



ISW  
Instituut voor integratie  
en sociale weerbaarheid



Evaluatieonderzoek Stimuleringsprogramma Mentoring

## Resultaten mentorkoppels

*Werkt mentoring en waarom werkt het?*

Dr. Menno Vos  
Hanneke Pot, B.A.P.  
Dr. Aafje Dotinga



rijksuniversiteit  
groningen



Evaluatieonderzoek Stimuleringsprogramma  
Mentoring

## **Resultaten mentorkoppels**

Werkt mentoring en waarom werkt het?

**ISW**

Instituut voor integratie en sociale weerbaarheid  
Grote kruisstraat 2/ 1  
9712 TS Groningen

Telefoon (050) 3636917  
Email [isw@rug.nl](mailto:isw@rug.nl)  
Website [www.instituutisw.nl](http://www.instituutisw.nl)

Publicatiecode OF\_MP\_19.05.11

## Inleiding

Het Instituut voor Integratie en Sociale Weerbaarheid voert in opdracht van het Oranje Fonds een landelijk evaluatieonderzoek uit onder 26 mentorprojecten. Een belangrijk onderdeel van dit evaluatieonderzoek richt zich op de vraag of deze trajecten effectief zijn; oftewel leidt de één op één ondersteuning van de mentor tot positieve ontwikkelingen bij jongeren? En zo ja, hoe zijn deze positieve ontwikkelingen te verklaren? Om inzicht te krijgen in deze vragen wordt van mentoren en mentees gevraagd om gedurende hun traject een aantal keer een digitale enquête in te vullen. Daarnaast worden koppels geïnterviewd om verdiepende informatie over de ontwikkeling van mentoren en mentees te verkrijgen. In dit rapport worden de eerste conclusies ten aanzien van de effectiviteit van mentoring besproken aan de hand van de digitale enquêtes en een dertigtal interviews met mentoren en mentees<sup>1</sup>. We staan daarbij stil bij twee kernvragen:

1. *Werkt mentoring?*
2. *Waarom werkt mentoring?*
  - Rol van (type) ondersteuning
  - Rol van vertrouwensband
  - Rol van persoonsgebonden factoren

## Werkt mentoring?

Een belangrijke focus van mentoring is de persoonlijke ontwikkeling van jongeren. Bij mentoring draait het vaak om de begeleiding en ontwikkeling van twee persoonlijke vragen:

1. Wie ben ik? Wie wil ik zijn?
2. Wat kan ik? Wat wil ik kunnen?

*'Wie ben ik?' Wie wil ik zijn?*

Bij deze vraag staat de persoonlijke identiteit (zelfbeeld) van jongeren centraal. Het gaat hierbij om vragen als 'Wie ben ik?', 'Wie wil ik zijn?' of 'Wat is mijn plaats in de maatschappij?' Het zelfbeeld van jongeren is niet altijd positief en dit kan de persoonlijke

---

<sup>1</sup> De foto's van jongeren en mentoren in dit rapport zijn ter illustratie. De interviewquotes in dit rapport zijn bestaande fragmenten die uit de gehouden interviews gehaald zijn maar zijn niet van de personen die op de foto's staan.

ontwikkeling van jongeren in de weg staan. Het ontwikkelen van een sterke identiteit is van belang om goed te kunnen functioneren in de maatschappij. Een mentor kan de jongere helpen bij het beantwoorden van deze vragen.

#### *‘Wat kan ik?’ Wat wil ik kunnen?*

Bij deze vraag staan vaardigheden en kwaliteiten centraal. Aangezien bij mentoring wordt uitgegaan van de kracht van jongeren, is het van belang samen met de mentor na te gaan waar de kracht van de jongere ligt, welke kwaliteiten de jongere heeft, en welke vaardigheden verder ontwikkeld kunnen worden om maatschappelijk vooruit te komen. In het onderzoek besteden we zowel aandacht aan cognitieve vaardigheden (bijvoorbeeld doelen stellen, leren plannen) als aan sociale vaardigheden (bijvoorbeeld initiatief tonen naar anderen of grenzen stellen). De mentor kan helpen bij het beantwoorden van de vragen ‘Wat kan ik?’ en ‘Wat zou ik willen kunnen?’

