

KU LEUVEN

HIVA

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR
ARBEID EN SAMENLEVING

fedasil

FEDERAAL AGENTSCHAP VOOR
DE OPVANG VAN ASIELZOEKERS



MENTORING-NAAR-WERK IN DE ASIELOPVANG

Resultaten en inzichten uit de uitvoeringspraktijk

RAPPORT

Peter De Cuyper, Marije Reidsma & Evelien Storme

MENTORING-NAAR-WERK IN DE ASIELOPVANG

Resultaten en inzichten uit de uitvoeringspraktijk

Peter De Cuyper, Evelien Storme & Marije Reidsma

In opdracht van: Fedasil

Gepubliceerd door peter.decuypere@kuleuven.be

KU Leuven

HIVA – ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België

hiva@kuleuven.be

<https://hiva.kuleuven.be>

D/2025/4718/006 – ISBN 9789055507979

© 2025 HIVA-KU Leuven

Citeer deze publicatie: De Cuyper, P. (2025). *Mentoring-naar-werk in de asielopvang. Resultaten en inzichten uit de uitvoeringspraktijk*. HIVA-KU Leuven, Leuven.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.



Inhoud

INLEIDING		3
1	Mentoring-naar-werk in de asielopvang: doelgroep en organisatie	5
1.1	Doelgroep	5
1.2	Proces van mentoring	7
1.3	Afsluitend overzicht - blauwdruk mentoring in de asiel opvang	12
2	Resultaten mentoring-naar-werk	14
2.1	Mentees	14
2.2	Mentoren	18
3	Conclusie	19
REFERENTIES		20

Inleiding

Mentoring-naar-werk is een instrument dat opgang maakt als het gaat om de activering van personen van buitenlandse herkomst; het heeft de laatste jaren sterk aan populariteit gewonnen. Binnen het arbeidsmarktbeleid is mentoring een innovatief instrument: het is immers niet gebruikelijk dat er binnen arbeidsbemiddeling beroep wordt gedaan op vrijwilligers. Mentoring-naar-werk wil een bestaande rijkdom aanboren waar 'klassieke' arbeidsmarktinstrumenten weinig of niet op inspelen, met name de kennis en expertise van werkgevers en ervaren werknemers (De Cuyper, 2022).

Knelpunt is dat verzoekers om internationale bescherming (verder VIB's) vaak geen toegang hebben tot mentoring-naar-werk-programma's. Omdat deze groep niet erkend is, staan mentoring-organisaties minder open voor deze groep. Dit heeft onder meer te maken met het feit dat de begeleiding plots kan stopgezet worden (bij niet erkenning) en de (mentale) impact die dat heeft op mentor en mentee. Ook de moeilijkheid om een job (op niveau) te vinden als verzoeker speelt hier mee. Anderzijds is het zo dat een groep VIB's al stappen wil zetten om de kloof naar de arbeidsmarkt te verkleinen.

In dit opzicht zou mentoring-naar-werk nuttig kunnen zijn voor VIB's om zo hun intrede op de arbeidsmarkt te versnellen. Zeker voor hooggeschoolden voor wie er op dit moment geen aanbod beschikbaar is binnen of buiten de centra. De opvangtijd wordt dan geen wachttijd, maar een investering in de toekomst, waar die ook ligt. Bij de invulling van mentoring blijven er wel veel vragen open. Bijvoorbeeld: kan mentoring ook een meerwaarde hebben bij niet-erkenning? Hoe om te gaan met een beperkte taalkennis? Hoe om te gaan met ontgoocheling zowel bij mentee, mentor als organisaties bij niet-erkenning? Dient de duurtijd te worden ingekort? Ook inhoudelijk zullen aanpassingen nodig zijn: zo lijkt het op het eerste zicht weinig zinvol om in te zetten op het ontwikkelen van een professioneel netwerk als men nog niet erkend is, wel nuttig lijkt dan weer oriëntering of bekijken in welke sectoren men terecht kan. Daarnaast dient gewerkt te worden aan de kant van de mentoren en begeleidende organisaties, werken met niet-erkende vluchtelingen vereist immers een zekere mate van expertise en een aangepaste vorming is hiervoor noodzakelijk. M.a.w. er dient dus een invulling van mentoring-naar-werk gevonden te worden die op maat is van VIB's.

Daarom werd in 2023 en 2024 een 'evidence informed' mentoring-naar-werk model ontwikkeld binnen de asielopvang. Dit verliep in verschillende fasen: in een voorbereidende fase werden eerst de noden in kaart gebracht van de VIB's, vervolgens werd door het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA) in samenwerking met FMDO, CAI-Namur, Beyond the Horizon en Fedasil een mentoring-naar-werk model uitgewerkt. Dit model werd toegepast in de praktijk en on-going bijgestuurd. FMDO, CAI-Namur en Beyond The Horizon stonden in voor de uitvoering van het model in de praktijk binnen een tiental centra. In totaal werden er tijdens de looptijd van het project een 100-tal intakegesprekken met VIB's gevoerd en een 50-tal matches gemaakt.

Het eindresultaat is een in de praktijk uitgetest mentoringmodel dat kan uitgerold worden, inclusief een aangepaste online [mentoropleiding](#). In dit rapport wordt dit model beschreven. In een eerste hoofdstuk staan we stil bij de doelgroep van het project. Vervolgens worden in een tweede hoofdstuk de verschillende stappen van het model doorlopen van toeleiding tot afsluiten van het project.

In een derde hoofdstuk komen de resultaten van het project aan bod. We wensten immers zeker te zijn dat de aanpak ook daadwerkelijk een meerwaarde heeft voor de VIB's. Om dit laatste in kaart te brengen hebben we zowel VIB's bevroagd als mentoren. De VIB's werden bevroagd via een survey die zowel online als op papier werd aangeboden bij het beëindigen van het traject. In totaal vulden 23 VIB's de online survey in, wat een respons betekent van 45%. De survey werd aangevuld met semi-gestructureerde interviews bij 7 VIB's. Daarnaast werden ook 5 mentoren bevroagd. De resultaten van deze evaluatie zijn in deel 2 van dit rapport terug te vinden.

1 MENTORING-NAAR-WERK IN DE ASIELOPVANG: DOELGROEP EN ORGANISATIE

In wat volgt bespreken we hoe we mentoring-naar-werk in de asielopvang hebben ingevuld. We bespreken daarbij telkens hoe we dit initieel hebben ingevuld op basis van de behoefte analyse en of dit al dan niet werd bijgestuurd in de praktijk.

