



Rapport

Datum	19 september 2025
Van	Onderzoekers KdG, Onderzoekscentrum Sociale Inclusie: Miet Neyens, Veerle Soyeze, Anneline Geerts, Marjan Meeuwssen Onderzoeker UAntwerpen: Elien Mathys Promotor: Bea Van Robaeys (KdG, OC Sociale inclusie).
Betreft	Onderzoek sociale impactevaluatie Atlas in opdracht van stad Antwerpen

Het AJO-inburgeringstraject voor jonge nieuwkomers

2024-2025





Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
1.1	Aanleiding tot het onderzoek	5
1.2	Onderzoeksvragen en doelstellingen	6
1.3	Contextualisering	7
1.3.1	Conceptueel kader: definities	7
1.3.2	Inburgering in Vlaanderen	8
1.3.3	Jonge nieuwkomers in de transitieleeftijd	11
2	Onderzoeksmethodologie	16
2.1	Inleiding	16
2.2	Onderzoeksluik 1: document-analyse	16
2.3	Onderzoeksluik 2: bevraging jongeren	17
2.3.1	Procedure	17
2.3.2	Deelnemers	17
2.3.3	Instrumenten	20
2.4	Onderzoeksluik 3: bevraging medewerkers	21
2.4.1	Procedure	21
2.4.2	Deelnemers	21
2.4.3	Instrumenten	22
2.5	Onderzoeksluik 4: bevraging partners	22
2.5.1	Procedure	22
2.5.2	Deelnemers	23
2.6	Analyse	23
2.6.1	Inleiding	23
2.6.2	Het CAImeR-model als analysekader	24
3	Onderzoeksbevindingen: Documentanalyse - AJO in theorie	27
3.1	Inleiding	27
3.2	Doelstellingen	28



3.3	Doelgroep	29
3.4	Werving en selectie	30
3.4.1	Werving van jongeren	30
3.4.2	Intake en selectie	31
3.5	Opbouw van het AJO-traject	32
3.5.1	Trajectbegeleiding op maat	33
3.5.2	Maatschappelijke oriëntatie vanuit de leefwereld van jongeren	34
3.5.3	Extra vormings- en begeleidingsmomenten	35
3.6	Atlas-medewerkers en hun rollen	35
3.6.1	Trajectbegeleider	35
3.6.2	MO-leerkracht	36
3.6.3	Coördinatie: afstemmer en schakel tussen teams	36
3.7	Partners en samenwerking	37
4	Onderzoeksbevindingen: AJO in praktijk	38
4.1	Context (C)	38
4.1.1	Rechten en plichten in disbalans	38
4.1.2	Ontoereikend aanbod voor jonge nieuwkomers	40
4.2	Actoren (A)	42
4.2.1	Jonge nieuwkomers als doelgroep	42
4.2.2	Atlas en zijn medewerkers	44
4.2.3	Partners	46
4.3	Interventie (I)	49
4.3.1	Werving en selectie	49
4.3.2	Zomercursus	54
4.3.3	Trajectbegeleiding	68
4.3.4	Terugkomdagen	83
4.3.5	Testen	86
5	Mechanismen (Me)	89
5.1	Veilige leer- en leefomgeving	89
5.2	Culturele responsiviteit	91



5.3	Relationele benadering	92
5.3.1	Groepsvorming en samenwerking tussen de jongeren	92
5.3.2	Relatie met de (traject)begeleider: basisvertrouwen, nabijheid en continuïteit ..	93
5.4	Generalistisch werken en bruggen bouwen	94
5.5	Krachtgericht werken.....	95
6	Resultaten (R)	99
6.1	Resultaten gerelateerd aan de Vlaamse decretale vereisten	99
6.2	Resultaten gekoppeld aan de doelstellingen van het AJO-traject	103
6.2.1	Maatschappelijke participatie verhogen	104
6.2.2	Uitbreiden van het formele en informele sociale netwerk.....	106
6.2.3	Vergroten van zelfredzaamheid.....	109
6.2.4	Bevorderen van warme transitie	112
6.2.5	Versterken van eigenaarschap in het leerproces	113
6.2.6	Uitbreiding van kennis over de maatschappelijke waarden	114
6.2.7	Niet enkel het behalen van doelstellingen: de waarde van het proces	114
7	Samenvattende tabel: ervaringen met AJO-traject per actor.....	116
8	Conclusie en aanbevelingen	119
8.1	Algemene conclusie	119
8.2	Aanbevelingen.....	122
8.2.1	Aanbevelingen voor het AJO-team.....	122
8.2.2	Aanbevelingen voor Atlas	123
8.2.3	Aanbevelingen voor bredere sociale werkveld in Antwerpen (organisaties binnen onderwijs, welzijn, werk, jeugd, sport, cultuur, etc.).....	124
8.2.4	Aanbevelingen voor de stad Antwerpen.....	124
8.2.5	Aanbevelingen voor de Vlaamse Overheid	125
9	Referenties	127

1 Inleiding

1.1 Aanleiding tot het onderzoek

De stad Antwerpen is één van de meest diverse steden in België. Sinds 2019 heeft Antwerpen het statuut van een ‘majority-minority’ stad (2020). Het is een stad waar de meerderheid van de bevolking een migratieachtergrond heeft. 173 nationaliteiten leven samen waarbij 56,5% een niet-Belgische herkomst heeft (www.antwerpen.be). Elk jaar vervoegen nieuwe bewoners met niet-Belgische nationaliteit de stad. Het verhuissaldo van bewoners met niet-EU herkomst was in 2024 2.296. Er verhuisden 2.296 meer mensen van niet-EU herkomst naar de stad dan er de stad verlieten.

Voor de stad Antwerpen is de integratie van nieuwkomers, als één van de groepen binnen de diverse instroom aan nieuwe inwoners, een belangrijke opdracht. De stad heeft er alle baat bij om beleid te voeren dat nieuwkomers zo goed mogelijk helpt bij hun integratieproces. De meerderheid van de nieuwkomers heeft immers weinig toegang tot ondersteuningssystemen en worden gehinderd in hun kansen op volwaardige participatie aan de samenleving (Behnia, 2007). Integratie is bovendien een erg complex gegeven: het betreft een multidimensioneel proces overheen verschillende domeinen (economisch, politiek, sociaal en cultureel) (Sobolewska, Galandini, & Lessard-Phillips, 2017).

Binnen de Vlaamse context en beleidsvoering wordt daarom sterk ingezet op inburgering, als één van de gevolgde strategieën om integratie te bevorderen. Nadruk ligt hierbij onder andere op taalverwerving en het installeren van een gedeeld referentiekader van normen en waarden. Atlas, als stedelijk agentschap voor Integratie en Inburgering, is voor de uitvoering van dit Vlaamse inburgeringsbeleid de centrale actor in Antwerpen.