#### *Zelfvertrouwen*

De ontwikkeling van zelfvertrouwen wordt vaak genoemd als belangrijke uitkomst van een mentor-mentee relatie, en is een proces dat zowel bij de wie-ben-ik-vraag als de wat-kan-ik-vraag centraal staat. Vertrouwen in jezelf en vertrouwen in wat je kunt geloof in eigen kunnen kan helpen bij de vraag wie je bent (zelfbeeld), maar ook wat je op basis van de persoon die je bent zou willen en kunnen bereiken (geloof in eigen kunnen). Zelfvertrouwen speelt daarom een centrale rol in het huidige onderzoek, waar het gaat om de ontwikkeling van de mentee.

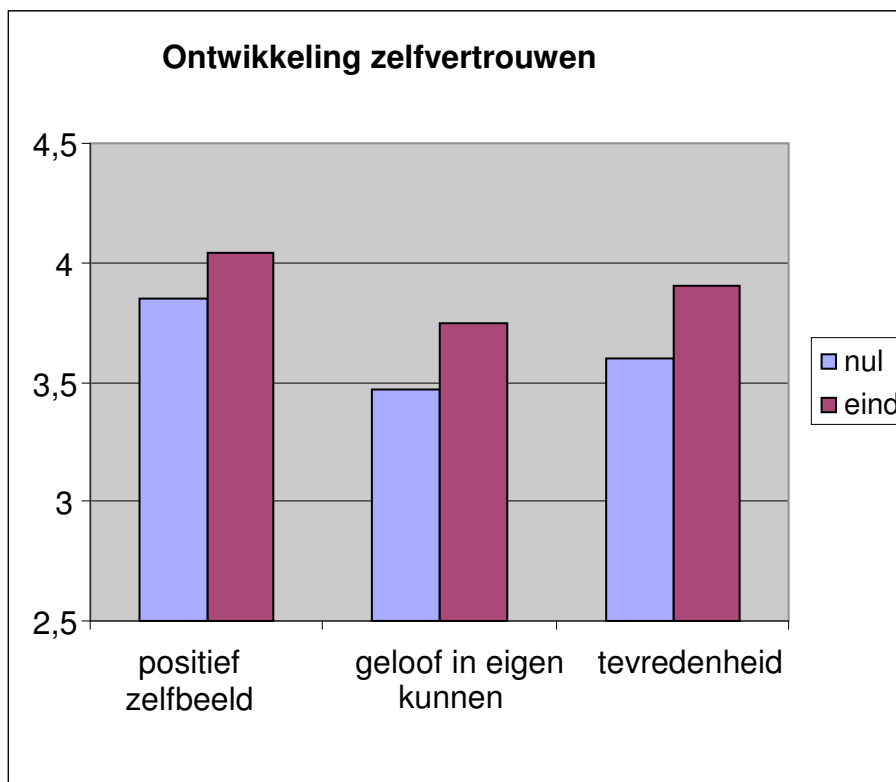
#### *Ontwikkeling*

Om na te gaan of er een verbetering opgetreden is ten aanzien van de twee ontwikkelingsvragen hebben we in het onderzoek gekeken naar een aantal uitkomsten die we aan het begin van het mentortraject hebben gemeten, voordat de mentee de eerste afspraak met de mentor heeft gehad, en aan het eind van het traject. 489 jongeren hebben de nulmeting ingevuld en 132 de eindmeting. De vergelijking tussen de situatie bij aanvang van het traject en aan het eind van het traject is gebaseerd op de mentees die op beide momenten de vragenlijst ingevuld hebben. We maken onderscheid in de volgende uitkomsten:

1. Zelfvertrouwen (positief zelfbeeld, geloof in eigen kunnen, tevredenheid)
2. Vaardigheden (cognitief en sociaal)
3. Sociaal netwerk (sociale steun bij anderen kunnen zoeken)

Figuur 1 geeft inzicht in de ontwikkeling van het zelfvertrouwen bij de mentee (op een vijfpuntsschaal, waarbij “1” een lage mate en “5” een hoge mate van de desbetreffende uitkomst weergeeft). Daarbij geeft de paarse balk de situatie weer bij aanvang van het mentortraject en de roze balk het niveau aan het einde van het traject.

