

WORKING PAPER

Een kader voor het meten van impact van mentoring-naar-werk programma's

Peter De Cuyper & Hanne Vandermeerschen



RESEARCH INSTITUTE FOR
WORK AND SOCIETY

EEN KADER VOOR HET METEN VAN DE IMPACT VAN MENTORING NAAR WERK PROGRAMMA'S

Peter De Cuyper & Hanne Vandermeerschen

COMMENTS ARE WELCOME at peter.decuyper@kuleuven.be

KU Leuven
HIVA - RESEARCH INSTITUTE FOR WORK AND SOCIETY
Parkstraat 47 box 5300, 3000 LEUVEN, Belgium
hiva@kuleuven.be
<http://hiva.kuleuven.be>

D/2021/4718/030 – ISBN 9789055507306

© 2021 HIVA-KU Leuven

No part of this publication may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the author.

Inhoud

| | |
|---|-----------|
| 1 Inleiding | 5 |
| 2 Effecten op het niveau van de mentee: versterken van diverse vormen van kapitaal | 7 |
| 2.1.1 Economisch kapitaal: opleiding en werkervaring | 8 |
| 2.1.2 Sociaal kapitaal | 9 |
| 2.1.3 Loopbaanvaardigheden/informatiekapitaal | 10 |
| 2.1.4 Cultureel kapitaal | 11 |
| 2.1.5 Taalkapitaal | 12 |
| 2.1.6 Psychologisch kapitaal | 12 |
| 3 Operationalisering vormen van kapitaal | 15 |
| 3.1.1 Sociaal kapitaal | 18 |
| 3.1.2 Taalkapitaal | 19 |
| 3.1.3 Informatiekapitaal & loopbaancompetenties | 20 |
| 3.1.4 Cultureel kapitaal | 22 |
| 3.1.5 Psychologisch kapitaal | 23 |
| 3.1.6 Afhankelijke variabele: tewerkstelling | 24 |
| 4 Tot slot | 25 |
| Referenties | 27 |

1 | Inleiding

Integratie op de arbeidsmarkt wordt beschouwd als een belangrijke indicator voor het succes van migranten in een gastland, alsook als een cruciale stap in functie van integratie in de samenleving (Bilgili et al., 2015; Reyneri & Fullin, 2011; Valtonen, 2001). Tegelijkertijd blijkt dat integratie op de arbeidsmarkt niet vanzelfsprekend is (zie o.m. Hooper et al., 2017). Uit cijfers van Eurostat uit 2019 blijkt dat in de EU27 de werkloosheidsgraad van immigranten geboren buiten de EU 9,5% hoger lag dan de werkloosheidsgraad van de ‘autochtone’ bevolking. Ook in België vinden mensen van buitenlandse herkomst moeilijk hun weg naar de arbeidsmarkt. Dit geldt zowel voor de eerste als voor de tweede generatie. Terwijl bij personen met een Belgische herkomst de werkzaamheidsgraad 75,6 procent bedroeg in 2017 in Vlaanderen, was dit bij personen met een andere EU-herkomst 61,6 procent, en 52,4 procent bij mensen met een niet-EU-herkomst. Migranten van de tweede generatie (niet-EU) scoren iets beter dan de eerste generatie wat de werkzaamheidsgraad betreft (51% ten opzichte van 45%), maar hinken nog steeds duidelijk achterop in vergelijking met personen van Belgische herkomst (Djait, 2015). België scoort overigens opmerkelijk slecht in vergelijking met andere landen binnen de EU28; de tewerkstellingsgraad voor migranten afkomstig van buiten de EU ligt lager in België dan in alle andere landen van de EU (Eurostat, 2019).

Deze resultaten staan in contrast met de inspanningen van Vlaanderen om (nieuwe) migranten te integreren via onder meer het inburgeringsbeleid, maar ook via een actief arbeidsmarktbeleid. Vlaanderen heeft een meer dan bovengemiddeld budget voor actief arbeidsmarktbeleid in vergelijking met andere OESO landen (OECD, 2015). Deze sterke inzet op actief arbeidsmarktbeleid vertaalt zich echter veel minder in positieve uitkomsten voor mensen met een vreemde herkomst. In dit opzicht lijkt er nood aan een vernieuwend instrumentarium. Een instrument dat in dit kader opgang maakt is ‘mentoring naar werk’ waarbij een (nieuwe) migrant (mentee) en iemand met kennis van de lokale arbeidsmarkt (mentor) aan elkaar worden gekoppeld (‘gematcht’), zodat deze laatste de mentee op weg kan helpen naar tewerkstelling. Hoewel het instrument nationaal en internationaal aan belang wint, is er echter weinig zicht op de resultaten van mentoring naar werk.

Daarom ontwikkelen we in het kader van het ESF-project ‘towards effective and qualitative mentoring practices’ een kader om mentoring-naar-werk projecten te evalueren. Om de projecten waarop dit kader betrekking heeft af te bakenen, vertrekken we van de definitie van De Cuyper e.a. (2019:117) die mentoring naar werk als volgt omschrijven: *‘A person with more localised experience (mentor) provides guidance to a person with less experience (mentee), the objective of which is to support the mentee in making sustainable progress in his or her journey into the labour market. Both mentor and mentee voluntarily commit to this and establish contact on a regular basis. The relationship is initiated, facilitated and supported by a third actor (organisation). While asymmetrical, the mentoring relationship is of a reciprocal nature.’* Mentoring-naar-werk wordt dus in essentie als een ‘developmental relation’ gezien voor de mentees waarbij de nodige vaardigheden en competenties worden verworven zonder dat deze onmiddellijk tot tewerkstelling moeten leiden. Tewerkstelling is dan wel het uiteindelijke doel, maar afhankelijk van project tot project kan hier al dan niet op een meer directe wijze op worden ingespeeld. De vraag is welke effecten we dan precies mogen verwachten van mentoring-naar-werk? Hoe draagt mentoring-naar-werk bij tot de ‘sustainable progress’ van de mentee op de arbeidsmarkt of m.a.w. hoe wordt de inzetbaarheid verhoogt door mentoring-naar-werk. Om deze vraag te beantwoorden vertrekken we van de ‘human capital theorie’

omdat deze ons meer inzicht verschaft over de obstakels die migranten ervaren in hun zoektocht naar werk en baseren ons daarnaast op exploratief onderzoek bij mentoringprojecten (Vandermeerschen & De Cuyper, 2018). Het resultaat is een conceptueel kader waarin we de verschillende domeinen beschrijven waarop mentoring-naar-werk potentieel een meerwaarde heeft. Dit wordt vervolgens vertaald naar concrete indicatoren. Op die manier biedt deze paper een kader en handvatten voor overheden, sponsors van mentoringprogramma's, onderzoekers en mentoringorganisaties die de effectiviteit van mentoring-naar-werk in kaart wensen na te gaan.

2 | Effecten op het niveau van de mentee: versterken van diverse vormen van kapitaal

In de literatuur over verklarende factoren voor de achtergestelde positie van mensen van buitenlandse herkomst op de arbeidsmarkt, staat de ‘human capital theory’ (Becker, 1964; Mincer, 1958), of de theorie met betrekking tot menselijk kapitaal, nadrukkelijk op de voorgrond. Kort geschetst stelt deze theorie dat de selectie op de arbeidsmarkt - in termen van tewerkstelling, loon, ... - gebeurt op basis van meritocratische principes. Door te investeren in opleiding of training en het opbouwen van werkervaring, verwerven individuen bijkomende competenties, of menselijk kapitaal, wat hun productiviteit verhoogt. Hoe productiever de werknemer, hoe attractiever iemand is op de arbeidsmarkt voor werkgevers, en hoe gemakkelijker men een job vindt, of een hoger loon verwerft (Behtoui, 2004; Constant & Massey, 2005). Het doorslaggevende belang van menselijk kapitaal in de zoektocht naar werk is de achterliggende redenering in heel wat activeringsstrategieën, zoals bijvoorbeeld geïmplementeerd door VDAB: de focus ligt op het verhogen van de competenties van de werkzoekende, bijvoorbeeld door middel van het aanbieden van opleiding, en/of stages.

