



team up
POWERED BY FMDO VZW

Inspiratiebundel over mentoring van anderstalige werkzoekenden

**Team Up
2020 - 2025**

Het project Team Up

Team Up is een **mentorproject** van FMDO vzw dat werkzoekenden met een migratieachtergrond ondersteunt in hun zoektocht naar werk door middel van vrijwillige mentoren. Het project ging van start in september 2020 in de provincie West-Vlaanderen in het kader van de projectoproep "Mentoring-naar-Werk" van VDAB. Dankzij onze successen is Team Up ondertussen al twee keer verlengd. De huidige periode loopt in augustus 2025 af.

Het project heeft een meervoudige doelstelling:

- Het **verhogen van de tewerkstellingsgraad** van anderstalige werkzoekenden in de Vlaamse arbeidsmarkt
- De **kennis, het inzicht en de expertise van mentoren** met betrekking tot inclusie op de arbeidsmarkt en in de maatschappij versterken.
- **Werkgevers versterken** op het gebied van inclusie en de draagvlak van werkvloeren vergroten om de doelgroep te integreren.

Het voornaamste doel van het project is om werkzoekenden met een migratieachtergrond te begeleiden naar duurzame tewerkstelling. We zijn ervan overtuigd dat de arbeidsmarktintegratie van mensen met een migratieachtergrond een gedeelde verantwoordelijkheid is: werkgevers moeten hier ook voor openstaan. Daarom is het een grote meerwaarde van Team Up dat de mentoren, die vaak zelf werkgevers zijn en/ of in de aanwervingsprocedure deelnemen, in contact komen met de werkzoekenden met een migratieachtergrond en zich bewust worden van hun uitdagingen op de arbeidsmarkt. Sommige mentoren begeleiden intussen acht mentees. Door de ondersteuning die de mentoren bieden, komen ze zelf in aanraking met diversiteit en worden ze belangrijke ambassadeurs van een inclusieve arbeidsmarkt.

Waarom is mentoring waardevol voor werkzoekende nieuwkomers?

Uit onderzoek blijkt dat werkzoekenden met migratieachtergrond met veel obstakels worden geconfronteerd wat hun arbeidsmarktintegratie moeilijker maakt. Een van deze obstakels is dat ze **tekort hebben op** het zogenaamde **menselijk kapitaal**.

Migratie leidt vaak tot een verlies van menselijk kapitaal, aangezien dit niet altijd gemakkelijk overdraagbaar is over geografische en culturele grenzen. Dit type kapitaal omvat concreet:

- Economisch kapitaal: taalkennis, opleidingen, diploma's
- Psychologisch kapitaal: zelfvertrouwen, zelfbeeld, motivatie
- Informatiekapitaal: kennis van de Vlaamse arbeidsmarkt
- Sociaal kapitaal: professionele netwerken, gedeelde kennis
- Cultureel kapitaal: inzicht in arbeidscultuur, sectoren

Mentoring biedt nieuwkomers de mogelijkheid hun menselijk kapitaal in België te versterken en efficiënt een duurzame baan te vinden.

Het project kent verschillende succesfactoren:

- **Laagdrempelige, persoonlijke begeleiding op maat:** FMDO heeft 30 jaar ervaring in het werken met mensen met een migratieachtergrond en kan daardoor werkzoekenden laagdrempelige, persoonlijke begeleiding op maat bieden.
- **Complementaire expertise:** De ervaringsdeskundigheid van de mentoren vormt een ideale aanvulling op de begeleiding van VDAB of OCMW.
- **Psycho-sociale versterking:** Mentoring versterkt werkzoekenden ook op psycho-sociaal vlak. Een sterk sociaal netwerk en voldoende zelfvertrouwen zijn essentieel voor het vinden van een duurzame baan.
- **Ondersteuning van mentoren:** De mentoren worden ondersteund door middel van vormingen en intervisiemomenten.



De deelnemers en de inhoud van een mentortraject

Wie zijn de mentees en de mentoren?