*Figuur 1. Zelfvertrouwen mentees*



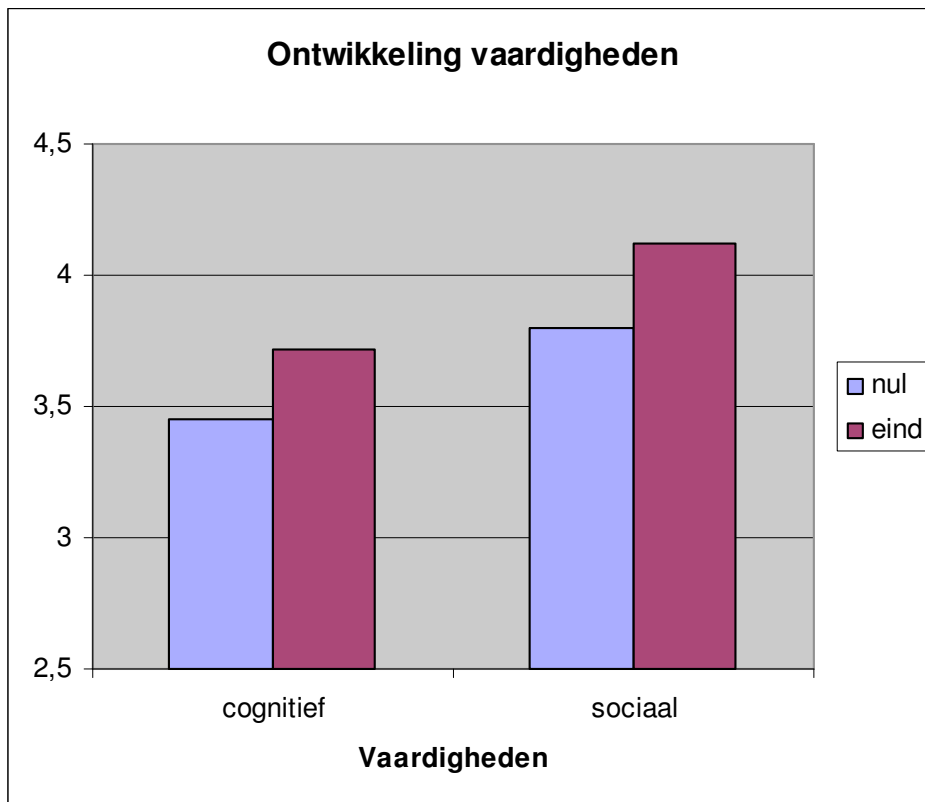
Voor alle uitkomsten zien we dat jongeren zich positief ontwikkelen gedurende het mentortraject. De effecten van geloof in eigen kunnen en tevredenheid zijn statistisch significant. Jongeren blijken dus meer in zichzelf te geloven en zijn meer tevreden over hun leven na een mentortraject.



*“Anderen zeggen dat ik veranderd ben. Ik zit beter in m’n vel, ben minder snel boos. Ja, daar ben ik blij om”.*

Figuur 2 geeft inzicht in de ontwikkeling van de sociale en cognitieve vaardigheden bij de mentees. Ook hier zien we een significante stijging van beide vaardigheden wanneer we de vaardigheden bij aanvang van het traject vergelijken met het einde van het traject. Jongeren zijn dus beter geworden in plannen en hun manier van omgaan met anderen is verbeterd.

*Figuur 2. Ontwikkeling vaardigheden*





*“Ik ben nu rustiger, mijn werk op school gaat nu wel goed. Ik haal betere cijfers dan vorig jaar.”*

*“Ik ben aardiger geworden tegen de andere kinderen. Ze doen ook aardiger tegen mij als ik aardig tegen hen doe”*

Interessant is ook de positieve verandering in de ontwikkeling van het netwerk van de mentees. Het aantal mensen (familieleden, vrienden, burens, leerkrachten, mentor van school, studie/klasgenoten en kennissen) waar jongeren terecht kunnen voor het bespreken van (persoonlijke) zaken is met 33% toegenomen over tijd: van 15 naar 20.



*“Op een gegeven moment kwam mijn mentee met het verhaal ‘ik wil ermee stoppen’. Ik zeg: ‘waarom wil je er dan mee stoppen?’ ‘Nou’ zegt hij, ‘volgens mij hebben we onze doelstellingen gehaald. Ik vind dat ik mij goed kan redden zo met contacten en met kennismaking, dat is behoorlijk uitgebreid.’ ‘Nou’ zeg ik, ik denk dat je daar gelijk in hebt.”*

Doordat mentees sociaal vaardiger zijn geworden maken ze mogelijk gemakkelijker contact. Aan de andere kant kan de mentor de jongere helpen bij het vergroten van het netwerk, door ze aan andere mensen voor te stellen. Dit impliceert dat jongeren wellicht zelf goed in staat zijn om hun sociale vangnet te vergroten. Dit kan de mentee verder helpen als de mentorbegeleiding stopt. Wanneer we bedenken dat de mentees vaak jongeren zijn die weinig sociale steun krijgen en een klein sociaal netwerk hebben, dan zijn deze resultaten bemoedigend.

