slaan tussen de arbeidsmarkt en jongeren met een extra groot risico op jeugdwerkloosheid. Dit wordt gedaan door het versterken van bestaande maatschappelijke initiatieven die zich bezighouden met mentoring, coaching en *peer-to-peer* activiteiten voor jongeren. De verbinding van jongeren aan mentoren moet ervoor zorgen dat jongeren de stap naar werk kunnen maken. Uit onderzoek van de SER bleek dat bestaande mentor- en *peer-to-peer* projecten effectief waren: de begeleiding door een mentor met ervaring als werknemer, werkgever of ondernemer bleek een goede aanpak te zijn. Echter, de link naar de arbeidsmarkt ontbrak. Op basis van die conclusie werd het project Link2Work gevormd.

### *Doelgroep(en)*

Jongeren met een extra groot risico op werkloosheid.

### *Methodiek*

Er worden 'bedrijfsmentoren' geworven vanuit de netwerken van SER, SZW en deelnemende gemeenten. Deze bedrijfsmentoren hebben ervaring als werkgever, werknemer of zzp'er. De invulling van de aanpak varieert van het openstellen van het netwerk, ondersteuning bij sollicitaties, aanbieden van werkervaringsplaatsen of advisering van bestaande projecten. Van jongeren wordt verwacht dat zij minder kansrijke jongeren uit de eigen omgeving helpen (*peer-to-peer* coaching).

### *Organisatie*

De SER-leden VNO-NCW en MKB-Nederland, FNV Jong, CNV Jongeren, MHP Young Professionals, het ministerie van SZW en de Ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid Mirjam Sterk.

### *Website*

<http://www.ser.nl/nl/themas/link2work.aspx>



## **Voorbeeldinterventie: Mentorprogramma Friesland**

### *Doestellingen volgens de website*

MentorProgramma Friesland (MPF) zoekt naar de beste koppeling tussen de vraag (leerdoel van de student) en het aanbod (unieke ervaring van de mentor). Aanvankelijk was het programma bedoeld om de kansen voor anderstaligen te vergroten. Maar al snel konden alle studenten van de deelnemende instituten aangeven dat zij zich graag bij levensvragen en andere belangrijke zaken wilden laten ondersteunen door een mentor met een rijke werkervaring. Het MPF is een provinciaal samenwerkingsverband van beroepsonderwijs, bedrijfsleven, overheid en welzijn. Kenmerkend is de inbedding in het onderwijs via een Leerwerkbedrijf en de nauwe samenwerking met de doelgroep (voor en door jongeren).

### *Doelgroep(en)*

Het MentorProgramma Friesland is een buitenschools begeleidingsprogramma voor deelnemers van vier partnerinstellingen in Friesland: Friesland College, ROC Friese Poort, NHL Hogeschool en Stenden Hogeschool. De activiteiten worden ook ingezet ten behoeve van vmbo-jongeren in de provincie. Hierdoor is de doorlopende leerlijn vmbo - mbo - hbo compleet. Het programma stelt haar diensten beschikbaar voor alle jongeren in Friesland. Hierdoor kan het programma preventief in plaats van probleemoplossend werken. Jongeren horen over de mogelijkheid van mentoring via hun docent, begeleider of door een voorlichting van *mentees* en studentmentoren. Jongeren die behoefte hebben aan een steuntje in de rug, positieve rolmodellen en een luisterend oor, kunnen zich aanmelden.

### *Methodiek*

Het MPF heeft een methodiek ontwikkeld die breed toegepast kan worden in het beroepsonderwijs, gericht op rolmodelschap, ambities, doorstroom en activiteiten door en voor jongeren. Deelnemers worden gekoppeld aan rolmodellen uit een vervolgstudie of het bedrijfsleven.

### *Website*

[http://www.mentorprogrammafriesland.nl/pageid=20/Over\\_ons.html](http://www.mentorprogrammafriesland.nl/pageid=20/Over_ons.html)

## **Mentoring in het algemeen**

Mentoring 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 gebruikt. Naast



'mentoring' zijn dat: 'coaching', 'maatjesprojecten' en 'tutoring'. In dit onderzoek spreken we consequent over mentoring, waarin het vergroten van de maatschappelijke kansen van jongeren het doel is.

Meijers en Reuling (2002) constateren dat er drie soorten mentoring bestaan. *Tutoring* is een cognitief gerichte aanpak: een begeleiding waarin de jongere allerlei cognitieve en mentale vaardigheden kan oefenen onder leiding van zijn tutor. Daarnaast is er de *klassieke mentoring*, waarin een meer levensperspectiefgerichte aanpak centraal staat. De begeleiding komt van iemand met meer (levens)ervaring en is gericht op verdieping of verandering. Tussen deze twee soorten van mentoring in vinden we *student-mentoring*: een studentmentor die de mentee kan helpen bij schoolproblemen en opgroeien. Dit type mentor mist echter de ervaring van een volwassene, waardoor hij of zij moeilijk kan helpen bij zaken als het verwerven van een arbeidsidentiteit of het maken van een beroepskeuze (2002: 5).

Aan mentoring worden twee positieve functies toegedicht, namelijk: carrièreontwikkeling en psychosociale support. De eerste functie richt zich op zaken als coaching, verbeteren van prestaties en vergroten van competenties. De tweede is gericht op het interpersoonlijke contact, daarbij horen raadgeving, persoonlijke steun en vriendschap (Kram, 1985, aangehaald in Van Esbroeck & Pepermans, 2003: 57).

Aangenomen wordt dat jongeren of leden van achterstandsgroepen door maatschappelijk geslaagde burgers geholpen moeten worden bij het vergroten van hun maatschappelijke kansen (Lub & Broekman, 2006; Engbersen et al., 2008). Er hoeft echter niet altijd sprake te zijn van een probleemsituatie waarin de mentee een kwetsbaar profiel heeft (gedragsproblematiek; schulden; gebrek aan motivatie); mentoring wordt ook geregeld als een preventief middel ingezet bij 'kansrijke' jongeren en vaak ook onder het motto 'Baat het niet dan schaadt het niet' (Uyterlinde et al., 2009: 69).

### **Mentoring en arbeidskansen**

Onderzoek naar het effect van mentoring op arbeidskansen onder jongeren is schaars. Doorgaans wordt mentoring binnen het onderwijsdomein bestudeerd en staat men stil bij de gevolgen voor schoolprestaties en het (terugdringen van) vroegtijdig schoolverlaten. Zo onderzochten Meijers en Reuling (2002) of mentorprojecten op scholen bijdragen aan preventie van voortijdig schooluitval, uitval uit werkgelegenheidstraject en aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt. Ze vonden positieve resultaten: leerlingen gaven in diepte-interviews aan dat hun mentor een grote rol speelde in het nadenken over en ontwerpen van hun school- en levensloopbaan. Meijers en Reuling concluderen dat "deelname aan een mentorproject inderdaad de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt



verbetert en de motivatie van de mentee voor school en beroepskeuze verdiept.” (2002: 4).

Mentoringprojecten die zich richten op werkloze jongeren met een migrantenachtergrond, zijn er in eerste instantie op gericht om de toegang tot werk voor jongeren te vergemakkelijken. Deze doelstelling voert terug op de zogenaamde ‘differentiëtheese’, die de werkloosheid onder migranten verklaart door de eenzijdige netwerken (sociaal kapitaal) en oriëntaties (cultureel kapitaal) van migranten (Veenman, 1997). Er is weinig empirisch onderzoek verricht naar mentoring specifiek voor migrantenjongeren, maar het is ook de vraag in hoeverre specifieke factoren die exclusief gelden voor deze jongeren daadwerkelijk van belang zijn voor succesvolle mentoring. Desalniettemin bieden de gevonden studies interessante bevindingen en contextuele kennis over de vraag ‘Wat werkt rond mentoring?’.

### **Verandertheorie en bronnen**

Over jongeren met een migrantenachtergrond wordt beweerd dat zij de noodzakelijke hulpbronnen missen en daarom relatief vaker werkloos zijn vergeleken met autochtone jongeren. Eén van die hulpbronnen is een sociale omgeving die de nodige emotionele ondersteuning kan geven. Deze ondersteuning zou het zelfvertrouwen van de jongere vergroten waardoor de kansen op arbeidsdeelname worden vergroot (verandertheorie 1a). Een ander gevolg van het eenzijdige netwerk van deze jongeren is dat zij geen sociale klasse overstijgende contacten in hun omgeving hebben, wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van een arbeidsmarktrelevant netwerk en uiteindelijk voor de arbeidsparticipatie (verandertheorie 1b).

#### **Theorie 1a**

##### **Causale keten:**

Jongere koppelen aan mentor > jongere verkrijgt meer zelfvertrouwen > vergroting arbeidsmarktkansen

#### **Theorie 1b**

##### **Causale keten:**

Jongeren koppelen aan mentor > jongere verkrijgt sociale klasse overstijgende contacten > vergroting arbeidsmarktkansen



## Onderzoeksvragen

In aansluiting op de verandertheorieën onderscheiden we de volgende onderzoeksvragen.

1. a: In welke mate zorgt mentoring voor meer zelfvertrouwen van jongeren?  
b: In hoeverre zorgt het hebben van zelfvertrouwen voor betere arbeidsmarktkansen?
2. a: In hoeverre levert mentoring sociale klasse overstijgende contacten op?  
b: in hoeverre heeft meer sociaal kapitaal effect op de vergroting van de arbeidskansen?
3. Welke type mentor is nodig voor een succesvolle mentoringrelatie?
4. Welke randvoorwaarden zijn er voor mentoring waarmee de arbeidskansen van jongeren kunnen worden vergroot?



## 2 Mentoring en zelfvertrouwen

Inspiratie en motivatie: dat zijn enkele sleutelwoorden die vaak terugkomen als het gaat om mentoring. De mentor zou het zelfvertrouwen van jongeren stimuleren. Maar is hier ook wetenschappelijk bewijs voor? De eerste onderzoeksvraag gaat hierover. Alvorens daarop in te gaan eerst enkele woorden over het begrip 'zelfvertrouwen'. Hoewel dit een zeer gangbaar begrip is, verstaat niet iedereen er hetzelfde onder. Soms gaat het bijvoorbeeld over het vertrouwen in de eigen mogelijkheden, soms duidt het meer op een gevoel van eigenwaarde. Dit begrip wordt in de wetenschappelijke literatuur op verschillende manieren gedefinieerd en geoperationaliseerd. Zo wordt de term 'self-efficacy' veel gebruikt in studies over zelfvertrouwen. Het wordt in het Nederlands ook wel vertaald met 'zelfeffectiviteit' en verwijst naar het geheel van opvattingen of oordelen over de eigen bekwaamheid om succesvol te presteren (Bandura, 1997). Maar zoals zal blijken worden ook de termen *emotioneel welbevinden*, *locus of control* (het geloof dat niet externe maar interne factoren bepalend zijn voor het succes) en *sense of mastery* (een combinatie van werkgerelateerde self-efficacy en locus of control ) gebruikt als het gaat om zelfvertrouwen. Op het eerste oog lijken ze hetzelfde te bedoelen, maar de afbakening van de begrippen is niet altijd helder. Deze conceptuele keuzes kunnen tot verschillende accenten leiden, wat het vergelijken van uitkomsten lastig maakt.

### **Randomized Controlled trials en meta-analyses**

Voor zover bekend zijn er geen Randomized Controlled Trials (RCT's)<sup>1</sup> verricht naar de effecten van mentoring op de arbeidsmarktkansen van jongeren. Wel zijn er RCT's uitgevoerd naar de effecten van mentoring op risicojongeren met criminaliteits-, drugs- en gedragsproblematiek (Tolan et al., 2013; Dubois, Valentine, Holloway & Harris, 2002). Dit is een ander domein dan de arbeidsmarkt, maar deze Amerikaanse studies worden wel veel aangehaald in de literatuur over mentoring om te beargumenteren dat het een waardevolle aanpak is.

De Amerikaanse onderzoekers Tolan et al. (2013) concluderen op basis van 164 studies (waarvan 27 RCT's) dat mentoring jeugdcriminaliteit, drugsgebruik en gedragsproblematiek afremt. De auteurs wijzen echter ook op het gebrek aan relevante informatie over wat die mentoring precies behelst. Hierdoor is er geen inzicht in de werkzame mechanismen achter het succes (2007: 8). Een ander veel geciteerde meta-analyse komt van Dubois et al. (2002). Zij onderzochten

---

<sup>1</sup> Onderzoeken met een willekeurig samengestelde onderzoeksgroep en een controle-groep en met een voor- en nameting.



55 kwantificeerbare evaluaties van mentoringprogramma's en concludeerden dat risicojongeren met een gemiddelde problematiek baat hebben bij mentoring. Dit zijn interessante bevindingen over mentoring maar ze gaan over een heel ander domein, namelijk jeugdcriminaliteit en dus niet de arbeidsmarkt. Desalniettemin worden deze studies veel genoemd in onderzoeken naar mentoring voor jongeren. Dit brengt het gevaar met zich mee dat de positieve effecten op dit domein ook op andere vlakken worden verwacht, zoals op het zelfvertrouwen, het sociaal kapitaal en wellicht ook op de arbeidsmarktdeelname. Het is de vraag of dat terecht is.

