



Vlaanderen
is divers

Draaiboek Net-werk

een intergemeentelijk mentorproject

AGENTSCHAP
INTEGRATIE &
INBURGERING



Inhoud

1. Inleiding	5
2. Intergemeentelijk samenwerken als vertrekbasis	6
Waarom intergemeentelijk?	
3. Net-werk: een gezamenlijke zoektocht naar werk én meer	7
Waarom een tewerkstellingsproject?	
4. Betrokkenen: wie doet mee?	8
4.1 Directe betrokkenen.....	8
Lokale besturen samen als initiatiefnemers	
Agentschap Integratie en Inburgering als brugfiguur	
De intergemeentelijke projectcoördinator als centrale figuur	
Deelnemers: mentors en mentees	
4.2 Interne partners.....	11
4.3 Externe partners.....	11
5. Stap voor stap	12
5.1 De voorbereidingsfase.....	12
Doel bepalen	
Doelgroep afbakenen	
Budgetplan	
Actieplan	
5.2 Uitvoeringsfase.....	15
Werving mentees en mentors	
Intakegesprek	
Matching op maat	
Kennismakingsmoment	
Persoonlijk ontwikkelingsplan	
Opvolging duo's	
5.3 Afrondingsfase.....	17
Afrondingsgesprek	
Na het traject	
6. Waar staan we nu met BAM, de intergemeentelijke samenwerking?	18



1 | Inleiding

Net-werk is een intergemeentelijk mentorproject, waarbij vrijwilligers (mentors) anderstalige werkzoekenden (mentees) persoonlijk begeleiden in hun zoektocht naar werk. Het Agentschap Binnenlands Bestuur (ABB) financierde dit pilootproject.

De bedoeling van dit draaiboek is om onze ervaring en kennis rond Net-werk te delen, zodat andere lokale besturen er direct mee aan de slag kunnen. Het Agentschap Integratie en Inburgering (AgII) staat steeds klaar om ondersteuning op maat te bieden. We werken graag rond intergemeentelijke samenwerking én integratie van anderstaligen (nieuwkomers).

In de praktijk zijn er al een aantal goede draaiboeken rond mentorprojecten die toeleiden naar werk voor anderstaligen: **Connect2work**, **Mentor2work** en **Duo for a job**.

Dit draaiboek wil graag een relevante aanvulling bieden met een nieuwe insteek: een mentorproject dat gedragen is door intergemeentelijke samenwerking. We delen graag onze aanpak, succesfactoren en tips en hopen je zo te kunnen inspireren.

2 | Intergemeentelijk samenwerken als vertrekbasis

Net-werk is onderdeel van BAM Empowerment, een intergemeentelijke samenwerking van drie Antwerpse lokale besturen, namelijk de gemeenten Aartselaar en Borsbeek en de stad Mortsel. Deze drie lokale besturen ontvingen een projectsubsidie voor drie jaar voor intergemeentelijke samenwerking rond de integratie van personen van buitenlandse herkomst. Met deze middelen werd de intergemeentelijke projectvereniging BAM Empowerment opgericht en een projectcoördinator aangeworven.

De drie lokale besturen bundelden hun krachten om elkaar te versterken rond het onthaal van nieuwkomers, het samenleven in diversiteit en het bieden van gelijke kansen. Het AgII ondersteunde hen hierin. BAM Empowerment heeft zo drie vooropgestelde doelstellingen kunnen verwezenlijken.

- Een lerend netwerk van zowel professionals als vrijwilligers. Dit netwerk deelt en bundelt expertise, over de drie gemeenten heen.
- Het informeren van nieuwkomers en mensen van buitenlandse herkomst op een toegankelijke en kwalitatieve manier.
- Het mentorproject Net-werk waarop dit draaiboek gebaseerd is.

 Benieuwd naar het grotere verhaal van BAM Empowerment? [Lees er meer over.](#)

Waarom intergemeentelijk?

