

A photograph of two women in a library. The woman on the left, who is Black, is holding a blue book. The woman on the right, who is white, is gesturing with her hands while talking to her. They are standing in an aisle between bookshelves.

Inburgeren met een mentor

Handleiding mentorprojecten voor inburgeraars



Kennis en advies voor
maatschappelijke ontwikkeling

Auteurs: Miro Popovic, Ina Wilbrink, Jamila Achahchah

Eindredactie: Afdeling communicatie

Fotografie: Redmar Kruithof, met speciale dank aan de Mondriaan Onderwijsgroep

Vormgeving: Ontwerpburo Suggestie & illusie

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op enige andere wijze zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

© 2008 MOVISIE, kennis en advies voor maatschappelijke ontwikkeling

Inburgeren met een mentor

Handleiding mentorprojecten voor inburgeraars

Op de coverfoto staat Helene van Rijn. Zij helpt Francine Kazayadioko Nsimba uit Zaire met de Nederlandse taal. Elke week gaan zij naar de bibliotheek in het centrum van Den Haag waar Francine voorleest uit kinderboeken voor Helene. Hiermee oefent Francine haar Nederlands. Zij zijn bij elkaar gebracht door Wegwijs in Nederland; één van de taalondersteunende activiteiten die de Mondriaanonderwijsgroep in Den Haag biedt aan haar niet-Nederlandstalige cursisten. De deelnemersgroep is divers: mannen en vrouwen van alle leeftijden en vele nationaliteiten.

Inhoud

WAAROM DEZE HANDLEIDING?	3
VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN	5
HET MENTORCONCEPT	7
BELEIDSKADERS	11
OPZETTEN VAN EEN MENTORPROJECT	15
1. Verkenning	17
• Zicht op de doelgroep	18
• Zicht op het bestaande aanbod	19
• Coördinatie en middelen	20
2. Ontwikkeling	21
• Doel project	22
• Profiel mentor	23
• Profiel deelnemer	24
• Coördinatie	26
• Samenwerking	26
• Financiën	28
• Organisatievorm	30
3. Uitvoering	31
• Werving en selectie vrijwilligers	32
• Werving en selectie inburgeraars	34
• Voorbereiding van mentoren	35
• Matching	37
• Ontmoeting	38
• Begeleiding	39
• Steeds beter	40
• Scherp Blijven	40

Waarom deze handleiding?

WAAROM DEZE HANDLEIDING 3

VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN 5

HET MENTORCONCEPT 7

BELEIDSKADERS 11

OPZETTEN VAN EEN MENTORPROJECT 15

1 - VERKENNING 17

2 - ONTWIKKELING 21

3 - UITVOERING 31

Waarom deze handleiding?

Inburgeraars komen uit verschillende delen van de wereld en spreken verschillende talen. Sommigen hebben een universitair diploma, anderen kunnen nauwelijks lezen. Ze verschillen in vele opzichten, maar ze delen ook veel. Ze hebben allemaal besloten naar een nieuw land te gaan; naar Nederland. En ze hebben hetzelfde doel: zich hier thuis voelen. Om dat te bereiken moeten ze allemaal dezelfde route nemen: inburgeren in de Nederlandse samenleving. Tijdens deze reis kunnen ze goed gebruik maken van een gids – een inburgeringsmentor. De mentor die op vrijwillige basis met hen meereist, is na afloop ook zelf een waardevolle ervaring rijker. Deze handleiding helpt u bij het opzetten van projecten die zo'n gids koppelt aan een inburgeraar.

Mentorprojecten voor inburgeraars lijken op mentorprojecten voor andere doelgroepen, maar er zijn verschillen. Die worden vooral zichtbaar tijdens de uitvoering. Deze handleiding is daarom een combinatie van algemene kennis over mentorprojecten en praktijkervaringen met de inzet van inburgeringsmentoren. De eerste component is grotendeels gebaseerd op het boek *Vriendschap op maat, Georganiseerde support door maatjes en buddy's*¹.

De praktijkervaring komt uit een terreinverkenning onder vijf succesvolle initiatieven, waarvan u een beknopte beschrijving vindt op pagina 6. Voor deze terreinverkenning is kwalitatief materiaal verzameld in gesprekken met de coördinator en één of meerdere mentoren. Bij de selectie van de projecten is vooral gelet op variëteit in doelgroep en organisaties. De organisaties vertegenwoordigen de veelheid aan invalshoeken van waaruit extra inzet voor inburgeraars voortkomt: onderwijsinstellingen, Vluchtelingenwerk Nederland, kerkelijke organisaties, seniorenvrijwilligerscentrales.

In deze handleiding vindt u de stappen die u moet nemen bij het opzetten van een mentorproject, maar ook praktische tips, mogelijke valkuilen en oplossingen die in andere projecten gevonden zijn. U kunt de handleiding dus ook gebruiken voor kwaliteitsverbetering van bestaande projecten.

1 I. Reijen en I. Glissenaar. 'Vriendschap op maat; Georganiseerde support door maatjes en buddy's'. Utrecht: Uitgeverij SWP (1999)

WAAROM DEZE HANDLEIDING 3

VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN 5

HET MENTORCONCEPT 7

BELEIDSKADERS 11

OPZETTEN VAN EEN
MENTORPROJECT 15

1 - VERKENNING 17

2 - ONTWIKKELING 21

3 - UITVOERING 31

Vijf succesvolle initiatieven

SamenSprak Gilde Amsterdam	6
Het Wijkenproject van Stichting Vluchtelingenwerk Amstel tot Zaan Vrouwen Ontmoetings Project (VOP), <i>Interkerkelijke Stichting Kerken en Buitenlanders, Utrecht</i>	6
<i>Wegwijs in Nederland, de Mondriaan Onderwijsgroep, Den Haag</i>	6
<i>Allochtone vrouwen Actief, Vrijwilligerscentrale West Friesland, Hoorn</i>	6

Vijf succesvolle initiatieven

In deze handleiding maken we gebruik van praktijkvoorbeelden uit vijf succesvolle initiatieven om concrete handvatten te bieden. Deze initiatieven zijn:

SamenSprak Gilde Amsterdam

Onder de paraplu van Gilde Amsterdam oefenen zo'n 400 vrijwilligers regelmatig de Nederlandse taal met een anders-talige. Gelijkwaardigheid en ontmoeting in een informele setting staan hierbij voorop. SamenSprak is een van de zeven autonome activiteiten van Gilde Amsterdam en de vrijwilligers zijn overwegend 50-plus. (www.gildeamsterdam.nl)

Het Wijkenproject van Stichting Vluchtelingenwerk Amstel tot Zaan

Dit project is ooit begonnen als gezamenlijk initiatief van de Hervormde Diaconie en Vluchtelingenwerk Amsterdam voor vluchtelingen die in Amsterdam zijn gehuisvest. Het doel is hen te begeleiden tijdens de inburgering, maar ook sociaal contact, wegwijs maken in de buurt en incidentele hulp bij klussen in huis behoren tot de doelen. De deelnemers krijgen zo meer mogelijkheden om contacten te leggen, de taal te oefenen en vertrouwd te raken met voorzieningen in de wijk. (www.vwamsterdam.nl)

Vrouwen Ontmoetings Project (VOP), Interkerkelijke Stichting Kerken en Buitenlanders, Utrecht

Met een voorgeschiedenis van meer dan 20 jaar het oudste project in deze selectie. Deelnemers zijn vooral vrouwen die in een geïsoleerde situatie leven; ze worden gekoppeld aan een van de 200 vrijwilligsters. Daarnaast zijn er een wekelijkse open inloop en andere gemeenschappelijke activiteiten in het Ontmoetingspunt. (www.iskb.nl)

Wegwijs in Nederland, de Mondriaan Onderwijsgroep, Den Haag

Wegwijs in Nederland is een van de taalondersteunende activiteiten die de Mondriaanonderwijsgroep in Den Haag biedt aan haar niet-Nederlandstalige cursisten. De deelnemersgroep is divers: mannen en vrouwen van alle leeftijden en vele nationaliteiten. Onder de 200 vrijwillige taalcoaches zijn opvallend veel hoger opgeleiden, zoals ambtenaren van verschillende ministeries. (<http://educatie.mon3aan.nl>).

Allochtone vrouwen Actief, Vrijwilligerscentrale West Friesland, Hoorn

De deelnemers aan dit inmiddels afgeronde project van de Vrijwilligerscentrale West Friesland waren vluchtelingen en migrantenvrouwen die uit 32 verschillende landen kwamen. De koppeling aan een taalmaatje maakte deel uit van een uitgebreid participatieaanbod waaraan de vrouwen een jaar lang konden meedoen (www.vrijwilligerscentrale.info).

WAAROM DEZE HANDLEIDING 3

VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN 5

HET MENTORCONCEPT 7

BELEIDSKADERS 11

**OPZETTEN VAN EEN
MENTORPROJECT 15**

1 - VERKENNING 17

2 - ONTWIKKELING 21

3 - UITVOERING 31

Het mentorconcept

Het mentorconcept

Mentoren zijn hot, haast voor elke doelgroep zijn tegenwoordig maatjes, coaches of buddy's beschikbaar. Maar wat houdt het mentorconcept eigenlijk in en welke rol kan het spelen in het inburgeringsproces?

Het tot stand brengen van een relatie waarin een mentor een *mentee* met raad en daad bijstaat, staat centraal in ieder mentorproject. Het is een relatie waarin de mentor zijn inzicht en kennis belangeloos ter beschikking stelt aan een ander. De benamingen van de beide partners in het koppel variëren per doelgroep en soms ook per project. Maatje, mentor, coach en buddy zijn bekende benamingen voor de vrijwilligers. Deze termen worden in specifieke projecten nog vervangen door nieuwe termen, zoals inburgeringscoach, taalvrijwilliger, V-coach, begeleidende Sam, WegWijzer, wijkvrijwilliger, sport- of studiemaatje. Ook de tweede helft van het koppel, degene die ondersteuning ontvangt, krijgt verschillende namen, die vaak verwijzen naar de doelgroep waar het om draait. In deze handleiding gebruiken we de neutrale begrippen: mentor en deelnemer.

Een mentorproject betekent 'het organiseren van functionele vriendschap'². Een relatie die op die manier tot stand komt kenmerkt zich door:

- persoonlijk contact (één op één situatie);
- geregisseerde koppeling;
- ontmoetingen tijdens een afgebakende periode;
- het centraal staan van het aanbieden van menselijke kwaliteiten;
- individuele ondersteuning, afgestemd op het niveau, de behoefte en de leefwereld van de deelnemer.

Het regisseren van een relatie is bepalend voor een mentorproject. Om mentoren functioneel in te kunnen zetten, worden zij eerst geworven, geselecteerd en voorbereid op hun taak. Tegelijkertijd loopt een wervingstraject voor mensen uit de beoogde doelgroep. Daarna worden mentoren en deelnemers gekoppeld. Als het klikt zal het koppel kijken hoe zij verder invulling geven aan hun relatie. Het belangrijkste uitgangspunt hierbij is de behoefte van de deelnemer. Voor een succesvolle relatie moeten randvoorwaarden worden vervuld voor de coördinatie, matching, training en begeleiding, maar bijvoorbeeld ook voor de afstemming met de reguliere hulpverlening. In de meeste projecten zijn deze taken geprofessionaliseerd. Professionals zijn in het mentorconcept dan wel niet de directe helpers, maar ze zijn wel de onmisbare 'crew op de achtergrond'.