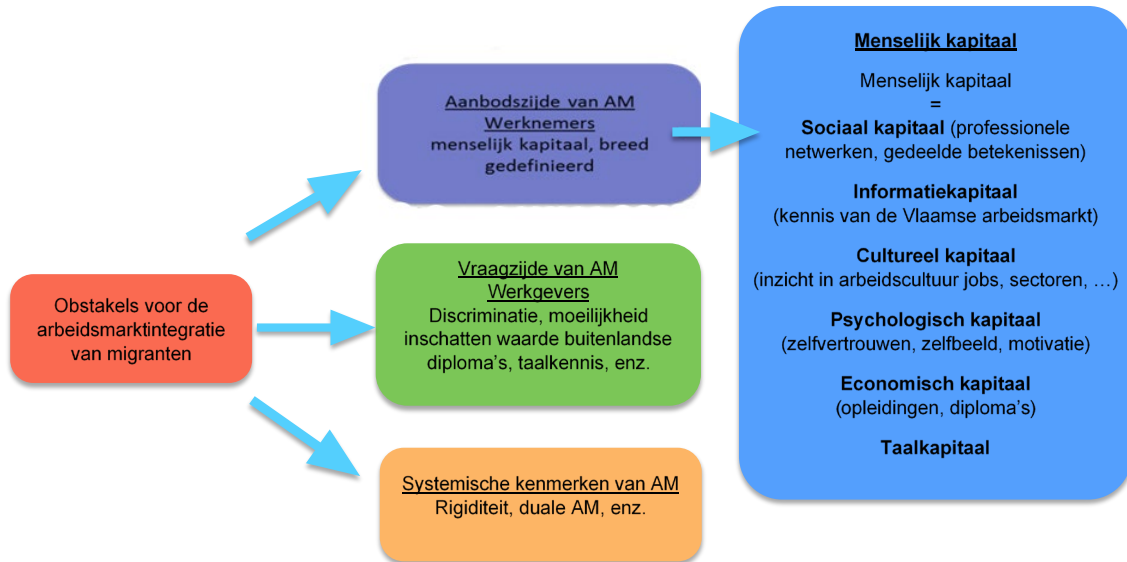
De human capital theory kan toegepast worden op elke werkende en werkzoekende. Specifiek voor migranten is de notie ‘country-specific human capital’ of landenspecifiek menselijk kapitaal van belang. Menselijk kapitaal is immers niet altijd volledig ‘transfereerbaar’ naar een andere socioculturele context (Chiswick & Miller, 2009; Friedberg, 2000). Kapitaal verworven in het land van herkomst levert bijgevolg vaak een lager (of zelfs geen) rendement op in vergelijkbaar met kapitaal verworven in het gastland (Friedberg, 2000; Kanas & van Tubergen, 2009). Algemeen kan worden gesteld dat hoe groter de structurele en culturele verschillen tussen het land van herkomst en het gastland zijn, hoe moeilijker het is voor immigranten om zich aan te passen in een nieuwe samenleving en een goede positie op de arbeidsmarkt te verwerven (Eggenhofer-Rehart et al., 2018; Kogan et al., 2011). Het versterken van landenspecifiek menselijk kapitaal vergroot dan ook de kansen op de arbeidsmarkt.

In de klassieke (economische) notie van human capital wordt human capital ingevuld als diploma’s en werkervaring. Uit onderzoek naar de arbeidsmarktintegratie van migranten blijkt echter dat er heel wat meer factoren van belang zijn zoals het belang van sociale netwerken (Portes 1995; Lin 1999; Portes and Rumbaut 2000), kennis van de cultuur rond solliciteren (Attuleb 1995, Kogan 2014), het hebben van de juiste informatie over waar te zoeken (Attuleb 1995), etc. Uit exploratief onderzoek blijkt dat mentoring de potentie heeft om op deze andere vormen van kapitaal in te spelen (Vandermeersch e.a. 2017). We hanteren deze bredere notie van ‘human capital’ in deze paper. Op basis van een inventarisatie in de literatuur, onderscheiden we volgende vormen van kapitaal: economisch kapitaal, sociaal kapitaal, loopbaanvaardigheden/informatiekapitaal, cultureel kapitaal, psychologisch kapitaal en taalkapitaal.

De focus op human capital betekent niet dat dit de enige verklaring is voor de achtergestelde positie van migranten op de arbeidsmarkt (zie figuur 2.1). Verklaringen kunnen ook gezocht worden aan de zijde van de werkgevers (discriminatie, moeilijk kunnen inschatten waarde van een buitenlands diploma, ...) en in structurele factoren (rigide & duale arbeidsmarkt). Mentoring richt hoofdzakelijk

op het versterken van het human capital van de werkzoekende.¹ We nemen dit dan ook als focus van deze paper.

Figuur 2.1 Verklaringsmechanismen voor de moeilijkere intrede van nieuwe migranten tot de arbeidsmarkt



In wat volgt omschrijven we telkens wat de verschillende vormen van kapitaal inhouden, welke evindentie er is die aantoont dat deze vorm van kapitaal de kansen op de arbeidsmarkt vergroot voor migranten en hoe mentoring mogelijk kan bijdragen en/of bijdraagt tot het verhogen van deze vorm van kapitaal. Dit laatste doen we op basis van exploratief evaluatieonderzoek (Vandermeerschen & De Cuyper, 2018) en op basis van ervaringen en onderzoek binnen het Memore project (2018) waarbij het ontwikkelen van mentoringmodellen voor vluchtelingen centraal stond (zie www.memore.be). Belangrijk is ook te vermelden dat de verschillende vormen van kapitaal met elkaar verbonden zijn en elkaar kunnen versterken (Eggenhofer-Rehart et al., 2018): taalkapitaal kan bijvoorbeeld sociaal kapitaal in de hand werken, economisch kapitaal kan een voordeel zijn bij het verwerven van taalkapitaal, een gebrek aan psychologisch kapitaal kan het verwerven van taalkapitaal bemoeilijken (Van Tubergen, 2010), ...

2.1.1 Economisch kapitaal: opleiding en werkervaring

In de economische literatuur wordt 'human capital' vooral gezien als het geheel van formele scholing/opleiding en werkervaring. Deze notie sluit goed aan bij wat 'hard skills' wordt genoemd of met andere woorden meetbare functionele of technische vaardigheden die noodzakelijk zijn om de functie uit te oefenen die via opleiding of werkervaring kunnen verworven worden en meestal geformaliseerd kunnen worden via diploma's en certificaten (zie De Cuyper e.a., 2012). De hypothese is dan dat hoe hoger de scholing en het aantal jaren werkervaring, hoe hoger de kansen op de arbeidsmarkt. Dit gaat niet enkel op voor migranten maar voor elke werkende of werkzoekende. Specifiek voor migranten is dat zowel opleiding en werkervaring in het land van herkomst als in het land van bestemming in rekening moet gebracht worden. Werkervaring in het land van herkomst is niet zomaar transfereerbaar naar het land van bestemming. Zo kan de werkervaring in het land van herkomst onaangepast

¹ Dit neemt niet weg dat er ook effecten aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt kunnen optreden. Via de mentor kan bijvoorbeeld de beeldvorming over nieuwkomers en vluchtelingen veranderen, er kennis worden opgebouwd over de waarde van een diploma, etc.

zijn aan de verwachtingen die in dezelfde sector in het gastland (i.c. België) worden gesteld (zie o.m. Chiswick & Miller, 2009; OECD, 2014). Buitenlandse diploma's worden dan weer niet altijd erkend of minder naar waarde geschat, of men kan het beschikken over een diploma na de vlucht niet meer bewijzen (Bauder, 2003; Corluy, 2014; Grant & Nadin, 2007). Uit onderzoek van Vroome en van Tubergen (2010) over de tewerkstellingskansen van vluchtelingen in Nederland bleek bijvoorbeeld dat zowel opleiding in het land van herkomst als in het gastland de kansen op tewerkstelling verhogen, maar dat de samenhang met tewerkstelling beduidend sterker is voor opleiding in het gastland. Onderzoek uit Australië vond geen effect van werkervaring in het buitenland op de tewerkstellingskansen, maar opleiding in het land van herkomst zorgde daarentegen wel voor betere kansen op de arbeidsmarkt (zowel op vlak van kans op tewerkstelling na twee jaar als de kans op een stabiele job) (Delaporte & Piracha, 2018).

Scholing en opleiding zijn in België voornamelijk de verantwoordelijkheid van onderwijsinstellingen en de publieke arbeidsbemiddelingsdiensten. We verwachten dan ook niet dat mentoring hier alsdusdanig zal toe bijdragen. Mentoring kan wel een rol spelen in het toeleiden naar stages en opleidingen (cf. infra). Indien we het unieke effect van mentoring willen nagaan, is het wél belangrijk om deze variabelen onder controle te houden of m.a.w. na te gaan of verschillen in de resultaten van mentoring niet zijn toe te schrijven aan verschillen in gevolgde opleidingen en werkervaring.

2.1.2 Sociaal kapitaal

Sociaal kapitaal wordt door Atuleb (1995:22) omschreven als *'the beneficial effects the individual gains from the quantity and quality of his/ her social contacts to serve his/ her upward mobility'*. De achterliggende veronderstelling is dat hoe hoger het sociaal kapitaal van iemand is, hoe beter zijn positie op de arbeidsmarkt. Zo stelt Attuleb (1995) bijvoorbeeld dat een derde van de bevolking in Nederland een job zou hebben gevonden via sociale contacten, in de USA is dit zelfs rond de 60%. Uit een bevraging van VDAB (2010) blijkt dan weer dat driekwart van de werkgevers eerst bij de eigen personeelsleden polst of ze interesse hebben en/of ze iemand kennen die voor de job in aanmerking komt. Het is reeds lang bekend dat sociaal kapitaal een belangrijke hefboom kan vormen op de arbeidsmarkt (zie o.a. Granovetter, 1995; Siebel and van Tubergen 2013). Volgens Kogan (2011) spelen hier twee mechanismen (1) personen binnen het sociale netwerk kunnen als referentie optreden en reduceren zo de onzekerheid van potentiële werkgevers over iemands competenties en 'credentials'. (2) voor werkzoekenden is het een middel om zicht te krijgen op (interne) vacatures en verhoogt het de efficiëntie van de jobzoektocht.

