

Eindverslag met aanbevelingen Mentoringtraject Meet your Mentor 2018

Drs. Meltem Halaceli (projectleider *Meet your Mentor*)

Prof. dr. Maurice Crul

Dr. ir. Marieke Sloodman (evaluatie & rapportage)

Juni 2019

Vrije Universiteit Amsterdam

Inhoud

1. Evaluatie Meet Your Mentor	3
2. Achtergrond & opzet.....	7
3. Evaluatie 1: Online voorbereidingsmodule.....	14
3.1 Antwoorden mentees tussenevaluatie.....	14
3.2 Antwoorden mentoren tussenevaluatie.....	19
4. Evaluatie 2: Gehele mentortraject	25
4.1 Antwoorden mentees eindevaluatie	25
4.2 Antwoorden mentoren eindevaluatie	37
5. Kosten MYM.....	49
5.1 Besparing op rekrutering.....	49
5.2 Kostenvergelijking met ECHO.....	49
6. Rol van de Vrije Universiteit.....	51
7. Succescondities voor MYM	51
8. Bijlage: Tekst voor werving mentoren.....	53

1. Evaluatie Meet Your Mentor

Meet Your Mentor heeft vanuit de Vrije Universiteit te Amsterdam een geslaagde pilot van twee jaar gedraaid. In dit verslag leest u de uitkomsten van de evaluatie, de kostenbesparingen, de rol van de Vrije Universiteit, wat de succescondities zijn van dit digitale platform en wij doen aanbevelingen voor de toekomst. Wij geloven dat wij een nauwkeurig en toetsbaar beeld hebben geschetst van de ervaringen van de deelnemende professionals en studenten. Op basis van veel gesprekken met onze samenwerkingspartner ECHO, andere Hogere onderwijsinstellingen en onderzoekers hebben wij aanbevelingen kunnen doen voor de toekomst van MYM. MYM is een waardevol en uniek programma dat studenten met een niet-westerse achtergrond effectief helpt met het verwerven van een betere positie op de arbeidsmarkt.

Kortom wij zijn er in geslaagd een goed werkend online mentoringprogramma te ontwikkelen en wij hopen dat meer en meer studenten in Nederland er profijt van zullen hebben.

Wij wensen u veel leesplezier!

Vrijwel alle mentoren en mentees hebben de eindevaluatie ingevuld. Deze evaluatie laat zien dat zij zeer tevreden zijn over het traject. 15 van de 16 mentoren die de vragenlijst hebben ingevuld, en 13 van de 16 mentees zou het traject ‘zeker’ of ‘waarschijnlijk’ aanraden aan anderen. Zij vinden het traject **stimulerend en leerzaam, mede door de online voorbereidingsmodule**, en vooral de **‘match’ (connectie)** tussen mentee en mentor wordt **zeer gewaardeerd**. Mentees leren veel over zichzelf, maar ook leren zij praktische sollicitatie vaardigheden. Mentoren dragen niet alleen bij aan de ontwikkeling van de mentees, maar ook ontwikkelen zij **zichzelf als persoon**, en worden zij aan het denken gezet over thema’s van **diversiteit en inclusie**, en hun eigen positie hierbij. Het traject lijkt te leiden tot een **coachingrelatie die voortduurt na beëindiging van het formele traject**. Het merendeel van de mentees en mentoren geeft aan afgesproken te hebben elkaar te blijven zien, of geven aan dat (nog) niet gedaan te hebben maar dat graag te willen.

Belangrijke constatering:

- De verbeteringen in de voorbereidingsmodule, naar aanleiding van de evaluatie van de pilot in 2017, lijken goed te vallen. Terwijl vorig jaar veel van de suggesties over de opzet van de module gingen, zijn er dit keer nagenoeg geen opmerkingen hierover.
- Het ‘tweezijdige’ leereffect van het mentortraject is dit keer meer nadrukkelijk geïntroduceerd, waardoor het beter tot zijn recht is gekomen. Vorig jaar gaven enkele mentoren aan dat zij de voorbereidingsmodule, die gericht is op het eigen leerproces, niet zo waarderen, omdat zij vooral tot doel hadden de mentee te

begeleiden. Dit jaar zijn de mentoren veel positiever over hetgeen zij zelf geleerd hebben gedurende het traject.

- De online module wordt positief gewaardeerd.
- Het koppelen (matchen) van de mentoren en mentees is wederom zeer zorgvuldig gebeurd, en het lijkt erop dat dit een van de succesfactoren van het traject is. Naast de aspecten die worden beschreven in het online-aanmeldformulier, blijken de mate van enthousiasme en de daadwerkelijke beschikbaarheid belangrijk voor een succesvolle deelname. Om deze zo goed mogelijk in te kunnen schatten worden mentoren en mentees ook nog individueel gebeld door de projectleider. Ook worden de mentees voor de matching eerst uitgenodigd voor een pre-bijeenkomst. Hierin bevestigen de mentees hun commitment aan het programma middels een handtekening op een intekenlijst.

Conditie voor succes:

- Een **goed relatiebeheer** met zowel de mentoren en de mentees blijft belangrijk. De matching heeft als uitgangspunt tegemoet te komen aan de leerdoelen van de student. Er is positieve waardering voor het rekening houden met gemeenschappelijke studie-achtergronden. De 'match' (connectie) tussen mentor en mentee is het aspect dat het meest gewaardeerd wordt, en ook in de open vragen het meest enthousiast wordt benadrukt. De zogeheten behoefte aan een 'klik' met de ander blijft een belangrijke aspect van het succesvol doorlopen van het blended-mentoringprogramma. Het is een conditie voor succes.

Aanbevelingen, vragen en suggesties:

- **Traject budget-neutraal verlengen** om kennisbijeenkomsten te organiseren in andere instellingen met het doel Meet Your Mentor op te schalen. Gedacht wordt om te beginnen met alle HBO-instellingen in de randstad, MBO's en andere universiteiten.
- **De kennisbijeenkomsten** zijn nog niet van de grond gekomen, zoals hierboven genoemd. Er zijn wel andersoortige instanties, zoals *rights2education* gericht op vluchtelingen, die aankloppen met interesse voor een implementatie. Een suggestie is om het platform naar het Engels te (laten) vertalen en open te stellen voor hen. Dezelfde vraag geldt ook voor internationale studenten die regelmatig een aanmeldformulier insturen. Dit is mogelijk een optie.
- Enkele deelnemers gaven aan behoefte te hebben om het programma ook **gezamenlijk af te sluiten en elkaar terug te zien**. De energie van de kick off was dermate positief dat men elkaar graag nogmaals ziet. Het netwerk van mentoren en mentees kunnen we ondersteunen door iets meer in te zetten op de netwerkfunctie, deels offline. Ook wordt door mentoren *LinkedIn* genoemd, als platform waarop een MeetYourMentor groep aan te maken voor deelnemers die verder contact willen onderhouden. Het lijkt een alternatief op de Forum-applicatie van de site, die nauwelijks wordt gebruikt, volgens de procesmeting. Waarschijnlijk komt dit door het brede aanbod en gemakkelijke inzet van gangbare communicatiekanalen, zoals email, WhatsApp en LinkedIn.
- Mentees geven aan het stimulerend te vinden dat **de trainer en projectleider ook bi-cultureel zijn en een niet-Westerse migratie achtergrond** hebben. Een studente met een Turkse achtergrond vertelde de projectleider na afloop van de bijeenkomst het volgende: *Ik krijg een gevoel van trots wanneer ik een naam lees van dezelfde culturele achtergrond als ik, die een project aan de universiteit leidt. Dat geeft mij perspectief*. Op die manier wordt **de functie van 'rolmodel' geactiveerd**, hetgeen een extra motivatie biedt aan deze groep studenten deel te nemen aan het mentoringprogramma. Aangezien dit een van de kenmerken van het huidige Meet Your Mentor programma is, lijkt dit element ook bij de condities voor succes te horen.

Enkele citaten die het enthousiasme van mentees en mentoren illustreren:

- “De online omgeving is **educatief en stimuleert** je om na te denken en te reflecteren.” (een mentee over de online omgeving).
- “Je wordt **aan het denken gezet** over je eigen kwaliteiten, je rol als mentor, en hoe je het traject kan vormgeven. Vooral alle tests en technieken zijn **erg waardevol**.” (een mentor over de online voorbereidingsmodule)
- “Ik vond vooral de testen over hoe **je zelf kijkt naar diversiteit en voorkeuren** erg inzichtelijk en leerzaam. Daarnaast was de rest van de informatie naar mijn idee zeer compleet. Ik ben de gesprekken erg goed voorbereid ingegaan naar mijn idee.” (een mentor over de online voorbereidingsmodule)
- “Ik heb van mijn mentor **veel geleerd**. Hij heeft mij geleerd hoe ik het beste mijn cv en motivatiebrieven kan opstellen, wat voor mij echt een must was. Daarnaast heeft hij mij ook geholpen met de do en don'ts tijdens een sollicitatiegesprek. Voor een real life gesprek hebben wij **geoefend**. Dit heeft mij erg geholpen! Wat ik ook heel fijn vond, is dat mijn mentor mij ook veel geholpen heeft met mijzelf. Door zijn motivatie, heb ik **veel meer zelfvertrouwen** gekregen en ben **mij bewust** van mijn positieve alsmede negatieve punten, waaraan ik ben gaan werken. Gaandeweg het traject, merkten wij allebei **een positieve groei** daarin.” (een mentee over het contact met de mentor)
- “Mijn mentor, is echt een **aanwinst**. Hij bood zelf aan om na het traject af te blijven spreken. Meltem **echt super match**.” (een mentee over het contact met de mentor)
- “Het brengt je in contact met een mentor uit het bedrijfsleven, die je **normaal niet zou tegenkomen**. Je ziet een **ander beeld** van het bedrijfsleven en krijgt tegelijkertijd een goede, neutrale en betrouwbare zelfreflectie. Ik **raad het traject een ieder aan!!!**” (een mentee over het Meet your Mentor traject)
- “Ik heb **inzicht gekregen** in wat er na mijn studie gaat komen en hoe ik mij hierop kan voorbereiden. Voorheen was dit een vraagteken.” (een mentee over het Meet your Mentor traject)
- “Ik vind het goed dat er zowel een **online als offline** omgeving is en dat het traject de mogelijkheid geeft om op een **laagdrempelige manier** in persoonlijk contact te komen met een professional.” (een mentee over het Meet your Mentor traject)
- “Ik heb geleerd hoe **afkomst en opvoeding** bepaalt hoe je naar de wereld kan kijken, in mogelijkheden en/of belemmeringen.” (een mentor over het Meet your Mentor traject)
- “Mijn mentee staat aan de start van een paar **spannende ontwikkelingen** maar de meeste gaan pas echt los nadat het traject is afgelopen. We hebben daarom afgesproken dat we contact houden, hij altijd mag appen met een vraag en bij meerdere vragen we een afspraak inlassen, en sowieso als hij gaat beginnen met solliciteren we dan samen komen om hem **klaar te stomen voor** sollicitaties.” (een mentor over voortzetting van het contact met de mentee)
- “**We gaan door** totdat ze een baan heeft!” (een mentor over voortzetting van het contact met de mentee)

Wat mentoren goed vinden aan het traject:

- “**Verbreiding** van je blik/bubbel.”
- “**Goede match**. Open houding mentee. Kans om iets bij te dragen aan een ander.”
- “De **bewustwording** van de **mentor** met **betrekking tot diversiteit en inclusie**. Bovendien word je ook nog uitgedaagd om je mentorvaardigheden te ontwikkelen. Ik hoop dat ook de mentee er iets aan heeft gehad. Het mooie van het project is dat **twee partijen** er iets aan hebben! Maar ook als je alleen de mentee zou helpen zou ik het een goed project vinden.”
- “**Goed opgezet traject**. **Mooi online platform** met veel informatie.”

- “Ik vind het **een prachtig project**, zowel voor de mentees die er duidelijk wat aan hebben (althans mijn mentee heeft meermaals aangegeven hoe geholpen hij is met onze ontmoetingen) maar ook voor de mentoren. Als young professional kun je meestal niet dit soort coachingsrollen aannemen, terwijl me dat veel **voldoening en energie** heeft gegeven. Een mooi voorbeeld van mensen bij elkaar brengen op een manier dat beide er nut en plezier uit halen.”

Uitval deels onvermijdelijk

We zouden natuurlijk willen dat er alleen maar succesverhalen voortkomen uit Meet Your Mentor. Voor het grootste deel is dit ook het geval, maar het is onvermijdelijk dat er ook enkele koppels niet van de grond komen. In dit traject waren er drie koppels die door verschillende oorzaken niet het programma konden afmaken. Een mentee had teveel last van lichamelijke en psychische klachten en was daardoor niet voldoende in staat om verder te gaan, wel is er een afspraak geweest waarop mentor en mentee kennis hebben gemaakt. En andere mentee had een ernstig ziektegeval in zijn directe omgeving. Ziektes en psychische oorzaken zijn niet te controleren en een zaak van overmacht. Een derde mentee was een eerstejaars studente en bleek bij nader inzien nog teveel bezig te zijn met het maken van een goede studiekeuze dan zich te oriënteren op de arbeidsmarkt. Het komt veel voor dat mentees aanvankelijk heel enthousiast zijn en een baan erg belangrijk vinden, maar dat het oriënteren op de arbeidsmarkt nog geen prioriteit voor ze is. De les is hier alert op te zijn voordat men een mentee definitief koppelt aan een mentor.

Focus op studenten met een niet-westerse achtergrond

‘Diversiteit’ blijft een gevoelig onderwerp, en een les uit 2017 is dat studenten niet zomaar een interview durven te geven of op de foto willen die bedoeld is voor een universiteitskrant of online-magazine. Een studente met een Surinaamse achtergrond die vaak last heeft van opmerkingen over haar huidskleur en in 2017 meedeed had last van opmerkingen van haar docente over haar deelname aan MYM: ‘Jij hebt dat toch niet nodig?’ Het maakte haar onzeker en ze voelde zich beticht van slachtoffergedrag. Zij vond namelijk dat ze dit programma wel nodig had en had liever een aanmoediging gehoord. Zij was ook benaderd voor een interview, maar om deze redenen heeft ze haar citaat ingetrokken. In 2018 zijn dit soort opmerkingen/gevallen gelukkig niet meer voorgekomen.

De projectleider was de meeste tijd kwijt aan netwerken tijdens het werven en verspreiden van de oproep en daarbij speelde het overtuigen van collega’s een belangrijke rol. Een goed voorbeeld is het geval bij het verspreiden van de wervingsberichten via interne communicatiekanalen. De projectleider heeft ook dit jaar te maken gehad met enig weerstand binnen ondersteunende afdelingen van de universiteit tegen dit project. Een uitspraak die wel eens voorkomt is: ‘Het programma zou open gegooid moeten worden voor alle studenten en studenten met een westerse achtergrond niet uit moeten sluiten’. Een begrijpelijke reactie, maar dit programma vormt een aanvulling op de vele bestaande mentoringprogramma’s die geen rekening houden met culturele achtergrond, en spitst zich deels toe op de specifieke uitdagingen

die studenten met een niet-westerse achtergrond kunnen verwachten op de arbeidsmarkt. EXTRA TOEVOEGING: De matching moet secuur gedaan worden. Het kost wel even tijd en aandacht om dit goed te doen.

Dat deze benadering gevoelig ligt, merkten we ook aan de reacties van studenten zelf. In 2017 kregen we opmerkingen van deelnemende mentees over het direct worden aangesproken op hun niet-westerse achtergrond. Daar is in 2018 rekening mee gehouden. In plaats van te flyeren met de ietwat alarmerende tekst: *Uit onderzoek blijkt dat afgestudeerde jongeren met een niet-westerse achtergrond minder kans hebben om een baan te vinden op hun niveau dan jongeren met een westerse achtergrond. Ben jij hierop voorbereid?*, is er in 2018 gekozen voor: **Wil je sneller aan een baan? Zoek je een mentor die weet wat jouw culturele achtergrond waard is? Meld je dan aan voor het online mentoringprogramma www.meetyourmentor.nl.** De toon hier is **empowerend en legt een positieve nadruk op de culturele achtergrond**. Zie ook in de bijlage de wervingstekst gericht op mentoren. EXTRA TOEVOEGING: Deze aanpassing heeft gewerkt!

2. Achtergrond & opzet

Onderzoek heeft laten zien dat studenten met een niet-westerse achtergrond twee keer minder kans hebben op een baan op hun niveau dan vergelijkbare studenten met een westerse achtergrond. Naast discriminatie speelt hierbij ook een rol dat veel studenten met een niet-westerse achtergrond in hun directe omgeving geen mensen hebben die deze wegen al eens belopen hebben. Zij kunnen dus wel een steuntje in de rug gebruiken bij bijvoorbeeld hun carrièrekeuze of sollicitatieproces.

Meet Your Mentor speelt hierop in met het aanbieden van een coachingsprogramma waarin studenten individueel worden gecoacht door een professional. In het programma worden een online en een offline component gecombineerd. Een offline kick-off programma en persoonlijke bijeenkomsten van mentor-mentee koppels (minimaal drie bijeenkomsten) worden ondersteund door een online platform. Het platform dient enerzijds als communicatiekanaal. Daarnaast wordt op het platform een online trainingsmodule aangeboden, die de aftrap van het coachingstraject vormt. De training maakt mentees bewust van hun bronnen en behoeften als het gaat om het nemen van de volgende carrièrestap, en ondersteunt de bewustwording van de mentoren met betrekking tot hun eigen posities en attitudes over diversiteit op de werkvloer.

De trainingsmodule zorgt dat in het begin van het traject de verwachtingen, doelen en opzet van het coachingstraject expliciet worden gemaakt door zowel mentee als mentor. De training is ontwikkeld in samenwerking met het Expertisecentrum Diversiteitsbeleid ECHO, dat veel ervaring heeft op dit terrein.

Meet Your Mentor is een van de programma's die tot stand zijn gekomen binnen het diversiteitsbeleid van de Vrije Universiteit. Het programma is opgezet binnen de context van de Taskforce 'The Future is Diversity' waarin de Vrije Universiteit (VU) samenwerkte met de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) en de Universiteit Leiden (UL) om het studiesucces van studenten met een niet-westerse achtergrond te promoten en hen te ondersteunen in hun transitie naar de arbeidsmarkt. Het project is tot stand gekomen met financiering van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De eerste pilotfase van Meet your Mentor is uitgevoerd aan de Vrije Universiteit.

Officiële start Meet Your Mentor

Op 23 maart 2018 vond de eerste lichting plaats met 32 deelnemers. Omdat hiervan 12 deelnemers niet aanwezig konden zijn, is speciaal voor deze groep een tweede bijeenkomst georganiseerd op 12 april jl. Hieronder ziet u enkele sfeerimpressies van beide bijeenkomsten. De matching van de deelnemers is uitgevoerd door de projectleider van de VU en de inhoud van de bijeenkomst op 23 maart werd verzorgd door Pravini Baboeram van ECHO waarbij de projectleider de introductie deed. Op 12 april verzorgde de projectleider de bijeenkomst met ondersteuning van Pravini Baboeram en werden de rollen omgedraaid.

De officiële start van Meet Your Mentor was op 23 maart 2018. Voor de werving van deze studenten zijn verschillende taken uitgevoerd. Uit de test in 2017 was namelijk gebleken dat het gebruiken van alle communicatiekanalen het best is. Opvallend is dat er meer aanmeldingen zijn gekomen dan vorig jaar, terwijl er niet zoals vorig jaar studentenverenigingen zoals Islamitische Studentenvereniging Amsterdam [ISA] of Anatolia zijn aangeschreven. Studentenverenigingen blijken namelijk erg gericht te zijn op hun eigen activiteiten.