Sommige effecten van een mentorproject zijn direct zichtbaar in de vorm van cijfers over het aantal en de duur van de gemaakte koppelingen. Niet elke koppeling is echter geslaagd. Waar het om gaat is de 'mate waarin iemand uit de doelgroep de steun als (meer)waarde ervaart'³. Zo'n effect is bijvoorbeeld het toenemen van zelfvertrouwen en bewustwording van de eigen mogelijkheden. Daarnaast is er het effect op de mentor. Velen zeggen het mentoraat als verrijking te ervaren doordat ze mensen met een andere achtergrond beter leren kennen en voldoening halen uit het iemand op weg hebben geholpen met zijn inburgering.

Mentor- en maatjesprojecten zijn in Nederland de laatste jaren erg populair. Er is bijna geen doelgroep te vinden waarvoor het concept nog niet is toegepast: jongeren, vluchtelingen, gehandicapten, kinderen met schoolachterstand, minderjarige asielzoekers, alleenstaande moeders, mantelzorgers, chronisch zieken, ex-gedetineerden, thuislozen, psychiatrische patiënten, mensen met HIV of aids, werklozen of vrouwen die gevlucht zijn naar een anoniem adres.

2 Idem

3 Idem

Dat Nederlanders zich graag op zo'n directe en persoonlijke manier voor hun medeburgers willen inzetten, blijkt onder andere uit de Sociale Agenda, een initiatief van de Volkskrant (2006). Het plan om zoveel mogelijk Nederlanders aan de onderkant van de samenleving een mentor te geven, die hen de weg wijst naar een baan of een opleiding, eindigde als nummer één van de dertig plannen voor een beter Nederland.

De populariteit van mentoring zorgde ook voor tegengeluiden: is het niet een moderne vorm van paternalisme die verschillen tussen groepen eerder versterkt dan ze te overbruggen? De resultaten van een recente verkenning van mentorprojecten op verschillende terreinen stemmen tot gematigd optimisme over de formule van het mentoraat. Er worden in de mentortrajecten geen spectaculaire sprongen voorwaarts geboekt, maar wel 'series van kleine overwinningen'.

Meer weten over maatjesprojecten:

- Reijn, I en I. Glissenaar. 'Vriendschap op maat; Georganiseerde support door maatjes en buddy's'. Utrecht: Uitgeverij SWP
- www.ikwordmaatje.nl

WAAROM DEZE HANDLEIDING 3

VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN 5

HET MENTORCONCEPT 7

BELEIDSKADERS 11

OPZETTEN VAN EEN MENTORPROJECT 15

1 - VERKENNING 17

2 - ONTWIKKELING 21

3 - UITVOERING 31

WAAROM DEZE HANDLEIDING 3

VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN 5

HET MENTORCONCEPT 7

BELEIDSKADERS 11

OPZETTEN VAN EEN
MENTORPROJECT 15

1 - VERKENNING 17

2 - ONTWIKKELING 21

3 - UITVOERING 31

Beleidskaders

Wet inburgering	12
Deltaplan inburgering	12
Invulling geven aan beleid	12
Het begint met taal	13

Beleidskaders

In de brede zin van het woord is inburgering de eerste stap naar integratie in de Nederlandse samenleving. De invulling is natuurlijk altijd individueel, maar voor de meeste mensen betekent het vooral voldoende beheersing van de taal, je weg kunnen vinden in de samenleving, bezig zijn met een opleiding, vrijwilligerswerk of betaald werk doen.

Wet inburgering

Er is ook sprake van een smalle interpretatie, inburgering zoals in 2007 geregeld in de nieuwe Wet inburgering (Wi). De Nederlandse samenleving heeft bepaalde verwachtingen ten opzichte van mensen die zich hier vestigen, inburgering is niet vrijblijvend. De Wet inburgering bepaalt welke rechten en plichten inburgeraars hebben. Alle mensen die nieuw in Nederland komen wonen, zijn inburgeringsplichtig. Voor nieuwe Nederlanders die afkomstig zijn uit enkele landen (bijvoorbeeld de EU-landen, Amerika of Japan) is een uitzondering gemaakt. Allochtonen die al in Nederland wonen (de oudkomers) en die niet aan de gestelde criteria voor vrijstelling voldoen, zijn ook inburgeringsplichtig. De inburgeringsplicht geldt in ieder geval niet voor mensen die gedurende de leerplichtige leeftijd 8 jaar of langer onderwijs hebben gevolgd in Nederland. Bij het invulling geven aan de inburgeringsverplichting staat de eigen verantwoordelijkheid (ook in financiële zin) van de inburgeringsplichtige centraal. Mensen die in het kader van gezinsvorming of –hereniging naar Nederland willen komen, leggen in het eigen land al voor vertrek een toets af, waaruit hun basiskennis van de Nederlandse taal en samenleving blijkt. Aan de inburgeringsverplichting is voldaan wanneer het inburgeringsexamen is behaald. Een nieuw element van de Wet inburgering is ook dat gemeenten verantwoordelijk zijn voor het ontwikkelen van een dekkend stelsel van inburgeringsvoorzieningen voor alle inburgeringsplichtigen.

Deltaplan inburgering

Een ander belangrijk beleidsdocument, naast de Wet inburgering, is het Deltaplan inburgering waarin kwaliteitsverbetering van de inburgering centraal staat. Dit Deltaplan legt de nadruk op de wisselwerking van inburgering en participatie: inburgering bevordert de participatie en een inburgeringsprogramma heeft een grotere kans van slagen als de inburgeraar tegelijkertijd participeert. Naast studie en werk is vrijwilligerswerk een participatievorm waarmee praktijkgerichte inburgeringstrajecten verbonden kunnen worden. De grotere nadruk op de kennis van de samenleving en praktische vaardigheden, naast de taalvaardigheden, betekent dat inburgeraars veel meer aan buitenschoolse activiteiten moeten gaan doen. Dat kan bijvoorbeeld via een (taal)stage bij een vrijwilligersorganisatie of door contact met een vrijwillige taalcoach (mentor/maatje) die de inburgeraar individuele ondersteuning biedt.

Invulling geven aan beleid

Inburgering is niet alleen een zaak van inburgeraars, maar ook van de ontvangende samenleving: 'Inburgeren doe je samen!' Een van de manieren om hieraan vorm te geven is het mentorschap: een vrijwilliger (mentor, maatje, coach, buddy) ontmoet tijdens een afgebakende periode een inburgeraar en biedt hem of haar individuele ondersteuning. Tijdens deze ontmoetingen is de taalcomponent altijd aanwezig. Vaak is echter de sociale component net zo belangrijk: thuis raken in de Nederlandse samenleving, contacten leggen en vaardigheden opbouwen. Ook hier gaat het vaak niet om grote sprongen voorwaarts maar om een aantal kleinere overwinningen. Factoren zoals leeftijd, opleidingsniveau en belemmerende/stimulerende omgeving versnellen of vertragen het proces. Onderweg doen zich uiteraard ook teleurstellingen voor. Een deel van de deelnemers maakt het traject niet af vanwege persoonlijke omstandigheden of door gebrek aan motivatie. Bij de deelnemers die het traject wel afmaken is vaak sprake van een duidelijk vooruitgang in taal, soms is die wat beperkter. Het allerbelangrijkste effect lijkt echter te liggen in het vergroten van zelfvertrouwen bij de anderstalige. Die krijgt, ongeacht of het goed gegaan is met de taal, veel meer vertrouwen om zich in deze maatschappij te bewegen.

WAAROM DEZE HANDLEIDING 3

VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN 5

HET MENTORCONCEPT 7

BELEIDSKADERS 11

OPZETTEN VAN EEN MENTORPROJECT 15

1 - VERKENNING 17

2 - ONTWIKKELING 21

3 - UITVOERING 31

Het begint met taal

In het kader van het Deltaplan inburgering heeft het Ministerie van VROM in 2008 een landelijk 'buddyproject' voor inburgeraars opgezet. Doel van het project is de komende drie jaar 10.000 extra koppels te maken: een vrijwillige taalcoach en een inburgeraar. Met dit project hoopt de overheid meerdere effecten te genereren. De inzet van taalcoaches verhoogt de effectiviteit van het inburgeringsprogramma's en draagt bij aan sociale cohesie in de samenleving. Verder onderstreept de vrijwillige inzet de betrokkenheid van individuele burgers en maatschappelijke organisaties bij de inburgering. Het Ministerie heeft inmiddels de vijftig grote gemeenten uitgenodigd om samen met de aanbieders van inburgeringstrajecten en het maatschappelijk middenveld vorm te geven aan dit initiatief (zie ook www.hetbegintmettaal.nl).

De doelgroep

In Nederland wonen circa 250.000 vreemdelingen die onder de Wet Inburgering mogelijk inburgeringsplichtig zijn. Daarnaast woont in Nederland een groot aantal burgers met een grote inburgeringsachterstand, omdat zij nog onvoldoende de Nederlandse taal beheersen en onvoldoende kennis van de Nederlandse samenleving hebben. Er is een grote diversiteit aan persoonlijke kenmerken binnen deze groep (zoals leeftijd, opleidingsniveau, verblijfsduur of arbeidspositie). De grootste groep inburgeraars vormen vrouwen die al jaren in Nederland wonen. Vrouwen uit etnische minderheden (vooral de Turkse en Marokkaanse vrouwen) hebben op veel terreinen een achterstand, vergeleken met zowel de autochtone vrouwen als met de mannen uit hun eigen groep, zo blijkt uit de Sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden (SCP 2006). Om aan het inlopen van deze achterstand een stevige impuls te geven ging in 2007 het project *Duizend en één Kracht* van start. Inzet van de lokale projecten is het versterken van de eigen kracht van vrouwen, vooral door verschillende vormen van ondersteuning beter op elkaar aan te laten sluiten. (zie ook www.vrijwilligerswerk.nl/duizendeneenkracht)

Informatie op internet

Informatie over inburgering is onder meer te vinden op de volgende sites:

- www.hoemoetikinburgeren.nl, een site voor inburgeraars zelf, met name over de plichten; geschreven in een toegankelijk Nederlands.
- www.inburgeren.nl, informatie voor gemeenten en andere betrokkenen: de eisen voor het examen, het volledige programma voor de praktijkonderdelen en Kennis van de Nederlandse Samenleving (KNS) en uitgebreide informatie over de procedure zijn hier te vinden en te downloaden.
- www.expertisecentrumnt2.nl, uitvoerige informatie over het Staatsexamen NT2 en nuttige tips voor taalstimulerende begeleiding op de werkplek. De tips voor praktijkbegeleiders zijn te downloaden.
- www.itta.nl, expertisecentrum rond Nederlands als tweede taal. Helpdesk voor vragen rond het leren van taal voor en in de praktijk.
- www.handreikinginburgeringgemeenten.nl, HANDIG staat voor HANDreiking Inburgering voor gemeenten.

WAAROM DEZE HANDLEIDING 3

VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN 5

HET MENTORCONCEPT 7

BELEIDSKADERS 11

OPZETTEN VAN EEN
MENTORPROJECT 15

1 - VERKENNING 17

2 - ONTWIKKELING 21

3 - UITVOERING 31

Opzetten van een mentorproject

Opzetten van een mentorproject

Het eerste idee voor het starten van een mentorproject voor inburgeraars ontstaat vaak spontaan binnen een organisatie die werkt met de doelgroep en een lacune in het aanbod signaleert. Initiatiefnemers zijn bijvoorbeeld: een vrijwilligerscentrale, een (lokale) vrijwilligersorganisatie, een taalinstelling, een kerkgenootschap, een migrantenorganisatie of een vrouwenvereniging. Het idee kan ook van buitenaf komen, bijvoorbeeld vanuit de overheid voor het inburgeren van oud- en nieuwkomers.

