

praktische gids
voor iedereen die
werkt met en voor
nieuwkomers
in België

ALLEEN HAD IK HET NIET GEKUND

| OWL PRESS |

Ilse Janssenswillen - Els Maris - Yves Van Nuland

INHOUD

VOORWOORD	9
INLEIDING	13
Mentoring@Work	13
Evolutie van het aantal migranten (immigratie en emigratie) in Vlaanderen voor de periode 1992-2022	14
Wat mag je in dit boek verwachten?	16
Tot slot	17
HOOFDSTUK 1	
GESCHIEDENIS EN HUIDIGE WERKING VAN MENTORING	19
Mentoring@Work: hoe het begon	21
Huidige werking van Mentoring@Work	24
HOOFDSTUK 2	
WIE ZIJN DE NIEUWKOMERS?	27
Wie zijn die nieuwkomers?	29
Hoe werkt het voor een nieuwkomer?	35
HOOFDSTUK 3	
MENTOREN MAKEN HET VERSCHIL	39
Hoe en waar vind je vrijwillige mentoren?	41
Hoe werkt het voor een mentor?	42
Welk soort mentor wil jij zijn?	49
Voordelen om als mentor een nieuwkomer te begeleiden	50
Mentoren vertellen	51

HOOFDSTUK 4**METHODOLOGIE****61**

Het Levenswiel	65
<i>Hoe werkt het?</i>	65
<i>Domein Gezondheid</i>	66
<i>Domein Werk</i>	67
<i>Domein Financiën</i>	68
<i>Domein Familie en vrienden</i>	69
<i>Domein Liefde</i>	70
<i>Domein Vrije tijd</i>	72
<i>Domein Opleiding</i>	73
<i>Domein Huisvesting</i>	74
<i>Terugblik</i>	75
Mijn actieplan	77
<i>Hoe werkt het?</i>	77
Mijn netwerk	78
<i>Hoe werkt het?</i>	78
Taalactieplan	81
<i>Hoe werkt het?</i>	81
Speeddaten	87
<i>Hoe werkt het?</i>	87
Workshops voor mentees	91
Workshops voor mentoren	94

HOOFDSTUK 5**NEDERLANDS LEREN****97**

Hoe leer je een taal?	100
Praktische tips voor mentoren	109
<i>Werken met korte teksten</i>	111
Websites, apps en nog veel meer mogelijkheden om Nederlands te oefenen	112
<i>Actualiteit</i>	112
<i>Nuttige websites en apps om Nederlands te leren</i>	115
<i>Instituut voor de Nederlandse taal</i>	119
<i>Voor gevorderden en mensen die hun horizon willen verruimen</i>	120
Tot slot	121

HOOFDSTUK 6**WERKGEVERS AAN HET WOORD****125**

De Winning – Heusden-Zolder	128
VitaS – Leopoldsburg	131
Cgers Design Engineering Manufacturing – Heusden Zolder	134

HOOFDSTUK 7**WANNEER IS EEN MENTORINGVERHAAL SUCCESVOL?****137**

Checklist ‘Hoe succesvol is de mentee?’	140
Wat zijn kritieke succesfactoren in een mentoringverhaal?	141
<i>Relatie mentee-mentor</i>	142
<i>Mentee</i>	143
<i>Sociale integratie in de samenleving</i>	144
<i>Kennis van het Nederlands</i>	147
<i>Actief zijn op de arbeidsmarkt</i>	149
Consequenties bij het niet-realiseren van de vijf kritieke succesfactoren	154

HOOFDSTUK 8**PARTNERS VAN MENTORING@WORK****155**

PCVO – Ligo LiMiNo – SyntraPXL – VDAB	
---------------------------------------	--

HOOFDSTUK 9**TERUGBLIK EN ERVARINGEN VAN DE MENTORCOACHES****169**

De nieuwkomers	171
De mentoren	172
De werkgevers	173

VERHALEN VAN DE MENTEES**179****ALLEEN HADDEN WIJ DIT OOK NIET GEKUND****247****EINDNOTEN****249**

VOORWOORD

Peter De Cuyper,

research manager bij HIVA – KU Leuven

Mentoring gebeurde al in de Griekse oudheid. Toen de Griekse strijder Odysseus vocht in de Trojaanse oorlog, vertrouwde hij de zorg voor zijn zoon Telemachos toe aan zijn vriend en raadgever Mentor. Mentor moest zijn kennis en wijsheden doorgeven aan Telemachos.