Dit jaar zijn eerst zoveel mogelijk mentoren geworven van de verschillende sectoren. Vervolgens zijn er studenten geworven worden op de faculteiten waarvan bekend is dat zij moeite hebben met het vinden van een baan en die aansluiten op de achtergrond van de mentoren. Bij deze lichting bleken veel mentoren een achtergrond in rechtsgeleerdheid, economie en sociale wetenschappen te hebben. De projectleider heeft de volgende taken uitgevoerd op deze faculteiten, wat tot gevolg had dat er een stroom van aanmelders op gang kwam:

- Promotiepraatje voorafgaande aan hoor- en werkcolleges
- Flyeren in de studieruimtes en in collegezalen tijdens colleges
- Kenbaar maken van het programma op alle faculteiten via collega's die zich bekommeren om diversiteit
- Facebook campagne
- Lichtkrant promotie in de hal van de VU
- Oproepen laten plaatsen door docenten op het interne online studentensysteem

- Verspreiding via de Facultaire Studentenraad

Aandachtspunt werven studenten

Het bereiken van studenten blijft een belangrijk aandachtspunt, waar de meeste tijd aan op gaat. Ook betekent de werving van studenten niet alleen een strategie bedenken voor een promotiecampagne maar ook een kwestie van een netwerk opbouwen en onderhouden van goede contacten met collega's van ondersteunende diensten. Daarnaast is het nodig een zoektocht te starten naar docenten, opleidingsdirecteuren en studieadviseurs die een hart hebben voor diversiteit en inclusie. Dit laatste netwerk is erg belangrijk, omdat zij dicht bij studenten staan en sneller contact kunnen leggen met de studenten.

Het project is inmiddels kenbaar gemaakt en aangesloten bij de werkgroep 'docentmentoraten' van de Faculteit Sociale Wetenschappen. Docentmentoraten zijn verplichte gesprekken tussen docenten en studenten in de Bachelorjaren. De mentoraten zijn daarmee onderdeel van het curriculum geworden. Docenten hebben aangegeven Meet Your Mentor te verspreiden onder studenten die er baat bij kunnen hebben.

Wervingsstrategie professionals

De mentoren zijn geworven via de **online VU-alumni magazine en LinkedIn** met daarbij een speciale nadruk op het **tweezijdige leereffect** van de training, **namelijk zelf coaching vaardigheden opdoen en inzicht krijgen in diversiteit en inclusie** (zie paragraaf hieronder werving VU-alumni). Dit bracht een stroom aan aanmeldingen op gang van individuele professionals van verschillende werkgevers. Hier een greep uit de lijst van de werkgevers van de deelnemende professionals: Politie Amsterdam centrum-noord, advocatenkantoor Kennedy van der Laan, NUFFIC, KLM, Bergh Stoop& Sanders Advocaten, Rijkswaterstaat, Ministerie van Defensie, Synechron Business Consultancy, PriceWaterhouseCoopers en Heineken.

Er is niet gekozen om één specifieke werkgever te verbinden aan het programma. De voorkeur is om zoveel mogelijk werkgevers deel te laten nemen. Het bezwaar tegen het binden van een bepaald bedrijf/organisatie aan het project is dat één bedrijf/organisatie de toegang krijgt tot deze getalenteerde studenten, terwijl andere bedrijven uitgesloten worden van deelname. **Wij denken dat de student het meest gebaat is bij een zo breed mogelijk palet van verschillende soorten werkgevers: overheid, bedrijfsleven en semi-overheid.** Studenten hebben namelijk vaak onvoldoende zicht op de verschillende sectoren, beroepen en andere mogelijkheden met hun studie-achtergrond en 'onzichtbare' talenten op de arbeidsmarkt. Op deze manier komen ze in aanraking met werkgevers die ze nog niet kenden, hetgeen het perspectief op een baan vergroot.

Werving VU-alumni

Het tweezijdig effect is dit jaar extra gestimuleerd door de nadruk te leggen op de combinatie van het aanspreken van verdieping door maatschappelijke betrokkenheid. De inhoud van de wervingstekst bestond uit: 'iets terug doen voor anderen die ook studeren aan jouw universiteit' + de mogelijkheid coaching vaardigheden op te doen binnen de kaders van diversiteit en inclusie op de werkvloer. De VU-alumni magazine was hier een perfect middel voor (zie link: <https://vumagazine.nl/meet-your-mentor>). Vervolgens zijn er na de potentiële 'papieren' match telefonische kennismakingsgesprekken gevoerd met de potentiële mentoren, waarin er benadrukt is dat het om een project gaat waarbij diversiteit en inclusie de kaders zijn. Bovendien is tijdens de kick off bijeenkomst wat dieper in gegaan op de materie door deelnemers een opdracht te laten maken over normen en waarden en daar een gesprek over te voeren. Een mentor gaf het volgende antwoord op de vraag over de effecten van het traject, wat een goede illustratie is van deze strategie: *De bewustwording van de mentor met betrekking tot diversiteit en inclusiviteit. Bovendien word je ook nog uitgedaagd om je mentorvaardigheden te ontwikkelen. Ik hoop dat ook de mentee er iets aan heeft gehad. Het mooie van het project is dat twee partijen er iets aan hebben! Maar ook als je alleen de mentee zou helpen zou ik het een goed project vinden.*





Verschillen in online-activiteit

Alhoewel de inhoud van beide bijeenkomsten op 23 maart en 12 april compleet het zelfde was, namelijk een workshop met interactie en gesprekken, is uit de procesmeting (zie onderstaande tabel) gebleken dat de online-activiteit aanzienlijk lager was dan na de bijeenkomst op 23 maart.

Dit heeft te maken met het feit dat er deze dag minder koppels aanwezig waren. Zoals eerder aangegeven was een klein aantal deelnemers afwezig op 23 maart. Op 23 maart hadden we meer aanwezige koppels, waardoor er meteen contact gelegd kan worden. Bovendien hadden we een congres-opstelling op 23 maart, wat op 12 april niet het geval was. Het was opvallend dat de mentees veelal achterin de zaal plaatsnamen en de professionals voorin: m.a.w. de deelnemers zaten letterlijk ver van elkaar af. En het feit dat er niet veel koppels waren, maakte dat de cohesie minder was. Zoals uit de procestracking blijkt zijn dit soort details uiteindelijk essentieel voor het succes.

Voor de toekomst geldt dat het belangrijk is de introductiebijeenkomst op *een* datum te houden met een congres-opstelling waarin zoveel mogelijk aanwezige koppels aanwezig zijn die elkaar voor het eerst ontmoeten. Het is een spannend gebeuren waar zowel mentees als

mentoren naar uitkijken. Het is dan ook goed om de deelnemer van wie de match niet aanwezig is van te voren te laten weten van de eventuele afwezigheid van de mentor/mentee. De ontmoeting blijkt namelijk ook een belangrijke reden om naar de bijeenkomst te komen. Een andere reden voor verminderde activiteit kan **de Ramadan** zijn, die dit jaar tussen 15 mei-15 juni plaatsvond. Sommige studenten vasten, brengen meer tijd door met de familie en studeren minder die maand. Dat er rekening gehouden wordt met deze religieuze dagen en vieringen dienen vanzelfsprekend te zijn bij een dergelijke platform omtrent diversiteit en inclusie.

Tabellen van tabs Paginas per mentee en Paginas per mentor

Mentee	Aantal pag.	Tot. Tijd	Start	Mentor	Aantal pag.	Tot. Tijd	Start
	weergaven				weergaven		
38	163	3:58:34	22 maart	59	150	3:36:35	22 maart
46	114	2:07:00	22 maart	60	207	3:22:32	22 maart
45	81	2:03:41	22 maart	68	171	2:30:56	22 maart
44	105	1:32:11	22 maart	57	173	1:52:15	22 maart
43	123	1:11:35	22 maart	83	246	1:41:55	12 april
48	123	1:04:57	22 maart	82	126	1:06:51	12 april
49	86	1:03:16	22 maart	69	38	0:56:19	22 maart
75	91	0:57:02	12 april	55	189	0:56:01	22 maart
47	65	0:49:22	22 maart	50	60	0:47:48	22 maart
66	71	0:37:15	22 maart	61	57	0:44:16	22 maart
41	57	0:24:21	22 maart	51	74	0:39:07	22 maart
76	109	0:22:01	12 april	78	6	0:27:00	12 april
67	11	0:05:22	22 maart	58	51	0:24:40	22 maart
71	14	0:04:35	12 april	80	41	0:15:22	12 april
72	12	0:02:09	12 april	54	21	0:08:58	22 maart
73	4	0:01:08	12 april	79	30	0:07:54	12 april
Tot.	1229	16:24:29		Tot.	1640	19:38:29	
Gem.	77	1:01:32		Gem.	103	1:13:39	
Tot.	999	14:57:34	22-mrt	Tot.	1191	15:59:27	22-mrt
Gem.	91	1:21:36	22-mrt	Gem.	108	1:27:13	22-mrt
Tot.	230	1:26:55	12-apr	Tot.	449	3:39:02	12-apr
Gem.	46	0:17:23	12-apr	Gem.	90	0:43:48	12-apr

Opschaling binnen Taskforce universiteiten

De fase van opschaling naar de andere universiteiten duurde langer dan verwacht. Met de **Universiteit Leiden** (UL) duurde alleen al het maken van een afspraak voor een **kennismaking een jaar**. De reden hiervoor was dat er eerst intern diende bekeken te worden wie het beste kon aansluiten bij MYM. De Leidse heeft namelijk verschillende (facultaire, universitaire en nationale) mentor-programma's, o.a. Givingback. Zij wilden overzicht houden en helderheid krijgen over het overkoepelend aanspreekpunt voor deze initiatieven. Inmiddels heeft de **Universiteit Leiden** sinds kort iemand aangesteld die het

online mentoringprogramma zal gaan leiden, omdat is gebleken dat geen enkel bestaand programma bij de LU specifiek deze groep studenten met een niet-westerse achtergrond bedient tijdens de transitie naar de arbeidsmarkt. In het najaar van 2018 willen zij hun eerste lichting gaan werven. De VU zal hierbij optreden als begeleider.

De vertraagde opschaling naar **Erasmus Universiteit (EUR)** heeft o.a. te maken met de interne verhuizing van de diversiteitsafdeling. Er is een nieuwe Chief Diversity Officer aangesteld.

Opschalen naar andere Hoger Onderwijs instellingen

Bij een opschaling en groei van deelnemers is het belangrijk dat elke deelnemende universiteit/HBO/MBO een projectleider aanstelt die ingewerkt wordt in de procedure en materie van Meet Your Mentor. Een student-assistent die helpt met de uitvoering is ook nodig. Begeleiding in de beginfase vanuit de VU is dan ook noodzakelijk.

Een netwerk van diversiteit sensitieve en betrokken collega's binnen instellingen is onontbeerlijk om het project van de grond te krijgen. Bewust om te gaan met de gevoeligheid rondom het thema is belangrijk wanneer men een communicatiestrategie bedenkt voor de werving van zowel professionals als mentees.

UvA

Inmiddels heeft een positief gesprek plaatsgevonden met de Chief Diversity Officer Anne de Graaff van de **Universiteit van Amsterdam**. **Per 1 september 2019 zal Meet Your Mentor hier van start gaan.** Zij is erg enthousiast en Meet Your Mentor is opgenomen in het diversiteitsbeleid van de UvA.

HvA

Daarnaast is de afdeling StudentZaken van de **Hogeschool van Amsterdam** ook geïnteresseerd en willen zij onderzoeken hoe en waar dit programma aangeboden kan gaan worden. Hier speelt een andere dynamiek dan op Universiteiten, namelijk dat meer dan 50% van de studenten een niet-westerse afkomst heeft. Volgens de directeur Studentzaken Marjolijn Kaak zou de verwachting zijn dat studenten zich massaal aanmelden. Ook hierin is een gerichte PR cruciaal om de doelgroepen te bereiken voor wie het is bedoeld. HvA heeft ook veel andere programma's voor studenten met vluchtelingachtergrond of een functiebeperking. Intern ligt de verantwoordelijkheid voor de oriëntatie op de arbeidsmarkt van studenten op faculteitsniveau en Student Zaken ziet mogelijkheden Meet Your Mentor kenbaar te maken in alle faculteiten en te helpen implementeren, maar is zelf niet verantwoordelijk voor projectmanagement.

Er zijn ook contacten met **Hogeschool Inholland** over Meet Your Mentor.

3. Evaluatie 1: Online voorbereidingsmodule

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten van de evaluatie van de online voorbereidingsmodule gepresenteerd; eerst voor de mentees, dan voor de mentoren. Deze evaluatie is afgenomen aan het begin van het traject, nadat de module is doorlopen.

3.1 Antwoorden mentees tussenevaluatie

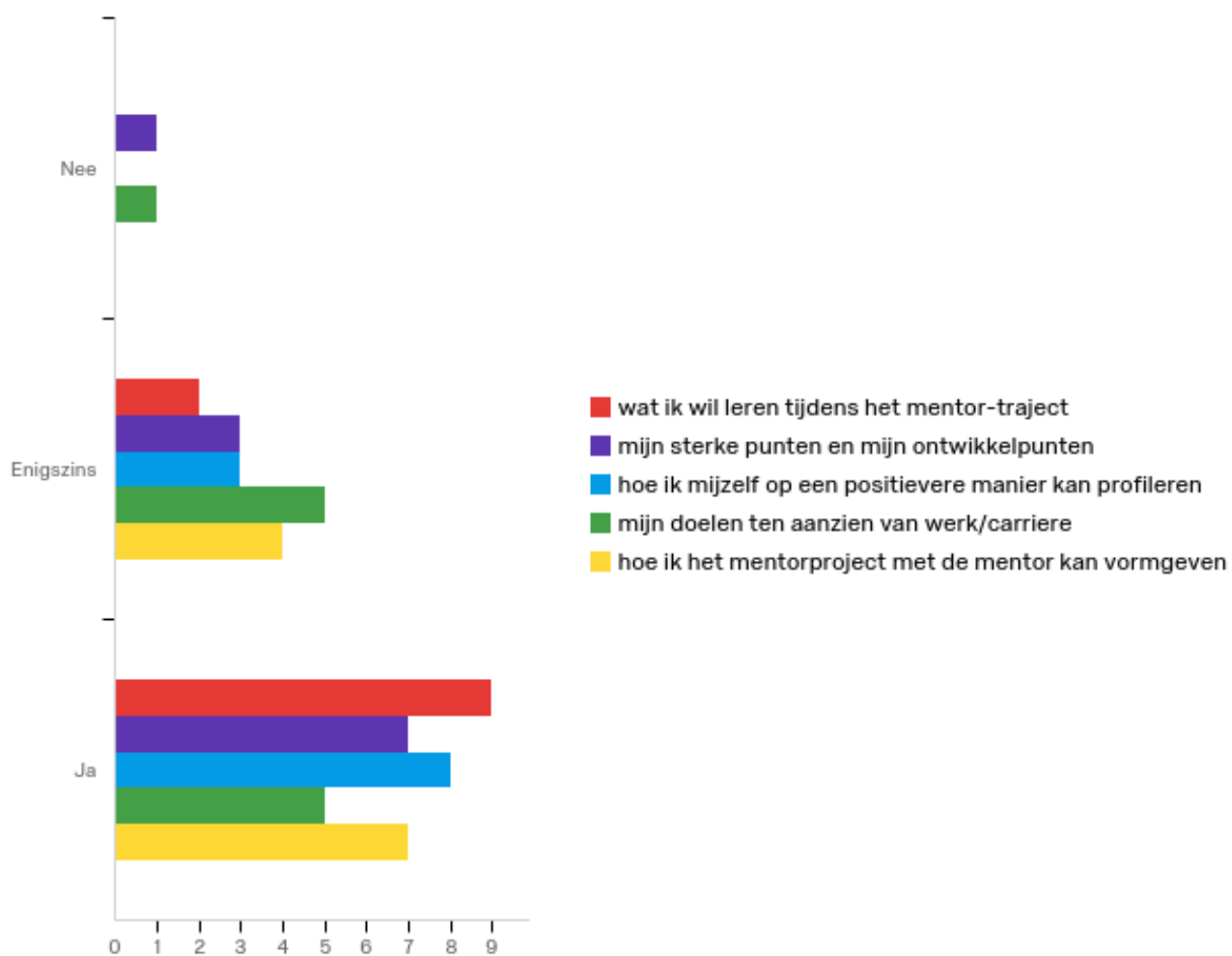
Respons: 11 mentees hebben de vragenlijst ingevuld.

Korte samenvatting van de resultaten:

- Alle mentees leren op vrijwel **alle punten iets van de voorbereidingsmodule**. Zij geven aan dat zij (enigszins) een beter beeld gekregen hebben van wat zij willen leren tijdens het traject, hoe zij zichzelf op een positievere manier kunnen profileren, hun sterke c.q. ontwikkelpunten, hoe zij het mentortraject met de mentor kunnen vormgeven, en hun doelen ten aanzien van werk/carrière.
- Ongeveer de **helft van de mentees heeft een positiever beeld gekregen van de rol die hun culturele achtergrond** zou kunnen spelen in hun carrière.
- De mentees doen gemiddeld genomen **2 uur over** de module, en zij zijn tevreden over de omvang (ruim 70% vindt de tijdsbesteding goed, 20% te lang, 10% te kort).

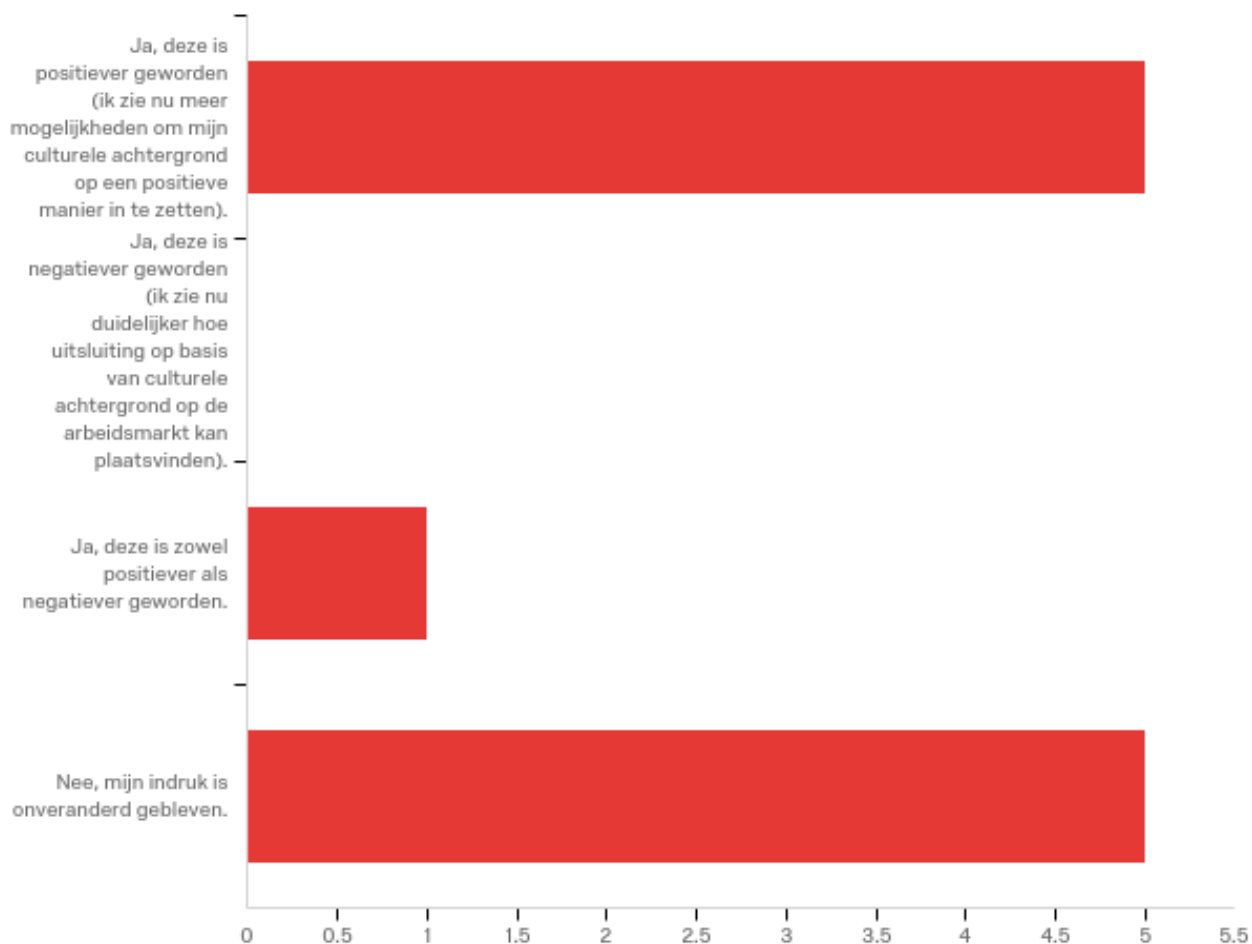
VRAAG 1. In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?