In Nederland is door het Centraal Planbureau (CPB) een RCT-onderzoek uitgevoerd naar mentoring en voortijdig schoolverlaten (N=450). Hieruit blijkt dat het effect van een intensief coaching programma substantieel is in het voorkomen van studie-uitval en in het voorkomen dat de mentee het onderwijs compleet verlaat. Na een jaar coaching zou er sprake zijn van 40% minder voortijdig schoolverlaten en dit neemt na twee jaar toe (Van der Steeg, Van Elk & Webbink, 2012).

We vonden een Amerikaanse RCT-studie waarin onder meer is gekeken naar het effect op zelfvertrouwen bij jongeren. Grossman & Tierney (1998) onderzochten de effecten van het Big Brother Big Sister mentoring-programma in Amerika en toonden aan dat mentoring tot verbeteringen leidt bij mentees. Met een steekproef van 1.100 jongeren (leeftijdscategorie 10-16 jaar), waarvan de helft gekoppeld werd aan een mentor en een de controlegroep geen mentor had, werd duidelijk dat de mentees onder andere beter sociaal gedrag gingen vertonen, beter gingen presteren op school en een betere relatie kregen met hun ouders en leeftijdsgenoten. Op de dimensie van zelfvertrouwen, zelfwaarde en zelfacceptatie werden echter geen significante resultaten gevonden.

### **Ander onderzoek naar mentoring**

Uit een kwalitatief onderzoek van Noorda et al. (2008, in: Uyterlinde et al., 2009: 8) naar het mentoringproject *School's Cool* komt naar voren dat mentoring positief gewaardeerd werd door mentees. Alhoewel de onderzoekspopulatie klein was met 20 mentees en 20 jongeren in de controlegroep, waren de concrete resultaten van het programma positief. De mentees scoorden beter op school, hadden een positiever zelfbeeld en verbeterden hun sociale vaardigheden vergeleken met de leerlingen van de controlegroep.

Soortgelijke resultaten vinden we ook bij het zogenaamde TOP-onderzoek van Vos, Pot & Dotinga (2012), een grootschalig longitudinaal evaluatieonderzoek van vijf jaar naar 25 mentoringprojecten. Centraal stond de vraag hoe effectief mentoring is en hoe projecten verder verduurzaamd kunnen worden. De mentees werden voor de start van het mentoringtraject en na het traject



geïnterviewd. Er was een controlegroep aanwezig die geen begeleiding ontving van een mentor en een groep die dat wel kreeg. De onderzoeksgroepen zijn echter niet gerandomiseerd, waardoor we niet kunnen spreken van een Randomized Controlled Trial. Uit het onderzoek bleek dat jongeren dankzij hun mentor meer zelfvertrouwen kregen, hun sociale vaardigheden verbeterden en beter aanspraak wisten te maken op hun sociale omgeving, vergeleken met de groep jongeren zonder mentor. Selectie-effecten zijn hier dus niet uit te sluiten (Vos et al., 2012: 89).

Engbersen et al. (2008) onderzochten de sociale verheffing die zou uitgaan van mentoring. Aan de hand van kwalitatieve interviews onder 16 mentorkoppels in vier mentoringprojecten werd onderzocht in hoeverre de mentee onder andere meer zelfvertrouwen kreeg dankzij de mentor. De mentees zijn bevraagd op wat de mentoringrelatie hen opleverde aan kennis, vaardigheden, omgangsvormen en attitudes. Eén van de bevindingen uit het onderzoek is dat mentoring de meeste winst oplevert op het gebied van zelfvertrouwen, het nemen van verantwoordelijkheid en het leren om zelfstandig te zijn.

Dit sluit aan bij de resultaten van Uyterlinde et al. (2009). De onderzoekers gebruikten een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden: een schriftelijke enquête onder mentoren en mentees in negen projecten (met een respons van 196 door mentoren ingevulde enquêtes en 122 door mentees ingevulde enquêtes) en diepte-interviews onder mentoren en mentees over hun ervaringen (N= 45). De onderzoekers onderzochten de door de respondent zelf ervaren effecten van mentoring. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen vier typen gepercipieerde effecten:

1. Emotioneel kapitaal: het emotioneel welzijn van de jongere, zoals meer zelfvertrouwen.
2. Sociaal kapitaal: de toegang tot nieuwe sociale hulpbronnen die de mentor mogelijk maakt. Heeft de mentee nieuwe mensen leren kennen en is de relatie met de ouders/*peers* verbeterd?
3. Cultureel kapitaal: een verzameling van gedragscodes en omgangsvormen voor succesvolle maatschappelijke participatie. Hieronder verstaan de onderzoekers het leren van sociale vaardigheden, praktische vaardigheden en horizonverruiming (nieuwe plekken bezoeken et cetera).
4. Academisch kapitaal: de leer- en werkprestaties en motivatie van de jongere.

Het meest genoemd zijn effecten op het vlak van *emotioneel kapitaal*. Ruim 48% van de mentees verklaart meer zelfvertrouwen te hebben door het mentoringtraject en 57% heeft meer vertrouwen in de toekomst dankzij de mentor. Wat betreft *cultureel kapitaal* zien we ook positieve effecten. Als het gaat om het opdoen van nieuwe vaardigheden, geeft 34% aan dat ze weten hoe ze zich moeten gedragen bij onbekenden, 43% is op nieuwe plekken gekomen en 30%





heeft nieuwe praktische vaardigheden geleerd door het contact met de mentor (Uyterlinde et al., 2009: 28-31).

We vonden slechts één studie (Van 't Hoog, Van Egten, Dotinga, De Hoog & Vos, 2011) die de effecten en werkzame factoren van mentorprojecten expliciet voor jongeren uit migrantengroepen onderzochten. Er zijn zowel kwantitatieve als kwalitatieve onderzoeksmethoden gebruikt op projectleidersniveau (enquête: N=63; interviews: N=25), mentorniveau (enquête: N=129; interviews: N=10) en mentee-niveau (enquête: N=68; interviews: N=10). De onderzoekers vergeleken hun onderzoeksresultaten met de uitkomsten bij autochtone mentees uit het *Evaluatieonderzoek Stimuleringsprogramma Mentoring* van het ISW – ook wel bekend als het eerdergenoemde TOP-onderzoek<sup>2</sup>. Op grond van de uitkomsten die de mentees zelf rapporteren, concludeerden Van 't Hoog et al. dat mentoring succesvol is om mentees met een migrantenachtergrond te helpen bij de persoonlijke ontwikkeling; hun emotioneel welbevinden is verbeterd. De mentee kreeg meer zelfvertrouwen, is trots op zichzelf, ziet de toekomst positief in en is tevredener over zijn of haar leven. Echter, de effecten van mentoring bij tweede of derde generatie jongeren van niet-westerse herkomst verschillen niet of nauwelijks met effecten bij autochtone jongeren. Het positieve effect van mentoring is voor beiden even groot. Een kanttekening hierbij is dat de auteurs van het onderzoek niet aangeven in hoeverre deze effecten significant zijn. In het TOP-onderzoek bekijken Vos et al. (2012) ook de effecten van mentoring voor risicojongeren. Dit zijn jongeren met zwaardere problematiek of die een 'curatief traject' volgen; ze zijn reeds uitgevallen van school, of ze zijn werkloos. Deze mentees scoren lager op zelfvertrouwen dan mentees in de reguliere mentoringtrajecten, maar maakten wel een grotere groei in zelfvertrouwen door. Vos et al. concluderen hieruit dat mentoring een goede aanvulling kan zijn op professionele hulpverlening voor risicojongeren.

## Conclusie

Er zijn drie Randomized Controlled Trials (RCT) en één meta-analyse gevonden over het effect van mentoring. Mentoring blijkt jeugdproblematiek, zoals criminaliteits-, drugs- en gedragsproblematiek te reduceren (Tolan et al, 2013; Dubois et al., 2002). Ook reduceert mentoring het voortijdig schoolverlaten (Van der Steeg et al., 2012). Dit is een heel andere kwestie dan de arbeidsmarkt-deelname, maar het wordt wel vaak aangehaald bij het bespreken van positieve effecten van mentoring voor het vinden van werk. Eén (Amerikaanse) RCT-studie

---

<sup>2</sup> Vos, M., Pot, H. & Dotinga, A. (2012). *Met mentoring naar de TOP: Toekomst, Ontwikkeling en Perspectief. Evaluatieonderzoek Stimuleringsprogramma Mentoringprojecten*. Groningen: Instituut voor Sociale Weerbaarheid.



(Grossman & Tierney, 1998) richt zich wel op de gevolgen van mentoring voor onder andere het zelfvertrouwen, maar vindt geen bewijs voor dit effect. Kijken we naar Nederlands onderzoek, dan zien we een ander beeld. Kwalitatief onderzoek (Uyterlinde et al., 2009; Engbersen et al., 2008) en (longitudinaal) kwantitatief onderzoek (Vos et al., 2012) leveren wel ondersteuning voor de veronderstelde positieve effecten van mentoring op het vergroten van zelfvertrouwen. Ook voor jongeren met een migrantenachtergrond helpt mentoring als het gaat om het zelfvertrouwen (Van 't Hoog et al., 2011). Kortom, aan de hand van de besproken bevindingen lijkt het plausibel dat mentoring het zelfvertrouwen vergroot.



### 3 Zelfvertrouwen en arbeidsmarktkansen

De volgende schakel in de eerste verandertheorie is dat het hebben van meer zelfvertrouwen leidt tot vergroting van de arbeidskansen. In deze paragraaf bespreken we wat er bekend is in de literatuur over zelfvertrouwen en het belang voor de arbeidsmarkt.

#### **Randomized Controlled Trials en meta-analyses**

Het effect van werkloos zijn op het zelfvertrouwen is regelmatig onderzocht (zie bijvoorbeeld: Warr, 1987; Feather, 1982, beide in: Schaufeli & Van Yperen, 1993). Ons gaat het echter vooral om het omgekeerde effect van zelfvertrouwen op de arbeidsmarktkansen. De zogenaamde '*reverse causation hypothesis*' stelt dat een laag zelfvertrouwen de kansen op het vinden van een baan verkleint (Vinokur & Schul, 1997; Kasl, 1982 in: Waters & Moore, 2002). We vonden hierover een RCT-onderzoek (Vinokur & Schul, 1997). In dat onderzoek is gekeken naar het effect van *sense of mastery* op het vinden van een baan. Het concept *sense of mastery* is volgens de auteurs samengesteld uit werkgerelateerde *self-efficacy*, een *internal locus of control* (het geloof dat niet externe maar interne factoren bepalend zijn voor het succes) en zelfvertrouwen (1997: 868). De auteurs onderzochten wat het effect zou zijn op werkzoekenden als zij getraind werden in hun zoekgedrag. Hierbij is gekeken in hoeverre het effect gemedieerd werd door de *sense of mastery*. Bij de controlegroep (N=552) werd de *sense of mastery* niet verhoogd en bij de andere groep (N=1249) wel. Het bleek dat het stimulerende effect van *sense of mastery* een significant effect had op het vinden van een baan. Bovendien bleek dit effect sterker te zijn voor de zogenaamde '*high-risk group*': mensen met depressieve klachten en financiële zorgen. Met andere woorden: het vergroten van het zelfvertrouwen blijkt een versterkend effect te hebben op het vinden van een nieuwe baan (Vinokur & Schul, 1997: 875).

#### **Kwantitatief onderzoek**

Een veel geciteerd, zij het al wat ouder onderzoek naar de effecten van psychologische factoren op arbeidsmarktkansen, is van Schaufeli en Van Yperen (1993). Aan de hand van een longitudinaal onderzoek onder jonge werkzoekende schoolverlaters (N=635) en langdurige werkloze volwassenen (N=467) onderzochten ze in hoeverre zelfvertrouwen invloed heeft op het vergroten van de arbeidsmarktkansen. Uit de regressieanalyse bleek er onder andere een causaal verband te bestaan tussen het hebben van meer zelfvertrouwen en toekomstige arbeidsparticipatie. Dit sluit aan bij eerdere studies waarin dit



verband ook is gevonden (Caplan, Vinokur, Price & Van Ryn, 1989; Winefield & Tiggemann, 1985, in: Waters & Moore, 2002).

Wat meer recent onderzochten Waters en Moore (2002) eveneens de 'reverse causation hypothesis' in een longitudinaal onderzoek met zowel werklozen (N=201) als werkenden (N=128). Na een nulmeting is de arbeidsmarktstatus van de respondenten na zes maanden opnieuw onderzocht. Het effect van zelfvertrouwen op de arbeidskansen bleek geen significante resultaten te geven in beide groepen. Dit is in tegenspraak met het eerdergenoemde onderzoek van Schaufeli en Van Yperen. De auteurs geven aan dat de tegenstrijdige bevindingen het gevolg kunnen zijn van conceptuele keuzes: termen als *self-efficacy*, *self-esteem* en *locus of control* zijn niet altijd helder afgebakend en kunnen verschillende resultaten opleveren (Waters & Moore, 2002: 602).