Mentorschap is dus een proces waarin een ervaren persoon (de mentor) een minder ervaren of kansrijke persoon (de mentee) begeleidt en ondersteunt en waarbij ervaringsuitwisseling plaatsvindt. Mentor en mentee wisselen kennis en ervaringen uit, geven feedback en ondernemen samen activiteiten in functie van een bepaald doel.

Doeleinden van mentoring kunnen divers zijn: werk vinden, al dan niet in een specifieke sector of beroep, werk behouden en loopbaanontwikkeling, ondernemerschap, algemene maatschappelijke integratie, taalverwerving, schoolse prestaties, schooluitval voorkomen enzovoort.

Ook de doelgroepen van mentoring zijn divers: kinderen, jongeren, vrouwen, personen uit een bepaalde regio of wijk, werkenden, werkzoekenden, laag- of hogeschoolden en migranten (Van Dooren & De Cuyper: 2014).

Een specifieke en innovatieve vorm van mentoring is 'mentoring-naar-werk'. Hoewel er een lange traditie bestaat van mentoring in het onderwijs en mentoring *op de werkvloer*, is mentoring-naar-werk een vrij nieuw concept dat vooral in Europa (en Canada) ingang vindt om nieuwe migranten op de arbeidsmarkt te begeleiden. België kan als een van de voorlopers worden beschouwd. Mentoring-naar-werk komt er in essentie op neer dat een *persoon met meer ervaring (de mentor) begeleiding verleent aan een minder ervaren persoon (de mentee), met als doel de mentee te ondersteunen om duurzame vooruitgang te maken op zijn of haar weg naar of op de arbeidsmarkt*. Mentoring-naar-werk is in essentie een vorm van begeleiding waarbij mentees de nodige vaardigheden en competenties verwerven zonder dat die onmiddellijk tot tewerkstelling moeten leiden. Tewerkstelling is dan wel het uiteindelijke doel, maar afhankelijk van de organisatie wordt daar op een meer of minder directe wijze op ingespeeld.

Om te begrijpen waarom mentoring-naar-werk als een beloftevol instrument wordt gezien, is het belangrijk zicht te krijgen op de verschillende factoren die de arbeidsmarktpositie van werkenden en werkzoekenden beïnvloeden, en in het bijzonder van (nieuwe) migranten. Deze factoren situeren zich op verschillende niveaus, meer bepaald gelinkt aan systemische kenmerken van de arbeidsmarkt (een rigide, duale arbeidsmarkt), aan de zijde van de werkgevers (discriminatie, de waarde van buitenlandse diploma's moeilijk kunnen inschatten enzovoort) en aan het 'menselijk kapitaal' van de migranten zelf. Als het over 'menselijk kapitaal' gaat, wordt in eerste instantie gedacht in termen van diploma's en technische vaardigheden. Maar ook professionele netwerken, inzicht in werkvloercultuur, zelfvertrouwen, weten waar en hoe een job te zoeken in een specifieke sector zijn belangrijk. Migratie impliceert niet alleen dat diploma's en vakkennis niet altijd compatibel zijn, maar ook het verlies van deze andere vormen van menselijk kapitaal.