Een knelpunt voor migranten is dat sociaal kapitaal veelal moeilijk te transfereren is. Migratie impliceert immers vaak het verlies van het sociale netwerk. Het verhogen van het sociaal kapitaal kan voor deze doelgroep dan ook een strategie zijn om de kansen op de arbeidsmarkt te verhogen. Binnen een migratiecontext is het belangrijk om het onderscheid te maken tussen 'bonding' (verbindend) en 'bridging' (overbruggend) sociaal kapitaal. Verbindend sociaal kapitaal verwijst naar contacten met mensen die tot eenzelfde sociale groep behoren en die groepsverbanden versterken; overbruggend sociaal kapitaal omvat contacten of netwerken die extern georiënteerd zijn en mensen uit diverse sociale groepen of lagen samenbrengen (zie Putnam, 2000). Op vlak van arbeidsmarktpositie blijkt vooral overbruggend sociaal kapitaal van belang bij migrantenpopulaties. In een onderzoek naar het rendement van sociaal kapitaal voor immigranten in Nederland bleek bijvoorbeeld dat immigranten die over een hoog niveau van overbruggend sociaal kapitaal beschikten, meer dan twee keer zo veel kans hadden om tewerkgesteld te zijn dan wie geen overbruggend sociaal kapitaal bezat (Lancee, 2010). Vooral contacten met de autochtone bevolking zijn daarbij bepalend, aangezien werkgevers meestal tot de autochtone bevolking behoren (Haug, 2007 in Lancee, 2010). Ook Kalter & Kogan

(2014) wijzen er op dat het niet enkel om het aantal contacten gaat, maar dat de aard van deze contacten van belang is. Het (positief of negatief) rendement van sociaal kapitaal is sterk afhankelijk van de mate waarin contacten zelf geïntegreerd zijn op de arbeidsmarkt, en tot welk type jobs men toegang heeft (Kalter & Kogan, 2014; Sayed, 2020). In dit opzicht wordt er op gewezen dat het vinden van een job via de eigen etnische groep er juist toe kan leiden dat er geen opwaartse mobiliteit plaatsvindt, omdat men in het segment van de arbeidsmarkt blijft met onzekere jobs met lagere lonen. Contacten binnen de eigen etnische groep beschikken immers niet altijd over informatie die kan leiden tot een stap voorwaarts op de arbeidsmarkt (Lamba, 2003). Een vergelijkbare conclusie vinden we bij Gericke en collega's (2018): uit hun onderzoek naar de arbeidsintegratie van Syrische vluchtelingen in Duitsland bleek dat overbruggende contacten van belang zijn voor het vinden van gepaste tewerkstelling, terwijl verbindende contacten vooral tot laaggekwalificeerde jobs en tewerkstelling onder het eigen niveau leken te leiden. Kortom, het gaat er dus niet alleen om hoeveel contacten men heeft, maar ook om *welke* contacten.

Heel wat mentoringprojecten hebben expliciet als doelstelling bij te dragen tot dit (overbruggend) sociaal kapitaal of tot het uitbouwen van een professioneel netwerk (zie Vandermeerschen, 2018). De mentor is vaak al een eerste uitbreiding van dit professionele netwerk doordat het vaak een gevestigde professional is. Als we willen evalueren in welke mate mentoring naar werk bijdraagt tot het uitbreiden van het sociaal kapitaal dan zal dus zowel moeten worden nagegaan in welke mate het bijdraagt tot de uitbreiding van de professionele contacten (kwantiteit) als tot de kwaliteit ervan.

2.1.3 Loopbaanvaardigheden/informatiekapitaal

Het hebben van de juiste competenties betekent niet noodzakelijk dat men ook een job zal vinden die aansluit bij deze competenties. Ook de wijze waarop men werk zoekt is van belang. Uit onderzoek bij werkzoekenden blijkt dat het niet enkel belangrijk is dat men werkt zoekt, maar ook welke strategieën men hanteert om een job te vinden en of dit wel de juiste zijn (Hodkinson et al. 1997). Uit literatuur blijkt dat 'jobzoekgedrag' een belangrijke voorspeller is voor het vinden van een job (zie o.a. Kanfer 2001). Om het juiste jobzoekgedrag te kunnen stellen is er informatie en vertrouwde kennis nodig over de *lokale* arbeidsmarkt. Dit noemt Rettab (1995: 22) 'informatiekapitaal' en omschrijft het als *'the knowledge and familiarity of the individual with his/her environment gained from present and past research activities, such information allows the individual to take effective decisions regarding present and future career development'*. Dit gaat dus om kennis van de context: wie zijn spelers die je kunnen helpen bij het vinden van een job, wat is de meest aangewezen zoekstrategie voor de beoogde sector en functie, wat zijn belangrijke bedrijven in een sector/voor bepaalde functies/profielen, welke verwachtingen leven in bepaalde jobs en sectoren, welke lonen zijn van toepassing, hoe ziet het eigenlijke sollicitatieproces er uit (bv vereisten van een cv en motivatiebrief, verloop en verwachtingen van een sollicitatiegesprek), etc. Belangrijk daarbij is dat dit niet enkel om 'theoretische kennis' gaat. Onderzoek van De Rick e.a. (2014) wees onder meer uit dat sommige werkzoekenden wel theoretische kennis meekregen over hoe te solliciteren, maar deze kennis niet concreet kunnen toepassen in de eigen situatie. Men weet niet goed welke competenties in de verf te zetten, hoe deze te verwoorden, etc. Dus niet enkel de theoretische kennis over solliciteren is van belang, maar ook kennis vanuit de praktijk. Deze kennis is voor migranten vaak niet zomaar te transfereren naar een andere context. Uit een studie naar de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen uit Syrië en Afghanistan in Oostenrijk bleek bijvoorbeeld dat zowel Afghanen als Syriërs in hun thuisland sterk steunden op sociale relaties bij het uitbouwen van een loopbaan, terwijl ze het moeilijk vonden om hun weg te vinden in de sterk geformaliseerde en gereguleerde Oostenrijkse arbeidsmarkt; de strategieën die ze in hun thuisland hadden verworven (gebaseerd op relaties) bleken in Oostenrijk niet te werken, terwijl ze de 'spelregels' in Oostenrijk (met formele sollicitatieprocedures, verwachte specialisaties, ...) onvoldoende beheersten (Egenhofer-Rehart et al., 2018).

Uit exploratief onderzoek van Vandermeerschen e.a. (2018) over mentoring bij hooggeschoolde nieuwkomers bleek reeds dat mentoring naar werk kan bijdragen tot het opbouwen van informatiekapitaal. Het gaat dan onder meer om sollicitatieadvies en sectorspecifiek advies. De mentor legt onder meer uit hoe je het in België best aanpakt, waar je moet kijken voor vacatures in de sector, enzovoort.² Dit sectorspecifiek advies werd zelfs als de grootste meerwaarde omschreven door de respondenten. Deze stelden dat er een verschil is tussen hun ervaring in hun thuisland en hier, en de mentor hielp hen om hiermee om te gaan.

Een belangrijk element is daarnaast dat het niet alleen gaat om kennis *an sich*, maar dat dit ook moet leiden tot het feit dat migranten de juiste beslissingen kunnen nemen over hun huidige en toekomstige loopbaan. Het nemen van dergelijke beslissingen vereist dat men een goed zicht heeft op wat men wil bereiken en of men ook de juiste competenties heeft die aansluiten bij dit doel. Dit betekent dat men zal moeten bekijken welke vaardigheden en eigenschappen men al dan niet heeft (in de nieuwe context) en die verbinden aan de doelen die men wil realiseren. Dit wordt binnen de literatuur rond loopbanen door Kuipers (2003) 'kwaliteitenreflectie' genoemd. Zeker bij vluchtelingen of migranten is het zo dat gezien de nieuwe context waarin ze zich bevinden heroriëntatie soms nodig is, bijvoorbeeld omdat diploma's lager worden ingeschat, bepaalde competenties niet transfereerbaar zijn, er andere verwachtingen/jobinvulling zijn in een schijnbaar dezelfde job in vergelijking met het gastland, bepaalde jobs hier niet bestaan, ... en daarom reflectie noodzakelijk is. Dit moet uiteindelijk leiden tot een realistische doelen (en zelfbeeld) en zicht op competenties en vaardigheden die men moet bijspijkeren als men een bepaald jobdoel wil bereiken, etc.

Ook dit aspect vinden we terug in mentoring. Uit Vandermeerschen & De Cuyper (2018) blijkt onder meer dat in bepaalde projecten de mentor meehelpt om na te gaan wat een realistisch perspectief is door onder meer vaardigheden te verbinden aan de beoogde doelstellingen, de stappen te schetsen die nodig zijn om het beoogde doel te bereiken en te bekijken hoe de mentee zijn/haar kansen kan verbeteren, bijvoorbeeld door het volgen van de juiste opleiding. Ook hier bleek een sectorspecifieke insteek een meerwaarde. Een troef volgens de coaches bleek daarnaast ook dat men van een 'mede professional' sneller lijkt te aanvaarden dat bepaalde doelen niet (meer) mogelijk zijn.