De Nederlandse onderzoekster Rüschoff (2015) bestudeerde de rol van zelfvertrouwen en het vinden van werk onder mbo-leerlingen. Zij onderzocht in hoeverre sociale relaties met leeftijdsgenoten het sollicitatiegedrag en de loopbaankeuzes van jongeren beïnvloeden gedurende de overgang van school naar werk. Een interessante invalshoek is dat naar de eigenschappen van het vriendschapsnetwerk van de jongere is gekeken: heeft het hebben van een vriendennetwerk met een hoge mate van *job-search self-efficacy* een motiverende invloed op de jongere als het gaat om sollicitatiegedrag en het vinden van een baan?

De leerlingen kregen tijdens het laatste jaar van hun opleiding en ook na de opleiding een vragenlijst (studie 1: N=109). Uit de studie blijkt dat de jongeren zichzelf inderdaad 'spiegelen' aan hun vrienden: jongeren die vrienden hebben met een hoge mate van (werkgerelateerd) zelfvertrouwen, solliciteren frequenter waardoor ze meer banen aangeboden krijgen gedurende de transitieperiode van school naar werk. Deze jongeren hebben drie jaar na hun afstuderen ook een significant grotere kans op het vinden van werk of het starten met een vervolgopleiding (studie 2: N=415).

Deze studie laat zien dat niet alleen het zelfvertrouwen van de jongere onderzocht moet worden, maar ook de vriendenkring van de jongere. Deze kan namelijk een (de)motiverende werking hebben op het individu.

## **Conclusie**

Dat werkloos zijn impact heeft op het zelfvertrouwen, lijkt wel aangetoond. Ons is het echter vooral te doen om het omgekeerde: heeft zelfvertrouwen effect op de arbeidsmarktkansen? Dit wordt ook wel de *reverse causation hypothesis* genoemd. We vonden een RCT-studie (Vinokur & Schul, 1997) en twee kwantitatieve onderzoeken (Schaufeli & Van Yperen, 1993; Caplan et al., 1989) die positieve effecten laten zien van zelfvertrouwen op de arbeidsmarktkansen. Recent Nederlands kwantitatief onderzoek naar de rol van het sociaal netwerk laat bovendien zien dat het (werkgerelateerde) zelfvertrouwen van vrienden ook



grote invloed heeft op de arbeidsmarktkansen van jongeren (Rüschhoff, 2015). Het stimuleren van zelfvertrouwen lijkt daarom effectiever als ook het zelfvertrouwen van het vriendennetwerk wordt gestimuleerd. Dit neemt echter niet weg dat de resultaten uit andere onderzoeken ambigu zijn: soms wordt wel een verband gevonden, soms ook niet. Dit kan verschillende redenen hebben: mogelijk wijkt het zoekgedrag van pasafgestudeerde jongeren die op zoek zijn naar een baan af van het zoekgedrag van langdurig werklozen. Daarnaast spelen conceptuele keuzes mogelijk ook een rol: termen als *self-efficacy*, *self-esteem* en *locus of control* zijn niet altijd eenduidig afgebakend en kunnen in verschillende onderzoeken dus verschillende resultaten opleveren.



## 4 Mentoring en sociale klasse overstijgende contacten

De tweede verandertheorie gaat over de aanname dat mentoring jongeren sociale klasse overstijgende contacten oplevert, wat hun kansen op het vinden van een baan vergroot. De eerste onderzoeksvraag daarbij is: In hoeverre levert mentoring sociale klasse overstijgende contacten op?

Relevante theorievorming over die overstijgende contacten is te vinden in de literatuur over sociaal kapitaal. De Amerikaanse politicoloog Robert Putnam (2000) onderscheidt *bonding* en *bridging capital*, respectievelijk bindend en overbruggend sociaal kapitaal. Bij het eerste gaat het om het hebben van contacten of een netwerk met mensen die overeenkomen als het gaat om afkomst, klasse, religie, leeftijd, et cetera. Bij overbruggend kapitaal gaat het over contacten tussen mensen die juist verschillen op deze punten. Binnen interventies voor werkloze jongeren wordt het eenzijdige netwerk van jongeren vaak als probleem benoemd. Vooral jongeren uit een lager sociaaleconomisch milieu (zoals jongeren van niet-westerse herkomst) zouden onvoldoende beschikken over sociale klasse overbruggende netwerken. In deze paragraaf staan we stil bij de vraag in hoeverre mentorprojecten nieuwe sociale klasse overbruggende contacten opleveren voor de mentee. Er zijn geen RCT's of meta-analyses gevonden, daarom volstaan we met het bespreken van andere kwantitatieve en kwalitatieve studies.

Vos et al. (2012) maakten in het eerder aangehaalde grootschalige longitudinale TOP-onderzoek onderscheid in het type ondersteuning dat mentoren bieden. Aan de ene kant keken ze naar sociaal-emotionele ondersteuning, die is gericht op emotionele ontwikkeling. Zij toonden aan dat die steun leidt tot vergroting van het zelfvertrouwen en verbetering van sociale vaardigheden. Interessant hierbij is dat juist door de sociaal-emotionele ondersteuning jongeren hun sociale vaardigheden verbeteren die ze vervolgens inzetten voor het vergroten van hun sociaal netwerk (Vos et al., 2012:29). Aan de andere kant keken ze naar instrumentele ondersteuning, steun die is gericht op het concreet bereiken van doelen. Dat type steun blijkt zowel de cognitieve vaardigheden als het sociaal netwerk te vergroten. De onderzoekers wijzen erop dat mentoring beide vormen van ondersteuning dient te bieden om effecten te behalen voor zowel het zelfvertrouwen als het sociaal netwerk.

Dit sluit aan bij de bevindingen uit een later onderzoek van Vos (2014) naar de opbrengsten van mentoring waarbij zowel gebruik werd gemaakt van kwantitatieve als kwalitatieve analyses. Oud-mentees boeken veel vooruitgang als het gaat om hun professioneel netwerk, zo constateert Vos: "Uit de gesprekken met de mentees bleek dat dit zowel op een directe als een indirecte manier gebeurde. De mentor introduceerde de mentee in zijn/haar eigen



netwerk, maar stimuleerde ook om zelf ondernemend te zijn en initiatief te nemen. Dit laatste is dan ook een voorbeeld van de ontwikkeling van sociale vaardigheden die de oud-mentee in staat stelden om ook op eigen kracht nieuwe netwerken aan te boren." (Vos, 2014: 23).

Uit het kwalitatieve onderzoek van Engbersen et al. (2008) komt naar voren dat mentoringprojecten effect hebben als het gaat om het stimuleren van klasse-overbruggende contacten. Hierbij plaatsen zij de kanttekening dat het verkrijgen van deze klasse-overbruggende contacten niet direct betekent dat de mentee ook opgenomen wordt in nieuwe netwerken: "De mentee komt op deze wijze in aanraking met werelden waar hij anders nauwelijks toegang toe heeft. Dat betekent niet dat de mentee ook vanzelf opgenomen wordt in nieuwe netwerken. Hij leert ze een beetje kennen. Mentoren introduceren hun mentees in beperkte mate in eigen netwerken." (2008: 107).

Mentoren blijken vaak tips en adviezen aan te reiken waarmee mentees zelf nieuwe relaties kunnen aanboren (Lub, 2008). Met andere woorden: het netwerk verbreedt zich, maar mentoring alleen kan er niet voor zorgen dat mentees duurzaam worden opgenomen in een arbeidsrelevant netwerk.

Uit het eerder genoemde kwantitatieve onderzoek van Uytterlinde et al. (2009) kwam ook naar voren dat het sociaal kapitaal van mentees ook door middel van vluchtige ontmoetingen kan worden vergroot. Ruim 50% van de mentees geeft aan nieuwe mensen te hebben leren kennen via de mentor: "Veel mentoren prikkelen hun mentees in het bijzonder om nieuwe sociale contacten te leggen met onbekenden. Een veelbeproeft strategie is de mentee kennis te laten maken met sociale settings die 'nieuw' zijn. De 'nieuwe mensen' zijn vaak dus geen vrienden of kennissen van de mentor, maar het betreft vluchtige ontmoetingen met onbekenden. Lang niet in alle gevallen betekent het leren kennen van nieuwe mensen dus een positieve impuls voor het sociaal kapitaal – in termen van het verkrijgen van toegang tot nieuwe hulpbronnen – van de mentee. Wel draagt het bij aan de sociale vaardigheden van de mentee, die dankzij het mentorschap beter in staat is contact te leggen met vreemden." (Uytterlinde et al, 2009: 26).

Een toegang tot nieuwe netwerken wordt hiermee weliswaar verkregen, maar de vraag rijst in hoeverre dit tot duurzame resultaten leidt. De bevindingen van Engbersen et al. (2008) sluiten hierbij aan: "We zien hoe mentoren zeer actief werken aan het toerusten van hun mentees met verschillende vormen van cultureel kapitaal en we zien ze deuren openen naar relevante netwerken (gidsfunctie). Maar in welke mate mentees het hen aangereikte sociaal-culturele kapitaal precies weten te kapitaliseren, is nog nauwelijks te beantwoorden." (2008: 111).



## **Conclusie**

Voor het effect van mentoring op het verkrijgen van sociale klasse overstijgende contacten zijn er kwantitatieve (Vos et al., 2012) en kwalitatieve studies (Engbersen et al., 2008) gevonden die het effect bevestigen. Dit kan zowel direct als indirect plaatsvinden: mentoren kunnen hun mentees introduceren bij hun contacten, maar de mentees kunnen ook gestimuleerd worden om zelf ondernemend te zijn en initiatief te nemen. Bij het laatste is het van belang dat de mentee ook getraind wordt in zijn sociale vaardigheden, zodat hij/zij op eigen kracht nieuwe netwerken kan aanboren (Vos, 2014).

Deze nieuwe contacten kunnen echter van vluchtige aard zijn en een oppervlakkig karakter hebben (Uyterlinde et al, 2009; Lub, 2008). Belangrijk hierbij 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 indien mentoren zorgen voor een duurzame insluiting in hun netwerken.

Een duurzame insluiting hoeft voor mentees met een 'kansrijk profiel' niet direct noodzakelijk te zijn. Mentoren blijken vaak tips en adviezen aan te reiken waarmee mentees zelf nieuwe relaties kunnen aanboren en hun sociaal netwerk vergroten (Lub, 2008). Mentees worden dan bijvoorbeeld in nieuwe en verschillende 'sociale settings' geïntroduceerd. Hier oefenen ze hun sociale vaardigheden waardoor ze op eigen kracht hun netwerk vergroten.





## 5 Sociaal kapitaal en arbeidsmarktkansen

De populaire uitspraak 'Het gaat niet om wat je kent, maar om wie je kent' geeft aan hoe er wordt gedacht over het belang van sociale contacten voor de arbeidsmarkt. In dit hoofdstuk behandelen we onderzoeksvraag 2b: In hoeverre heeft meer sociaal kapitaal effect op de vergroting van de arbeidsmarktkansen? In het veel geciteerde werk *The strength of weak ties* stelt de socioloog Mark Granovetter dat 40 tot 50% van alle banen in Amerika gevonden wordt via hulp of informatie van vrienden of familie (Granovetter, 1995, in: Mouw, 2003). Ook in Nederland blijkt uit onderzoek dat 52% van Nederlandse werknemers zijn eerste baan via het sociaal netwerk vond (Flap & Boxman, 2001).

### *Sociale klasse overstijgende contacten*

Er zijn conflicterende resultaten als het gaat om de relatie tussen sociale contacten en het vinden van werk. Enerzijds zijn er studies die stellen dat sociale contacten relevante informatie voor de arbeidsmarktkansen opleveren (Fernandez, Castilla & Moore, 2000; Lin, 1999, beide in: Mouw, 2003). Jongeren zouden bovendien vaak hun vrienden en peers inschakelen bij het vinden van hun eerste baan (Jokisaari & Nurmi, 2005; Marmaros & Sacerdote, 2002, beide in: Rüschoff, 2015). Anderzijds zijn er studies die stellen dat het effect van sociale contacten op de arbeidsmarktkansen even groot is als het benaderen van werkgevers zelf (Korpi, 2001, in: Mouw, 2003).

In Nederland onderzoekt Pieter Baay het effect van sociaal kapitaal op de arbeidsmarktkansen (N=407). Baay concludeert dat sociaal kapitaal de arbeidsmarktkansen van werkloze jongeren vergroot: "Mbo-afgestudeerden rapporteren betere arbeidsmarktkansen wanneer zij een groter sociaal netwerk hebben. Specifieker gezegd blijken mbo-studenten een beter type contract (bijv. vast in plaats van tijdelijk) te hebben naarmate zij meer sociale contacten hebben." (Baay, 2015: 235).