In de begeleiding naar werk van migranten wordt vaak de nadruk gelegd op het bijhouden van technische competenties en taalkennis. Mentoring-naar-werk is ten eerste innovatief en veelbelovend omdat het niet alleen op de andere vormen van 'menselijk kapitaal' inspeelt. Een tweede innovatief element is dat mentoring gebruikmaakt van de kennis en expertise van vrijwilligers. Dat zijn ervaren werknemers en werkgevers die hun gespecialiseerde kennis van functies, sectoren enzovoort ter beschikking stellen van de mentee. Het inzetten van vrijwilligers is nieuw in het arbeidsmarktbeleid. Tot slot is het zo dat ook problemen aan de zijde van werkgevers, of meer algemeen op de werkvloer, deels door mentoring worden aangepakt: werkgevers of andere werknemers (die mee de omstandigheden op de werkvloer bepalen) maken kennis met het perspectief van de migrant, verwerven meer interculturele competenties (door het contact met de migrant of door het volgen van training) enzovoort.

In theorie klinkt mentoring-naar-werk dus veelbelovend. De vele voorbeelden in dit boek lijken dat te bevestigen. Maar wat weten we uit onderzoek? Het onderzoek hieromtrent is beperkt, in een recent overzichtsartikel¹ heb ik de beschikbare kennis uit verschillende onderzoeken in België opgesomd. Ik licht er een aantal belangrijke bevindingen uit.

Ten eerste slaagt mentoring-naar-werk er inderdaad in om het professionele netwerk van nieuwkomers uit te breiden. Tussen de 60 en 70% van de mentees geeft aan dat de mentor heeft geholpen om hun professionele netwerk uit te breiden. De mentor is daarbij als expert in zijn vak vaak de eerste uitbreiding van het netwerk.

Ten tweede wordt door meer dan 80% van de mentees gesteld dat ze meer kennis hebben van sectoren en de Belgische arbeidsmarkt. Dat wordt ook bevestigd door kwalitatief onderzoek. Vooral hooggeschoolde migranten stellen dat ze dat specifieke advies als de belangrijkste meerwaarde zien van mentoring. Meer bepaald gaat het dan om advies geven over de ins en outs van een bepaalde sector of functie. Een mentee die we spraken in ons onderzoek, verwoordde het treffend als volgt:

'Honestly, the most important thing was that it opened my eyes to the biggest companies where they could hire talent like me, he also told me what special points to mention in the interview, what to ask at the end... the range of salaries and market for engineers.'

Hoewel het niet specifiek de doelstelling is van mentoring-naar-werk, geven heel wat mentees (tussen de 60 en 70%) aan dat door de informele ontmoetingen hun Nederlands verbetert en dat ze zich meer in staat achten een sollicitatiegesprek in het Nederlands te voeren. Uit kwalitatief onderzoek weten we dan weer dat vooral de kennis van jobspecifieke termen en begrippen wordt gewaardeerd.

Tot slot en toch wel opvallend is de link met zelfvertrouwen. 80 tot 90% van de mentees stelt door de mentoring meer zelfvertrouwen te hebben gekregen om een job te zoeken. Daarnaast wordt ook gerapporteerd dat men meer doorzettingsvermogen heeft en beter om kan met tegenslagen in de zoektocht naar werk.

Het veelbelovende karakter van mentoring-naar-werk wordt dus bevestigd door eerste onderzoeksresultaten. In Frankrijk hebben ze alvast de meerwaarde ingezien en krijgen 100.000 jongeren een mentor om hen onder meer naar werk te begeleiden. Volgt Vlaanderen?