Onze **mentees** zijn gemotiveerde werkzoekenden met een migratieachtergrond (18+) die zich vrijwillig inzetten voor het mentortraject. Ze streven naar een duurzame job of een opleiding.

Om deel te nemen, moeten mentees Nederlands, Engels of Frans spreken. Dit zorgt voor een vlotte communicatie met de mentor en vergroot hun kansen op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Er zijn geen specifieke vereisten wat betreft opleidingsniveau, leeftijd of land van herkomst.

Onze **mentoren** zijn vrijwilligers die hun tijd, professionele kennis en ervaring delen met de mentees. Het zijn werkende professionals met minimaal twee jaar ervaring in hun sector, of gepensioneerden die nog steeds actief betrokken zijn bij de arbeidsmarkt.

De mentoren beschikken over:

- Kennis van de Belgische arbeidsmarkt
- Ervaring met het opstellen van cv's en motivatiebrieven
- Een breed professioneel netwerk

Van onze mentoren verwachten we een open en respectvolle houding ten aanzien van diversiteit, en begrip voor het belang van een gelijkwaardige relatie zonder hiërarchie.

Welke acties doen de mentees en mentoren samen?

- CV en motivatiebrief verbeteren
- Delen van netwerk, ervaring en expertise
- Sectorspecifieke Nederlandse woordenschat oefenen
- Zelfvertrouwen van de mentee verhogen
- Helpen oriënteren en gids zijn in de zoektocht naar werk
- Bespreken de groeimogelijkheden van de mentee
- Luisterend oor zijn in uitdagende situaties



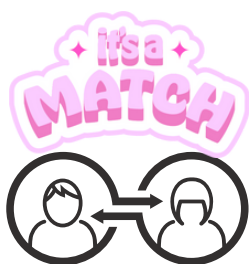
Het verloop van het traject



Bij een aanmelding van een nieuwe werkzoekende of vrijwillige mentor, plant de projectmedewerker een intake gesprek in.



Bij de aanmelding van een nieuwe werkzoekende gaat de projectmedewerker na het intake gesprek op zoek naar een passende mentor. Dit duurt max. 1,5 maand.



De projectmedewerker organiseert een matchingsgesprek met de bedoeling dat de mentor en mentee elkaar leren kennen en gemeenschappelijke doelstellingen formuleren.

Na de matching spreekt het tweewekelijks af.



De projectmedewerker volgt het duo tweewekelijks op en organiseert na de eerste 3 maanden een tussentijdsgesprek.



Aan het eind van de 6de maand of wanneer de mentee een job, stage of opleiding vindt, organiseert de projectmedewerker een evaluatiegesprek met de mentor en mentee.

Duurtijd van het traject:
6 maanden

Succesverhalen van onze duo's

Wij zijn ervan overtuigd dat Team Up van **grote meerwaarde** is voor zowel mentees als mentoren. Dit baseren we op de talrijke succesverhalen van de gematchte duo's van vijf jaar mentoring.

We verzamelen hieronder enkele van deze inspirerende verhalen.



Soudabeh en Katrien (2021)



De zoektocht naar een passende job ging bij mentee Soudabeh (33) en haar mentor Katrien heel snel. In drie weken tijd vond Soudabeh een eerste ervaring in een boekhoudkantoor.

Sinds 2018 woont Soudabeh in België. Ze werkte in een kledingwinkel, en volgde lessen om haar Nederlands te verbeteren. Haar droomcarrière? Die lag in de boekhouding. Soudabeh's Iraanse diploma en 7 jaar werkervaring als teamleader in een boekhoudkantoor telden niet mee in België.

Het systeem in Iran verschilt te sterk met het Belgische systeem. Daarom volgde Soudabeh een opleiding bij VDAB en schreef ze zich in als mentee bij Team Up. Mentor Katrien bleek al snel een ideale match.