Hoe kan een project zoals dit financieel haalbaar zijn voor kleinere gemeenten? Een mogelijke oplossing: intergemeentelijke samenwerking. Dit kan heel wat meerwaarde bieden en positieve effecten teweegbrengen op de bestuurskracht van gemeenten.

- Je kan taken en werk verdelen, bv. taken die anders erg kapitaal- of personeelsintensief zijn voor een lokaal bestuur.
- Je kan taken op een grotere schaal organiseren en bepaalde vaste kosten delen.
- De producten en dienstverlening worden kwaliteitsvoller en goedkoper. Naast financiële voordelen heb je dus ook een kwaliteitsverbetering.
- Je kan ervaring en kennis uitwisselen over de verschillende gemeenten heen, bv. door een lerend netwerk.
- Samen een project dragen, zorgt voor heel wat nauwe contacten op regelmatige basis. Goede contacten kunnen leiden tot een zinvolle samenwerking rond ruime thema's, zoals integratie en diversiteit in je gemeente.

3 | Net-werk: een gezamenlijke zoektocht naar werk én meer

Binnen Net-werk zetten vrijwilligers (mentors) zich in om werkzoekende inwoners van buitenlandse herkomst (mentees) te helpen bij het bereiken van hun professionele doelstellingen. Het gaat steeds om begeleiding op maat in een persoonlijk traject naar netwerkversterking en toeleiding naar werk. De professionele doelen kunnen gericht zijn op het vinden van werk, een stage, vrijwilligerswerk of een opleiding. Maar het project kan ook meer inhouden, zoals Net-werk leert. Mentors kunnen onrealistische verwachtingen van de mentee bijstellen, hem of haar helpen om de ambities in lijn te brengen met zijn of haar mogelijkheden, en informatie geven over diplomagelijkschakeling. Naast anderstalige werkzoekenden waren bij dit project ook werkende personen van buitenlandse herkomst betrokken. Zij hadden een job onder hun opleidingsniveau.

Tijdens het traject werkten de duo's ook samen om het Nederlands van de mentee te verbeteren. Zo'n traject duurt best minimaal zes maanden, tenzij de vooropgestelde doelen eerder bereikt zijn.

De projectcoördinator van Net-werk begeleidde zes maanden lang een duo. Hierna konden mentor en mentee nog op eigen initiatief verder samenwerken.



Waarom een tewerkstellingsproject?

In België raken veel vacatures de laatste jaren moeilijk ingevuld. Bovendien daalt het werkloosheidspercentage. Toch is de situatie voor werkzoekenden van niet-Belgische origine minder positief: hoog- en laaggeschoolde anderstaligen vinden moeilijk werk.

Enkele cijfers:

- België had in 2017 een **lage tewerkstellingsgraad van inwoners tussen de 20 en 64 jaar die buiten de EU geboren zijn**: 52% tegenover het EU-gemiddelde van 63%.
- De **tewerkstellingsgraad van alle inwoners die buiten België geboren zijn** (in EU- en in niet-EU- landen) was in 2017 58,7% tegenover het EU-gemiddelde van 67,1%.
- Ter vergelijking: **de Belgische tewerkstellingsgraad van personen geboren in België** was in 2017 74,9% tegenover het EU-gemiddelde van 73,0%¹.

De tewerkstellingscijfers vertellen niet het hele verhaal. Zo werken tal van hooggeschoolde anderstaligen onder hun opleidingsniveau. Zij tellen mee bij de tewerkgestelden.

¹ Bronnen: Eurostat en VDAB

Personen van niet-Belgische origine ervaren een aantal drempels bij hun zoektocht naar werk:

- een gebrekkige kennis van de landstalen
- het niet erkennen van diploma's
- een moeilijke toegang tot Nederlandstalige opleidingen in de hogescholen en universiteiten
- een gebrek aan een sociaal en professioneel netwerk
- onvoldoende kennis van de arbeidsmarkt en van de verwachtingen van Belgische werkgevers
- mogelijke discriminatie tijdens het solliciteren

Er zijn drempels op niveau van de werkgever (bv. taalvereisten) en drempels die eigen zijn aan de arbeidsmarkt (bv. oudere leeftijd). Die zijn moeilijk weg te werken door middel van een mentorproject. Wel kunnen mentees, met de hulp van de mentor aan drempels werken waar zij zelf controle over hebben: talenkennis, kennis van de arbeidsmarkt, cultuur en de verwachtingen van de werkgevers, netwerkversterking. Zo kan het mentorproject de kloof tussen inwoners van Belgische en niet-Belgische origine in de tewerkstellingsgraad helpen dichten.

