

# Mentorprojecten en de lokale jeugdzorg

Tips voor managers en bestuurders  
van mentorprojecten

Marian van der Klein  
Judith Schöne



**Dé grote meerwaarde van mentoring is dat mentoren denken in de kracht en de kansen van jongeren: met elkaar proberen die kansen te vergroten door gewoon contact. Mentoring is geen therapie, mentoring is geen hulpverlening, mentoring is geen maatschappelijk werk. Maar mentoring kan wél iets betekenen in de lokale jeugdzorg.**

Vanaf 2015 verandert er veel op lokaal niveau: jeugdzorg wordt door de gemeenten georganiseerd. Scholen moeten open staan voor kinderen met beperkingen en er komen wijkteams. Ondersteuning dichtbij huis, een positief opvoedklimaat en de pedagogische civil society zijn populair in het nieuwe beleid. In de jeugdhulpverlening worden eigen kracht, de inzet van vrijwilligers en het informele netwerk rond gezinnen steeds belangrijker. Daar liggen mogelijkheden voor mentorprojecten: kansen om samen te werken, kansen om meer lokale bekendheid te krijgen, kansen om het mooie mentorwerk onder de aandacht te brengen, kansen om meer jongeren te helpen.

Mentoring past bij een positieve jeugdzorg dichtbij huis die uitgaat van eigen kracht. Als manager of bestuurder van een mentorproject heeft u misschien al belangstelling van buiten ondervonden? Misschien wilt u zelf stappen ondernemen om de aansluiting te maken? In deze folder geeft het Verwey-Jonker Instituut tips die de relatie tussen mentorprojecten en de nieuwe lokale jeugdzorg op weg helpen. De tips zijn tot stand gekomen na gesprekken met de Masters in Mentoring van het Oranje Fonds en interviews met sleutelfiguren bij jeugdzorgorganisaties en ambtenaren.

Als u advies wilt bij de toepassing van de tips in de praktijk, benader dan een master in mentoring:  
[www.oranjefonds.nl/deelnemers-masters-mentoring](http://www.oranjefonds.nl/deelnemers-masters-mentoring)

tip 1

## Kies bewust je eigen context en werkdomein

Stap bewust het nieuwe domein van de jeugdzorg binnen. Overhaast het niet. Bedenk hoeveel tijd en zin jullie mentorproject heeft om de nieuwe wereld te verkennen. Kan het project de huidige hoeveelheid koppelingen net aan of is er ruimte voor uitbreiding? Zijn management en mentoren toe aan een nieuwe uitdaging? Wil je een nieuwe doelgroep of nieuwe werkwijze uitproberen? Buiten de scholen waar jullie nu mee samenwerken? Kies bewust voor eventuele uitbreiding. Kies bewust het domein en de doelgroep waarvoor je werkzaam wilt zijn. Een samenwerking met jeugdzorg zal tijd kosten. Het heeft alleen zin om er aan te beginnen als het mentorproject er energie en menskracht voor uittrekt.

## Open voor samenwerking? Netwerken!

Staan jullie open voor samenwerking met de gemeente of jeugdhulpverlening? Verdiep je dan in de logica van een positief opvoedklimaat, de preventie en aanpak van problemen en het juridisch en klinisch ingrijpen rond jeugd en gezin (zie de interventiepiramide verderop). In welke laag van de piramide willen jullie een rol spelen? Als je dat weet, maak je dan bekend bij de lokale hoofdrolspelers! Geef als bestuur of coördinator presentaties over het belang van mentoring, voer netwerkgesprekken, vraag ‘ambassadeurs’ (om je pr te doen). Neem mentoren en mentees mee die enthousiast kunnen vertellen. Natuurlijk is het belangrijk om op de sociale kaart van de gemeente te staan, maar directe contacten werken beter: bekend maakt bemind. Is er een netwerk rond jeugd in de buurt, sluit je aan. Zo profiteert een ieder van elkaars expertise en het kan handig zijn bij subsidieverzoeken.