Eerst komt de bepaling van de doelgroep aan bod, daarna het proces van mentoring. We sluiten af met een overzichtstabel waarin de belangrijkste elementen van mentoring-naar-werk in de asielopvang worden samengebracht.

1.1 Doelgroep

1.1.1 Mentees

De doelgroep binnen het project waren hooggeschoolden. Er werd voor deze groep gekozen omdat (1) er voor deze populatie nog geen aanbod was binnen de centra (2) mentoring-naar-werk het meest added value kan bieden voor deze groep (zie De Cuyper, 2022). Een verdere afbakening was evenwel noodzakelijk. In de voorbereidende fase kwamen we met de partners tot volgende afbakening:

- hooggeschoold: minimum gestart zijn met één jaar hogere studies. Het diploma dient niet gelijkgeschakeld te zijn. We opteerden hiervoor om ook studenten mee te kunnen nemen in het programma;
- geïnteresseerd in arbeidsmarktparticipatie op hun niveau;
- een contacttaal is noodzakelijk;
- vrijwillig engagement;
- naar kans op erkenning werd geen onderscheid gemaakt;
- door Fedasil werd vooropgesteld dat het hoofdzakelijk om personen moest gaan die in een asielcentrum verbleven.

Doorheen de projectuitvoering werd duidelijk dat deze criteria voldoende werkbaar waren in de praktijk. Omdat Fedasil geen data heeft over het scholingsniveau van de VIB's, werd er bij de start van het programma gevreesd dat er niet voldoende kandidaten zouden zijn in de centra. Dit bleek niet het geval, er bleek een aanzienlijke groep hooggeschoolden in de centra zoals dokters, IT'ers, ingenieurs, etc. In dit opzicht is een eerste conclusie van het project dat er ook daadwerkelijk een doelgroep bestaat voor deze dienstverlening.

Een opvallende vaststelling was wel dat, tegen de verwachtingen in, heel wat hooggeschoolden geen Engels of Frans spraken. Hiervoor werden door de verschillende organisaties een aantal oplossingen voorzien:

- een preselectie op basis van taal. Aan de centra werd op voorhand aangegeven welke talen mogelijk waren;

- er werd gewerkt met vrijwillige vertalers. Nadeel was wel dat het niet altijd evident was om een afspraak in te plannen voor 3 personen;
- er werd op zoek gegaan naar mentoren uit dezelfde taalgroep. Soms ging het om personen die de asielprocedure al hadden doorlopen en kunnen we dus spreken van 'peer mentoring'. Een voorbeeld is een apotheker uit Jemen die werd gematcht met een Syrische apotheker. Het matchen van asielzoekers met ex-asielzoekers lijkt ons een interessant spoor om uit te werken omdat juist die groep een goed zicht heeft op alle obstakels, verschillen in de Belgische arbeidsmarkt.

Tot slot werd doorheen het project beslist om de doelgroep van het project te verbreden tot 'skilled workers', het ging dan onder meer om een goudsmit, een muzikant, ... ook voor deze groep bleek het programma relevant.

1.1.2 Mentoren

Ook voor de selectie van mentoren werden criteria vooropgesteld. Het ging zowel om generieke criteria die van toepassing zijn op mentoring-naar-werk projecten in het algemeen, hierbij baseerden we ons op de kwaliteitscriteria die door De Cuyper (2022) werden ontwikkeld, als enkele specifieke criteria voor dit project.

Generieke criteria

- open voor diversiteit: is bereid om met een andere bril te kijken;
- relevante werkervaring;
- gemotiveerd;
- empathisch: kan zich verplaatsen in anderen;
- sociale vaardigheden: een conversatie gaande houden, laat anderen op hun gemak voelen;
- taalvaardigheden.

Specifieke criteria

- juiste verwachtingen: bedoeling is niet om een job te vinden, maar om de VIB's te oriënteren;
- minimum 5 jaar functie of sector specifieke expertise. Omdat we voor sector specifieke matching opteerden, was het de bedoeling dat het om ervaren professionals ging. Er werd besloten dat het ook om gepensioneerden mocht gaan, maar die moeten dan wel nog een connectie met hun werkveld hebben;
- veerkracht/resilience: kunnen omgaan met een niet-erkenning/het contact kunnen loslaten.

Deze criteria werden ook gebruikt in de praktijk. Daarbij konden volgende observaties worden gedaan:

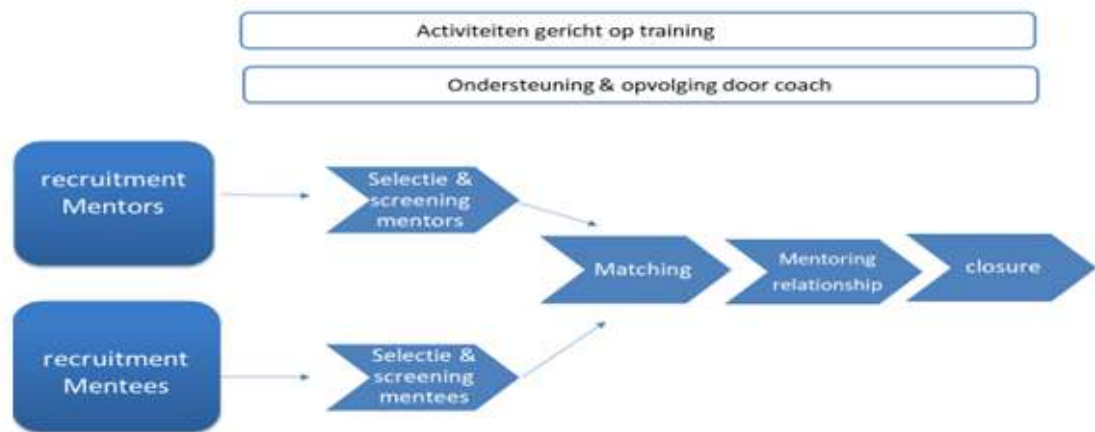
- het is/was niet evident om de mentoren te vinden met de juiste mindset. Velen dachten meteen dat werk vinden het doel was van de begeleiding, wat niet de finaliteit is of was. Oriënteren is een vager doel, daar kwamen ook heel wat vragen over. Nogal wat mentoren vonden het project 'vaag'. Dit heeft op zich geen impact op de vooropgestelde criteria, maar een goede communicatie is wel noodzakelijk over het doel van het project;
- de impact van een afwijzing was geen grote struikelblok in de projecten. Belangrijk volgens de coördinatoren was dat aan de mentoren vanaf het begin werd duidelijk gemaakt dat dit kon gebeuren en in de zeldzame gevallen dat dit gebeurde werd dit ook goed opgevangen.