4 | Betrokkenen: wie doet mee?

Bij het opstarten, uitvoeren en evalueren van het project is het erg belangrijk om met de verschillende betrokkenen rekening te houden. Hieronder volgt een overzicht van mogelijke betrokkenen.

4.1 Directe betrokkenen

Lokale besturen samen als initiatiefnemers

Bij de opstart moet er duidelijkheid zijn over:

- Wie zijn de initiatiefnemers?
- Hoe wordt er samengewerkt?
- Wie is waar betrokken doorheen het project?

Voor de inhoudelijke en financiële ondersteuning kan je best samenwerken via een stuurgroep. Die bestaat bij voorkeur uit politieke mandatarissen en ambtelijke krachten met voldoende draagkracht. Op die manier zorg je ervoor dat het project zowel politieke als administratieve steun krijgt binnen een lokaal bestuur. Er kan van elk lokaal bestuur één schepen en één ambtenaar in de stuurgroep zetelen.

In de stuurgroep van BAM zetelden een schepen van Mortsel, een schepen van Borsbeek en een schepen van Aartselaar.

Naast het verhogen van draagkracht heeft de stuurgroep ook andere taken: kennis en ervaring delen, adviseren en het project aansturen. Hierbij is het belangrijk dat de leden enige relevante kennis en ervaring hebben. Daarom zetelden ook een consultant integratie van het AgII en de projectcoördinator in de stuurgroep. Je beslist best van bij het begin hoeveel keer je samenkomt om de voortgang en de toekomst te bespreken.

Agentschap Integratie en Inburgering als brugfiguur

Een consulent integratie van het AgII kan als brugfiguur fungeren tussen de verschillende lokale besturen (en coördinator). Wat de consulent bv. kan doen:

- De maatschappelijke uitdagingen en contexten van een of meerdere lokale besturen in kaart brengen, o.a. door een omgevingsanalyse².
- Een bevraging van de doelgroep organiseren om inzicht te krijgen in de noden van de inwoners van buitenlandse herkomst en de nood aan bv. een project zoals Net-werk.
- Ondersteuning bieden bij de ontwikkeling van het projectidee rond intergemeentelijke samenwerking (IGS) en/of integratie van anderstaligen.
- Ondersteuning bieden bij een eventuele subsidieaanvraag of bij de indiening van een projectoproep rond IGS en/of integratie van anderstaligen.
- IGS ondersteunen met relevante kennis en expertise.
- Ondersteuning bieden bij het ontwikkelen en uitdragen van een gedeelde visie.
- Relevante kennis en expertise ten dienste stellen van het mentorproject.

Bij BAM was er ook een consulent integratie betrokken. Die had kennis van de verschillende contexten van de lokale besturen én hun gedeelde noden. Op initiatief van de consulent kwamen Aartselaar, Borsbeek en Mortsel samen en startte de intergemeentelijke samenwerking.




² In het **draaiboek omgevingsanalyse** lokale diversiteit lees je hoe het AgII ondersteuning kan bieden in het opmaken van een kwantitatieve en kwalitatieve omgevingsanalyse en hoe je vervolgens een beleid kan uitstippelen op maat van je gemeente.

