

## Mentoring van jongeren: werkzame elementen



**ERASMUS URBAN  
YOUTH LAB**

Loïs Schenk, Margriet Lenkens en Gera Nagelhout

## Mentoring van jongeren in het algemeen

### Wat is mentoring?

Mentoring is een vorm van persoonlijke begeleiding die zich kenmerkt door een één-op-één relatie tussen mentor en mentee, waarbij de ontwikkeling van de mentee centraal staat. Deze factsheet gaat over mentoring van jongeren.

### Wat is belangrijk bij mentoring?

- Een kwalitatief goede mentorrelatie zorgt voor betere uitkomsten bij de jongere
- Het opbouwen van een vertrouwensband tussen mentor en jongere is cruciaal
- Het is belangrijk dat zowel mentor als jongere realistische verwachtingen heeft
- De wens van de jongere moet centraal staan bij de koppeling met de mentor en bij de invulling van de relatie
- Mentoren dienen getraind en gemonitord te worden

### Werkte mentoring?

Wetenschappelijk onderzoek naar mentoring wordt vaak gedaan met niet-experimentele onderzoeksdesigns. Daardoor is het effect van mentoring niet 100% hard te maken.

Mentoring lijkt de volgende positieve effecten te hebben:

- Meer aanwezigheid en betere houding op school
- Minder alcohol- en drugsgebruik
- Minder delinquent gedrag
- Betere relatie met ouders
- Meer ervaren emotionele steun
- Positievare houding over het helpen van anderen



### Lange termijn

Mentorrelaties van langere duur laten meestal gunstigere effecten zien, hoewel bij instrumentele steun een lange relatie minder van belang is. Er is meer onderzoek nodig naar de effecten van mentoring op de lange termijn. Het lijkt er tot nu toe op dat de effecten ongeveer een jaar doorwerken na het stoppen van de mentoring.

## Werving en screening

### Werving van mentoren

Soms kunnen jongeren zelf een mentor vinden in hun eigen sociale netwerk. Als het sociale netwerk van de jongere te beperkt is, kan er naar een mentor gezocht worden die de jongere nog niet kent. Het wervingskanaal kan aangepast worden aan de specifieke doelgroep die gezocht wordt. Ook kan de wervingsboodschap aangepast worden aan de motieven die mensen hebben om mentor te worden, zoals loopbaanontwikkeling, persoonlijke ontwikkeling of altruïstische waarden.

### Screening van mentoren

Om te bepalen of een mentor geschikt is en om de veiligheid van de jongere te waarborgen, moeten de mentoren gescreend worden. Aangeraden wordt om minimaal één persoonlijk gesprek te laten plaatsvinden (het liefst een huisbezoek). De verantwoordelijkheden en verplichtingen kunnen dan uitgelegd worden en iemands attitudes, ideeën en motivatie geïnventariseerd worden. Er moet nagedacht worden of het voor de doelgroep noodzakelijk is om te controleren of er sprake is van justitiële documentatie en om referenties te vragen. Mentoren moeten automatisch gediskwalificeerd worden als ze bijvoorbeeld kinderen seksueel misbruikt hebben of veroordeeld zijn voor een misdaad waarbij kinderen betrokken zijn.

### Een effectieve mentor ...

- ... is gemotiveerd en enthousiast.
- ... is empathisch, niet té betrokken.
- ... wil voldoende tijd investeren.
- ... is een goede en actieve luisteraar.
- ... is creatief.
- ... is betrouwbaar.
- ... kan vertrouwen opbouwen.
- ... staat open voor de jongere.
- ... heeft respect voor de jongere.
- ... is niet veroordelend.
- ... is ondernemend.
- ... onderschat het belang van plezier hebben niet.
- ... kan vaardigheden en positief gedrag modelleren en stimuleren.
- ... ziet oplossingen en mogelijkheden en biedt probleemoplossingsstrategieën.
- ... ontmoedigt negatief gedrag.
- ... heeft ervaring in een helpend beroep of levenservaring.