2.1.4 Cultureel kapitaal

Het concept 'cultureel kapitaal' geïntroduceerd door Bourdieu (1986) is misschien de minst makkelijk te vatten vorm van menselijk kapitaal. Het begrip kan worden omschreven als '*het geheel aan waarden, normen en gebruiken die mensen delen en heeft betrekking op alle maatschappelijke domeinen*' (Geets, 2011: 49). Als we dit vertalen naar de context van de arbeidsmarkt, dan gaat dit om normen en waarden die van belang zijn op de arbeidsmarkt, zoals de culturele codes die rond sollicitatieprocedures bestaan, evenals culturele codes op de werkvloer. Dit type van kapitaal is belangrijk bij het vinden van een job, maar evenzeer en mogelijk nog in grotere mate als het om jobbehoud of integratie op de werkvloer gaat. Het gaat dan om normen en verwachtingen met betrekking tot ethiek, leiderschap, conflicten oplossen, communicatie met leidinggevenden en klanten, etc. (zie Lai, Shankar & Khalema, 2017). Deze normen en verwachtingen kunnen niet enkel verschillen naargelang de ontvangende samenleving, maar kunnen evenzeer verschillen naar sector, bedrijf en functie. Hoewel er raakvlakken zijn met 'informatiekapitaal', gaat het bij cultureel kapitaal eerder om onuitgesproken/impliciete regels en afspraken (zie o.m. Bauder, 2005; Van Ngo & Este, 2006) Specifiek kan het dan gaan om: hoe stel je je best op tijdens een sollicitatiegesprek? Wat is het juiste evenwicht tussen jezelf voldoende promoten en motivatie laten blijken enerzijds, en vermijden om opdringerig of arrogant over te komen

² Zo stelde een mentee bijvoorbeeld: 'Honestly, the most important thing was that it opened my eyes to the biggest companies where they could hire talent like me. He also told me what special point to mention in the interview, what to ask at the end, the range of salaries and the market for engineers. This is also important information.'

anderzijds? Wanneer kijk je iemand in de ogen? Ga je op de werkvloer in gesprek met je leidinggevende en neem je initiatief, of beperk je je tot het uitvoeren van een gegeven opdracht? Moet je het aangeven als je problemen ondervindt of als een opdracht niet duidelijk of onrealistisch is, of is het beter je plan te trekken en de situatie te aanvaarden? Etc.

Uit het exploratief onderzoek van Vandermeerschen en De Cuyper (2018) blijkt dat mentoring ook op het versterken van cultureel kapitaal inspeelt. Het gaat dan zowel om de sollicitatieprocedure zelf als om het geven van tips en tricks m.b.t. normen en verwachtingen op de (sectorale) werkvloer.

2.1.5 Taalkapitaal

Het contextspecifieke karakter van menselijk kapitaal stelt zich bijzonder scherp met betrekking tot taalkennis. Er is geen eenduidigheid over het exacte 'gewicht' van kennis van de taal van het gastland in het geheel van menselijk kapitaal, maar vaak komt dit als zeer belangrijk naar voor als het om arbeidsmarktparticipatie gaat (zie o.m. Chiswick & Miller, 2014; Cheung & Philipmore, 2014). Uit een onderzoek in Zwitserland – een land met vier nationale talen, en waar vluchtelingen aan een bepaald kanton worden toegewezen, zonder hierbij rekening houden met een eventuele (mis)match tussen de gesproken taal in het kanton en de talenkennis van de immigrant – komt naar voor dat wie toegewezen wordt aan een regio waarvan hij/zij de taal spreekt een significant hogere kans heeft om binnen een termijn van twee jaar een job te vinden (Auer, 2018). In het bijzonder in hoger gekwalificeerde jobs lijkt de kennis van de taal van (de regio of) het gastland een bepalende factor (Corluy, 2014). Het investeren in taaltraining wordt dan ook prominent als beleidsaanbeveling naar voor geschoven (Konl-Seidl & Bolits, 2016; OESO, 2014). Toch wijst onderzoek uit dat de realiteit niet zo eenvoudig is, en blijken taalopleidingen niet automatisch tot een betere arbeidsmarktintegratie te leiden (Gonzalez-Garibay & De Cuyper, 2013; De Cuyper & Vandermeerschen, 2016).

Als het om taalkennis gerelateerd aan de arbeidsmarkt gaat, is het belangrijk een onderscheid te maken tussen algemeen Nederlands, vakspecifiek en werkgerelateerd Nederlands (zie De Cuyper e.a., 2019). Werkgerelateerd Nederlands is Nederlands noodzakelijk om algemeen in een professionele context te functioneren (bv. mails schrijven, presenteren in het Nederlands, sollicitatiegesprekken voeren, ...), vakspecifiek Nederlands is dan Nederlands noodzakelijk en gerelateerd aan het werken in een specifieke sector of functie. (De Cuyper e.a., 2019).

De mate van beheersing van het Nederlands houdt verband met alle onderscheiden soorten kapitaal. In sommige functies verhoogt het mogelijks de productiviteit (economisch kapitaal), en/of het vergemakkelijkt sociale contacten (sociaal kapitaal). Mentoring kan bijdragen tot de beheersing van zowel algemeen Nederlands, 'werkgerelateerd' als 'vakspecifiek' Nederlands doordat het oefenkansen kan bieden aan de mentee. Voor bepaalde programma's zal dit een expliciete doelstelling zijn, voor anderen eerder een neveneffect. Uit Vandermeerschen & De Cuyper (2018) blijkt dat dit niet vaak als een expliciete doelstelling naar voor wordt geschoven, maar door de mentees wel vaak wordt gemeld als meerwaarde van mentoring.

2.1.6 Psychologisch kapitaal

In vergelijking met de andere vormen van kapitaal - economisch kapitaal, sociaal kapitaal, informatiekapitaal, cultureel kapitaal en taalkapitaal - is er binnen de literatuur weinig aandacht voor psychologisch kapitaal en al zeker niet als het om migranten gaat. Gezien bepaalde groepen migranten vaak traumatische ervaringen hebben, met verlies (bv van professionele identiteit) worden geconfronteerd, etc., is dit nochtans niet onbelangrijk. in de zoektocht naar werk (zie o.m. Pajic e.a., 2018).

Het concept van psychologisch kapitaal komt voornamelijk uit het domein van de positieve psychologie. Psychologisch kapitaal wordt er begrepen als de combinatie van zelfeffectiviteit ('self-efficacy'), hoop, optimisme en veerkracht ('resilience') (Newman e.a., 2014; Luthans & Youssef, 2004; Luthans, Youssef & Avolio, 2007).³ Terwijl economisch kapitaal volgens auteurs zoals Luthans e.a. (2007) samengevat kan worden als '*wat* je kent/kunt' en sociaal kapitaal gaat om '*wie* je kent', gaat psychologisch kapitaal om 'wie je bent' en 'wie je wordt'. Er kunnen vier componenten worden onderscheiden:

- zelfeffectiviteit (gebaseerd op de sociale-cognitieve theorie van Bandura, 1997) wordt beschreven als het vertrouwen om een taak met succes uit te voeren, of een doel te bereiken. Toegepast op deze context, met name de arbeidsmarktintegratie van migranten, zal iemand met een hoge zelfeffectiviteit er vertrouwen in hebben dat hij/zij in de toekomst (opnieuw) een job zal vinden, en dat hij/zij over de juiste skills en capaciteiten beschikt om goed te presteren in een nieuwe job (Lim & Loo, 2003, in Chen & Lim, 2012). Uit een meta-analyse van Kanfer et al. (2001) blijkt dat self-efficacy een hoge positieve correlatie heeft met werkzoekgedrag, het aantal jobaanbiedingen en een hoge negatieve correlatie met de duur van werkloosheid;
- de tweede component, met name hoop, is gebaseerd op het werk van Snyder e.a. (1991) en gaat erom dat je door middel van motivatie en vastberadenheid acties onderneemt om je doelen te bereiken en je ook mogelijkheden (of figuurlijke paden) ziet om een doel te bereiken. 'Hoop' omvat dus twee aspecten, met name 'agency' of 'goal-directed energy' (kort gezegd, 'ervoor gaan') enerzijds, en 'pathways', of het onderscheiden van wegen naar je doel anderzijds (Luthans e.a., 2007, verwijzend naar Snyder e.a., 1991). Vertaald naar de context van arbeidsmarktintegratie van nieuwkomers zal een 'hoopvol' individu gemotiveerd zijn om manieren te vinden om (opnieuw) tewerkstelling te vinden, en hierin energie investeren. Wie hoopvol is, behoudt ook een groter gevoel van controle over de situatie (Snyder e.a., 1991, in Lim e.a., 2016);
- de derde component, optimisme, verwijst vervolgens naar een positieve inschatting van de toekomst, en de neiging om positieve voorvallen aan zichzelf toe te schrijven, en negatieve voorvallen toe te schrijven aan andere, tijdelijke factoren. Of toegepast op deze context: een tegenvaller op de arbeidsmarkt zal door een optimistisch individu spontaan eerder aan factoren buiten zichzelf worden toegeschreven (conjunctuur, pech, interne kandidaat, ...) dan hier een eigen gebrek aan 'employability' uit te concluderen (Chen & Lim, 2012);
- veerkracht of 'resilience' tenslotte wordt hier opgevat als de capaciteit om te herstellen van tegenslagen en verder te gaan, en ondanks tegenslag de weg naar succes verder te zetten (Luthans et al., 2007). Onderzoek toont aan dat één van de meest negatieve effecten van een job verliezen is dat het de zelfwaarde aantast en dat ontslagen werknemers zichzelf zien als ongeschikt (Eliason & Storrie, 2006).

