

INFORMATIEBLAD

TRAJECTEN RICHTING BEGELEIDENDE AUTONOMIE: EEN REFLECTIE GEBASEERD OP DE ITALIAANSE CONTEXT¹

ACHTERGROND

Door het ontbreken van een gemeenschappelijk wettelijk kader, zowel op nationaal als internationaal niveau, voor het Italiaanse initiatief voor humanitaire corridors, kunnen de betrokken organisaties de opvangstructuur vormgeven volgens uiteenlopende rationaliteiten en regels. Op basis van interviews over de Italiaanse en bredere context zijn twee hoofdcategorieën opvanginitiatieven te onderscheiden:

- Opvangmodellen gebaseerd op door de overheid geleide projecten: deze modellen volgen het voorbeeld van instellingen zoals de Buitengewone Opvangcentra (Centri di Accoglienza Straordinari) en het Geïntegreerd Opvangsysteem (Sistema di Accoglienza Integrato). Hierbij zijn professionals zoals maatschappelijk werkers, opvoeders en psychologen betrokken, vaak ondersteund door vrijwilligers. De opvang verloopt volgens vooraf vastgestelde ondersteuningsfasen.
- Opvangmodellen onder leiding van vrijwilligers: deze modellen worden meestal beheerd door vrijwilligersgroepen, vaak verbonden aan religieuze organisaties, zonder vooraf gedefinieerde ondersteuningsfasen. De aanpak is flexibeler en minder gestructureerd.

De duur van de steun, het soort aangeboden diensten, de betrokkenheid van professionals en vrijwilligers, en de mate van economische ondersteuning variëren sterk per context. Dit wordt niet alleen bepaald door het type opvangmodel, maar ook door de specifieke werkwijze van de beherende organisatie. In de loop der jaren hebben deze parameters zich ontwikkeld en blijven ze aanzienlijk verschillen, afhankelijk van de territoriale context waarin ze worden toegepast.

De financiering van deze initiatieven is volledig afhankelijk van de organisaties die de protocollen opstellen. Middelen worden doorgaans onafhankelijk verkregen via donaties of specifieke subsidies, zoals de Italiaanse Otto per Mille-fondsen.

HOOFDKENMERKEN VAN DE AANGEBODEN OPVANG EN IMPACT OP DE INTEGRATIETRAJECTEN

Ij opvangmodellen die gebaseerd zijn op overheidsprojecten, wordt de duur van de opvang vanaf het begin duidelijk vastgelegd en gecommuniceerd via een memorandum van overeenstemming. Dit document, dat in de eerste dagen van het verblijf wordt ondertekend, specificiert de duur van de ondersteuning, voorwaarden voor vroegtijdige beëindiging, inbegrepen diensten en details over voordelen zoals financiële bijstand voor dagelijkse uitgaven, gezondheidszorg, vervoer en andere essentiële ondersteuning. In gestructureerde opvangprogramma's wordt de ondersteuning geleidelijk afgebouwd, doorgaans in periodes van drie maanden, om de overgang naar zelfstandigheid te bevorderen. Gemiddeld duren deze trajecten tussen de 12 en 24 maanden, met enkele uitzonderingen.

Opvanginstellingen die beheerd worden door vrijwilligers ondersteunen doorgaans kleinere aantallen personen, waardoor er meer flexibiliteit is in de duur van de opvang. Hoewel sommige overeenkomsten indicatieve termijnen bevatten, kunnen deze trajecten soms meerdere jaren duren. De tijdlijn naar volledige autonomie is flexibeler, maar blijft afhankelijk van beperkte financiële middelen. Over het algemeen weerspiegelen de gevarieerde benaderingen verschillende prioriteiten en beschikbare middelen, maar ze benadrukken allemaal het belang van de overgang van individuen naar zelfredzaamheid met een balans tussen flexibiliteit en duurzaamheid.