Inburgeraars vormen echter een diverse groep, met zeer uiteenlopende vragen en noden. Atlas streeft ernaar om met hun aanbod zo veel mogelijk doelgroepen te bereiken. Specifiek voor de doelgroep ‘jonge nieuwkomers’ werd de voorbije jaren projectmatig geëxperimenteerd met een aanbod dat expliciet aansluit bij de leefwereld van jonge anderstalige nieuwkomers. Dit **inburgeringstraject voor jonge nieuwkomers** (17-19 jaar) vormt het onderwerp van deze studie. Wat kunnen we, de stad Antwerpen in het bijzonder, leren vanuit de opgebouwde expertise in het Atlas-Jongeren-traject (AJO)? Wat zijn werkzame elementen in dit ondersteuningstraject voor nieuwkomers? Welke *lessons-learned* kunnen gedeeld worden met actoren binnen de domeinen welzijn, onderwijs en jeugd?

1.2 Onderzoeksvragen en doelstellingen

Het voorliggende onderzoek heeft als doel inzicht te verwerven in de **meerwaarde van het AJO-traject, een intensief inburgeringstraject** voor jonge nieuwkomers (17 tot 19 jaar) binnen Atlas, met specifieke aandacht voor de sociale en maatschappelijke participatie van deze jongeren. De impactevaluatie beoogt niet zozeer de effecten in kaart te brengen, maar richt zich in de eerste plaats op het begrijpen van de **onderliggende werkzame elementen** die mogelijk maken dat de vooropgestelde doelstellingen van het traject bereikt kunnen worden.

Hierbij wordt een **kwalitatieve, contextgevoelige benadering** gehanteerd, geïnspireerd op het CAIMeR-model (Blom & Morén, 2010) (zie verder 2. Onderzoeksmethodologie), waarbij interventies niet los worden gezien van hun context en de betrokken actoren.

Het onderzoek beoogt **drie centrale doelstellingen**:

- Begrijpen hoe jonge nieuwkomers het inburgeringstraject ervaren, en welke onderdelen zij als meest betekenisvol percipiëren binnen hun leer- en leefwereld.
- Nagaan hoe de verschillende betrokken actoren (trajectbegeleiders, MO-leerkrachten en de coördinator) de impact en meerwaarde van het traject inschatten op vlak van integratie, participatie en persoonlijke ontwikkeling van de jongeren.
- Identificeren van de noodzakelijke randvoorwaarden en samenwerkingsverbanden die de effectiviteit en continuïteit van het traject mogelijk maken of versterken.

Deze doelstellingen vertalen zich in **vier centrale onderzoeksvragen**:

- Wat zijn de **ervaringen** van **jonge nieuwkomers** bij het inburgeringstraject van Atlas? Op welke manier biedt deze ondersteuning een **meerwaarde** voor jonge nieuwkomers (welke elementen ervaren zij als meest betekenisvol en waarom)?
- Hoe evalueren **betrokken interne stakeholders** (de coördinator, trajectbegeleiders, MO-leerkrachten) de impact van het inburgeringstraject voor jonge nieuwkomers op de situatie van de betrokken jongeren?
- Hoe verloopt de **samenwerking** met andere organisaties/projecten die deze jongeren begeleiden? Is er sprake van geschakelde trajecten en tot welke **uitkomsten** leidt dit voor de jongeren? Welke meerwaarde zien partners in het inburgeringstraject voor jonge nieuwkomers?
- Welke **omkadering, samenwerkingsverbanden** of andere **randvoorwaarden** zijn noodzakelijk om de doelrealisatie en gewenste impact van het inburgeringstraject voor jonge nieuwkomers te versterken?

1.3 Contextualisering

1.3.1 Conceptueel kader: definities

1.3.1.1 *Nieuwkomers*

Dit onderzoek is gericht op een interventie voor 'jonge nieuwkomers'. De term 'nieuwkomers' verwijst naar personen die zich recent in België hebben gevestigd, bijvoorbeeld in het kader van gezinshereniging, asiel, werk of studie, met de intentie om duurzaam te verblijven. De term geniet de voorkeur op een aantal andere termen zoals 'personen met een migratieachtergrond' (die ook betrekking heeft op mensen die reeds langer in een ander land verblijven) of 'vreemdelingen' (een van oorsprong juridische term die tegenwoordig eerder als stigmatiserend beschouwd wordt), omdat ze duidelijk maakt dat de focus ligt op de beginfase van het migratie- en vooral integratietraject, waarin mensen geconfronteerd worden met tal van integratie-uitdagingen (Crul, Schneider, & Lelie, 2013; Levels, Dronkers, & Kraaykamp, 2008). Tegelijkertijd zet dit concept de overgangssituatie of de transitie waarin iemand zich bevindt staat centraal.

Anderzijds mogen we niet uit het oog verliezen dat de groep nieuwkomers een heel diverse groep is, zowel op vlak van migratieverhalen als op vlak van persoonlijke kenmerken. Dit onderzoek focust specifiek op jonge nieuwkomers, tussen 17 en 19 jaar.

1.3.1.2 *Inburgering*

Nieuwkomers maken de transitie van de ene samenleving naar de andere. Deze transitie verloopt geleidelijk. Inburgering kan in deze context beschouwd worden als een eerste (beleidsmatige) stap in het ruimere proces van integratie van nieuwkomers.

Zowel Amnesty International (2025) als de Internationale Organisatie voor Migratie (International Organization for Migration, 2019) benadrukken dat inburgering een interactief (tweerichtings-)proces is, waarbij de nieuwkomers en ontvangende samenleving zich aan elkaar aanpassen (International Organization for Migration, 2019). In heel wat (Westerse) landen biedt de overheid hiervoor een specifiek programma aan, dat nieuwkomers enerzijds laat wennen aan een nieuwe sociale omgeving en er anderzijds toe bijdraagt dat de samenleving die personen als volwaardige burgers gaat erkennen, met als doel een volwaardige participatie van die personen in de samenleving. Inburgering gaat dus niet alleen over taal- en basiskennis, maar fungeert als startplatform voor maatschappelijke participatie, burgerschap en sociaaleconomische integratie.