Door deze online voorbereidingsmodule heb ik een beter beeld gekregen van...



Vraag	Nee		Enigszins		Ja		Totaal
wat ik wil leren tijdens het mentor-traject	0.00%	0	18.18%	2	81.82%	9	11
mijn sterke punten en mijn ontwikkelpunten	9.09%	1	27.27%	3	63.64%	7	11
hoe ik mijzelf op een positievere manier kan profileren	0.00%	0	27.27%	3	72.73%	8	11
mijn doelen ten aanzien van werk/carriere	9.09%	1	45.45%	5	45.45%	5	11
hoe ik het mentorproject met de mentor kan vormgeven	0.00%	0	36.36%	4	63.64%	7	11

VRAAG 2. Heb je door deze module een andere indruk gekregen van de rol die jouw culturele achtergrond zou kunnen spelen in jouw carrière?



#	Antwoord	%	Aantal
1	Ja, deze is positiever geworden (ik zie nu meer mogelijkheden om mijn culturele achtergrond op een positieve manier in te zetten).	45.45%	5
2	Ja, deze is negatiever geworden (ik zie nu duidelijker hoe uitsluiting op basis van culturele achtergrond op de arbeidsmarkt kan plaatsvinden).	0.00%	0
3	Ja, deze is zowel positiever als negatiever geworden.	9.09%	1
4	Nee, mijn indruk is onveranderd gebleven.	45.45%	5
	Totaal	100%	11

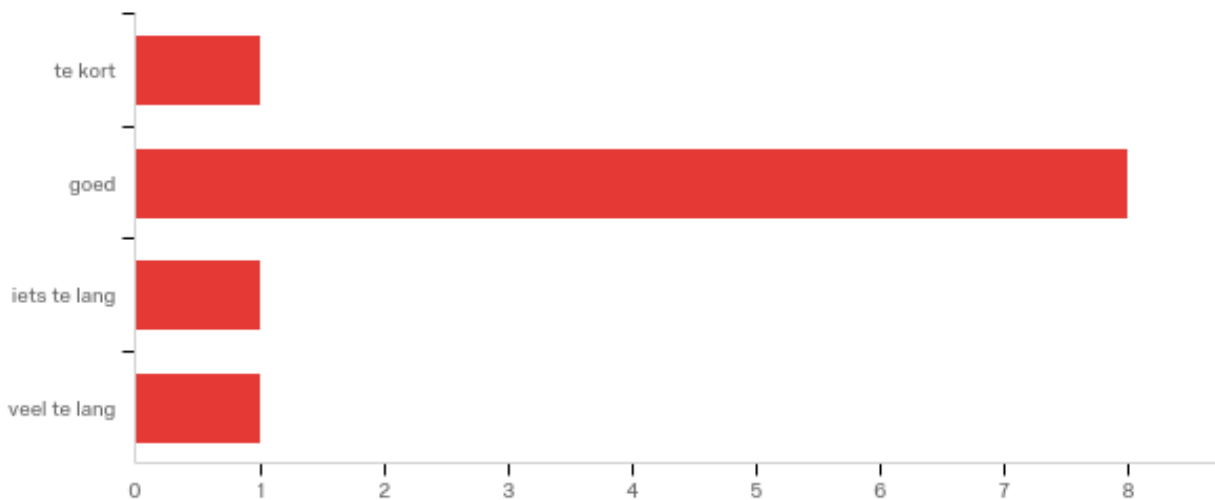
VRAAG 3. TIJDSBESTEDING

Hoeveel uur heb je ongeveer besteed aan het doornemen van de online voorbereidingsmodule?

Vraag	Minimum	Maximum	Gem.	Std Deviatie	Variantie	Aantal
VRAAG 3. TIJDSBESTEDING Hoeveel uur heb je ongeveer besteed aan het doornemen van de online voorbereidingsmodule?	0.00	4.00	1.94	1.04	1.08	11

Uur	Aantal
0	1
0.3	1
2	7
3	1
4	1
Totaal	11

Hoe vind je deze tijdsbesteding?



#	Antwoord	%	Aantal
1	te kort	9.09%	1
2	goed	72.73%	8
3	iets te lang	9.09%	1
4	veel te lang	9.09%	1
	Totaal	100%	11

VRAAG 4. JOUW MENING Wat vind je goed aan de online module?

De module geeft een goede weergave wat ik kan leren tijdens het traject, maar ook wat ik enigszins van mijn mentor kan verwachten en vice versa.
Het zal mij hopelijk een beeld scheppen over mijzelf, wat mij te wachten zal staan.
Personal branding
Ik kan me niet meer herinneren hoeveel uur ik aan de online modules heb besteed, is al een tijd geleden. Was beter geweest om deze vraag in de module zelf te voegen. Ik denk 3 uur? echt geen idee. Module laat je nadenken over je sterke en zwakke punten, spoort je aan deze te verwoorden. Verder geeft het een indruk van verschillende soorten bedrijven die er zijn en laat je nadenken bij wat voor soort bedrijf je wil werken.
De uitleg/theorie erbij. Dit is erg interessant, want daarmee kom je toch weer tot diepere inzichten. Het is ook echt een hulpmiddel om het traject in te gaan, anders zou het volledig afhangen van de mentor. Maar hierdoor wordt je geholpen om zelf echt het heft in handen te nemen en een specifiek doel na te jagen.
Dat er opdrachten in zitten, waarbij je zelf moet nadenken over jezelf als persoon.
Het is helder en overzichtelijk.
Je wordt aan het denken gezet. Krijgt de kans om na te denken over dit traject. De filmpjes en theorie waren verhelderend.
stof wordt gekoppeld aan vragen/voorbeelden

Wat kan er verbeterd worden aan de online module?

Sommige onderwerpen waren niet altijd van toepassing of in beginsel moeilijk te beantwoorden.
Hier heb ik nog geen antwoord op
meer info over discriminatie
voeg deze evaluatie toe aan de module, de evaluatie wordt nu achteraf gedaan en veel dingen zoals de tijd die ik heb besteed en de inhoud ervan kan ik me niet zo gedetailleerd herinneren.
De weergave van de module kan iets overzichtelijker. Het was even wennen om naar de juiste pagina te gaan en terug naar de vraag waar je was gebleven (na een opdracht). Een mobiele app zou ook leuk/handig zijn (dan hoef je niet per se op laptop te werken maar kan je wel alvast nadenken over bepaalde vragen in de trein bijvoorbeeld).
Wat meer voorbeelden over hoe de opdrachten moeten worden uitgevoerd. Je geeft er natuurlijk zelf invulling aan
sommige aspecten zijn voor mij overbodig. bijv SMART, daar werk ik mee met werk

3.2 Antwoorden mentoren tussenevaluatie

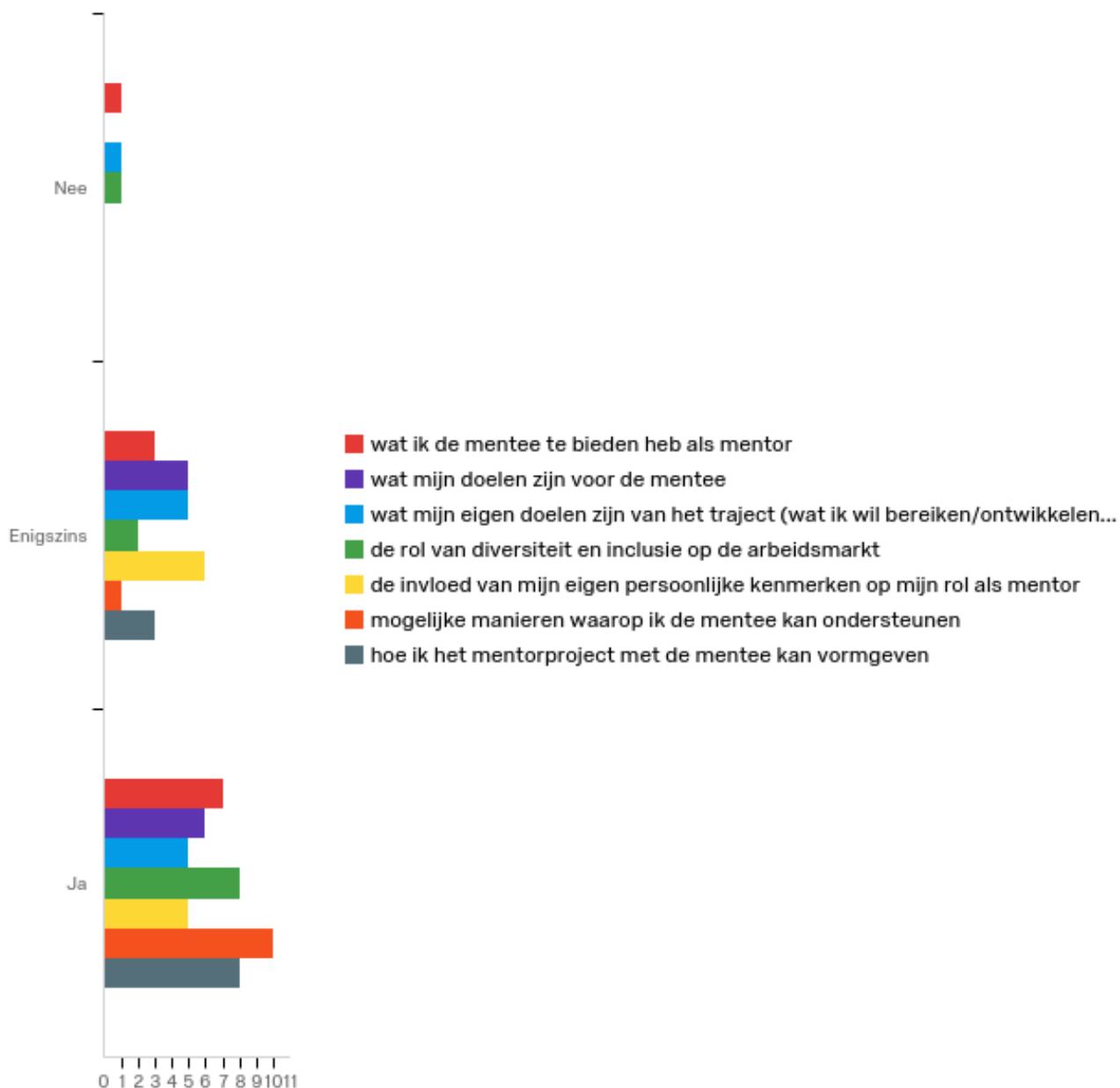
Respons: 11 mentoren hebben de vragenlijst ingevuld.

Korte samenvatting van de resultaten:

- Alle mentoren geven aan dat de online voorbereidingsmodule hen op een zinvolle manier aan het denken heeft gezet. 8 antwoorden op deze stelling 'jazeker', en 3 'enigszins'.
- **Alle mentoren geven aan dat ze zich door de online voorbereidingsmodule beter voorbereid voelen op hun rol als mentor.** 6 antwoorden op deze stelling 'jazeker', en 5 'enigszins'.
- Alle mentoren leren op vrijwel alle punten iets van de voorbereidingsmodule. Zij geven aan dat zij door **de online voorbereidingsmodule een beter beeld** gekregen hebben van de mogelijke manieren waarop zij de mentees kunnen ondersteunen, hoe zij het **mentortraject met de mentee kunnen vormgeven**, de **rol van diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt**, wat zij de mentee te bieden hebben als mentor, wat de doelen zijn voor de mentee, wat de eigen doelen zijn van het traject, wat de invloed is van de eigen persoonlijke kenmerken op hun rol als mentor.
- Gemiddeld genomen hebben de mentoren ruim 2,5 uur besteed aan de module (variërend tussen 1 en 15 uur). Twee respondenten vinden de module iets te lang (3 uur en 4 uur besteedden zij). De rest is tevreden over de tijdsbesteding.
- Uit de open vragen blijkt dat de **mentoren erg tevreden** zijn over de inhoud, en deze interessant vinden. Twee mentoren vinden de vragen over de leerdoelen van de mentor niet zo nuttig; zij zien hun leerdoelen als het verlengde van de behoeften van de mentee (die zij op dat moment nog niet kennen).

VRAAG 1. In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?

Door deze online voorbereidingsmodule heb ik een beter beeld gekregen van...

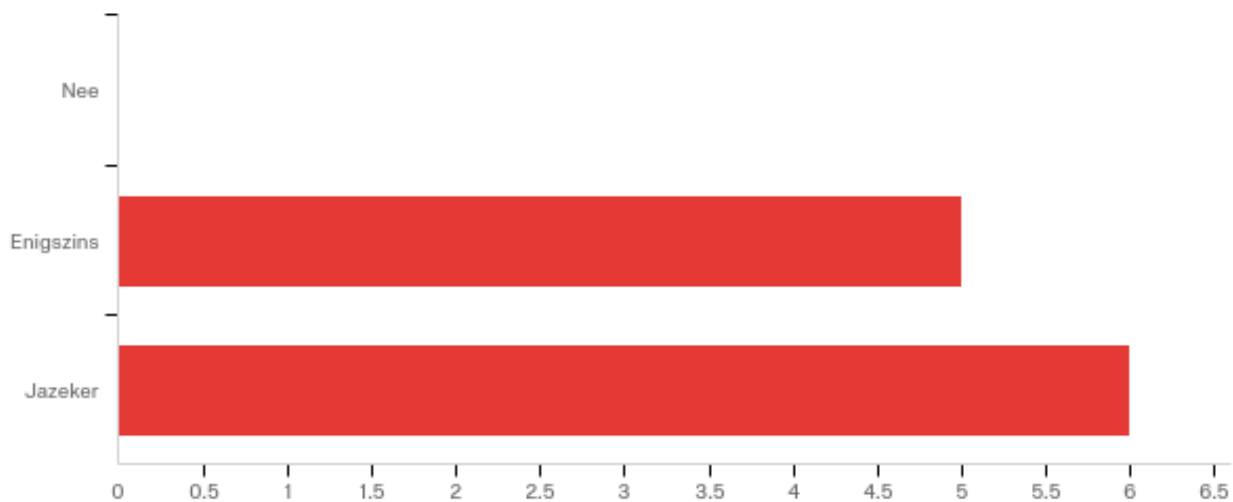


Vraag	Nee		Enigszins		Ja		Totaal
wat ik de mentee te bieden heb als mentor	9.09%	1	27.27%	3	63.64%	7	11
wat mijn doelen zijn voor de mentee	0.00%	0	45.45%	5	54.55%	6	11
wat mijn eigen doelen zijn van het traject (wat ik wil bereiken/ontwikkelen)	9.09%	1	45.45%	5	45.45%	5	11
de rol van diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt	9.09%	1	18.18%	2	72.73%	8	11
de invloed van mijn eigen persoonlijke kenmerken op mijn rol als mentor	0.00%	0	54.55%	6	45.45%	5	11

mogelijke manieren waarop ik de mentee kan ondersteunen	0.00%	0	9.09%	1	90.91%	10	11
hoe ik het mentorproject met de mentee kan vormgeven	0.00%	0	27.27%	3	72.73%	8	11

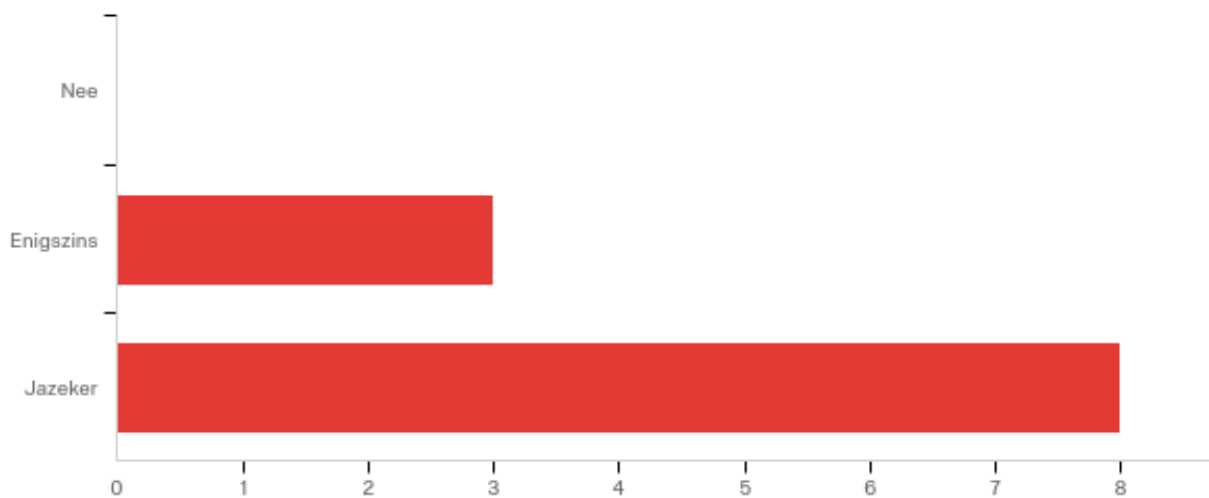
VRAAG 2. In hoeverre ben je het eens met de volgende twee stellingen?

Door deze module voel ik me beter voorbereid op het begeleiden van de mentee.



#	Antwoord	%	Aantal
1	Nee	0.00%	0
2	Enigszins	45.45%	5
3	Jazeker	54.55%	6
	Totaal	100%	11

Deze module heeft mij op een zinvolle manier aan het denken gezet.