Concluderend kunnen we stellen dat de vooropgestelde criteria toegepast kunnen worden bij de implementatie van mentoring-naar-werk projecten binnen de asielopvang. Er is wel extra aandacht nodig voor het communiceren van de doelstellingen van het project aan de geselecteerde mentoren.

1.2 Proces van mentoring

In wat volgt bespreken we het proces van mentoring zoals het vorm kreeg binnen Fedasil; in figuur 1.1 worden verschillende stappen in het proces weergegeven.

FIGUUR 1.1 het proces van mentoring



In wat volgt komen de rekrutering en selectie en screening van mentoren en mentees aan bod. Vervolgens staan we stil bij de matching, opvolging, inhoud en afsluiten van de mentoring. We sluiten af met de activiteiten gericht op training.

1.2.1 Toeleiding en intake

1.2.1.1 Mentees

Een eerste stap in het mentoringproces is het rekruteren van mentees. Zoals eerder al werd omschreven diende het te gaan om VIB's die in de asielcentra verbleven en die hooggeschoold waren. Eén van de knelpunten hierbij was dat opleidingsniveau niet wordt geregistreerd in de centra zodat 'blind' moest gezocht worden naar asielcentra zonder te weten wat de proportie van hooggeschoolden is.

Algemeen was de ervaring van de projectpartners dat het niet evident was om de centra te overtuigen deel te nemen aan het project. Redenen hiervoor waren onder meer de hoge werkdruk binnen de centra, het feit dat mentoring-naar-werk niet bekend is als instrument/concept en het niet altijd duidelijk was wie het aanspreekpunt is/was. Elk centrum is namelijk anders georganiseerd. De hulp van Fedasil centraal hielp om het project te introduceren in de centra. De opstart was volgens de uitvoerende organisaties het moeilijkste deel van het project. Vanaf het 2^e jaar begon dit beter te lopen en werd men zelfs gecontacteerd door centra om samen te werken.

Aanbevelingen om de opstart in de toekomst beter te laten verlopen zijn onder meer het bijhouden van het opleidingsniveau van VIB's om zo meer gericht te kunnen werken en het ontwikkelen van promotiemateriaal. Op het einde van het project werd een filmpje gemaakt dat de meerwaarde van mentoring-naar-werk inzichtelijk maakt, de mate waarin dit ook bijdraagt tot een makkelijker toegang kon niet worden nagegaan.

In geen van de centra was het mogelijk om rechtstreeks in contact met de VIB's te treden. De toeleiding verliep op volgende manieren:

- Fedasil doet een selectie, bezorgt een lijst aan de mentoringorganisatie en de mentoringorganisatie contacteert de VIB's via mail of telefoon. In bepaalde gevallen was de info op de lijst erg summier met enkel naam, veld van expertise en telefoonnummer. Bij anderen kreeg men uitgebreide achtergrondinfo. Deze werkwijze werd vaak toegepast. Contactname op deze manier bleek echter niet altijd evident te zijn;
- één centrum selecteerde de VIB's en plande zelf de afspraken in binnen het centrum;
- mentoringorganisatie laat flyers achter in het centrum en de hooggeschoolde VIB's contacteren de mentoringorganisatie direct;
- mentoringorganisatie organiseert samen met het centrum een info sessie in het centrum en doet een eerste intake op hetzelfde moment;
- samenwerking met andere organisaties zoals Stebo, groep intro die profielen doorstuurden.

De meest efficiënte wijze om toe te leiden was volgens de mentoringorganisaties het model met de infosessie, nadeel is dat dit ook het meeste werk is voor Fedasil. In bepaalde centra zijn intermediaire organisaties aanwezig die inzetten op arbeidsmarktparticipatie van verzoekers. Het model waarin deze organisaties profielen doorsturen die mogelijk geschikt zijn, blijkt goed te werken volgens de coördinatoren.

Naast actieve toeleiding vanuit de centra kwamen na verloop van tijd ook potentiële kandidaten in het project terecht via mond aan mond reclame. Ook van VIB's die niet in de centra verbleven (wegens een gebrek aan plaats), kwamen vragen om deel te nemen aan het programma. Deze groep werd toegelaten mits aan de nodige randvoorwaarden werd voldaan waaronder enige stabiliteit naar levenssituatie/huisvesting.

1.2.1.2 Mentoren

Mentoren werden in eerste instantie gerekruteerd via bestaande mentorpools. Indien dit niet werkte, werden additionele inspanningen gedaan. Deze bespreken we in punt 1.2.2.

1.2.2 Matching, opvolging, duurtijd en inhoud van mentoring

In de voorbereidende fase van het project werd beslist om met volgende matchingscriteria te werken:

- sector/functie;
- verwachtingen van mentee;
- locatie;
- taal.

De focus in het project lag voornamelijk op oriëntatie zodat het logisch is om personen die werkzaam zijn binnen dezelfde sector te matchen. met uitzondering van VIB's met interesse in verschil-

lende sectoren en/of VIB's die niet langer willen verder werken in hun sector (=verwachtingen van mentees).

De sector- en functiespecifieke matching bleek niet evident in de praktijk. Dit was ook al het geval in eerdere mentoring-naar-werk projecten die opteerden voor sectorspecifieke matching (Vandermeersch & De Cuyper, 2018). Hiervoor is geen eenvoudige oplossing. Indien de projecten geen mentoren in hun 'pool' hadden, opteerden ze onder meer voor rekrutering via LinkedIn, bekendmaking op vrijwilligerswebsites, samenwerking met steden en gemeenten (bv. de stad Gent) of met een bedrijf. Indien geen mentor werd gevonden, werd soms ook geopteerd voor een mentor die niet in de sector werkte maar wel een breed netwerk heeft dat kan ingezet worden. Doorheen het project werd ook duidelijk dat bepaalde VIB's niet langer in hun sector wensten te werken, voor hen werd meer generiek HR profiel als mentor gezocht.