Het is belangrijk op te merken dat de rol van psychologisch kapitaal nog geen systematische plaats heeft verworven in de literatuur over de arbeidsmarktintegratie van anderstalige nieuwkomers. Een uitzondering vormt het onderzoek van Pajin en collega's (2018) waaruit blijkt dat Syrische vluchtelingen met een hoger psychologisch kapitaal ook met meer vertrouwen investeren in de zoektocht. Algemeen is er echter tot op heden weinig kennis over de specifieke uitdagingen en obstakels voor vluchtelingen en andere nieuwkomers op dit vlak. Op basis van de bredere literatuur over migratie, resettlement, en integratie, zien we echter enkele belangrijke aandachtspunten wat het psychologisch kapitaal van anderstalige nieuwkomers betreft, met name gelinkt aan acculturatiestress (zowel premigratie als postmigratiestress) (Borsch e.a., 2019; Philimore, 2011; Warfa e.a., 2012), als verlies gekoppeld aan migratie. Warfa en collega's (2012) tonen bijvoorbeeld aan hoe de identiteit van 'vluchteling' zijn – en de 'devaluatie' die hiermee gepaard gaat – een last is die heel wat vluchtelingen met zich mee dragen. Wie bijvoorbeeld een eigen zaak had, een job met aanzien, ... lijkt in het gastland vooral

³ De componenten van psychologisch kapitaal zoals hier omschreven zijn gekende begrippen die stevig verankerd in de psychologische literatuur Luthans en collega's (2004; 2007) brachten deze concepten samen in één 'construct', met name psychologisch kapitaal, en pasten dit toe op een werkgerelateerde context.

gereduceerd tot ‘vluchteling’. Zowel materieel als wat sociale status betreft, moeten heel wat anderstalige nieuwkomers een verlies incasseren. Factoren als ‘verlies’ en pre- en postmigratiestress kunnen een negatief effect hebben op het psychologisch kapitaal.

Samengevat blijkt uit het bovenstaande enerzijds dat psychologisch kapitaal een belangrijke troef is in de zoektocht naar werk, en anderzijds dat anderstalige nieuwkomers als gevolg van hun migratie met extra uitdagingen (risicofactoren) worden geconfronteerd. Kan mentoring dan een impact hebben op het psychologisch kapitaal, en zo ja, op welke manier? Uit exploratief onderzoek van Vandermeerschen & De Cuyper (2018) zijn er indicaties dat dit het geval is. Zo vermeldden mentees dat de mentor hen geholpen had om meer te ‘durven’, en hen (opnieuw) meer zelfvertrouwen gegeven had onder meer om te solliciteren (= zelfeffectiviteit), anderen benadrukken het motiverend karakter (‘het helpt om niet op te geven en thuis te zitten’; wat gerelateerd is aan de component hoop). Een andere meerwaarde die reeds bleek uit de praktijk – en ook door de professionele coaches werd aangehaald in bovengenoemd onderzoek – is dat men erkend wordt in de professionele identiteit (bijvoorbeeld dat je - in het geval van sectorspecifieke matching - als ingenieur kan spreken met iemand die dezelfde passie deelt en je ook ziet als ingenieur, niet enkel als vluchteling of nieuwkomer). Op basis van de literatuur verwachten we verder ook dat contacten met een mentor het psychologisch kapitaal van anderstalige werkzoekenden kan versterken door het bieden van sociale steun (wat een gekende beschermingsfactor is voor veerkracht, zie bijvoorbeeld Driessens & Van Regenmortel, 2006), en mogelijk ook postmigratiestress kan helpen verminderen (bijvoorbeeld door wegwijs te maken, en zo een gevoel van controle terug te geven, of door naar de juiste instanties door te verwijzen).

3 | Operationalisering vormen van kapitaal

In deze paragraaf operationaliseren we de centrale concepten die werden geschetst in het conceptuele kader. Het uitgangspunt is dat de stap naar werk bemoeilijkt wordt door een tekort aan ‘menselijk’ kapitaal. We onderscheiden daarbij zowel informatiekapitaal/loopbaancompetenties, sociaal kapitaal, cultureel kapitaal, taalkapitaal als psychologisch kapitaal. Mentoring kan via het verhogen van deze types kapitaal leiden tot een job (op niveau). Anders gesteld het verhogen van de verschillende vormen van kapitaal zijn de tussenliggende mechanismes om loopbaansucces (zowel objectief als subjectief) te bereiken. Het centrale verband dat we in eerste instantie willen onderzoeken is dan ook dit tussen mentoring en het verhogen van de verschillende vormen van kapitaal. Zoals we eerder al aangaven, richt niet elk mentoringprogramma zich op het realiseren van elk effect dus de doelstellingen van het mentoringprogramma zullen bijvoorbeeld mee bepalen welke effecten (mogelijk) zullen optreden.

Belangrijk is dat niet enkel de effecten an sich in rekening worden gebracht maar ook ‘mediërende’ factoren of factoren die verklaren waarom een effect zich al dan niet in mindere of meerdere mate voordoet. We onderscheiden twee types van mediërende variabelen namelijk variabelen op persoonsniveau en variabelen die gerelateerd zijn aan het mentoringprogramma zelf. Het voordeel van het meenemen van mediërende variabelen op persoons en organisatieniveau is dat ze voor verklaringen kunnen zorgen of meer bepaald de vraag kunnen beantwoorden: ‘wat werkt voor wie’. Onder meer gebaseerd op Bagnoli (2019) & Vandermeerschen & De Cuyper (2019) onderscheiden we volgende mediërende variabelen gerelateerd aan het mentoringprogramma:

- duur van het mentoringprogramma;
- frequentie of intensiteit van het programma;
- doel van het programma;
- matching criteria;
- profiel van de mentor;
- profiel van de mentee;
- de activiteiten die mentor en mentee verrichten;
- het al dan niet aanwezig zijn van een opleiding voor de mentoren;
- ondersteuning van de coach.

Op het vlak van profielvariabelen van de mentee nemen we de profielvariabelen mee op in het model die naar voor kwamen uit een uitgebreide literatuurstudie rond arbeidsmarktactivering van personen van buitenlandse herkomst (Vandermeerschen e.a., 2017). Meer specifiek zijn dit:

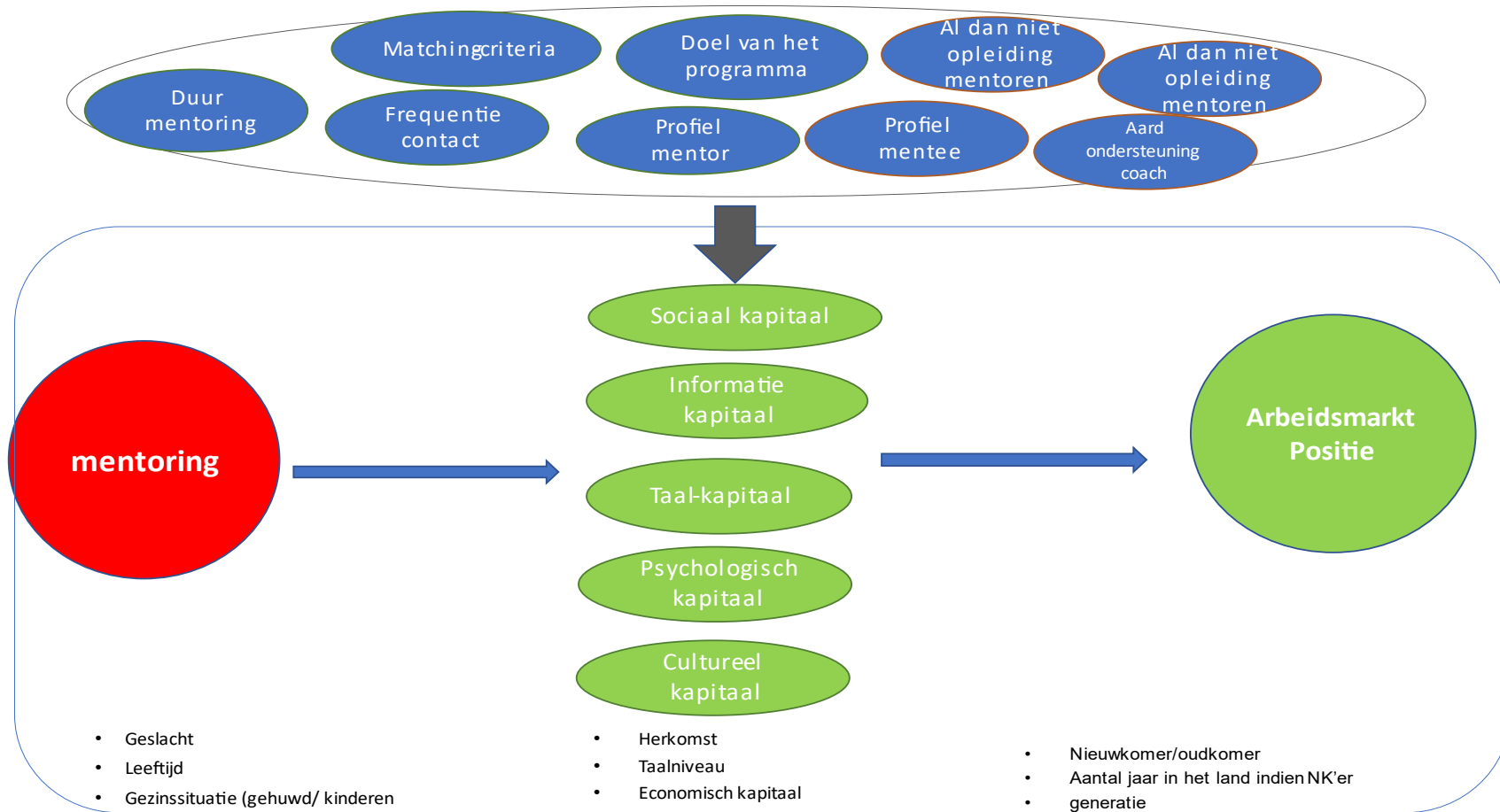
- geslacht;
- leeftijd;
- gezinssituatie;
- herkomst: Belg, EU, niet-EU;
- taalniveau;
- nieuwkomer/oudkomer;
- aantal jaren in het land indien nieuwkomer;
- generatie migrant: 1^e, 2^e, 3^e generatie;

- economisch kapitaal: diploma's (al dan niet erkend), werkervaring zowel in land van bestemming als van herkomst en opleidingscertificaten).