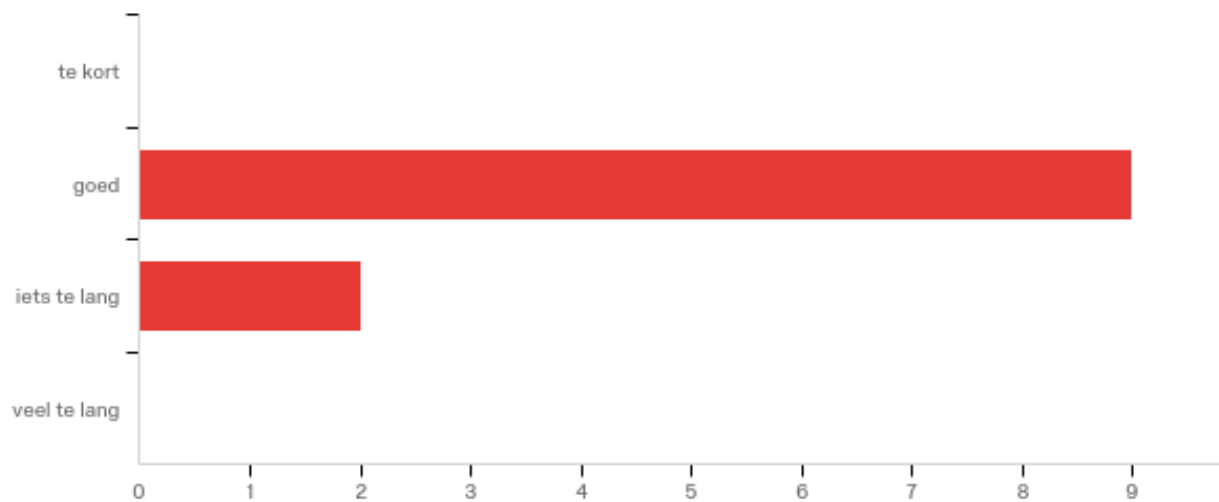
#	Antwoord	%	Aantal
1	Nee	0.00%	0
2	Enigszins	27.27%	3
3	Jazeker	72.73%	8
	Totaal	100%	11

VRAAG 3. TIJDSBESTEDING Hoeveel uur heb je ongeveer besteed aan het doornemen van de online voorbereidingsmodule?

Vraag	Minimum	Maximum	Gem.	Std Deviatie	Variantie	Aantal
VRAAG 3. TIJDSBESTEDING Hoeveel uur heb je ongeveer besteed aan het doornemen van de online voorbereidingsmodule?	1.00	6.00	2.68	1.56	2.42	11

Uur	Aantal
1	1
1.5	1
2	3
3	1
4	1
5	1
7	1
15	2
Totaal	11

Hoe vind je deze tijdsbesteding?



#	Antwoord	%	Aantal
1	te kort	0.00%	0
2	goed	81.82%	9
3	iets te lang	18.18%	2
4	veel te lang	0.00%	0
	Totaal	100%	11

VRAAG 4. JOUW MENING Wat vind je goed aan de online module?

Het is goeie manier om je je actief voor te bereiden in de mogelijkheden die je als mentor hebt.
Je loopt snel een denkproces door
info over diversiteit, tools/oefeningen die je kunt gebruiken bij de begeleiding
Geeft opties weer die je zelf niet zo snel had bedacht, nieuwe ideeën opdoen voor de gesprekken.
focus op diversiteit en inclusie. Met name de bias op je eigen voorkeur is een goede basis om de arbeidsmarkt diversiteit te begrijpen
Dat het zo uitgebreid is. Je wordt aan het denken gezet over je eigen kwaliteiten, je rol als mentor, en hoe je het traject kan vormgeven. Vooral alle tests en technieken zijn erg waardevol. Sommige kende ik al, maar door het in de module aangereikt te krijgen gebruik je het sneller. Tevens vond ik het handig om in te zien wat een mentee doorloopt. Dan heb je ook meer een idee waar de mentee over na gaat denken.
Erg fijn om meer te leren/lezen over diversiteit. Verder ook fijn om even een herhaling van tools als kernkwadranten te krijgen.
kort en bondig
interessante aantrekkelijke goede inhoud
de module over diversiteit en inclusiviteit vind ik goed maar zou ik nog diepgaander willen. De tips voor zowel jezelf als de begeleiding vond ik erg goed, maar zou ik ook nog meer handvatten voor willen.
Er staat veel informatie in

Wat kan er verbeterd worden aan de online module?

Het stellen van doelen (zowel voor mezelf als voor de mentee) vind ik persoonlijk niet zo nuttig als je de mentee nog niet ontmoet hebt. Ik weet nog niks van mijn mentee, en doelen moeten wat mij betreft altijd op de persoon zijn afgestemd.
Op dit moment geen idee
Vragen over de leerdoelen van de mentor vind ik minder relevant en heb ik niet ingevuld.
het is goed uitgebalanceerd. Ik zou er niks aan veranderen
De link naar de persoonlijkheidstest doet het niet. Maar dit heb ik ook via de e-mail laten weten.
Ik kan niets bedenken, ziet er super goed uit!
misschien meer feit uit onderzoek, referenties van bibliografie, voorbeelden van andere landen
zie boven!
Het doorklikken van de vragen werkt soms niet optimaal

4. Evaluatie 2: Gehele mentortraject

Dit hoofdstuk bevat de uitkomsten van de eindevaluatie van het mentortraject. Eerst worden de uitkomsten van de mentees gepresenteerd, dan die van de mentoren. Deze evaluatie is recent afgenomen. De responsrate is hoog. Van de 20 koppels die gestart zijn, zijn 18 koppels ook daadwerkelijk gestart met coachingsgesprekken; bij twee is er sprake van vertraging of afstel. De evaluatie is ingevuld door 16 mentoren en 16 mentees. Niet alle koppels hebben het traject geheel beëindigd op het moment van de evaluatie; één koppel is pas 1 keer bijeengekomen.

4.1 Antwoorden mentees eindevaluatie

Respons: 16 mentees hebben de eindevaluatie ingevuld.

Korte samenvatting van de resultaten:

- Alle mentees antwoorden op verreweg de meeste van de stellingen die gaan over persoonlijke ontwikkeling bevestigend. Op verreweg de meeste van de aangegeven ontwikkelpunten hebben zij iets aan het mentortraject. Op de stellingen 'Door het mentortraject heb ik er meer vertrouwen in dat mijn culturele achtergrond van toegevoegde waarde is', en 'Door het mentortraject kan ik beter trouw blijven aan mijzelf' wordt het vaakst geantwoord met 'zeer eens' (8 resp. 7 keer). Op de stellingen 'weet ik beter hoe ik om kan gaan met mechanismen van uitsluiting' en 'voel ik mij zelfverzekerder over mijn positie op de arbeidsmarkt' wordt het vaakst ontkennend geantwoord (5 resp. 4 keer).
- Ook blijkt het proces leerzaam te zijn met betrekking tot praktische vaardigheden. De helft van de respondenten geeft aan dat zij nu beter weten hoe sollicitatieprocedures in elkaar zitten, hoe ze een goed cv moeten opstellen, en hoe zij een goed sollicitatiegesprek moeten voeren.
- De mentees zijn over het algemeen tevreden over het traject. 13 van de 16 zou het traject 'zeker' of 'waarschijnlijk' aanraden aan anderen; de rest 'misschien'. De mentees zijn het meest tevreden over de ondersteuning van de mentor en de 'match' (connectie) met de mentor. Over de duur van het traject is de grootste ontevredenheid, 6 respondenten zijn hierover niet tevreden; zij zouden graag zien dat het traject langer zou duren.
- Het lijkt erop dat het traject leidt tot langduriger relaties tussen mentor en mentee. 9 mentees geven aan afgesproken te hebben na het traject contact te blijven houden. 3 hebben dat (nog) niet afgesproken, maar zouden dat wel willen. Nog niet alle mentortrajecten zijn overigens geheel afgerond ten tijde van de evaluatie.
- De online voorbereidingsmodule wordt ook achteraf nog steeds gewaardeerd. De grote meerderheid van de mentees geeft na het doorlopen van het traject aan er iets/veel aan gehad te hebben. Ten opzichte van het offline contact via bericht-

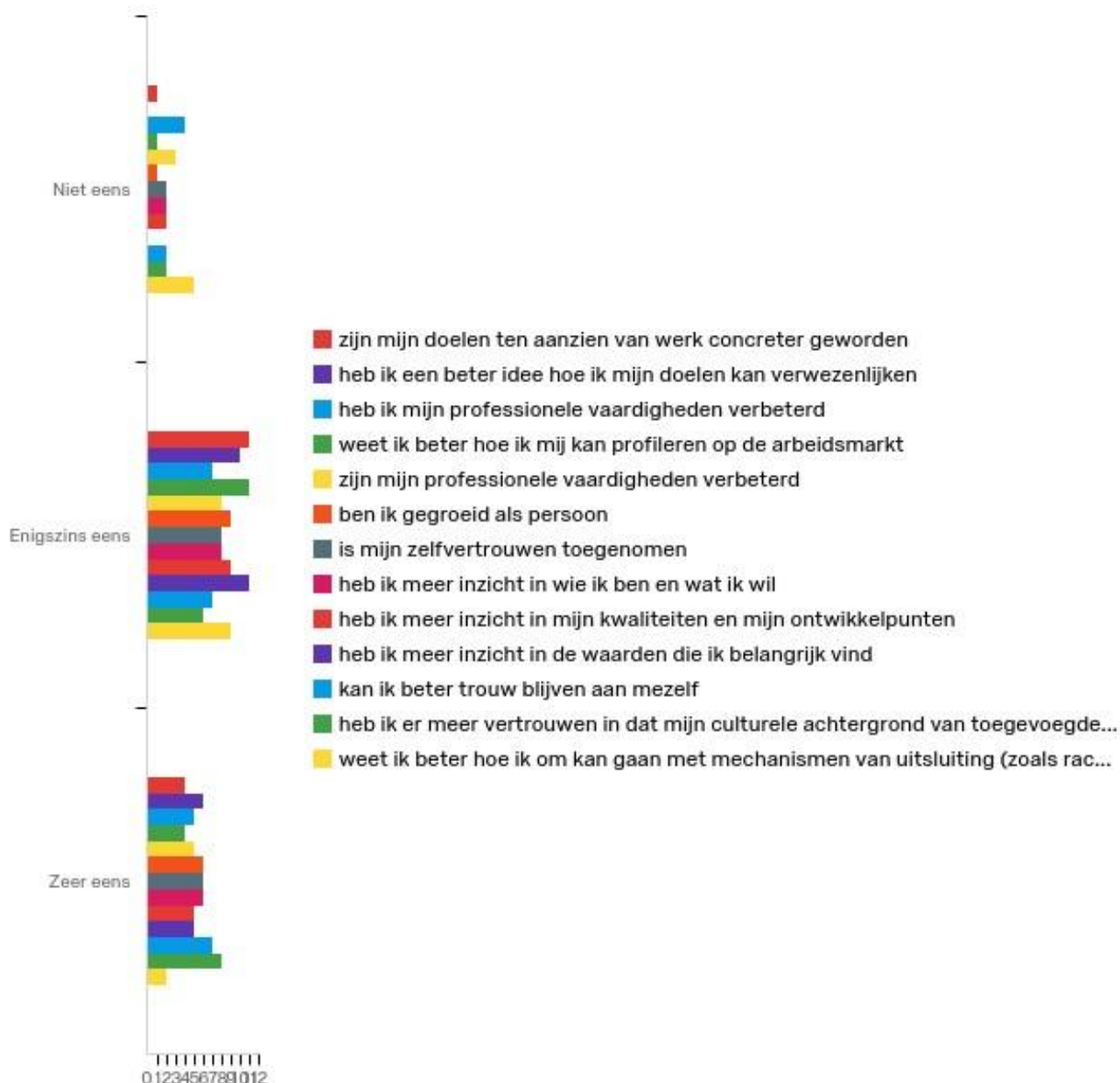
applicaties, heeft de online omgeving verder slechts beperkte meerwaarde. 7 mentees geven aan dat de online omgeving voor hen van meerwaarde is. 9 mentees vinden dat niet. Dat zou te maken kunnen hebben met de gevoeligheid rondom het thema diversiteit en de schroom van studenten om online te communiceren met 'vreemden', immers kennen ze de andere mentees en mentoren nog niet goed genoeg. In de toekomst zal duidelijker aangegeven/gestimuleerd kunnen worden dat dit afgeschermd is. Daarnaast is het de vraag in hoeverre de communicatietool toegevoegde waarde heeft ten opzichte van bestaande communicatiemanieren. Als we dit zouden willen stimuleren zouden we kunnen nadenken over aanvullende functionaliteiten.

- Enkele van de suggesties:
 - Traject verlengen en minder intensief maken
 - Een extra offline bijeenkomst met de gehele mentee groep.

THEMA 1. EFFECT

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen? ¹

Door het mentortraject...

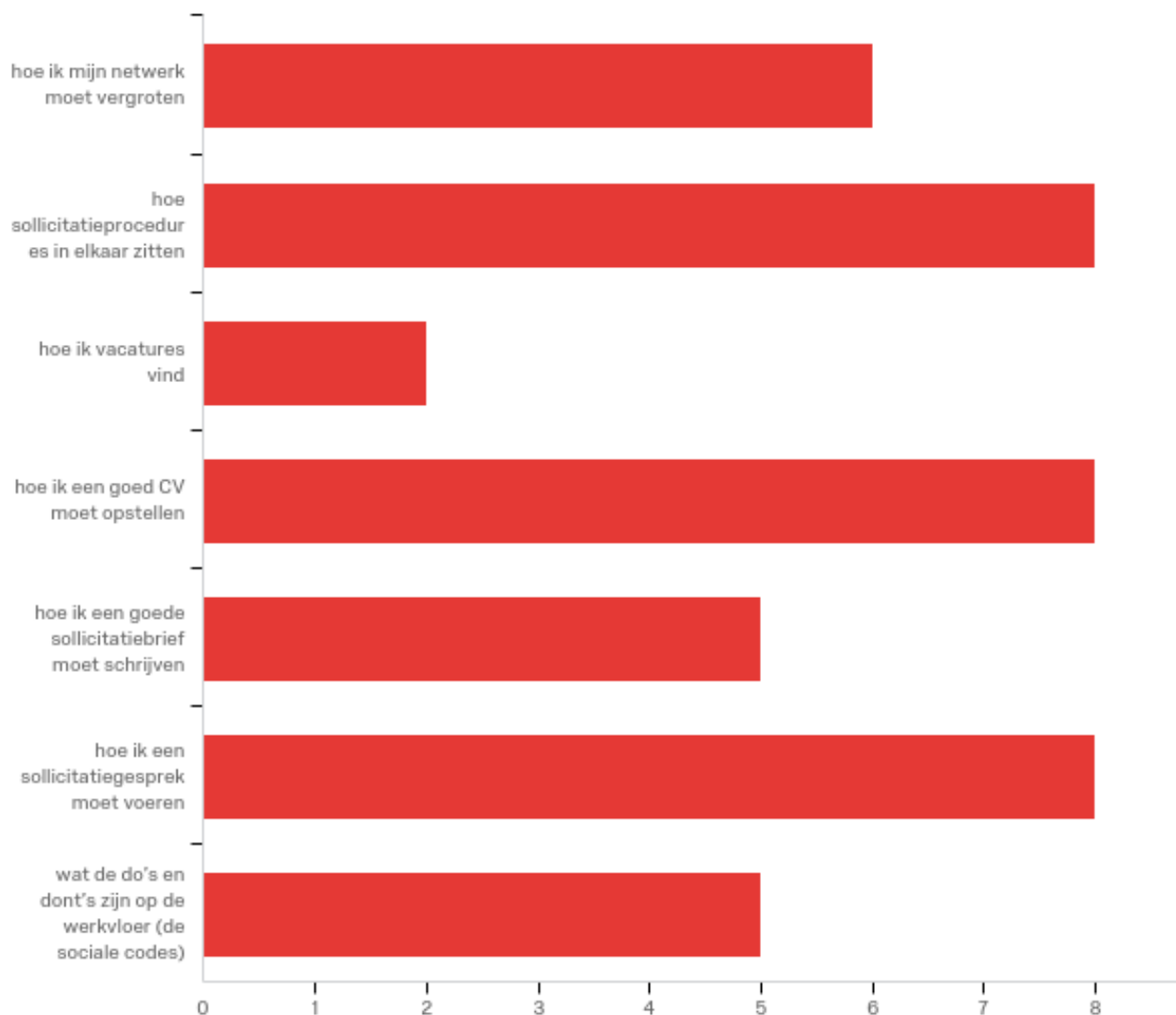


¹ De derde stelling, bij de lichtblauwe balk, luidt: 'voel ik mij zelfverzekerder over mijn positie op de arbeidsmarkt' (en niet: 'heb ik mijn professionele vaardigheden verbeterd').

Vraag	Niet eens		Enigszins eens		Zeer eens		Totaal
zijn mijn doelen ten aanzien van werk concreter geworden	6.25%	1	68.75%	11	25.00%	4	16
heb ik een beter idee hoe ik mijn doelen kan verwezenlijken	0.00%	0	62.50%	10	37.50%	6	16
voel ik mij zelfverzekerder over mijn positie op de arbeidsmarkt	25.00%	4	43.75%	7	31.25%	5	16
weet ik beter hoe ik mij kan profileren op de arbeidsmarkt	6.25%	1	68.75%	11	25.00%	4	16
zijn mijn professionele vaardigheden verbeterd	18.75%	3	50.00%	8	31.25%	5	16
ben ik gegroeid als persoon	6.25%	1	56.25%	9	37.50%	6	16
is mijn zelfvertrouwen toegenomen	12.50%	2	50.00%	8	37.50%	6	16
heb ik meer inzicht in wie ik ben en wat ik wil	12.50%	2	50.00%	8	37.50%	6	16
heb ik meer inzicht in mijn kwaliteiten en mijn ontwikkelpunten	12.50%	2	56.25%	9	31.25%	5	16
heb ik meer inzicht in de waarden die ik belangrijk vind	0.00%	0	68.75%	11	31.25%	5	16
kan ik beter trouw blijven aan mezelf	12.50%	2	43.75%	7	43.75%	7	16
heb ik er meer vertrouwen in dat mijn culturele achtergrond van toegevoegde waarde kan zijn	12.50%	2	37.50%	6	50.00%	8	16
weet ik beter hoe ik om kan gaan met mechanismen van uitsluiting (zoals racisme, discriminatie en microagressies) op de arbeidsmarkt	31.25%	5	56.25%	9	12.50%	2	16

Wat heb je nog meer geleerd door het traject?

Door het traject weet ik beter: (Je mag meerdere antwoorden selecteren)



Antwoord	%	Aantal
hoe ik mijn netwerk moet vergroten	14.29%	6
hoe sollicitatieprocedures in elkaar zitten	19.05%	8
hoe ik vacatures vind	4.76%	2
hoe ik een goed CV moet opstellen	19.05%	8
hoe ik een goede sollicitatiebrief moet schrijven	11.90%	5
hoe ik een sollicitatiegesprek moet voeren	19.05%	8
wat de do's en dont's zijn op de werkvloer (de sociale codes)	11.90%	5
Totaal	100%	42

Zijn er nog meer dingen die je hebt geleerd door het mentortraject?

We hebben helaas nog maar een keer afgesproken. Ik was helaas wel op een andere locatie. We gaan het telefonisch afhandelen. Want de afstand speelt voor ons beiden een grote rol. Mijn mentor woont in xxx en werkt in xxx. Ik woon in Amsterdam en xxx. Ik denk wel dat ik nog veel van mijn mentor kan leren. Momenteel ligt de focus op de Master eindschrijving xxx. Zodra ik in de vakantie iets ben gevorderd met mijn onderzoek gaan we over tot solliciteren etc. Mijn mentor wilde focussen op een doelstelling: scriptie! Verder ik ben aan de ene kant blij dat ik het door hebt gezet. Ik heb wel kanten van mij laten zien die ik eigenlijk absoluut niet ben; zoals laat of niet reageren op emails. Achteraf gezien heb ik misschien toch teveel hooi op mijn vork genomen maar aan de andere kant had ik anders mijn mentor niet leren kennen. Mijn mentor is een aardige behulpzame vrouw. We wachten het af!! Ik hoop dat zij van mij wat kan leren (haha, *wat* weet ik nog niet??) maar ik ga zeker wel veel van haar leren.

