

MEMORANDUM DUO FOR A JOB VLAAMSE VERKIEZINGEN 2024

MENTORING NAAR WERK: BELEIDSOVERSCHRIJDENDE MAATREGEL VOOR WERKGELEGENHEID, GELIJKE KANSSEN, LEVENSLANG LEREN EN SOCIALE COHESIE

WIE ZIJN WE?

➔ DUO for a JOB vzw is **een intergenerationeel mentoringprogramma** voor werkzoekenden met een migratieachtergrond (de «mentees») door ervaren vijftigplussers (de «mentors») die hen oriënteren en begeleiden bij het vinden van werk.

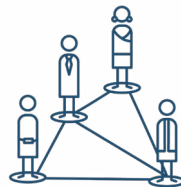
Op 10 jaar tijd heeft de vzw **5.500 duo's gevormd in België**, waarvan 1.400 in Vlaanderen en 3.400 in Brussel



9 op de 10 mentoren blijven na de eerste begeleiding in het programma. 500 Vlaamse en 650 Brusselse mentoren zijn vandaag actief.



Het programma heeft aantoonbaar impact: **7 op de 10 werkzoekenden vinden een job, opleiding of stageplaats**, en 5 op de 10 vinden duurzaam werk¹.



DUO for a JOB is werkzaam in **Vlaanderen** (Antwerpen, Mechelen, Turnhout, Gent, Sint-Niklaas, Aalst, Vilvoorde, Machelen en Grimbergen), **Brussel** en **Wallonië**². De organisatie heeft ook vestigingen in Nederland en Frankrijk.

10 jaar ervaring: de balans

Kwalitatieve mentoring naar werk, de kernactiviteit van DUO for a JOB, biedt een effectief antwoord op verschillende **dringende maatschappelijke uitdagingen** en sluit naadloos aan bij **actuele beleidsprioriteiten**, zoals het verhogen van de **werkzaamheidsgraad**, het bestrijden van **ongelijkheid** en **discriminatie**, het bevorderen van **werkbaar werk** en **levenslang leren**, en het **versterken van de sociale samenhang**. De op maat gemaakte en intensieve benadering van mentoring biedt een oplossing voor kwetsbare werkzoekenden (**in het bijzonder jongeren in NEET-situaties en langdurig werklozen**). **Senioren** krijgen door mentoring een gewaardeerde rol, **werkgevers** worden in hun diversiteitsbeleid en aanwerving gesteund, en interculturele en intergenerationele dialoog versterkt de **samenleving**. Bovendien is mentoring, gezien de uitstekende resultaten, een effectief en kostenefficiënt instrument.

WAT VRAGEN WE?

➔ Voorzie een **wetgevend financieringskader om mentoring naar werk structureel uit te rollen in Vlaanderen en Brussel**, om werkgelegenheid, gelijke kansen, levenslang leren en sociale samenhang te verbeteren. Garandeer hierbij kwaliteitscriteria voor mentoringprogramma's en behoud het vrijwillige karakter van de relatie.

➔ **Werk structurele oorzaken voor de moeilijke toegang tot werk voor mensen met een herkomst van buiten de EU weg**. DUO for a JOB heeft in haar **ervaringsverslag** een reeks aanbevelingen geformuleerd, waarvan de speerpunten zijn: het verbeteren van toegang tot diensten en informatie; digitale inclusie; erkenning van vaardigheden en buitenlandse diploma's; bevordering van diversiteit op de werkvloer en bestrijding van discriminatie; en de implementatie van een menselijk migratie- en opvangbeleid.

WAAROM IS MENTORING ESSENTIEEL VOOR DE VOLGENDE VLAAMSE REGERING?

Urgente uitdagingen

- Een **werkzaamheidsgraad van 80% is nodig** om de sociale zekerheid te kunnen financieren, gezien de vergrijzing van de bevolking. De federale en regionale overheden willen dit ambitieuze doel tegen 2030 bereiken.
- België kampt met een **toenemend tekort aan arbeidskrachten**. Het vacaturepercentage bedroeg bijna 5% in het eerste kwartaal van 2023³.
- Gemiddeld ligt de **werkzaamheidsgraad van mensen van buiten de EU 20 procentpunten lager dan die van mensen van Belgische of Europese origine**. Bovendien groeit het aandeel mensen met een herkomst van buiten de EU gestaag. In die context is een werkzaamheidsgraad van 80% onhaalbaar⁴.
- De loopbanen worden steeds langer. Het **managen van de eindeloopbanen van oudere werknemers en levenslang leren** zijn in de context van langer werken cruciaal geworden.
- Op sociaal niveau zien we een **groeijende polarisatie in de samenleving**, een gebrek aan verbinding tussen generaties en sociale groepen wat aanzienlijke spanningen veroorzaakt en het sociaal contract in gevaar brengt.