Soudabeh en Katrien matchten we niet zomaar. Al vanaf het begin bleken ze veel gemeenschappelijk te hebben. Ze hielden allebei van lezen, wandelen en fotograferen. Vooral de motivatie en gestructureerde aanpak van deze gedreven dames viel op. Wekelijks belden ze met elkaar om hun jobzoektocht te bespreken en tips uit te wisselen. Soudabeh: “Over onze samenwerking ben ik sprakeloos. Ik heb heel veel van Katrien geleerd over sollicitatiegesprekken. Onze rollenspellen hebben me echt geholpen.”

Al na drie weken wierp de samenwerking haar vruchten af. Soudabeh tekende een IBO (Individueel Beroepsopleiding) -contract bij Alaska in Kortrijk. De parate kennis van Soudabeh gaf de doorslag om haar een kans te geven en heeft na de IBO een vast contract gekregen bij hetzelfde bedrijf. Katrien en Soudabeh belden elkaar na de opstart van Soudabeh wekelijks om ervaringen te wisselen. Soudabeh droomde altijd van een carrière als boekhouder, daarom begon ze met de opleiding boekhouder aan Syntra West en drie jaar later heeft ze haar Belgische bachelordiploma behaald. Soudabeh komt dus steeds dichterbij haar droom en Katrien, die ondertussen een vriendin is geworden voor Soudabeh, blijft haar ondersteunen in haar carrière.

Kritische succesfactoren in het traject van Soudabeh en Katrien:



- Gestructureerde en frequente opvolging: Soudabeh en Katrien planden wekelijks vaste contactmomenten in om de jobzoektocht te bespreken. Deze regelmaat en focus op voortgang gaven structuur aan het traject en zorgden ervoor dat er snel geschakeld kon worden bij nieuwe opportuniteiten.

- Concrete en doelgerichte acties: De praktische aanpak van Katrien, met o.a. rollenspellen ter voorbereiding op sollicitatiegesprekken, gaf Soudabeh de tools én het zelfvertrouwen om sterk voor de dag te komen.
- Sectorspecifieke netwerk van de mentor: Katrien had jarenlange ervaring in de financiële sector in West-Vlaanderen waardoor heeft ze een breed professioneel netwerk. Door Katrien kreeg Soudabeh toegang tot dit netwerk en zo heeft ze haar eerst job bij Alaska ook gevonden.
- Snelle klik en gedeelde interesses: De sterke match tussen mentor en mentee — gebaseerd op gemeenschappelijke interesses zoals lezen, wandelen en fotografie — zorgde voor een natuurlijke en vlotte samenwerking. Die persoonlijke connectie vormde een stevige basis voor vertrouwen en open communicatie.



Mihaela en Ine (2023)

Mihaela verhuisde 11 jaar geleden uit Roemenië naar België. Ze volgde tijdens de begeleiding een opleiding bij VDAB als commercieel medewerker. Mihaela: “Ik heb vroeger nog als poetshulp en arbeider gewerkt, maar door een heupoperatie was fysiek werk niet langer mogelijk. Daarom ben ik nu op zoek naar een administratieve job. In september vatte ik mijn Team Up traject aan.”



© Bas Bogaerts

Ine begeleidde Mihaela als mentor in haar zoektocht naar werk. Ine: “Ik kwam Team Up op het spoor via Give a Day, een website die vrijwilligers en organisaties met elkaar verbindt. Als customer servicemanager heb ik in het verleden veel mensen begeleid. Ik veranderde een tijdje geleden van job, maar wou toch graag mensen helpen bij hun zoektocht naar werk. Team Up is voor mij een zinvolle aanvulling in mijn vrije tijd. Vóór Mihaela heb ik ook al een andere nieuwkomer begeleid. De begeleiding stopt normaal wanneer de mentee werk vindt. Bij mijn vorige mentee ging dat vrij vlot.”