### *Mentoren*

Ook de mentoren blijken positief te zijn over de ontwikkeling van hun mentee gedurende het mentortraject. Aan 152 mentoren werd aan het einde van het traject gevraagd in hoeverre zij denken dat hun ondersteuning bij de mentee tot de volgende veranderingen heeft geleid.

*Tabel 1. Ontwikkeling volgens mentoren*

	<b>(helemaal) niet mee eens (%)</b>	<b>Niet eens / niet oneens (%)</b>	<b>(helemaal) mee eens (%)</b>
Zekerder van zichzelf	2.1	43.2	54.8
Weet beter wat hij/zij kan	3.4	36.3	60.3
Weet beter wat hij/zij wil	6.8	40.1	52.1
Positiever over toekomst	6.2	37.0	56.8
Positiever over school/werk	8.2	46.6	45.2
Meer vertrouwen op vinden van baan/opleiding	6.2	53.4	40.4
Meer vrienden gekregen	33.3	60.3	6.2

Uit tabel 1 blijkt dat meer dan de helft van de mentoren vindt dat de mentee zekerder van zichzelf is geworden, beter weet wat hij/zij wil, en beter weet wat hij/zij kan. Het vertrouwen dat mentees in zichzelf en in het eigen kunnen hebben, is volgens veel mentoren dus toegenomen. Ook het vertrouwen in de toekomst en het vertrouwen in het vinden van een baan of opleiding is volgens (meer dan) de helft van de mentoren toegenomen. Over het algemeen zijn mentoren dus positief over de veranderingen bij de mentees, wat in lijn is met hoe mentees hun eigen ontwikkeling zien.

*'Ik heb mijn mentee laatst gevraagd hoe hij terugkijkt op die bijna driekwart jaar dat we elkaar nu kennen. Nou dan zie je z'n gezicht helemaal opfleuren, een jongen die fris en vrij in het leven staat en het gewoon goed doet.'*



### **Waarom werkt mentoring?**

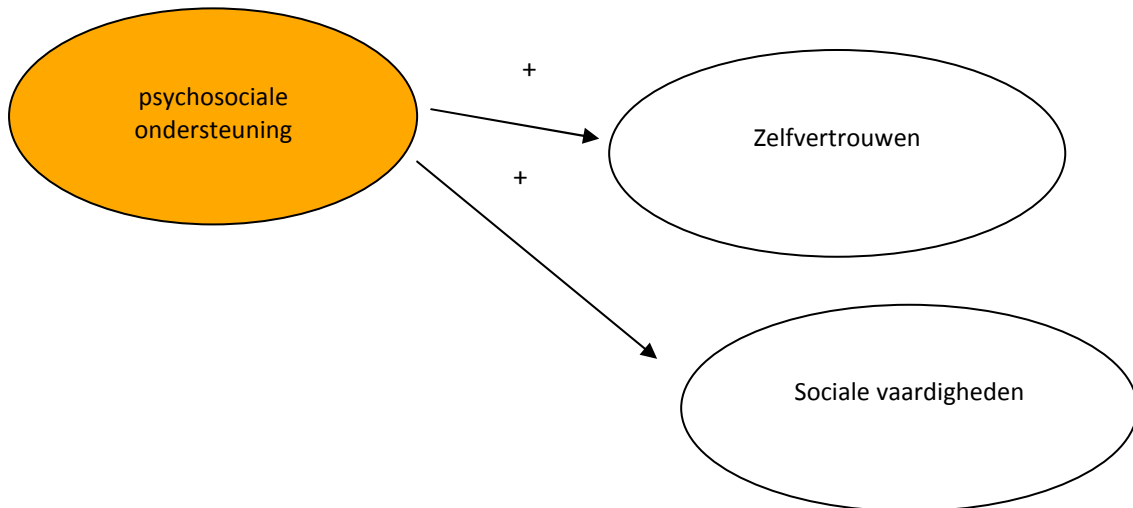
Naast de bevinding dat mentoring werkt, richt dit onderzoek zich ook op de vraag *waarom* mentoring werkt. Ten eerste gaat het om welke ondersteuning de mentor biedt en hoe deze ondersteuning leidt tot positieve uitkomsten bij mentees. Daarnaast kijken we naar de ontwikkeling van de relatie tussen de jongere en de mentor. Een mentortraject wordt aangegaan voor een langere periode (vaak minimaal een jaar), waarin men elkaar meestal één keer per week ziet. Door dit intensieve contact over een langere periode ontstaat vaak een vertrouwensband tussen mentor en mentee. In het huidige onderzoek kijken we naar hoe ondersteuning invloed heeft op de ontwikkeling van een vertrouwensband en hoe dit uiteindelijk leidt tot positieve uitkomsten bij jongeren. Ten slotte zullen we stilstaan bij (persoonsgebonden) kenmerken van de mentor die een positieve invloed hebben op het opbouwen van deze vertrouwensrelatie