De intergemeentelijke projectcoördinator als centrale figuur


Er is een centrale figuur nodig die het project coördineert. Deze persoon:

- is een contactpersoon voor de lokale besturen en mentors en mentees.
- zetelt in de stuurgroep.
- volgt het project op en stuurt bij in samenspraak met de initiatiefnemers.
- rapporteert de vooruitgang van het project en de resultaten.
- onderhoudt contact met interne en externe partners; zodat de projectuitvoering en de samenwerking goed verlopen.
- geeft inhoudelijke ondersteuning en heeft kennis van relevante thema's, in dit geval zeker 'diversiteit' en het specifiekere thema 'werk'.
- werkt op maat van de gemeentes. Dit betekent dat hij of zij zowel symmetrisch als asymmetrisch kan werken: voor alle gemeentes hetzelfde kunnen doen én in de ene gemeente iets anders. Hij of zij heeft hierbij steeds oog voor de specifieke positie en context van het lokaal bestuur in kwestie.

Deelnemers: mentees en mentors

 *“Mijn mentor leerde me alles over solliciteren. We gingen samen aan de slag en schreven twee motivatiebrieven. Toen mijn mentor op verlof was, kwam ik een interessante vacature tegen. Op dat moment voelde ik me sterk genoeg om zelf een sollicitatiebrief te versturen. Het resultaat was een dubbele boost voor mijn zelfvertrouwen! Ik solliciteerde op eigen houtje en kreeg kort daarna bericht dat ik de job had.”*

Mentee uit stad Mortsel

 *“Als mentor heb je snel de neiging om alles in handen te nemen. Net-Werk deed me beseffen dat het voor een nieuwkomer niet eenvoudig is om hulp te aanvaarden. Toen ik mijn mentee vroeg wat hij precies wou in zijn professionele leven, antwoordde hij dat het de eerste keer was dat iemand daarvoor aandacht had. Hij vertelde dadelijk over zijn motivatie om verder te studeren. Hij had zelf al een opleiding in gedachten. Die bleek veel beter aan te sluiten bij zijn interesses dan het traject dat hulpverleners hem hadden aangeraden. Je mag niet vertrekken vanuit het idee dat je alles beter weet.”*

Mentor uit gemeente Borsbeek

Mentors en mentees vormden beide de doelgroep voor het project Net-werk. Verderop lees je meer over hoe de doelgroep werd afgebakend.

Een mentor uit Aartselaar die lasser is werd binnen Net-werk gekoppeld aan een nieuwkomer uit Borsbeek die graag lasser wil worden.

Een mentor uit Mortsel die werkt als journalist werd binnen Net-werk gekoppeld aan een anderstalige uit Aarselaar die in zijn herkomstland ook journalist was.

4.2 Interne partners

Binnen de lokale besturen kan je best breed horizontaal samenwerken met collega's van diverse diensten. Denk aan de dienst Communicatie, onthaal, burgerzaken, integratie, sociale dienst, vrijwilligersdienst,... Die kunnen helpen om het project te promoten en deelnemers te rekruteren. Bijvoorbeeld:

- Geef een flyer mee aan anderstalige nieuwkomers via een informatiemap bij de dienst Burgerzaken.
- De dienst Communicatie publiceert tijdens het project een interview van een deelnemend duo in het gemeenteblad.

De diensten moeten wel goed op de hoogte zijn van het gewenste profiel van de mentees en mentors. Daarnaast is het nodig dat ze een basiskennis van het project hebben om dit aan klanten te kunnen communiceren.



Tip: arbeidstrajectbegeleiders en maatschappelijke werkers van de sociale dienst werken vaak met anderstalige werkzoekenden. Een goede samenwerking met deze collega's is dus essentieel. Wanneer er een match is met een mentee die in begeleiding is bij de sociale dienst, kan je best een samenkomst organiseren. De trajectbegeleider of maatschappelijk assistent, mentor, mentee en coördinator zitten dan samen. Zo zorg je dat alle betrokken partijen dezelfde doelen nastreven en duidelijke afspraken kunnen maken over taakverdeling en onderlinge communicatie doorheen het traject.

4.3 Externe partners

Naast de VDAB zijn er ook andere belangrijke externe partners waarmee je best afstemt. Universiteiten, hogescholen, CVO's en CBE's, lokale initiatieven oefenkansen Nederlands, trainers(s), ... zijn interessante partijen om potentiële deelnemers door te verwijzen en promotie te voeren.