Daarnaast onderzoekt Baay of het uitmaakt of de werkloze jongere veel sectorspecifiek sociaal kapitaal heeft (contacten die werkzaam zijn in de sector van de jongere) of juist algemeen sociaal kapitaal. Hieruit komt naar voren dat sectorspecifiek kapitaal niet noodzakelijkerwijs beter is dan algemeen sociaal kapitaal. De auteur geeft tegelijkertijd aan dat het in bepaalde sectoren wel kan uitmaken, bijvoorbeeld in de technische sector. Voor bepaalde specialistische beroepen of beroepen die meer 'statusgevoelig' zijn, kan sectorspecifiek kapitaal zeker van belang zijn als het gaat om arbeidsgerelateerde informatie (2015: 91).

Mouw (2003) deed ook onderzoek naar het effect van sociaal kapitaal op de arbeidsmarktkansen. Hij maakte gebruik van een longitudinale dataset (een nationaal representatieve steekproef bestaande uit 12.686 mensen van 14 tot 22



jaar) en vond geen significante effecten van sociale contacten (referenties) als het gaat om het vinden van een baan. De auteur benadrukt dat we beter moeten kijken naar welke mechanismen de positieve effecten van sociaal kapitaal mogelijk maken (2003: 891). Dit staat haaks op eerdere bevindingen die juist de voordelen van een dergelijk netwerk benadrukken (Granovetter, 1995; Van Hoya et al., 2009; beide in: Rüschoff, 2015). Rüschoff geeft in haar onderzoek als mogelijke verklaring dat jongeren hun sociaal kapitaal niet zozeer als werkgerelateerde contacten identificeren en er daarom ook (nog) geen beroep op doen.

Rüschoff beargumenteert echter dat niet zozeer de *grootte* van het netwerk van belang is voor de arbeidsmarktkansen, maar meer de *eigenschappen* van dat sociaal netwerk, zoals zelf-effectiviteit: het geloof over de eigen bekwaamheid om succesvol te presteren (2015: 58). Het hebben van een klein vrienden-netwerk kan alsnog tot betere arbeidsmarktkansen leiden als dat netwerk een hoge mate van werkgerelateerde zelf-effectiviteit heeft. Hieruit zou kunnen worden geconcludeerd dat simpelweg het netwerk vergroten niet veel zin heeft. Het gaat erom *hóe* dat netwerk wordt gebruikt en hoe de jongeren zich daarbij opstellen. Daar zou een schone taak kunnen liggen voor de mentor en mentor-begeleiders in projecten.

### **Etnisch-overstijgende contacten**

In Nederland onderzochten Van Tubergen en Völker (2014) de etnische ongelijkheid in sociaal kapitaal onder mensen van 15 tot 45 jaar. De toegang tot sociaal kapitaal is gemeten aan de hand van de zogenaamde '*position generator*' en toont de hoeveelheid relaties die iemand heeft met mensen van verschillende beroepen en beroepsstatus. De beroepen worden hierbij gerangschikt naar hun prestige. De veronderstelling is dat het kennen van meerdere mensen uit verschillende niveaus van de beroepenhierarchie meer sociaal kapitaal genereert. De respondenten konden aan de hand van een lijst van twintig beroepen aangeven of ze een vriend, kennis of familielid (buiten de werksetting) kenden met dat beroep. Uit de multivariate analyse (N=4680) kwam naar voren dat Nederlands-Marokkaanse jongeren minder toegang hebben tot beroepen via hun contacten dan autochtonen. Dit geldt niet voor Turks-Nederlandse jongeren; als het gaat om toegang tot sociale netwerken verschillen zij weinig met autochtone jongeren. De onderzoekers verklaren dit onverwachte resultaat bij de Turks-Nederlandse groep aan de hand van hun cultureel kapitaal uit het land van herkomst en uit Nederland en de hoge organisatiegraad van Turks-Nederlandse mensen door bijvoorbeeld lidmaatschap van verenigingen en besturen (Van Tubergen & Völker, 2014:11). In hoeverre die toegang tot sociale netwerken ook leidt tot een grotere kans op werk, hebben zij echter niet bekeken.



Het is onduidelijk onder welke omstandigheden sociale contacten daadwerkelijk leiden tot betere arbeidsmarktkansen voor jongeren. Kwantitatief onderzoek van Omid (2013) naar (etnische) verschillen in sociaal kapitaal onder jongeren en de invloed hiervan op het vinden van een baan, staat stil bij deze vraag. In een longitudinaal survey onderzoek onder jongeren tussen 15 en 25 jaar (N=770) is het effect van sociaal kapitaal op het vinden van een baan onder laagopgeleide jongeren onderzocht.

De jongeren waren laatstejaars studenten van het mbo. Zij kregen in 2011 een vragenlijst over hun huidige situatie en de overgang van hun opleiding naar werk of vervolgstudie. Het jaar daarop kregen de studenten een tweede vragenlijst waarin ze bevraagd werden op de overgang van hun opleiding naar werk of vervolgstudie. In het geval dat de jongeren al afgestudeerd waren, kregen ze een andere vragenlijst over waar ze na hun studie terecht waren gekomen. Een half jaar later kregen de studenten tot slot de laatste vragenlijst over hun situatie na de opleiding en hun werk-zoekgedrag.

Ook hier is het sociaal kapitaal gemeten aan de hand van de eerdergenoemde *position generator*. Er is gekeken naar de hoeveelheid relaties die iemand heeft met mensen met verschillende beroepen, waarbij de beroepen op hun prestige worden gerangschikt (netwerkdiversiteit). De laagst voorkomende score was 23 (schoonmaker, vuilnisman, glazenwasser) en de hoogst voorkomende score was 88 (huisarts, chirurg, psychiater). Hoe groter de afstand tussen de laagste en de hoogste beroepsstatus, hoe meer diversiteit in het sociaal netwerk van de jongere (Omid, 2013: 11).

Sociaal kapitaal bleek te verschillen tussen niet-westerse jongeren en autochtonen, waarbij de eerstgenoemde groep – tegen de verwachting in – een significant groter en meer divers netwerk had dan de groep autochtonen. Toch werd er geen significant verband gevonden tussen de aard en omvang van het sociaal kapitaal en het vinden van een baan. Met andere woorden: het hebben van een groot netwerk – of dit nou divers is samengesteld of niet – draagt volgens dit onderzoek niet significant bij aan het vinden van een baan. Er is tevens gecontroleerd voor persoonlijkheidstrekken (extraversie): ook dat bleek geen rol te spelen bij het effect van sociaal kapitaal op het vinden van een baan. Omid geeft aan dat er blijkbaar meerdere aspecten meespelen als het gaat om de relatie tussen sociaal kapitaal en het vinden van een baan. Dit heeft de onderzoeker verder niet onderzocht (2013: 25). Mogelijke factoren die zij noemt zijn:

- hoe bereikbaar en nuttig de informatie is binnen het netwerk;
- de bereidheid van contacten om hun informatie met de jongere te delen;
- de sterkte van de relatie;
- de onderlinge solidariteit binnen een netwerk;
- sectorspecifiek sociaal kapitaal: jongeren hebben een specifieke baan in een sector voor ogen.



In de studie *Sociaal kapitaal in het mbo: slagboom of hefboom* onderzocht Het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ECBO) het netwerk van 1556 mbo-deelnemers die een bol-opleiding volgen op niveau 2 en 4 (Van Esch, Petit, Neuvel & Karsten, 2011). Ook hier gebruikten ze de *position generator* om zowel de omvang als de variatie van het netwerk te meten. Opvallend was dat mbo'ers met een migrantenachtergrond een gevarieerder netwerk hadden in vergelijking met autochtone leerlingen, wat in lijn is met de eerder besproken bevindingen van Omid (2013) en (deels) met Van Tubergen en Völker (2014). Mbo'ers met een Surinaamse en Turkse achtergrond scoorden bovendien hoger wat betreft omvang en status van het netwerk vergeleken met de autochtone mbo'ers (Van Esch et al., 2011: 105). Dit contrasteert met het conventionele standpunt dat juist niet-westerse jongeren over minder sociaal kapitaal beschikken en daardoor een zwakkere positie hebben op de arbeidsmarkt. Een uitzondering vormen de mbo'ers met een Marokkaanse achtergrond: zij blijken over iets minder sociaal kapitaal te beschikken: "Zij hebben een kleiner netwerk en ervaren minder toegang tot hulp via familie, vrienden en kennissen." (2011: 116) . Dit is in lijn met het eerder genoemde onderzoek van Van Tubergen en Völker (2014). Van Esch et al. stellen voorzichtig dat met "... met name Marokkaanse mbo'ers minder toegang hebben tot hulpbronnen, hetgeen hun positie voor de toekomstige arbeidsmarkt kwetsbaar maakt." (2011: 116).

De onderzoekers Van Esch et al. maken de kanttekening dat de percepties van de mbo'ers zelf zijn gemeten. Hierdoor bestaat de kans dat er verschillen zijn in wat leerlingen verstaan onder 'iemand kennen'. Ook geven de auteurs aan dat binnen sommige culturen meer sociaal contact buiten het gezin is (*extended family*) en dat er daardoor meer personen met hogere posities in het netwerk zitten. Ook blijkt dat het actief zijn in clubs en verenigingen (maatschappelijke participatie) samenhangt met de omvang, diversiteit en status van het netwerk: hoe actiever een jongere is in club- en verenigingsverband of vrijwilligerswerk, hoe groter en diverser het netwerk (Van Esch et al., 2011: 106). De auteurs geven verder niet aan in hoeverre er verschillen zijn naar etniciteit wat betreft de maatschappelijke participatie.

### **Persoonlijkheidskenmerken en gedrag**

Een onderzoek dat de mechanismen achter het sociaal netwerk tracht te begrijpen, komt van de auteurs Wanberg, Kanfer & Banas(2000). In een longitudinale studie (N=478) onderzoeken ze in hoeverre *networking comfort* (de mate dat iemand comfortabel is en/of zich niet schaamt om anderen te vragen naar arbeidsmarktkansen) en persoonlijkheidskenmerken van belang zijn voor het effect van netwerken op het vinden van een baan. Uit de analyse blijkt dat de factor *networking comfort* inderdaad een significant effect heeft op de relatie tussen netwerken en arbeidsmarktkansen. Jonge starters die zich niet op hun gemak voelen als het gaat om netwerken, zullen minder effectief gebruik kunnen



maken van sociale klasse overstijgende contacten. Dit komt doordat ze zich schamen over hun werkloosheid tegenover familie, vrienden en kennissen of het gevoel hebben dat ze anderen lastig vallen door hun zoektocht naar een baan expliciet te maken: "They have to feel comfortable with the idea of contacting weaker ties or the friends of friends-individuals with access to different information. Individuals must be encouraged to open up to others and to put aside ideas that networking means bothering others or admitting failure." (Wanberg et al., 2000: 500). De vraag die hierbij rijst, is in hoeverre jongeren met een migrantenachtergrond minder *networking comfort* ervaren. In dit onderzoek is dat punt niet specifiek aan bod gekomen, maar in de praktijk wordt in een aantal interventies gewerkt aan de netwerkvaardigheden van jongeren met een migrantenachtergrond. Hierbij wordt verondersteld dat zij nog niet bedreven zijn in het netwerken en/of dat zij zich er ongemakkelijk bij voelen.

Naast de rol van *networking comfort* voor de effecten van netwerken, spelen ook persoonlijkheidskenmerken een rol. De zogeheten *Big Five* classificering wordt veel gebruikt als het gaat om persoonlijkheidsstudies. Deze classificering omvat: *Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness, and Conscientiousness*. Werkzoekenden met een introvert karakter hebben meer aansporing nodig dan extraverte mensen als het gaat om hun werk-zoekgedrag. Sterker nog, dit persoonlijkheidskenmerk heeft niet alleen effect op de uitkomsten van sociaal netwerk, maar ook op de intensiteit van het zoekgedrag in het algemeen. Deze twee individuele karakteristieken (*networking comfort* en extraversie) kunnen gezien worden als randvoorwaarden voor het effect van een sociale klasse overstijgend netwerk op arbeidsmarktkansen (Wanberg et al., 2000).

## Conclusie

Op grond van de literatuur zijn de volgende conclusies te trekken.

- *Sociale klasse overstijgende contacten vergroten kansen op werk*  
Kwantitatief onderzoek toont aan dat sociaal kapitaal de arbeidsmarktkansen van werkloze jongeren vergroot en later zelfs tot een beter arbeidscontract leidt, namelijk vast in plaats van tijdelijk (Baay, 2015).  
Ook blijkt dat het vriendschapsnetwerk een grote rol speelt bij de arbeidsmarktkansen van jongeren. Niet zozeer de *grootte* van het vriendschapsnetwerk is hierbij van belang, maar meer de *eigenschappen* van dat sociaal netwerk, zoals zelf-effectiviteit: het geloof over de eigen bekwaamheid om succesvol te presteren (Rüschoff, 2015). Het hebben van een klein (vrienden)netwerk kan daarom alsnog tot betere arbeidsmarktkansen leiden wanneer dat netwerk een hoge mate van werkgerelateerde zelf-effectiviteit heeft.