De duur van de opvangperiode heeft een aanzienlijke invloed op integratietrajecten en de mate van haalbare

1 Deze factsheet geeft een samenvatting van het onderzoek dat tijdens de looptijd van het COMET-project is uitgevoerd. Aan de hand van een casestudy van een van de actieve Humanitaire Corridors bevat deze factsheet niettemin nuttige overwegingen voor alle COMET-partners en zelfs voor degenen die trajecten buiten het COMET-project beheren. Deze factsheet is een uittreksel uit het rapport *Humanitarian Corridors: Van selectieproces tot begeleiding naar autonomie. Een analyse van ervaringen en verwachtingen*, Debora Boaglio, Eleonora Voli, Associazione Frantz Fanon.

autonomie. Hoewel het vaststellen van een vaste opvangperiode vaak voortkomt uit financiële beperkingen, ervaren veel deelnemers moeite met de strikte tijdschema's van gestructureerde projecten. Sommige geïnterviewden benadrukken de uitdaging om binnen korte tijd alle vereiste stappen richting zelfstandigheid te doorlopen, zoals taalcursussen, het zoeken naar werk en bureaucratische procedures. Voor velen betekent de eerste fase van opvang niet alleen een gevoel van veiligheid, vaak voor het eerst in jaren, maar ook een emotionele aanpassing aan een onbekende omgeving. Deze overgangsfase, waarin fysieke en mentale aanpassing centraal staan, kan leiden tot spanningen met opvangmedewerkers. Waar zij een afwachtende houding kunnen interpreteren als een gebrek aan motivatie, ervaren de betrokkenen dit vaak als een periode van eenzaamheid en onzekerheid. flexibele opvangperiodes en tijdige, effectieve ondersteuning in professionele en educatieve trajecten worden daarom vaak als essentieel beschouwd om integratie af te stemmen op de individuele situatie. Toch kunnen restrictieve tijdschema's en beperkte ondersteuning deze processen belemmeren.

Een **memorandum van overeenstemming** is een waardevol instrument voor de professionals die betrokken zijn bij deze projecten – in ogenschouw nemend de beperkingen van het systeem en het belang van het maximaliseren van de beschikbare tijd. Dit instrument biedt vanaf de eerste dag een duidelijk kader en begeleidt de dialoog met het individu. Daarnaast dient het als een cruciaal hulpmiddel bij het opbouwen van een relationele structuur die helpt grenzen te stellen aan de betrokkenheid van de medewerker, waardoor professioneel uitdagende situaties worden voorkomen die ook hun psychologisch welzijn kunnen beïnvloeden.

Interviews met medewerkers onthulden een aanzienlijke en voortdurende bezorgdheid over het succes van de trajecten, vaak gepaard gaand met frustratie wanneer individuen zich niet volledig inzetten voor de voorgestelde autonomie bevorderende projecten. In dit complexe landschap werken de professionals vaak aan het "ondersteunen van autonomie" binnen een inherent onwelkome bredere sociale, culturele, politieke en economische context. De zogenaamde "Refugee Gap" (Ires, 2021) heeft bijvoorbeeld nog steeds een grote invloed op de arbeidsmarkt in Italië. Professionele opleidingstrajecten leiden vaak tot een gebrek aan werkgelegenheid, "etnisering van arbeid" (een concept dat oorspronkelijk werd verwoord door Wallerstein en Balibar en onlangs in de Italiaanse context opnieuw werd bekeken door Taliani, 2015) en een algemeen tekort aan middelen op kritieke gebieden zoals het zoeken naar huisvesting en de erkenning van onderwijskwalificaties.

Aankomen in het verwelkomende land betekent een belangrijke **paradigmaverschuiving** voor degenen die worden verwelkomd. Deze overgang verandert de dynamiek van intermenselijke relaties tussen de begunstigden en de vertegenwoordigers van het systeem fundamenteel. Vóór vertrek zijn de relaties in het veld en de toegang tot de humanitaire corridors gebaseerd op wederzijdse vertrouwensmechanismen. Bij aankomst in de opvangcontext, met name in meer gestructureerde omgevingen, worden deze relaties steeds formeler en manifesteren ze zich als praktijken, protocollen en deadlines die de relationele dynamiek tussen de betrokken partijen bepalen.

Interviews benadrukken sterk hoe aankomst in Italië de interpretatie van het woord "**bevoorrecht**" ingrijpend verandert, een term die vaak wordt gebruikt om begunstigden te beschrijven.