We gaan er dus van uit dat mentoring geen invloed zal hebben op het economisch kapitaal van de werkzoekende, we nemen dit echter wel mee als modererende variabele. Het volledige conceptuele model kan in figuur 3.1 worden teruggevonden.

In wat volgt zullen we per type kapitaal de verschillende subdimensies en indicatoren ophelsten. Belangrijk is nog eens te herhalen dat niet elke dimensie of indicator van toepassing zal zijn op elk mentoringprogramma. Ook de wijze waarop de effecten uiteindelijk worden gemeten zal afhankelijk zijn van onder meer de doelgroep (taalniveau, scholingsgraad, ...), de beschikbare data (is het bv. mogelijk een controlegroep samen te stellen) en de (financiële) mogelijkheden van de evaluator. De uiteindelijke methode zal op maat van het programma moeten worden bepaald. In het overzicht zijn een aantal voorbeeldvragen opgenomen. Deze voorbeeldvragen zijn geënt op de meest eenvoudige (maar ook methodologisch minst sterke) wijze van het meten van effecten, namelijk een nameting waarin bij de mentee naar mogelijke effecten wordt gevraagd. Indien voor een voor- en nameting wordt geopteerd zullen deze vragen moeten aangepast worden.

Figuur 3.1 Conceptueel kader effectiviteit mentoring naar werk



3.1.1 Sociaal kapitaal

| Sociaal kapitaal | Indicator | Meetmethode | Voorbeeldvragen |
|--|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Groter professioneel netwerk (<u>kwantiteit</u>) • ‘<u>Kwaliteit</u>’ van de professionele contacten: | <p>Aantal nieuwe professionele contacten via mentoring</p> <p>Dit kan gemeten worden via een aantal <u>indicatoren</u> (zie hieronder) en/of via een <u>algemene vraag</u> naar de meerwaarde van het professionele netwerk dat men heeft leren kennen door de mentor.</p> <p>Indicatoren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professionele contacten die zich als referentie hebben opgegeven voor een job of stage; • Professionele contacten die rechtstreeks contacten hebben gelegd met werkgevers; • Via professionele contacten toegang verkregen tot een job of stage; • Via professioneel netwerk specifieke info verkregen over functies, bedrijven, sectoren; • Via professioneel netwerk zicht verkregen op (verborgen) vacatures. | <p>Survey mentees</p> <p>Survey mentees</p> <p>Survey mentees</p> <p>Deze vragen kunnen én voor de mentor worden gesteld én voor de personen die de mentee via de mentor leerde kennen.</p> | <p>Heeft u via de mentor personen leren kennen die nuttig kunnen zijn bij het zoeken van een job/het uitbouwen van uw loopbaan (ja/nee). Kan u aangeven om hoeveel personen dit ongeveer gaat? (cijfer invullen).</p> <p><u>Algemene vraag (gevalideerd)</u></p> <p>Hoe nuttig denkt u dat de mensen die u leerde kennen via de mentor (zouden) zijn wanneer u ... informatie nodig zou hebben over mogelijke jobs? ... hulp nodig zou hebben bij het vinden van betaald werk? (schaal van 1 tot 5 met 1=niet zo nuttig en 5: heel nuttig).</p> <p><u>Subvragen</u> (eigen formulering)</p> <p>Mijn mentor/personen die ik leerde kennen via de mentor hebben zich opgegeven als referentie voor een job of stage.</p> <p>Mijn mentor/personen die ik leerde kennen via de mentor hebben me geïntroduceerd bij potentiële werkgevers.</p> <p>Door mijn mentor/personen die ik leerde kennen via de mentor werd ik uitgenodigd op een sollicitatiegesprek.</p> <p>Mijn mentor/personen die ik leerde kennen via de mentor hebben me aan een job of stage geholpen.</p> <p>Mijn mentor/personen die ik leerde kennen hebben me nuttige informatie gegeven over de job die ik wil/de sector waarin ik wil werken.</p> <p>Mijn mentor/personen die ik leerde kennen via de mentor hebben me vacatures gestuurd voor de functie/job die ik wil.</p> |

3.1.2 Taalkapitaal

| Taalkapitaal | Indicator | Meetmethode | Voorbeeldvragen |
|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Algemeen Nederlands | De mate waarin het algemeen Nederlands verbeterd is door mentoring. | Survey (subjectieve inschatting) of objectieve testing | In welke mate is uw Nederlands in het algemeen verbeterd door mentoring? (schaal van 1 tot 5, waarbij 1 helemaal niet en 5= in zeer hoge mate) (eigen vraagstelling) |
| <ul style="list-style-type: none"> Werkgerelateerd Nederlands | De mate waarin het werkgerelateerd Nederlands verbeterd is door mentoring. Een indicator is het beschikken over woordenschat om te solliciteren. | Survey (subjectieve inschatting) of objectieve testing | In welke mate heeft mentoring u geholpen om Nederlandse woordenschat te verwerven die u nodig heeft om te solliciteren (schaal van 1 tot 5, waarbij 1 helemaal niet en 5= in zeer hoge mate) (eigen vraagstelling) Voelt u zich door mentoring beter in staat om in het Nederlands te solliciteren? |
| <ul style="list-style-type: none"> Vakspecifiek Nederlands | De mate waarin het vakspecifieke Nederlands verbeterd is door mentoring. | Survey (subjectieve inschatting) of objectieve testing | In welke mate heeft mentoring u geholpen om Nederlandse woordenschat te verwerven die u nodig heeft voor het uitvoeren van uw job/de job die u beoogt. (schaal van 1 tot 5, waarbij 1 helemaal niet en 5= in zeer hoge mate) (eigen vraagstelling) |
| <ul style="list-style-type: none"> Algemeen, werkgerelateerd, vakspecifiek | Algemene indicator | Survey | Voelt u zich door mentoring beter in staat om in een Nederlandstalige omgeving te werken? (schaal van 1 tot 5, waarbij 1 helemaal niet en 5= in zeer hoge mate) (eigen vraagstelling) |
| <ul style="list-style-type: none"> Spreekdurf (ook bij psychologisch kapitaal) | De mate waarin men het zelfvertrouwen heeft om Nederlands te spreken (in een professionele context). | Survey (subjectieve inschatting) | Heeft u door mentoring meer vertrouwen gekregen om Nederlands te spreken |

3.1.3 Informatiekapitaal & loopbaancompetenties

| Informatiekapitaal | Indicator | Meetmethode | Voorbeeldvragen |
|----------------------|---|---|--|
| 'Informatiekapitaal' | <p>Meer inzicht in het sollicitatieproces (sectoraal, functiespecifiek)</p> <p>Meer inzicht in sectorale/functiegerichte verwachtingen en arbeidsmarkt</p> <p>Meer inzicht in begeleidingsaanbod en werkzoekkanalen i.f.v. jobdoelwit (sectoraal, functiegericht)</p> | <p>Survey bij mentees</p> <p>Survey bij mentees</p> <p>Survey bij mentees</p> | <p>Volgende (deels gevalideerde) vragenbatterij kunnen gebruikt worden.</p> <p>Door mentoring</p> <ul style="list-style-type: none"> - weet ik waar ik vacatures kan vinden voor de job die ik beoog; - weet ik hoe ik een goed CV moet schrijven; - weet ik beter voor welke job ik wil solliciteren en voor welke niet; - weet ik hoe ik een goede motivatiebrief moet opstellen; - weet ik wie mij kan helpen bij het vinden van een job; - weet ik beter hoe ik een sollicitatiegesprek moet voeren; - beter hoe ik werkgevers moet overtuigen om me aan te werven; - heb ik een goed zicht op vragen die in een sollicitatieinterview worden gesteld. <p>(1. helemaal mee oneens tot 5. helemaal mee eens)</p> <p>Door mentoring ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - heb ik een beter zicht op de arbeidsvoorwaarden (zoals het wat ik kan verdienen, werktijden, aantal vakantiedagen) voor de job die ik beoog; - heb ik beter zicht op wat bepaalde jobs inhouden in België en in welke mate ze verschillen van deze in mijn land van herkomst; - heb ik een beter zicht op de functies en jobs die er zijn in de sector van mijn voorkeur; - heb ik een beter zicht op wat de mogelijkheden voor mij zijn op de arbeidsmarkt; - heb ik een beter zicht op gewoonten m.b.t. werk in België en de mate waarin ze verschillen van deze in mijn land van herkomst; - heb ik een beter zicht bij welke bedrijven ik moet solliciteren; - heb ik een beter zicht op wat de verwachtingen zijn voor een bepaalde job/functie in België. <p>(1. helemaal mee oneens - 5. helemaal mee eens)</p> |

| Informatiekapitaal | Indicator | Meetmethode | Voorbeeldvragen |
|-------------------------------|--|--|--|
| <p>'Loopbaancompetenties'</p> | <p>Inzicht in waarde van eigen diploma/competenties in Vlaanderen.</p> <p>Inzicht in welke vaardigheden noodzakelijk zijn om doelen te bereiken en hoe ze te bereiken</p> <p>Realistisch beeld van mogelijkheden en loopbaan</p> | <p>Survey bij mentees</p> <p>Survey bij mentees</p> <p>Survey bij mentees en/of bij mentoren</p> | <p>Gevalideerde batterij;⁴</p> <p>Door mentoring heb ik een beter zicht</p> <ul style="list-style-type: none"> - voor welke functies en jobs ik in aanmerking kom; - in welke bedrijven en organisaties ik zou kunnen gaan werken; - op de kanalen waarop ik beroep kan doen om een job te zoeken; - aan wie ik kan vragen om mij te helpen werk te vinden; - op hoe ik een cv en sollicitatiebrief moet schrijven; - op hoe ik een sollicitatiegesprek moet voorbereiden; - op hoe ik werkgevers moest overtuigen van mijn kwaliteiten. <p>(1. Helemaal mee oneens - 5. Helemaal mee eens)</p> <p>Door de mentoring kan ik beter inschatten of mijn Nederlands voldoende is voor de functie die ik beoog</p> <p>Door de mentoring heb ik meer inzicht in welke vereisten er zijn voor de job die ik beoog en de mate waarin ze overeenkomen met mijn kennis, competenties en diploma's</p> <p>Door de mentoring kan ik beter inschatten welke competenties ik nog moet verbeteren/welke opleiding ik nodig heb voor de functie ik beoog</p> <p>Door mentoring weet ik beter welke stappen ik moet zetten als ik mijn competenties wil verbeteren.</p> <p>Door mentoring heb ik een beter zicht op wat welke jobs voor mij mogelijk zijn en welke niet</p> |