#### *Type ondersteuning*

In het onderzoek maken we onderscheid tussen twee typen ondersteuning. *Psychosociale* ondersteuning richt zich op het stimuleren van de emotionele ontwikkeling en kenmerkt zich door actief aan te sluiten op de leefwereld van de jongere. *Instrumentele* ondersteuning, daarentegen, is meer gericht op het concreet bereiken van doelen op het gebied van school en/of werk. Voorbeelden van instrumentele ondersteuning zijn het adviseren over mogelijkheden van de opleiding van de mentee, over toekomstperspectief, maar ook over hoe een jongere beter zou kunnen plannen. Dit type ondersteuning gaat veelal gepaard met het ondernemen van activiteiten en het uitvoeren van opdrachtjes.

De resultaten onder mentees laten zien dat psychosociale ondersteuning bijdraagt aan een sterker zelfvertrouwen en aan het leren van sociale vaardigheden (denk bijvoorbeeld aan omgangsvormen, initiatief tonen naar anderen of grenzen stellen).

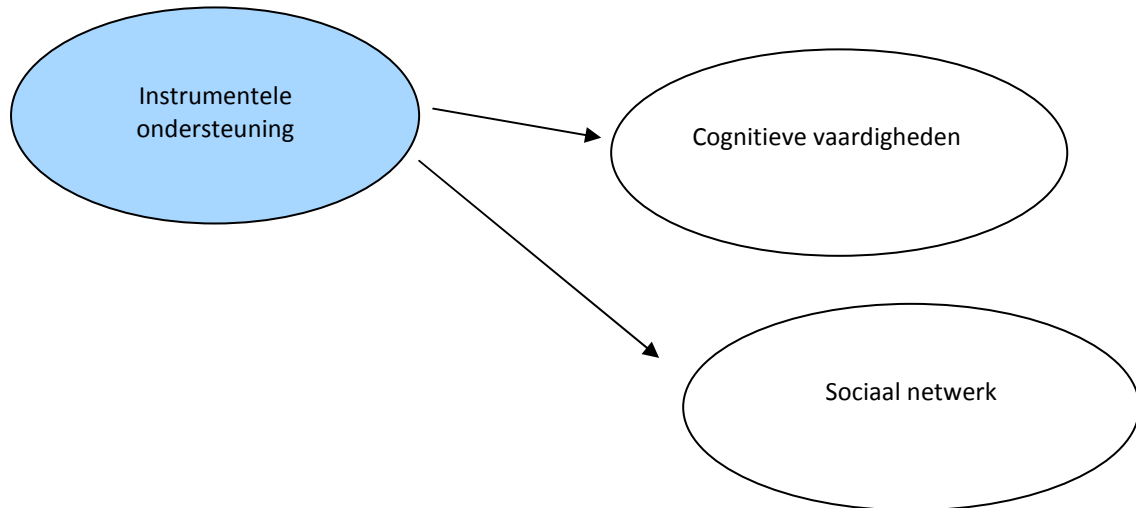
*Figuur 3. Relatie tussen psychosociale ondersteuning en uitkomsten*



*"She has the patience to help me,  
and with her I can talk about  
everything that's on my mind"*

Instrumentele ondersteuning, daarentegen, draagt bij aan het vergroten van cognitieve vaardigheden (bijvoorbeeld leren plannen of effectiever huiswerk maken) en in belangrijke mate aan het vergroten van het netwerk van de mentees.