Voor degenen die worden opgevangen, heeft het ondergaan van een beoordelingsproces dat hun recht om veilig naar Europa te komen en daar te verblijven rechtvaardigt, een aanzienlijke invloed op hun verwachtingen, hun kijk op hun migratieproject en hun voorstelling van de toekomst. Tot de "gekozenen" behoren, brengt vaak een verbeeldingsproces op gang, waarbij begunstigden zichzelf projecteren in een opvangrealiteit die hun aspiraties op succes kan vervullen. Het opvangproject wordt vaak ervaren als een ruimte die gewenste vooruitzichten mogelijk maakt, waarbij het personeel wordt gezien als facilitator van deze reis naar vrijheid, veiligheid en succes – het hervatten van hun leven waar het werd onderbroken.

Voor de professionals wordt het werken binnen de humanitaire corridors beschouwd als het begeleiden van een "bevoorrechte" groep in vergelijking met de gouvernementele opvangprogramma's. Deze perceptie vloeit voort uit het feit dat deze personen via veilige kanalen het Europese grondgebied hebben bereikt en het geweld en de trauma's van illegale migratieroutes hebben vermeden. Als gevolg hiervan heerst binnen het personeel vaak de verwachting van een onvoorwaardelijke naleving van het voorgestelde integratieproject, gebaseerd op de aanname dat het vereiste "autonomieniveau" om het opvangprogramma te verlaten relatief snel kan worden bereikt. Dit is vooral zichtbaar in de afgelopen jaren, waarin de criteria voor de selectie van personen steeds meer schommelen tussen "kwetsbaarheid" en "integreerbaarheid".

De ervaringen van de medewerkers tonen aan dat de term “bevoorrecht” voor de opgevangen personen een andere betekenis krijgt dan voor de personen die verwelkomt worden. Het woord lijkt het begin te markeren van een nieuwe fase in de identiteitsvorming en de (her)onderhandeling van hun migratiestatus. Vaak ontstaat vanaf dit moment het idee dat de opgevangen personen, die het geluk hebben gehad veilig in Italië aan te komen en te profiteren van een opvangprogramma dat “voorbehouden is aan een selecte groep”, een soort schuld hebben opgebouwd die moet worden terugbetaald met motivatie en samenwerking. Deze spanning tussen rechten, hulp en verdienste vormt de relationele dynamiek tussen medewerkers en begunstigden. Dit spanningsveld, kenmerkend voor de humanitaire corridors en sociaal werk in het algemeen, kan de relatie met begunstigden beïnvloeden, ongeacht de Europese context waarin het zich afspeelt. Hierdoor wordt de relatie tussen gastheer en gast een complexe en betwiste ruimte, die Fassin (2015) beschrijft als een “spanning tussen ongelijkheid en solidariteit, en tussen overheersing en hulpverlening”. Dit spanningsveld leidt vaak tot conflicten en leed voor beide partijen en kan soms de integratietrajecten doen mislukken.

Enerzijds zendt het mechanisme van de humanitaire corridors, door veilig reizen te garanderen, een sterk signaal van solidariteit uit en erkent het de Ander als gelijke. Anderzijds leiden systemische beperkingen in de uitvoering van het opvangproces ertoe dat de verwachtingen van begunstigden vaak worden afgezwakt, waardoor opnieuw een relationele afstand ontstaat. Medewerkers – voornamelijk vrijwilligers – hebben de neiging om begunstigden te zien als individuen die “gered” moeten worden en verwachten van hen een natuurlijke dankbaarheid jegens het project en het gastland. Dit beeld wordt echter vaak tegengesproken, vooral wanneer medewerkers en vrijwilligers in contact komen met mensen die niet aan dit beeld voldoen en een achtergrond hebben die sterk lijkt op die van henzelf. Hoewel conflicten of ernstige omstandigheden het leven van deze mensen hebben ontwricht, leidden velen voorheen een sociaaleconomisch leven vergelijkbaar met dat in Europa. Dit creëert een voortdurende confrontatie voor degenen die in de opvang werken en bevordert een spiegeldynamiek met de begunstigden, die vaak een gelijkwaardige samenwerking eisen bij het vormgeven van hun migratietraject.