INLEIDING

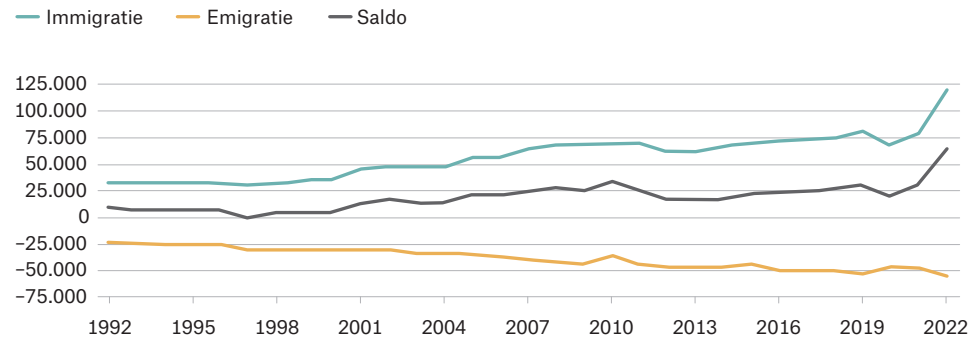
Mentoring@Work

België kent al jarenlang grote migratiebewegingen van zowel binnenkomende (immigratie) als buitengaande (emigratie) migranten. Er komen jaarlijks ongeveer 70.000 migranten binnen in Vlaanderen (zie onderstaande grafiek), van wie ongeveer 40% van buiten de Europese Unie (EU) komen. Er is niet alleen een taalbarrière die de migranten moeten overwinnen, maar evengoed een cultuurbarrière. Veel van hen die het land binnenkomen, voelen zich hier nog niet thuis en hebben aanpassingsproblemen. Dat gaat niet alleen over de taal, maar ook over ons klimaat, onze administratieve molens, onze voedingsgewoonten, onze cultuur, onze sociale zekerheid, ons onderwijsstelsel enzovoort. Het vrijwilligersplatform Mentoring@Work biedt de nieuwkomers een warm onthaal en begeleidt hen bij het zoeken naar werk, het actief ontwikkelen van hun kennis van het Nederlands en het integreren in onze samenleving, inclusief hulp bij administratieve formaliteiten.

Evolutie van het aantal migranten (immigratie en emigratie) in Vlaanderen voor de periode 1992-2022²

Internationale migratie

Vlaams Gewest, 1992-2022, aantal



Noot: breuk in de tijdreeks vanaf 2010

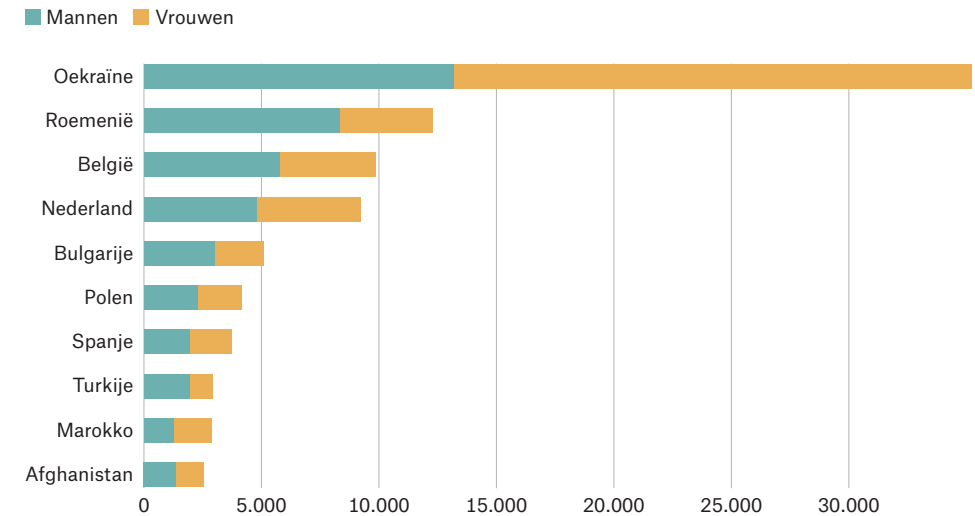
Bron: Statbel, bewerking Statistiek Vlaanderen

Mentoring@Work richt zich tot alle anderstalige nieuwkomers uit de hele wereld die zich vestigen in Limburg.

De migranten komen uit vrijwel de hele wereld. De volgende grafiek geeft een overzicht van de top 10 van inwijkelingen in Vlaanderen.

Top 10 nationaliteiten in totale internationale immigratie

Vlaams Gewest, 2022, aantal immigraties per geslacht



Bron: Statbel, bewerking Statistiek Vlaanderen

Deze grafiek laat duidelijk zien dat slechts vier niet-EU-landen tot de top 10-nationaliteiten van immigranten behoren: Turkije, Marokko, Afghanistan en Oekraïne. De Oekraïense oorlogsvluchtelingen hebben een 'tijdelijk' en afzonderlijk verblijfsstatuut. EU-burgers vinden iets gemakkelijker hun weg in België. Voor niet-EU-burgers is dat meestal niet het geval, vandaar dat een initiatief zoals Mentoring@Work heel nuttig werk kan verrichten voor de mensen uit deze landen. Toch zijn mensen uit EU-landen meer dan welkom in het project.