Van welke kant de eerste aanzet ook komt, het idee zal eerst in de eigen organisatie weerklank moeten vinden. Is dat het geval? Dan kunt u doorgaan met de verdere verkenning van de vraag en de mogelijkheden. Het proces dat u daarmee in gang zet is in deze handreiking verdeeld in drie fasen:

1. **Verkenning:** Het vormen van het idee, de eerste verkenning van de vraag, het draagvlak en mogelijke samenwerkingspartners, het regelen van iemand die de opzet coördineert en ten slotte het besluit om het project ter hand te nemen.
2. **Ontwikkeling:** Ontwikkelen en uitwerken van het project op inhoudelijk, organisatorisch en praktisch gebied en de randvoorwaarden van het project.
3. **Uitvoering:** Het vinden en voorbereiden van vrijwilligers en het tot stand brengen van de eerste koppelingen. Later in het proces komen nog reflectie op de resultaten, eventueel verdergaande professionalisering, verkenning van mogelijkheden voor structurele inbedding van het project.

Vijf keer hoe het begon

Per fase beschrijven we de belangrijkste vragen en aandachtspunten, in de kaders geïllustreerd met praktijkervaringen uit de terreinverkenning, aangevuld met tips en aanbevelingen uit soortgelijke projecten.

SamenSpraak: In 1993 stuurde gemeente Amsterdam een brief aan Gilde met het verzoek om na te denken over een 'buitenschool voor anderstalige Amsterdammers'. De gemeente had een grote taak te vervullen bij de inburgering van nieuwkomers; waren de ouderen van Gilde niet uitermate geschikt om bij de taalverwerving te helpen? (*SamenSpraak, Amsterdammers helpen nieuwkomers met de taal, W. van Doorink, J. Ruijter, Dabar-Luyten, Heeswijk, 2000*). Dit verzoek resulteerde in de formule van SamenSpraak, een methode die inmiddels in zestig plaatsen wordt gebruikt door Gildes en andere organisaties.

Allochtone Vrouwen Actief: Vrijwilligerscentrale West Friesland signaleerde dat allochtone vrouwen vaak moeilijk te plaatsen waren in het reguliere vrijwilligerswerk. Als een antwoord hierop werd het project **Allochtone Vrouwen Actief** opgezet. Het maatjesproject vormde onderdeel van een breder aanbod aan participatiemogelijkheden.

Het Wijkenproject van Stichting Vluchtelingenwerk Amstel tot Zaan: Het initiatief voor dit project ging uit van de Hervormde Diaconie en VluchtelingenWerk Amsterdam. In die tijd (1991) was er weinig georganiseerd voor vluchtelingen. Vrijwilligers deden veel op eigen initiatief, zoals met klanten meegaan naar de instanties. Er was een grote behoefte om meer onder één paraplu te werken, structuur aan te brengen en ondersteuning te bieden.

Vrouwen Ontmoetings Project. Het VOP is het meest bekende project van de in 1985 opgerichte Interkerkelijke Stichting Kerk en Buitenlanders. (ISKB). Doel is de samenwerking bevorderen tussen Nederlandse en niet-Nederlandse (voornamelijk Turkse en Marokkaanse) Utrechters. Het project ontstond toen in de jaren '80 op een grotere schaal gezinshereniging plaatsvond. Ook vrouwen kregen toen behoefte aan ondersteuning bij het leren van de Nederlandse taal.

Het project **Wegwijs in Nederland** is ontstaan eind 2000 op verzoek van de toenmalige directeur van Educatie van de Mondriaan Onderwijsgroep. De focus verschoof gaandeweg van het terugdringen van uitval onder de cursisten naar het ondersteunen van het inburgeringsproces door individueel contact tussen de inburgeraars en de in het leven geroepen mentoren/ coaches.

WAAROM DEZE HANDLEIDING 3

VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN 5

HET MENTORCONCEPT 7

BELEIDSKADERS 11

OPZETTEN VAN EEN
MENTORPROJECT 15

1 - VERKENNING 17

2 - ONTWIKKELING 21

3 - UITVOERING 31

1 - Verkenning

Zicht op de doelgroep	18
Zicht op het bestaande aanbod	19
Coördinatie en middelen	20

1 - Verkenning

U wilt aan de slag met een mentorproject. Heeft u voldoende zicht op de vraag van de doelgroep? Wat doen andere organisaties op dit gebied en kunt u daarop aansluiten of mee samenwerken? Intern werkt u in deze fase aan vergroten van het draagvlak, zorgen voor coördinatie van de opzet en de benodigde middelen om de volgende fase van de ontwikkeling in te gaan.

Zicht op de doelgroep

Wie overweegt een mentorproject op te zetten, heeft zelf meestal al enig zicht op de doelgroep. De eigen klanten – cursisten van de taalschool, vluchtelingen, mensen die vrijwilligerswerk zoeken of deelnemen aan een activerings-traject – zijn vaak ook de eerste deelnemers aan het mentorproject. In deze fase kun je de vragen van de doelgroep en de omvang van de groep waar je je op wilt richten verder in beeld brengen.

Sociale kaart

Voordat u start met de uitvoering van het project, is het nodig u wat nader te oriënteren op de sociale kaart in de gemeente waar het project start. U gaat daarmee tevens aan de slag met het opbouwen van een netwerk met relevante organisaties en instanties. We gaan er vanuit dat u vooraf al hebt gecheckt dat er geen soortgelijk maatjesproject is in de gemeente waar u wilt starten. Om een goed beeld te krijgen van uw kansen en mogelijkheden is het belangrijk inzicht te krijgen in de volgende vragen:

- Welke organisaties en instanties richten zich op de doelgroep?
- Wat voor aanbod hebben zij voor de doelgroep?
- Welke organisaties en instanties hebben goede contacten met de doelgroep?
- Welke organisaties, instanties, voorzieningen worden door de doelgroep (goed) bezocht?
- Wat voor aanbod is er qua sport voor de doelgroep?
- Wat voor aanbod is er voor voedings- en gezondheidsvoorlichting voor de doelgroep?
- Welke scholen en welke educatieve instellingen zijn er en wat is hun aanbod voor de doelgroep?

De hamvraag hierbij is: Welke organisaties, instanties zijn bereid tot samenwerking? Het is belangrijk om bij uw inventarisatie van de sociale kaart steeds die vraag te stellen en te polsen bij elke organisatie of instantie naar mogelijkheden voor samenwerking. Een maatjesproject kunt u immers niet alleen vormgeven.

Bron: Methodiekbeschrijving Maatjesprojecten allochtone meisjes en vrouwen, Humanitas 2007

WAAROM DEZE HANDLEIDING 3

VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN 5

HET MENTORCONCEPT 7

BELEIDSKADERS 11

OPZETTEN VAN EEN MENTORPROJECT 15

1 - VERKENNING 17

2 - ONTWIKKELING 21

3 - UITVOERING 31

Zicht op het bestaande aanbod

De kans is groot dat in uw omgeving ten minste één organisatie al bezig is met een project dat (deels) gericht is op inburgeraars, maar er zijn er waarschijnlijk nog veel meer. Het is belangrijk daarvan een beeld te hebben voordat u zelf van start gaat. U loopt anders het risico dat er ergernis ontstaat bij andere organisaties en dat zij het gevoel krijgen dat u hen beconcurrereert. Als u vooraf investeert in het opbouwen van relaties, blijkt het met die concurrentie trouwens wel mee te vallen. In de praktijk functioneren verschillende initiatieven vaak heel goed naast elkaar, ieder met een eigen werkwijze, doelgroep en vrijwilligers. Alleen al in Utrecht functioneren bijvoorbeeld minstens zeven maatjesprojecten die elkaar onderling prima aanvullen (zie kader).

Voor deze verkenning is de gemeente een goede eerste ingang. Je krijgt zo zicht op potentiële partners, maar ook op het ontbrekende stuk in het bestaande aanbod én je bouwt relevante relaties op met andere organisaties. Gemeenten waar veel mensen uit etnische minderheden wonen beschikken meestal over demografische gegevens die benut kunnen worden voor een nadere bepaling van de doelgroep van een mentorproject.

Projecten die goed naast elkaar bestaan

In Utrecht zijn naast het VrouwenOntmoetingsPunt van het ISKB nog zeker zes andere mentorprojecten:

- Duo-project (Bureau Inburgering gemeente Utrecht)
- **SamenSpraak** ('Gilde Utrecht)
- Taalmaatjesprojecten (lokale afdelingen VluchtelingenWerk en Humanitas)
- Via Taalontmoeting naar Participatie (Vrijwilligerscentrale Utrecht)
- Projecten van welzijnsorganisaties zoals Cumulus (Let's Talk) en Portes
- Voortburgeren, (samenwerkingsproject van de Utrechtse bibliotheek, wijkwelzijnsorganisaties, 't Gilde Utrecht en het **Vrouwen Ontmoetings Project** (VOP).

Coördinatie en middelen

In de loop van de verkenningsfase maakt u afspraken over de verdere voortgang van het project en de mensen en middelen die daar verder voor nodig zijn. Belangrijk daarbij zijn het vinden van de juiste trekker en het vrijmaken van voldoende middelen.

Soms is de trekker dezelfde persoon die straks het mentorproject gaat coördineren, maar dat spreekt niet vanzelf. Het is ook mogelijk daar later iemand anders, wellicht een vrijwilliger, mee te belasten. De trekker moet in elk geval als startmotor en bewaker van het proces fungeren en mensen binnen en buiten de organisatie kunnen enthousiasmeren. Hij moet kunnen omgaan met vrijwilligers en de doelgroep, maar ook in staat zijn de waarde en essentie van het projectidee uit te dragen.

Net als bij de invulling van de coördinatie gaat het hier nog niet over de totale projectfinanciering, maar om het vrijmaken van voldoende middelen voor de verkenning en ontwikkeling van het project. De belangrijkste middelen zijn dan de uren die de trekker moet kunnen besteden aan het project (ervan uitgaande dat dit een betaalde kracht is) en mogelijk bijkomende kosten voor bijeenkomsten en publiciteit.

WAAROM DEZE HANDLEIDING 3

VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN 5

HET MENTORCONCEPT 7

BELEIDSKADERS 11

OPZETTEN VAN EEN
MENTORPROJECT 15

1 - VERKENNING 17

2 - ONTWIKKELING 21

3 - UITVOERING 31

2 - Ontwikkeling

Doel project	20
Profiel mentor	23
Profiel deelnemer	24
Coördinatie	26
Samenwerking	26
Financiën	28
Organisatievorm	28

2 - Ontwikkeling

Blijkt uit de verkenningsfase dat het initiatief potentie heeft? Dan begint nu de verdere ontwikkeling van het mentorproject, zowel inhoudelijk als organisatorisch. Onder het inhoudelijke gedeelte valt het formuleren van de doelstelling van het project de profielen van mentor, deelnemer en coördinator. De belangrijkste organisatorische aspecten zijn werkwijze, samenwerking, financiën en organisatievorm.