Deze context leidt vaak tot het fenomeen dat Fassin (2015) aanduidt als de “vermoeidheid van medeleven”: de frustratie van medewerkers wanneer begunstigden niet lijken te begrijpen hoe het systeem werkt, waarin de medewerker zowel slachtoffer als onvrijwillige deelnemer is. Dit kan leiden tot pogingen om de begunstigde strikter te controleren. Tegelijkertijd uiten opgevangen personen vaak een ambivalentie tussen dankbaarheid voor de ontvangen steun en verzet tegen de eisen van het personeel en het systeem. In hun heronderhandeling van subjectiviteit binnen de opvangcontext benadrukken ze door middel van verschillende verzoeken, talen en gedragingen dat ze geen buitenstaanders of gasten zijn, maar volwaardige deelnemers in de samenleving (Khosravi, 2010).

Binnen vrijwilligersnetwerken leidt de discrepantie tussen **de verwachte en werkelijke begunstigden** vaak tot onzekerheid over de capaciteit van vrijwilligers om aan hun behoeften te voldoen. Wanneer vrijwilligers dit verschil waarnemen, vragen ze zich af of ze wel adequate trajecten kunnen bieden. Omdat de beschikbaarheid van diensten afhankelijk is van vrijwilligers, voelen zij zich vaak belast met de verantwoordelijkheid om aan alle wensen van de begunstigden te voldoen.

Deze ambivalentie resulteert in een impliciete verwachting dat begunstigden geleidelijk hun status als “rechthebbenden” opgeven en zich conformeren aan de identiteit van “immigrant” (Sayad, 2002). Deze verwachting wordt dringender naarmate het opvangtraject ten einde loopt en wordt bekrachtigd door protocollen, ondertekende overeenkomsten en dagelijkse praktijken die de aanwezigheid van begunstigden reguleren.

Uit interviews blijkt dat deze machtsdynamiek minder uitgesproken is in door vrijwilligers geleide opvanginitiatieven, waar begunstigden met meer flexibiliteit en persoonlijke betrokkenheid worden ondersteund. Toch brengt dit model uitdagingen met zich mee, zoals de beperkte schaalbaarheid en de afhankelijkheid van particuliere middelen. Bovendien kan het toevertrouwen van begeleiding aan vrijwilligers zonder professionele training leiden tot problematische situaties. Anderzijds kunnen grootschalige gouvernementele opvangmodellen star lijken, maar hun systematische aanpak biedt een concreet en duurzaam alternatief voor gevaarlijke migratieroutes. Het betrekken van professionals met academische en praktische ervaring in opvangprojecten draagt bij aan betere trajecten voor begunstigden.

De **werkomstandigheden** van opvangprofessionals spelen een cruciale rol in de kwaliteit van integratietrajecten. Het spiegelsproces met begunstigden die hoge verwachtingen hebben, vergroot de emotionele belasting voor

medewerkers en verhoogt de noodzaak van professionele distantie. Het hoge personeelsverloop weerspiegelt niet alleen stress en onzekerheid, maar beïnvloedt ook hoe begunstigden medewerkers waarnemen: niet als stabiele referentiepunten, maar als uitvoerders van extern opgelegde beleidsmaatregelen.

In opvangcontexten die worden beheerd door vrijwilligersnetwerken en losstaan van de dynamiek van professionalisering, wordt de ambivalentie van **persoonlijke betrokkenheid** duidelijk zichtbaar. Enerzijds vergemakkelijkt de soepele afbakening van relationele grenzen het ontstaan van informele ondersteuningsnetwerken, die soms uitgroeien tot hechte vriendschappen. Deze verbindingen kunnen bijdragen aan inclusieprocessen, de banden met de lokale gemeenschap versterken en nieuwe sociale netwerken creëren die begunstigden ook na afloop van het opvangtraject blijven ondersteunen. Anderzijds kan deze relationele flexibiliteit ook uitdagingen met zich meebrengen, vooral bij conflicten. Dergelijke situaties worden door vrijwilligers vaak vanuit een persoonlijke of relationele invalshoek geïnterpreteerd, waardoor het fundamentele verschil in achtergrond en positie tussen henzelf en de begunstigden soms over het hoofd wordt gezien. Een treffend voorbeeld hiervan is de complexe kwestie van "secundaire bewegingen." Uit interviews blijkt dat vrijwilligersgroepen dit fenomeen vaak met teleurstelling ervaren, omdat ze het gevoel hebben te hebben gefaald. Dit bemoeilijkt het besef dat dergelijke beslissingen voortkomen uit de autonomie van de begunstigde en onderdeel zijn van een persoonlijk migratietraject, dat niet per se aansluit bij de verwachtingen en plannen van de vrijwilligers.