Ine: “Als mentor wil ik vooral een soort coach zijn en de sollicitatieangst van de mentee wegnemen. Iets waarvan Mihaela in het begin wat last had. Je moet ook een supporter zijn. Ik probeer Mihaela te ondersteunen en meer zelfvertrouwen te geven.”

Het Nederlands van sommige nieuwkomers is veel beter dan ze zelf denken. Ze moeten al eens wat meer durven.”

Mihaela: “Om de twee weken spreken we af, maar tussenin houden we ook contact met elkaar via Whatsapp of mail. Ine houdt me bijvoorbeeld op de hoogte van interessante vacatures of bekijkt mijn CV en motivatiebrief. Ze gaf mij ook de tip om spontaan te solliciteren. We hebben een goeie relatie met elkaar. Hoewel onze meeste gesprekken over solliciteren gaan, kunnen we ook andere zaken met elkaar bespreken.”

Ine: “Team Up laat de mentoren zeker niet aan hun lot over. Af en toe vinden vormingen plaats. Zo kwamen onlangs mensen spreken die vroeger begeleid werden en zo werk vonden. Hen horen vertellen over hun ervaringen en uitdagingen werkte inspirerend. Ook was er recent een filmavond over het verhaal van Fluffy Falafel, een Kortrijkse ondernemer die eerder deelnam in een mentorproject.”

Aan het eind van hun traject mocht Mihaela met een IBO contract starten bij een bedrijf als administratief medewerker met een kans op vast contract.

Kritische succesfactoren in het traject van Mihaela en Ine:



- Vertrouwensband en emotionele ondersteuning: Ine bouwde vanaf het begin een vertrouwensrelatie op met Mihaela. Door haar rol als coach en supporter hielp ze om sollicitatieangst te verminderen en Mihaela's zelfvertrouwen te versterken. Die emotionele steun gaf Mihaela de moed om stappen te zetten die ze eerder niet durfde.
- Regelmatige en toegankelijke communicatie: Hun contactmomenten waren niet beperkt tot geplande sessies: via WhatsApp en e-mail stonden ze ook tussendoor in verbinding. Die laagdrempeligheid zorgde ervoor dat Mihaela continu werd gemotiveerd en opgevolgd, wat haar zoektocht concreet en actief hield.

- Praktische en doelgerichte begeleiding: Ine ondersteunde Mihaela heel concreet bij haar sollicitaties: ze gaf feedback op haar CV en motivatiebrief, deelde vacatures en stimuleerde haar om ook spontaan te solliciteren. Deze praktische aanpak hielp Mihaela om haar kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.
- Toewijding van de mentor en relevante ervaring: Ine bracht niet alleen ervaring mee uit haar werk als customer service manager, maar toonde ook een persoonlijke betrokkenheid en motivatie om impact te maken. Haar keuze om opnieuw mentor te worden na een ander succesvolle traject, toont aan dat investeren in vrijwillige mentoren is een duurzame inzet voor inclusie op de arbeidsmarkt.



Aklilu en Silke (2025)

Aklilu (53) komt uit Ethiopië en bracht een indrukwekkende bagage mee: een academische achtergrond, jarenlange ervaring in onderzoek, landbouw en politiek, en een passie voor data-analyse. Toch bleek zijn zoektocht naar werk in België veel moeilijker dan verwacht. “De grootste uitdaging was de taal,” vertelt Aklilu. “Zelfs voor programmeerfuncties is Nederlands nodig.” Daarnaast had hij geen lokaal netwerk en geen Belgische werkervaring of referenties. “Dat is een groot probleem voor hoogopgeleide nieuwkomers,” vult hij aan. Op zoek naar organisaties die hem konden ondersteunen en zijn kansen vergroten, heeft hij Team Up online gevonden.

Silke, zijn mentor, was meteen gemotiveerd om haar kennis en netwerk in te zetten. “Ik weet hoe moeilijk het is voor hoogopgeleide nieuwkomers om hun talenten op de arbeidsmarkt te laten zien.