Doel project

Wat streeft u na met het mentorproject? Formuleer een helder doel en maak onderscheid tussen hoofd- en subdoelstellingen. Een hoofddoel is meestal abstracter, subdoelen zijn juist concreter. Het moet ook duidelijk zijn dat het mentorproject aanvullend is en geen vervanging van het reguliere aanbod. Hieronder een aantal voorbeelden van hoofd- en subdoelen voor een mentorproject voor inburgeraars:

- Participatie bevorderen.
- Beter thuis laten voelen in hun omgeving.
- Kansen in de samenleving vergroten.
- Wegwijs maken in de Nederlandse maatschappij.
- Zicht bieden op eigen capaciteiten en mogelijkheden voor een actievere maatschappelijke participatie.
- Zelfredzaamheid bevorderen.
- Ontmoeting tussen verschillende culturen creëren.
- Kennis laten maken met de Nederlandse taal en/of de Nederlandse (werk)cultuur.
- Leren van de taal op verschillende niveaus, zoals
 - Alfabetisering
 - Aanvullend op een taal cursus
 - Als vervolg op inburgeringscursus

Voorbeelden van aantallen

- Bij het **Vrouwen Ontmoetings Project** zijn ongeveer 180 koppels van vrijwilligsters en deelnemers, verspreid over alle wijken in Utrecht. Daarnaast vinden er ook groepslessen plaats.
- Bij het **Wijkenproject van Stichting Vluchtelingenwerk Amstel tot Zaan** zijn inmiddels 190 vrijwilligers actief die in totaal 200 deelnemers begeleiden. Per jaar komen gemiddeld zo'n 70 aanvragen binnen.
- Van het aanbod van **Allochtone vrouwen Actief** maakten in de periode van twee jaar in totaal 121 vrouwen gebruik, 21 mentoren werkten mee als maatje.
- **SamenSprak** van Gilde Amsterdam telt ongeveer 400 mentorkoppels.
- **Wegwijs in Nederland** realiseert ongeveer 340 koppelingen per jaar.

De doelstellingen die u formuleert, vertaalt u vervolgens per project naar concrete resultaten, zoals het aantal bereikte vrijwilligers/deelnemers en het aantal gemaakte koppelingen. Stel de ambities niet te hoog, zeker als het project helemaal op vrijwilligers gaat draaien. Het is belangrijk de grenzen van het project in het oog te houden: bij welke projectomvang kunt u nog een beroep doen op de tijd van de mensen?

Profiel mentor

Wat voor vrijwilligers zijn er nodig om de deelnemers te begeleiden? Om te komen tot een succesvolle koppeling is het belangrijk een helder profiel van de vrijwilliger te maken. Een vrijwilliger moet vooral gemotiveerd zijn en daarnaast beschikken over meer algemene kwaliteiten, zoals enthousiasme, flexibiliteit en spontaniteit, inzicht in eigen handelen en vertrouwen uitstralen. Daarnaast kunnen ook specifiekere eisen gesteld worden zoals een goede beheersing van het Nederlands en de bereidheid een minimaal aantal uren te investeren.

Taken

De gestelde eisen zijn afhankelijk van de taak die de vrijwilligers krijgen. Een heldere taakomschrijving is de basis om verwachtingen goed op elkaar af te stemmen. Immers, vrijwilligers moeten weten waar ze voor gaan werken. De taken van een inburgeringsmentor zijn afhankelijk van de opzet van het project en het individuele traject. Centraal staat het werken aan taal- en sociale vaardigheden die belangrijk zijn voor het toekomstperspectief van de inburgeraar. Ook de duur van het mentorship (meestal tussen drie maanden en anderhalf jaar) en de contactfrequentie (meestal minimaal één maal per twee weken) horen bij de taakbeschrijving.

WAAROM DEZE HANDLEIDING 3

VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN 5

HET MENTORCONCEPT 7

BELEIDSKADERS 11

OPZETTEN VAN EEN MENTORPROJECT 15

1 - VERKENNING 17

2 - ONTWIKKELING 21

3 - UITVOERING 31

Voorbeelden van doelen

Bij **SamenSprak** ligt het accent op het informele contact tussen vrijwilliger en anderstalige. Als vrijwilliger ben je nooit verantwoordelijk voor het halen van het inburgeringsexamen, de verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de deelnemer. Je kunt hoogstens ondersteuning bieden door in gesprek te blijven en eventueel te oefenen in praktijksituaties. Tegelijkertijd is er de doelstelling naar de vrijwilligers. Gilde is opgericht om vrijwilligers in de gelegenheid te stellen zinvolle activiteiten te doen, de vraag wat de vrijwilligers ervan vinden heeft daarom altijd de aandacht.

De doelen van het **Vrouwen Ontmoetings Project**:

- Bevordering van de ontmoeting en onderling begrip en respect.
- Nederlandse taallessen geven aan huis, met name aan Marokkaanse en Turkse vrouwen (maar ook uit andere landen), die hun huis niet uitkomen en voor de samenleving onzichtbaar zijn. Deze vrouwen zijn doorgaans weinig zelfredzaam zijn.
- Allochtone vrouwen wegwijs maken in de Nederlandse samenleving.
- Zo mogelijk een brugfunctie zijn naar ROC/Basiseducatie, buurthuizen en andere instellingen door door te verwijzen.

Het doel van **Allochtone vrouwen Actief** was een integratie- en emancipatieproces aanbieden aan allochtone vrouwen. Een onderdeel van het traject was het koppelen van deelnemers aan taalmaatjes. Het doel hiervan was driedelig: de taal leren, uitwisselen en kennismaken met wederzijdse cultuur en het stimuleren van autonome acties zoals naar de markt gaan of een kaartje pinnen bij het treinstation.

Voorbeelden van taken van een inburgeringsmentor zijn:

- taallessen bij de deelnemer thuis verzorgen;
- samen met de deelnemer op pad om een opdracht uit te voeren;
- helpen bij het maken van een portfolio;
- converseren en de omgeving verkennen (bezoek aan de bibliotheek, het wijkcentrum, een museum of de schouwburg).

Schets van de vrijwilligers

Bij het **Vrouwen Ontmoetings Project** zijn de vrijwilligers Nederlands sprekende vrouwen (ongeacht leeftijd en opleiding) die:

- zin hebben de ontmoeting aan te gaan;
- bereid zijn om eerst een introductie cursus, bestaande uit zes bijeenkomsten, te volgen;
- eens per week ongeveer twee uur aan het contact-/lesadres willen besteden;
- er de noodzaak van inzien om wijk- en thema-avonden bij te wonen;
- een bijdrage willen leveren aan het vergroten van de taalvaardigheid van allochtone vrouw;
- in principe dit vrijwilligerswerk voor een jaar willen doen.

Van oorsprong is Gilde voor mensen van 50 jaar of ouder, maar inmiddels is het accent van de leeftijd verschoven naar mensen die kennis en ervaring hebben en zich in dienst willen stellen van de samenleving. Ongeveer éénderde van de vrijwilligers bij **SamenSprak** is man en tweederde vrouw. Dat komt overeen met de groep anderstaligen, een soort natuurlijke matching dus. Het opleidingsniveau is vrij hoog. De vrijwilligers zijn maatschappelijk betrokken, maar ook individualistisch en behept met een zekere zendingsdrang. Ze zijn over het algemeen heel trouw; ze stappen niet er niet zomaar voor een tijdje uit.

Bij **Wegwijs in Nederland** moet de vrijwilliger het Nederlands goed beheersen, inlevingsvermogen hebben en op een coachende manier (dus niet als hulpverlener of maatschappelijke medewerker) en in contact te willen staan met de deelnemer. Hij heeft bovendien belangstelling voor andere culturen, is communicatief en sociaal vaardig en betrokken bij de organisatie.

Profiel deelnemers

Op welke groep inburgeraars gaat het project zich richten? Zoals al gezegd is de diversiteit binnen de groep inburgeraars groot; dé inburgeraar bestaat niet. Bovendien heeft niet iedereen behoefte aan een mentor. Een duidelijk profiel van de deelnemers waar het project zich op richt helpt bij de selectie van de mensen die er wel behoefte aan hebben.

Aspecten waarop u criteria kunt formuleren zijn onder meer:

- taalbeheersing
- opleidingsniveau (alfabetisme)
- duur verblijf
- geslacht
- etniciteit
- arbeidspositie
- verblijfstatus (vluchtelingen – migranten)
 - woongebied (een bepaalde wijk, buurt, stadsdeel, stad)
 - maatschappelijk activiteit (enkel eigen familie – actief in meerdere netwerken)
 - verhouding tot het formele inburgeringstraject:
 - voortraject (deelnemer is nog niet begonnen aan een taaltraject);
 - parallel aan een inburgeringscursus;
 - vervolgetraject (deelnemer heeft een inburgeringscursus afgerond, maar stroomt niet door).

Daarnaast kunnen voor de deelname nog aanvullende eisen gelden, zoals de motivatie om vrijwilligerswerk te gaan doen.

WAAROM DEZE HANDLEIDING 3

VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN 5

HET MENTORCONCEPT 7

BELEIDSKADERS 11

OPZETTEN VAN EEN MENTORPROJECT 15

1 - VERKENNING 17

2 - ONTWIKKELING 21

3 - UITVOERING 31

Schets van de deelnemers

Deelnemers bij **SamenSprak** waren tot een jaar of twee geleden over het algemeen mensen met een wat hogere opleiding en duidelijk politieke vluchtelingen, maar dat kantelt. Er komen nu meer economische vluchtelingen, die wat lager opgeleid zijn. En meer mensen die al langer in Nederland zijn.

Allochtone vrouwen Actief kende een grote diversiteit aan deelnemers. In het project zaten vrouwen uit 32 verschillende landen. Marokkanen en de Turken waren in de minderheid. Somalische vrouwen, Afghaanse vrouwen veruit in de meerderheid. Hoogopgeleide vrouwen, maar ook vrouwen die in het land van herkomst geen opleiding hadden genoten. Er was ook een duidelijk verschil in het taalniveau, maar de meesten hadden wel een inburgeringscursus gevolgd. Er waren vluchtelingenvrouwen en migrantenvrouwen, dus nieuwkomers, maar ook oudere vrouwen die hier al lang wonen.

Het Wijkenproject van Stichting Vluchtelingenwerk Amstel tot heeft als doelgroep erkende vluchtelingen (dus geen asielzoekers). Deelnemers zijn vooral bezoekers van VluchtelingenWerk Amsterdam die net een verblijfsvergunning hebben gekregen, maar ook mensen die hier al langer zijn. Als mensen net in Amsterdam komen wonen, hebben ze vooral veel behoefte aan wegwijs maken in de buurt, meegaan naar instanties, maar ook aan hulp bij het kopen van meubels. Daarnaast is taalondersteuning ook heel belangrijk. Er wordt individueel gekeken waaraan behoefte is.

Het **Vrouwen Ontmoetings Project** is er voor buitenlandse, vooral Marokkaanse en Turkse, vrouwen die:

- vanwege gezondheidsredenen of familieomstandigheden niet in staat zijn om naar een groepsles te gaan;
- niet voldoende in staat zijn om te participeren in een groepsles;
- niet naar groepslessen kunnen vanwege bijvoorbeeld afstand, gebrek aan kinderopvang of ongunstige lestijden.

Coördinatie

Hoe zorgt u voor coördinatie in het project? De taak van een coördinator van een mentorproject heeft veel facetten, zoals de taakomschrijving voor het Maatjesproject van Humanitas in het kader laat zien. In een mentorproject met vrijwilligers kan ook de projectcoördinator een vrijwilliger zijn. Vaker is de projectcoördinatie echter in handen van een betaalde medewerker. In de praktijk komen we ook veel mengvormen tegen. De coördinatietaken zijn dan verdeeld over een betaalde coördinator en een aantal vrijwillige coördinatoren. De betaalde coördinator draagt de eindverantwoordelijkheid, maar houdt zich zelf vooral bezig met zaken als visie, strategie, kwaliteitsverbetering en budget-beheer. Ervaren vrijwilligers zijn in zulke mengvormen vooral verantwoordelijk voor het onderhouden van de directe contacten met vrijwilligers en deelnemers en voor matching en begeleiding. In grotere projecten wordt vaak gewerkt met vrijwillige coördinatoren per team of wijk. Ervaren vrijwilligers zien het verkrijgen van meer verantwoordelijkheden meestal als een nieuwe uitdaging en een erkenning van hun expertise.