Noteer dat België op plaats drie staat. Dat komt doordat er elk jaar Belgen zijn die naar het buitenland vertrekken (emigratie), maar er ook een deel Belgen terugkomen (immigratie).

Wat mag je in dit boek verwachten?

Na een korte beschrijving van het ontstaan en de geschiedenis van Mentoring@Work in hoofdstuk 1, kun je in hoofdstuk 2 kennismaken met de doelgroep nieuwkomers (de mentees). In dit hoofdstuk krijg je een beeld van wie ze zijn en hoe ze aansluiten bij het mentoringtraject. Elke nieuwkomer wordt in het project ondersteund door een vrijwillige mentor, die ofwel nog professioneel actief is ofwel gepensioneerd. Ze zijn allemaal enthousiast en werken met veel passie aan de begeleiding van een nieuwkomer. Hun verhaal en beleving vind je terug in hoofdstuk 3.

Verder krijg je in hoofdstuk 4 een uitgebreide lijst van tools en methodieken die gebruikt worden om de nieuwkomers te ondersteunen tijdens hun traject.

Een belangrijk onderdeel in het integratieproces is de Nederlandse taal. Heel veel tips, websites en concrete voorbeelden om het Nederlands van nieuwkomers te verbeteren vind je terug in hoofdstuk 5.

Elke nieuwkomer is volgens het integratiebeleid in Vlaanderen verplicht om zich te registreren bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) en actieve stappen te zetten naar de arbeidsmarkt. Mentoring@Work is een aanbod naast de VDAB met als ultieme doelstelling hem of haar te begeleiden richting arbeidsmarkt. Uiteraard moet je daarvoor werkgevers vinden die bereid zijn om nieuwkomers kansen te geven. In hoofdstuk 6 lees je over hun ervaringen.

Elke nieuwkomer verdient en krijgt kansen in België. Sommige nieuwkomers benutten die kansen, anderen niet. Maar wanneer spreek je van een succesverhaal? Welke cruciale succesfactoren spelen een rol? Deze vragen worden uitgebreid beantwoord in hoofdstuk 7.

In elk succesverhaal zijn er verschillende actoren. Geen enkele organisatie of mens kan dat alleen, enkel een vlotte samenwerking tussen verschillende organisaties maakt het mogelijk. Het project Mentoring@Work is een onderdeel van een goed geoliede machine met partners zoals de VDAB, taalscholen enzovoort. De meerwaarde en inzet van deze organisaties worden verder toegelicht in hoofdstuk 8.

En om af te ronden getuigen de mentorcoaches, die het hele mentoringverhaal in goede banen leiden, over het nut en de passie om dit project in leven te houden.

Voor wie nu denkt: theorie is goed, maar ik lees toch liever verhalen over 'mensen van vlees en bloed', hebben we goed nieuws. Achteraan het boek kun je de verhalen lezen van acht nieuwkomers in Limburg. Waarom en hoe kwamen zij naar België? Hoe staan zij nu in het leven? Wat hebben ze al (of niet) bereikt? Het zijn menselijke en warm aan te bevelen verhalen.

Tot slot

We hopen dat dit boek niet alleen een inspiratiebron is voor iedereen die met nieuwkomers in België werkt, maar ook voor alle nieuwkomers in België zelf. Hopelijk biedt dit boek hen genoeg handvatten om de moed niet te verliezen en te blijven geloven in een inclusief Vlaanderen. Dit boek kan ook nuttig zijn voor de andere gewesten in België en andere EU-landen om de opgedane kennis en ervaringen in dit project toe te passen in hun organisatie.