Een specifiek knelpunt in dit project was de locatie van de centra. Deze liggen soms afgelegen wat het moeilijk maakt om een mentor in de omgeving te zoeken. In Gent bijvoorbeeld werden makkelijk mentoren gevonden, in de Westhoek niet. Online kon dan soms de oplossing zijn, maar dit is of was zeker niet in elk centrum mogelijk. Centra zijn namelijk vaak overbevolkt, er is ook veel lawaai zodat een rustig gesprek niet altijd mogelijk is. In een aantal centra werden wel specifieke ruimtes voorzien. De bedenking die men hierbij kan maken is in welke mate het zinvol en haalbaar is een mentoringproject op te zetten in een centrum dat vrij afgelegen ligt en waar geen online meetings mogelijk zijn. Een tweede knelpunt dat het minder evident maakte om mentoren te rekruteren, was de vaagheid van het project. De impact van het project is niet altijd even tastbaar. Dit maakte het volgens de deelnemende organisaties minder evident om mentoren te vinden.

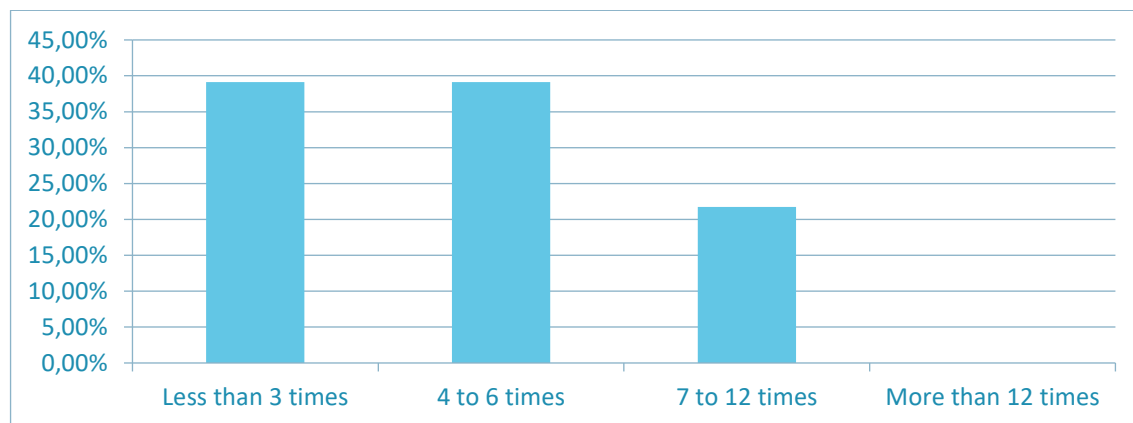
Eens de match gemaakt, werd in de voorbereidende fase beslist om de mentoring te laten starten met een driegesprek tussen mentor, mentee en coördinator. Hoewel niet altijd makkelijk te organiseren, had dit in de praktijk ook zijn nut. In dit driegesprek werden de doelstellingen van het project nog eens herhaald, de duo's konden zich aan elkaar voorstellen, en concrete afspraken maken over de volgende afspraak. Vooral de doelstellingen van het project nog eens uitleggen werd belangrijk geacht zodat de verwachtingen duidelijk waren.

De opvolging van het traject verschilde. Eén organisatie volgde enkele dagen na het eerste gesprek op en dan nog eens in het midden van het traject. Soms was dit meteen het eindgesprek. Een andere organisatie volgde maandelijks telefonisch op. Bij alle organisaties werd het traject afgesloten met een eindgesprek.

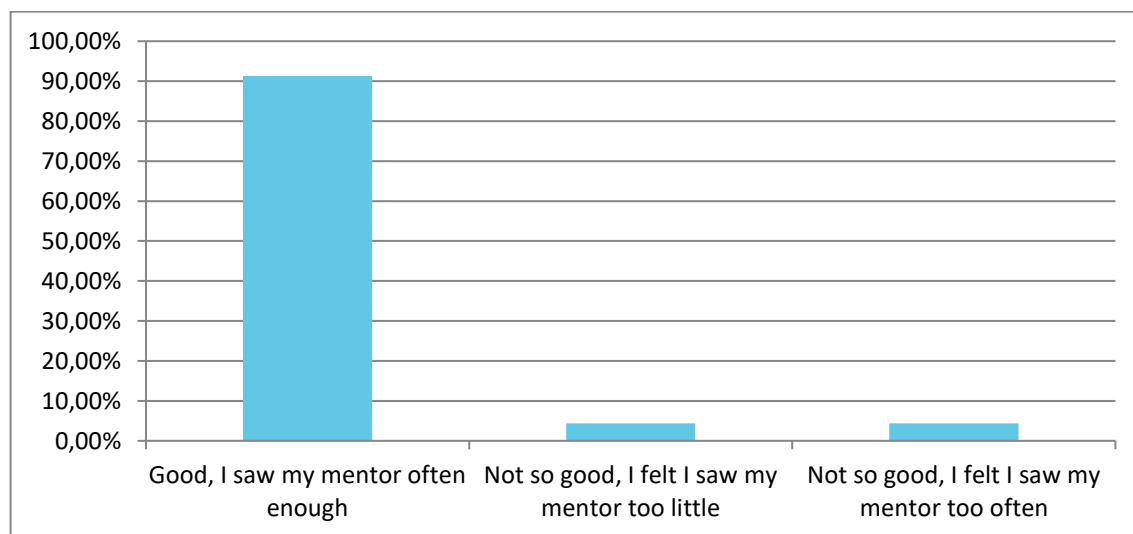
Naar duurtijd en frequentie werd geopteerd voor vier maanden, verlengbaar tot zes maanden met een minimum frequentie van 2 keer per maand. Er werd voor een iets kortere looptijd geopteerd dan in andere projecten (zoals bv. Duo for a job) omdat de mentoring vooral gefocust was op oriëntering en niet zozeer op de vervolgstappen naar werk. Dit bleek ook te werken in de praktijk. De mentoringorganisaties gaven aan dat vier maanden voldoende is als startpunt, sommige trajecten werden al na 4 gesprekken afgerond, anderen werden dan weer met 2 maanden verlengd. Als startpunt werkt 4 maanden goed volgens de coördinatoren. Dit wordt ook bevestigd door de survey met de mentees. Als we aan de mentees vragen hoeveel contacten ze hebben gehad, blijkt inderdaad dat het merendeel minder dan 6 contactmomenten rapporteert. De overgrote meerderheid van de bevroegde respondenten is echter tevreden met deze

contactfrequentie. In dit opzicht lijkt de keuze voor een kortere looptijd dus een goede keuze te zijn.

FIGUUR 1.2 Hoe vaak had je contact met je mentor (n=23)?