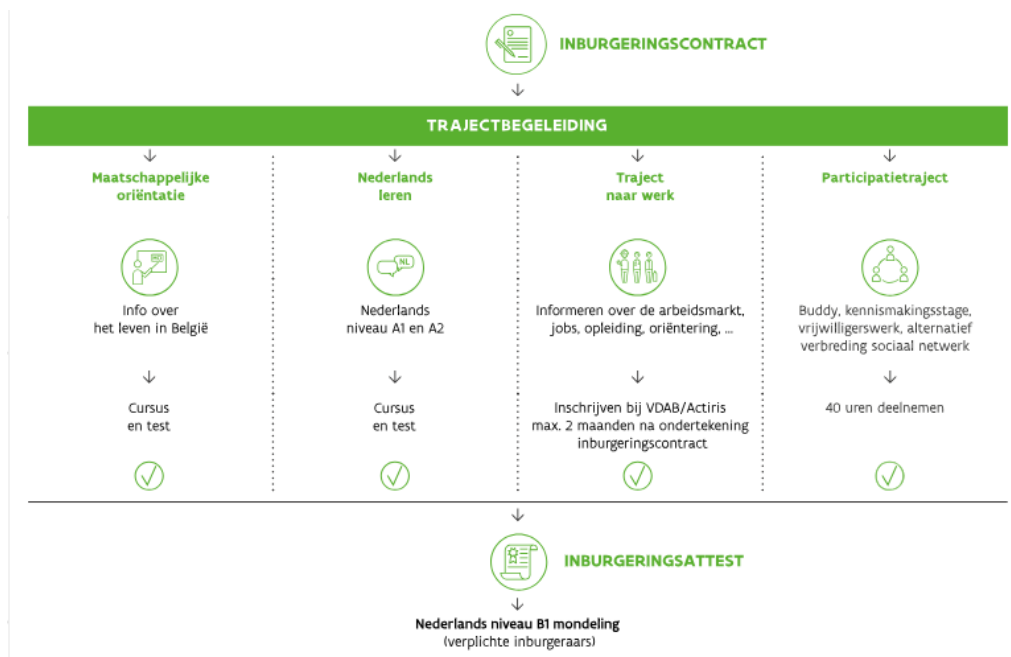
1.3.2 Inburgering in Vlaanderen

1.3.2.1 Beleidskader

Deze brede invulling van inburgering vinden we ook terug in het Vlaamse inburgeringsbeleid, zoals vastgelegd in het Decreet betreffende het Vlaams integratie- en inburgeringsbeleid (2013, laatst gewijzigd in 2021). In het decreet wordt inburgering gedefinieerd als *'een begeleid traject naar integratie waarbij de overheid aan inburgeraars een specifiek programma op maat aanbiedt, dat hun zelfredzaamheid verhoogt met het oog op participatie op professioneel, educatief en sociaal vlak'* (art.1.§8) (Vlaamse Regering, 2013/2021). Het traject is opgebouwd rond vier verplichte componenten voor meerderjarige nieuwkomers uit niet-EU-landen (Figuur 1):

- Een cursus maatschappelijke oriëntatie (MO), waarin basisinformatie wordt aangeboden over rechten, plichten, waarden, instellingen en dagelijkse praktijken in Vlaanderen;
- Een opleiding Nederlands als tweede taal (NT2), tot minstens niveau A2 van het ERK;
- Begeleiding naar werk of opleiding, onder andere via inschrijving bij de VDAB;
- Een vorm van maatschappelijke participatie, die aantoont dat de inburgeraar actief deelneemt aan de samenleving via werk, vrijwilligerswerk of opleiding.

De vier componenten of pijlers vormen samen het traject dat leidt tot het behalen van het inburgeringsattest (Figuur 1). Om dat te verkrijgen moet de inburgeraar op elk van de vier pijlers inspanningen leveren. Het gaat bijvoorbeeld over het volgen van de cursus MO met voldoende aanwezigheid én een geslaagd examen afronden (pijler 1); een NT2-traject volgen of een attest behalen (pijler 2); een inschrijvingsattest van de VDAB voorleggen (pijler 3); of een bewijs van maatschappelijke participatie aanleveren (pijler 4). Voor elke pijler zijn er vrijstellingsmogelijkheden; wie bijvoorbeeld al werk heeft op het moment dat het inburgeringstraject van start gaat, kan een vrijstelling bekomen voor pijler 3.



Figuur 1: Componenten van het inburgeringstraject (<https://www.integratie-inburgering.be/>)

Het inburgeringstraject is een standaardtraject, dat in zeker mate aangepast wordt aan achtergrond, scholingsgraad, werksituatie van nieuwkomers. De trajectbegeleider speelt hierin een cruciale rol. Die evalueert samen met de inburgeraar hoe het traject concreet ingevuld wordt, rekening houdend met persoonlijke omstandigheden.

De begeleiding van deze inburgeringstrajecten wordt aangestuurd vanuit het Vlaams Agentschap voor Inburgering, en de stedelijke agentschappen in Antwerpen (Atlas) en Gent (Amal). Meer specifiek biedt Atlas inburgeringstrajecten aan voor nieuwkomers in de stad Antwerpen, met bijzondere aandacht voor kwetsbare groepen, vrouwen en ook voor jonge en minderjarige nieuwkomers.

1.3.2.2 Politieke en maatschappelijke context

De manier waarop dit beleidskader in de praktijk wordt vormgegeven, kan niet los gezien worden van de bredere politieke en maatschappelijke context waarin het tot stand komt.

Beleidskeuzes worden immers meebepaald door wisselende politieke meerderheden, actuele migratiestromen en publieke debatten over integratie (Adam & Xhardez, 2024; D. Jacobs & Rea, 2007). Specifiek wat betreft migratie en inburgering, zien we dat het discours in de voorbije jaren verstrengd is, met meer nadruk op verplichtingen, controle en sanctionering bij niet-naleving (Deschuyteneer, 2025), terwijl tegelijk ook structurele vernieuwingen zijn ingevoerd, zoals de verankering van maatschappelijke participatie als vierde pijler in 2022. De regelmatig veranderende regelgeving maakt bovendien dat stakeholders die niet uitsluitend met



nieuwkomers of rond inburgering werken, niet altijd correct geïnformeerd zijn over nieuwe elementen of verwachtingen vanuit het beleid.

Tegelijkertijd is er in Vlaanderen – net zoals in de meeste andere West-Europese regio's en landen – sprake van een toenemende *superdiversiteit* (Geldhof, 2020; Vertovec, 2007). Dit gaat gepaard met een diversiteit binnen de diversiteit: nieuwkomers zijn afkomstig uit steeds meer herkomstlanden, wat ook samengaat met een steeds grotere diversiteit op vlak van talen, opleidingsachtergronden, migratieroutes en verblijfsstatuten. Deze diversiteit brengt een grotere variatie aan noden en verwachtingen met zich mee, waardoor het inburgeringsaanbod continu moet inspelen op veranderende profielen. Beleidsmatig vraagt dit om flexibiliteit, maatwerk en een integrale benadering (Phillimore, Sigona, & Tonkiss, 2020), waarbij voortdurende afstemming een noodzaak is.

Voor diensten die het Vlaamse inburgerings- en integratiebeleid uitvoeren, zoals Atlas vzw dat in opdracht van de stad Antwerpen doet, betekent dit dat zij opereren in een spanningsveld tussen formele decretale verplichtingen, Vlaamse en stedelijke beleidskeuzes en de realiteit van superdiversiteit, die ook weerspiegeld wordt in hun doelgroep. Zij moeten trajecten vormgeven die beantwoorden aan beleidsdoelstellingen, maar tegelijk afgestemd zijn op de specifieke leefwereld van de groepen nieuwkomers waarmee zij werken.