Een taakomschrijving van een coördinator

Een coördinator van het Maatjesproject van Humanitas:

- coördineert alle in het project voorkomende activiteiten;
- is eindverantwoordelijke voor besteding en bewaking van beschikbaar budget;
- bouwt een netwerk op en onderhoudt dat met vertegenwoordigers van relevante organisaties en instanties;
- werft deelnemers;
- voert kennismakingsgesprekken met potentiële deelnemers;
- werft maatjes;
- voert kennismakingsgesprekken met potentiële maatjes;
- maakt de koppeling tussen maatjes en deelnemers;
- zorgt voor publiciteit rondom project; schrijft zelf PR-materiaal of zorgt dat het geschreven wordt;
- evalueert regelmatig het functioneren van de koppels, zowel met de deelnemers als met de maatjes;
- is aanspreekpunt voor de maatjes en voor de deelnemers;
- is eindverantwoordelijke voor scholing en begeleiding van maatjes (verzorgt zelf of regelt dat er training en begeleiding is);
- speelt in op acute vragen en problemen;
- initieert en ondersteunt andere uit het project voorkomende activiteiten (feest, ontmoetingsbijeenkomsten);
- voert uit het project voortvloeiende administratieve taken uit: Registreert gegevens van maatjes en deelnemers, registreert uitgaven en inkomsten, maakt verslagen van overleggen, verzorgt uitnodigingen etc.

Bron: Methodiekbeschrijving Maatjesprojecten allochtone meisjes en vrouwen, Humanitas 2007

Samenwerking

Gaat de organisatie het project helemaal zelf ter hand nemen of doet ze dat samen met anderen? Alle organisaties die eerder als mogelijke initiatiefnemers [zie pagina 6] zijn genoemd, zijn tevens potentiële samenwerkingspartners. Het voordeel van samenwerking met één of meerdere partnerorganisaties is dat er meer mensen, middelen en expertise in huis zijn. Een professionele organisatie die een lacune signaleert in de begeleiding van nieuwkomers, zoekt voor de opzet van een mentorproject bijvoorbeeld samenwerking met een organisatie die voortkomt uit de doelgroep

of met een organisatie die ervaring heeft met het werken met vrijwilligers. Andersom kan een vrijwilligers- of zelforganisatie samenwerking zoeken met een professionele organisatie. De praktijk laat echter zien dat organisaties qua structuur en cultuur vaak zo sterk van elkaar verschillen, dat het moeilijk is die te integreren in een samenwerkingsproject. Veelal zetten organisaties daarom een eigen project op, maar werken wel samen op andere gebieden. Bijvoorbeeld in het doorverwijzen van deelnemers naar elkaar of het samen oppakken van de werving. Het blijft altijd zaak te voorkomen dat organisatoren van bestaande projecten het nieuwe initiatief als kritiek of concurrentie ervaren. Een goede manier om concurrentie te voorkomen is het eigen aanbod en dat van andere organisaties te beschouwen als schakels in de inburgeringsketen en te kijken hoe je samen het verkeer in die keten zo optimaal mogelijk kunt laten verlopen.

Welke vorm van samenwerking het ook wordt, zorg dat er duidelijkheid is over verschillende typen van inzet. In een samenwerkingsverband krijgen diverse partnerorganisaties verschillende rollen en verzorgen verschillende delen van het traject, zoals werving, training en koppeling. Ook moet consensus bestaan over het aantal uren, de hoeveelheid geld die nodig is, de faciliteiten, de verdeling van de taken en verantwoordelijkheden en over de momenten waarop (tussentijds) wordt geëvalueerd. Bij een zwaardere vorm van de samenwerking is het handig de verdeling van de verantwoordelijkheden tussen de partnerorganisaties goed vast te leggen in een overeenkomst.

WAAROM DEZE HANDLEIDING 3

VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN 5

HET MENTORCONCEPT 7

BELEIDSKADERS 11

OPZETTEN VAN EEN MENTORPROJECT 15

1 - VERKENNING 17

2 - ONTWIKKELING 21

3 - UITVOERING 31

Meer voorbeelden van verantwoordelijkheden coördinatoren

Bij Gilde Amsterdam is een betaalde coördinator verantwoordelijk voor alle zeven activiteiten van Gilde. De coördinatie van **SamenSprak** is in handen van zes vrijwilligers (stafcoördinatoren genoemd). Die runnen eigenlijk het hele project. De stafcoördinatoren zijn verantwoordelijk voor de intake van deelnemers en mentoren, voor de matching van de koppels en voor het regelmatig bijhouden van de contacten. Elke stafcoördinator is verantwoordelijk voor veertig tot zestig vrijwilligers. Ze hebben regelmatig telefonisch contact met de vrijwilligers, bij beginnende vrijwilligers en nieuwe koppels nog vaker. Daarnaast organiseren zij begeleidingsbijeenkomsten voor de mentoren.

Bij het **Wijkenproject van Stichting Vluchtelingenwerk Amstel tot Zaan** heeft elke wijkgroep een eigen coördinator (vrijwilliger). De coördinatoren komen vaak voort uit de groep vrijwilligers en willen bijvoorbeeld een grotere rol spelen omdat ze meer tijd hebben en het interessant vinden om bij het eerste gesprek tussen een vluchteling en een vrijwilliger te zijn. Zij willen de andere wijkvrijwilligers ondersteunen tijdens hun koppeling.

Bij het **Vrouwen Ontmoetings Project** verzorgen de contactvrouwen de coördinatie van de koppels van lesgeefsters en deelnemers in de wijk. Wanneer een vrouw met het VOP mee wil doen, koppelt de contactvrouw een Nederlands sprekende vrijwilligster (vaak uit de buurt) aan het gezin. Na een halfjaar bezoekt de contactvrouw het gezin nogmaals. In de tussentijd heeft zij op regelmatige basis contact met zowel lesgeefsters als deelnemers.

Aanvulling door samenwerking

In Hoorn is **Allochtone vrouwen Actief** net als **SamenSprak** een onderdeel van de Vrijwilligerscentrale. Er is een duidelijk verschil tussen de twee projecten: het eerste legt meer nadruk op de taalcomponent, het tweede op taal en de sociale component (het leren van vaardigheden en verkenning van de omgeving). Hierdoor is samenwerking tussen beide projecten goed mogelijk.

De werving van de vrijwilligers voor **het Wijkenproject van Stichting Vluchtelingenwerk Amstel tot Zaan** gaat grotendeels via de Vrijwilligerscentrale Amsterdam.

Financiën

Wat gaat het project kosten en wie zal dat betalen? Ook al werk je met vrijwillige mentoren, hun inzet kost hoe dan ook geld. De hoogte van het bedrag kan per project verschillen en is sterk afhankelijk van het wel of niet in dienst nemen van een betaalde coördinator. De personele kosten vormen namelijk het grootste bestanddeel van de begroting. Daarnaast is geld nodig voor voorzieningen op het gebied van de organisatie (overhead), de werving en training van vrijwilligers/deelnemers en de kosten die aan de inzet van vrijwilligers zijn verbonden (een WA- en ongevallenverzekering, onkostenvergoedingen en kosten van activiteiten). Hieronder twee voorbeelden van een projectbegroting.

Voorbeeld projectbegroting 1

De kosten op jaarbasis bij een betaalde coördinator (0,6 ft):

• personeel	€ 38.000
• huisvesting	€ 5.000
• organisatie	€ 4.000
• deelnemers	€ 3.000
• maatjes	€ 5.000
• activiteiten	€ 5.000
• onvoorzien	€ 1.000
Totaal	€ 61.000

Bron: Methodiekbeschrijving Maatjesprojecten allochtone meisjes en vrouwen. Humanitas, januari 2007

Er zijn verschillende manieren om aan de benodigde middelen te komen:

- eigen middelen van de organisatie
- bijdragen van fondsen zoals het Oranje Fonds
- subsidie van landelijke, provinciale en lokale overheden
- werving van sponsors
- maatschappelijk betrokken ondernemen

Begin tijdig met het benaderen van overheden en fondsen en stel u van tevoren goed op de hoogte van hun beleid en hun deadlines. Stem het verhaal zo goed mogelijk af op de prioriteiten die ze hanteren en vermijd standaardverhalen. Hetzelfde advies geldt voor de verantwoording achteraf en het tussentijds warm houden van het contact. Het is verstandig om de financiers op de hoogte te houden van ontwikkelingen en te betrekken bij eventuele koerswijzigingen. Meer tips over de fondsenwerving door vrijwilligersorganisaties vindt u onder andere in de publicatie Van dromen naar scores (te bestellen via www.movisie.nl/publicaties).

WAAROM DEZE HANDLEIDING 3

VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN 5

HET MENTORCONCEPT 7

BELEIDSKADERS 11

OPZETTEN VAN EEN MENTORPROJECT 15

1 - VERKENNING 17

2 - ONTWIKKELING 21

3 - UITVOERING 31

Voorbeeld projectbegroting 2

Inkomsten

Subsidie gemeente	€ 3.000
Subsidie provincie	€ 5.000
Bijdrage Oranje Fonds	€ 5.000
Bijdrage Groene Fonds	€ 2.000
Bijdrage Blauwe Fonds	€ 3.500
Particuliere donateurs	€ 1.500

Totaal € 20.000

Uitgaven

projecturen (200 à 55/u)	€ 11.000
kosten trainers (5 dagdelen)	€ 3.000
zaalhuur 5 bijeenkomsten	€ 3.000
lunches (3x / 50 pers.)	€ 1.500
curriculummappen etc.	€ 250
PR materiaal	€ 250
attentie vrijwilligers	€ 250
diverse onkostenvergoedingen	€ 3.000

€ 20.000

Bron: presentatie Netwerk DAK, Kennisworkshop Oranje Fonds, 26 juni 2008

Wie financiert?

De twee Amsterdamse initiatieven en het Haagse **Wegwijs in Nederland** krijgen financiële ondersteuning van de gemeente. Het Oranje Fonds is betrokken bij het **Vrouwen Ontmoetings Project** en **Allochtone vrouwen Actief**. Het **Vrouwen Ontmoetings Project** krijgt ook gemeentesubsidie.

Een valkuil bij het zoeken naar geld is dat het verkrijgen van subsidie soms belangrijker wordt dan het doel van het project. Het belang van de doelgroep moet de leidraad zijn en niet het genereren van geld en het organisatiebelang. Het binnenhalen van de financiering betekent niet alleen een mogelijkheid tot het realiseren van het initiatief, maar het betekent ook gegevens registreren en verantwoording afleggen (via project- en jaarverslagen). Dat geeft meer werk voor de organisatie, maar heeft ook voordelen. Zo zult u bijvoorbeeld aan de hand van de geregistreerde gegevens na verloop van tijd de doelgroep en type vrijwilliger nauwkeuriger kunnen omschrijven.

De betaalde medewerker als grootste kostenpost

Vluchtelingen Welkom in de wijk wordt structureel door de gemeente Amsterdam gefinancierd. De grootste kostenpost is de ondersteuning door een betaalde medewerker – 28 uur per week. De kosten zijn 63.000 euro voor een projectduur van één jaar. De wijkcoördinatoren krijgen een onkostenvergoeding. Wijkvrijwilligers krijgen een reisvergoeding als ze in een ander stadsdeel wonen. Er is geld nodig voor vrijwilligerstrainingen, festiviteiten en bijvoorbeeld de nieuwsbrief die twee keer per jaar naar de wijkvrijwilligers wordt gestuurd.