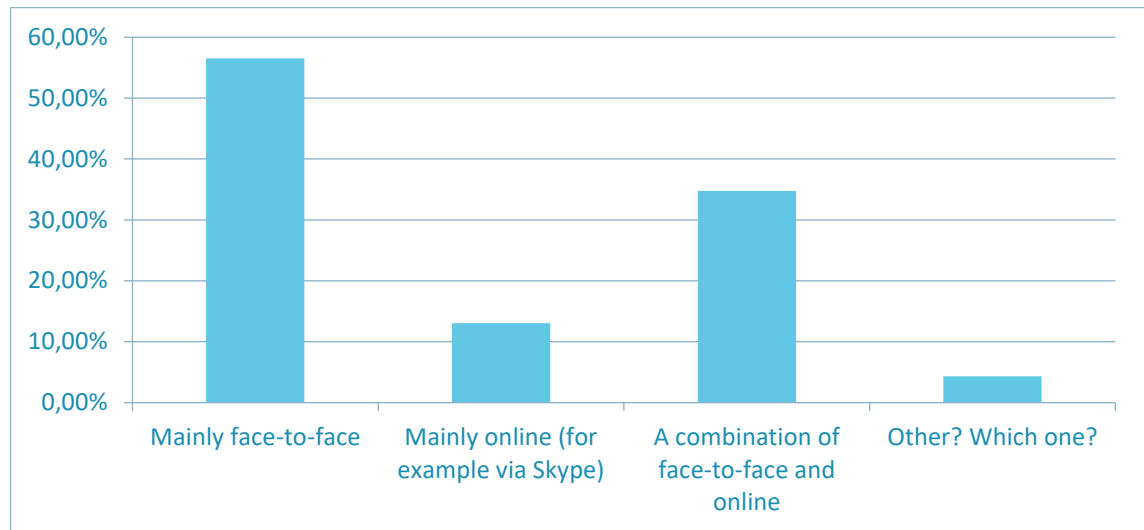


FIGUUR 1.3 Hoe beoordeel je de frequentie van het contact met de mentor?



De duo's werden de keuze gelaten om online of fysiek af te spreken. Uit volgende tabel kan worden afgeleid dat de mentoring toch nog hoofdzakelijk fysiek plaatsvond voor ongeveer 50% van de duo's, een derde opteerde voor de combinatie online en fysiek. De fysieke afspraken vonden plaats in het centrum, op een neutrale plaats (zoals een café) of in bepaalde gevallen op de werkvloer. Opvallend daarbij was dat bepaalde centra instonden voor de reiskosten, anderen dan weer niet.

FIGUUR 1.4 Hoe vonden deze contactmomenten plaats



Als we naar de inhoud van de begeleidingen kijken dan was het oorspronkelijke idee dit 'op maat' te doen met een aantal minimale elementen zoals:

- 'oriëntering' (hoe werkt VDAB/Forem, wat zijn lonen, wat zijn grote bedrijven in de sector, welke skills zijn er nodig);
- voeling houden met het veld van expertise;
- de 'what if' vraag bespreekbaar stellen, dus wat als men niet erkend wordt, wat kan dan een plan zijn;
- welke skills zouden ontwikkeld moeten worden om in een bepaalde sector of functie te werken;
- een LinkedIn profiel of cv maken.

Tot het optionele deel werd onder meer sollicitatie advies, introduceren tot professioneel netwerk en beroepsverkennde stages naar voor geschoven.

Op basis van de interviews en survey hebben we geen exact zicht op wat er nu juist besproken werd in de begeleidingen. Volgens de coördinatoren lag de focus voornamelijk op oriëntatie en het voeling houden met het veld van expertise. Vaak ging de mentoring echter verder dan het puur professionele en ging het ook om tips over het dagelijkse leven, de taal leren, etc. In dit opzicht lag de begeleiding tussen 'buddywerkingen' en 'mentoring-naar-werk'. Elementen die niet aan bod kwamen of niet werden uitgewerkt, waren beroepsverkennde stages, maar ook de vraag wat in geval van niet-erkenning werd niet behandeld in de begeleiding volgens de coördinatoren. Vraag achteraf is of dit wel kan/kon verwacht worden van vrijwilligers.

Tot slot in de inleiding werd reeds vermeld dat er een 100-tal intakes werden gedaan, maar er slechts een 50-tal matches werden gemaakt/trajecten werden beëindigd. Dit had verschillende redenen:

- één reden was het niet vinden van een geschikte mentor;
- het niet (meer) hebben van mentale ruimte onder meer ingegeven door de onzekerheid van hun situatie of gebeurtenissen in het thuisland, voorbeeld de situatie in de Gazastrook;
- niet in staat verder te kijken dan het korte termijnperspectief, geld verdienen is vaak de prioriteit en dan komt pas het langere termijnperspectief. Deze twee matches niet altijd door veranderende shifts elke week waardoor het moeilijk was/is om af te spreken.

1.2.3 Training van mentoren

Omdat het begeleiden van VIB's niet evident is, werden een aantal modules ontwikkeld die aansluiten op de online 'supermentor' training die werd ontwikkeld door BTH in samenwerking met HIVA-KU Leuven.

Meer specifiek werden volgende modules ontwikkeld (NL, Fr, Eng):

- 'een asielzoeker als mentee'. In deze module kan algemene informatie worden gevonden rond VIB's, de juridische procedures en wat feiten en cijfers;
- werken in België voor asielzoekers. In deze module wordt dieper ingegaan op de regels rond tewerkstelling voor asielzoekers;
- uitdagingen en tips voor het mentoren van asielzoekers. In deze module worden tips gegeven onder meer rond hoe om te gaan met afwijzing, grenzen stellen, etc.

Deze training kan worden teruggevonden op <https://academy.behorizon.org/collections/nl>. Door de mentoringorganisaties wordt opgemerkt dat de training wel een goede basis biedt, maar niet alle vragen worden gecoverd in de training. Daarom werden door 1 organisatie ook interviews georganiseerd die inspeelden op vragen en bezorgdheden van mentoren.

Algemeen werd door de begeleidende organisaties opgemerkt dat het project een grotere tijds-investering vergde van de coördinatoren van het programma dan andere mentoring-naar-werk programma's. Er kwamen meer vragen van mentoren rond onder meer statuut en rechten van asielzoekers, maar ook over het precieze doel en de verwachtingen binnen het project.

1.3 Afsluitend overzicht - blauwdruk mentoring in de asielopvang

Op basis van de verschillende elementen die hierboven werden besproken, sluiten we af met de 'blauwdruk' of de verschillende elementen die een 'mentoring-naar-werk' programma zou moeten bevatten in de asielopvang.