1.3.2.3 Cijfers

Het belang van dit inburgeringskader wordt onderstreept door de recente cijfergegevens. In 2023 vestigden zich 54 786 meerderjarige nieuwkomers in Vlaanderen. Daarvan ondertekenden bijna 25 000 een inburgeringscontract (Agentschap Binnenlands Bestuur, 2024). In totaal startten 19 435 personen een cursus maatschappelijke oriëntatie en 17 938 behaalden uiteindelijk een inburgeringsattest in 2024 — een recordcijfer. Ruim 76% van de nieuwkomers met contract schreef zich binnen de twee maanden in bij de VDAB, waarmee het beleidsdoel op vlak van participatie bijna volledig werd gerealiseerd (Agentschap Binnenlands Bestuur, 2024).

Atlas begeleidde in 2023 iets meer dan 1/5 van de meerderjarigen met een inburgeringscontract, m.n. 5 343 meerderjarige nieuwkomers. Met 4 433 afgeleverde inburgeringsattesten in 2024 leverde Atlas het hoogste regionale aantal in Vlaanderen af (Atlas, 2024). In de stad Antwerpen schreef bovendien 80% van de nieuwkomers zich binnen twee maanden in bij VDAB. Daarnaast leidde Atlas ook 3 625 minderjarige nieuwkomers toe naar het onderwijs (Atlas, 2024). Bepaalde groepen van minderjarige en jonge nieuwkomers kunnen daarnaast nog beroep doen op een meer specifiek aanbod. Het AJO-traject voor (kwetsbare) jonge nieuwkomers in de transitieleeftijd, wat het voorwerp is van dit onderzoek, is daarvan een voorbeeld.

1.3.3 Jonge nieuwkomers in de transitieleeftijd

Jonge nieuwkomers bevinden zich op een kruispunt van twee complexe overgangsbewegingen: enerzijds de overgang van kind/ jongere naar volwassene, anderzijds de overgang van hun land van herkomst naar een geheel nieuwe samenleving. Oliveira en collega's (2024) spreken daarom over een *'double transition'*. De dubbele transitie maakt dat jonge nieuwkomers een specifieke (maar vaak onderbelichte) doelgroep binnen het inburgeringsbeleid vormen, met uitgesproken eigen noden. Het is dan ook belangrijk dat in ondersteuningstrajecten voor deze groep parallelle aandacht besteed wordt aan hun ontwikkelingsfase, hun leefwereld én hun maatschappelijke positie.

De leeftijdsfase tussen ruwweg 18 en 25 jaar wordt door Arnett (2000) omschreven als *'emerging adulthood'* (ontluikende volwassenheid), en wordt gekenmerkt door exploratie, instabiliteit en identiteitsontwikkeling. Jongeren zoeken in deze fase naar richting op vlak van relaties, werk, opleiding en ze maken gekoppeld hieraan ook een aantal belangrijke levenskeuzes. Voor jongeren met een migratie- of vluchtverhaal wordt deze psychosociale transitie bemoeilijkt doordat ze zich tegelijkertijd moeten aanpassen aan nieuwe sociale normen in een voor hen onbekende samenleving. De vaak complexe verblijfsprocedures vormen hierbij een extra belemmering.

De voortdurende wisselwerking tussen de ontwikkelingspsychologische transitie naar volwassenheid en de migratie-gerelateerde transitie naar het leven in een nieuwe samenleving, maakt jongeren enerzijds kwetsbaar. Ze moeten tegelijk hun persoonlijke identiteit proberen vorm te geven én zich proberen aan te passen aan nieuwe culturele, maatschappelijke en juridische kaders. De combinatie van veranderende rollen, verantwoordelijkheid, status en context maakt deze periode bijzonder veeleisend op psycho-emotioneel vlak (Oliveira et al., 2024). De verwachtingen die jongeren voelen – vanuit zichzelf, hun families of vanuit de ontvangende samenleving – botsen soms met de realiteit van structurele belemmeringen, zoals taalbarrières, beperkte toegang tot onderwijs of werk, of onzekerheid over hun verblijfsstatuut (zie ook: maatschappelijke kwetsbaarheid). De druk om snel te integreren kan hun psychisch welzijn bijkomend onder druk zetten, zeker wanneer dit gepaard gaat met verlieservaringen (op verschillende levensdomeinen) en discontinuïteit in begeleidingscontexten (Oliveira et al., 2024). Anderzijds biedt deze dubbele transitie ook veel – individueel én maatschappelijk/ economisch – potentieel. Jongvolwassenen in deze fase zijn vaak nieuwsgierig, leergierig en toekomstgericht, waardoor er veel groeikansen zijn (Oliveira et al., 2024). Ze zijn ook in staat om, ondanks barrières en moeilijkheden, nieuwe netwerken op te bouwen en richting te geven aan hun (levens)traject.

1.3.3.1 Van dubbele transitie naar maatschappelijke kwetsbaarheid

De dubbele transitie die jonge nieuwkomers doormaken, plaatst hen op een kruispunt waar persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke aanpassing en integratie elkaar intensief beïnvloeden. Om deze positie beter te begrijpen, biedt de theorie van maatschappelijke kwetsbaarheid een nuttig kader.



Deze benadering maakt zichtbaar hoe kansenongelijkheid niet uitsluitend het gevolg is van individuele kenmerken, maar ontstaat in de wisselwerking tussen structurele omstandigheden, institutionele processen en individuele ervaringen (M. Jacobs, 2019; Vettenburg & Walgrave, 2009).

Anders gesteld: kwetsbaarheid manifesteert zich op drie niveaus. Ten eerste op *structureel niveau*: maatschappelijke en economische ordening kan uitsluiting versterken, bijvoorbeeld door ongelijke verdeling van onderwijs- en arbeidskansen. Ten tweede op *institutioneel niveau*: de werking van organisaties – zoals scholen, hulpdiensten of administraties – kan via onbedoelde mechanismen (bv. selectiesystemen, taalvereisten) de toegang tot kansen beperken. En tot slot ook op *individueel niveau*: ervaren uitsluiting kan leiden tot een lager zelfvertrouwen, wantrouwen in instellingen en een verminderde bereidheid om deel te nemen aan formele structuren.

Een kernpunt in de theorie van maatschappelijke kwetsbaarheid is het cumulatieve karakter van kwetsuren: wie eenmaal geconfronteerd wordt met achterstelling, loopt een grotere kans om opnieuw geraakt te worden, waardoor een neerwaartse spiraal kan ontstaan (Vettenburg & Walgrave, 2009). De kwetsbaarheid zit dus niet “in” de persoon, maar in de relatie tussen persoon en samenleving. Het doorbreken van deze spiraal vraagt om structurele drempelverlaging, empowerment en participatiegericht werken (M. Jacobs, 2019).