Organisatievorm

Welke plek krijgt het project? Laatste vraagstuk in de ontwikkelingsfase is de organisatorische inbedding van het project. Er zijn verschillende mogelijkheden voor het inbedden van het initiatief. Het wordt:

- een autonoom project binnen de organisatie;
- een activiteit binnen het activiteitsaanbod van de organisatie;
- een samenwerkingsproject van twee of meer lokale organisaties;
- een zelfstandige organisatie of een organisatieonderdeel.

De organisatievorm is afhankelijk van meerdere factoren, zoals de organisatiestructuur van de initiërende organisatie, de duur en de grootte van het project en de financiering. Het is belangrijk dat het project faciliteiten krijgt en een eigen, herkenbaar gezicht ontwikkelt, ook al wijkt dit af van de moederorganisatie.

Organisatievormen in de praktijk

SamenSprak is een van de zeven autonome activiteiten die Gilde Amsterdam organiseert.

Allochtone vrouwen Actief is een tweejarig project geweest van de Vrijwilligerscentrale Friesland.

Het **Vrouwen Ontmoetings Project** is een zelfstandig onderdeel binnen de Interkerkelijke Stichting Kerken en Buitenlanders (ISKB).

WAAROM DEZE HANDLEIDING 3

VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN 5

HET MENTORCONCEPT 7

BELEIDSKADERS 11

OPZETTEN VAN EEN
MENTORPROJECT 15

1 - VERKENNING 17

2 - ONTWIKKELING 21

3 - UITVOERING 31

3 - Uitvoering

Werving en selectie vrijwilligers	32
Werving en selectie inburgeraars	34
Vorbereiding van mentoren	35
Matching	37
Ontmoeting	38
Begeleiding	39
Steeds beter	40
Scherp blijven	40

3 - Uitvoering

Het geld is binnen en de plannen liggen op papier. Maar de werkelijkheid is altijd weerbarstiger dan de wat u in gedachten had. Waar vindt u gemotiveerde mentoren? Hoe kunt u ze het best voorbereiden op hun taak? Hoe zorgt u voor een optimale match met een inburgeraar? De uitvoering zal laten zien wat sterke en zwakke punten zijn in de opzet van het project. Deze ervaringen kunt u goed benutten voor een verbeterslag.

Werving en selectie van vrijwilligers

Waar vindt u geschikte vrijwilligers voor uw project? Veel mensen vinden het prettig om zich op een directe en persoonlijke manier in te zetten voor hun medeburgers. En ze zijn bereid als inburgeringsmentor een persoonlijke bijdrage te leveren aan de integratie. Het mentorschap levert ook iets voor de vrijwilliger, namelijk het beter leren kennen van mensen met een andere culturele achtergrond. Een ander aantrekkelijk aspect van deze vorm van vrijwillige inzet is flexibiliteit: de mentor maakt afspraken wanneer en waar het hem (en zijn maatje) goed uitkomt.

Waar komen mentoren vandaan?

Nieuwe vrijwilligers in het **Wijkenproject van Stichting Vluchtelingenwerk Amstel tot Zaan** komen vooral via de Vrijwilligerscentrale Amsterdam. Sinds kort maakt het project ook gebruik van de vacaturebank www.ikwordmaatje.nl van het Oranje Fonds. Vrijwilligers melden zich bij coördinator aan. Tijdens een gesprek krijgen ze informatie over het project en horen ze wat het werk inhoudt. Er wordt gekeken of op dat moment al een koppeling mogelijk is. Dat gebeurt op basis van hun voorkeuren, zoals een mannelijk of een vrouwelijk maatje en soort activiteiten.

De allereerste vrijwilligers van **Wegwijs in Nederland** waren medewerkers van ministeries die op werkbezoek kwamen en ambtenaren die met inburgering en vreemdelingbeleid te maken hadden. De eerste koppelingen waren dan ook tussen vrij hoog opgeleide vrijwilligers en hoog opgeleide inburgeraars. De daarop volgende jaren groeide naast het aantal ook de diversiteit van de koppelingen. **Wegwijs in Nederland** maakt voor de werving vooral gebruik van de vrijwilligerscentrale, het informele netwerk en free publicity, zoals kleine artikelen en interviews in huis-aan-huisbladen. Informatie over het project wordt gegeven via informatieavonden (ééns in de twee weken, bij veel belangstelling één keer in de week), ondersteund met een informatiemapje met onder andere profielen van deelnemer en vrijwilliger, en de doelstelling het project. Daarnaast wordt er ieder jaar een wervingscampagne gehouden die start in de Week van het Leren. Elk jaar krijgt een andere doelgroep extra aandacht. Personeelsbladen van ministeries worden aangeschreven met het doel zichtbaar te maken hoeveel ambtenaren met plezier actief zijn in het project. Daarnaast wordt ook personeel van grote bedrijven benaderd en bijvoorbeeld ook ouderen binnen het Mondriaancollege die met prepensioen gaan. Het groeiende aantal vrijwilligers draagt zelf ook bij aan het overbrengen van de boodschap. Bij de viering van de honderdste aangeworven vrijwilliger werd de burgemeester uitgenodigd. Ter gelegenheid van het vijfjarig bestaan van het project is een informatief boekje over het project uitgebracht, wat ook hielp met de publiciteit.

Waar zoeken?

Mentoren zijn te vinden in verschillende maatschappelijke milieus. Bijvoorbeeld onder vitale senioren die hun kennis en ervaring op informele wijze willen overdragen op anderstaligen. Ook veel studenten vinden dit soort vrijwilligerswerk aantrekkelijk. Voor hoogopgeleide carrièremakers is het een mogelijkheid om hun maatschappelijk engagement op een concrete en leuke manier tot uiting te brengen. Ook scholieren kunnen in het kader van hun maatschappelijke stage betrokken worden bij inburgering van migranten. Op deze manier leren scholieren meer over een veranderende (stedelijke) samenleving en komen de migranten snel in aanraking met hun nieuwe/onbekende omgeving.

Wervingsmethoden

Voor het werven van mentoren kunt u gebruik maken van vrijwilligerscentrales en -vacaturebanken (bijvoorbeeld www.ikwordmaatje.nl), het informele netwerk en free publicity, zoals kleine artikelen en interviews in huis-aan-huisbladen, personeelsbladen of buurtkranten. Andere mogelijkheden zijn het organiseren van informatieavonden of het plaatsen van oproepen op de website van de organisatie. Bedrijven en maatschappelijke organisaties kunnen werknemers in de gelegenheid stellen als inburgeringsmentor op te treden van eigen collega's of van andere inburgeraars. Een interessante groep vrijwilligers vormen ook de mensen die met prepensioen gaan. Soms is een actieve werving van nieuwe vrijwilligers niet eens nodig; mensen die graag iets willen doen op het terrein van inburgering en integratie gaan vaak zelf op zoek naar een organisatie waar ze actief kunnen worden.

De resultaten van de werving kunnen fluctueren, in de zomer zijn er vaak minder reacties dan bijvoorbeeld na 1 januari (goede voornemens!). Ook zien mentorprojecten dat de animo verandert met het politieke klimaat, bijvoorbeeld na een generaal pardon, waarbij meer mensen zich zorgen gaan maken om of willen laten zien dat Nederland ook anders kan zijn dan alleen 'grenzen dicht'.

Selectie

Selectie van de vrijwilligers verloopt meestal via een intakegesprek. Maar hoe beoordeel een coördinator of de kandidaat voldoet aan de gestelde eisen? In de eerste plaats is het heel belangrijk tijdens het gesprek vragen te stellen die een beeld kunnen geven van iemands draagkracht. Daarnaast spelen intuïtie en mensenkennis een grote rol. Het is essentieel om erachter te komen wat de beweegredenen van mensen zijn (vrijwilligers zijn zelden pure altruïsten). Zicht op de motieven krijgen helpt bij het bepalen van de juiste taak en het bieden van de passende ondersteuning. Op welke kwaliteiten de coördinator selecteert, is verder afhankelijk van de vraag en de behoefte van de doelgroep. Maak kandidaten duidelijk dat de mogelijkheid bestaat dat ze worden afgewezen. Het stellen van eisen betekent kwaliteitsbewaking en komt ten goede aan de doelgroep. Iedereen die zich aanmeldt aannemen is goed voor de kwantiteit, maar niet voor de kwaliteit.

WAAROM DEZE HANDLEIDING 3

VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN 5

HET MENTORCONCEPT 7

BELEIDSKADERS 11

OPZETTEN VAN EEN MENTORPROJECT 15

1 - VERKENNING 17

2 - ONTWIKKELING 21

3 - UITVOERING 31

Selectie

Bij **SamenSprak** wordt geselecteerd aan de poort: mensen die zich aanmelden bij Gilde Amsterdam, eventueel voor Samenspraak, krijgen een kennismakingsgesprek. Als je een open instelling hebt en je spreekt goed Nederlands, dan kun je meedoen. Vervolgens is er nog een gesprek met mensen van **SamenSprak**, met je toekomstige contactpersoon. Een gespreksonderwerp is bijvoorbeeld of de verwachtingen van de persoon kloppen met wat de activiteiten te bieden hebben.

De selectie die bij **Wegwijs in Nederland** bestond voorheen uit individuele gesprekken, maar is naderhand door de grote groei van de vrijwilligersgroep geformaliseerd. Selectie vindt plaats tijdens een intakegesprek. Afspraken tussen de organisatie en de vrijwilliger worden vastgelegd in een profielomschrijving. Hierin staan onder andere de functiebeschrijving, de kenmerken van de vrijwilliger (geslacht, opleiding, arbeidspositie), de motieven van de vrijwilliger en de afspraken omtrent de frequentie en intensiteit van het contact met de deelnemer.

Werving en selectie inburgeraars

Waar vindt u potentiële deelnemers aan een mentorproject inburgering? Hoe maakt u ze enthousiast? Veel inburgeraars zijn weliswaar vrouw, maar de doelgroep kenmerkt zich door een grote diversiteit, onder meer qua opleiding, taalniveau, etniciteit, verblijfsduur in Nederland en arbeidspositie. Een deel van hen verkeert vooral in de eigen kring en lijkt onzichtbaar te zijn voor de maatschappelijke instellingen. Een andere belemmering bij het benaderen en informeren van de doelgroep is de slechte beheersing van de Nederlandse taal. Verder kennen mensen het maatjesconcept niet of weten niet dat de mentor een vrijwilliger is. Deze belemmeringen betekenen echter niet dat mensen geen interesse hebben in deelname aan projecten.

Waar komen de deelnemers vandaan

Medewerkers van VluchtelingenWerk Amstel tot Zaan stellen vluchtelingen (bezoekers) op de hoogte van **het Wijkenproject van Stichting Vluchtelingenwerk Amstel tot Zaan**. Dit doen ze als de medewerker de indruk krijgt dat iemand behoefte aan ondersteuning heeft. Dan vragen ze de vluchteling of hij een vrijwilliger zou willen hebben die bij hem thuis komt. Zo ja, dan gaat er een aanvraagformulier naar de projectcoördinator die zorgt voor de koppeling. Er komen gemiddeld zeventig aanvragen per jaar.

Om in contact met vrouwen te komen werkt het **Vrouwen Ontmoetings Project** met meldingen van vrouwen zelf en van andere organisaties. Meldingen komen binnen via mond-tot-mondreclame, consultatiebureaus, huisartsen, of scholen. Voor deze instanties is het een pluspunt dat snel wordt gereageerd. Ook hoeven de vrouwen niet tot een precies afgebakende doelgroep te behoren om in aanmerking te komen voor taalles. Na de aanmelding gaat een contactvrouw - een Nederlands sprekende vrijwilligster - langs om kennis te maken. Vaak wordt de echtgenoot om toestemming voor het gesprek gevraagd. Dit om te voorkomen dat hij zich later keert tegen activiteiten van zijn vrouw. Bij een huisbezoek wordt wel gekeken naar wat er speelt in het gezin. De vrouw krijgt tijdens het bezoek een aanbod voor taalles of een andere activiteit in de wijk.