Binnen Net-werk werd er samengewerkt met één trainer. Die had een breed relevant portfolio en bood vormingen op maat van de mentees en mentors, bv. sessie mentor-schap, joboriëntatie, jobkanalen. Zo ontstond er een vertrouwensband tussen de trainer en de mentors en mentees. Hij had ook een beter overzicht over de specifieke situaties en noden. Hierop kon hij vervolgens inspelen.



Tip: de kansen op een job kunnen vergroten als er contact is met werkgevers in de reguliere en/of sociale economie. De projectcoördinator kan tijdens dit contact actief zoeken naar mentors en tegelijk polsen naar mogelijkheden van tewerkstelling en eventuele aanwezige drempels. Bovendien kan je daarna gericht werken aan de knelpunten. Je kan werkgevers bv. wijzen op bepaalde voordelen bij tewerkstelling van anderstaligen. Denk aan tewerkstellingsmaatregelen die praktische of financiële ondersteuning met zich meebrengen.

5 | Stap voor stap

Een mentorproject bestaat uit drie fasen: de voorbereidings-, uitvoerings- en afrondingsfase. Hieronder lichten we belangrijke aspecten van elke fase toe.

5.1 De voorbereidingsfase

Tijdens deze fase moet je een zo duidelijk mogelijk plan voor het project uitwerken.

Doel bepalen

Het is zeer belangrijk om een duidelijk doel voor ogen te hebben. Wat je precies wilt bereiken, moet je scherp kunnen omschrijven.

Het doel van Net-werk was anderstalige inwoners ondersteunen bij het bereiken van hun professionele doeleinden en de stappen die vooraf gaan aan de zoektocht naar werk. Het einddoel was dat zoveel mogelijk mentees hun professionele doelen zouden bereiken. Aan het eind van het traject moesten ze in staat zijn om dat zelfstandig te doen, zonder verdere ondersteuning van een mentor.

Je kan een aantal indicatoren naar voren schuiven waarmee je de resultaten van je project kan afbakenen.

Bij Net-werk werd er een minimumaantal duo's vooropgesteld. Andere indicatoren waren een verhoogd zelfvertrouwen en gevoel van zelfredzaamheid (mentees) en een groter begrip voor anderstalige inwoners (mentors).

Doelgroep afbakenen

Het is belangrijk om goed vast te leggen wat de criteria zijn om aan het project te kunnen deelnemen, en wat het profiel van een mentor en mentee moet zijn.

De criteria voor mentees bij Net-werk:

- Alle leeftijden en onderwijsniveaus
- Ook werkende werkzoekenden
- Geen voltijdse job op zijn/haar opleidingsniveau
- Gemotiveerd om werk te vinden
- Voldoende tijd kunnen vrijmaken voor het project
- Komen uit Aartselaar, Borsbeek of Mortsel



De criteria voor mentors bij Net-werk:

- Positief ingesteld tegenover de doelgroep
- Bereid en bekwaam om kwaliteitsvolle ondersteuning te bieden
- Voldoende tijd kunnen vrijmaken voor het project
- Voldoende kennis over de arbeidsmarkt, onderwijs, vrijwilligerswerk en eventuele andere relevante domeinen voor mentees
- Voldoende computerkennis (o.a. om samen cv en motivatiebrieven op te maken)
- Mogen ook uit andere gemeenten dan Aartselaar, Borsbeek en stad Mortsel komen

Budgetplan

In deze fase moet duidelijk worden welk budget er voorhanden is om het project te realiseren en wie dit zal voorzien. Het is erg belangrijk om duidelijk af te spreken wie het budget zal beheren. De looptijd van het project hangt mee af van de middelen. Die kunnen bv. beperkt zijn in tijd of afhankelijk zijn van de mogelijkheden om het mentorproject structureel in te bouwen in de werking van de lokale besturen.