- *Etnisch-overstijgende contacten lijken geen effect te hebben*

Sociaal kapitaal en de toegang tot hulpbronnen blijkt te verschillen tussen niet-westerse jongeren en autochtonen, waarbij de eerstgenoemde groep een significant groter en meer divers netwerk heeft dan de groep autochtonen (Van Esch et al., 2011). Dit contrasteert met het conventionele standpunt dat migrantenjongeren 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'. Ook geven onderzoekers aan dat binnen sommige culturen meer sociaal contact buiten het gezin is (*extended family*) en dat daardoor meer personen met hogere posities in het netwerk zitten (Van Esch et al., 2011).

Toch leidt het hebben van een beter netwerk onder migrantenjongeren niet direct tot betere kansen voor het vinden van een baan (Omid, 2013; Van Tubergen & Völker, 2014). Dit zou kunnen liggen aan de noodzaak van sectorspecifiek kapitaal in plaats van algemeen sociaal kapitaal (Baay, 2015) of de onderlinge solidariteit binnen een netwerk (Omid, 2013).

- *Persoonlijkheidskenmerken doen ertoe*

Uit onderzoek blijkt dat individuele karakteristieken zoals extraversie en *networking comfort* (de mate dat iemand comfortabel is en/of zich niet schaamt om anderen te vragen naar arbeidsmarktkansen) van belang zijn voor het effect van netwerken op het vinden van een baan (Wanberg et al., 2000). Jonge starters die zich niet op hun gemak voelen tijdens het netwerken, zullen minder effectief gebruik kunnen maken van sociale klasse overstijgende contacten. In de praktijk wordt in een aantal interventies ook gewerkt aan de netwerkvaardigheden van migrantenjongeren. Hierbij wordt verondersteld dat zij nog niet bedreven zijn in het netwerken en/of dat zij zich er ongemakkelijk bij voelen. Deze twee individuele karakteristieken (*networking comfort* en extraversie) kunnen gezien worden als conditionele factoren voor het effect van sociale contacten op het vinden van een baan.

Hieruit zou geconcludeerd kunnen worden dat simpelweg het netwerk vergroten niet veel zin heeft. Het gaat erom hóe dat netwerk wordt gebruikt en hoe de jongere zich daarbij opstelt. Daarin kan een schone taak liggen voor de mentor en mentor-begeleiders in projecten.



## 6 Type mentor

De derde onderzoeksvraag luidt: Welk type mentor is nodig voor een succesvolle mentoringrelatie? Het is opmerkelijk dat er veel vertrouwen is in het nut en effect van mentoring op het vergroten van arbeidskansen, terwijl daar maar weinig bewijs voor is. Dat komt deels door het geringe aantal onderzoeken dat hiernaar is gedaan. De onderzoeken die er zijn, leveren bovendien niet eenduidige conclusies. Dat hoeft niet te betekenen dat mentoring niet effectief is. Daarvoor zijn immers wel aanwijzingen gevonden. In dat licht is het van belang te bezien wat bekend is over mogelijke randvoorwaarden om een mentoringrelatie succesvol en effectief te maken. Onder welke voorwaarden kan mentoring tot meer zelfvertrouwen en sociale klasse overstijgende contacten leiden? Bij de bespreking van de bevindingen maken we overigens geen onderscheid tussen de twee verandertheorieën (a. mentoring leidt tot meer zelfvertrouwen en b. mentoring leidt tot meer sociaal kapitaal), aangezien daarvoor in de literatuur te weinig aanknopingspunten waren te vinden.

In deze paragraaf staan we allereerst stil bij het type mentor, in de volgende paragraaf gaan we in op de overige randvoorwaarden.

### **Grote of kleine sociale afstand?**

De mentor kan iemand zijn met een grote sociale afstand (wat betreft leeftijd, geslacht en etniciteit) ten opzichte van de mentee of juist een kleine afstand. Als we kijken naar de interventies tegen jeugdwerkloosheid, zien we dat voor migrantenjongeren relatief vaak gekozen wordt voor *peer*-mentoring: een vorm van mentoring waarbij sprake is van een kleine sociaal-demografische afstand en vergelijkbare sociale achtergrond. Jongeren uit gezinnen met een lagere sociaaleconomische positie zouden gebaat zijn bij *peer*-mentoring als het gaat om algemene vaardigheden, welbevinden en zelfstandigheid (Petit, Van Esch, Van der Meer & Smulders, 2013: 24). De onderzoekers Engbersen et al. (2008) gebruiken voor de sociale afstand in de mentoringrelatie de concepten 'binnenroute' en 'buitenroute': "In het geval van de binnenroute dragen personen die dicht bij de sociale klasse van de mentee staan bij aan zijn of haar sociale stijging. In het geval van de buitenroute komt de hulp van buiten de eigen sociale klasse, van personen die evident hoger op de maatschappelijke ladder staan." (2008: 95).

Theoretisch gezien kleven er voor- en nadelen aan zowel de binnen- als de buitenroute. Een kleinere sociale afstand, zoals bij *peer*-mentoring te vinden is, kan zorgen voor vertrouwdheid en verbondenheid in de mentorrelatie. Mentor en mentee spreken dezelfde taal, kennen dezelfde situaties en dezelfde omgeving. Een nadeel van de binnenroute kan zijn dat een mentor met een kleine sociale afstand een te zwakke maatschappelijke positie heeft en meer bezig is met zijn



eigen ontwikkeling dan met die van de mentee. De buitenroute heeft ook voordelen. Zo hebben mentoren met een 'gearriveerde status' meer te bieden als het gaat om beroepsgerelateerde informatie en netwerken. Echter, bij een mentor met een grote sociale afstand bestaat de kans dat de hulp 'vanuit de hoogte' wordt aangeboden en de mentee als een slachtoffer gaat zien (2008: 37).

Waarop de keuze voor een type mentor is gebaseerd, wordt niet altijd geëxpliciteerd in de interventieaanpakken (Uyterlinde et al., 2009). Tevens is er geen systematisch onderzoek waarin wordt gekeken naar welke type mentor vereist is voor welk doel – het vergroten van het sociaal netwerk of het vergroten van het zelfvertrouwen. De vraag is of het voor de effectiviteit uitmaakt welk type mentor (dezelfde achtergrondkenmerken of juist niet) wordt ingezet.

Uyterlinde et al (2009) hebben hiervoor ten eerste gekeken naar sociaal-demografische afstanden tussen mentor en mentee: geslacht, leeftijd en etnisch-culturele achtergrond. Welke invloed hebben deze kenmerken op de effecten van mentoring? Werkt mentoring beter als er sprake is van een groot leeftijdsverschil? Helpt een andere culturele achtergrond voor het behalen van de resultaten? Kan een gemengde mentoringrelatie negatief uitpakken voor de mentee? Hieronder bespreken we de effecten van het koppelen op basis van sociaal-demografische kenmerken.

### ***Koppeling op basis van geslacht***

Naar het effect van geslacht op mentoringrelaties is nog weinig onderzoek gedaan. Overtuigend bewijs dat een mentor van hetzelfde geslacht als de mentee gunstiger is dan een gemengd koppel, is er niet. Uyterlinde et al. zien in de praktijk dat ongeveer 75% van de jongens een mannelijke mentor heeft en 98% van de meisjes een vrouwelijke (2008: 37). Meisjes worden slechts bij hoge uitzondering gekoppeld aan een mannelijke mentor. Opmerkelijk, want in de beleving van de jongeren maakt een koppeling op basis van geslacht niet veel uit: "Kijken we naar de mate waarin de mentoringrelatie door jongeren wordt gewaardeerd, dan blijkt er – zoals ook bestaand onderzoek uitwijst (Liang & Grossman 2007) – geen significant verschil te bestaan tussen koppels van hetzelfde geslacht en gemengde koppels. Jongens kunnen dus prima aan vrouwelijke mentoren worden gekoppeld en meisjes aan mannelijke. Deze uitkomst geeft dus geen directe aanleiding om meer dan nu gemengde koppels te formeren, maar laat tegelijkertijd zien dat gemengde koppels een prima alternatief kunnen vormen (..)." (Uyterlinde et al, 2009: 37).

Van 't Hoog et al. (2011) benadrukken dat, ofschoon er geen bewijs is voor het effect, er wel rekening gehouden moet worden met voorkeuren van de mentee





zelf of diens ouders. Zo kwam het voor dat meisjes en hun ouders met een islamitische achtergrond een sterkere voorkeur hadden voor een mentor van hetzelfde geslacht. Indien de mentee of de ouder een voorkeur uitspreekt voor een mentor met een bepaald kenmerk (geslacht of etniciteit), dan dient de projectleider daar wel rekening mee te houden. Hiermee kan de mentor namelijk het vertrouwen winnen van de mentee en de ouders.

### **Koppeling op basis van leeftijd**

Hoe kleiner het leeftijdsverschil tussen mentor en mentee, hoe beter de aansluiting bij de leefwereld van de mentee. Deze veronderstelling ligt vaak ten grondslag aan zogenaamde peer-mentoring. Daartegenover staat de bewering dat een oudere mentor juist nieuwe perspectieven en ervaringen kan meegeven waar een peer-mentor (nog) niet over beschikt. Uyterlinde et al. (2009) vinden geen bewijs voor de veronderstelde positieve effecten van een klein leeftijdsverschil voor de mentoringrelatie. Zij stellen dat het geen wetmatigheid is dat de matching op basis van een klein leeftijdsverschil tot stand moet komen. Een groot leeftijdsverschil daarentegen lijkt wel een significant positief effect te hebben: "De enquête toont een vrij sterk verband aan tussen een leeftijdsverschil van tenminste 15 jaar en de mate waarin het emotioneel welzijn van de mentee versterkt wordt en de mentee nieuwe sociale vaardigheden opdoet (cultureel kapitaal). Geconcludeerd kan dus worden dat een mentor die veel ouder is dan zijn of haar mentee, in de regel meer kan bijdragen aan het zelfvertrouwen en de sociale vaardigheden van de mentee dan een mentor uit dezelfde leeftijdsgroep." (Uyterlinde et al., 2009: 38).

Volgens de onderzoekers kan dit verklaard worden uit het feit dat een oudere mentor een jongere makkelijker toe kan spreken of eerder nieuwe omgangsvormen kan bijbrengen. Tevens kan de senioriteit ervoor zorgen dat een jongere zich meer 'lerend' opstelt vergeleken met peer-mentoring. In hoeverre een mentee wel of niet iets aanneemt van de mentor, kan ook afhankelijk zijn van wat er gevraagd wordt. Heeft de mentee behoefte aan meer zelfvertrouwen of juist aan een verbreding van zijn netwerk? Hier is echter, zoals eerder gezegd, geen onderzoek naar gedaan.

Een belangrijke kanttekening die gemaakt wordt bij het effect van leeftijd, is dat er ook sprake is van een 'tipping-point'. Een exacte ideale leeftijd is moeilijk aan te wijzen, maar uit onderzoek blijkt dat een te groot leeftijdsverschil ervoor kan zorgen dat de mentee zich niet verbonden voelt met de mentor: "Het leeftijdsverschil kan dus ook een barrière opwerpen: een groot leeftijdsverschil kan grote verschillen in beleving veroorzaken en dat kan ertoe leiden dat het contact juist afstandelijk en oppervlakkig wordt. In dat geval zal evenmin sprake zijn van kapitaaluitwisseling. Een positieve waardering van het contact is dus een cruciale voorwaarde voor de overdracht van emotioneel, academisch, sociaal en cultureel kapitaal." (Uyterlinde et al, 2009: 38).



### **Koppeling op basis van etniciteit**

Wetenschappelijk onderzoek levert uiteenlopende resultaten op als het gaat om het effect van etniciteit. Enerzijds wordt er gesteld dat jongeren het liefst een mentor hebben met dezelfde culturele achtergrond (Johnson, Xu & Allen, 2007, aangehaald in Uyterlinde et al, 2009: 39). Anderzijds zijn er onderzoeken die wijzen op dezelfde resultaten van bij etnisch homogene en etnisch heterogene mentorkoppels (Morrow & Styles, 1995; Herrera, Sipe & McClanahan, 2000; Jucovy 2002, alledrie aangehaald in Uyterlinde et al., 2009: 39).

Uit de resultaten van Uyterlinde et al (2009) blijkt evenwel dat onder de juiste omstandigheden gemengde koppels net zo effectief kunnen zijn als niet-gemengde koppels: "We zien nauwelijks een verband tussen etniciteit en de resultaten die behaald worden op de verschillende kapitaalsoorten. Het maakt dus grosso modo geen verschil of mentor en mentee dezelfde etniciteit hebben of niet. Het enige verband dat uit de analyses naar voren komt, is dat etnisch gemengde koppels betere resultaten lijken te kunnen behalen op de verwerving van academisch kapitaal. Uit de enquête onder mentees blijkt verder dat het emotioneel kapitaal sterker verbetert in etnisch heterogene koppels. Voor de opvatting dat een Turkse jongere het best wiskunde kan leren van een Turkse mentor, bestaat dus geen bewijs." (Uyterlinde et al., 2009: 40).