Doelgroep mentees	- Opleidingsniveau: minimum gestart zijn met één jaar hogere studies of 'skilled worker'; - Geïnteresseerd in arbeidsmarkt-participatie op niveau; - Een contacttaal is noodzakelijk; - Mentale ruimte; - Zowel met een duidelijk jobdoelwit als zonder duidelijk jobdoelwit; - Juiste verwachtingen: bedoeling is niet om een job te vinden, maar om te oriënteren.
Doelgroep mentoren – specifieke criteria	- Juiste verwachtingen: bedoeling is niet om een job te vinden, maar om de VIB's te oriënteren; - Minimum 5 jaar functie of sector specifieke expertise; - Veerkracht/resilience: kunnen omgaan met een niet-erkenning/het contact kunnen loslaten.
Toeleiding en intake mentees	- Locatie van centrum, aantal HOA en mogelijkheid om online te kunnen werken, in rekening brengen in keuze van centra om mee samen te werken; - Introductie door Fedasil centraal met bestaand promotiemateriaal (filmpjes); - Infosessies in centra met daaraan direct gekoppelde intakes en/of doorverwijzing door arbeidsmarktpartners in de centra is het meest efficiënt als het om toeleiding gaat.
Matching en matchingscriteria	- Sector of functiespecifieke matching; - Indien geen interesse meer in sector: matching met generiek HR profiel; - Locatie; - Taal.
Start mentoring: driegesprek	- Gesprek tussen mentor, mentee, coördinator (online of in persoon); - Doelstellingen schetsen, verwachtingen duidelijk maken en eerste afspraak vastleggen.
Mentoringproces, opvolging	- Duurtijd 4 maanden met mogelijkheid tot uitbreiding naar 6 maanden.
Inhoud mentoring	- Focus op oriëntering.
Training	- Situeren wat een asielzoeker is; - Werken in België voor asielzoekers; - Uitdagingen en tips in het mentoren van asielzoekers.

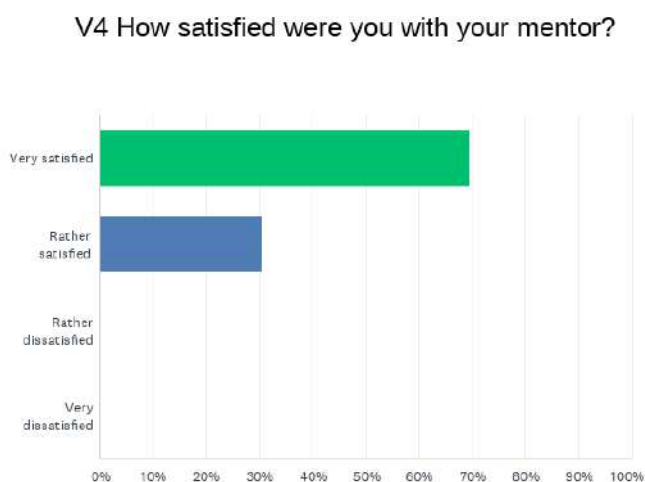
2 RESULTATEN MENTORING-NAAR-WERK

Zoals in de inleiding werd omschreven is de toepassing van mentoring-naar-werk binnen de asiel-opvang innovatief. In dit project werd operationeel gezocht naar de best mogelijke invulling, maar ook werd nagegaan of het project daadwerkelijk een meerwaarde heeft. Om dit laatste in kaart te brengen, hebben we zowel VIB's bevestigd als mentoren. De VIB's werden bevestigd via een survey die zowel online als op papier werd aangeboden bij het beëindigen van het traject. In totaal vulden 23 VIB's de online survey in, wat een respons betekent van 45%. De survey werd aangevuld met semi-gestructureerde interviews bij 7 VIB's. Daarnaast werden ook 5 mentoren bevestigd naar hoe ze de begeleiding hebben ervaren en waar volgens hen de meerwaarde lag. Het betrof telkens mentoren die eerder reeds nieuwkomers of vluchtelingen hebben begeleid die erkend zijn.

2.1 Mentees

Aan de mentees werd ten eerste gevraagd in welke mate ze tevreden waren over de mentor. Uit onderstaande grafiek is af te leiden dat 70% van de respondenten aangaf 'zeer tevreden te zijn', 30% is 'eerder tevreden', geen enkele respondent gaf aan ontevreden te zijn. Hiermee samenhangend blijkt een kleine 80% van de respondenten nog contact te hebben met de mentor na het beëindigen van het traject.

FIGUUR 2.1 Tevredenheid met mentor



Om de resultaten te meten van het mentoring-naar-werk programma maakten we gebruik van het kader van De Cuyper et al. (2022). In dit kader wordt er van uitgegaan dat een deel van het probleem van de moeilijke weg naar werk voor hooggeschoolde anderstalige nieuwkomers, het gebrek aan landenspecifiek menselijk kapitaal is, of kort gezegd kennis, vaardigheden, contacten

die lokaal bruikbaar zijn. Het gaat om verschillende types kapitaal: 'sociaal kapitaal' of het gebrek aan professionele netwerken, niet op de hoogte zijn van cultuur binnen bedrijven (cultureel kapitaal), een beperkte beheersing van de landstaal (taalkapitaal), geen zicht hebben op hoe onze arbeidsmarkt functioneert (informatiekapitaal). Net als diploma's en werkervaring kunnen ook sociaal kapitaal, informatiekapitaal en cultureel kapitaal niet zomaar overgezet worden naar 'onze' arbeidsmarkt. Daarnaast kan pre- en postmigratiestress en de statusval waarmee veel hooggeschoolden worden geconfronteerd na migratie (zie bijvoorbeeld Warfa et al., 2012) er mee voor zorgen dat hooggeschoolde nieuwkomers hun zelfvertrouwen en eigenwaarde opnieuw moeten opkrikken om sterk in hun schoenen te kunnen staan op de arbeidsmarkt. Of m.a.w. er moet gewerkt worden aan hun psychologisch kapitaal.

Gebaseerd op dit kader en rekening houdend met de specifieke accenten van dit project werd een vragenlijst opgesteld waarbij de mentees gevraagd werd in welke mate de mentoring heeft bijgedragen tot deze diverse vormen van human capital. Enkel de respondenten wiens traject volledig werd doorlopen konden de vragen beantwoorden. In totaal hebben 18 personen de vragenlijst beantwoord, 5 respondenten gaven aan dat het traject werd stopgezet. Een persoon gaf aan een job te hebben gevonden, 2 personen verhuisden naar een ander centrum zodat contact moeilijk werd, één persoon stelde dat de match niet ideaal was en nog één persoon gaf de prioriteit aan taallessen.