## Ga je actief of passief op zoek naar partners?

Bedenk of je actief of passief op zoek gaat naar partners om mee samen te werken. Het is verstandig om zelf actief op zoek te gaan, als je daar goede redenen voor hebt. Je signaleert bijvoorbeeld een vergeten groep of je vrijwilligers willen graag buiten het onderwijs werken. Maak dan wel iemand vrij voor de taak: schep de zoektocht naar samenwerking niet zomaar boven op de werkzaamheden van de coördinator die de koppelingen tussen mentoren en mentees doet. Je kunt ook wachten tot anderen jou benaderen, maar ook dan is het zaak iemand aan te wijzen die deze potentiële relaties goed beheert. Dat kan een vrijwilliger zijn of een betaalde kracht.

### Interventiepiramide rond gezin, jeugd, ouder/opvoeder



## Jeugdbeleid in de gemeente: ambtenaren en wijkteams zijn belangrijk

tip 4

Bekendheid bij de gemeente en gemeenteambtenaren is erg belangrijk voor mentorprojecten die willen aansluiten bij de lokale jeugdzorg. Grote en bekende partijen krijgen vaak voorrang bij gemeenten. Maak dus als coördinator of bestuur van het mentorproject een afspraak met een ambtenaar of zorg dat je dit via een grote jeugdzorgspeler doet. Gemeenten zijn bezig met 'welzijn nieuwe stijl' waarin eigen kracht en eigen netwerk van burgers een belangrijke rol spelen. Mentoring sluit daarop aan. Het is aan jullie om duidelijk te maken hoe: het belang van vrijwilligers en rolmodellen voor bepaalde doelgroepen is groot. Haak in het gesprek aan bij de thema's waar de gemeente mee bezig is: de transities in jeugdzorg en van Awbz naar Wmo, de implementatie van de sociale wijkteams. De professionals in deze teams moeten jullie mentorproject weten te vinden: allereerst voor doorverwijzing en toeleiding van jongeren, maar meer samenwerking is natuurlijk ook mogelijk. Bedenk met de ambtenaar wat nodig is voor jongeren in de lokale context.

## Heb je een organisatie op het oog? Verken elkaars kernwaarden

tip 5

Wees je bewust: elke organisatie heeft z'n eigen stijl en waarden. In jeugdzorg en jeugd-welzijn werken veel pedagogen, maatschappelijk werkers en hulpverleners. Bij wie in jeugdzorg of jeugd-welzijn past mentoring het beste? En bij wie (welke organisatie, welke doelgroep, welke problematiek) past de mentoring-aanpak niet?

Heb je een organisatie op het oog met wie je wilt samenwerken: proef dan bij elkaar van de cultuur op de werkvloer. Bespreek de omgang met vrijwillige inzet nu en in de toekomst. Maak duidelijk wat de kernwaarden zijn van het mentorproject: mentoren zijn geen hulpverleners, mentoren gaan uit van de van kracht van jongere, de relatie tussen mentor en mentee heeft een meerwaarde in het leven van de jongeren en bestaat los van (of naast) professionele hulpverlening. Mentor en mentee gaan voor minstens een jaar een band aan met elkaar. Vraag de beoogde samenwerkingspartner naar de kernwaarden in hun organisatie en maak de andere organisatie duidelijk wat wel en niet haalbaar is: doelgroepen, leeftijdsgroepen, aantal mentoren et cetera, et cetera.

tip 6

## Ga uit van je eigen kracht, maar houd rekening met de gevoeligheden van jeugdzorg

Voor organisaties en professionals in jeugdzorg en jeugd-welzijn liggen een aantal thema's gevoelig. Over transparantie in de relatie tussen mentor en mentee, de preventie van seksueel misbruik en de manier waarop mentoren en professionals wel/of niet met elkaar gaan samenwerken, zullen zij van tevoren willen spreken. Ga dat gesprek aan: ga uit van je eigen waarden en laat weten hoe deze thema's spelen voor het mentorproject. Hou expliciet rekening met de gevoeligheden aan de andere kant. Wuif de eventuele zorgen dus niet weg, maar bedenk naar aanleiding van een concreet hypothetisch geval hoe de gezamenlijk werkwijze zou kunnen zijn.