### Selectie van jongeren

Het is goed om jongeren vooraf een duidelijk beeld te geven van de voordelen en uitdagingen van het mentorprogramma. Ook kan uitgelegd worden dat de mentor vrijwillig meedoet. Motivatie bij de jongere is een belangrijke voorwaarde voor de start van de relatie. Jongeren moeten zelf ook in de relatie investeren, betrouwbaar zijn, zichzelf openstellen voor de mentor en zich verantwoordelijk voelen voor het bereiken van het gestelde doel.

## Training van mentoren, jongeren en ouders

### Training van mentoren

Aanbevolen wordt om mentoren minimaal twee uur (maar bij voorkeur zes uur) te trainen vóór het matchen en twee uur per maand na het matchen. Trainen van mentoren leidt tot meer tevredenheid, meer ervaren ondersteuning, meer contact met de jongere, meer vertrouwen, sterkere intentie om mentoring voort te zetten en effectievere mentoring.

### Training van jongeren

Door het trainen van de jongeren, begrijpen ze hun rol en verantwoordelijkheid beter, voelen ze zich mogelijk meer betrokken, raken ze gemotiveerder en leveren ze een actievere bijdrage aan de relatie. In de training moet aandacht zijn voor het creëren van realistische verwachtingen van mentoring. Daarnaast kunnen jongeren leren om steun te vragen aan hun mentor, om het meeste uit hun mentorrelatie te halen en (indien relevant) om zelf een geschikte mentor te vinden.



### Training van ouders

Het doel van het trainen van ouders is dat ze meer betrokken raken en de mentorrelatie meer ondersteunen. Het is bevorderlijk als ouders weten wat het mentoringprogramma inhoudt en als ze weten hoe de relatie hun kind kan helpen. Ouders kunnen helpen met het plannen van afspraken en met het oplossen van eventuele conflicten.

### Inhoud van de training voor mentoren

Er is weinig wetenschappelijk bewijs over de benodigde inhoud van de training voor mentoren. Wel is er praktijkkennis over waar in de training aandacht voor moet zijn:

- Realistische verwachtingen
- Het hoofddoel van de match
- Bieden van handvatten om verschillen te overbruggen
- Goede voorlichting over de verbintenis die ze aangaan
- Programmavereisten, verplichtingen en steunbronnen
- Totstandkoming, instandhouding en afsluiting van de relatie
- Mogelijkheden en uitdagingen bij specifieke populaties
- Relatie met familie van de jongere
- Risicomanagement en ethische en veiligheidsissues (zoals fysiek contact, middelengebruik en gebruik van data)
- Werken aan vaardigheden en competenties (bijv. communicatievaardigheden, doelen stellen, omgaan met conflicten)
- Vooroordelen binnen cross-culturele relaties
- Specifieke vragen en complexe situaties

## Koppelen van jongere en mentor

### Belang van goede koppeling

Een goede koppeling leidt tot meer tevredenheid, een betere relatie, meer interactie en minder vroegtijdig stoppen van de relatie.



### Ervaren gelijkenissen

Ervaren van gelijkenis is een belangrijk element wat de kwaliteit en duur van de mentorrelatie voorspelt. Jongeren die veel gelijkenissen ervaren met hun mentor zijn tevredener met hun relatie, hebben meer interactie en een langere relatie. Ervaren gelijkenissen (persoonlijkheid, overtuigingen, interesses) door de jongere zijn belangrijker dan daadwerkelijke demografische overeenkomsten.

### Methode van koppelen

Soms worden mentor en jongere gekoppeld omdat er een natuurlijke klik is en soms wordt gekeken of zoveel mogelijk kenmerken overeen komen. Vaak wordt gezegd dat de behoeften en omstandigheden van de jongere het uitgangspunt van de koppeling moeten zijn. Wederzijds voordeel van de relatie is belangrijk voor de motivatie van zowel de mentor als de jongere. De mentor is dan gemotiveerder om de relatie in stand te houden en de jongere voelt zich niet bezwaard. Geadviseerd wordt om mentor, ouders/verzorgers en de jongere schriftelijk in te laten stemmen met een relatie van minimaal een jaar en minimaal één afspraak per week.