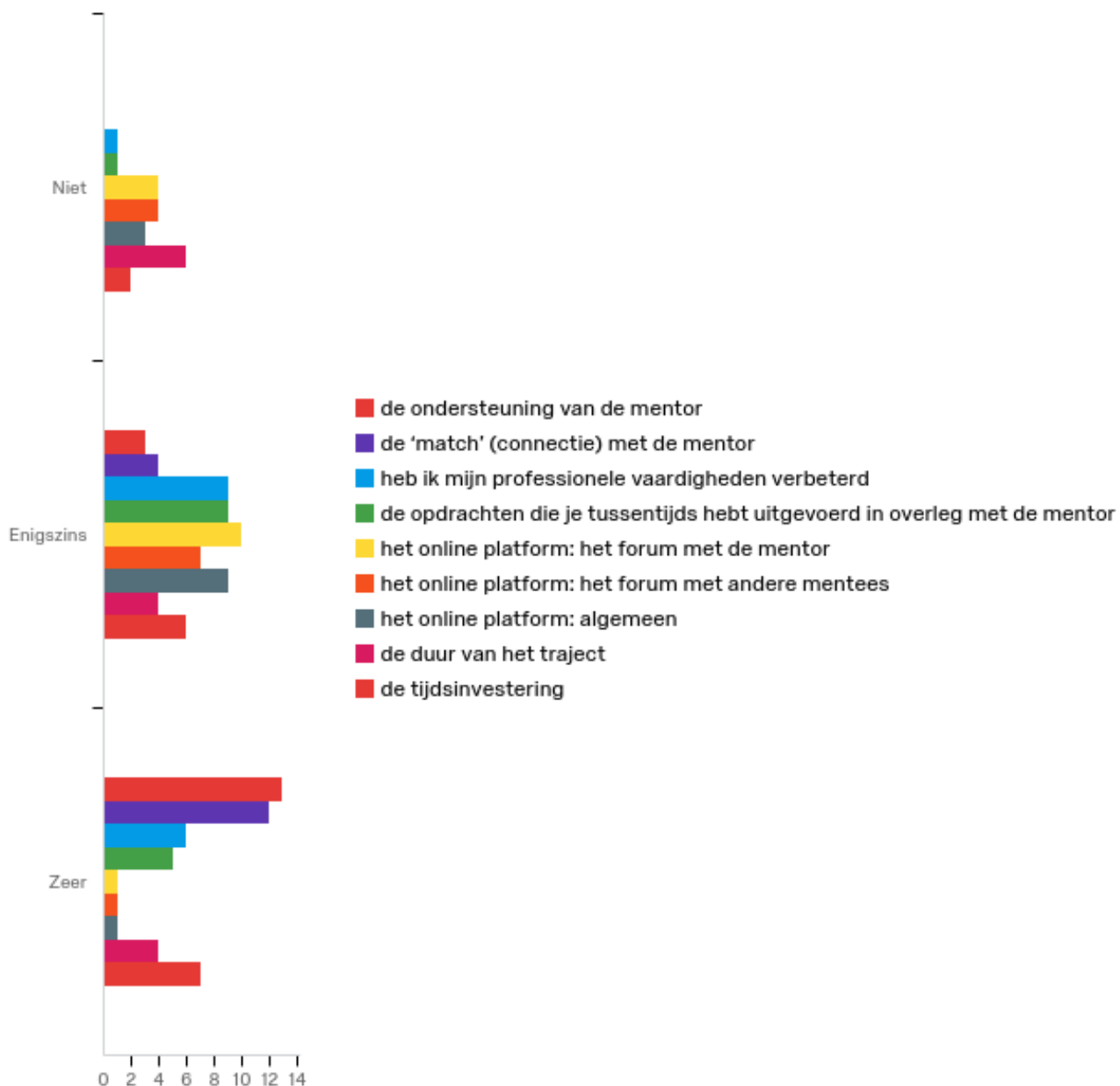
Omgang op de werkvloer, leren om assertiever te zijn.

THEMA 2. HET MENTORTRAJECT ZELF

In hoeverre ben je tevreden over: ²

(Als je het betreffende onderdeel niet gebruikt hebt, kan je de sub-vraag overslaan.)

(Deze uitkomsten worden niet individueel teruggekoppeld aan de mentoren.)



Vraag	Niet		Enigszins		Zeer		Totaal
de ondersteuning van de mentor	0.00%	0	18.75%	3	81.25%	13	16

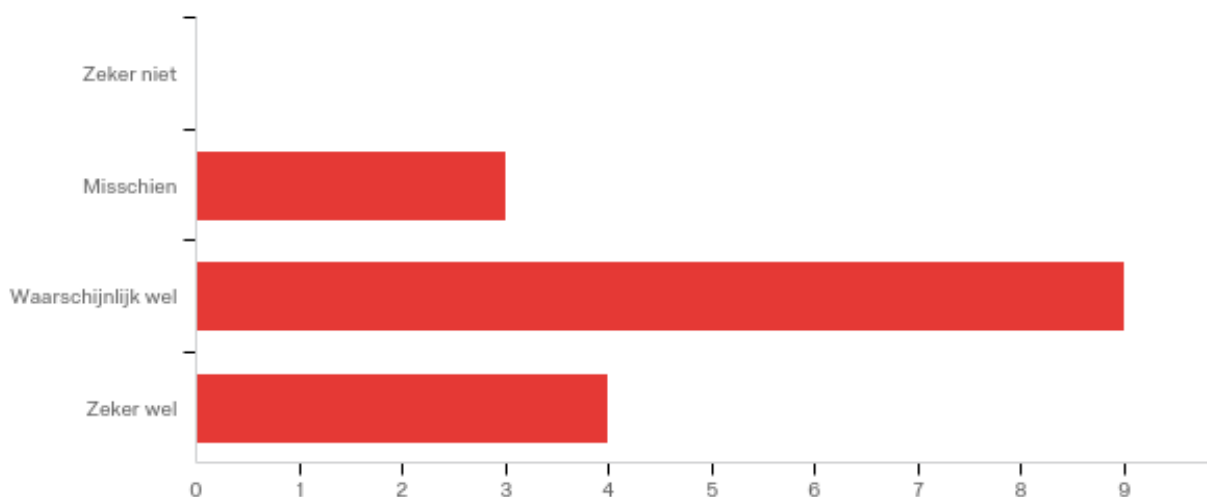
² De derde stelling, bij de lichtblauwe balk, luidt: 'de helderheid over de opzet van het traject' (en niet: 'heb ik mijn professionele vaardigheden verbeterd').

de 'match' (connectie) met de mentor	0.00%	0	25.00%	4	75.00%	12	16
de helderheid over de opzet van het traject	6.25%	1	56.25%	9	37.50%	6	16
de opdrachten die je tussentijds hebt uitgevoerd in overleg met de mentor	6.67%	1	60.00%	9	33.33%	5	15
het online platform: het forum met de mentor	26.67%	4	66.67%	10	6.67%	1	15
het online platform: het forum met andere mentees	33.33%	4	58.33%	7	8.33%	1	12
het online platform: algemeen	23.08%	3	69.23%	9	7.69%	1	13
de duur van het traject	42.86%	6	28.57%	4	28.57%	4	14
de tijdsinvestering	13.33%	2	40.00%	6	46.67%	7	15

Als je ergens niet tevreden over bent, zou je dit willen toelichten?

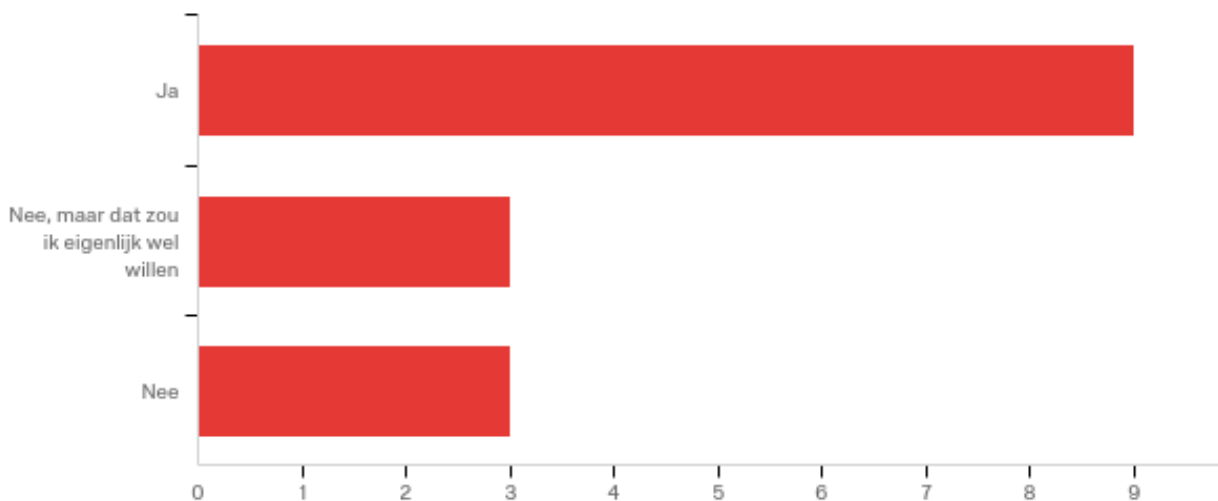
Als je ergens niet tevreden over bent, zou je dit willen toelichten?
Nou ik heb veel met niet moeten beantwoorden zoals ik al eerder zei ik heb mijn mentor maar een keer gesproken.
Het online platform was in het begin een goede leidraad om mee te beginnen, maar wordt daarna deels vergeten..
ik heb het gevoel dat het traject te kort is.
Het traject zou wel wat langer kunnen.
Ik zou het traject iets langer maken. 3 maanden is alleen al in mijn agenda erg krap gebleken, laat staan in die van een advocaat. Misschien kan een deel van de online module samen met de mentor worden gedaan: dan heb je gelijk gespreksstof en dan kun je de afspraak 'tijd' combineren met de module. Verder heb ik geen gebruik gemaakt van het forum met andere mentees, eigenlijk gewoon vergeten maar misschien toch nog doen.

Zou je anderen aanraden als mentee deel te nemen in dit traject?



#	Antwoord	%	Aantal
1	Zeker niet	0.00%	0
2	Misschien	18.75%	3
3	Waarschijnlijk wel	56.25%	9
4	Zeker wel	25.00%	4
	Totaal	100%	16

Hebben jullie (mentee & mentor) afgesproken contact te blijven houden na afloop van het Meet Your Mentor traject?



#	Antwoord	%	Aantal
1	Ja	60.00%	9
2	Nee, maar dat zou ik eigenlijk wel willen	20.00%	3
3	Nee	20.00%	3
	Totaal	100%	15

Zou je je antwoord willen toelichten?

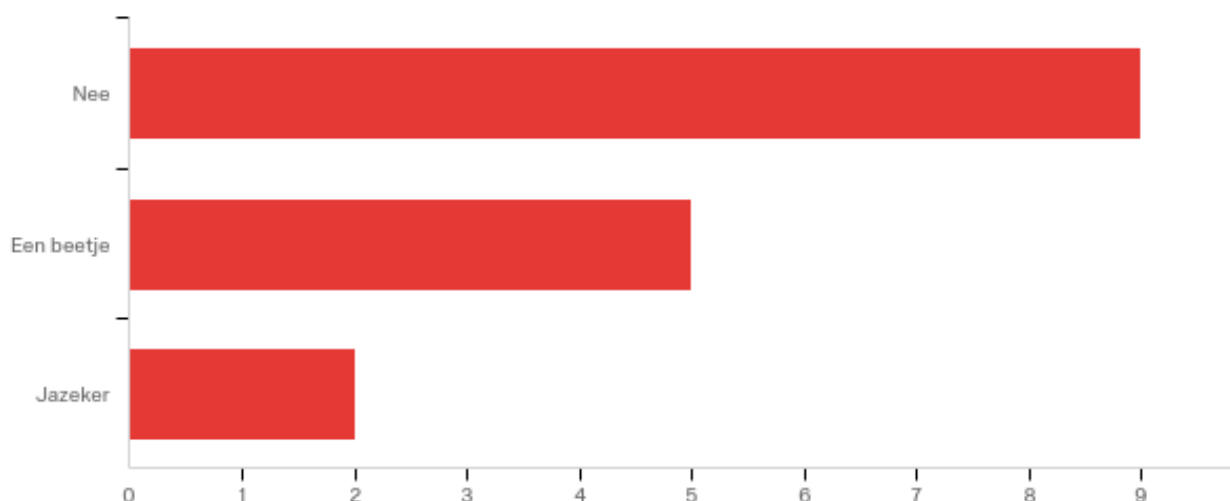
Wij hebben het traject nog niet eens afgerond

Ik heb haar maar een keer gesproken En een keer op de introductiedag Hoe het verder zal gaan?? Geen idee. Ze is wel van harte welkom bij mij thuis. We hebben nog geen datum geprikt. Zij zit met haar werk en ik met

mijn studie Ik ben bezig met mijn laatste vakken Afgelopen maanden waren zwaar. Zeer zwaar! Ik ben er bijnaaaaaaa.:
Ik heb van mijn mentor veel geleerd. Hij heeft mij geleerd hoe ik het beste mijn cv en motivatiebrieven kan opstellen, wat voor mij echt een must was. Daarnaast heeft hij mij ook geholpen met de do en don'ts tijdens een sollicitatiegesprek. Voor een real life gesprek, hebben wij geoefend. Dit heeft mij erg geholpen! Wat ik ook heel fijn vond, is dat mijn mentor mij ook veel geholpen heeft met mijzelf. Door zijn motivatie, heb ik veel meer zelfvertrouwen gekregen en ben mij bewust van mijn positieve alsmede negatieve punten, waaraan ik ben gaan werken. Gaandeweg het traject, merkten wij allebei een positieve groei daarin.
Mijn mentor, is echt een aanwinst. Hij bood zelf aan om na het traject af te blijven spreken. Meltem echt super match
Dit is nog niet aan de orde, er is maar 1 afspraak geweest.

THEMA 3. EVALUATIE ONLINE OMGEVING

Vind je dat de online omgeving toegevoegde waarde heeft ten opzichte van de persoonlijke, offline contacten?



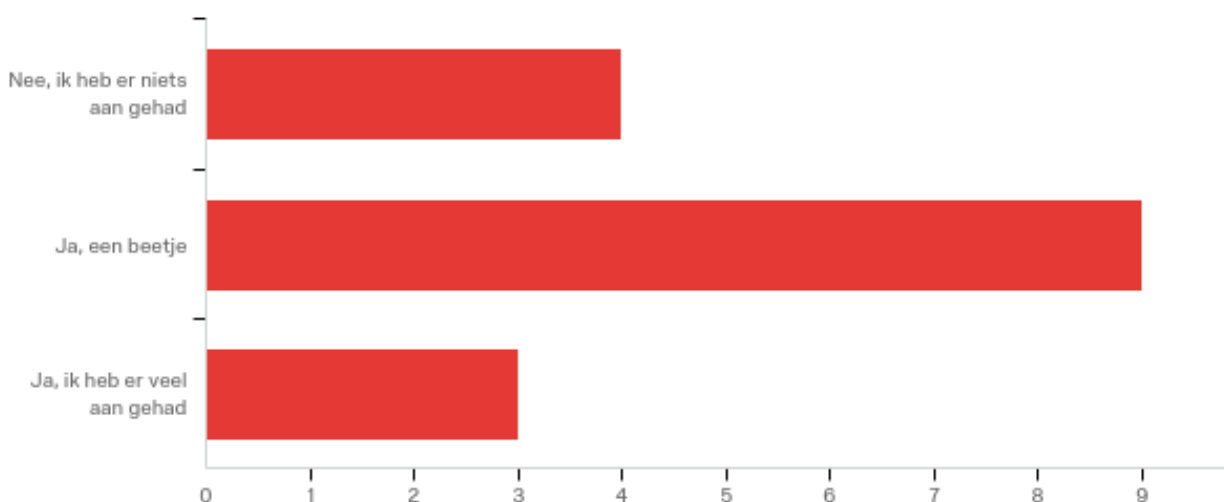
#	Antwoord	%	Aantal
1	Nee	56.25%	9
2	Een beetje	31.25%	5
3	Jazeker	12.50%	2
	Totaal	100%	16

Zou je je antwoord willen toelichten?

Ik heb nog niks ingevuld
Het online module is een goede leidraad, maar gaandeweg het traject heb ik persoonlijk de module bijna niet gebruikt. Alsnog heb ik een succesvol traject doorlopen (vind ik persoonlijk)

Forum niet overzichtelijk en te uitgebreid
Was mooi om beeld te krijgen van het traject
het is wel een leidraad,
Heb het online platform geen enkele keer gebruikt omdat ik het toch iets te ingewikkeld vond. Via de mail was het contact prima
Ik heb er weinig gebruik van gemaakt.
Ik vond het vooral erg interessant en je bent je meer bewust van waarmee je bezig bent.
online omgeving is educatief en stimuleert je om na te denken en te reflecteren

Graag zouden we ook willen weten hoe je nu, na afloop van het gehele traject, terugkijkt op het nut van de online voorbereidingsmodule van het begin. Heb je iets gehad aan de online voorbereidingsmodule? (Hetzij binnen het mentortraject, hetzij erbuiten)



#	Antwoord	%	Aantal
1	Nee, ik heb er niets aan gehad	25.00%	4
2	Ja, een beetje	56.25%	9
3	Ja, ik heb er veel aan gehad	18.75%	3
	Totaal	100%	16

Zou je je antwoord willen toelichten?

Ik heb nog niks ingevuld dus heb er weinig aan gehad
Zie vorige antwoord.
Dit was te algemeen, one size does not fit all. Ik vond het leuker en nuttiger om zelf met mijn mentor te bespreken waar ik tegen aan loop.
We hebben er weinig mee gedaan

Ik heb het voorbereidingsmodule niet gebruikt
De online voorbereidingsmodel hielp mij ook wel bij het voorbereiden van het gesprek, het maken van een plan bijvoorbeeld maakt het een stuk concreter en is een goed hulpmiddel.
ik kan het me eigenlijk niet meer zo goed herinneren om eerlijk te zijn, maar ik weet wel dat ik het als nuttig heb ervaren

THEMA 4. EINDEVALUATIE

Tot slot, zou je (verder) kunnen toelichten wat je goed vindt aan het traject?