Figuur 4. Relatie tussen instrumentele ondersteuning en uitkomsten



*“Ik heb met mijn mentee een aantal activiteiten in de sport georganiseerd. Bijvoorbeeld bij toernooitjes kon hij scheidsrechter zijn of jongeren opvangen en dat vond ie hartstikke leuk. Dus dan was ie met sport bezig, maar ook met die jongeren om toch sociale contacten te gaan leggen*”

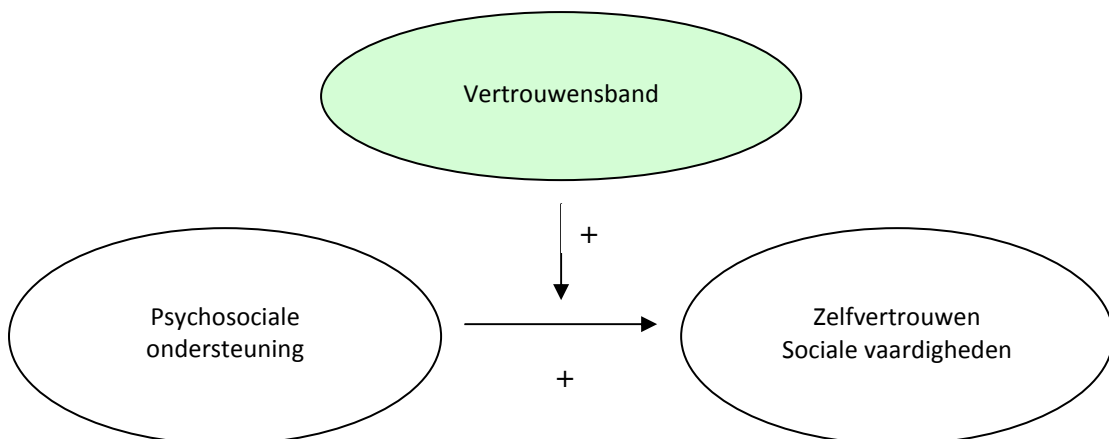
Uit de resultaten blijkt dat inzetten op beide typen ondersteuning wenselijk is voor jongeren met betrekking tot de ontwikkeling van hun zelfvertrouwen, vaardigheden en sociale netwerk. Echter, overdaad schaadt, zo laat het onderzoek zien. Te veel psychosociale steun lijkt juist averechts te werken als het gaat om het vergroten van het sociale netwerk van jongeren. Wellicht leunt de mentee bij een te sterke emotionele band met de mentor te veel op hem of haar, waardoor de mentee geen beroep meer doet op het eigen netwerk wanneer zich problemen voordoen.

### *Vertrouwensband*

Uit eerder onderzoek blijkt dat de kwaliteit van de relatie tussen mentor en mentee een belangrijke bepalende factor is voor positieve uitkomsten bij jongeren. In het huidige onderzoek omvat de kwaliteit van de relatie de wederzijdse 'klik' (vinden we elkaar leuk/aardig?), het vertrouwen dat er tussen de mentor en mentee is en daarnaast in hoeverre de mentee de mentor als rolmodel ziet. Het blijkt dat niet voor elk koppel de kwaliteit van de relatie even belangrijk is.

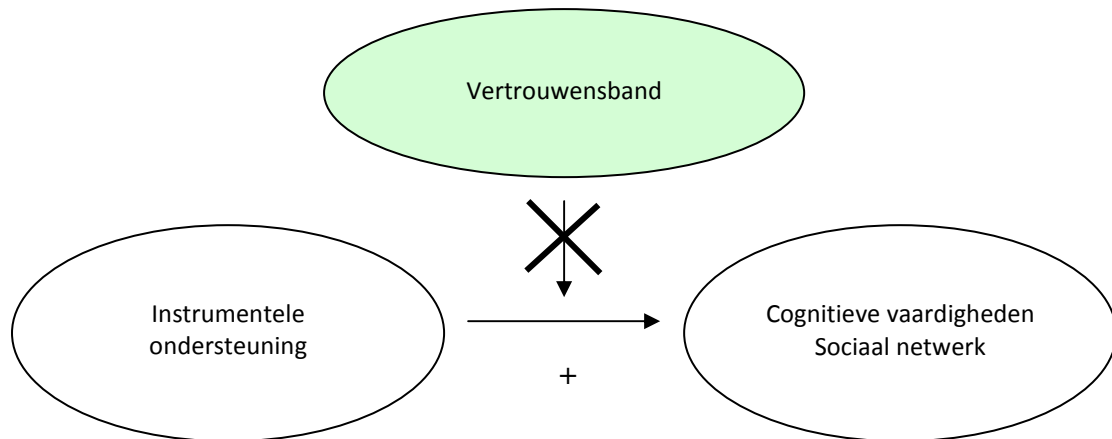
De kwaliteit van de relatie tussen de mentor en mentee lijkt cruciaal te zijn wanneer de mentor door psychosociale ondersteuning de jongere vooruit probeert te helpen. Een goede relatie met de mentee versterkt namelijk het effect van psychosociale ondersteuning op zelfvertrouwen en sociale vaardigheden bij jongeren.