HOOFDSTUK 1
GESCHIEDENIS
EN HUIDIGE WERKING
VAN MENTORING

Mentoring@Work: hoe het begon

Iedereen herinnert zich ongetwijfeld nog de vluchtelingen crisis in 2014-2015. Europa werd overspoeld met mensen uit het Midden-Oosten en Noord- en Midden-Afrika. Deze nieuwkomers in België zorgden voor nieuwe uitdagingen op het gebied van zowel integratie als tewerkstelling.

Om terug te gaan in de geschiedenis van het mentoringverhaal komt Hilda Martens aan het woord. Zij is hoogleraar Personeelsbeleid aan de Faculteit Economie van de Universiteit van Hasselt en initiatiefnemer.

Ik was 'op pensioen' én op zoek naar een zinvolle bezigheid. De VDAB contacteerde me om deel te nemen aan een ESF-project³, om hoogopgeleide anderstaligen van buiten de EU die minder dan vijf jaar in België waren aan werk op hun niveau te helpen. Cijfers toonden aan dat heel wat hoogopgeleide nieuwkomers geen werk op niveau vonden, maar wel aan de slag gingen in eenvoudig werk (schoonmaak en horeca), waar ze dan moeilijk uit geraakten. Dat te eenvoudig werk leidde tot ontevredenheid bij de nieuwkomers en tot een enorm verlies van potentieel voor de Belgische economie. Het ESF-project was oorspronkelijk opgezet als leertraject. De bedoeling was om in heel Vlaanderen te leren hoe we met die hoogopgeleide anderstaligen zouden kunnen werken.

In Antwerpen liep al een soortgelijk traject. Daar werden vrijwillige mentoren 'gekoppeld' aan een nieuwkomer om samen de arbeidsmarkt te verkennen. Dat model werkte als voorbeeld voor Limburg. Samen met Randstad Risesmart en Hogeschool PXL vormden we de 'proeftuin Limburg' en werden we aangestuurd door de VDAB.

Zo startte in 2016 het project @Level2Work, waarin hoogopgeleide vluchtelingen van buiten de EU gekoppeld werden aan een vrijwillige mentor. Doel: werk vinden op het niveau van de nieuwkomer.

Vanuit mijn professionele loopbaan aan de economische faculteit van Hasselt kende ik veel economen en had op die manier een gemakkelijke toegang tot bedrijven in Limburg. Dat was interessant om zowel vrijwillige mentoren als arbeidsplaatsen op niveau te zoeken.

Ik deed dat samen met Ilse Janssenswillen, die toen nog werkte als jobcoach bij Randstad Risesmart. Samen hielden we intakegesprekken met de nieuwkomers. Terwijl ik vooral instond voor de werving van vrijwillige mentoren, hield Ilse zich bezig met jobcoaching. Op die manier werden de nieuwkomers door verschillende mensen omringd in de zoektocht naar werk. Maandelijks organiseerden wij workshops voor de nieuwkomers. Mentoren werden vooral gezocht in functie van het profiel van de nieuwkomer en vervolgens werden ze individueel aan elkaar voorgesteld.

Gaandeweg veranderde het systeem en gebeurde de matching op basis van de speeddate. Het hele proces bleek een succesformule te zijn. In totaal vormden we 85 duo's.

Dit ESF-project werd door de VDAB over heel Vlaanderen uitgerold en voorzag ook in gemeenschappelijke leermomenten, die vanuit wetenschappelijk oogpunt werden opgevolgd door het HIVA⁴, onder leiding van professor Peter De Cuyper.

Tijdens dergelijke gemeenschappelijke leermomenten werden goede praktijken uitgewisseld, zodat iedereen kon groeien. Ook de stuurgroepen binnen Limburg bevorderden de prestaties en de goede samenwerking in de provincie.

Toen in 2018 het einde van @Level2Work in zicht kwam, klopten we aan bij de provincie Limburg voor nieuwe financiering. Dat lukte, en samen met Ilse Janssenswillen, Randstad Risesmart en Hogeschool PXL begonnen we het traject HOA@Work. Het doel van het project was nog steeds nieuwkomers aan werk op niveau te helpen, maar vanaf nu nieuwkomers van zowel buiten als binnen de EU. Er was wel een resultaatsverbintenis voor een tewerkstellingspercentage van 50%. Dat percentage werd ruimschoots gehaald.