In de onderwijscontext – waar veel minderjarige nieuwkomers hun eerste stappen in de Vlaamse samenleving zetten – krijgt maatschappelijke kwetsbaarheid een specifieke invulling (Vettenburg & Walgrave, 2009). Onderwijs fungeert zowel als hefboom als poortwachter: het kan emanciperen, maar ook bestaande ongelijkheden reproduceren. Structurele mechanismen zoals vroege studiekeuze, doorverwijzing naar lagere onderwijsvormen en beperkte taalondersteuning kunnen onbedoeld leiden tot verdere achterstand. Institutionele praktijken – bijvoorbeeld een gebrek aan culturele responsiviteit of lage verwachtingen – versterken dat risico.

Voor minderjarige nieuwkomers is dit extra voelbaar. Zij starten doorgaans in een onthaalklas (OKAN) waar de focus ligt op taalverwerving, maar stromen nadien door naar een regulier traject. Specifiek voor jongeren die pas op de leeftijd van 16 of 17 instromen in een OKAN-klas, kan het onderwijs vaak geen hefboomfunctie meer vervullen: zij komen, na de OKAN-klas, maar een korte tijd (of zelfs niet meer) in het regulier onderwijssysteem terecht, waardoor het risico groter is om in een spiraal van maatschappelijke kwetsbaarheid terecht te komen.

Toch is het niet onmogelijk om deze spiraal te doorbreken: onderzoek toont aan dat (onderwijs)instellingen die investeren in maatwerk, relationele nabijheid en participatie, en zich bewust zijn van de gelaagde realiteit waarin minderjarige nieuwkomers zich bewegen, een belangrijke rol spelen (Selimos & Daniel, 2017). Een bijkomend ondersteuningstraject kan hierbij een meerwaarde vormen.

1.3.3.2 Ondersteuningstrajecten voor jonge nieuwkomers in de transitieleeftijd

Toegang tot (een) ondersteunings(traject) is evenwel voor veel jonge nieuwkomers een uitdaging. Onderzoek toont aan dat zij vaak ondervertegenwoordigd zijn in bijvoorbeeld psychosociale hulpverlening, maar ook in ondersteuningssystemen die in de schoolse context aangeboden worden (Selimos & Daniel, 2017; Vettenburg & Walgrave, 2009). Taal- en communicatieproblemen, onbekendheid met rechten én met het aanbod (bestaande hulp- en dienstverlening, organisaties, ...), weinig vertrouwen in dienst- of hulpverleners of negatieve ervaringen met autoriteiten bemoeilijken het vinden van gepaste hulp. Bovendien is een aanzienlijk deel van de ondersteuning voor nieuwkomers deficitgericht: het is vooral gefocust op tekorten (*'wat is er niet'*), op de aanwezigheid van trauma's of aanpassingsproblemen, en veel minder op krachten/ mogelijkheden, op zingeving of het stimuleren van zelfregie (Young et al., 2024). Het maakt dat jongeren gereduceerd worden tot passieve ontvangers van hulp, terwijl veel van hen in staat zijn om doelgericht, betrokken en actief hun eigen traject vorm te geven (eigenaarschap of *'agency'* op te nemen), binnen de grenzen en mogelijkheden van hun sociale context (Hitlin & Elder, 2007; Johansson et al., 2024).

Dit laatste wordt bijvoorbeeld zichtbaar in een recente studie van Young en collega's (2024) die focust op *'joint transition projects'* van jonge nieuwkomers. De studie illustreert hoe jonge nieuwkomers in Canada samen met vrienden, huisgenoten of familieleden doelgerichte acties ondernemen rond werk, studie, wonen of sociaal welzijn. De projecten die ze opzetten zijn niet enkel gericht op praktische ondersteuning, maar bieden structuur, geven betekenis en zorgen voor verbondenheid. Relaties fungeren als dragend netwerk in het vormgeven van hun leven in het nieuwe land. Onderzoek binnen de culturele psychologie onderstreept dat *'belonging'* – het gevoel ergens bij te horen – een fundamentele rol speelt in succesvolle integratieprocessen, en dat dit gevoel in sterke mate voortkomt uit relationele ervaringen (Juang & Syed, 2019). Tegelijkertijd geven de projecten ook uiting aan de vier ideaaltypische vormen van agency zoals beschreven door Hitlin en Elder (2007) (zie Tabel 1).

Tabel 1: Ideaaltypes van agency volgens Hitlin & Elder (2007)

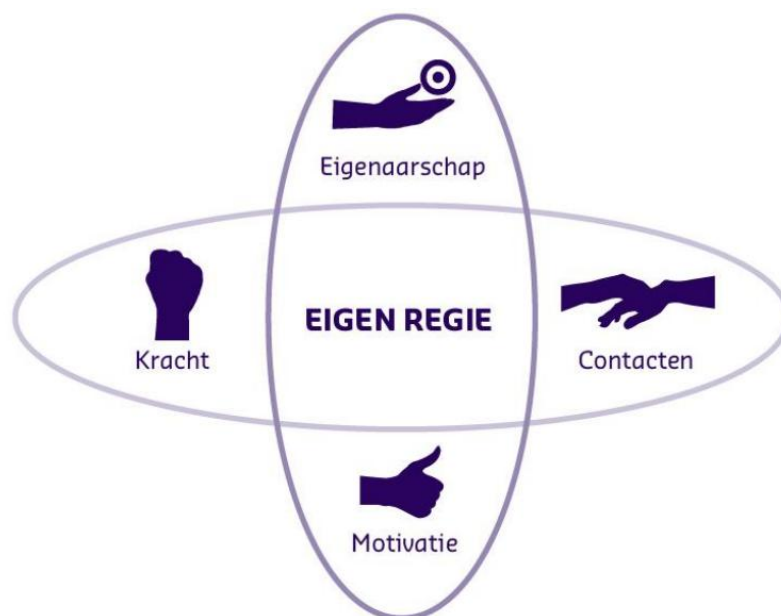
Type	Toelichting
Existential agency	Het fundamentele besef dat men, zelfs in beperkende omstandigheden, altijd keuzes kan maken. Voor nieuwkomers kan dit zichtbaar worden in de beslissing om hun migratie-ervaring te benutten als kans voor een nieuwe start, ondanks gevoelens van verlies of onzekerheid.
Pragmatic agency	Richt zich op handelen in het hier en nu: een jongvolwassene die bijvoorbeeld met beperkte taalvaardigheid toch een studentenjob in een supermarkt aanneemt, oefent deze vorm van agency uit door praktische oplossingen te vinden.
Identity agency	Verwijst naar het streven om te voldoen aan sociale normen en verwachtingen en speelt een rol wanneer nieuwkomers actief werken

aan het opbouwen van een 'geïntegreerde' identiteit, bijvoorbeeld door deel te nemen aan sportclubs of vrijwilligerswerk om erbij te horen.