Het idee, het koppelen van mensen uit de praktijk aan studenten om de overgang van student naar arbeidsmarkt te vergemakkelijken. De mogelijkheid om concrete tips te ontvangen (ipv de standaard en algemene tips). De balans tussen het zelf doen en de sturing van de mentor.
Wat ik goed vind aan het traject; een ekstra ondersteuning voor allochtonen die gematched worden met merendeels autochtonen. Verder ik vind het super lief van de mentoren dat ze anderen vrijwillig willen helpen.
Het brengt je in contact met een mentor uit het bedrijfsleven, die je normaal niet zou tegenkomen. Je ziet een ander beeld van het bedrijfsleven en krijgt tegelijkertijd een goede, neutrale en betrouwbare zelfreflectie. Ik raad het traject een ieder aan!!!
De matching vind ik erg goed. Het traject zelf vind ik nogal onduidelijk en het online platform was niet voor mij weggelegd. Echter, ben ik zelf een persoon die niet conform leidraad werkt. Dit geldt dus voor mij persoonlijk.
Ik vond het traject erg waardevol. Mijn mentor was heel toegankelijk. We hebben naast onze gesprekken ook contact gehad via de Whatsapp, mail, LinkedIn en dat verliep heel fijn.
Ik heb inzicht gekregen in wat er na mijn studie gaat komen en hoe ik mij hierop kan voorbereiden. Voorheen was dit een vraagteken.
Het concept is erg goed en nodig. Het verbinden van mentor en mentee. Dit dient vaker te worden gedaan omdat WO studenten vaak toch wat kennis over de arbeidsmarkt missen tov hbo studenten mbo studenten etc.
Ik vind het leuk dat jullie dit organiseren. Ik ben een en al positief!
Ik vind het goed dat er zowel een online als offline omgeving is en dat het traject de mogelijkheid geeft om op een laagdrempelige manier in persoonlijk contact te komen met een professional.

Zou je (verder) kunnen toelichten hoe het traject verbeterd zou kunnen worden?

Het duurt veel te kort, met name naast een drukke studie en andere activiteiten gaat het iets te snel.
We hebben de hele groep in groepsverband maar een keer ontmoet. Ik denk dat het wel leuk is om het leuk af te sluiten met een afscheidsborrel of zo iets. Even de mentoren extra in het zonnetje te zetten door ze naar voren te roepen en hun in bijzijn van anderen hartelijk bedanken..een symbolische certificaat van jullie kant zou wel leuk zijn! De mentees kunnen iets leuks voor de mentor kopen. We kletsen nog effe na met anderen. En misschien kunnen we meer contacten hebben ook met andere mentoren.
-
Ik heb weinig contact gehad met de andere mentees. Dus misschien hadden we beter gebruik kunnen maken van het forum.
Wellicht nog meer persoonlijk contact, in combinatie met de online module.
Het online platform vond ik persoonlijk overbodig. Je leert elkaar offline kennen en om dat vast te leggen online vind ik persoonlijk niks. Contact houden online doet iedereen via de mail of over de app.

Misschien duidelijker aangeven bij welke bedrijven de mentoren zijn aangesloten.

Er zou meer druk op de ketel mogen, op een goeie manier. Ik weet ook niet precies hoe, maar misschien iets van meer zichtbaarheid? Bij meer zichtbaarheid/bekendheid van het traject en een soort 'beloning' voor deelname zou wellicht helpen. Misschien ook meer de mogelijkheid geven bij voorbaat om persoonlijk telefonisch contact op te nemen. Ik vind het jammer dat mijn mentor en ik alleen e-mail contact hebben bijvoorbeeld, maar dit kun je natuurlijk ook niet verplicht stellen. Er zou naar betere alternatieven gezocht kunnen worden.

4.2 Antwoorden mentoren indevaluatie

Respons: 16 mentoren hebben de indevaluatie ingevuld. Korte samenvatting van de resultaten:

- Alle mentoren antwoorden op meerdere van de stellingen die gaan over persoonlijke ontwikkeling bevestigend. Zij geven vooral aan dat zij door het mentortraject hebben kunnen **bijdragen aan de ontwikkeling** van de mentee, dat zij zichzelf hebben ontwikkeld als persoon, en **anders zijn gaan aankijken** naar hun eigen positie in **relatie tot diversiteit en inclusie** (resp. 7, 6, en 6 mentoren zijn het hiermee 'zeer eens'). Voor **(ruim) de helft van mentoren heeft het traject effect gehad op hun blik op diversiteit en inclusie** op hun werk en in de maatschappij. **(Ruim) de helft is het (enigszins/zeer) eens met de stellingen 'ik ben beter gaan begrijpen hoe diversiteit en inclusie mijn werk beïnvloedt' en 'ik ben anders gaan kijken naar thema's van diversiteit in inclusie in de maatschappij' is.**
- De mentoren zijn over het **algemeen tevreden** over het traject. 15 van de 16 zou het traject 'zeker' of 'waarschijnlijk' **aanraden aan anderen**. (De mentor die antwoordt 'zeker niet' is overigens wel (zeer) tevreden over de meeste aspecten van het traject, specifiek over de mentee, en vindt dat het traject wel langer mag duren). De mentoren zijn het meest tevreden over **de helderheid van de opzet van het traject, de 'match' (connectie) met de mentee, het online platform in het algemeen, de inzet van de mentee en de tijdsinvestering**. Ook bij de mentoren is de duur van het traject het punt waarover de grootste ontevredenheid is, 4 respondenten zijn hierover niet tevreden; zij zouden **graag** zien dat het **traject langer zou duren**. Uit de open antwoorden blijkt dat situaties waarbij de mentee weinig inzet toont leiden tot ontevredenheid bij de mentor.
- Het lijkt erop dat het traject **leidt tot langduriger relaties tussen mentor en mentee**. 4 hebben dat (nog) niet afgesproken, maar zouden dat wel willen. Nog niet alle mentortrajecten zijn overigens geheel afgerond ten tijde van de evaluatie. Het kleine verschil met de antwoorden mentees zou kunnen liggen in onduidelijkheid in de afspraken, maar ook in het feit dat de 16 mentees en de 16 mentoren van iets meer dan 16 koppels afkomstig zijn.
- De mentoren zijn positiever over de toegevoegde waarde van de online omgeving. De mentoren geven aan dat de online omgeving van toegevoegd

waarde is ten opzicht van de offline contacten, hoewel zij toelichten dat zij deze nauwelijks gebruikt hebben voor de communicatie, die liep via bestaande kanalen (Whatsapp, email en LinkedIn).

- De voorbereidingsmodule wordt zeer gewaardeerd, ook achteraf geven 14 mentoren aan er iets/veel aan gehad te hebben.
- Enkele van de suggesties:
 - Traject verlengen en minder intensief maken.
 - Een extra offline bijeenkomst met de gehele mentor groep.
 - Meer interactie tussen mentoren.

THEMA 1. EFFECT

In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?

Door het mentortraject...

Vraag	Niet eens		Enigszins eens		Zeereens		Totaal
heb ik bij kunnen dragen aan de ontwikkeling van de mentee	18.75%	3	37.50%	6	43.75%	7	16
heb ik mijn coaching vaardigheden verbeterd	18.75%	3	56.25%	9	25.00%	4	16
heb ik mijn professionele vaardigheden verbeterd	31.25%	5	50.00%	8	18.75%	3	16
heb ik mezelf verder ontwikkeld als persoon	37.50%	6	25.00%	4	37.50%	6	16
ben ik anders naar thema's van diversiteit en inclusie in de maatschappij gaan kijken	50.00%	8	25.00%	4	25.00%	4	16
ben ik beter gaan begrijpen hoe diversiteit en inclusie mijn werk beïnvloedt	37.50%	6	37.50%	6	25.00%	4	16

ben ik anders naar mijn eigen positie gaan kijken in relatie tot diversiteit en inclusie	31.25%	5	31.25%	5	37.50%	6	16
---	--------	---	--------	---	--------	---	----

Zijn er nog meer dingen die je hebt geleerd door het mentortraject?

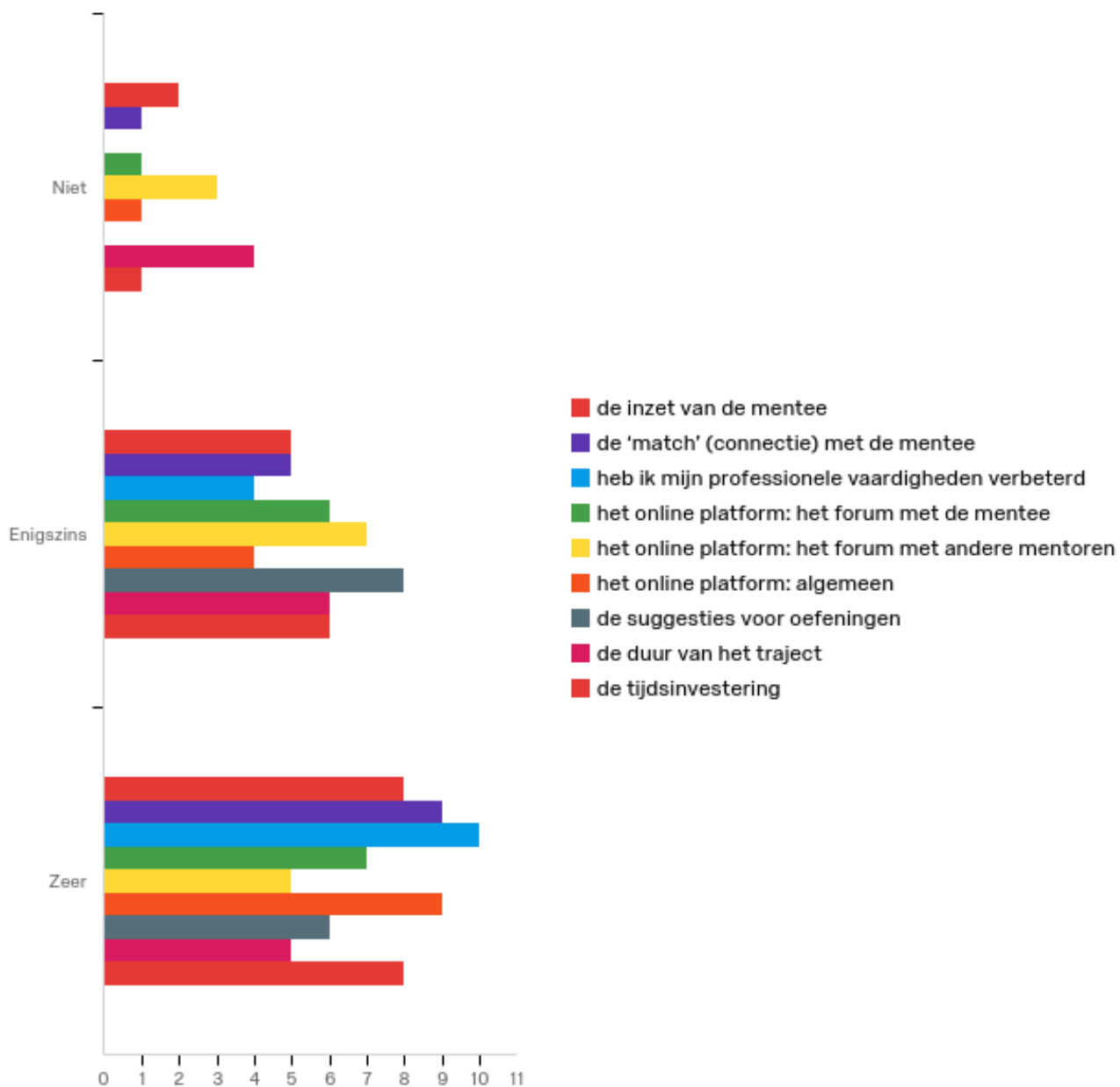
Hoe afkomst en opvoeding bepaalt hoe je naar de wereld kan kijken, in mogelijkheden en/of belemmeringen.
Leren luisteren en inleven Dat de zaken waar tegen de mentee aan liep heel herkenbaar zijn
Ik heb mij des te meer beseft hoe veel energie ik krijg van het daadwerkelijk helpen van andere mensen en dat ik hier meer mee wil doen. Ook heb ik meer inzicht gekregen in vooroordelen (die ik zelf ook had en die onterecht blijken).
Voor mij is het traject nog niet afgerond. Ik zal nog enkele sessies hebben met de mentee.
Ik heb een leuke mentee. Wij hebben voor het vervolg nog steeds afspraken ingepland staan. Ik heb het nodige bijgelerd over de islam en de positie van de vrouw. Hoe ik ernaar kijk, is niet echt veranderd. Ik denk dat ik redelijk inclusief ben. Wat mij keer op keer opvalt is de onzekerheid, zeker bij vrouwen. Die onzekerheid is vaak nergens voor nodig. Ik heb met mijn mentee afgesproken mijn feedback redelijk direct te laten zijn. Wij hebben bijvoorbeeld gesprekken geoefend en zij gaf mij aan hier veel van geleerd te hebben. Met positief resultaat ook.
Ik heb mijn mentee pas 1 keer gesproken. Ik ben dus verbaasd dat het project is afgelopen. Voor mij en mijn mentee is het net begonnen.
heb ik kunnen ervaren welke impact ik heb op anderen

THEMA 2. HET MENTORTRAJECT ZELF

In hoeverre ben je tevreden over:³

(Als je het betreffende onderdeel niet gebruikt hebt, kan je de sub-vraag overslaan.)

(Deze uitkomsten worden niet individueel teruggekoppeld aan de mentees.)



Vraag	Niet		Enigszins		Zeer		Totaal
de inzet van de mentee	13.33%	2	33.33%	5	53.33%	8	15

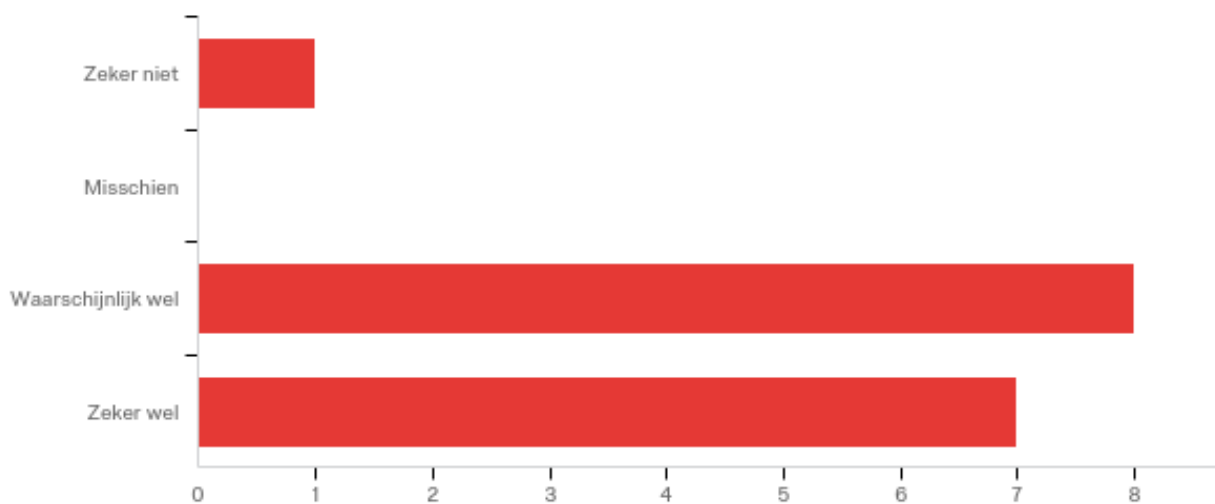
³ De derde stelling, bij de lichtblauwe balk, luidt: 'de helderheid over de opzet van het traject' (en niet: 'heb ik mijn professionele vaardigheden verbeterd').

de 'match' (connectie) met de mentee	6.67%	1	33.33%	5	60.00%	9	15
de helderheid over de opzet van het traject	0.00%	0	28.57%	4	71.43%	10	14
het online platform: het forum met de mentee	7.14%	1	42.86%	6	50.00%	7	14
het online platform: het forum met andere mentoren	20.00%	3	46.67%	7	33.33%	5	15
het online platform: algemeen	7.14%	1	28.57%	4	64.29%	9	14
de suggesties voor oefeningen	0.00%	0	57.14%	8	42.86%	6	14
de duur van het traject	26.67%	4	40.00%	6	33.33%	5	15
de tijdsinvestering	6.67%	1	40.00%	6	53.33%	8	15

Als je ergens niet tevreden over bent, zou je dit willen toelichten?

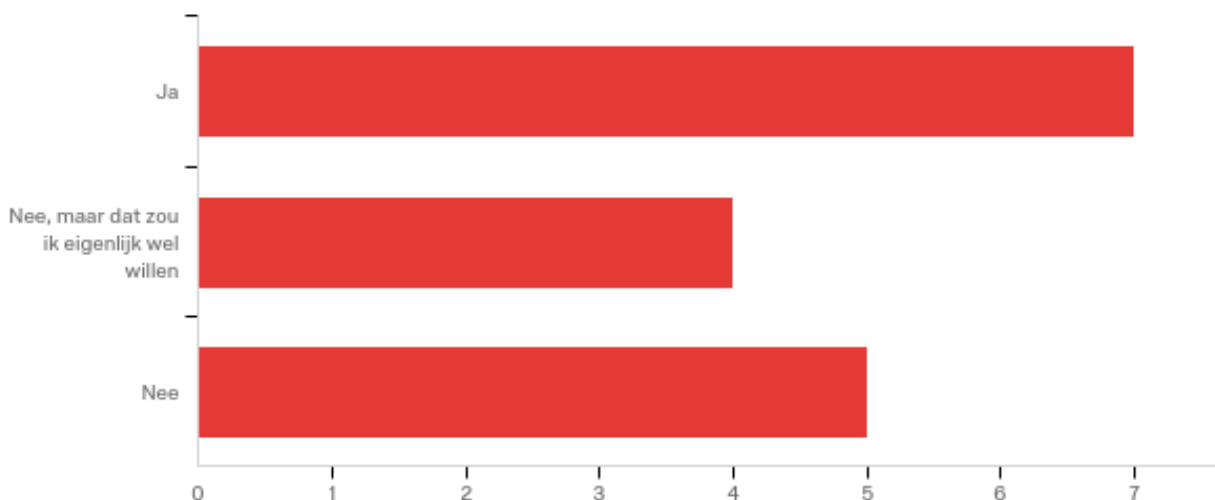
Het traject mag wat mij betreft wat langer. Met vakanties, examenperiodes en drukte op werk kan er flink wat tijd tussen zitten, waardoor de afronding sneller kwam dan nodig.
De duur van het traject is te kort. Je zou er minstens 6 maanden voor uittrekken zodat je circa 5 gesprekken kunt voeren. E.e.a. heeft ok tijd nodig om te laten bezinken bij de mentee.
Het zou leuk zijn nog meer ideeën voor oefeningen te geven. Maar anderzijds is het ook goed dat de eigen creativiteit hierbij wordt aangewakkerd.
Zeker. Ik ben niet zo positief omdat ik het traject met mijn mentee pas laat heb kunnen starten en niet van de grond komt. Hij is van plan om op z'n vroegst pas in september 2019 weer te gaan studeren. Hij heeft nog veel andere problemen in zijn leven en dit traject lijkt niet aan te sluiten bij zijn levensfase op dit moment. Dat maakt voor mij de tijdsinvestering groot zonder dat het daadwerkelijk iets oplevert.
Ik heb mijn mentee naar mijn idee niet veel kunnen helpen. Ik denk dat de mentee niet geheel openstond voor begeleiding, althans de begeleiding niet nodig had. Tot een afspraak is het niet gekomen, we hebben contact gehad via Whats'app. En op zich is dat ok: ik heb als mentor een dienende rol. Behoeft van mentee staat voorop, maar ik zou het leuk vinden om daadwerkelijk te begeleiden om er zelf van te leren.
Ik heb 'niet' bij forum met andere mentoren ingevuld. Niet omdat het niet goed in elkaar is gestoken, maar omdat het zo weinig wordt gebruikt dat het niet van toegevoegde waarde is geweest voor mezelf, terwijl ik denk dat dat het wel zou kunnen zijn. Ik zou het een goed idee vinden als er meer connectie tussen de mentoren komt en dat vanuit MYM ook wordt gestimuleerd, bijvoorbeeld door toch meer 'verplichte' forum opdrachten in te lassen.
De duur is aan de korte kant en de deadlines zijn vanuit het programma bepaald. Het zou m.i. beter zijn als het programma minimale eisen stel, maar invulling verder overlaat aan mentor en mentee.
De tijd die het je kost is afhankelijk van wat je afsprekt. Ik vind het leuk en geeft energie, dus heb er meer tijd aan besteed. Omdat ik een tijdlang 2 banen heb gehad, ben ik er niet aan toegekomen mij op het platform te begeven. Lig nu nog honderden mail achter. Excuus daarvoor. Heb geprobeerd alles zoveel als mogelijk praktisch te houden. De dur van het traject is tekort. Mijn mentee is nog met haar scriptie bezig, hetgeen vrij veel tijd kost. Wij hebben afgesproken door te gaan met de afspraken.
Het forum heb ik als van weinig toegevoegde waarde ervaren
Uiteindelijk blijkt de duur van het traject toch vrij kort.