Bij **SamenSprak** vindt de eerste beoordeling plaats als de anderstalige belt. Telefonisch contact is op zich al een extra barrière; iemand die in staat is zich telefonisch kenbaar te maken, komt waarschijnlijk in een persoonlijk gesprek nog velder (dan speelt ook de non-verbale overdracht mee). Als het taalniveau voldoende is volgt een intakegesprek bij Gilde, mensen die niet ver genoeg zijn, worden naar een taalschool verwezen.

Omdat de doelgroep divers is, is het nodig in de ontwikkelingsfase al een profiel van de deelnemers te maken. Zo nodig kunt u dit bij het opstarten van het project nog een verder afbakenen. Voorbeelden van selectiecriteria zijn geslacht, wel of geen vluchtelingen, woonachtig in een bepaald gebied of het hebben van een bepaald taalniveau.

De volgende stap is een bij de doelgroep passend communicatiekanaal vinden. Een deel van de potentiële deelnemers is te vinden bij onderwijsinstellingen die NT2 doceren. Andere mogelijkheden zijn bijvoorbeeld migrantenorganisaties, reïntegratiebedrijven, buurthuizen, basisscholen en Ouder-Kind-Centra. Vaak werven bestaande deelnemers nieuwe mensen of wordt de boodschap via via verspreid. Adverteren in de lokale media (vooral gericht op de omgeving van de doelgroep) kan ook nieuwe deelnemers opleveren.

Een intakegesprek is het moment om informatie te verzamelen over de achtergrond en de specifieke behoeften van de persoon. In het kader *De deur uit* vindt u informatie over een methodiek die kan worden gebruikt om daarvan een goed beeld te krijgen. Het kan zijn dat de complexiteit van iemands situatie of achtergrond het noodzakelijk maakt de vraag niet te honoreren of door te verwijzen.

WAAROM DEZE HANDLEIDING 3

VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN 5

HET MENTORCONCEPT 7

BELEIDSKADERS 11

OPZETTEN VAN EEN MENTORPROJECT 15

1 - VERKENNING 17

2 - ONTWIKKELING 21

3 - UITVOERING 31

De deur uit

In 2008 is door de Vrije Universiteit Amsterdam (Afdeling Nederlands Tweede Taal) en Amsterdams Buurvrouwen Contact (ABC) De deur uit ontwikkeld. Dit is een assessmentmethode voor allochtone vrouwen die een cursus of activiteit doen, maar die verder nog weinig participeren in de samenleving. De assessment heeft als doel om met zo min mogelijk taalmiddelen een inventarisatie te maken van:

- wat een vrouw aan activiteiten doet;
- welke andere activiteiten binnen haar mogelijkheden liggen;
- wat haar belemmert actiever te zijn;
- wat haar kan stimuleren actiever te worden;
- wat ze wil doen (nu en in de toekomst);
- welke stappen nodig zijn om haar wensen te vervullen.

De assessment heeft ook een informierend en activerend doel en is zeer bruikbaar bij een intakegesprek (zie www.dedeuruit.info).

Vorbereiding van mentoren

Wat is de beste manier om mentoren voor te bereiden op hun taak? Mentoren zijn geen docenten of hulpverleners, maar vrijwilligers die hun persoonlijke werk- en levenservaring inzetten. Daarom hebben ze geen uitgebreide training nodig voor de uitvoering van hun taak, maar wel een toerusting die is afgestemd op de rol die ze gaan vervullen. Mentor zijn betekent een georganiseerd contact aangaan dat in meer of mindere mate vriendschappelijk van aard is en waarin eigen belang, motivatie, gelijkwaardigheid in de relatie en kennis over de doelgroep een belangrijke plaats innemen.

Een training bestaand bijvoorbeeld uit de volgende modules:

- vaardigheden als coach
- ondersteuning bij het leren van het Nederlands
- inburgeringsexamen en het werken met een portfolio
- interculturele communicatie

Een training kan door de organisatie zelf gegeven worden of door een extern bureau. Dat kan op een aantal losse dagdelen of in het weekend.

Een voorbereide mentor

Taalvrijwilligers van **SamenSprak** krijgen bij binnenkomst twee boeken (Taal als sleutel en SamenSprak) en horen hoe de opzet is. Na een week of zes is er een terugkommiddag samen met ander begeleiders. Voor vrijwilligers die het afgelopen half jaar binnen zijn gekomen is er twee keer per jaar een cursus met als thema's Nederlands als tweede taal en interculturele communicatie. Eén keer per jaar is er een themamiddag waar alle begeleiders worden uitgenodigd.

Een vrijwilligster die wil meedoen met het Vrouwen Ontmoeting Project moet eerst een introductiecursus doen die bestaat uit zes bijeenkomsten. De cursus gaat over intenties en verwachtingen van de vrijwilligers. De medecursisten leren elkaar goed kennen. Tevens is dat een soort intake, zodat de coördinator kan zien welke mensen er in huis zijn genomen. Andere onderwerpen die revue passeren zijn uitgebreide taalinstructies en het beantwoorden van veelvoorkomende vragen.

Wijkvrijwilligers van **het Wijkenproject van Stichting Vluchtelingenwerk Amstel tot Zaan** krijgen een uitgebreide introductiemap met de volgende onderdelen:

- Informatie voor de wijkvrijwilliger met als onderwerpen onder andere het eerste contact, cultuurverschillen, informatie over de organisatie, afkortingenlijst, stadspas en adressenlijst, asielpcedure, opvangbeleid en landeninformatie.
- Coachen voor het leren van de Nederlandse taal in de praktijk, Gids voor het bieden van ondersteuning bij het praktijkonderdeel van het inburgeringsexamen, gemaakt door Instituut voor taalonderzoek en taalonderwijs Anderstaligen (ITTA), UvA.
- Deelnemersmap van de workshop In twee talen thuis, Handvatten bij het opzetten van taalontmoetingen Nederlands (thuis of in groepjes) door vrijwilligers, ontwikkeld door ACB Amsterdam.

Denk naast de inhoudelijke informatie over de taak ook aan informatie op schrift over zaken als verzekeringen en onkostenvergoeding, een eventueel vrijwilligerscontract en andere procedures, regels en afspraken binnen het project.

Matching

Hoe komt de koppeling tussen inburgeraar en mentor tot stand? Eén van de belangrijkste succesfactoren binnen een mentorproject is een zorgvuldige matching. De koppeling van de vrijwilliger en de deelnemer (inburgeraar) gebeurt meestal door een intermediair op een neutraal terrein, bijvoorbeeld bij de uitvoerende organisatie. De koppelaar houdt rekening met de bij de intake verzamelde informatie over zaken als achtergrond en interesses van beide partijen en het taalniveau van de deelnemer. Daarnaast gebruikt de koppelaar de eigen ervaring en intuïtie bij het matchen; het moet in ieder geval klikken tussen beide partijen. Een alternatief voor het matchen via een intermediair is het organiseren van een speeddate. Tijdens zo'n speeddate-bijeenkomst vindt een soort natuurlijke koppeling plaats: mensen zoeken elkaar uit. Welke benadering u ook kiest, het is belangrijk mentoren en inburgeraars niet te lang te laten wachten op een koppeling, anders zakt hun motivatie snel weg.

Het maken van de eerste afspraak is altijd spannend. Daarom is het handig dat de coördinator hierbij zelf aanwezig is of dat hij in elk geval snel op de hoogte is van de uitkomsten. Als de eerste ontmoeting voor beide partijen naar tevredenheid is verlopen, gaat het nieuwe koppel verder zelfstandig door het leven. Wel is enige vorm van ondersteuning wenselijk. Bijvoorbeeld in de vorm van:

- een evaluatiegesprek na een paar weken;
- gezamenlijke bijeenkomsten van vrijwilligers en deelnemers gericht op ervaringsuitwisseling;
- een belronde om te vragen hoe het gaat;
- goed bereikbaar zijn, een telefonisch spreekuur.

WAAROM DEZE HANDLEIDING 3

VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN 5

HET MENTORCONCEPT 7

BELEIDSKADERS 11

OPZETTEN VAN EEN MENTORPROJECT 15

1 - VERKENNING 17

2 - ONTWIKKELING 21

3 - UITVOERING 31

Koppelpraktijken

De matching bij **SamenSprak** gebeurt op basis van praktische criteria, zoals niet te ver uit elkaars buurt wonen en op basis van voorkeuren. De coördinator belt daarna een vrijwilliger op die de ruimte heeft en deze stemt al of niet in met de koppeling. Daarna belt de vrijwilliger de anderstalige op voor de eerste afspraak.

Bij het **Vrouwen Ontmoetings Project** wordt de vrijwilligster na de cursus eerst ingedeeld bij een contactvrouw die dan de koppeling maakt met een deelnemster. Een contactvrouw heeft een aantal koppelingen onder zich waarmee ze regelmatig contact heeft. Zij gaat ook mee naar de eerste afspraak.

Het Wijkenproject van Stichting Vluchtelingenwerk Amstel tot Zaan: De vrijwilligers die op gesprek komen krijgen informatie over het werk en de inhoud van het project. Er wordt dan gekeken of er een koppeling mogelijk is gezien de voorkeur van de vrijwilliger ten opzichte van de vluchtelingen (persoonlijke kenmerken), soort hulp dat aangeboden kan worden (taalles, klussen, wegwijzen maken in de buurt) en de woonplek en wijk. De bedoeling is om zo snel mogelijk een koppel te vormen. De vrijwilliger maakt op basis van de gekregen gegevens de eerste afspraak met de vluchteling. Hierbij wordt de naam van de contactpersoon van de vluchteling op kantoor genoemd om de verwarring te voorkomen.

Ontmoeting

Hoe geeft u vorm aan een prille relatie? Om te komen tot een succesvolle relatie zijn inspanningen van beide partijen nodig. Het uitgangspunt hierbij is de behoefte van de inburgeraar. Sommige deelnemers kunnen goed aangeven wat ze willen, bijvoorbeeld meer grammatica of een sociaal gesprek. Anderen hebben daar meer moeite mee. Ook kan de behoefte in de loop van het contact veranderen en een relatie kan daarom verschillende kanten op gaan.

De duur van de relatie en de frequentie van de ontmoeting worden meestal van tevoren afgesproken. Ideaal is als de relatie eindigt met het halen van een concreet resultaat, zoals het slagen op het inburgeringsexamen. In de praktijk lukt het echter niet altijd een succes te boeken. Meestal zijn het de deelnemers die afhaken, soms ook de vrijwilligers. Landelijke cijfers hierover ontbreken, bij **SamenSprak** haakt gemiddeld ongeveer eenderde van de deelnemers af, waarvan de helft vanwege motivatieproblemen. Het is voor de coördinator belangrijk zicht te krijgen op de reden van afhaken om in de toekomst meer kans te maken op een succesvolle matching.

Veranderende relaties

Het karakter van de relatie verandert meestal met de tijd. In het begin is dat dynamisch, bij elke ontmoeting van twee mensen ontstaat immers een nieuwe wereld die om verdere verkenning vraagt. Na verloop van tijd wordt dat intiemer, er wordt bijvoorbeeld de gezinssituatie besproken. Mentorprojecten zijn gebaseerd op een vertrouwensrelatie. Daarom is het voor de vrijwilliger en de deelnemer soms moeilijk om zo een relatie na verloop van tijd te beëindigen. Het van tevoren doornemen van het traject met de vrijwilliger en de deelnemer zorgt in ieder geval voor de duidelijkheid. Het bieden van een vervolg aan de deelnemer maakt het afscheid minder pijnlijk.