BAM kon gebruikmaken van projectmiddelen voor het mentorproject Net-werk. De voornaamste kost was de aanwerving van een projectcoördinator.

Wat als er geen projectoproep is? Of als een lokaal bestuur niet over de mogelijkheden beschikt om een projectvoorstel in te dienen? De ervaring van Net-werk leert dat er ook andere mogelijke scenario's zijn. Als we ervan uitgaan dat er geen centrale figuur is die zowel het mentorproject als de gehele intergemeentelijke samenwerking trekt, dan zijn dit enkele mogelijke opties:

- De betrokken lokale besturen stellen ieder één relevante interne medewerker aan, die enkele uren vrijgesteld is. Om de zoveel tijd komen deze verschillende medewerkers samen.
- Een relevante interne medewerker uit één van de betrokken lokale besturen wordt halftijds vrijgesteld om de trekkersrol op zich te nemen en dit in te passen in het huidig takenpakket.

Het aanstellen van een of meerdere interne medewerkers vormt een meerwaarde. Als we terugdenken aan de opgesomde nodige kwaliteiten van een projectcoördinator, win je met het vrijstellen van een interne medewerker een groot voordeel. Kies bij voorkeur een persoon met relevante ervaring en kennis, die een beroep kan doen op bestaande contacten en connecties, zicht heeft op de doelgroep, ... Bovendien bespaar je kosten, want je moet niemand nieuw aanwerven en geen sollicitatieprocedure in gang zetten. Maar het blijft natuurlijk ook een optie om iemand nieuw aan te werven die je bv. ook in de toekomst nog kan inzetten.

Actieplan

In een actieplan kan je weergeven welke acties uitgevoerd moeten worden, binnen welke tijdlijn, met welke actoren en met welke middelen. Op basis van het budgetplan bepaal je de projectduur en de mogelijke acties die kaderen binnen het project.

Het actieplan in een notendop

- Brainstorming door initiatiefnemers
- Opstart projectgroep
 - Doel en opzet van project: wie, wat, waar, hoe
 - Doelgroep afbakening: mentors en mentees
 - Taakverdeling
 - Aanstellen/aanwerven van projectcoördinator
 - Budget en timing
- Start project
 - Promotie van het project
 - Werving mentors en mentees
 - Betrekken van relevante partners
 - Opvolging duo's
 - Intervisiemomenten mentees/ Intervisiemomenten mentors
- Tussentijdse evaluatie
- Afronding project en toekomstvisie

Uiteraard is een project flexibel. De opgesomde acties hoeven niet noodzakelijk in deze volgorde plaats te vinden. Werk bij voorkeur op maat van je eigen organisatie.

5.2 Uitvoeringsfase

Zodra bovenstaande besluiten zijn gemaakt, kan het project van start gaan.

Werving mentees en mentors

Je kan best zoveel mogelijk kanalen inzetten om mentees en mentors te bereiken. Ter inspiratie:

- Gebruik standenfairs tijdens evenementen. Jaarmarkten, welkomdagen voor nieuwe inwoners, inburgeringsceremoniën, vrijwilligersvieringen,... zijn goede gelegenheden om het mentorproject bekend te maken bij de doelgroep.
- Deelnemende mentors en mentees kunnen potentiële kandidaten rekruteren vanuit hun eigen netwerk.
- Denk aan de gemeentelijke infobladen en websites zoals www.vrijwilligerswerk.be en www.11.be.
- Gebruik je eigen contacten en contacten van collega's van verschillende diensten.

Ook het AgII kan ondersteuning bieden voor de werving van kandidaten.



Tip: Zorg dat het promotiemateriaal voor mentees opgesteld is in toegankelijk taalgebruik. Gebruik ook beeldmateriaal of taaliconen.