Zou je anderen aanraden als mentor deel te nemen in dit traject?



#	Antwoord	%	Aantal
1	Zeker niet	6.25%	1
2	Misschien	0.00%	0
3	Waarschijnlijk wel	50.00%	8
4	Zeker wel	43.75%	7
	Totaal	100%	16

Hebben jullie (mentee & mentor) afgesproken contact te blijven houden na afloop van het Meet your Mentor traject?



#	Antwoord	%	Aantal
1	Ja	43.75%	7
2	Nee, maar dat zou ik eigenlijk wel willen	25.00%	4
3	Nee	31.25%	5
	Totaal	100%	16

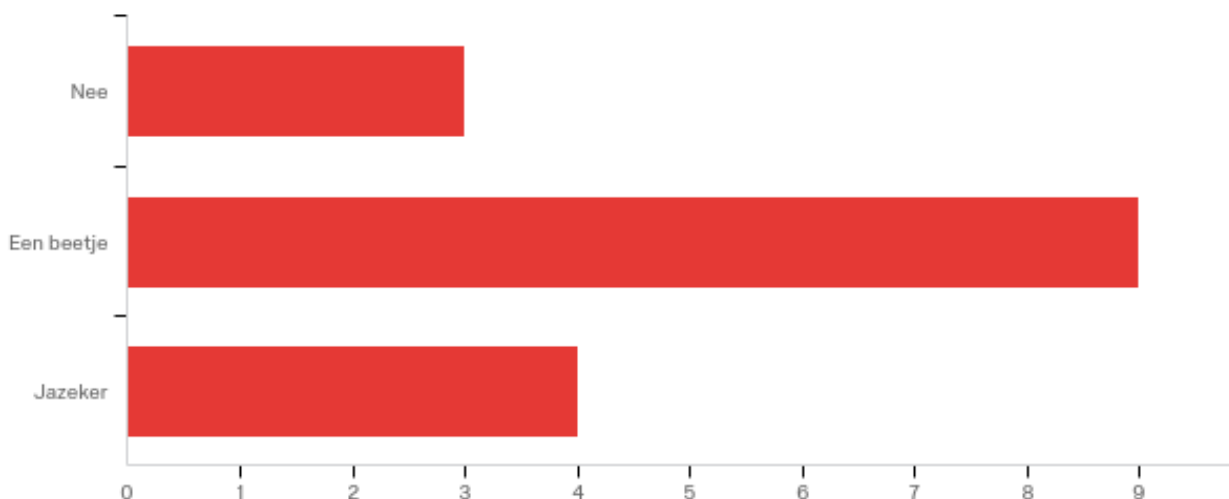
Zou je je antwoord willen toelichten?

Nooit contact gehad met mentee ondanks rappel berichten
Er was een goeie klik. Ze is heel open en stelt veel vragen. Het is geen 'moetje' om met haar in contact te blijven en een kop koffie af en toe te drinken.
we hebben nog contact. dus het is nog niet helemaal duidelijk wanneer het is afgelopen.
Mijn mentee staat aan de start van een paar spannende ontwikkelingen maar de meeste gaan pas echt los nadat het traject is afgelopen. We hebben daarom afgesproken dat we contact houden, hij altijd mag appen met een vraag en bij meerdere vragen we een afspraak inlassen, en sowieso als hij gaat beginnen met solliciteren we dan samen komen om hem klaar te stomen voor sollicitaties.
We zijn nog niet klaar.
We zijn nog niet klaar ivm scriptie van haar. Daarnaast kan ik denk ik nog het nodige voor haar betekenen, ook ikv ter beschikking stellen netwerk. En het is gewoonweg leuk.
we zijn nog niet gestopt met onze vergaderingen
We gaan door totdat ze een baan heeft!
nog niet van toepassing
we hebben nog niks afgesproken. Wellicht doen we dat nog. Ik zal zeker aangeven dat ik altijd benaderd kan worden. Afspraak is afhankelijk van mijn volgende werkgever.
We hebben het hier nog niet over gehad, onze laatste afspraak moet nog komen. Wellicht gaan we door tekort aan tijd nog iets langer door met de gesprekken.

indien hier behoefte aan is

THEMA 3. EVALUATIE ONLINE OMGEVING

Vind je dat de online omgeving toegevoegde waarde heeft ten opzichte van de persoonlijke, offline contacten?



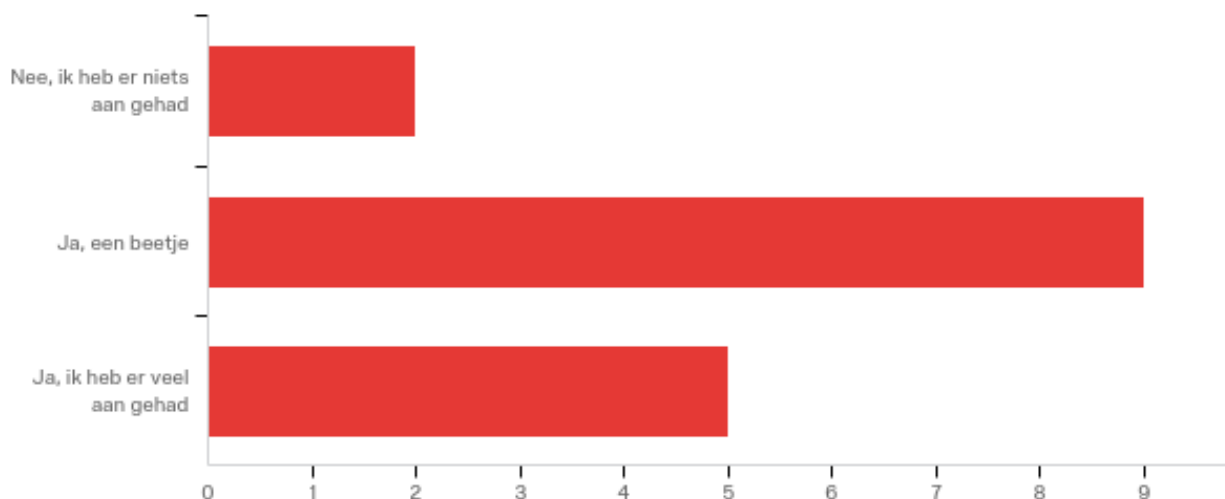
#	Antwoord	%	Aantal
1	Nee	18.75%	3
2	Een beetje	56.25%	9
3	Jazeker	25.00%	4
	Totaal	100%	16

Zou je je antwoord willen toelichten?

Wij hebben hem minimaal gebruikt, naast de tools die we al hebben, zoals whatsapp en e-mail en LinkedIn.
Ik heb alleen naar de online omgeving gekeken voor de eerste ontmoeting met de mentee, Daarna niet meer. Onze gesprekstof ging over een breder onderwerp dan enkel diversiteit en inclusie.
het online programma heeft me voorbereid en kon me enigszins helpen tijdens de voorbereiding van een gesprek. Op dit laatste punt kan het programma nog iets worden aangepast.
Lastig te beoordelen nu. Als een mentee gemotiveerd is kan ik me voorstellen dat het een heel mooi middel is.
Het online platform biedt handvatten voor een goede begeleiding
Qua contact met mijn mentee was 99% persoonlijk/ direct, in die zin heeft de online omgeving daar weinig aan toegevoegd. Wel vond ik het goed dat ik zijn antwoorden in kon zien, zodat ik direct wist hoe ik hem kon sturen en wat zijn wensen waren, in plaats van daar nog geen enig beeld bij te hebben.
Heb ik al toegelicht. Ligt aan mijn persoonlijke situatie op dit moment. Als ik weer 1 baan heb, is het rustiger en dan wellicht meer tijd hiervoor.
Het dient als hulpmiddel, het belangrijkste is de face to face meetings

tja, niet veel getuige ook de beperkte invulling door iedereen
Noch mijn mentee, noch ik hebben hier gebruik van gemaakt
ik heb het niet echt gebruikt

Graag zouden we ook willen weten hoe je nu, na afloop van het gehele traject, terugkijkt op het nut van de online voorbereidingsmodule van het begin. Heb je iets gehad aan de online voorbereidingsmodule?(Hetzij binnen het mentortraject, hetzij erbuiten)



#	Antwoord	%	Aantal
1	Nee, ik heb er niets aan gehad	12.50%	2
2	Ja, een beetje	56.25%	9
3	Ja, ik heb er veel aan gehad	31.25%	5
	Totaal	100%	16

Zou je je antwoord willen toelichten?

Niet gedaan
Doorlezen en bevestiging van hetgeen ik al als insteek had.
Ik heb meer inzage en begrip gehad over het thema diversiteit en inclusie.
De verschillende perspectieven mbt. diversiteit en inclusiviteit hebben me geholpen. Hiervoor had ik echt geen idee van de problematiek. Na het aanhoren van het verhaal van mijn mentee kon ik de dingen die ze me vertelde dus beter plaatsen omdat ik de module heb gevolgd
Ik vond het heel fijn om weer wat coachingstechnieken en theorie voorbij te zien komen. Daarnaast was het ook goed voor mij om iets meer context en achtergrondinformatie bij het thema diversiteit te krijgen. Ik zou het persoonlijk heel interessant hebben gevonden om nog meer theorie via de module te kunnen raadplegen, maar ik kan me voorstellen dat veel mentoren dat niet hoeven.
Heldere informatie met mooie cases

Zie eerdere antwoorden. Heb het snel gescand. Ik coach de nodige mensen hier op mijn werk en meen al wel de nodige kennis en kunde te hebben.
ik werk aan inclusie. Dus ben ik bekend met de concept.
bewustwording over inclusie en diversiteit
Er worden zeer relevante vragen gesteld om vooraf over na te denken.
Ja, ik vond vooral de testen over hoe je zelf kijkt naar diversiteit en voorkeuren erg inzichtelijk en leerzaam. Daarnaast was de rest van de informatie naar mijn idee zeer compleet. Ik ben de gesprekken erg goed voorbereid ingegaan naar mijn idee.
ter voorbereiding van het traject vond ik het verduidelijken, gedurende het traject heb ik het niet gebruikt

THEMA 4. EINDEVALUATIE

Tot slot, zou je (verder) kunnen toelichten wat je goed vindt aan het traject?

Verbreiding van je blik/bubbel
Goede match Open houding mentee Kans om iets bij te dragen aan een ander
de bewustwording van de mentor mbt diversiteit en inclusiviteit. Bovendien word je ook nog uitgedaagd om je mentorvaardigheden te ontwikkelen. Ik hoop dat ook de mentee er iets aan heeft gehad. Het mooie van het project is dat twee partijen er iets aan hebben! Maar ook als je alleen de mentee zou helpen zou ik het een goed project vinden.
Goed opgezet traject. Mooi online platform met veel informatie.
Ik vind het een prachtig project, zowel voor de mentees die er duidelijk wat aan hebben (althans mijn mentee heeft meermaals aangegeven hoe geholpen hij is met onze ontmoetingen) maar ook voor de mentoren. Als young professional kun je meestal niet dit soort coachingsrollen aannemen, terwijl me dat veel voldoening en energie heeft gegeven. Een mooi voorbeeld van mensen bij elkaar brengen op een manier dat beide er nut en plezier uit halen.
Toegankelijk/laagdrempelig
de bedoeling vind ik goed. Begrip voor elkaar kweken is positief. Leren van elkaar is leuk. Ik heb "om een vrouw gevraagd" om ook te proberen haar geïnteresseerd te krijgen in het werken als diverse vrouw als een organisatie als de politie. We hebben het erover gehad hoe vrouwen meer te interesseren; dan blijkt dat cultuur en (voor)oordelen een belangrijke rol spelen. Het is altijd goed daar aan te werken.
echt contact met mensen die je anders niet zou ontmoeten. en help hen om hun zelfvertrouwen te krijgen en aan hun persoonlijke ontwikkeling te werken
nog nvt
mijn ervaring kunnen delen, iemand anders in zijn kracht zetten, begrijpen wat er in de mentee omgaat,
Kennismaking met andere culturen en een bruggetje bieden naar onze maatschappij
Ik denk dat het erg waardevol is om bijna afgestudeerde in contact te brengen met mensen in het werkveld. Hetzij mensen met al veel ervaring of mensen die nog aan het begin van hun carrière staan. Solliciteren en nadenken over wat je wilt is erg nuttig om iemand erbij te hebben met ervaring. Vanuit het punt inclusiviteit denk ik dat dit traject een mooie stap is om de ongelijkheid tegen te gaan. Toch zou ik als autochtoon toen ik afgestudeerde ook erg blij zijn geweest met een soortgelijk traject. Hoe dan ook het is een erg waardevol traject.

Zou je (verder) kunnen toelichten hoe het traject verbeterd zou kunnen worden?

Traject langer maken

Ik mis de interactie tussen de mentoren onderling. Het forum is daarvoor een te hoog drempelig en onpersoonlijk middel. Er is een plenaire kick off geweest. Een idee is om ook een plenaire afsluitende sessie te hebben. Je komt elkaar weer tegen en je kunt ervaringen delen.
De online module zou wat vlotter kunnen. De opdrachten die moesten worden ingeleverd kunnen minder schools maar aan de andere kant is het goed dat dit wordt gevraagd. Misschien de opdrachten doen per gesprek en niet allemaal van tevoren maken. Daardoor verdeel je de tijd die je erin investeert.
De motivatie van de mentee is erg belangrijk. Maar we wisten ook dat het een gok was, en ik geef het zelf altijd graag een kans. Een volgende keer zou ik misschien wat kritischer zijn daarop.
Wellicht nog een fysieke afspraak aan het einde van het traject.
Ik had het erg leuk gevonden om iets meer met de hele groep te doen. De eerste ontmoeting was ontzettend leuk en ik had het idee dat dat bij meer mensen resoneerde (een paar LinkedIn verzoeken gekregen), maar uiteindelijk hebben we elkaar nooit meer gezien. Ik denk dat dat een gemiste kans is, juist omdat de mentees graag ook toegang willen krijgen tot een netwerk dat zij vanuit hun achtergrond juist zelf niet hebben (en er nu een voor het oprapen ligt). Mijn mentee heeft dat zelfs bij mij aangegeven als punt dat hij graag anders had gezien (dus meer contact met de rest van de groep en/of meer een netwerk opbouwen). Wellicht zou MYM kunnen kijken naar de mogelijkheden om ook de groep meer samen te brengen, bijvoorbeeld door een LinkedIn groep aan te maken (netwerk-technisch zeker interessant als ook voorgaande jaren en toekomstige jaren aan elkaar worden gelinkt) en een afsluit-borrel te organiseren. We zijn allemaal hoogopgeleide, ambitieuze mensen die bovendien geïnteresseerd zijn in diversiteit en inclusie, dus laten we meer contact met elkaar houden!
Meer flexibiliteit bij planning/deadlines
Mijn mentee gaf aan dat vriendinnen van haar andere ervaringen hadden; minder intensief overleg en minder ook oefenen. Wellicht zijn er bepaalde thema's die bij een ieder terugkomen en kan dat meer structureel worden opgepakt.
meer contact en uitwisselingen met de hele groep face to face, niet alleen aan het begin
nog nvt
wellicht groepjes bij elkaar brengen om van elkaar te leren,
Het traject zou langer mogen duren, misschien nog 1 á 2 maanden langer.

5. Kosten Meet Your Mentor

De VU wil voorzichtig zijn met het doen van uitspraken over grote kostenbesparing, omdat Meet Your Mentor sommige kosten moet blijven maken. We noemen drie belangrijke argumenten waarom de Vrije Universiteit MYM wil aanbieden aan haar studenten en andere onderwijsinstellingen aanraadt hetzelfde te doen:

- Ten eerste: het tweezijdige leren, want niet alleen de student leert vaardigheden aan, MYM traint ook professionals over diversiteit en inclusie;
- Ten tweede: het traject kan kostenbesparend worden wanneer er meer studenten deelnemen;
- Ten derde: een belangrijk maatschappelijk probleem wordt bespreekbaar gemaakt voor studenten die minder kans hebben op de arbeidsmarkt. De bijeenkomsten (*safe spaces*) maken het delen van persoonlijke ervaringen binnen een professioneel kader mogelijk.

Om de kostenbesparing inzichtelijk te maken hebben we de voor de hand liggende mentoringprogramma van onze partnerorganisatie ECHO ter vergelijking genomen:

De verschillen met het programma van ECHO liggen op verschillende aspecten, zoals huur van ruimtes en catering, trainers voor fysieke bijeenkomsten. Het voordeel van Meet Your Mentor zijn de online trainingsmodules: hier hoeft geen fysieke bijeenkomsten georganiseerd te worden. Dientengevolge is er over het geheel genomen iets minder menselijk contact, wat kosten besparend werkt, maar we maken wel de kanttekening dat er gedurende het traject een projectleider nodig blijft bij de matching tussen mentor en mentee. Een goede matching voorkomt conflicten later in het traject en ontevredenheid. Mochten er ongemakkelijke situaties ontstaan dan is er de projectleider die kan helpen. Het klassieke mentoringtraject volledig vervangen door een online-traject is om deze redenen – ook gezien de evaluaties – niet aan te bevelen. Maar wanneer deze online-module niet online gedaan wordt maar fysiek, dan zullen de kosten wel net zo hoog blijven als bij een klassieke mentoringprogramma. Het traject wordt in dat geval duurder, omdat je mensen bij elkaar moet brengen en een trainer moet aanstellen.

5.1 Besparing op rekrutering van individuele professionals

Ook is er sprake van tijdsbesparing en kostenbesparing bij het rekruteren van individuele professionals. MYM spreekt namelijk in tegenstelling tot veel andere programma's individuen aan en werft geen bedrijven. Hierdoor bespaart MYM op wervingsactiviteiten van professionals. Bovendien lopen de wervingskanalen via de Universiteit, waardoor het rekruteringsproces (werving) van mentoren sneller gaat dan bij mentoringprogramma's buiten de universiteit. We hebben dit ervaren bij het meest recente traject waarbij het Alumni office van de VU actief betrokken was. Het bereik van het aantal organisaties en bedrijven is groter, omdat je via de bestaande kanalen binnen universiteiten alumni's kunt aanspreken die bij uiteenlopende bedrijven en verschillende sectoren werkzaam zijn.

5.2 Kostenvergelijking met ECHO

ECHO ontvangt per mentoring-opdracht €4.500 van bedrijven. ECHO werft hiervoor 10 tot 15 mentees voor het bedrijf en doet het projectmanagement, communicatie, organisatie, workshopleiders, logistiek, inhoudelijke advisering expertise, zoals bemiddelingsgesprekken. Ook

bemiddelt ECHO bij ongemakkelijke situaties die er kunnen ontstaan.

