

# Mentorwijs

Een training voor leidinggevenden van kwetsbare werknemers



*de zaak met hart voor werk*

## Contact

Astrid Hazelzet TNO  
Postbus 3005 2301 DA Leiden  
088 866 53 43  
[astrid.hazelzet@tno.nl](mailto:astrid.hazelzet@tno.nl)

Joke van der Wal Werkzaak  
Postbus 128 4191 GW  
Geldermalsen  
06 223 983 97  
[jvdwal@werkzaakrivierenland.nl](mailto:jvdwal@werkzaakrivierenland.nl)

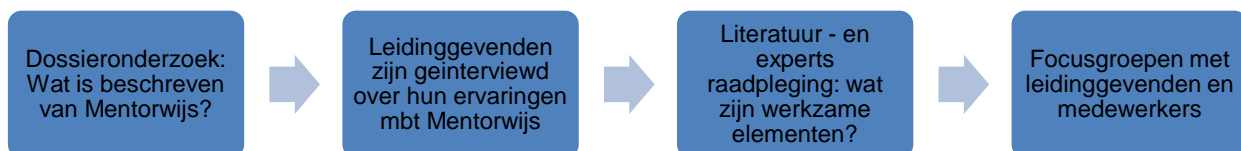
**TNO** innovation  
for life

## Achtergrond

Dagelijkse begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking op de werkvloer is cruciaal voor succesvolle arbeidsparticipatie. Om werkgevers te helpen deze begeleiding vorm te geven, worden er diverse trainingsprogramma's aangeboden. Mentorwijs is een programma waarmee direct leidinggevenden worden getraind om mensen met een arbeidsbeperking zo goed mogelijk te begeleiden. Tot nu toe was de training Mentorwijs nog niet goed beschreven.

**Het doel van dit project is de training Mentorwijs systematisch te beschrijven en te onderbouwen met werkzame bestandsdelen.**

## Methode



## Eindproducten

Het project heeft de volgende eindproducten opgeleverd:

- Een **handboek** <http://publications.tno.nl/publication/34623883/4zQu8e/TNO-2017-R17031.pdf>
  - waarin de training Mentorwijs systematisch en onderbouwd beschreven wordt;
  - waarin de randvoorwaarden beschreven worden voor het geven van een goede training en de eisen die gesteld worden aan de trainer.
- Een **PowerPoint presentatie** <http://publications.tno.nl/publication/34623884/SCKQTW/TNO-2017-mentorwijs.pdf>
  - waarin de opbrengsten van de expert- en literatuurraadpleging systematisch weergegeven wordt, evenals de vertaling van deze opbrengsten naar Mentorwijs;
- Een **disseminatieplan** voor Mentorwijs, opgesteld door een brede groep stakeholders rond Mentorwijs.

### **Werkzame elementen van Mentorwijs**

- stimuleren van een inclusief werkklimaat;
- vergroten van het begrip en kennis over mogelijke beperkingen of problemen van de doelgroep;
- nadruk leggen op de kwaliteiten en competenties van de medewerker;
- creëren van leerrijk werk en/of opleidingsmogelijkheden voor de medewerker ;
- bevorderen van de autonomie en een transformationele leiderschapstijl.

### **Voor welke doelgroepen is Mentorwijs van belang?**

- bedrijven die mensen uit kwetsbare groepen in dienst willen nemen of al in dienst hebben;
- werkgeversorganisaties, zoals AWWN en VNO-NCW;
- werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers (zoals de Landelijke Cliëntenraad en de vakbonden);
- gemeenten, UWV, werkgeversservicepunten, SW-organisaties;
- scholen voor praktijkonderwijs die leerlingen willen plaatsen in bedrijven: het gaat hierbij dan met name om de stagebegeleiders of stage coördinatoren
- jobcoach- en re-integratiebedrijven;
- uitzend- en detachingsorganisaties die met de doelgroep werken;
- intermediairs die bij willen dragen aan een hogere arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals het ministerie van SZW, Divosa, Cedris, de Beroepsvereniging voor Klantmanagers, SBCM, Startfoundation, De Normaalste Zaak, Onbepakt aan de slag, etc.

### **Theorieën voor de onderbouwing van Mentorwijs**

*Voor de onderbouwing zijn drie theorieën geselecteerd die inzicht geven in gedrag(sverandering) en onderliggende concepten als (intrinsieke) motivatie en geloof in eigen kunnen ('self efficacy').*

**Theory of Planned Behaviour:** gedrag wordt gestuurd door de intentie (motivatie), en intentie wordt bepaald door de persoonlijke attitude ten opzichte van dat specifieke gedrag, de ervaren sociale druk (subjectieve norm) en het geloof in eigen kunnen (self efficacy).

**Goal Orientation Theory:** maakt onderscheid tussen leerdoelen en prestatiedoelen. Mensen met een leerdoeloriëntatie zijn gericht op het verwerven van nieuwe kennis en vaardigheden, terwijl mensen met een prestatiedoeloriëntatie gericht zijn op het demonstreren van hun vaardigheden, en het krijgen van een positief oordeel en het vermijden van een negatief oordeel daarover.

**Self Determination Theory:** Mensen hebben een natuurlijke drang tot ontwikkeling, die tot uiting komt in drie psychologische basisbehoeften:

- de behoefte om autonoom te zijn;
- de behoefte om zich bekwaam te voelen;
- de behoefte aan relatie of verbondenheid.

Als aan deze behoeften wordt voldaan, zullen deelnemers intrinsiek gemotiveerd zijn.

## Disseminatieplan

- Via eigen netwerk van leidinggevenden kan meer bekendheid gegeven worden aan Mentorwijs
- Professionals die getraind of bekend zijn met Mentorwijs, fungeren als ambassadeurs van de training;
- Er moet een borging komen van de training Mentorwijs.
- De volgende boodschap kan gebruikt worden om meer bekendheid te geven aan Mentorwijs..

### Mentorwijs...

- heeft toegevoegde waarde, gericht op het realiseren van duurzame arbeidsrelaties;
- is wetenschappelijk onderbouwd;
- kan aangepast worden aan de lokale situatie;
- houdt rekening met de huidige wet- en regelgeving;
- wordt kosteloos aangeboden.



## Vervolg

Een wetenschappelijke onderbouwing is een stap in de goede richting, maar het zegt nog niets over de effectiviteit van Mentorwijs. Hiervoor dienen de opbrengsten van dit onderzoek te worden omgezet in conceptueel model, waarin activiteiten worden gekoppeld aan (meetbare) uitkomsten. Dit conceptueel model kan dan weer getest worden in een effectstudie.

Mogelijkheden:

- Effectonderzoek: verbetert de begeleiding en de duurzaamheid van de arbeidsrelaties?
- Procesevaluatie: welke factoren bevorderen de implementatie en effectiviteit van Mentorwijs?

**Meer lezen:** <http://www.zonmw.nl/nl/programmas/programma-detail/kennisontwikkeling-voor-gemeentelijke-uitvoeringspraktijk/algemeen/>