

MENTORING NAAR WERK: WELKE KWALITEITSCRITERIA VOOR EEN DUURZAME IMPACT?



CONTEXT

Mentoring naar werk biedt een warme, gestructureerde en effectieve aanpak om de arbeidsmarkt en samenleving inclusiever te maken – iets wat vandaag meer dan ooit nodig is. Met deze position paper willen we duidelijk maken wat mentoring precies is en welke kwaliteitscriteria essentieel zijn om een doeltreffend en duurzaam mentorprogramma op te zetten. Internationaal gelden deze criteria al als standaard, zoals blijkt uit de kaders die ontwikkeld zijn in de VS, Schotland, Spanje en Frankrijk.

DEFINITIE VAN MENTORING NAAR WERK

Mentoring naar werk is een vrijwillige, onbezoldigde relatie tussen een ervaren begeleider (mentor) en een werkzoekende (mentee) met als doel een duurzame inclusie in de arbeidsmarkt en samenleving. De mentor biedt op regelmatige basis persoonlijke steun en advies op maat. Door ervaringen en kennis met elkaar te delen versterken mentor en mentee samen de autonomie, het zelfvertrouwen en de vaardigheden van de mentee. De relatie wordt geïnitieerd, gefaciliteerd en ondersteund door een professionele organisatie.

KWALITEITSCRITERIA

WERVING EN SELECTIE VAN MENTOREN

1. Het programma biedt tijdens een infosessie **duidelijke informatie** over:
 - wie in aanmerking komt om mentor te zijn, de rol van de mentor en de verwachtingen met betrekking tot de positie van de mentor.
 - de inhoud, voordelen en uitdagingen van het programma.
 - het vrijwillig karakter van het engagement.
2. Het programma heeft een gediversifieerde **wervingsstrategie** voor mentoren.
3. Het programma voorziet ten minste **één persoonlijk gesprek** met de mentor als onderdeel van de selectie/screening. Dit gesprek gaat minimaal in op de bereidheid om zich voor een bepaalde periode en met een bepaalde frequentie te engageren en test realistische verwachtingen over het programma.
4. Het programma **bevestigt de inschrijving** en communiceert in het andere geval het motief voor weigering.
5. Mentoren krijgen een **opleiding** voorafgaand aan of bij aanvang van de mentoringrelatie. Deze training behandelt de volgende onderwerpen:
 - de definitie van mentoring
 - de doelen van het programma
 - een presentatie van het begeleide publiek en zijn specificiteiten
 - het kader en de methodologie
 - de verplichtingen met betrekking tot de relatie, verwachtingen
 - grenzen van de relatie
 - de houding en taken van de mentor
 - ethische en veiligheidselementen
 - de beschikbare tools
 - de stappen in de mentorrelatie

**WERVING
EN SELECTIE
VAN MENTEES**

1. Het programma heeft een gediversifieerde **wervingsstrategie** voor mentees en onderhoudt een netwerk van lokale partnerorganisaties die het programma kennen en ernaar doorverwijzen.
2. Het programma biedt tijdens een infosessie **duidelijke informatie** over:
 - wie in aanmerking komt om een mentee te zijn
 - de inhoud van het programma en welke voordelen en/of uitdagingen men (mogelijk) kan verwachten bij deelname aan het programma
 - het vrijwillige karakter van de relatie
3. Het programma voorziet in ten minste **één persoonlijk gesprek** met de mentee als onderdeel van de selectie/screening. Dit gesprek gaat minimaal in op de bereidheid om zich voor een bepaalde periode en met een bepaalde frequentie te engageren en test realistische verwachtingen over het programma.
4. Het programma **bevestigt de inschrijving** en communiceert in het andere geval het motief voor weigering.
5. Het programma **verwijst ongeschikte mentees door** naar meer passende ondersteuning.

**MATCHING
EN START
VAN HET DUO**

1. Het programma zoekt de **best mogelijke match** wat betreft de nagestreefde doelen en hanteert duidelijke criteria (beschikbaarheid, locatie, leeftijd, professionele overeenkomsten, doelstelling, persoonlijkheid...).
2. De matching gebeurt door het operationele team.
3. Het programma zorgt ervoor dat de **eerste ontmoeting** tussen mentor en mentee plaatsvindt op een **neutrale locatie** in de aanwezigheid van een **coach/programmamedewerker**.
4. De matching wordt na de eerste ontmoeting al dan niet **gevalideerd** door de mentor en de mentee.
5. Als onderdeel van het programma wordt een **contract of overeenkomst** gesloten tussen de mentee en mentor, met daarin onder andere de duur, de frequentie van het contact, ethisch charter...

**BEGELEIDING
EN OMKADERING**

1. Het programma heeft een **minimumduur van 6 maanden**.
2. Het programma stelt minimum een tweewekelijks contact tussen mentor en mentee voorop.
3. Elk duo wordt **opgevolgd door een vaste medewerker** die regelmatig contact opneemt met de duo's om zich ervan te verzekeren dat de mentorrelatie vlot verloopt, en te bemiddelen waar nodig.
4. Het programma voorziet **ondersteunend materiaal** voor mentoren en mentees, waaronder richtlijnen, begeleidingstools, processen, sociale kaart...
5. Tijdens hun begeleidingsperiode kunnen mentoren deelnemen aan een workshop om ervaring uit te wisselen of **aanvullende training** te krijgen samen met andere mentoren.

**EINDE
EN EVALUATIE**

1. Het programma biedt de mogelijkheid om de **mentorrelatie vroegtijdig te beëindigen**.
2. Het programma voorziet in een **laatste persoonlijke ontmoeting** tussen mentor en mentee (kan ook online plaatsvinden).
3. Het programma voorziet in een **evaluatie na de beëindiging** van de duo's.



Cofinancé par
l'Union européenne
Medegefinancierd door
de Europese Unie