4 De Rick ea (2014)

3.1.4 Cultureel kapitaal

| Cultureel kapitaal | Indicator | Meetmethode | Voorbeeldvragen |
|--------------------|--|--|--|
| | Inzicht in impliciete regels en normen m.b.t. het sollicitatieproces Inzicht in impliciete regels en normen op de werkvloer | Survey Zie informatiekapitaal Survey | Door mentoring heb ik meer inzicht in: <ul style="list-style-type: none">- hoe ik best kan omgaan met collega's op de werkvloer;- hoe ik best kan samenwerken met leidinggevenden;- welke verwachtingen er leven voor mij als manager (indien van toepassing);- wat regels en gewoonten zijn op de werkvloer. |

3.1.5 Psychologisch kapitaal⁵

| Psychologisch kapitaal | Indicator | Meetmethode | Voorbeeldvragen |
|------------------------|--|-------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Zelfeffectiviteit ('self-efficacy') | Survey | <p>Door mentoring heb ik meer vertrouwen gekregen in mijn mogelijkheden en capaciteiten op de arbeidsmarkt.</p> <p>Door mentoring heb ik meer vertrouwen dat ik wel een job zal vinden die bij me past.</p> <p>Door mentoring solliciteer ik met meer vertrouwen.</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Hoop | Survey | <p>Door mentoring ben ik meer vastberaden om mijn doel op vlak van werk te bereiken.</p> <p>Door mentoring ga ik nog harder/met meer energie voor mijn doel op vlak van werk.</p> <p>Door mentoring zie ik meer alternatieven en oplossingen als ik obstakels tegenkom op mijn weg naar een gepaste job.</p> <p>Door mentoring kan ik gemakkelijker manieren en oplossingen bedenken om toch door te gaan als ik moeilijkheden tegenkom in mijn weg naar een gepaste job.</p> <p>Door mentoring heb ik meer het gevoel controle te hebben over mijn toekomst op de arbeidsmarkt.</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Optimisme | Survey | <p>Door mentoring ben ik optimistischer gestemd over mijn toekomst op vlak van werk: ik ga er nu meer van uit dat het wel goed komt.</p> <p>Mentoring helpt me om ervan uit te gaan dat er wel positieve zaken zullen gebeuren in mijn zoektocht naar werk, ook al is het soms moeilijk.</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Veerkracht | Survey | <p>Door mentoring kan ik nog meer blijven doorzetten als ik niet meteen werk vind.</p> <p>Door mentoring voel ik me beter gewapend om om te gaan met tegenslag in mijn zoektocht naar werk.</p> <p>Als ik stressvolle of moeilijke zaken tegenkom in mijn zoektocht naar werk kan ik mij er door mentoring makkelijker overheen zetten.</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Beschermende factoren: sociale steun | Survey | <p>Ik voel mij gesteund door mijn mentor en dat maakt mij sterker in mijn zoektocht naar werk.</p> |

⁵ De vragen zijn geïnspireerd op Luthans e.a. 2007 en Chen & Lim, 2012, maar aangepast aan de context van mentoring.

3.1.6 Afhankelijke variabele: tewerkstelling

| Dimensies | Indicator | Meetmethode | Voorbeeldvraag |
|--|---|--|---|
| Tewerkstelling | Al dan niet tewerkgesteld op meetmoment 'x'. x is dan een periode na het beëindigen van de mentoring. Dit kunnen ook meerdere meetmomenten zijn bv 3,6 en 12 maand na het beëindigen van de mentoring. | Survey Administratieve data hebben de voorkeur boven zelfrapportage. | N.v.t. |
| Duurzame tewerkstelling | Aantal maanden gewerkt in een welbepaalde periode. Aantal kwartalen gewerkt in een welbepaalde periode | VDAB – dimona KSZ Survey VDAB – dimona KSZ Survey Administratieve data hebben de voorkeur boven zelfrapportage | |
| Kwaliteit van de tewerkstelling | Type contract: interim, bepaalde, onbepaalde duur Loonklasse Al dan niet werk op niveau Al dan niet werk binnen domein van diploma Tevredenheid over de job | Dimona/KSZ of survey Dimona/KSZ/VDAB of survey Survey Survey Survey | Uw eerste job na mentoring was voornamelijk: 1. beneden mijn studieniveau; 2. volgens mijn studieniveau; 3. boven mijn studieniveau. In welke mate paste uw eerste job die u na mentoring vond inhoudelijk bij het hoogste diploma die u bezit? (helemaal, enigszins, helemaal niet). Hoe tevreden bent u/was u met uw eerste job na mentoring? (zeer ontevreden, tamelijk ontevreden, noch tevreden/noch ontevreden, tamelijk tevreden, zeer tevreden) |
| Gepercipieerde effectiviteit mentoring | Vragen of mentoring al dan niet heeft bijgedragen tot het vinden van een job | | In welke mate heeft mentoring je geholpen bij het vinden van je huidige job. (helemaal niet, weinig, niet veel/niet weinig, veel, heel veel) |

4 | Tot slot

De ontwikkeling van ‘mentoring-naar-werk in Vlaanderen, België maar ook op Europees vlak, staat voor en keerpunt. Enerzijds is duidelijk dat mentoring intrinsiek heel wat potentieel heeft, doordat het focust op meer dan ‘economisch kapitaal’, op verschillende terreinen tegelijk werkt (sociaal, cultureel, taal, ...), en zich bovendien ook richt op de bredere samenleving. Anderzijds zijn deze beloftes nog niet empirisch hardgemaakt en is ook nog niet duidelijk wat werkt voor wie. Daarom is het van belang om de kennis over mentoring te verfijnen en systematiseren. Belangrijk in dit opzicht is onder meer dat de effectiviteit van het instrument worden aangetoond. Via deze paper deden we een aanzet in deze richting door de domeinen te omschrijven waarop mentoring-naar-werk potentieel zijn meerwaarde kan aantonen en daaraan ook indicatoren te koppelen. In dit opzicht is deze nota geen eindpunt, maar een vertrekpunt voor overheden, mentoringorganisaties en onderzoekers om de effectiviteit van het instrument aan te tonen.

Referenties

- Auer, D. (2018). Language roulette – the effect of random placement on refugees' labour market integration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(3), 341-362.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- Bakker, L., Dagevos, J., & Engbersen, G. (2014). The importance of resources and security in the socio-economic integration of refugees. A study on the impact of length of stay in asylum accommodation residence status on socio-economic integration for the four largest refugee groups in the Netherlands. *International Migration & Integration*, 15, 431-448.
- Becker, G. (1964). *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special references to education*. New York: Columbia University Press.
- Bilgili, Ö, Huddleston, T., & Joki, A-L (2015). The dynamics between integration policies and outcomes: a synthesis of the literature. Paper published in the framework of the project 'Integration policies: who benefits? The development and use of indicators in integration debates'.
- Borsch, A., de Montgomery, C.M., Gauffin, K? Eide, K., Heikkilä, E., & Smith Jervelund, S. (2019). Health, education and employment outcomes in young refugees in the Nordic countries: a systematic review. *Scandinavian Journal of Public Health*, 47, 735-747.
- Brücker, H., Glitz, A., Lerche, A., & Romiti, A. (2018). *Occupational recognition and immigrant labour market outcomes*. No. 1818. Centre for Research and Analysis of Migration (CReAM), Department of Economics, University College London, 2018.
- Brydsten, A., Rostila, M., & Dunlavy, A. (2019). Social integration and mental health: a decomposition approach to mental health inequalities between the foreign-born and native-born in Sweden. *International Journal for Equity in Health*, 18, 48-59.
- Chakkar, S. (2018). *The role of credential recognition policy in the over-qualification among refugees: a qualitative policy process evaluation*. (Master thesis).
- Chakkar, S. & De Cuyper, P. (2019). *De gepercipieerde waarde van diploma-erkenning op de arbeidsmarkt. Een analyse vanuit een werkgevers- en aanvragersperspectief*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Chen, D., & Lim, V. (2012). Strength in adversity: the influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 811-839.
- Cheung, S.I. & Phillipmore, Y. (2014). Refugees, social capital, and labour market integration in the UK. *Sociology*, 48(3), 518-536.
- Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (2009). The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review*, 28(2), 162-169.
- Codell, J., Hill, R., Woltz, D., & Gore, P. (2011). Predicting meaningful employment for refugees: the influence of personal characteristics and developmental factors on employment status and hourly wages. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 33, 216-224.
- Constant, A., & Massey, D. (2005). Labour market segmentation and the earnings of German guestworkers. *Population Research and Policy Review*, 24, 489-512.
- De Cuyper, Peter; De Rick, Katleen; Gonzalez Garibay, Montserrat; 2012. *Persoonlijke ontwikkelingsplannen: concept en implementatie. Lessen uit wetenschap en praktijk*. Publisher: HIVA-KU Leuven; Leuven.
- De Cuyper, P; De Rick, K.; Vandermeerschen, H.; Reidsma, M.; Vermeersch, L. (2019). *@level2work: naar een job op niveau voor hoogopgeleide anderstalige nieuwkomers. Lessen uit de AMIF proeftuinen*. Leuven, HIVA-KU Leuven.