## Verder of niet? ... begin met een pilot!

tip 7

Beslis allebei bewust of je aan samenwerking in een concreet project begint. Zegt een van de partijen 'nee', blijf dan even goede vrienden en hou een lijntje voor toeleiding open. Zeggen beide partijen 'ja', maak dan concrete plannen. Een pilot werkt daarvoor het beste. In de pilot werk je een samenwerkingsconstructie uit (zie tip 8) en bepaal je de grenzen tussen betaald en onbetaald werk (tip 9). Als bestuurder of coördinator van mentoring bepaal jij wat voor werkzaamheden/activiteiten de mentoren binnen de pilot zullen doen en welke verantwoordelijkheden zij wel en niet zullen dragen. In jeugdzorg kunnen mentoren een rol spelen in verschillende fasen: in de voorzorg, tijdens een behandeling of in de nazorg. Veel jeugdzorgorganisaties werken nu al met maatjes in de nazorg.

## Mogelijke constructies: inkwartieren, onderaannemen, co-productie

tip 8

Er zijn vele constructies mogelijk in de (pilot)samenwerking. Mentoring kan een integraal onderdeel worden van de professionele organisatie (inkwartieren). Mentoring wordt dan verwerkt in de werkwijze van de jeugd- of welzijnsorganisatie. Daarmee zal jullie mentorproject als zodanig minder zichtbaar worden. Maar je kunt ook naast elkaar- in co-productie- werken, of in onderaanneming: dat wil zeggen dat het mentorproject een welomschreven dienst aanbiedt binnen de nieuwe partnerorganisatie. Ook zou je samen een nieuwe dienst kunnen ontwikkelen die je aan de gemeente aanbiedt. Een nieuwe dienst die precies op maat is in het voorliggend veld, voor een specifieke gezamenlijke doelgroep of een locatie.

## Spreek grenzen en verantwoordelijkheden af

tip 9

Geef de grenzen aan waarbinnen de mentoren in de pilot zullen werken. Bedenk of mentoring los blijft staan van de hulpverlening of daar een kleine rol in heeft, en zo ja welke. Mentoren zijn en blijven vrijwilligers. Zij werken aanvullend aan of naast professionals, maar zij dragen nooit dezelfde verantwoordelijkheden. Professionals stellen behandelplannen en gewenste interventies vast; mentoren zijn een vast rustpunt in de week, een helpende hand in het dagelijks leven en ze verenigen het nuttige met het aangename. Bij onderaanneming en co-productie is die verdeling van verantwoordelijkheden helder: de professional gaat over de (aanpak van de) jongere als cliënt, de mentor heeft de mentee onder zijn hoede voor 1 of 2 uur in de week. Maar als mentoring onderdeel is van de werkwijze van een professionele instelling dan dienen de taken intern strakker afgebakend te worden: welke mate van communicatie tussen mentor en professional is wenselijk? Hoe kan er anders afgestemd worden?

## Praktische benodigheden in de pilot-samenwerking?

Word naarmate het proces vordert steeds concreter: wat is er praktisch nodig voor de pilot, voor de samenwerking? Meer geld? Betere contacten? Andere tijdsinvestering? Nieuwe functies? Een cultuuromslag? Bij beide partijen? Meer deskundigheid van de mentoren? Meer lef om de cliënt los te laten bij de professionals? Intervisie? Gezamenlijke bijeenkomsten van mentoren en professionals of niet? Eenmalig of structureel? Bedenk hoe de benodigheden zo makkelijk mogelijk geregeld kunnen worden. Plan in het begin meer overlegmomenten dan later.

tip 10

## Leren van samenwerking: evalueren!

Denk van te voren na over het effect dat je beoogt met de pilot of het project. Spreek indicatoren af: waar let je op om succes en falen van de pilot vast te kunnen stellen? Evalueer het proces en de effecten in gesprekken, een rapportage of onderzoek. Evalueer ook met de mentoren en mentees. Iedereen kan er iets van leren: deel dus de resultaten van de evaluatie in beide organisaties en gebruik ze om te beslissen of en hoe je verder wilt.

tip 11

## Blijf denken in kansen van de jongeren

Mentoring staat niet in het teken van een problematiek. Doordat mentoren geen hulpverleners of ouders zijn hebben zij ook een andere plaats in het leven van jongeren. Mentoring is samen leren van wat er gebeurt in het gewone leven. Met welke partij mentorprojecten de samenwerking ook aangaan: blijf denken in de kracht en de kansen van jongeren! Alleen door daar vanuit te gaan, heeft jullie project een toegevoegde waarde voor de lokale jeugdzorg.

tip 12