Mentoring is een sleutelinstrument om deze uitdagingen aan te pakken. Het biedt viervoudige winst⁵: voor werkzoekenden, mentoren, werkgevers en sectoren, en voor de samenleving.

1. Win voor werkzoekenden

Warm en menselijk kader

Werkzoekenden met een migratieachtergrond ervaren **diverse obstakels** die hun zoektocht naar werk en integratie in de samenleving bemoeilijken, zoals taalbarrières, onvoldoende erkenning van diploma's en ervaring, sociale isolatie, en financiële kwetsbaarheid. Ze worden vaker geconfronteerd met **afwijzing en discriminatie**.

Bovendien moeten zij een **jobdoelwit** definiëren of herzien - vanwege de genoemde obstakels is hun professionele project niet altijd overdraagbaar naar België - terwijl ze **onvoldoende op de hoogte zijn van de kansen en verwachtingen op de Belgische arbeidsmarkt**.

Dit alles leidt tot een **verlies van identiteit en toekomstperspectief en schaadt het zelfvertrouwen, het vertrouwen in anderen en in de dienstverlening**.

Een mentor biedt werkzoekenden **een morele steun via een warme en menselijke relatie**. De mentor is iemand aan wie ze zich kunnen toevertrouwen, zonder angst voor oordelen of sancties, en aan wie ze hun vragen kunnen stellen. Een constante aanwezigheid die hen moed insprekt als het tegenzit, die in hen gelooft. De **vertrouwensrelatie** biedt de ruimte om **talenten** te ontdekken, verbindingen te leggen met **(knelpunt-) beroepen** op de arbeidsmarkt en een **duurzaam en realistisch toekomstplan** te maken.

Deze vertrouwensrelatie is een **noodzakelijke voorwaarde voor alle volgende stappen naar werk**: ze herstelt het vertrouwen, vergroot de veerkracht en opent het toekomstperspectief. Zonder vertrouwen en veerkracht kan je ook niet werken op de meer technische aspecten van de zoektocht naar werk. De geruststellende aanwezigheid van de mentor is daarom een **essentiële aanvulling op het aanbod van overheidsdiensten**.



van de mentees heeft
meer zelfvertrouwen
na de coaching

"Het is niet dat mensen geen motivatie hebben. We hebben hier geen familie. Vroeger kwam ik thuis en mijn moeder keek me aan en zei 'je kan dat'. Hier heb ik niemand. Ik moet het letterlijk elke dag zelf zien te doen. Soms raak ik het gewoon helemaal kwijt. Ik moet mijn motivatie dan weer terugvinden."

Dima, mentee

Methodische steun

Werkzoekenden met een migratieachtergrond hebben een verhoogd risico op werkloosheid of langdurige inactiviteit vanwege hun achtergrond en obstakels. Dit leidt tot een **gebrek aan regelmaat en structuur** in hun leven.

Bovendien hebben ze vaak **onvoldoende kennis van de algemene of sectorspecifieke culturele codes op de arbeidsmarkt**, wat hun zoektocht bemoeilijkt.

Gezien hun recente aankomst of hun socio- culturele achtergrond hebben velen een **gebrek aan sociaal en cultureel kapitaal** en missen ze **relevante netwerken voor de zoektocht naar een job**. Nochtans hebben netwerken een grote invloed op het zoeken naar werk: de meerderheid van de openstaande vacatures wordt nooit openbaar gemaakt.



van de mentees zijn zelfstandiger geworden in hun jobzoektocht

Regelmatige wekelijkse ontmoetingen met een mentor helpen werkzoekenden om structuur in hun leven te brengen. De mentor biedt administratieve ondersteuning, helpt bij het stellen van prioriteiten en werkt samen aan doelen.