### Leeftijdsverschil

Jongeren kunnen ook mentor zijn, mits ze voldoende ondersteund en begeleid worden door een volwassene, zelf al wat 'volwassener' zijn en interpersoonlijke hulpbronnen hebben. Er is enig bewijs dat er minimaal twee jaar leeftijdsverschil tussen mentor en jongere moet zitten of dat de mentor op een volgend schoolniveau moet zitten (bijv. middelbare school en beroeps/hoger onderwijs). Het hebben van een mentor met meer dan tien jaar leeftijdsverschil heeft meestal betere effecten. Wel is het belangrijk dat de mentor aansluiting heeft met de leefwereld van de jongere.

### Etnische/culturele achtergrond

Er is nog weinig bekend over de rol van etniciteit of culturele achtergrond in het maken van een succesvolle koppeling. Aangeraden wordt om na te gaan hoe belangrijk een jongere of de familie van de jongere het vindt dat de mentor dezelfde achtergrond heeft. Ook is het belangrijk om voldoende diversiteit te hebben in het aanbod van mentoren, zodat er passende opties zijn voor een goede koppeling.

## De mentorrelatie

### Langere relaties meestal beter

Langere mentorrelaties hebben meestal meer positieve effecten. Het opbouwen van een relatie kost tijd. Aangeraden wordt dat de relatie minimaal een jaar duurt, maar dat is wel afhankelijk van het doel van de mentoring. Bij instrumentele steun is een duurzame relatie minder van belang, mits het doel voor iedereen duidelijk is. Regelmatig (minimaal één keer in de week) afspreken is een voorwaarde voor een goede relatie.

### Verschillende vormen van mentoring

Er bestaan verschillende vormen van mentoring. Het kan bijvoorbeeld individueel plaatsvinden of in een team met twee tot vier mentoren. De mentoring kan plaatsvinden op een vaste plek (bijvoorbeeld op school, in een buurthuis of de werkplek van de mentor) óf de jongere en mentor kunnen zelf bepalen waar ze met elkaar afspreken. Mentorprogramma's op school genereren vooral positieve effecten op schoolprestaties en relaties met medeleerlingen. Het is bij schoolprogramma's belangrijk om verwachtingen over de vakantie maanden vooraf te inventariseren.



### Benadering van mentoring

Er bestaan verschillende benaderingen: De *ontwikkelingsgerichte benadering* is in eerste instantie gericht op de relatie en interactie. Later worden pas activiteiten ingezet om competenties en vaardigheden te vergroten. Deze benadering zorgt voor een goede kwaliteit van de relatie en een langere duur van de relatie.

De *instrumentele benadering* start met doelgerichte activiteiten en verschuift pas later de aandacht naar de interpersoonlijke relatie. Deze benadering kan goed werken, maar de relatie moet niet overmatig doelgericht zijn en niet teveel vanuit de mentor worden ingevuld.

De meest effectieve benadering van mentoring lijkt het combineren of afwisselen van gezellige activiteiten met leerzame activiteiten. Het opbouwen van een vertrouwensband en vriendschap heeft voorrang. Het doel van de mentorrelatie is niet het veranderen van de jongere, maar het ontwikkelen van een vertrouwensband. Mentoren hoeven jongeren niet te 'redden', ze moeten ze wel helpen.

### Beëindiging van de relatie

Niet alle mentorrelaties duren zo lang als van tevoren was verwacht of gepland. Als afgesproken is dat de relatie een bepaalde duur gaat hebben, is het beter voor de jongere dat deze niet vroegtijdig beëindigd wordt. Hoe dan ook is het belangrijk om aandacht te besteden aan een zorgvuldige afronding van de mentorrelatie.

## Ondersteuning vanuit het programma

### Het belang van ondersteuning

Het is belangrijk dat zowel de mentor als de jongere zich vanuit het mentorprogramma gesteund voelen. Ondersteuning leidt tot meer afspraken tussen de mentor en jongere, betere kwaliteit en meer tevredenheid. De relaties van koppels die niet ondersteund of begeleid worden, mislukken vaker. Mentoren die zich niet gesteund voelen, stoppen eerder.