Outmany, Peters, Lub & Walraven (2011) verkenden de effecten van mentoring op niet-westerse (risico)jongeren. Hiervoor voerden ze casestudies uit van vier mentoringprojecten. Uit kwalitatieve interviews met projectleiders die verantwoordelijk zijn voor het matchen van mentoren en mentees, blijkt dat etniciteit wel een factor is waar rekening mee wordt gehouden. Zo leeft binnen de studentenvereniging Amani in Rotterdam de gedachte dat "... Marokkaanse studenten die het moeilijk hebben, het beste kunnen worden ondersteund door studenten met dezelfde culturele achtergrond." (Outmany et al., 2011: 40). Tegelijkertijd realiseert men zich dat de knelpunten onder deze jongeren niet altijd te maken hebben met de Marokkaanse achtergrond: jongeren met uiteenlopende achtergronden kunnen immers dezelfde problemen ervaren. De projectleiders geven dan ook aan dat niet zozeer etniciteit een rol speelt als het gaat om succesvolle mentor-mentee relatie, maar meer de ervaren persoonlijke 'klik' tussen mentor en mentee.

Van 't Hoog et al. (2011) concluderen op basis van kwantitatief onderzoek dat etniciteit geen belangrijke voorspeller is van het succes van mentoring. In plaats daarvan wijzen zij op het belang van de sociaaleconomische situatie. Migrantenjongeren met een lagere sociaaleconomische positie verschillen weinig met autochtone jongeren met een lagere sociaaleconomische positie. Beiden ervaren hierdoor knelpunten, zoals niet de juiste steun vanuit het gezin of een rolmodel in de nabije omgeving (2011: 6).



Hoewel in mentoringprojecten veel wordt gewezen op de positieve effecten van mentoren met dezelfde culturele achtergrond, vinden we geen eenduidig bewijs om wel of niet te kiezen voor etnisch homogene koppels. Er zijn aanwijzingen dat etnisch gemengde koppels een positieve invloed hebben op zelfvertrouwen en de mate waarin de mentee zich de 'stille codes' eigen maakt, maar er is vooralsnog geen directe aanleiding om een match te maken op basis van etniciteit.

### **Gepercipieerde sociaal-culturele afstand**

Naast de bovengenoemde objectieve sociaal-demografische kenmerken is ook onderzocht in hoeverre (subjectieve) verschillen in leefwerelden tussen mentor en mentee van belang zijn, de zogenaamde *gepercipieerde sociaal-culturele afstand*.

Uit het onderzoek van Uyterlinde et al. (2009) blijkt dat indien een mentee een sociaal-culturele afstand ervaart tot de mentor, deze ook minder emotioneel en sociaal kapitaal zal verkrijgen. Met andere woorden: als de mentee een kloof ervaart tussen zichzelf en de mentor, dan zal de mentee ook minder resultaat verkrijgen op emotioneel gebied en minder kans hebben om nieuwe mensen te leren kennen (Uyterlinde et al, 2009: 41). Als er raakvlakken zijn tussen mentor en mentee (interesses, opvattingen, karaktereigenschappen), kunnen de sociaal-culturele afstanden worden overbrugd en is een succesvolle relatie mogelijk. Een goede mentoringrelatie berust op een 'klik', deze is bepalend voor het effect van mentoring (Vos et al., 2012: 35). De onderzoekers Van 't Hoog et al. (2011) maken onderscheid tussen *surface level* kenmerken en *deep level* kenmerken. Eerstgenoemde kenmerken richten zich op uiterlijk waarneembare overeenkomsten (geslacht, culturele achtergrond en leeftijd), laatstgenoemde gaan over uiterlijk niet-waarneembare overeenkomsten, zoals interesses, eigenschappen, oplossingsstrategie en humor. Er lijkt enig bewijs te zijn voor het belang van dergelijke *deep level* kenmerken voor mentoring. De mate waarin mentor en mentee dezelfde interesses, persoonlijkheidskenmerken en hobby's hebben, bepaalt voor een groot deel het identificatieproces met de mentor en daarmee een succesvol mentorcontact. Van 't Hoog et al. doen dan ook de aanbeveling om bij het matchen meer te focussen op de *deep level* kenmerken, zoals interesses en hobby's, en minder op de *surface level* kenmerken. Het merendeel van mentoringprojecten veronderstelt een positief effect van een kleine sociaal-demografische afstand tussen mentor en mentee vanwege dezelfde leefwereld, de zogenaamde peer-mentoring. Andere projecten gaan juist uit van het positieve effect van grote verschillen tussen mentor en mentee. Feit blijft dat een goede matching tussen mentor en mentee cruciaal is voor het succes. De zogenaamde 'match-maker' blijkt echter zelden een systematische methodiek te hebben als het om de koppeling gaat en in de praktijk blijkt een goede afstemming geen makkelijke opgave te zijn (Uyterlinde et al., 2009).



### **Diversiteitsgevoeligheid van mentoren**

Als het gaat om de selectie en matching van mentoren, blijkt dat projectleiders letten op de 'open-mindedness' van mentoren. Hiermee wordt bedoeld dat mentoren die migrantenjongeren begeleiden, open staan voor andere culturen. Deze screening wordt echter niet op basis van een objectieve meting gedaan, maar op basis van intuïtie en een *Fingerspitzengefühl*, zo constateren Van 't Hoog et al, (2011). De geïnterviewde projectleiders beamen dat diversiteit-competenties van mentoren van belang zijn. In de praktijk krijgt culturele diversiteit echter lang niet overall consistente aandacht vanuit de organisatie. De *deep level* kenmerken en mentorcompetenties – vooral *open-mindedness* – blijken de meest belangrijke selectiecriteria<sup>3</sup> te zijn voor projectleiders, maar tegelijkertijd worden hier geen objectieve richtlijnen of protocollen gebruikt. De zogenaamde *mutual chemistry* of de 'klik' kan in een goed matching-systeem wel degelijk bereikt worden. Indien tijdens het matchen van de mentor en de mentee rekening wordt gehouden met het verkleinen van de gepercipieerde sociaal-culturele afstand door het selecteren op *deep level* kenmerken en mentor-competenties (vooral *open-mindedness*), dan vergroot dit de kansen van een succesvolle mentoringrelatie.

### **Conclusie**

Een goede match tussen mentor en mentee is belangrijk voor een succesvolle mentoringrelatie. Op welke gronden die match gebaseerd moet zijn, is echter lang niet altijd geëxpliciteerd in mentoringprogramma's. Bovendien kunnen er met mentoring verschillende doelen worden nagestreefd. Zo kan een mentor zich enerzijds richten op het vergroten van het zelfvertrouwen en anderzijds op het stimuleren van sociale klasse overstijgende contacten. Onderzoek naar welke mentor voor welke doelstelling het beste ingezet kan worden, is niet gevonden. Wel kan geconcludeerd worden dat niet zozeer de sociaal-demografische kenmerken (*surface level* kenmerken) relevant zijn voor succesvolle mentoring, maar vooral een goede klik of chemie (*deep level* kenmerken) tussen mentor en mentee. Die hangt samen met de gepercipieerde sociaal-culturele afstand. Alleen leeftijd lijkt wel een belangrijk sociaal-demografisch kenmerk te zijn. Een mentor die ten minste 15 jaar ouder is dan zijn of haar mentee, kan meer bijdragen aan het zelfvertrouwen en de sociale vaardigheden van de mentee dan een mentor uit dezelfde leeftijdsgroep.

Verder wordt het open staan voor andere culturen – oftewel *open-mindedness* – gezien als een belangrijke eigenschap voor mentoren die werken met jongeren met een migrantenachtergrond.

---

<sup>3</sup> Andere onderzochte criteria zijn *culturele empathie* en *flexibiliteit*.



## 7 Randvoorwaarden voor mentoring

Mentoring lijkt in potentie een waardevolle en effectieve sociale interventie voor het vergroten van de arbeidsmarktdeelname van migrantenjongeren. De randvoorwaarden en de context van een mentoringrelatie zijn echter cruciaal voor een positief effect op de mentee. Sterker nog, een slechte mentoringrelatie kan er zelfs voor zorgen dat de maatschappelijke kansen van jongeren verder afnemen, merken Uyterlinde et al op: "Zoals de positieve effecten van mentoring – in termen van maatschappelijk rendement (schooldiploma's, participatie op de arbeidsmarkt) – zich op korte termijn moeilijk laten meten, geldt ook voor mislukkingen dat er een zekere incubatietijd optreedt voordat de negatieve effecten manifest worden. Sommige diepte-interviews in dit onderzoek brachten pijnlijke voorbeelden en anekdotes aan het licht van moeizame matches en oppervlakkige contacten tussen mentoren en mentees, waarin dit gevaar werd geïllustreerd. Mentoringprojecten zijn, kortom, geen interventies die kunnen worden ingezet onder het motto '*Baat het niet dan schaadt het niet*'." (Uyterlinde et al., 2009: 69).

In dit hoofdstuk gaan we in op de vierde onderzoeksvraag: Welke randvoorwaarden zijn te benoemen voor mentoring waarmee de arbeidskansen van jongeren kunnen worden vergroot?

Hoewel mentoring potentie heeft voor het vergroten van kansen op arbeidsparticipatie, ontbreekt er nog bewijsvoering (in de vorm van RCT's) wat betreft de effectiviteit van mentoring op het vinden van werk. De meeste mentoringprojecten zijn gericht op risicjongeren 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 (Petit, 2015). Projecten voor de meer 'kansrijke' groep (in termen van arbeidsmarkt) zijn er minder. Op basis van de literatuur (Uyterlinde et al., 2009; Dubois et al., 2002; Grossman & Tierney, 1998) is wel een aantal succesfactoren en randvoorwaarden te noemen die kunnen bijdragen aan een positief effect van mentoring. Dit zijn algemene factoren die voor alle jongeren gelden. Specifieke factoren voor jongeren met een migrantenachtergrond worden niet genoemd. Er is weinig empirisch onderzoek verricht naar mentoring voor deze jongeren en het is ook maar de vraag in hoeverre specifieke factoren daadwerkelijk van belang zijn voor mentees met een migrantenachtergrond. Hieronder bespreken we vier randvoorwaarden voor succesvolle mentoring.



## **Succesfactor 1: Zorg voor een hechte band tussen mentor en mentee**

- *Kleinschaligheid*

Kleinschaligheid draagt bij aan de positieve effecten van mentoring. Een mentorbegeleider heeft meer oog voor de menselijke maat als hij/zij maar een beperkt aantal mentorkoppels begeleidt: "Dit impliceert niet dat grootschalige projecten altijd minder goed functioneren, maar wel dat nadrukkelijk rekening moet worden gehouden met de menselijke maat. Een mentorbegeleider kan beter niet teveel mentorkoppels tegelijk begeleiden, want dat kan ten koste gaan van het 'familiegevoel' en de hechtheid van het contact tussen mentor, mentee en begeleider." (Uyterlinde et al., 2009: 66). Het gaat er dus om dat de ratio begeleider-koppels niet te groot wordt.

- *Mentoringrelatie van minstens twaalf maanden*

Wanneer mentoring-koppels minstens twaalf maanden aan elkaar worden gekoppeld, dan levert dit meer positieve effecten op. Uit kwantitatief onderzoek blijkt dat mentoringrelaties van minder dan twaalf maanden lager scoren als het gaat om het vergaren van emotioneel en sociaal kapitaal, vergeleken met mentorkoppels die langer dan twaalf maanden actief zijn (Uyterlinde et al., 2009). Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat er mogelijk sprake is van wederkerige causaliteit: "Men kan immers ook stellen dat naarmate de wederzijdse 'klik' sterker is, de mentor en mentee een intensiever contact met elkaar onderhouden en daardoor langer bij elkaar blijven." (2008: 56).

## **Succesfactor 2: Maak een effectieve match**

- *Matching tussen mentor en mentee op basis van deep level kenmerken*

Sociaal-demografische kenmerken (*surface level*) moeten niet leidend zijn bij het matchen van mentoren en mentees. De aandacht kan beter gaan naar *deep level* kenmerken (interesses, karaktereigenschappen), dat zal het succes van mentoring vergroten.

- *Zorg voor een kleine gepercipieerde sociaal-culturele afstand*

Het zoeken naar gemeenschappelijke interesses, raakvlakken, humor of (complementaire) karaktereigenschappen lijkt nuttiger dan het selecteren op leeftijd, geslacht of etnische achtergrond.

- *Selecteer op open-mindedness*

Niet alle volwassenen beschikken over de benodigde mentorcompetenties. In het geval van migrantenjongeren is – naast het duurzaam opnemen van de mentee in het sociaal netwerk – de competentie '*open-mindedness*' van groot belang voor het welslagen van mentoring.