Daarnaast informeert de mentor over **de normen en praktijken** binnen professionele interacties, de «codes» van de arbeidsmarkt.

Mentoren bieden **gerichte ondersteuning** om het jobdoelwit van de mentees te bereiken, met specifieke adviezen die zijn afgestemd op de sector of functie. Dit is mogelijk dankzij een sectorgerichte matching waardoor er een goede afstemming is tussen de professionele kennis en ervaring van de mentor en het jobdoelwit van de werkzoekende.

"Mijn mentor heeft me meer regelmaat gebracht.

Ik ging soms een keer naar rechts, en dan een keer naar links. En dan zei mijn mentor: "Fanny, concentreer je op wat belangrijk is, stel jezelf de juiste vragen en we bekijken volgende week waar je staat." Het is vooral dat wat me heeft geholpen, en ik gebruik die tools vandaag de dag nog steeds."

Fanny, mentee

Randvoorwaarden

Veel werkzoekenden van buitenlandse afkomst bevinden zich in **complexe en kwetsbare situaties**. Werken is nodig om hun situatie te stabiliseren, maar ondersteuning enkel gericht op werk vinden is vaak niet succesvol als die geen rekening houdt met hun **brede omgeving en situatie**. Het gaat onder meer over huisvestingsproblemen, administratieve complicaties, gezondheidsuitdagingen, complexe gezinssituaties en juridische kwesties.

Bovendien vinden deze werkzoekenden door taalbarrières, moeilijk toegankelijke informatie, en het complexe institutionele landschap vaak **moeilijk hun weg naar klassieke dienstverlening**.



van de mentees zeggen dat hun mentor hen heeft geholpen met het oplossen van medische, sociale of financiële problemen.

De mentor creëert een **omgeving die gunstig is voor het zoeken naar werk en zorgt ervoor dat de nodige voorwaarden voor het zoeken naar werk vervuld zijn**.

Hiervoor werkt de mentor samen met het **ecosysteem van openbare diensten en lokale verenigingen**. De mentoren wijzen de mentees naar de juiste diensten en dragen tegelijkertijd bij aan het verminderen van obstakels voor de toegang tot deze diensten.

Mentoren filteren en ordenen informatie voor hun mentees, kunnen hen **persoonlijk begeleiden** naar belangrijke afspraken, plegen telefoontjes om ervoor te zorgen dat ze de juiste informatie krijgen, en verlagen **digitale drempels**⁶.

"Ik heb eigenlijk nog geen enkele mentee gehad waarbij het enkel toeleiding naar werk was. Meestal komt er zo een groot pak van sociale problemen bij, dat meer dan de helft van de tijd daar naartoe gaat, eerder dan naar de specifieke werktoeleiding."

Hedwig, mentor

2. Win voor mentoren

Vijftigers en zestigers willen **zich gewaardeerd voelen, actief blijven**, hun **ervaring doorgeven** en in **contact blijven** met de wereld om hen heen.

Helaas hebben ze vaak het gevoel - aan het einde van hun loopbaan of bij het begin van hun pensioen - dat hun **ervaring en expertise opzij geschoven worden**. Volgens een enquête van Amnesty (2021) vindt één op de drie mensen ouder dan 55 jaar dat ze niet voldoende worden gewaardeerd en minder respect krijgen dan voorheen.

Senioren worden ook vaker geconfronteerd met **eenzaamheid** en **isolement**.

"Het is een prachtige manier om nieuwe werelden te ontdekken. Ik heb boeken gelezen, naar het nieuws gekeken, dat allemaal, maar nu kom ik in contact met mensen die dingen echt hebben meegemaakt...met de realiteit."

Jocelyn, mentor

Mentoring is een vorm van kennisoverdracht die veel voldoening geeft en mentoren een zinvolle plaats in de samenleving geeft.

Daarnaast blijven mentoren **voortdurend bijleren**, eerst door een kwalitatieve opleiding⁷ aan het begin van hun traject en daarna door met concrete situaties van mentees om te gaan, waarbij ze creatieve oplossingen moeten zoeken en specifieke vaardigheden ontwikkelen.