Life course agency

Benadrukt hoe jongvolwassenen door acties in het heden hun toekomstige doelen proberen te realiseren, zoals het volgen van een taaltraject of het afronden van een opleiding om later stabiel werk te vinden.

Aansluitend is het belangrijk te benadrukken dat agency niet gelijkstaat aan 'zelfregie'. Dit is belangrijk, omdat de centrale doelstelling van het inburgeringsbeleid in Vlaanderen – “*het verhogen van zelfredzaamheid met het oog op participatie op professioneel, educatief en sociaal vlak*” (zie 1.3.2.1) – aanstuurt op het opnemen van zelfregie. Volgens Brink (2012, in Meinema, 2017) is *agency* of eigenaarschap (1) slechts één van de elementen van zelfregie. Daarnaast is er ook nood aan kracht (2), m.n. het vermogen hebben om zelf te beslissen, wat bepaald wordt door kennis, vaardigheden, zelfvertrouwen en handelingsruimte; aan motivatie (3) en aan sociale contacten of relaties (4). Dit laatste hebben we eerder ook benoemd als *social belonging*: het gevoel ergens bij te mogen horen. Dit impliceert het delen van plezier en zorgen, maar ook iets kunnen betekenen voor anderen. Onderstaande figuur (Figuur 2) geeft een visuele voorstelling weer van de vier elementen van zelfregie.



Figuur 2: Werken vanuit zelfregie: wat houdt het in? (Brink, 2012 - overgenomen uit Meinema, 2017)

Zelfregie en zelfredzaamheid zijn verwante begrippen; zelfregie is evenwel breder dan zelfredzaamheid: zelfredzaamheid is het vermogen om dagelijkse handelingen zelfstandig uit te voeren, met minimale professionele hulp. De focus ligt op zelfstandig functioneren en



handelen. Bij zelfregie gaat het erover dat een persoon zelf beslist hoe het leven in te richten en welke hulp daarbij nodig is. De focus ligt op het kunnen kiezen en bepalen. Zelfredzaamheid kan helpen bij het inrichten van het eigen leven (Meinema, 2017).

Interventies voor jonge nieuwkomers die zelfredzaamheid of zelfregie willen versterken, moeten dus inzetten op het versterken van de vier deelelementen van zelfregie. In de wetenschappelijke literatuur worden verschillende werkzame elementen beschreven die ondersteunend kunnen zijn hierbij. Een **veilige leer- en leefomgeving**, waarin jongeren zich gehoord en gezien voelen, is essentieel voor het versterken van sociaal vertrouwen en psychologisch welzijn (Gallucci & Kassan, 2019; Kalchos, Kassan, & Ford, 2022). **Begeleiding die inzet op nabijheid, langdurige relaties en stabiliteit**, biedt jongeren een cruciale basis om zich kwetsbaar op te stellen en bevordert actieve deelname aan het traject (Young et al., 2024). Daarnaast speelt **toekomstoriëntatie** een belangrijke rol: jongeren geven aan nood te hebben aan perspectief (ofwel via onderwijs, ofwel via werk) en aan zelfstandigheid – deze aspecten zijn sterk gelinkt aan zowel de identiteitsontwikkeling als de motivatie (Arnett, 2000; Oliveira et al., 2024). Tegelijkertijd is het noodzakelijk om ook – samen met de jongere – **in kaart te brengen welke kracht (kennis, vaardigheden) aanwezig is, dan wel versterkt moet worden**, om het toekomstperspectief te kunnen realiseren. Trajecten die hierop inspelen, versterken niet alleen zelfregie, maar ook maatschappelijke participatie.

Een ander werkzaam principe is **culturele responsiviteit**. Ondersteuning die expliciet erkent dat jongeren navigeren tussen verschillende culturele referentiekaders, en hierin ruimte laat voor meertaligheid en hybride identiteiten, sluit beter aan bij hun leefwereld en vergroot het gevoel van *belonging* (Juang & Syed, 2019; Selimos & Daniel, 2017). Het expliciet **ontwikkelings- en identiteitsondersteunend werken** is essentieel. Wanneer participatieprocessen bovendien écht dialogisch zijn opgevat – zoals in *peer mentoring*, co-creatieve workshops of jongerenraden – worden jongeren niet louter als doelgroep, maar als mede-actoren erkend (Bajaj & Suresh, 2018; Young et al., 2024). Deze benadering vertrekt vanuit vertrouwen in het potentieel van jongeren in plaats van controle of correctie, en creëert ruimte voor zowel **eigenaarschap als verbondenheid**.

Enkel wanneer deze werkzame elementen systematisch worden ingebed kunnen we recht doen aan de complexiteit én de groeikracht die schuilgaat in het traject van jonge nieuwkomers in transitieleeftijd. Toch zijn er zowel in de literatuur als in de praktijk slechts weinig interventies die zich op deze specifieke doelgroep richten. Dit onderzoek beschrijft en analyseert een interventie die zich wel specifiek op deze doelgroep richt: het AJO-traject van Atlas vzw in Antwerpen.

2 Onderzoeksmethodologie

2.1 Inleiding

Om een antwoord te formuleren op de verschillende onderzoeksvragen werd een kwalitatieve, prospectieve studie opgezet, waarin we vier luiken kunnen onderscheiden. Het eerste luik omvatte een documentanalyse. In elk van de overige drie luiken van het onderzoek werd een andere stakeholdergroep bevraagd, sommige ook op meerdere meetmomenten. Via verschillende dataverzamelmethode(n) (~datatriangulatie) werd gepoogd om een genuanceerd beeld te verkrijgen van het traject en zijn impact, zowel op individueel als structureel niveau.

De documentanalyse in het eerste onderzoeksluik was erop gericht om de interventie in detail te beschrijven. Het tweede luik werd opgevat als een meervoudige casestudie, waarbinnen een groep van jongeren die deelnamen aan het AJO-traject op 3 verschillende momenten bevraagd werden. In een derde daarbij aansluitend luik werden medewerkers van Atlas bevraagd. Het betrof de coördinator van het AJO-traject, en vier MO-leerkrachten en vier trajectbegeleiders betrokken bij het AJO-traject. De trajectbegeleiders werden op twee verschillende momenten bevraagd. Het derde luik capteerde inzichten van partners die rechtstreeks betrokken zijn bij de AJO-trajecten. De bevindingen uit de onderzoeksluik 2 tot 4 werden met elkaar gekruist om een genuanceerd antwoord te formuleren op de onderzoeksvragen; hierbij maakten we gebruik van een gemeenschappelijk analysekader (het CAIMeR-model) (Blom & Morén, 2010).

In wat volgt wordt een meer gedetailleerde toelichting gegeven bij de onderzoeksmethode voor elk van de onderzoeksluiken.