Vaak focust het beleid alleen op werk vinden, zonder rekening te houden met de kwaliteiten van mensen. Daarom wilde ik op alle mogelijke manieren helpen, ook gewoon door te luisteren.” Met haar ervaring op het Afrikaanse continent en de politiek voelde ze een sterke connectie met Aklilu. Beiden hadden gewerkt met NGO's en deelden een achtergrond in politiek, waardoor ze elkaars context goed konden begrijpen.

Tijdens het traject ondersteunde Silke Aklilu concreet door zijn LinkedIn-profiel te optimaliseren, haar netwerk te delen en hem te adviseren over de richting van zijn zoektocht. Ook stimuleerde ze hem om vrijwilligerswerk te zoeken, wat Aklilu hielp om zijn vaardigheden aan te scherpen en zijn netwerk uit te breiden. “Aklilu stopte nooit met zoeken. Hij is zo zelfstandig en intelligent dat hij met een kleine duw van mij grote stappen kon zetten,” aldus Silke.

Ondertussen volgde Aklilu een opleiding bij Wagon Academy om zijn skills te verbeteren en mocht hij bij het OCMW recent starten in het kader van een tijdelijke werkervaringstage als data-analist.

“Deze kans is fantastisch,” vertelt hij. “Ze gaven me taken voor zes maanden en ik heb die in één maand tijd afgerond. Ik werk nu ook voor andere departementen.” De combinatie van mentoring en begeleiding door het OCMW vormde een sterk ondersteuningsnetwerk.

Voor beiden was de meerwaarde van het mentoringtraject groot. Aklilu benadrukt: “Silke begreep waar ik vandaan kom en mijn ambities. Ze hielp me mijn doelen scherper te stellen en inzicht te krijgen in de uitdagingen van de Belgische arbeidsmarkt. Als je die kent, kan je ze makkelijker aanpakken.” Silke vond het waardevol om iemand individueel te begeleiden en zo écht impact te kunnen maken: “Als iedereen maar één mentee zou hebben, zouden we samen heel veel mensen vooruit kunnen helpen.”

Hun traject eindigt hier niet. Ze blijven in contact, net zoals de meerderheid van de mentor-mentee duo's en blijven verder op zoek naar mogelijkheden voor de professionele groei van Aklilu.

Kritische succesfactoren in het traject van Aklilu en Silke:



- Persoonlijke klik en wederzijds begrip: De gedeelde achtergrond en ervaringen maakten de band sterk en het traject betekenisvol.
- Praktische en emotionele ondersteuning: Mentoring ging verder dan tips geven; het bood ook emotionele steun om verlies van status en cultuur te verwerken.
- Toegang tot professioneel netwerk en op maat begeleiding: Het delen van netwerken en advies over vrijwilligerswerk en opleidingen maakten het verschil.
- Complementaire begeleiding: De combinatie van mentoring en de ondersteuning van OCMW of VDAB versterkt het traject.



Liliana en Karima (2025)



Liliana (43) woont al 5 jaar in Brugge, nadat haar Mexicaans diploma in Bachelor of Science in de farmaceutische wetenschappen erkend werd door NARIC ging ze aankloppen bij VDAB en de Leerwinkel. "Hoewel ik positieve feedback kreeg op mijn werk in de productie, wist ik niet goed hoe ik met mijn ervaring als CEO en Managing Director van een consultingbedrijf in de farmaceutische industrie moest solliciteren voor een functie in België. Na vijf jaar begon dat me te frustreren — het gaat om uitzonderlijke jobs. Bovendien was mijn kennis van het Nederlands toen nog onvoldoende om vlot te kunnen solliciteren; ik had meer oefening nodig in spreken en luisteren."

"De bemiddelaars bij de VDAB stelde voor om aan Team Up deel te nemen, dit om zowel mijn Nederlandse vaardigheden te verbeteren, maar ook op professioneel als emotioneel vlak sterker te worden." Via Team Up werd Liliana aan Karima voorgesteld, Karima doet al jaren mentoring bij Team Up en heeft al meer dan 5 werkzoekenden begeleid.