Bovendien blijven mentoren in **verbinding met jongeren, de gemeenschap en de wereld**, wat zorgt voor betrokkenheid en veroudering en eenzaamheid bestrijdt. Vrijwilligerswerk en actieve deelname zijn een krachtig middel tegen dit fenomeen en heeft gunstige effecten op het welzijn, de gezondheid en de toekomstperspectieven van senioren⁸.

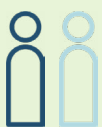


van de mentoren voelt zich door het programma nuttig als actief lid van de maatschappij

3. Win voor werkgevers en sectoren

Werkgevers zijn op zoek naar manieren om enerzijds toegang te krijgen tot **diverse profielen** van kandidaat-werknemers en anderzijds om **diversiteit binnen hun bedrijf te managen**.

Doordat loopbanen steeds langer worden, is **levenslang leren, werkbaar werk** voor oudere werknemers en het **waarderen en overdragen** van hun ervaringen en competenties belangrijker geworden.



Meer dan 1 op de 2 van de nog werkende mentoren vindt dat de DUO-ervaring waarde toevoegt aan zijn/haar professionele leven.

Door hun senior werknemers de kans te geven mentor te worden, **waarderen werkgevers hun expertise. Dit komt hun welzijn en motivatie aan het einde van hun carrière ten goede.**

Deze mentoren ervaren zelf de obstakels van mensen van buiten de EU bij het vinden van werk. Die ervaring brengen ze binnen in de onderneming om die **inclusiever te maken en het diversiteitsbeheer te verbeteren**.

Bovendien bieden mentoren potentiële werknemers een uniek inzicht in hun bedrijf of sector, waardoor werkgevers een **belangrijke verbinding leggen tussen jongeren met een migratieachtergrond en de arbeidsmarkt**.

4. Win voor de samenleving

De samenleving wordt steeds ethnisch-cultureel diverser. Dit zorgt voor sociale, culturele en economische vooruitgang. Maar ook voor **uitdagingen op het vlak van sociale samenhang**.

Hoe we omgaan met deze diversiteit is bepalend geworden voor de **sociale vrede**.

Een verdeelde samenleving is een samenleving van onrust, van wantrouwen tegenover elkaar en de overheid, wat geen vruchtbare bodem is voor economische ontwikkeling, welvaart en welzijn.

Contact bevorderen en bruggen slaan tussen burgers is cruciaal om **vooroordelen en spanningen** te doen **afnemen**.

Door sterke banden te smeden tussen burgers van verschillende generaties en achtergronden, helpt mentoring **sociale en culturele barrières te doorbreken**. Het is een effectieve tool om **vertrouwen, empathie en begrip te bevorderen tussen individuen van diverse achtergronden**. Doorheen het contact met de ander veranderen percepties, attitudes en worden vooroordelen ontkracht.

Een investering die loont

Mentoring naar werk tackelt niet alleen een aantal belangrijke maatschappelijke uitdagingen, het is ook een rendabel instrument. Volgens een onafhankelijke evaluatie uitgevoerd door het Brussels Observatorium voor Werkgelegenheid in 2016, genereerde het programma van DUO for a JOB voor **elke investering van 1.000 euro een nettobesparing van 2.360 euro**.

Onlangs maakte de Staatssecretaris voor Begroting bekend dat **elke persoon die aan het werk kan gaan de staatskas gemiddeld 28.000 euro oplevert**⁹. Wetende dat een duo gedurende de periode 2024-27 gemiddeld 3.100 euro per duo zal kosten, en dat 50% van de deelnemers een duurzame job vinden, is het rendement op lange termijn snel berekend, nog los van de sociale winsten op het vlak van sociale cohesie en actief ouder worden.

Noodzakelijke voorwaarden

De effectiviteit en rentabiliteit van mentorschap berusten op **twee sleutelcomponenten**. Ten eerste is het nodig de **kwaliteit van het kader en de operaties** te bewaken. DUO for a JOB volgt in dit opzicht het belangrijke werk dat in [Spanje](#) en [Frankrijk](#) wordt verricht rond het vastleggen van criteria voor een kwaliteitslabel voor mentororganisaties.

Naast kwaliteit is een **tweede voorwaarde** voor het succes van mentoring het **vrijwillige karakter van de relatie tussen beiden**. Mentoring kan nooit dwingend zijn: het dwingen van een werkzoekende om zich door een mentor te laten coachen zou het **onderlinge vertrouwen** dat nodig is voor een goede samenwerking ondermijnen en dus contraproductief zijn.