In december 2019 zou het project opnieuw eindigen, maar intussen was de VDAB bezig om een mentoringproject voor heel Vlaanderen op poten te zetten dat midden 2020 van start zou gaan. VDAB Limburg vond het jammer om het vele en goede werk eerst te laten doodbloeden om dan midden 2020 alles opnieuw te moeten opbouwen. Zij stelden voor om een overgangstraject te lanceren. Ilse Janssenswillen en ik engageerden ons ook voor dat project met dezelfde doelgroep.

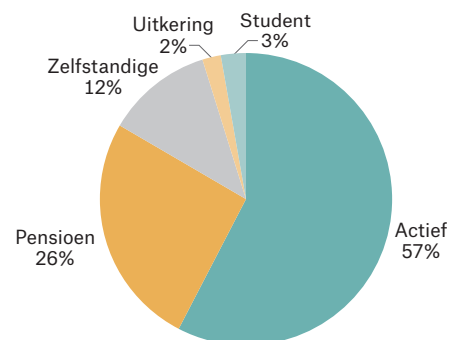
In juli 2020 startte dan Mentoring@Work in Limburg. In dit project worden zowel hoogopgeleide als kort geschoolde nieuwkomers begeleid bij hun integratie, het verbeteren van hun Nederlands en hun zoektocht naar werk. Dit project, in volle coronaperiode gestart door de mentorcoaches Ilse Janssenswillen, Els Maris en ikzelf, beoogde de begeleiding van honderd nieuwkomers per jaar voor een periode van drie jaar.

Huidige werking van Mentoring@Work

Doorheen de jaren heeft het project Mentoring@Work in Limburg al het verschil gemaakt voor vele nieuwkomers. Door in te zetten op integratie in onze Belgische samenleving, het Nederlands te verbeteren en te helpen in de zoektocht naar werk worden dromen werkelijkheid. Zes maanden lang neemt een vrijwillige mentor een nieuwkomer op sleeptouw, luistert naar de behoeften en biedt ondersteuning waar dat nodig is. Dat betekent een wereld van verschil. Nieuwkomers lopen tegen vooroordelen aan en botsen op gesloten deuren, maar een mentor kan de deur op een kier zetten en is in veel gevallen de spreekwoordelijke brug naar Vlaanderen.

Voor wie van cijfers houdt: het project Mentoring@Work (2020-2023):

- * begeleidde al 277 nieuwkomers, waarvan:
 - 54% vrouwen en 46% mannen
 - 39% kort geschoolden en 61% hoger opgeleiden
- * de jongste nieuwkomer is 19 jaar en komt uit Oekraïne, de oudste is 64 jaar en komt uit Syrië
- * begeleidt 62 verschillende nationaliteiten, het meest vertegenwoordigd zijn de mensen uit Turkije met 22%
- * begeleidt nieuwkomers naar een opleiding of de arbeidsmarkt en behaalt een tewerkstellings- of opleidingspercentage na 6 maanden:
 - bij kortgeschoolden van 68%
 - bij hoger opgeleiden een percentage van 84%
- * heeft een actieve ploeg vrijwillige mentoren van 80 mensen, verspreid over heel Limburg (51% van hen zijn vrouwen en 49% zijn mannen), met als beroepsstatus van de mentoren:



Mentees voelen zich gehoord en erkend, hun zelfvertrouwen groeit en zo zetten ze stappen richting een nieuw leven in België.

Voor buitenstaanders lijkt de organisatie achter de schermen van Mentoring@Work een goed geoliede machine en dankzij de jaren ervaring is dat ook zo. Maar het allerbelangrijkste achter én voor de schermen is aandacht voor de mens! Mensen zijn geen dossiers, geen nummers. Daarin ligt de kracht van het mentoringverhaal: een relatie van hart naar hart.