Een andere uitdaging binnen vrijwilligersnetwerken is het behouden van een **duurzame en continue betrokkenheid van deelnemers**. In professionele opvangcontexten kan, ondanks personeelsverloop, een medewerker doorgaans worden vervangen, waardoor de operationele continuïteit gewaarborgd blijft. Binnen vrijwilligersnetwerken is dit echter niet altijd vanzelfsprekend, aangezien deelname en motivatie in de loop van de tijd kunnen fluctueren, soms zelfs abrupt. Dit kan de structuur van een opvangproject aanzienlijk beïnvloeden. Bovendien blijkt uit ervaring dat netwerken die langdurig betrokken zijn bij een opvangproject vaak terughoudend zijn om direct daarna een nieuw initiatief op te starten. Dit onderstreept het belang van langetermijnstrategieën die de continuïteit en effectiviteit van opvanginitiatieven waarborgen.

Een onderscheidende factor in de verschillende onderzochte opvangcontexten is de mogelijkheid om concrete en effectieve ondersteuningsmaatregelen te implementeren die aansluiten bij de specifieke behoeften van begunstigden. Dit omvat toegang tot huisvesting, werkgelegenheid, professionele of academische trainingsprogramma's en erkenning van diploma's en kwalificaties. **Samenwerkingsnetwerken met publieke en private organisaties** spelen hierin een doorslaggevende rol, aangezien zij essentieel zijn bij het ontwikkelen en realiseren van duurzame oplossingen.

Het opbouwen en onderhouden van dergelijke netwerken vergt jarenlange inspanningen en voortdurende toewijding. Gezien de beperkte duur van opvangtrajecten is het essentieel om proactief een netwerk van contacten op te bouwen dat kan inspelen op de uiteenlopende en vaak complexe behoeften van migranten. Omdat opvangsystemen geografisch verspreid zijn, is er een inherente variabiliteit in de effectiviteit en reikwijdte van deze netwerken. Daarom blijft het cruciaal om de beschikbare middelen en de feitelijke opvangcapaciteiten per regio zorgvuldig te evalueren.

Om deze uitdagingen aan te pakken, wordt aanbevolen om lokale opvangteams actief te ondersteunen bij het ontwikkelen en versterken van samenwerkingsverbanden met publieke instellingen en private sociale organisaties. Dit is van vitaal belang om opvangnetwerken niet alleen in stand te houden, maar ze ook structureel te consolideren en verder uit te breiden. Langdurige inspanningen zijn noodzakelijk om opvanginitiatieven steeds beter te structureren en duurzamer te maken. Prioritaire aandachtsgebieden hierbij zijn huisvesting, erkenning van diploma's, toegang tot beroepsopleidingen en een vlotte integratie op de arbeidsmarkt.

VEELBELOVENDE PRAKTIJKEN EN PRAKTISCHE AANBEVELINGEN

De bovenstaande beschouwingen onderstrepen het belang van **training, supervisie en bredere reflectiemogelijkheden voor betrokkenen**, met als doel een opvangconcept te bevorderen dat traditionele percepties van “de immigrant” kritisch bevraagt. Er is een duidelijke behoefte aan medewerkers die beschikken over de juiste instrumenten en vaardigheden om effectief om te gaan met een mondige gebruikersgroep—een groep die haar verwachtingen, wensen en behoeften op een manier uitdrukt die sterk verschilt van wat gebruikelijk is in andere contexten.

Het versterken van de competenties en hulpmiddelen van personeel helpt frustraties te verminderen wanneer niet aan alle verwachtingen kan worden voldaan. Bovendien kan het bijdragen aan het doorbreken van de perceptie van ondergeschiktheid, een valkuil waarin zowel de opgevangen individuen als de medewerkers zelf terecht kunnen komen. Gerichtere training zou daarnaast de mogelijkheid bieden om de aanpak van migratie te herdefiniëren en alternatieve antwoorden te formuleren die afwijken van de standaardmodellen binnen door de overheid geleide opvangsystemen. In deze context vormen humanitaire corridors een waardevolle kans om de Europese benadering van migratie-uitdagingen te herzien en het huidige opvangsysteem kritisch onder de loep te nemen. Door te experimenteren met nieuwe theorieën en methoden kunnen deze initiatieven echte alternatieven bieden die de autonomie en volledige subjectiviteit van de opgevangen individuen erkennen.