*Figuur 5. Rol van vertrouwensband bij psychosociale ondersteuning*



De kwaliteit van de relatie blijkt echter een minder grote rol te spelen bij instrumentele ondersteuning. Doelgerichte ondersteuning verhoogt de cognitieve vaardigheden en het netwerk van jongeren en of de mentor en mentee een goede relatie met elkaar hebben is hierbij minder belangrijk. Interessant genoeg is er een tendens te vinden dat trajecten die sterk gericht zijn op instrumentele ondersteuning korter duren. Zodra de doelen behaald zijn wordt het mentortraject beëindigd. Hierdoor is dan ook weinig plaats voor het ontwikkelen van een vertrouwensband omdat de duur van het traject te kort is om dat te bereiken. Daarnaast is het belang van een sterke vertrouwensband wellicht minder aan de orde in dergelijke trajecten, omdat het mentorkoppel voornamelijk bezig is met het behalen van instrumentele doelen.

*Figuur 6. Rol van vertrouwensband bij instrumentele ondersteuning*

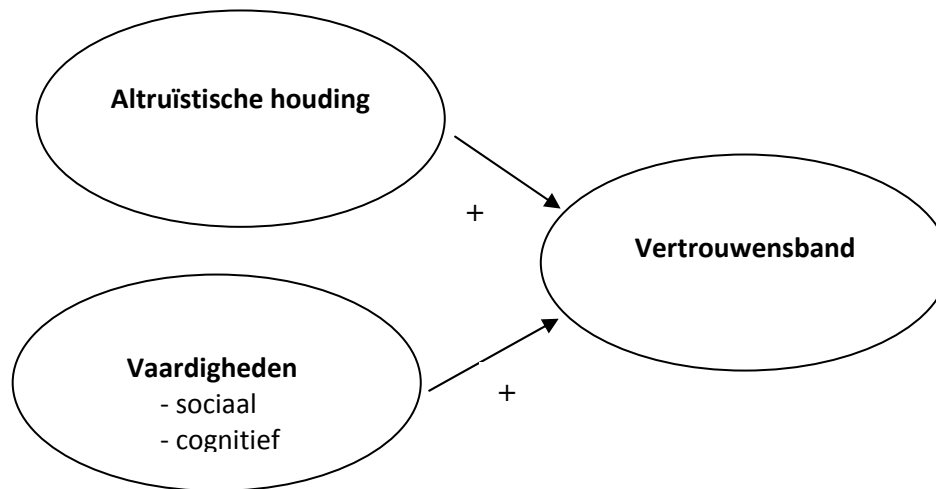


#### *Persoonsgebonden factoren*

Niet alleen het type ondersteuning, maar ook persoonsgebonden factoren blijken een belangrijke rol te spelen bij de kwaliteit van de relatie tussen mentor en mentee. Ook blijken persoonsgebonden factoren een belangrijke invloed te hebben op de kwaliteit van de relatie tussen mentor en mentee.

Bevindingen uit de nul en tussenmeting onder mentoren laten zien dat de persoonlijkheid van de mentor en hun sociale en cognitieve vaardigheden een belangrijke rol spelen in de ontwikkeling van een kwalitatief goede relatie met hun jongere.

Figuur 7. Rol van persoonsgebonden factoren bij vertrouwensband



### *Persoonlijkheid*

Ieder mens is uniek. Dit heeft onder andere te maken met de persoonlijkheid; een combinatie van verschillende eigenschappen die iemand bezit. Deze eigenschappen komen onder andere tot uiting in de omgang met anderen.

Als we kijken naar de persoonlijkheidseigenschappen van mentoren dan blijkt dat mentoren die een sterke *altruïstische* houding hebben, waarbij het helpen van anderen centraal staat, de relatie met hun mentee als kwalitatief beter inschatten. Mentoren die hoog scoren op een houding waarbij de eigen leeropbrengsten centraal staan (bijv. ervaring willen opdoen, leren van een ander), schatten de kwaliteit van de relatie juist lager in. Een verklaring hiervoor kan zijn dat deze mentoren minder belang hechten aan de relatie. Uit de resultaten blijkt namelijk dat deze houding vooral samenhangt met het nastreven van instrumentele doelen. Juist deze focus op instrumentele doelen vereist minder inzet op een goede vertrouwensrelatie zoals eerder geconcludeerd is.