- *Werk vanuit een antropologisch cultuurbegrip*

Als het om diversiteitgevoeligheid in mentoring gaat, wijzen onderzoekers op het belang van intercultureel vakmanschap (Outmany et al., 2011). Er wordt



gewezen op het risico van een te smalle benadering van het begrip in het omgaan met migrantenjongeren waarbij cultuur als allesbepalend wordt gezien. In plaats daarvan pleiten onderzoekers voor een antropologisch cultuurbegrip. Dat wil zeggen: cultuur niet als belangrijkste factor zien voor succes, maar in plaats daarvan werken aan het verbeteren van *soft skills* en rekening houden met eventuele minderheidsgevoelens van jongeren uit etnische doelgroepen of aanpassingsproblemen van nieuwkomers.

- *Een mentor met een 'helpende' achtergrond*

Dubois et al. (2002) stellen dat mentoren met een 'helpende' achtergrond, bijvoorbeeld leraren, beter in staat zijn om de mentee te helpen.

- *Mentoring niet altijd geschikt*

Mentoring is niet voor elke type jongere geschikt. Zo geeft Lub (2008: 24) aan dat notoire probleemjongeren die regelmatig met jeugdzorg of justitie in aanmerking komen, minder profiteren van mentoring dan jongeren met een licht bovengemiddeld risico op 'probleemgedrag'.

### **Succesfactor 3: Bied een solide ondersteuningsstructuur**

- *Duurzame aandacht vanuit projectleiding voor mentor/mentee*

Na het maken van een match tussen mentor en mentee, verdwijnen de mentoring-begeleiders vaak naar de achtergrond en hebben ze geen zicht op het verloop van de relatie.

- *Professionalisering in screening, matching, begeleiding en training voor mentoren*

Mentoren hebben behoefte aan kennisuitwisseling en tussentijdse contactmomenten.

- *Monitoring, evaluatie en volgsystemen*

Mentoringorganisaties die de voortgang van de mentees formeel registreren en op basis van de vorderingen de relatie bijstellen, boeken meer winst dan mentoringorganisaties die dit niet doen. Knelpunten binnen de relaties worden namelijk sneller opgespoord en tijdig opgelost (Grossman & Tierney, 1998; Van der Klein en Dekker, 2011).

### **Succesfactor 4: Bezie mentoring in een brede context**

- *Mentoring is geen substituut voor ouders/voogd en professionele hulpverlening*

Mentoring is geen panacee voor de problemen van jongeren. Een mentor kan invloed uitoefenen op de maatschappelijke kansen van jongeren, maar de mentor is geen substituut voor de ouders/voogd en het bredere sociale ondersteuningsnetwerk (Uyterlinde et al, 2009: 76).



- *Betrekken van ouders bij de mentoring vergroot het succes van mentoring*  
Dubois et al. (2002) geven aan dat het betrekken van de ouders of verzorgers gedurende het mentoraat, het succes kan vergroten.
- *Goede afstemming met en aansluiting bij reguliere hulpverlening bij complexe problematiek*

De samenwerking tussen mentoring-organisaties en professionele jeugdhulpverlening is een belangrijke factor voor mentoringrelaties als het gaat om risicojongeren. De problematiek van jongeren kan niet volledig door mentoren worden opgelost. Korte lijnen tussen mentoren en hulporganisaties zijn daarom van groot belang voor het succes van mentoring.





## Samenvatting en conclusies

In het bekende boek *Stand by me* schrijft Rhodes over de 'good-news-only' mentaliteit die in Amerika dominant is als het gaat om mentoring en over het ophemelen van 'anecdotal claims' (Rhodes, 2002, in: Engbersen et al., 2008: 97). Ook Uytterlinde et al. (2009) waarschuwen voor te hoge verwachtingen, zoals het daadwerkelijk vinden van een baan. Tegelijkertijd geven zij aan dat series van kleine overwinningen op de langere termijn net zo belangrijk zijn voor de mentee: "Er is sprake van een zekere incubatietijd voordat mentoring ook feitelijk waarneembare vruchten afwerpt: een succesvolle mentoring-relatie kan ertoe bijdragen dat de neerwaartse spiraal wordt gekeerd en de mentee de weg omhoog weet te vinden. Dat maakt juist deze kleine overwinningen erg waardevol voor de persoonlijke ontwikkeling van mentees. Onderzoek gericht op de effecten van coaching en mentoring dient dus oog te hebben voor deze kleinschalige en fijnmazige effecten (Uytterlinde et al., 2009: 12). De verwachtingen zijn kortom hoog als het gaat om mentoring en tegelijkertijd ontbreekt er nog kennis over welke mechanismen zorgen voor succesvolle uitkomsten voor de mentee.

Aan de hand van de geraadpleegde literatuur kunnen enkele conclusies worden getrokken over wat werkt rond mentoring als het gaat om arbeidsparticipatie. Er is gebruik gemaakt van onderzoek gericht op jongeren in het algemeen en vervolgens gezocht naar studies specifiek gericht op jongeren met een migrantenachtergrond. Dit bleken echter veelal kwalitatieve onderzoeken of casestudies te zijn met kleine steekproeven. Wetenschappelijk onderzoek naar de effecten van mentoring op schoolprestaties en onderwijsgerelateerde zaken was er in overvloed, maar studies naar het effect van mentoring op het vinden van een baan was zeer beperkt beschikbaar. Dit is opmerkelijk, aangezien in interventies voor jeugdwerkloosheid mentoring een veelgebruikt middel is. De meeste mentoringprojecten zijn gericht op risicojongeren met problemen als dreigende schooluitval of ernstige psychosociale problematiek. Die problemen moeten eerst opgelost worden en voor hen is een baan nog een brug te ver. Hierdoor is er weinig bekend over de effectiviteit van mentoring bij de meer 'kansrijke' groep jongeren die ondersteuning nodig heeft voor het vinden van een baan (Petit, 2015). Projecten voor de meer 'kansrijke' groep (in termen van arbeidsmarkt) zijn er minder.

Er is op basis van de literatuur wel een aantal succesfactoren en randvoorwaarden te noemen die kunnen bijdragen aan een positief effect van mentoring. Dit zijn echter algemene factoren die voor alle jongeren gelden. Specifieke factoren voor jongeren met een migrantenachtergrond worden niet genoemd. Er is weinig empirisch onderzoek verricht naar mentoring voor deze



jongeren. Het is ook maar de vraag in hoeverre specifieke factoren daadwerkelijk van belang zijn voor mentees met een migrantenachtergrond. Desalniettemin bieden de gevonden studies interessante bevindingen en contextuele kennis over de vraag 'Wat werkt rond mentoring?'

### ***In welke mate zorgt mentoring voor meerzelfvertrouwen van jongeren? (vraag 1a)***

Jongeren met een migrantenachtergrond missen de noodzakelijke hulpbronnen voor het vinden van een baan, zo stelt de differentiëtheese (Veenman, 1997). Het hebben van een eenzijdig netwerk en het ontbreken van emotionele steun worden als bepalende factoren genoemd voor het hoge werkloosheidspercentage onder deze groep. Het idee is dat een mentor beide gebreken kan opvullen. RCT-onderzoek uit de Verenigde Staten naar de werkzaamheid van mentoring toont aan dat jeugdproblematiek (zoals criminaliteits-, drugs- en gedragsproblematiek) gereduceerd wordt dankzij mentoring. Tevens blijkt uit RCT-onderzoek van het CPB dat mentoring de kansen op voortijdig schoolverlaten aanzienlijk reduceert (Van der Steeg et al., 2012). Hoewel dit hele andere domeinen zijn, worden deze bevindingen wel vaak aangehaald bij het bespreken van positieve effecten van mentoring op het zelfvertrouwen of het vinden van werk. Eén Amerikaans onderzoek stelt dat er geen bewijs is voor de aanname dat mentoring het zelfvertrouwen van jongeren vergroot (Grossman & Tierney, 1998).

Kijken we naar Nederlands onderzoek, dan zien we echter een ander beeld. Op basis van (longitudinaal) kwantitatief onderzoek (Vos et al., 2012) en kwalitatief onderzoek (Engbersen et al., 2008; Uyterlinde et al., 2009) vinden we wel bewijs voor de positieve effecten van mentoring op het vergroten van zelfvertrouwen. Ook voor jongeren met een migrantenachtergrond helpt mentoring als het gaat om het zelfvertrouwen (Van 't Hoog et al., 2011). Kortom: aan de hand van de besproken bevindingen lijkt het plausibel dat mentoring het zelfvertrouwen vergroot.

### ***In hoeverre zorgt het hebben van zelfvertrouwen voor betere arbeidsmarktkansen? (vraag 1b)***

Dat werkloos zijn impact heeft op het zelfvertrouwen, is vaak onderzocht en ook bewezen. Maar omgekeerd is de relatie ook relevant: heeft een laag zelfvertrouwen een negatief effect op de arbeidsmarktkansen? Dit wordt ook wel de *reverse causation hypothesis* genoemd. Er is een RCT-studie gevonden die positieve effecten aantoont van zelfvertrouwen op de arbeidsmarktkansen: het vergroten van het zelfvertrouwen blijkt een versterkend effect te hebben op het vinden van een baan (Vinokur & Schul, 1997). Bovendien zijn er diverse kwantitatieve onderzoeken (Schaufeli & Van Yperen, 1993; Caplan et al., 1989)



die de positieve effecten van zelfvertrouwen op de arbeidsmarktkansen onderstrepen.

Hoewel de wetenschappelijke literatuur geen zekerheid biedt over het positieve effect van zelfvertrouwen op de arbeidsmarktkansen, lijken de meeste studies daar toch wel op te wijzen. Van een één op één relatie is echter geen sprake. Ook andere factoren en randvoorwaarden spelen een rol. Zo blijkt uit Nederlands kwantitatief onderzoek dat de rol van het vriendschapsnetwerk van jongeren belangrijk is: jongeren met vrienden die een positieve inschatting maken van hun arbeidsmarktkansen, solliciteren frequenter en komen sneller aan een baan (Rüschhoff, 2015). Het stimuleren van zelfvertrouwen lijkt daarom effectiever als ook het zelfvertrouwen van het vriendennetwerk wordt gestimuleerd.

Dit neemt echter niet weg dat de resultaten uit andere onderzoeken ambigu zijn, soms wordt wel een verband gevonden maar soms ook niet. Dit kan verschillende redenen hebben. Mogelijk wijkt het zoekgedrag van pas afgestudeerde jongeren die op zoek zijn naar een baan af van het zoekgedrag van langdurig werklozen. Daarnaast spelen conceptuele keuzes mogelijk ook een rol: termen als *self-efficacy*, *self-esteem* en *locus of control* zijn niet altijd eenduidig afgebakend en kunnen in verschillende onderzoeken dus verschillende resultaten opleveren.

### **In hoeverre levert mentoring sociale klasse overstijgende contacten op? (vraag 2a)**

Over jongeren uit een laag sociaaleconomisch milieu wordt beweerd dat zij een eenzijdig netwerk hebben: rijk aan *bonding capital*, maar arm aan *bridging capital* (Putnam, 2000). Een mentor zou dit gebrek moeten opvullen door het openstellen van zijn/haar netwerk of door de mentee tips en adviezen aan te reiken waarmee ze zelf nieuwe relaties kunnen aanboren.

Voor het effect van mentoring op het verkrijgen van sociale klasse overstijgende contacten zijn er kwantitatieve (Vos et al., 2012; Vos, 2014) en kwalitatieve studies (Engbersen et al., 2008) gevonden die het effect van mentoring op het vergroten van een arbeidsrelevant netwerk bevestigen. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat deze contacten vluchtig en oppervlakkig kunnen zijn (Uyterlinde et al., 2009; Lub, 2008). Belangrijk hierbij 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 zullen leiden. Het aanreiken van handvatten waarmee mentees zelf nieuwe contacten kunnen opdoen, kan effectief zijn indien mentoren zorgen voor een duurzame insluiting in hun netwerken.

Een duurzame insluiting hoeft voor mentees met een 'kansrijk profiel' niet direct noodzakelijk te zijn. Mentoren blijken vaak tips en adviezen aan te reiken waarmee mentees zelf nieuwe relaties kunnen aanboren en hun sociaal netwerk vergroten (Lub, 2008). Mentees worden dan bijvoorbeeld in nieuwe en



verschillende 'sociale settings' geïntroduceerd. Hier oefenen ze hun sociale vaardigheden waardoor ze op eigen kracht hun netwerk kunnen vergroten. Mentoring kan dus in potentie tot sociale klasse overstijgende contacten leiden.

### **In hoeverre heeft meer sociaal kapitaal effect op de vergroting van de arbeidskansen? (vraag 2b)**

Binnen aanpakken tegen jeugdwerkloosheid wordt vaak beweerd dat sociale klasse overstijgende contacten belangrijk zijn voor de arbeidsparticipatie van jongeren. De arbeidsmarktpositie zou niet afhankelijk zijn van wat je kent, maar wel van wie je kent. In de literatuur zijn diverse kwantitatieve studies te vinden die het effect van sociaal kapitaal op de arbeidsmarktkansen onderzoeken. Hieruit vallen de volgende conclusies te trekken.