Belangrijke kanttekening is dat het om gepercipieerde effectiviteit gaat. Om daadwerkelijk effecten in kaart te kunnen brengen is een experiment nodig waarbij hooggeschoolde asielzoekers die geen mentoring hebben gekregen vergeleken worden met diegenen die dit wel hebben gekregen en dit over een langere tijdsperiode.

De resultaten zijn in tabel 2.1 terug te vinden.

TABEL 2.1 Perceived effects of the mentoring-to-work programme (n=18)

Through mentoring ...	Totally disagree	Rather disagree	Rather agree	Totally agree
Social capital				
... I have met people who can help me look for a job.	21,0	10,5	31,6	36,8
Language capital				
... my knowledge of Dutch/French has improved.	10,5	15,8	42,1	31,6
Psychological capital				
... I am more optimistic about my employment future even if I were not recognised as a refugee/beneficiary of subsidiary protection.	10,5	10,5	47,4	31,6
... I have gained more confidence in my abilities and capabilities in the labour market.	11,1	0,0	66,7	22,2
Cultural capital				
... I know better how workplace rules and customs in Belgium differ from those in my home country.	10,5	5,3	26,3	57,9
Information capital				
... I know better which jobs I qualify for.	10,5	5,3	42,1	42,1
... I know better what I need to be able to do for the (kind of) job I want.	10,5	0,0	21,0	68,4
... I know better at which companies I can work.	5,6	11,1	44,4	38,9
... I know better how to look for a job.	11,1	5,6	44,4	38,9
... I know better who can help me find a job.	5,1	5,1	52,6	36,8
... I know better how to write a CV and a cover letter.	10,5	10,5	26,3	52,6
... I know better how to prepare for a job interview.	5,3	21,0	42,1	31,6
... I have more knowledge about the job or sector I want to work in.	10,5	5,3	47,4	36,8
... I have learned skills that could also be useful in case I am not recognised as a refugee/beneficiary of subsidiary protection.	11,1	5,6	44,4	38,9

In het algemeen zijn de scores op de verschillende items erg hoog. We observeren een iets mindere score voor 'social capital', namelijk het feit dat men mensen heeft ontmoet die hen kunnen helpen bij het vinden van een job of het uitbouwen van professionele netwerken. Dit ligt binnen de verwachtingen omdat dit ook niet binnen de doelstellingen lag van het programma.

De hoogste scores vinden we terug op items rond 'information capital'. Aangezien het project vooral heeft ingezet op 'oriëntatie' ligt ook dit in de lijn van de verwachtingen. De hoogste score op 'totally agree' vinden we bij het item 'i know better what i need to be able to do for the (kind of) job I want', dit is/was uiteindelijk de doelstelling van het project en het is dan ook positief dat hierop een hoge score werd behaald.

Ook in de interviews met VIB's worden vooral de effecten op het vlak van oriëntatie benadrukt.

"My mentor introduced me to different internal design companies in his network, I wouldn't be able to find them with my language level. Even I wouldn't dare it. I have a better knowledge now about this sector and it is more clear in my mind what I can do here in Belgium." (mentee)

"My mentor invited me to her organisation's coordination meetings; they organised the meetings in English only for me to understand how things go. I have a better understanding of my sector as a therapist in Belgium." (mentee)

Hoge scores (+/-90% agree) zien we daarnaast op 'psychologisch kapitaal' en meer specifiek op het item 'I have gained more confidence in my abilities and capabilities on the labour market'. Dit komt ook herhaaldelijk terug in de interviews die we afnamen van de mentees.

"I like the programme. I love having confidence again for my job in Belgium, I know that I am ready for it now." (mentee)

Opvallend is dat in de interviews niet enkel werd benadrukt dat het om meer zelfvertrouwen ging op de arbeidsmarkt in het algemeen, maar ook om een verhoging van het welbevinden.

"I was depressed, and disappointed, it was not what I was expecting that it would take 2 years. I was expecting 2 months, I felt that was not my place, that was not what I wanted. They helped me survive and get not into depression." (mentee)

"Sometimes our mood can drop in the center – after meeting the mentor it was so helpful, it clears our mind." (mentee)

Ook in andere interviews bleek dat de mentoring vaak verder gaat dan puur het arbeidsmarkt-gerelateerde, zeker als de mentees werden erkend ging het ook om het helpen met administratieve procedures, helpen bij huisvesting maar evengoed om vrijetijdsactiviteiten. In dit opzicht vervaagde de grens dus tussen 'mentoring-naar-werk' en meer algemene buddywerkingen zoals ze door Fedasil of binnen de vierde pijler inburgering worden aangeboden.

Ook wanneer we aan de coördinatoren vragen wat ze als belangrijkste resultaten beschouwen op basis van hun contacten met de mentees dan komen 'oriëntatie' en 'welbevinden' als belangrijkste resultaten naar voor.

Tot slot: een van de doelstellingen van het project was om ook added value te bieden in het geval van afwijzing. Opvallend is alvast dat meer dan 80% van de respondenten aangeeft dat ze ook vaardigheden hebben aangeleerd die ze zouden kunnen gebruiken als ze niet zouden worden erkend. Op basis van de survey kunnen we niet achterhalen welke vaardigheden dit juist zijn. Vervolgonderzoek zou hier een antwoord op kunnen bieden.

2.2 Mentoren

Naast de mentees werden ook 5 mentoren bevroegd. Het ging telkens om mentoren die ook al in andere mentoring-naar-werk programma's actief waren. Op die manier konden ze hun ervaringen vergelijken met reguliere mentoring-naar-werk programma's.

De ervaringen van de mentoren waren niet eensluidend. Sommigen zagen in het feit dat de mentee nog niet erkend was een sterke belemmering om een meerwaarde te realiseren op het vlak van arbeidsmarktintegratie. Dit waren mentoren die vooral gericht waren op het vinden van een job.

"Moeilijk om toekomst gericht te werken. Zij kon niet werken omwille van dossierstatus en dan is het moeilijk om te investeren in de toekomst. Je voelt de onzekerheid – opendeurdag, CV, contacten opnemen – als daar geen zekerheid is kan je eigenlijk niet veel doen. Netwerk uitbreiden kan wel. Focus meer op mentaal welzijn, eerder dan echt planmatig te werk te gaan." (mentor)

Anderen zagen die meerwaarde wel, dit waren mentoren die zich vooral op het oriënteren van mentees hebben gericht/of waar er een oriënteringsnood was bij de mentee.