- De Cuyper, P.; Vandermeersch, H.; Purkayastha, D.; (2019). Migrant mentoring to work: defining an old-but-innovative instrument. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*; 2019; Vol. 17; issue 2; pp. 108–121.
- De Rick K., Van Dooren G., Groenez S., De Cuyper P. (2014). Geen werk na een opleiding voor een knelpuntberoep?. *Slinger*, 19 (4), 17-19. (professional oriented).
- Delaporte, I., & Piracha, M. (2018). Integration of humanitarian migrants into the host country labour market: evidence from Australia. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(15), 2480-2505.
- Djait, F. (2015). Herkomstmonitor 2015. *Arbeidsmarktpositie van personen met een buitenlandse herkomst op basis van administratieve gegevens*. Vlaamse overheid, Departement Werk & Sociale Economie.
- Driessens, K., & Van Regenmortel, T. (2006). *Bind-kracht in armoede. Leefwereld en hulpverlening*. Leuven: Lannoo Campus.
- Eggenhofer-Rehart, P., Latzke, M., Pernkopf, K., Zellhofer, D., Mayrhofer, W., & Steyrer, J. (2018). Refugees' career capital welcome? Afghan and Syrian refugee job seekers in Austria. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 31-45.
- Friedberg, R.M. (2000). You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital. *Journal of Labour Economics*, 18(2), 221-250.
- Geets, J. (2011). De arbeidsmarktpositie van hooggeschoolde immigranten met bijzondere aandacht voor 'overkwalificatie': resultaten op basis van een survey: Universiteit Antwerpen. Universiteit Hasselt, Steunpunt Gelijkekansenbeleid.
- Georgiou, K., & Nikolaou, I. (2019). The influence and development of psychological capital in the job search context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 391-409.
- Gericke, D., Burmeister, A., Löwe, J., Deller, J., & Pundt, L. (2018). How do refugees use their social capital for successful labor market integration? An exploratory analysis in Germany. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 46-61.
- González Garibay, M., & De Cuyper, P. (2013). *The evaluation of integration policies across the OECD: a review*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Granovetter, M.S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Hebbani, A., & Colic-Peisker, V. (2012). Communicating one's way to employment: a case study of African settlers in Brisbane, Australia. *Journal of Intercultural Studies*, 33(5), 529-547.
- Hooper, K., Vicenza Desiderio, M., & Salant, B. (2017). Improving the labour market integration of migrants and refugees. Empowering cities through better use of EU instruments. Brussels: Migration Policy Institute Europe.
- Jibeen, T., & Khalid, R. (2010). Development and preliminary validation of multidimensional acculturative stress scale for Pakistani immigrants in Toronto, Canada. *International Journal of Intercultural Relations*, 34(3), 233-243.
- Joon, P. A., & Nekby, L. (2012). *Intensive coaching of new immigrants: an evaluation based on random program assignment*. *Scandinavian Journal of Economics*, 114(2), 575-600.
- Kanas, A. & van Tubergen, F. (2009). The impact of origin and host country schooling on the economic performance of immigrants. *Social Forces*, 88(2), 893-915.
- Kanfer, R., Wanberg, C., & Kantrowitz, T. (2001). Job search and employment: a personality-motivational analysis and meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Khawaja, N., Hebbani, A., Gallois, C., & MacKinnon, M. (2019). Predictors of employment status: a study of former refugees in Australia. *Australian Psychologist*, 54, 427-437.
- Kalter, F. & Kogan, I. (2014). Migrant networks and labor market integration of immigrants from the Former Soviet Union in Germany. *Social Forces*, 92(4), 1435-1455.
- Kuijpers M. (2006), 'Career Competencies for the Modern Career', *Journal of Career Development*, vol. 32, n° 4, p. 303-319, doi:10.1177/0894845305283006.
- Kogan, I., Kalter, F., Liebau, E., & Cohen, Y. (2011). Individual resources and structural constraints in immigrants' labour market integration. In: M. Wingens, M. Windzio, H. de Valk, & C. Aybek (eds.). *A life-course*

- perspective on migration and integration*. (pp. 75-100). Dordrecht: Springer Martiniello, M. (2010). *Nieuwe migraties en nieuwe migranten in België*. Academia Press.
- Konle-Seidl, R. and Bolits, G. (2016) *Labour market integration of refugees: strategies and good practices*. Policy department A: economic and scientific policy, directorate general for internal policies, European Parliament. Available at: [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU\(2016\)5789560](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU(2016)5789560)
- Lamba, N.K. (2003). The employment experiences of Canadian Refugees: measuring the impact of human and social capital on quality of employment. *Canadian Review of Sociology*, 40(1), 45-64.
- Lancee, B. (2010). The economic returns of immigrants' bonding and bridging social capital: the case of the Netherlands. *International Migration Review*, 44(1), 202-226.
- Lapkin, S., & Fernandez, R. (2018). Confirmatory factor analysis and psychometric properties of the multidimensional acculturative stress scale. *Australian Psychologist*, 53, 339-344.
- Lim, V., & Loo, G. (2003). Effects of parental job insecurity and parenting behaviors on youth's self-efficacy and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 86-98.
- Luthans, F., Avey, J., & Patera, J. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7, 209-221.
- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income. *Journal of political economy*, 66, 281-302.
- Newman, A., Ubcasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: a review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 120-138.
- Obschonka, M., Hahn, E., & ul Habib Bajwa, N. (2018). Personal agency in newly arrived refugees: the role of personality, entrepreneurial cognitions and intentions, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 173-184.
- Pajic, S., Ulceluse, M., Kismihok, G., Mol, S., den Hartog, D. (2018). *Antecedents of job search self-efficacy of Syrian refugees in Greece and the Netherlands*. *Journal of Vocational behavior*, 159-172.
- Phillimore, J. (2011). Refugees, acculturation strategies, stress and integration. *Journal of Social Policy*, 40(3), 575-593.
- Putnam, R.D. (2000). *Bowling alone: the collapse and revival of American community*. New York: Simon and Schuster.
- Rettab B. (1995), *Economic performance of the immigrant workforce: a case study of Moroccans in the Netherlands = Economische prestaties van immigranten: een studie over Marokkanen in Nederland/Thesis (doctoral)*—Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Reyneri, E., & Fullin, G. (2011). Labour market penalties of new immigrants in new and old receiving West-European countries. *International Migration*, 49(1), 31-58.
- Sayed, N. (2020). Social capital and the labour market integration experiences of Afghan refugees in the Netherlands. *Migration and Development*, DOI:10.1080/21632324.2020.1806603.
- Snyder, C., Irving, L., & Anderson, J. (1991). Hope and health: measuring the will and the ways. In: C. Snyder & D. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology*. (pp285-305). Elmsford, New York: Pergamon.
- Tip, L., Brown, R., Morrice, L., Collyer, M., & Easterbrook, M. (2020). Believing is achieving: a longitudinal study of self-efficacy and positive affect in resettled refugees. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(15), 3174-3190.
- Sweetman, A., McDonald, J. T., & Hawthorne, L. (2015). *Occupational regulation and foreign qualification recognition: an overview*. *Canadian Public Policy*, 41(Supplement 1), S1-S13.
- Valtonen, K. (2001). Cracking monopoly: immigrants and employment in Finland. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 27: 3, 421, 438.

- Vandermeerschen, H., & De Cuyper, P. (2018). *Mentoring naar werk voor hooggeschoolde anderstalige nieuwkomers. Een analyse van knelpunten, successen en opportuniteiten*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Vandermeerschen, H.; De Cuyper, P.; De Blander, R.; Groenez, S. (2017). *Kritische succesfactoren in het activeringsbeleid naar mensen met een buitenlandse herkomst*. Leuven. HIVA-KU Leuven.
- Van Ngo, H., Este, D. Professional re-entry for foreign-trained immigrants. *Int. Migration & Integration* **7**, 27–50 (2006). <https://doi.org/10.1007/s12134-006-1001-5>
- Warfa, N., Curtis, S., Watters, C., Carswell, K., Ingleby, D., & Bhui, K. (2012). Migration experiences, employment status and psychological distress among Somali immigrants: a mixed-method international study. *BMC Public Health*, 12,749-762.
- Wood, N., Charlwood, G., Zecchin, C., Hansen, V., Douglas, M., & Pit, S. (2019). Qualitative exploration of the impact of employment and volunteering upon the health and wellbeing of African refugees settled in regional Australia: a refugee perspective. *BMC Public Health*, 143-157.
- Yoon, H., Bailey, N., Amundson, N., & Niles, S. (2019). The effect of a career development programme based on the Hope-Action Theory: hope to work for refugees in British Columbia. *British Journal of Guidance & Counseling*, 47(1), 6-19.