Met haar ervaring als HR en in het solliciteren in het buitenland, heeft Karima ondervonden dat het moeilijk blijft om als anderstalige op je niveau een job te vinden en het is onzeker hoe je pad zal lopen eenmaal je er bent.

“Met Karima sprak ik altijd Nederlands, in het begin verkende we farmaceutische bedrijven in België, ze leerde mij spontaan solliciteren, voor mij is dit nieuw, maar wel belangrijk om te weten. Naarmate toonde Karima mij hoe je je cv, motivatiebrief en mail in het Nederlands kon aanpassen. Door veel te oefenen met sollicitatiegesprekken in het Nederlands groeide mijn zelfvertrouwen - het was een cadeau om deze kans te krijgen.”

Toen Liliana onverwacht werd opgenomen in het ziekenhuis was het directe contact een meerwaarde, “je kan meteen een vraag, een bedenking of je noden sturen en je krijgt snel een antwoord. Hoe Karima zo flexibel is kunnen omgaan met het onverwacht nieuws, dat was een opluchting voor mij. Nadien zijn we weer meteen aan de slag gegaan. De mentor luistert echt naar je”

Ondertussen heeft Liliana na vijf maanden een vaste job als logistiek assistent bij een apotheker, “Mijn carrière wil ik verder laten groeien in België, het is nog maar het begin en ik hoop dat dit mogelijk zal zijn. Ik wil in de toekomst eventueel als vrijwillige mentor zelf aan de slag, zo kan ik anderstaligen ondersteunen in hun zoektocht naar werk.”

"Voor bedrijven en dienstverleners is het vaak moeilijk om geschikte kandidaten te vinden die voldoen aan specifieke vereisten of niveaus binnen diverse sectoren. Dat is jammer, want er is behoefte aan meer diversiteit op de werkvloer – iets wat je ook terugziet in het straatbeeld. Zelf heb ik ook gesolliciteerd in het buitenland, maar ook dat is niet eenvoudig. Als niet-inwoner word je maatschappelijk vaak anders bekeken, en je ergens vestigen is dan een grote uitdaging, hoe interessant het ook kan zijn. Er zou meer aandacht en ondersteuning moeten komen voor mensen in zulke situaties gelijk waar." zegt Karima.

“Liliana en ik willen het contact behouden, we bekijken via welke evenementen of eventuele projecten we elkaar nog kunnen zien.” aldus Karima

Kritische succesfactoren in het traject van Liliana en Karima:



- Menselijk en direct contact: Karima en Liliana hadden een persoonlijk contact met elkaar. Karima beschouwde Liliana niet als de zoveelste aangemelde klant om deel te nemen aan een traject. Als ze een vraag of informatie aan elkaar hadden, konden ze elkaar contacteren binnen- en buiten de werkuren.
- Flexibel ingesteldheid: Familiale omstandigheden, ongeval, ziektes kunnen gebeuren. Karima en Liliana hielden rekening met elkaars situatie en pasten zich aan aan de omstandigheden en zochten naar oplossingen hoe ze hun traject in die veranderde situatie verder konden zetten.
- Empowerment: Liliana werd aangemoedigd om haar eigen kracht te ontdekken en te benutten, met als doel meer grip te krijgen op de eigen levensomstandigheden en zelfstandige beslissingen te nemen. Dit proces bevordert zelfbeschikking, vergroot het zelfvertrouwen en versterkt de zelfredzaamheid.
- Mentaal welbevinden en wederzijds respect: Liliana voelde zich veilig en begrepen bij de begeleiding van Karima. Dit creëerde vertrouwen in hun traject en een open communicatie tussen mentor en mentee was mogelijk. Zo kon Liliana in haar eigen tempo in een veilige context leren over de Belgische arbeidsmarkt, zich integreren in de West-Vlaamse context en uiteindelijk een werk zoeken en vinden.