### Inhoud van de ondersteuning

Ondersteuning vanuit het programma dient ingezet worden om zicht te krijgen op wat er in een relatie gebeurt en om de veiligheid te waarborgen. Ondersteuning kan bestaan uit aandacht, waardering en informeel contact met zowel de mentor als de jongeren door de organisatie. Specifieke activiteiten kunnen besproken of aangeraden worden, mentoren kunnen aangemoedigd worden en de impact van mentoring op de jongere kan besproken worden. Het is ook goed om mentoren, maar ook jongeren en ouders/verzorgers, toegang te geven tot hulpbronnen, zoals publicaties, internetbronnen, kennis van ervaren mentoren of programmamedewerkers en informatie over instanties waarnaar verwezen kan worden.

### Frequentie van ondersteuning

Aangeraden wordt dat in de eerste maanden twee keer per maand contact is tussen het programma en de mentor, daarna één keer per maand en na het eerste jaar (als het goed gaat) één keer per drie maanden. Ook is het verstandig om in die frequentie contact te hebben met de ouders of verzorgers van de jongere. Naast individueel contact tussen het programma en de mentor, kan er bijvoorbeeld ook intervisie plaatsvinden met mentoren onderling.



## Literatuurreferenties

- Blaber, D. & Glazebrook, D. (2006). A guide to effective practice for mentoring young people. State of Victoria, Department of planning and community development. [http://www.dhs.vic.gov.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0011/643754/A\\_Guide\\_to\\_Effective\\_Practice\\_for\\_Mentoring\\_Young\\_People\\_Sep06\\_DPCDw.pdf](http://www.dhs.vic.gov.au/_data/assets/pdf_file/0011/643754/A_Guide_to_Effective_Practice_for_Mentoring_Young_People_Sep06_DPCDw.pdf)
- Ciocanel, O., Power, K., Eriksen, A., & Gillings, K. (2017). Effectiveness of positive youth development interventions: a meta-analysis of randomized controlled trials. *Journal of Youth and Adolescence*, 46, 483-504.
- Curran, T., & Wexler, L. (2017). School-Based Positive Youth Development: A Systematic Review of the Literature. *Journal of School Health*, 87, 71-80.
- Dekker, F., Van Straaten, R., & El Kaddouri, I. (2013). Maatjes gezocht. De impact van maatjeswerk en de campagne van het oranje fonds. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut. [http://www.verwey-jonker.nl/doc/participatie/Maatjes-gezocht\\_3867\\_web.pdf](http://www.verwey-jonker.nl/doc/participatie/Maatjes-gezocht_3867_web.pdf)
- DuBois, D. L. (2007) Effectiveness of mentoring program practices. *Mentor, Research in Action* (Issue 2). [http://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/RIA\\_ISSUE\\_2.pdf](http://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/RIA_ISSUE_2.pdf)
- DuBois, D. L., Holloway, B. E., Valentine, J. C., & Cooper, H. (2002). Effectiveness of mentoring programs for youth: A meta-analytic review. *American Journal of Community Psychology*, 30, 157-197.
- DuBois, D. L., Portillo, N., Rhodes, J. E., Silverthorn, N., & Valentine, J. C. (2011). How effective are mentoring programs for youth? A systematic assessment of the evidence. *Psychological Science in the Public Interest*, 12, 57-91.
- Eby, L. T. D. T., Allen, T. D., Hoffman, B. J., Baranik, L. E., Sauer, J. B., Baldwin, S., Morrison, M. A., Kinkade, K. M., Maher, C. P., Curtis, S., & Evans, S. C. (2013). An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring. *Psychological Bulletin*, 139, 441-476.
- Foster, L. (2001). Effectiveness of mentor programs: Review of the literature from 1995 to 2000. Sacramento, CA: California Research Bureau. <https://www.library.ca.gov/crb/01/04/01-004.pdf>
- Jekielek, S., Moore, K. A., & Hair, E. C. (2002). Mentoring programs and youth development: A synthesis. Washington DC: Child Trends. <http://www.childtrends.org/wp-content/uploads/2002/08/mentorrrpt.pdf>
- Karcher, M. (2007). Cross-age peer mentoring. *Mentor, Research in Action* (Issue 7). [http://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/RIA\\_ISSUE\\_7.pdf](http://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/RIA_ISSUE_7.pdf)
- Karcher, M., & Carrera, C. (2007). School-based mentoring. *Mentor, Research in Action* (Issue 6). [http://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/RIA\\_ISSUE\\_6.pdf](http://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/RIA_ISSUE_6.pdf)