"Ik heb wel het gevoel een verschil gemaakt te hebben: ik heb haar een perspectief kunnen geven, dit zijn opties, ook al is het ver weg op dit moment, toch zijn de mogelijkheden daar. Er moet stap voor stap naar toe gewerkt worden." (mentor)

"Reilen en zeilen van de opleidingen in België te leren kennen – vooral informatiegebrek. Zij wist zelf niet hoe ze moest starten om de juiste informatie te bekomen. Ik heb haar getoond hoe ze daar zelf mee aan de slag kon." (mentor)

Hoewel dit natuurlijk om een erg kleine sample gaat en we hier niet meteen conclusies kunnen aan verbinden over de meerwaarde, lijkt vooral een goede informatieverstrekking over de aard van het programma aan de mentoren van belang. De groep mentoren die niet meteen meerwaarde zag, leek te focussen op het direct vinden van een job, wat niet de focus van het programma was. De groep die wel de meerwaarde zag, leek te focussen op oriëntatie. In dit opzicht is dus een goede informatieverstrekking bij het begin van het programma noodzakelijk.

Als we kijken naar de meerwaarde voor de mentoren zelf, dan zien we vooral een verhoogd begrip voor de moeilijkheden waarbij VIB's hebben te maken bij hun arbeidsmarktintegratie, voor sommige mentoren was dit een 'eye opener'.

"Ik help hen wegwijs in ons systeem; dan merk je echt wel dat er kennis te kort is. Ook voor mezelf verrijk ik me door de blinde vlekken te zien die je hebt met mensen met een migratieachtergrond. Waar stoten ze tegenaan? Ik doe zelf ook kennis op." (mentor)

"Ik heb er heel veel aan gehad omdat het je op een andere manier doet denken. Je woont hier, je kent je weg hier, maar dan realiseer je je dat het niet zo simpel is. Eens je in het systeem zit, kan je je weg vinden. Maar om in het systeem als buitenstaander binnen te geraken en je te integreren. Om dat echt aan te voelen heeft me dat echt geholpen. Ik waardeer weer de meest voor de hand liggende dingen." (mentor)

3 CONCLUSIE

In 2023 en 2024 werd 'mentoring-naar-werk' geïmplementeerd binnen de asielopvang. Daarbij werden 50 verzoekers om internationale bescherming (VIB's) gematcht met een mentor. Op basis van de projectimplementatie kunnen we stellen dat er, tegen de verwachtingen in, een aanzienlijke groep hooggeschoolden verblijft in de opvangcentra. Deze groep toont niet alleen interesse in een korte termijnperspectief (inkomsten verwerven vaak via interimarbeid), maar ook in het uitbouwen van een lange termijn perspectief op de arbeidsmarkt.

Volgens coördinatoren, mentees zelf en het merendeel van de mentoren biedt het programma meerwaarde, met name op het vlak van arbeidsmarktoriëntatie, zelfvertrouwen en algemeen welbevinden. Of deze effecten zich ook vertalen naar een snellere arbeidsmarktintrede ('quick start') na erkenning, kon in dit project nog niet worden vastgesteld. Vervolgonderzoek op langere termijn is hier aangewezen, idealiter met een controlegroep en longitudinale opvolging.

Mentoring-naar-werk op basis van functie- en sectorgerichte matching bleek voor velen, maar niet voor iedereen met een lange termijn perspectief de beste optie. Sommige deelnemers hadden nog geen duidelijke loopbaanrichting voor ogen, voor hen was een generiek mentorprofiel (bv. HR-professionals) meer aangewezen. Ook loopbaanbegeleiding zou voor deze groep een optie kunnen zijn. Een meerwaarde voor bepaalde mentees tot slot was om op de werkvloer te kijken hoe hun job van voorkeur in de praktijk werd uitgevoerd.

Een projectdoelstelling was ook om tijdens de trajecten aandacht te besteden aan het scenario van niet-erkenning. Dit scenario werd zelden besproken in de praktijk met de mentor. De mentoren vonden deze doelgroep niet zo evident om te begeleiden, het introduceren van deze topic zou dit nog minder evident maken. Op basis van ons project kunnen we stellen dat het niet echt een haalbare piste lijkt om dit expliciet te integreren in het traject. Mentees gaven echter wél aan vaardigheden te hebben verworven die ook buiten het Belgisch arbeidsmarkttraject bruikbaar zijn. Verder onderzoek zou moeten uitwijzen welke vaardigheden dit dan precies zijn.

Tot slot: de praktische implementatie van het programma was uitdagend. Het betrof enerzijds de moeilijke toegang tot de centra en het ontbreken van structurele data over opleidingsniveau van bewoners, anderzijds doken er diverse praktische obstakels op: afgelegen centra met beperkte digitale infrastructuur, mentees met onregelmatige werkroosters waardoor afspreken niet evident was, beperkte beschikbaarheid van mentoren bij meer afgelegen centra, ... Om het programma haalbaar te houden lijkt het aangewezen dit als een niche aanbod te positioneren dat aanvullend werkt op reeds bestaande arbeidsmarktdienstverlening in de centra. Denken we dan aan dienstverlening in centra dat al wordt aangeboden door arbeidsmarktactoren als Stebo of Jobroad of aan centra waar ook al maatschappelijk werkers actief zijn die werken rond arbeidsmarkt-integratie.

Referenties

De Cuyper, P. (2022). Mentoring migrant talent to work: a conceptual and empirical framework. In: M. Counihan, W. Van Winden (Eds.), *Cities for talent. Good practices for internationalization in medium sized European cities*, (183-207). University of Groningen Press.

De Cuyper, P., Reidsma, M., Vandermeersch, H., & Op de Beeck, L. (2022). *Towards minimum quality criteria for mentoring-to-work programmes*. Leuven: HIVA-KU Leuven.

Van Dooren, G., & De Cuyper, P. (2015). *Connect2work, mentoring-naar-werk. Leidraad voor het opzetten van een mentoringproject naar werk voor hooggeschoolde anderstalige nieuwkomers*. Leuven: HIVA-KU Leuven.

Vandermeersch, H., & De Cuyper, P. (2022). *Mentoring-to-work for highly skilled immigrants. An effective tool against brain waste? An analysis of an innovative policy instrument*. Leuven: HIVA-KU Leuven.

Warfa, N., Curtis, S., Watters, C., Carswell, K., Ingleby, D., & Bhui, K. (2012). Migration experiences, employment status and psychological distress among Somali immigrants: a mixed-method international study. *BMC Public Health*, 12, 749-762.