Samenwerking binnen formele en informele netwerken is essentieel. Uit de interviews blijkt dat de aanwezigheid van dergelijke netwerken een cruciale rol speelt bij het ondersteunen van de individuele trajecten van migranten en bij het tegengaan van machtsdynamieken binnen de opvang. Veel geïnterviewden vertrouwen op informele netwerken om hiaten in het systeem op te vangen, bijvoorbeeld bij het navigeren door bureaucratische procedures of het bieden van financiële steun wanneer formele instanties daarin tekortschieten.

Door synergie tussen deze verschillende domeinen te creëren, kunnen economische middelen efficiënter worden ingezet en ontstaat er ruimte om de capaciteiten, relationele vaardigheden en zelfbeschikking van migranten te erkennen. Ervaringen met opvang zijn aantoonbaar beter wanneer er sterke netwerken bestaan met de lokale gemeenschap, buurtbewoners en relevante organisaties. In dergelijke projecten ervaren begunstigden een sterker gevoel van verbondenheid en een grotere mate van veiligheid en ondersteuning. Zij benadrukken vooral het belang van consistente sociale relaties—met name met de Italiaanse gemeenschap—tijdens hun integratieproces. Bovendien blijven deze netwerken essentieel voor hun ondersteuning, ook na afloop van het opvangtraject.

Het is van cruciaal belang om **gunstigere arbeidsomstandigheden** te creëren voor opvangpersoneel. Deze medewerkers vormen vaak het enige referentiepunt voor degenen die zij ondersteunen. In sommige gevallen geven begunstigden echter aan dat de beperkte beschikbaarheid van personeel—veelal door budgettaire en tijdsrestricties—en het hoge personeelsverloop een negatieve impact hebben op hun integratieproces. Veel migranten beschrijven gevoelens van eenzaamheid, zowel tijdens als na hun opvangervaring.

BRONNEN

- Fassin, D. (2018), *Ragione Umanitaria. Una storia morale del presente*, DeriveApprodi.
- Agier M. (2010), *Managing the Undesiderables*, Polity Press.
- Sayad A. (2002), *La doppia assenza*, Raffaello Cortina Editore.
- Khosravi S. (2010), *Io sono confine*, Eleuthera Editore.
- Beneduce R. (2015), *The Moral Economy of Lying: Subjectcraft, Narrative Capital, and Uncertainty in the Politics of Asylum*, *Medical Anthropology*, 34:6, 551-571.
- Taliani S. (2015), *Immagini del caos. La vita psichica dei subalterni*, *Aut Aut*, 366: 197-228.
- Fanon F. (2008), *Pelli nere, maschere bianche*. Edizioni Neri Pozza, 2008.
- IRES Piemonte (2021), *Rifugiati al lavoro. Quali Politiche?*, report di ricerca realizzato nell'ambito del progetto FAMI PRIMA - Pensare Prima al Dopo.

Dit informatieblad is opgesteld door het Associazione Frantz Fanon en Associazione Mosaico-Azioni per I Rifugiati als onderdeel van het Complementary Pathways Network (COMET)-project. De auteurs zijn Debora Boaglio, Prince Dengha en Eleonora Voli.

Het COMET-project ontving financiering van het Asiel-, Migratie- en Integratiefonds (AMIF) van de Europese Unie. Alle projectdocumenten zijn te vinden op de COMET-projectwebsite: www.cometnetwork.eu

De inhoud van deze publicatie representeert de mening van de auteur en is uitsluitend zijn/haar verantwoordelijkheid. De Europese Commissie kan niet verantwoordelijk gehouden worden voor het gebruik van de informatie in deze publicatie.

Neem voor meer informatie over het matchen van vluchtelingen contact op met Associazione Frantz Fanon via: info@associazionefanon.it

© 2025 Associazione Frantz Fanon. Alle rechten voorbehouden.