Intakegesprek

Een intakegesprek is belangrijk omwille van de volgende zaken:

- de coördinator legt uit wat het project inhoudt en wat er van een mentor of mentee verwacht wordt.
- de coördinator licht toe welke ondersteuning mentors en mentees kunnen krijgen, bv. vormingen, welk aanspreekpunt bij vragen of problemen,...
- Je krijgt een goed beeld van de individuele noden, verwachtingen, achtergrond, ervaring, doelen, drempels van de mentee.
- Je krijgt een goed beeld van de ervaringen, wensen, verwachtingen van de mentor en welk profiel hij graag wil begeleiden. Je komt ook te weten welk soort acties hij wil ondersteunen, en welke stijl hij hanteert.

Matching op maat

Om een geslaagde match te krijgen, is het van belang om rekening te houden met de gewenste doelen van de mentee enerzijds en de ervaring en kennis van de mentor anderzijds. Er moet een relevante overlap zijn. Daarnaast zijn een persoonlijke klik, een goede communicatie en gelijklopende verwachtingen ook erg belangrijk. Er wordt best ook rekening gehouden met wensen van mentors en mentees inzake nabijheid, leeftijd, enz.

Tijdens het eerste traject van Net-werk werden er veel mentees gerekruteerd. Het waren er zoveel dat we een speeddating-evenement organiseerden. Daar kwamen soms verrassende matches uit die eerder waren gebaseerd op een goede klik. Die werkten vaak even goed en soms

beter dan een louter professionele match. Na het eerste traject werden mentees en mentors geleidelijk gerekruteerd en stelde de coördinator van Net-werk steeds een match voor. Door Net-werk intergemeentelijk te organiseren kon de matching gebeuren over de drie lokale besturen heen.

Kennismakingsmoment

Na de matching kan een eerste ontmoeting en kennismaking tussen mentor en mentee plaatsvinden. Deze eerste afspraak kan best doorgaan in een rustige omgeving, waar zowel mentor als mentee zich op hun gemak voelen, bv. in de bib of een andere openbare plek. Na dit moment kan de coördinator zowel de mentor als mentee vragen of ze willen samenwerken.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

De coördinator ondersteunt de duo's bij hun traject. Je kan de professionele doelen van de mentee op papier zetten met behulp van een persoonlijk ontwikkelingsplan. Stem best eerst af met het OCMW of de VDAB, want de bemiddelaars van deze organisaties maken vaak al een dergelijk plan op. Hierin staan doelen, de mogelijkheden van het traject, eventuele drempels of moeilijkheden en een stappenplan met timing. Het is dus van belang dat de projectcoördinator blijft overleggen met de VDAB en/of het OCMW. De mentor kan hierin een ondersteunende rol opnemen in samenspraak met de projectcoördinator, bv. de mentee helpen met joboriëntatie, vacatures zoeken, solliciteren,...



Ook kan je best een vertrouwensclausule opnemen. Zo spoor je beide partijen aan om voorzichtig om te gaan met vertrouwelijke en persoonlijke informatie.



Tip: Maak het niet te formeel. Zowel mentor als mentee moeten plezier halen uit hun ontmoetingen.

Opvolging duo's

Plan een tussentijds gesprek met de duo's om te zien waar ze staan en waar ze nog ondersteuning kunnen gebruiken. Zo kom je te weten of de aangeboden ondersteuning voldoende aansluit op de noden en waar je eventueel moet bijsturen. Als heel wat duo's tegelijkertijd of in dezelfde periode gestart zijn, kan het ook interessant zijn om, ongeveer in het midden van de looptijd van het project, een intervisiemoment te organiseren. Zo kunnen mentors en mentees onderling uitwisselen hoe het project verloopt (bv. lukt het gemakkelijk om af te spreken, wordt de taal als een hindernis ervaren of niet,...). Door ook mentors bijeen te laten komen, kunnen ze veel van elkaars aanpak leren.

5.3 Afrondingsfase

Na elk traject is er een afrondingsfase. De coördinator analyseert en evalueert dan de resultaten en de gebruikte werkwijze. Op basis hiervan komen er voorstellen ter verbetering van het project en de toekomstige duo-trajecten. Zo zal het project blijven groeien, ontwikkelen en verbeteren.