- *Sociale klasse overstijgende contacten vergroten kansen op werk*

Kwantitatief onderzoek toont aan dat sociaal kapitaal de arbeidsmarktkansen van werkloze jongeren vergroot en later zelfs tot een beter arbeidscontract leidt, namelijk vast in plaats van tijdelijk (Baay, 2015).

Ook blijkt dat het vriendschapsnetwerk een grote rol speelt bij de arbeidsmarktkansen van jongeren. Niet zozeer de *grootte* van het vriendschapsnetwerk is hierbij van belang, maar meer de *eigenschappen* van dat sociaal netwerk, zoals zelf-effectiviteit: het geloof over de eigen bekwaamheid om succesvol te presteren (Rüschoff, 2015). Het hebben van een klein (vrienden)netwerk kan daarom alsnog tot betere arbeidsmarktkansen leiden als dat netwerk een hoge mate van werkgerelateerde zelf-effectiviteit heeft.

- *Etnisch-overstijgende contacten lijken geen effect te hebben*

Sociaal kapitaal en de toegang tot hulpbronnen blijken te verschillen tussen niet-westerse jongeren en autochtonen, waarbij de eerstgenoemde groep een significant groter en meer divers netwerk heeft dan de tweede groep (Van Esch et al., 2011). Dit contrasteert met het conventionele standpunt dat juist niet-westerse jongeren over minder sociaal kapitaal beschikken en dat zij 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'. Ook geven onderzoekers aan dat binnen sommige culturen meer sociaal contact buiten het gezin is (*extended family*) en dat er daardoor meer personen met hogere posities in het netwerk zitten (Van Esch et al., 2011). Toch leidt het hebben van een beter netwerk onder migrantenjongeren niet tot betere kansen op het vinden van een baan (Omid, 2013; Van Tubergen & Völker, 2014). Dit kan ook liggen aan de behoefte aan sectorspecifiek kapitaal in plaats van algemeen sociaal kapitaal (Baay, 2015) of de onderlinge solidariteit binnen een netwerk (Omid, 2013).



- *Persoonlijkheidskenmerken doen ertoe*

Uit onderzoek blijkt dat individuele karakteristieken als extraversie en *networking comfort* (de mate dat iemand comfortabel is en/of zich niet schaamt om anderen te vragen naar arbeidsmarktkansen) van belang zijn voor het effect van netwerken op het vinden van een baan (Wanberg et al., 2000). Jonge starters die zich niet op hun gemak voelen tijdens het netwerken, zullen minder effectief gebruik kunnen maken van sociale klasse overstijgende contacten. In de praktijk wordt in een aantal interventies gewerkt aan de netwerkvaardigheden van migrantenjongeren. Hierbij wordt verondersteld dat zij nog niet bedreven zijn in het netwerken en/of dat zij zich er ongemakkelijk bij voelen. Deze twee individuele karakteristieken (*networking comfort* en extraversie) kunnen gezien worden als conditionele factoren voor het effect van sociale contacten op het vinden van een baan.

Hieruit zou geconcludeerd kunnen worden dat simpelweg het netwerk vergroten niet veel zin heeft. Het gaat erom hóe dat netwerk wordt gebruikt en hoe de jongere zich daarbij opstelt. Daarin kan een schone taak liggen voor de mentoren en mentorbegeleiders in projecten.

Kortom: onderzoeksresultaten leveren tegenstrijdige uitkomsten als het gaat om het nut van het sociaal netwerk voor de arbeidsmarktkansen en de achterliggende mechanismen. Factoren als persoonlijkheidskenmerken, maar ook het zelfvertrouwen van de vriendenkring blijken belangrijk te zijn voor het effect van sociaal kapitaal op de arbeidsmarktkansen. Meer onderzoek naar deze achterliggende factoren is nodig om het effect beter te begrijpen.

### **Welk type mentor is nodig voor een succesvolle mentoringrelatie? (vraag 3)**

Kwantitatief onderzoek wijst uit dat niet zozeer sociaal-demografische kenmerken relevant zijn voor succesvolle mentoring, maar vooral een goede 'klik' of chemie tussen mentor en mentee. Deze hangt vooral samen met de zogenaamde *gepercipieerde sociaal-culturele afstand* (verschillen in leefwerelden tussen mentor en mentee). Alleen leeftijd lijkt een belangrijk sociaal-demografisch kenmerk te zijn. Een mentor die ten minste 15 jaar ouder is dan zijn of haar mentee, kan meer bijdragen aan het zelfvertrouwen en de sociale vaardigheden van de mentee dan een mentor uit dezelfde leeftijdsgroep (Uyterlinde et al., 2009). Het openstaan voor andere culturen – oftewel *open-mindedness* – wordt gezien als een belangrijke eigenschap voor mentoren die werken met jongeren met een migrantenachtergrond.



### **Welke randvoorwaarden zijn er voor mentoring waarmee de arbeidskansen van jongeren kunnen worden vergroot? (vraag 4)**

Mentoring kan bijdragen aan het vergroten van de arbeidsmarktkansen, maar zeker niet per definitie. Als het niet goed is georganiseerd, dan kan mentoring zelfs averechts werken (zie Dubois et al., 2002; Uyterlinde et al., 2009). Goed onderzoek naar wat mentoring succesvol maakt, is zeer schaars. De meeste projecten worden niet via wetenschappelijk onderzoek geëvalueerd.

In de literatuur vinden we op basis van kwantitatief onderzoek (Uyterlinde et al., 2009; Grossman & Tierney, 1998) en een meta-analyse (Dubois et al., 2002) een aantal succesfactoren en organisatorische randvoorwaarden die een geslaagde mentoringrelatie mogelijk moeten maken.

#### **Succesfactor 1: Zorg voor een hechte band tussen mentor en mentee**

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

#### **Succesfactor 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 'open-mindedness'
- Werk vanuit een antropologisch cultuurbegrip
- Een mentor met een 'helpende' achtergrond, bijvoorbeeld een leraar
- Mentoring is niet geschikt bij probleemgedrag en notoire probleemjongeren

#### **Succesfactor 3: Bied een solide ondersteuningsstructuur**

- Duurzame aandacht vanuit projectleiding voor mentor en mentee
- Professionalisering in screening, matching, begeleiding en training voor mentoren
- Structurele monitoring, evaluatie en volgsystemen

#### **Succesfactor 4: Bezie mentoring in een brede context**

- Mentoring is geen substituut 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



## Literatuur

Baay, P.E. (2015). *How Graduates Make the School-To-Work Transition: A Person-in-Context Approach*. Proefschrift, Universiteit Utrecht.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.

Bellaart, H., Aussems, C. & Wichgers, L. (2015). *Factsheet jeugdwerkloosheid naar herkomst*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Blonk, R.W.B., Twuijver M.W. van, Ven, H.A. van de, Hazelzet, A.M. (2015). Quickscan wetenschappelijke literatuur gemeentelijk uitvoeringspraktijk. TNO.

Caplan, R.D., Vinokur, A.D., Price, R.H. & Ryn, M. van (1989). Job seeking, reemployment, and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied Psychology*, 74, 759-769.

Dubois, D.L., Holloway, B.E., Valentine, J.C. & Harris, C. (2002). Effectiveness of Mentoring Programs for Youth: A Meta-Analytic Review. *American Journal of Community Psychology*, 30(2), 157-197.

Engbersen, R., Uyterlinde, M. & Lub, V. (2008). Het sociaal mentoraat als domein van overbruggend contact. In: Veldboer, L. Engbersen, R., Duyvendak, J.W., Uyterlinde, M. (red). *Helpt de middenklasse? Op zoek naar het middenklasse-effect in gemengde wijken*. Den Haag: NICIS.

Esbroeck, R. van & Pepermans, R. (2003). De complexiteit van mentoring in het bedrijfsleven. *Pedagogiek*. 23 (1), 54-67.

Esch, W. van, Petit, R., Neuvel, J. & Karsten, S. (2011). Sociaal kapitaal in het mbo: slagboom of hefboom? Expertisecentrum Beroepsonderwijs: Utrecht.

Flap, H. & Boxman, E. (2001). Getting started: the influence of social capital on the start of the occupational career. Pp. 159-184 in N. Lin, K. Cook en R. Burt (eds). *Social capital: Theory and research*. New York: Aldine.

Grossman J.B. & Tierney, J.P. (1998). Does mentoring work? An impact study of the Big Brothers Big Sisters Program. *Evaluation Review*. 22 (3), 403-426.

Hoog, M. van 't, Egten, C. van, Dotinga, A., Hoog, S. de & Vos, M. (2011). *Mentorprojecten en migrantenjeugd: effecten en werkzame factoren*. Utrecht: E-Quality; Groningen: Instituut voor Integratie en Sociale Weerbaarheid.



Klein, M. van der & Dekker, F. (2011). Vrijwillige ondersteuning van jongeren zonder startkwalificatie. Een literatuuronderzoek naar effectieve methodieken en praktijken. Verwey Jonker Instituut.

Lub, V. (2008). Mentoring: geen symbolische relatie. *JeugdenCo*, 2(1), 21-27.

Lub, V. (2013). *Schoon, heel en werkzaam. Een wetenschappelijke beoordeling van sociale interventies op het terrein van buurtleefbaarheid*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Mouw, T. (2002). Racial Differences in the Effects of Job Contacts: Conflicting Evidence from Cross-Sectional and Longitudinal Data. *Social Science Research*, 31, 511-38.

Mouw, T. (2003). Social capital and finding a job: do contacts matter? *American Sociological Review*, 68(6), 868-898.

Meijers, F. & Reuling, M. (2002). *Mentoring: een zaak van handen, hoofd en hart*. Nijmegen: Meijers Onderzoek en Advies.

Omid, P. (2013). *Netwerken: de verkeerde sleutel tot succes. Een studie naar etnische verschillen in sociaal kapitaal onder laagopgeleide jongeren en de invloed hiervan op het vinden van een baan*. Masterthesis: Universiteit Utrecht.

Omlo, J., Bool, M., Rensen, P. (2013). Weten wat werkt. Passen evaluatieonderzoek in het sociale domein  
Amsterdam: SWP

Outmany, F., Peters, D., Lub, V. & Walraven, G. (2011). *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*. Rotterdam: Hogeschool Inholland.

Petit, R., Esch, W. van, Meer, M. van der & Smulders, H. (2013). Kansen en keuzes voor de toekomst. Routes in het onderwijs en naar de arbeidsmarkt van niet-westerse allochtonen. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Petit, R. (2015). *Afwegingskader buitenschoolse mentoring/coaching van jongeren*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.





Putnam, R.D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.

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

Rüschhoff, B. (2015). *Peers in careers: Peer relationships in the transition from school to work*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.

Schaufeli, W.B. & Yperen N.W. van (1993). Success and failure in the labour market. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 559-572.

Steege, M. van der, Elk, R. van & Webbink, D. (2012). *Does intensive coaching reduce school dropout? Evidence from a randomized experiment*. CPB Discussion Paper 224. The Hague.

Tolan, P., Henry, D., Schoeny, M., Bass, A., Lovegrove, P., Nichols, E., (2013). Mentoring interventions to affect juvenile delinquency and associated problems: a systematic review. *Campbell Systematic Reviews*, 10, 148

Tubergen, F. van & Völker, B. (2014). Inequality in access to social capital in the Netherlands. *Sociology*, 1, 1-18.

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.

Veenman, J. (1997). *Arbeidsmarkt en maatschappelijke ongelijkheid; over oorzaken en gevolgen. Oratie*. Assen: Van Gorcum.

Vinokur, A. & Schul, Y. (1997). Mastery and inoculation against setbacks as active ingredients in the JOBS intervention for the unemployed. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65, 867-877.

Vos, M., Pot, H. & Dotinga, A. (2012). *Met mentoring naar de TOP: Toekomst, Ontwikkeling en Perspectief. Evaluatieonderzoek Stimuleringsprogramma Mentoringprojecten*. Groningen: Instituut voor Sociale Weerbaarheid.

Vos, M. (2014). *Verrijkende relaties: Een onderzoek naar de lange termijn effecten van jongerenmentoring en de verbinding met het bedrijfsleven*. Groningen: Instituut voor Sociale Weerbaarheid.



Wanberg, C.R., Kanfer, R. & Banas, J.T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 491-503.

Waters, L.E. & Moore, K.A. (2002). Self-esteem, appraisal and coping: A comparison of unemployed and re-employed people. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5): 593-604.



## Colofon

Financier: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Auteurs: Drs. Ikram Taouanza  
Foto: Hollandse Hoogte  
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving /Movisie  
Catharijnesingel 47  
3511 GC Utrecht  
T (030) 789 20 00

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: [www.kis.nl](http://www.kis.nl).

© Movisie, Utrecht 2016.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij Movisie.  
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with Movisie. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.