- Keller, T. E. (2007). Program staff in youth mentoring programs: Qualifications, training, and retention. *Mentor, Research in Action* (Issue 3). [http://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/RIA\\_ISSUE\\_3.pdf](http://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/RIA_ISSUE_3.pdf)
- Kupersmidt, J. B., Stump, K. N., Stelter, R. L., & Rhodes, J. E. (2017). Predictors of premature match closure in youth mentoring relationships. *American Journal of Community Psychology*, 59, 25-35.
- Lerner, R. M., Brittain, A. S., & Fay, K. E. (2007). Mentoring: A key resource for promoting positive youth development. *Mentor, Research in Action* (Issue 1). [http://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/RIA\\_ISSUE\\_1.pdf](http://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/RIA_ISSUE_1.pdf)
- Liang, B., & West, J. (2007). Youth Mentoring: Do Race and Ethnicity Really Matter? *Mentor, Research in Action* (Issue 9). [http://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/RIA\\_ISSUE\\_9.pdf](http://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/RIA_ISSUE_9.pdf)
- National Mentoring Center (2008). Foundations of successful youth mentoring: Effective strategies for providing quality youth mentoring in schools and communities. <http://educationnorthwest.org/sites/default/files/resources/foundations.pdf>
- Rhodes, J. (2007). Fostering close and effective relationships in youth mentoring programs. *Mentor, Research in Action* (Issue 4). [http://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/RIA\\_ISSUE\\_4.pdf](http://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/RIA_ISSUE_4.pdf)
- Rhodes, J. E. (2008). Improving youth mentoring interventions through research-based practice. *American Journal of Community Psychology*, 41, 35-42.
- Sipe, C. L. (2002). Mentoring programs for adolescents: A research summary. *Journal of Adolescent Health*, 31, 251-260.
- Spencer, R. (2007). Why youth mentoring relationships end. *Mentor, Research in Action* (Issue 5). Retrieved from [http://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/RIA\\_ISSUE\\_5.pdf](http://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/RIA_ISSUE_5.pdf)
- Sterrett, E. M., Jones, D. J., McKee, L. G., & Kincaid, C. (2011). Supportive non-parental adults and adolescent psychosocial functioning: Using social support as a theoretical framework. *American Journal of Community Psychology*, 48, 284-295.
- Taylor, A. (2007). Mentoring across generations: Engaging age 50+ adults as mentors. *Mentor, Research in Action* (Issue 8). [http://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/RIA\\_ISSUE\\_8.pdf](http://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/RIA_ISSUE_8.pdf)
- The National Mentoring Partnership (2015). Elements of effective practice for mentoring: Research-informed and practitioner-informed best practices for creating and sustaining impactful mentoring relationships and strong program services. [http://www.mentoring.org/images/uploads/Final\\_Elements\\_Publication\\_Fourth.pdf](http://www.mentoring.org/images/uploads/Final_Elements_Publication_Fourth.pdf)
- Tolan, P. H., Henry, D. B., Schoeny, M. S., Lovegrove, P., & Nichols, E. (2014). Mentoring programs to affect delinquency and associated outcomes of youth at risk: A comprehensive meta-analytic review. *Journal of experimental criminology*, 10, 179-206.
- Uyterlinde, M., Lub, V., De Groot, N., & Sprinkhuizen, A. (2009). Meer dan een steuntje in de rug: Succesfactoren van coaching en mentoring onderzocht. Utrecht: Movisie. [https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco\\_files/Meer\\_dan\\_een\\_steuntje\\_in\\_de\\_rug%20\[MOV-715149-00\].pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Meer_dan_een_steuntje_in_de_rug%20[MOV-715149-00].pdf)
- Van Dam, L., Smit, D., Wildschut, B., Branje, S. J. T., Rhodes, J. E., Assink, M., & Stams, G. J. J. M. (2018). Does Natural Mentoring Matter? A Multilevel Meta-analysis on the Association Between Natural Mentoring and Youth Outcomes. *American Journal of Community Psychology*.
- Wood, S., & Mayo-Wilson, E. (2012). School-based mentoring for adolescents: A systematic review and meta-analysis. *Research on Social Work Practice*, 22, 257-269.