'She is helping me if I want to know something, she has the patience to help me, to show me, to explain things to me. Sometimes when I can't make it to an appointment I call her and she is saying it's no problem.'

### *Vaardigheden*

Het adequaat ondersteunen van een jongere vereist bepaalde vaardigheden van een mentor. Enerzijds zal de vrijwilliger bepaalde vaardigheden hebben waar hij of zij op geselecteerd is binnen een project. Anderzijds worden vaardigheden geleerd of verder ontwikkeld tijdens trainingen en intervisiebijeenkomsten. We maken hierbij onderscheid tussen sociale en cognitieve vaardigheden. Naar anderen kunnen luisteren, het vermogen hebben om je in te leven in de leefwereld van jongeren of grenzen durven stellen zijn voorbeelden van sociale vaardigheden; oplossingsgericht werken of structuur kunnen aanbrengen in het mentortraject hebben betrekking op cognitieve vaardigheden. Uit de resultaten blijkt dat beide typen vaardigheden van belang zijn voor wederzijds vertrouwen. Dus hoe sterker de sociale en cognitieve vaardigheden van mentoren ontwikkeld zijn, hoe beter zijn/haar relatie met de mentee zal zijn.

'Ik heb het gevoel dat mijn mentor zich goed in mij kan verplaatsen en mij echt begrijpt.'



Op basis van bovenstaande bevindingen kunnen we een aantal kenmerken geven die een mentor helpt om een goede relatie met de mentee op te kunnen bouwen. Vooral het bieden van sociaal-emotionele ondersteuning, een altruïstische houding evenals het bezitten van

sociale en cognitieve vaardigheden die relevant zijn voor de begeleiding van jongeren, lijken positief bij te dragen aan de kwaliteit van een mentor-mentee relatie.

## **Conclusie**

Samenvattend blijkt uit de bevindingen onder mentees en mentoren dat één-op-één ondersteuning van vrijwillige mentoren leidt tot positieve effecten op het gebied van zelfvertrouwen, cognitieve en sociale vaardigheden en het sociale netwerk van jongeren. Het type ondersteuning van de mentor blijkt daar een cruciale rol in te spelen. Voor het bereiken van veranderingen op cognitief vlak blijkt doelgerichte instrumentele ondersteuning van belang. Ook vergroot instrumentele steun het sociale netwerk van jongeren. Psychosociale ondersteuning leidt tot positieve veranderingen in enerzijds zelfvertrouwen en anderzijds sociale vaardigheden. Hieruit blijkt dat inzetten op beide typen ondersteuning wenselijk is voor een positieve ontwikkeling bij jongeren. Echter, overdaad schaadt, zo laat het onderzoek zien. Te veel psychosociale steun lijkt juist averechts te werken als het gaat om het vergroten van het sociale netwerk van jongeren.

De vertrouwensband die opgebouwd wordt door intensief contact tussen mentor en mentee blijkt een belangrijke factor voor de gevonden positieve uitkomsten. Een sterke affiliatie met de mentor draagt bijvoorbeeld in belangrijke mate bij aan het zelfvertrouwen, maar ook aan de sociale vaardigheden van mentees. De kwaliteit van de relatie blijkt echter een minder grote rol te spelen bij instrumentele ondersteuning. Ten slotte blijkt dat mentoren die de jongere centraal stellen in hun begeleiding, en niet zozeer hun eigen leeropbrengsten, succesvoller zijn in het opbouwen van een vertrouwensband. Ook hun vaardigheden op sociaal en cognitief gebied dragen bij aan een betere kwaliteit van de relatie.

Opgemerkt moet worden dat er een groot verschil is tussen het aantal ingevulde vragenlijsten bij aanvang en aan het eind van het traject. Enerzijds ligt dat aan het feit dat een aantal trajecten nog steeds loopt. Daarnaast speelt uitval hier ook een rol in. Veel mentees die voortijdig afhaken hebben niet altijd de eindmeting ingevuld, waardoor de minder succesvolle trajecten ondervertegenwoordigd kunnen zijn in de steekproef.