2.2 Onderzoeksluik 1: document-analyse

Alvorens de impact van een interventie te kunnen beoordelen, is het van belang een gedetailleerde beschrijving te hebben van de verschillende componenten. Om deze beschrijving van de interventie 'in theorie' te bekomen, werd een documentanalyse uitgevoerd. Hiertoe werden verschillende documenten aangeleverd door Atlas (bijvoorbeeld: een draaiboek, of een aantal bevragingen uitgevoerd bij de deelnemers in het verleden). Deze informatie werd aangevuld met informatie verkregen tijdens de interviews met Atlas-medewerkers (zie onderzoeksluik 3) en tijdens participerende informatie-momenten (zie onderzoeksluik 2).



2.3 Onderzoeksluik 2: bevraging jongeren

2.3.1 Procedure

Het inburgeringstraject voor jonge nieuwkomers/ AJO focust zich op 17- tot 19-jarige jongeren die recent naar België kwamen. Om de impact van het traject in kaart te brengen, is het cruciaal om ook een stem te geven aan de deelnemende jongeren. In het tweede onderzoeksluik werd daarom een prospectieve *multicase* studie opgezet, waarbij de deelnemers aan het AJO-traject op verschillende momenten bevraagd werden.

Aangezien er jaarlijks een 70-tal jongeren een AJO-traject starten, was het niet mogelijk om alle deelnemende jongeren bij het onderzoek te betrekken. Beoogd werd daarom om een groep van een 20-tal jongeren te rekruteren, en hen op drie momenten doorheen het traject te bevragen. De rekrutering gebeurde op basis van een aantal vooraf vastgelegde criteria (spreiding over de verschillende klassen, spreiding wat betreft gender en leeftijd, over-representatie van de jongeren in de meest kwetsbare situatie (purposive sampling (Patton, 2014)), maar motivatie en geïnformeerde toestemming van de jongere zelf was uiteraard de primaire voorwaarde.

Om het vertrouwen van de jongeren te verkrijgen en jongeren de mogelijkheid te geven alle nodige vragen te stellen over het onderzoek, was één van de onderzoekers tijdens de eerste week van de zomercursus meerdere dagen aanwezig (participerende observatie). Zij stelde het onderzoek meer in detail voor tijdens een introductiemoment op 8 juli 2024 in elk van de vier klassen. Jongeren kregen een informatiefolder en konden bijkomende vragen stellen, zowel ter plaatse aan de onderzoeker als via een whatsapp-groep. De MO-leerkrachten en trajectbegeleiders ondersteunden de rekrutering, rekening houdend met de hierboven vermeldde criteria. Op 24 juli, tijdens de driedaagse, werd een toelichting gegeven en werd de rekrutering afgerond. Jongeren die wensten deel te nemen aan het onderzoek ondertekenden een formulier geïnformeerde toestemming. Deze jongeren werden op drie verschillende momenten doorheen het AJO-traject geïnterviewd (september en december 2024 en april 2025). De interviews vonden plaats tijdens de terugkomdagen; jongeren die niet aanwezig waren op deze terugkomdagen werden achteraf gecontacteerd om een afspraakmoment voor interviews vast te leggen. De interviews werden gevoerd in het Nederlands, Frans of Engels, afhankelijk van de voorkeur en taalvaardigheid van de jongere. Van alle interviews werd een geluidsopname gemaakt, die vervolgens getranscribeerd werd.

2.3.2 Deelnemers

In totaal namen 20 jonge nieuwkomers uit het AJO-traject 2024-2025, 10 meisjes en 10 jongens, deel aan het onderzoek. Het gaat over jongeren tussen 17 en 20 jaar, met een mediaan leeftijd van 18 jaar. Tabel 1 geeft een overzicht van enkele kenmerken van de deelnemende jongeren.



Tabel 2: Kenmerken deelnemende jongeren

	Geslacht	Leeftijd (aanvang traject)	Duur in België (aanvang traject)	Herkomst	Familiale context	Niveau NT2 (aanvang traject)	Kwetsbaarheid	Motivatie	Vervolgtraject
Jongere 1	V	18	+/- 12 maanden	Zuid-Afrika	Met oma	B1/1+2	1/2	2/2	1/1 - Toerisme (Sint-Lodewijk)
Jongere 2	V	17	6 maanden	Guinée	Met mama en broers	A2	0/2	2/2	1/1 - Middelbaar (Brussel)
Jongere 3	V	17	8 maanden	Nigeria	Met ouders en broers	A2	0/2	2/2	0/1 - NT2 jongerenklas (CVO Encora)
Jongere 4	M	18	9 maanden	Oekraïne	Met tante	B1/1+2	1/2	2/2	1/1 - OKAN
Jongere 5	V	18	2 jaar	Turkije	Met ouders, zussen en broer	A2	0/2	2/2	1/1 - Fotografie middelbaar
Jongere 6	M	19	2 jaar	Afghanistan	Met mama, broers en zus	WS1	0/2	2/2	0/1 - Bakkeropleiding (CVO)
Jongere 7	M	17	1 jaar en 3 maand	Nepal	Met ouders en zus	A2	0/2	1/2	0/1 - OKAN
Jongere 8	M	18	3 jaar	Burundi	Met mama en 2 broers	Mon B1/1+2 Schr A2	0/2	2/2	1/1 – (CVO Vitant)
Jongere 9	V	18	2,5 jaar	Eritrea	Met ouders en broers en zussen	Mon B1/1+2 Schr A2	0/2	2/2	0/1 – Verzorging (IMS Borgerhout)
Jongere 10	V	20	2 jaar	Rwanda	Met ouders en zus	B1/1+2	0/2	2/2	1/1 - Administratie (CVO Vitant)
Jongere 11	M	17	8 maanden	Oeganda	Mama, 2 broers en 2 zussen	A2	0/2	2/2	1/1 - NT2 (CVO Encora)



Jongere 12	V	18	2,5 jaar	Oekraïne	Met ouders	B1/1+2	0/2	2/2	1/1 - CVO Vitant en later psychologie
Jongere 13	V	19	1 jaar	Indië	Met ouders en broers	B1/1+2	0/2	2/2	1/1 - Opstaptraject (CVO Vitant)
Jongere 14	M	19	3 jaar	Sri Lanka	Met ouders en zus	B1/1+2	0/2	2/2	0/1 - Opstaptraject (CVO Vitant)
Jongere 15	V	17	1 jaar	Kameroen	Met vader en zus	B1/1+2	0/2	2/2	0/1 - Biotechniek avAnt
Jongere 16	V	18	1 jaar	Congo	Met ouders, broers en zus	A2	0/2	2/2	0/1 - NT2 jongerenklas CVO Encora
Jongere 17	M	17	1 jaar	Afghanistan	Met mama, broers en zussen	A2	1/2	2/2	0/1- OKAN
Jongere 18	M	18	10 maanden	Somalië	Met ouders, broers en zussen	A2	0/2	2/2	1/1 - Diploma SO (CVO Vitant en dan later iets met admin)
Jongere 19	M	17	2 jaar	Afghanistan	NBMV	Mon A2 Schr A1	2/2	1/2	1/1 - Schakelklas (Marco Polo)
Jongere 20	M	18	2 jaar	Afghanistan	NBMV	A2	2/2	2/2	1/1 - Duaal bandenmonteur (Technicum)