Een Europese beweging

Op het Europese toneel groeit de **erkenning voor mentoring als een waardevolle tool**. Landen als Frankrijk tonen dit aan door mentoring naar werk te benoemen tot hun «Grande cause nationale 2023» en er aanzienlijke middelen voor vrij te maken. In Spanje, Duitsland en vele andere landen wordt mentoring op grote schaal uitgerold en bouwt men expertise op. De lopende gesprekken tussen mentoringorganisaties verenigd onder de koepel 'Mentoring Europe' en Europese instellingen tonen een veelbelovende weg naar een gestructureerd Europees kader voor de uitrol en verankering van mentoring in alle Europese landen.

In deze context - en gezien de impact en kosteneffectiviteit van dit instrument - mogen de **regionale overheden niet aarzelen om een wetgevend financieringskader te voorzien om mentoring structureel uit te rollen in Vlaanderen en Brussel**, om werkgelegenheid, gelijke kansen, levenslang leren en sociale samenhang te verbeteren.

DE HUIDIGE STATUS QUO IS ONHOUDBAAR EN ONAANVAARDBAAR. MENTORING IS EEN DEEL VAN DE OPLOSSING.



¹ Minimum een contract van bepaalde duur van meer dan 3 maanden

² Voor meer informatie over onze resultaten en doelstellingen in Wallonië, zie ons memorandum voor de Waalse regionale verkiezingen

³ De vacaturegraad is gestegen van 4,46% naar 4,68% in het eerste kwartaal van 2023 ([Statbel: juni 2023](#)).

⁴ In 2003 was 8% van de bevolking in België van buiten de EU afkomstig. In 2022 is het aandeel van mensen van buiten de EU gestegen naar 18%, oftewel meer dan het dubbele. ([Statbel: juni 2023](#))

⁵ Hieropvolgende analyse van de meerwaarde van mentoring is tot stand gekomen op basis van de begeleiding van meer dan 6.000 werkzoekenden, en meer bepaald dankzij de input van 10 mentees en 15 mentoren van DUO for a JOB tijdens 3 focusgroepen, gehouden in mei/juni 2023. De citaten zijn eveneens afkomstig uit deze focusgroepen.

⁶ Voor meer informatie over digitale drempels naar dienstverlening verwijzen we naar onze publicatie "[Covid-19 drijft ongelijkheden op de arbeidsmarkt op de spits](#)".

⁷ Deze opleiding van vier dagen bestaat uit acht modules van een halve dag en behandelt onder andere thema's zoals interculturele communicatie, het socioprofessioneel landschap, actief luisteren, migratie in België en het traject van vluchtelingen...

⁸ Zie de publicatie "[Levenskeuzes bij 60-plussers](#)" van de Koning Boudewijnstichting (2023)

⁹ Artikel van Belga in mei "Per werkzoekende die aan de slag gaat, wordt uitgegaan van een terugverdieneffect van 28.000 euro op jaarbasis."

BIJLAGE

WAT KAN DUO FOR A JOB REALISEREN IN DE BELEIDSPERIODE 2024-2027?

Aantal gevormde en omkaderde duo's

	2024	2025	2026	2027	'24-'27
Antwerpen	236	280	315	360	1191
Oost-Vlaanderen	180	225	270	315	990
Vlaams-Brabant	35	40	45	50	170
Vlaanderen	451	545	630	725	2351
Brussel (BHG)	575	600	625	650	2.450

Geschat budget (in K euro)

	2024	2025	2026	2027	'24-'27
Vlaanderen	1.582	1.765	1.940	2.071	7.358
BHG	1.680	1.775	1.800	1.857	7.112

Geschatte nood aan subsidies (in K euro)

	2024	2025	2026	2027	'24-'27
Vlaanderen	1.107	1.235	1.358	1.450	5.150
BHG	1.176	1.243	1.260	1.300	4.978

"Mentoring is een professionele tool met impact waarin de mens centraal staat, en drie keer winst geeft. Winst voor de mentee die zelfstandiger wordt. Winst voor de mentor, die rijker wordt door de ervaring, door het interculturele en intergenerationele aspect. En winst voor de samenleving met hoofdletter S."
Alec, mentor