Invulling geven aan de relatie

SamenSprak adviseert begeleiders om één keer per week één of twee uur met de deelnemers af te spreken. De taaloverdracht gaat namelijk erg langzaam omdat er niet wordt gedoceerd. In een informele setting praten de vrijwilliger en de deelnemer over aardappels, schilmesjes, politiek en alles daar tussenin. De meeste deelnemers vinden het ook prettig als ze tussendoor worden verbeterd. De bedoeling is dat de ontmoetingen vanuit Gilde na één jaar ophouden. Als ze na dit jaar worden voortgezet is dat vrijblijvend, maar wel buiten het gebruik van het IT-netwerk aangezien die ruimte moet worden gebruikt voor andere nieuwkomers. Sommige begeleiders hebben meer dan één deelnemer, wat gezien de doorstroming zeer op prijs wordt gesteld. Wat absoluut wordt afgeraden is bijvoorbeeld docent spelen en helpen bij het voorbereiden van het staatsexamen NT2.

Het Wijkenproject van Stichting Vluchtelingenwerk Amstel tot Zaan: Er zijn korte en langdurige relaties, dat is afhankelijk van de inhoud en het doel van de koppeling. Er wordt bijvoorbeeld geholpen met klussen of een taalles gegeven. De duur van de koppelingen varieert van een half jaar tot een jaar. Voorheen was dit niet zo strikt, maar omdat er problemen waren met afscheid nemen en het de doorstroom belemmerde zijn dit de regels geworden. Dit is dan ook vanaf het begin duidelijk.

De vrijwilligster bij het **Vrouwen Ontmoetings Project** geeft eenmaal per week taallessen. Lessen worden thuis gegeven omdat vrouwen (nog) te veel drempels voor een reguliere cursus ervaren. Daarnaast worden lessen in kleine groepjes in de wijk gegeven. Het lesgeven gebeurt op basis van het model Taal aan huis. Hierbij wordt geleerd aan de hand van praktische situaties, bijvoorbeeld een afspraak bij de dokter. Binnen dit model staan het leren praten en de eerste beginselen van het schrijven voorop. De grammatica heeft een lagere prioriteit. De vrijwilligsters worden ondersteund door een taalconsulent.

Begeleiding

Hoe zorgt u dat de vrijwillige mentoren gemotiveerd blijven? Werken met vrijwilligers vraagt een andere werkwijze dan werken met betaalde medewerkers. Mentor zijn is een eenzaam vrijwilligersbaantje, daarom vinden vrijwilligers het belangrijk elkaar te ontmoeten en ervaringen uit te wisselen. Naast groepsbijeenkomsten zijn individuele begeleiding, persoonlijke aandacht, bieden van ondersteuningsmateriaal, uiten van waardering en regelen van reis- en onkostenvergoeding ingrediënten die niet mogen ontbreken in een zorgvuldig samengesteld ondersteuningspakket. Waardering kan verschillende vormen aannemen: een schouderklopje, een vrijwilligersuitje of feest, het aanbieden van een cursus. Maar ook het feit dat de vrijwilliger zich serieus genomen wordt, is een blijk van waardering.

WAAROM DEZE HANDLEIDING 3

VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN 5

HET MENTORCONCEPT 7

BELEIDSKADERS 11

OPZETTEN VAN EEN MENTORPROJECT 15

1 - VERKENNING 17

2 - ONTWIKKELING 21

3 - UITVOERING 31

Ondersteuningsmogelijkheden

De coördinator van **het Wijkenproject van Stichting Vluchtelingenwerk Amstel tot Zaan** is altijd bereikbaar voor vragen of problemen van vrijwilligers. Elke van de vier vrijwilligersgroepen in Amsterdam heeft twee keer per jaar een bijeenkomst voor de vrijwilligers. Dit heeft als doel om elkaar te kunnen zien maar ook om ervaring te kunnen uitwisselen. Dit zijn ook de momenten om vragen te stellen. Elke wijj)groep heeft een eigen coördinator welke ook een vrijwilliger is. Alle vrijwilligers zijn (door de organisatie betaald) lid van de onderwijs bibliotheek waarbij ze kunnen gebruik maken van het taalmateriaal.

De contactvrouwen bij het **Vrouwen Ontmoetings Project** houden twee keer per maand contactvergaderingen en intervisiebijeenkomsten met de vrijwilligers. Omdat de bijeenkomsten structureel plaatsvinden, ontstaat onderlinge verbondenheid. Elke dinsdagmiddag is er een vrije inloop tijdens de lunch. Dan is er zelfgemaakte soep of iets dergelijks zodat de vrijwilligers de kans krijgen met elkaar op een informele manier in contact te komen. Er zijn thema-avonden en er wordt elk jaar een Nieuwjaarsborrel georganiseerd, een uitje en een slotfeest. Ook presentjes spelen een rol: een leuk cadeautje met kerst, een kaart voor jarigen en een bos bloemen als iemand de zeventig is gepasseerd. Ook waardering uitgesproken, soms begeleidt door kleinigheden zoals cadeaubonnen. Er is daarnaast veel interne communicatie met behulp van nieuwsbrieven en mailcontact.

Ondersteuningsmogelijkheden op een rij:

- een introductie cursus
- persoonlijke begeleiding door een contactvrouw
- lesmateriaal op maat
- deskundigheidsbevordering
- gratis Doe Het Samen, het kwartaalblad van de ISKB
- wekelijkse lunchbijeenkomsten om andere vrijwilligers te ontmoeten
- vrijwilligerscontract en WA-verzekering

Ondersteuningsmogelijkheden (vervolg)

De taalcoaches van **Wegwijs in Nederland** krijgen vanuit het Mondriaancollege de volgende ondersteuning:

- een map met suggesties voor buitenschoolse activiteiten die ze samen met hun inburgeraars kunnen ondernemen
- spreekuur per telefoon en e-mail, ook tijdens de vakanties
- het Wegwijscafé, waar een aantal keer per jaar een thema wordt behandeld en waar de gelegenheid is ervaringen uit te wisselen met andere taalcoaches
- eens per jaar een scholingsbijeenkomst over nieuwe ontwikkelingen binnen de inburgering

Steeds beter

Zijn we nog goed bezig, ligt het project nog op koers? Hoe langer de uitvoering duurt, hoe meer materiaal er beschikbaar is voor reflectie op de oorspronkelijke ideeën en uitgewerkte plannen. Klopt de praktijk nog met wat u bij de opzet van het project voor ogen had? Of is er aanleiding om wijzigingen aan te brengen, bijvoorbeeld in de afbakening van de doelgroep, in het profiel van de vrijwilligers of in de manier waarop vrijwilligers geworven en begeleid worden?

Al eerder is aangegeven dat de effecten van een mentorproject voor de deelnemers niet makkelijk meetbaar zijn. Het gaat vaak over het toenemen van zelfvertrouwen of kleine verbeteringen van (sommige) taalvaardigheden. Naast de informatie daarover via direct contact met deelnemers, zijn ook vrijwilligers een belangrijke informatiebron. Een goede indicatie dat het goed gaat is als de nieuwe aanmeldingen komen op basis van positieve verhalen van de huidige deelnemers.

Een evaluatie met de vrijwilligers is makkelijker dan met de deelnemers, maar ook hier geldt dat tevredenheid zorgt voor de nieuwe aanwas. Tijdens individuele contacten en groepsbijeenkomsten is het belangrijk regelmatig bij mentoren te checken of ze nog tevreden zijn. Krijgen ze de ondersteuning en materialen die ze nodig hebben voor het uitvoeren van hun taak? Zijn ze na een intensieve periode als mentor niet inburgeringsmoe geworden?

Hoe langer het project draait, des te groter is ook de kans dat er externe veranderingen optreden die bijsturing nodig maken. Een belangrijke verandering voor alle projecten was bijvoorbeeld de invoering van de Wet inburgering in 2007. Maar ook in de lokale omgeving kunnen veranderingen optreden die van invloed zijn op een mentorproject: Een andere aanpak van het gemeentelijke inburgeringsbeleid bijvoorbeeld, de komst van nieuwe projecten die zich op dezelfde doelgroep richten of organisatieveranderingen bij de moederorganisatie van het project.

Scherp blijven

De formule van het mentoraat lijkt ook voor het begeleiden van inburgeraars een succesformule te zijn. Maar eens behaald succes is nog geen garantie voor de toekomst. Om het mentoraat succesvol te blijven inzetten zult u de drie stappen van deze handleiding verkenning – ontwikkeling – uitvoering steeds weer opnieuw moeten doorlopen.

WAAROM DEZE HANDLEIDING	3
VIJF SUCCESVOLLE INITIATIEVEN	5
HET MENTORCONCEPT	7
BELEIDSKADERS	11
OPZETTEN VAN EEN MENTORPROJECT	15
1 - VERKENNING	17
2 - ONTWIKKELING	21
3 - UITVOERING	31

Blijven veranderen

In het project **Allochtone vrouwen Actief** nodigde de coördinator de mentoren aanvankelijk samen met de deelnemers in groepjes uit voor de begeleidingsbijeenkomsten. Het bleek dat de maatjes niet vrijuit konden spreken. Ze hadden behoefte aan advies en dat was niet zo prettig om te doen met de vrouwen erbij. Daarom heeft de coördinator besloten om de vrijwilligers alleen uit te nodigen.

Allochtone vrouwen Actief is nu geen project meer, maar een onderdeel van een reïntegratietraject. Het project is gefinancierd vanuit het Oranje Fonds en de Provincie. In de huidige opzet koopt de gemeente trajecten voor vrouwen die dan beter kunnen integreren. Vrouwen zijn nu wel verplicht om mee te doen.

Bij **Wegwijs in Nederland** bleek een individueel traject voor laagopgeleiden minder effectief. Zo ontstond naast de individuele mentorrelatie een groepsformule. De mentor gaat daarbij met groepjes van drie mensen met verschillende taalachtergrond op pad. Het accent ligt dan meer op het ondersteunen bij het in de praktijk brengen van de taal en het leren kennen van de stad.

MOVISIE werkt aan een krachtige samenleving

MOVISIE is hét landelijke kennisinstituut en adviesbureau voor maatschappelijke ontwikkeling. We bieden toepasbare kennis, adviezen en oplossingen bij de aanpak van sociale vraagstukken op het terrein van welzijn, participatie, zorg en sociale veiligheid. In ons werk staan vijf actuele thema's centraal: huiselijk & seksueel geweld, kwetsbare groepen, leefbaarheid, mantelzorg en vrijwillige inzet.

We investeren in de kracht en de onderlinge verbinding van burgers. We doen dit door maatschappelijke organisaties, overheden, maatschappelijk betrokken bedrijven en burgerinitiatieven te ondersteunen, te adviseren én met hen samen te werken. Lokaal of landelijk, toegesneden op het vraagstuk en de organisatie. Zo kunnen deze organisaties en hun professionals hun werk voor de samenleving zo goed mogelijk doen.



Kennis en advies voor
maatschappelijke ontwikkeling

mantelzorg

kwetsbare groepen

vrijwillige inzet

huiselijk en seksueel geweld

leefbaarheid

Mentorprojecten voor inburgeraars lijken op mentorprojecten voor andere doelgroepen, maar er zijn verschillen. Die worden vooral zichtbaar tijdens de uitvoering. Deze handleiding is daarom een combinatie van algemene kennis over mentorprojecten en praktijkervaringen met de inzet van inburgeringsmentoren. Voor wie mentoren wil inschakelen voor het begeleiden van inburgeraars.