Meet Your Mentor voert precies dezelfde taken uit die hierboven staan, alleen maakt het niet veel uit hoeveel studenten er deelnemen. Het enige verschil is dat niet een bedrijf, maar individuele professionals uit meerdere bedrijven tegelijkertijd deel kunnen nemen. Online-mentoring wordt qua kostenbesparing interessanter wanneer het aantal studenten omhoog gaat. ECHO zou bij bijvoorbeeld 10 bedrijven, voor 100-150 studenten €45.000 (kosten) ontvangen van bedrijven, terwijl voor MYM de kosten bij 100 studenten hetzelfde blijven, namelijk het maandsalaris voor een projectmanager en/of de ondersteunende studentassistent.

Conclusie: bij een klein aantal studenten is er niet veel verschil in de kosten in vergelijking met de klassieke mentoring, maar bij 100 studenten is het verschil wel groot. MYM zal hierom steeds kostenbesparender worden naarmate er meer studenten zich aanmelden.

In de onderstaande tabellen hebben we de kosten opgenomen voor het managen van een traject dat een half jaar (uit de evaluatie is gebleken dat een langer traject gewenst is) duurt:

Kosten Meet Your Mentor per traject van een half jaar

Tabel 1 kosten per 6 maand

Projectmanager VU (0,3 fte) bijeenkomsten, matching, bemiddeling	€11.685*
Student assistent (0,1 fte per traject) (evaluaties)	€ 3000
Incidentele aanpassingen digitaal platform Designserver	€ 250
Onderhoud platform Designserver + hosting kosten	€ 243,21 + € 246,84
Promotie (flyers, facebook, stands)	€ 1000 per jaar
Totaal kosten	€ 16.425,05
*bedragen zijn in bruto	

Tabel 2 kosten voor ontwikkeling MYM

Eenmalige kosten voor het opstarten en ontwikkelen van het online mentoring platform	2016-2017
Designserver (ontwikkeling platform)	€29.759,35 (exclusief jaarlijkse kosten hosting)
Zeppa (vormgeving + ontwikkeling video's)	€34.569,70
ECHO	€44.314,06 (salaris en ontwikkeling modules)
Procestracker	€ 5.227,20
Totaal kosten	€ 113.870,31

Tabel 3 traject planning 6 maand

Werven mentoren en mentees (via interne kanalen) + bekendmaking MYM	Voorlichtingsbijeenkomst mentees	Matching + digitale registratie koppels (relatiebeheer)	Kick off bijeenkomst-start traject voor mentoren + mentees	Module doorlopen	Bemiddeling op verzoek	Evaluaties van het traject
6 weken	1 week	2 weken	16 weken	2 weken	doorlopend	2 weken

Organisatiemodel Meet Your Mentor

Meet Your Mentor bestaat uit drie onderdelen: onderzoek, werving en matching. Voor de afstemming van deze drie onderdelen blijft een coordinator nodig die de verschillende onderdelen op elkaar afstemt. De werving van mentoren en mentees en de uiteindelijke matching kan overgelaten worden aan de onderwijsinstellingen zelf maar wel met de voorwaarde dat er iemand verantwoordelijk wordt gesteld. Het onderzoek blijft ondergebracht bij de VU en is zeer interessant voor zowel ECHO als bedrijven om *evidence based* mentoringprogramma's aan te bieden, oftewel aan *evidence building* te doen, hetgeen de marketing, effectiviteit en betrouwbaarheid van dit soort programma's versterkt.

6. Toekomstmodel MYM

Rol Vrije Universiteit ihkv werving bedrijven

Als universiteit is de Vrije Universiteit de plek waar studenten makkelijk geleverd kunnen worden aan programma's en omgekeerd waar via een programma toegang geboden kan worden tot een effectieve vorm van arbeidsmarkt-orientatie. De Vrije Universiteit wil graag haar rol behouden als partij om methodieken te ontwikkelen en onderzoek te doen naar de effecten van mentoring.

De Vrije Universiteit ziet het niet als haar primaire taak het bedrijfsleven te mobiliseren om dit product [Meet Your Mentor] over te nemen en de mentoring te gaan organiseren. Dat betekent concreet:

- Dat de Vrije Universiteit het belangrijk vindt samen op te trekken met andere instellingen met name in Amsterdam voor hoger onderwijs (dus HvA, UvA, In Holland, Erasmus Universiteit etc.);
- Dat de VU interesse heeft in vervolgstappen waar het gaat om doorontwikkeling product en effectmeting;
- Dat de VU denkt dat ECHO een goede partij is om te verkennen welke partijen het product zouden willen overnemen en aan de kanten van contacten met het bedrijfsleven de leading-partij te zijn. OCW en universiteiten financieren ECHO, het zou niet passen wanneer wij taken gaan doen die juist bij ECHO zijn ondergebracht.

ECHO en inzet online programma MYM

ECHO heeft in januari van dit jaar het cosmeticabedrijf **L' Oreal** bereid gevonden en geworven voor haar reguliere mentoringprogramma, waarin voor het eerst Meet Your Mentor als online-tool gebruikt zal worden. Mentoren en mentees van dit traject gebruiken het digitale platform als een plek waar informatie over *Diversiteit & Inclusie* geraadpleegd kan worden en opdrachten te maken en portfolio's te bewaren. ECHO coordineert dit programma en heeft ook de matchingprocedure op zich genomen. Indien gewenst, kan de VU een effectmeting of andere onderzoeksgelateerde activiteiten uitvoeren tijdens of na dit mentoringprogramma ter verbetering/aanpassing/aanvulling van het mentoringprogramma dat ten dienste komt van het aangesloten bedrijf.

ECHO staat altijd positief tegenover Meet Your Mentor en vindt het digitale platform zeer interessant vanwege de mogelijkheid tot *evidence building*. ECHO zal zoeken naar nog meer manieren om MYM breder te implementeren met het oog op meer *evidence* te genereren. Bovendien is het voor de VU belangrijk te weten of het programma de vaardigheden van de studenten daadwerkelijk verbeterd en of zij uiteindelijk aan een baan komen. De Vrije Universiteit kan hieromtrent een evaluatie uitvoeren.

Uit bovenstaande valt te concluderen dat er bij het organiseren van een mentoringprogramma een keuze uit twee perspectieven (modellen) gemaakt kan worden: namelijk 'het menteemodel' dat uitgaat om verbetering te bewerkstelligen van profileringsvaardigheden van de student (studenten waarbij professionals van meerdere bedrijven deelnemen, zoals bij de VU) of 'het mentorenmodel' (een bedrijf met daarin geïnteresseerde studenten, zoals bij ECHO) waarbij het gaat om het rekruteren van talent. Dit laatste geeft een heel andere dynamiek dan het eerste.

7. Succescondities voor MYM

Mentoring is mensenwerk. De projectleider is op verschillende niveaus bezig geweest: A) werving en matching van studenten en professionals, B) activeren van collega's en het kunnen opbouwen van netwerken binnen onderwijsinstellingen en tussen verschillende onderwijs instellingen, maar ook daar buiten om professionals te werven. C) gebruik MYM voor wie het bedoeld is.

- A) Mentoring is en blijft mensenwerk, want een succesvol mentoringtraject vereist een zorgvuldige omgang met studenten en mentoren en koppeling van twee personen die van elkaar kunnen en willen leren. Een succesvolle matching is een van de belangrijkste succesfactoren en daar hoort een goede relatiebeheer bij. De projectleider die dit project op zich neemt zal oog voor detail moeten hebben, en hier dan ook de meeste tijd in moeten steken en het liefst de benodigde mensenkennis en sociale vaardigheden mee moeten brengen. Het is aanbevelenswaardig een projectleider te hebben wiens culturele achtergrond overeenkomt met die van de mentees, zoals uit de evaluaties blijkt. De projectleider is ook belangrijk om de studenten te stimuleren en activeren om deel te nemen aan de online module.

We zijn ons bewust dat de groep respondenten die meedeelde relatief klein is, maar dit heeft de mogelijkheid gegeven heel precies per koppel de ervaringen weer te geven en een goed beeld te geven van hoe de mentoring is uitgevoerd en de opbrengsten hieruit te laten zien. Uit de onderzoeksresultaten kunnen we de ontwikkelingen van de deelnemers goed zien.

Dankzij het onderzoek van de procestracker kunnen we concluderen dat een belangrijk onderdeel binnen het relatiebeheer, het zorgvuldig organiseren van de bijeenkomsten, is. Het creëren van een *safe space* waarin persoonlijke ervaringen op de arbeidsmarkt in een veilige omgeving kunnen worden gedeeld wordt erg gewaardeerd. Een projectleider met een vergelijkbare achtergrond draagt hier aan bij. Achteraf gezien valt te concluderen dat de projectleider namelijk ook de functie van rolmodel vervult.

De kleinste details, zoals de opstelling van de tafels en stoelen in de zaal, zorgen namelijk al voor een groot verschil in een goede of kwetsbare matching tussen student en mentor en het optimaal gebruikmaken van het digitale platform. Een congres-opstelling (alleen stoelen, geen tafels) waarbij de mentoren en mentees dichtbij elkaar zitten, helpt het contact tussen mentoren en mentees beter op gang brengen. Wij zagen een minder intensief gebruik van het online platform en minder onderling contact na een aanvullende bijeenkomst met minder deelnemers, waarin er bovendien een college-opstelling was met letterlijk meer afstand tussen de deelnemers. In de officiële kick off bijeenkomst met meer deelnemers en congres-opstelling was het gebruik van het platform intensiever en het onderlinge contact naderhand aanzienlijk veelvuldiger en waardevoller bevonden.

- B) Een netwerk van diversiteitssensitieve en betrokken collega's binnen instellingen is onontbeerlijk om het project van de grond te krijgen. Bewust om te gaan met de gevoeligheid rondom het thema is belangrijk wanneer men een communicatiestrategie bedenkt voor de werving van zowel professionals als mentees met een niet-westerse achtergrond. Bij het benaderen van onderwijsinstellingen voor de opschaling is eveneens dezelfde vaardigheid nodig om opmerkingen als 'dit platform is exclusief voor studenten met een niet-westerse

achtergrond' te pareren.

- C) Alertheid op uitholling blijft nodig om ervoor te zorgen dat het platform gebruikt blijft worden waar het voor bedoeld is, namelijk studenten empoweren met een niet-westerse achtergrond die 50% minder kans hebben op een baan. Diversiteit is een breed begrip en er blijft een doorverwijzing nodig naar andere programma's voor andere doelgroepen, zoals studenten met een vluchtelingenachtergrond, of functiebeperkte studenten. De projectleider heeft hiervoor steun nodig van diversiteitssensitieve beleidsmedewerkers, opleidingsmanagers, decanen, facultaire collega's en docenten.

8. Bijlage: Tekst voor werving mentoren

De volgende tekst is geplaatst in het VU Alumni- magazine om mentoren te werven.

Coach een student & word zelf wijzer met Meet Your Mentor

Alumnus, ben je op zoek naar diepere betekenis zonder een grote loopbaanswitch te maken? Word een poosje sparringpartner van een student met een niet-westerse achtergrond. Help hem of haar bij de sprong naar de arbeidsmarkt. Het platform Meet Your Mentor koppelt je aan een getalenteerde student én biedt kennis die van jou een nog betere coach maakt.

Een greep uit de voordelen van mentor zijn via Meet Your Mentor:

- > Je krijgt via het platform een training die jouw coachingsvaardigheden vergroot;
- > Je mag de online-training doen wanneer het jou uitkomt;
- > Je ontmoet iemand met een ander perspectief;
- > Je leert de betekenis van inclusie en diversiteit op de werkvloer, dat komt uitstekend van pas in onze veranderde samenleving;
- > Je ontmoet andere professionals;
- > Je deelt jouw kennis en ervaring met iemand die er iets aan heeft;
- > Het kost niet eens zo veel tijd: een paar uur de online-training volgen, een kickoff bijeenkomst bijwonen en enkele persoonlijke ontmoetingen met je mentee;
- > Je wordt geïnspireerd door een talentvolle jongere;
- > Je gaat actief de segregatie op de arbeidsmarkt tegen;
- > Het is gratis;
- > Meteen aanmelden als mentor kan via [dit formulier](#).

Meer lef

“Ik vertel nu veel vaker mijn verhaal en krijg positieve reacties”, zei een studente na afloop van haar coachtraject via Meet Your Mentor. “Dankzij dit traject ben ik gaan inzien dat ik juist met mijn culturele achtergrond een organisatie iets extras te bieden heb. Ik ken nog een andere cultuur van binnenuit en dat is waardevol.”

Studenten denken vaak dat ze geen netwerk hebben. Of ze vragen zich af hoe ze zich kunnen onderscheiden van de honderden andere studenten. Hoe kunnen ze ontdekken waar ze echt goed in zijn? Hoe zorgen ze dat ze op sollicitatiegesprek mogen komen? Een antropologiestudente wilde meer lef krijgen.

Beter een strafblad dan een niet-westerse achtergrond

Als professional heb je alles in huis om een student die nog moet beginnen zelfverzekerder te maken. Om hem te helpen zijn focus te bepalen, zichzelf beter te profileren en trouw te blijven aan zichzelf. Jij hebt de stappen gezet die hij/zij nog moet gaan zetten. Uit meerdere onderzoeken blijkt dat afgestudeerde jongeren met een niet-westerse achtergrond minder snel aan een baan komen dan jongeren met een westerse achtergrond. Je kunt als sollicitant nog beter een strafblad hebben, werd onlangs bekend gemaakt.

Je hebt dus wat te bieden en je hulp is welkom. Maar zelf kun je misschien ook wel een spiegel

gebruiken. Want zeg eens eerlijk: wanneer heb jij je voor het laatst verplaatst in iemand met een ander cultureel perspectief? Meltem Halaceli, projectmanager van Meet Your Mentor: “Bij Meet Your Mentor ontwikkelen professionals hun coaching vaardigheden verder. Dat gebeurt ook nog eens in het kader van diversiteit: zij leren wat *inclusie* betekent in een diverse werkomgeving. Die combinatie van coaching **in is** wat dit platform uniek maakt. Bovendien is de training helemaal online.”

Meet Your Mentor is een VU-project dat onderdeel is van de Taskforce *The Future is Diversity*. Daarin werkt de VU samen met de universiteiten van Leiden en Rotterdam om het studiesucces en de transitie van studenten met een niet-westerse achtergrond naar de arbeidsmarkt te promoten. De online- trainingen zijn ontwikkeld vanuit de jarenlange ervaring van het Expertisecentrum Diversiteitsbeleid ECHO, het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is de financier. Voor de samenleving is het immers enorm zonde dat er zo veel talent blijft liggen. Een pilot met VU-studenten ging goed, momenteel zijn er zeven koppels bezig. Dit najaar gaat het project ook van start op de twee andere universiteiten.

Hoe het werkt

Het werkt zo. Eerst meld je je aan via de [website](#), als mentor of als mentee. Dat kan het hele jaar door. Halaceli koppelt vervolgens samen met ECHO studenten aan een passende coach op basis van onder meer opleidingsachtergrond en de carrièrevragen die de student heeft. Studente Hafsa Chairi Kalhon deed wel drie masterstudies, waaronder theologie en communicatie, was geïnteresseerd geraakt in *ethic hacking*. Hacken om lekken te vinden zodat organisaties die kunnen dichten. Een echt mannenberoep volgens haar, maar ze wilde zich graag oriënteren. Ze is gekoppeld aan IT-consultant Rakesh Mahes. Hun ervaringen staan onder dit artikel.

Handvatten voor het coachen

Na je aanmelding ga je naar de eerstvolgende kickoff bijeenkomst. Daar maak je kennis met de organisatie, andere deelnemers en je eigen mentee. Het digitaal mentoring platform biedt mentoren en mentees voorbereidende modules. Als mentor ben je ongeveer anderhalf uur bezig met de online-training. Daarin krijg je hulpmiddelen aangereikt zoals het kernkwadrantenmodel, SWOT-analyse en tools voor personal branding om je mentee zo goed mogelijk te coachen. Ook leer je wat het betekent om in een inclusieve werkomgeving leiding te geven. De mentees volgen ook een online-module om inzicht te krijgen in hun bestaande netwerk, carrièredoelen te formuleren en worstelingen te benoemen zodat ze focus krijgen en gerichte vragen kunnen stellen aan hun mentor.

Dan begint het echte coachen, in face-to-face-gesprekken. Je spreekt eens per maand met elkaar af gedurende drie maanden, waarbij de vragen van de mentee leidend zijn. Met een online-evaluatie aan het eind houden VU-onderzoekers Maurice Crul en Marieke Slootman bij hoe tevreden de deelnemers zijn en hoe effectief het platform is.

[teaser embedden]>> <https://youtu.be/mSesQgLB5o>

Lees meer over [Meet Your Mentor](#) of meld je meteen aan als [mentor](#) of – als je student bent – als [mentee](#). Je kunt ook een mail sturen aan Meltem Halaceli: info@meetyourmentor.nl

-----Ervaring met Meet Your Mentor-----

Hafsa Chairi Kalhon combineert drie masterstudies: theologie, communicatiewetenschap en[?] ‘De universiteit is voor mij een vertrouwde omgeving. Ik vind het erg spannend om geen student meer te

zijn. Ik heb me aangemeld voor MYM, omdat het kan helpen om de stap naar de arbeidsmarkt met meer zekerheid en vertrouwen te nemen.'

Haar coach, IT-consultant Rakesh Mahes, is momenteel haar coach. 'Hafsa inspireert mij! Toen ik zo oud was als zij, had ik maar de helft gedaan en bereikt als wat zij allemaal doet en heeft bereikt. Petje af! Het programma heeft me verder ook aangemoedigd om te reflecteren op mijn eigen competenties. Verder valt mij op, door het programma maar ook in mijn eigen omgeving, dat vooral onzekerheid de grootste hobbel is voor jongeren. Terwijl ze de nodige talenten en vaardigheden hebben.

Chairi Kalhon, die wilde onderzoeken of ze verder wil en kan in *ethic hacking*, oftewel hacken om het echte hacken te voorkomen: 'Ik heb ontdekt dat ik heel goed weet wat ik wil en kan. Door diepgaande gesprekken te voeren met mijn coach worden mijn ideeën concreter. Stilstaan bij het hier en nu helpt echt. Zo leer ik mezelf beter kennen en meer waarderen. Ik ben heel wat praktijkervaringen rijker. Hoe komt mijn cv over? Hoe kom ik over tijdens een gesprek? Maar ook: hoe is het om tijdens een vergadering tot een ondervertegenwoordigde groep te behoren? Hoe ga je om met collega's die vervelende opmerkingen maken die ze vervolgens "grappen" noemen als ze verkeerd vallen? Hoe maak je gevoelige zaken bespreekbaar?'

Haar interesse in ethisch hacken blijft, maar ze gaat er geen werk in zoeken, weet ze nu. 'Ik ben erachter gekomen dat mijn interesse in de ict-wereld komt door mijn interesse in ethiek. Als ethische hacker wil ik gegevens van mensen beschermen en hen helpen om bewust om te gaan met de online wereld. Dit wil ik dan doen in mijn vrije tijd.'

Mahes is enthousiast over Meet Your Mentor. De 'voorbereidende modules gaven me een goede opfrisser op coachingsvaardigheden en ik kreeg nieuwe inzichten over diversiteit en inclusie. Het programma heeft mij tot nu toe ongeveer 7-8 uur gekost. Ik doe zeker nog eens mee!'