Afrondingsgesprek

Aan het einde van een traject heb je een afrondingsgesprek met mentee en mentor om te zien hoe het traject is gelopen. Hier kan je volgende zaken bevragen:

- Welke doelen zijn behaald en welke niet?
- Met welke barrières werd het duo geconfronteerd?
- Hoe hebben ze de coördinatie en communicatie ervaren?
- Welke aspecten van de samenwerking liepen goed liepen en welke minder?
-

In een één-op-één-gesprek kan je doorvragen om de juiste nuances te krijgen. Dit gesprek kan samen gebeuren. Er is intussen immers een vertrouwensband gegroeid tussen mentee en mentor, en dit betekent ook het einde van het traject. Maar je kan er ook voor kiezen om de vragen apart te stellen als je vermoedt dat mentor en mentee dan opener zullen zijn.

Na het traject

Afhankelijk van het opstartmoment (alle duo's tegelijk of geleidelijk doorheen het jaar), kan je een afsluitingsmoment bepalen. Je kan de behaalde resultaten en doelen natuurlijk afzonderlijk vieren, maar een vast feestelijk slotmoment, waar alle mentees en mentors in de bloemetjes worden gezet, is ook erg leuk. Vergeet niet om contact te houden met mentors. Misschien willen zij opnieuw mentor worden. Nodig hen zeker ook uit voor vrijwilligersvieringen in de betrokken lokale besturen. Je kan ook mentees uitnodigen voor andere projecten of oefenkansen Nederlands. Vraag bij afsluiting van het project aan de mentees en mentors of ze verder op de hoogte willen blijven van komende projecten of activiteiten in de toekomst.



Tip: licht de VDAB en/of het OCMW in over het gevolgde traject en de bereikte resultaten.

6 | Waar staan we nu met BAM, de intergemeentelijke samenwerking?

Aartselaar, Borsbeek en Mortsel kijken positief terug op de samenwerking.

“De ondersteuning en het enthousiasme van Fitim Sheremeti, consulent integratie, was in dit project van grote waarde, samen met de projectcoördinator. We blikken terug op een geslaagd project binnen een aangename en gemotiveerde stuurgroep!”

Hilde Heyman, Schepen Aartselaar en Ken Casier, Schepen Borsbeek.

De drie lokale besturen zien de volgende pistes:

- Aartselaar denkt na over een intergemeentelijke diversiteitsambtenaar. Dit kadert in een bestaand intergemeentelijk samenwerkingsverband waarin de gemeente al zit.
- Zowel Borsbeek als Mortsel bekijken hoe ze het mentorproject structureel kunnen inbedden in hun reguliere werking.
- Alle drie lokale besturen erkennen de brede implementatiemogelijkheden van het mentorproject naar andere domeinen naast werk. Je zou mentors bv. kunnen inzetten voor het verkennen van het vrijetijdsaanbod, inburgering,

“Het unieke van deze samenwerking is wel dat BAM Empowerment erin geslaagd is om vanuit verschillende invalshoeken een uniforme aanpak te genereren. Het mentorproject is niet enkel toepasbaar op het gebied van werk, maar op alle andere domeinen van het maatschappelijk leven! Of hoe integratie werkt!”

Ilse Lacante, Schepen Mortsel, voorzitter van Raad van Bestuur van BAM Empowerment.

Zin om aan de slag te gaan?

Interesse in intergemeentelijk samenwerken rond diversiteit, integratie?

Zin in een mentorproject om anderstaligen toe te leiden naar werk of andere domeinen?

Neem voor meer informatie contact op met ons:

Agentschap Integratie en Inburgering – regio Antwerpen

Brusselsepoortstraat 8

2800 Mechelen

T: 02 701 71 70

E: antwerpen@integratie-inburgering.be

**AGENTSCHAP
INTEGRATIE &
INBURGERING**

AGENTSCHAP INTEGRATIE EN INBURGERING

Tour & Taxis – Koninklijk Pakhuis

Havenlaan 86C bus 212

1000 Brussel

T 02 205 00 50

www.integratie-inburgering.be