De beschreven kenmerken zijn gebaseerd op de screeningscriteria die Atlas hanteert in functie van toelating tot het AJO-traject (zie verder). Bij de aanvang van het traject verbleven de meeste deelnemende jongeren tussen de zes maanden en drie jaar in België; de meerderheid (15/20) is hier al 1 jaar of langer. De deelnemers zijn afkomstig uit een brede waaier van herkomstlanden, waaronder Afghanistan, Oekraïne, Nigeria, Rwanda, Turkije, Kameroen, Congo, Nepal, Eritrea, Sri Lanka, Guinee en Zuid-Afrika. De helft is afkomstig uit een Sub-Sahara Afrikaans land. Zestien jongeren wonen op het moment dat het traject start samen met hun ouders, broers of zussen; twee jongeren verblijven bij een ander familielid. Nog eens twee anderen zijn als niet-begeleide minderjarige (NBMV) in België aangekomen.

Wat betreft hun taalvaardigheid Nederlands (NT2) varieerde het instapniveau tussen A2 en B1; één jongere volgde een pre-alfabetiseringscursus (Waystage/WS1). In totaal begonnen tien jongeren aan het traject met niveau A2 en negen met niveau B1. Eén jongere bevond zich op pre-A2-niveau.

De jongeren werden bij intake (door Atlas) gescoord op een schaal van 0 tot 2 wat betreft kwetsbaarheid. Deze score is gebaseerd op elementen zoals hun woonsituatie, aanwezigheid van een netwerk, financiële stabiliteit en eventuele bijzondere noden. 15 van de 20 jongeren kregen een score van 0, wat wijst op een relatief stabiele context. Drie jongeren scoorden 1, wat duidt op verhoogde kwetsbaarheid, bijvoorbeeld door beperkte steun in het gezin of een gezin dat afhankelijk is van een leefloon. Twee jongeren kregen de hoogste kwetsbaarheidsscore (2). Het betreft de twee niet-begeleide minderjarigen (NBMV) die verkeren in een precarie leefsituatie.

De motivatie tot deelname aan het AJO-traject was opvallend hoog: achttien van de twintig jongeren scoorden de hoogste score (2) op het criterium motivatie.

De onderzoeksgroep is geen representatieve steekproef, aangezien motivatie tot deelname aan het onderzoek voorop stond. Dit impliceert dat er in het bijzonder op het criterium 'kwetsbaarheid' geen sprake is van de beoogde over-representatie, maar eerder onder-representatie.

Twaalf jongeren participeerden aan alle drie de voorziene interviews; drie jongeren namen deel aan het eerste en tweede interviewmoment; en nog eens drie anderen konden tijdens het eerste en het derde interviewmoment bevraagd worden. De twee overige jongeren namen enkel aan het eerste interview deel.

2.3.3 Instrumenten

Om de stem van de jongeren zo goed als mogelijk te representeren werd geopteerd voor data-triangulatie. Naast participerende observatie, werden de jongeren ook uitgenodigd voor drie (korte) interviews.

Eén onderzoeker voerde participerende *observaties* uit tijdens de zomercursus en de daarbij aansluitende driedaagse (juli 2025): lessen en workshops werden bijgewoond in vier gemengde

klassen. Hierbij werd bijzondere aandacht besteed aan de groepsdynamiek, het taalgebruik, de interactie met begeleiders, en de mate waarin thema's werden gekoppeld aan de leefwereld van jongeren.

Rekening houdend met de talenkennis van de deelnemers, werd het eerste interview (september 2024); opgebouwd volgens de methode van *photo-elicitation interviewing* (PEI) (Bates, McCann, Kaye, & Taylor, 2017; Choo, 2023). Tijdens het zomerkamp kregen de jongeren de opdracht om foto's te maken die voor hen representatief waren voor hun ervaringen in het traject. Ze kregen drie richtvragen hierbij (1. Wat vind je interessant? 2. Wat vind je moeilijk? En 3. Wie of wat heeft jou geholpen?).

Tijdens het eerste interview (september 2024) werden deze beelden besproken in combinatie met een tijdslijn, die hielp om gebeurtenissen chronologisch te ordenen. Tijdens het tweede interview werd gewerkt met visuele ondersteuning (overzicht met logo's van samenwerkingspartners) om het gesprek te ondersteunen.

2.4 Onderzoeksluik 3: bevraging medewerkers

2.4.1 Procedure

Naast jongeren en externe partners werd ook een groep van Atlas-medewerkers betrokken bij het onderzoek. De Atlas-medewerkers werden nauw betrokken bij het onderzoeksproject. Zij konden input geven bij de opmaak van het onderzoeksdesign en waren ook nauw betrokken bij de selectie van de jongeren voor het onderzoek.

De medewerkers namen deel aan individuele interviews. De trajectbegeleiders werden op **twee verschillende tijdstippen** bevraagd (aan de start en bij de afloop het traject), wat toeliet om evoluties en dynamieken binnen het trajectproces in kaart te brengen. De MO-leerkrachten werden geïnterviewd na afloop van de zomercursus. De coördinator werd bevraagd via een verdiepend diepte-interview over de opzet, visie en coördinatie van het traject.

De combinatie van verschillende functies en interviewmomenten maakte het mogelijk om een rijk en gelaagd beeld te verkrijgen van het AJO-traject vanuit professioneel perspectief. Er werd bijzondere aandacht besteed aan de ervaren werking van het traject, de rolverdeling binnen het team, en de interactie met de jongeren en partnerorganisaties.

2.4.2 Deelnemers

Deze medewerkers zijn rechtstreeks betrokken bij de ontwikkeling, uitvoering en opvolging van het AJO-traject en vertegenwoordigen verschillende functies binnen het traject:

- **De coördinator**, verantwoordelijk voor de afstemming binnen het AJO-team, de planning en de samenwerking met externe partners.
- **Vier trajectbegeleiders**, die instaan voor de individuele begeleiding van jongeren en het verbinden van het traject met andere levensdomeinen (school/ NT2 traject, werk, welzijn, vrije tijd).
- **Vier leerkrachten maatschappelijke oriëntatie (MO)**, die de zomercursus en andere vormingsmomenten inhoudelijk vormgaven en begeleidden.

2.4.3 Instrumenten

Alle medewerkers werden bevraagd aan de hand van semi-gestructureerde diepte-interviews; de interviews werden ondersteund door een interviewgids.

De coördinator werd bevraagd via een eenmalig interview; naast algemene informatie over het AJO-traject werden ook zaken bevraagd met betrekking tot de werkzame factoren. Ook de MO-leerkrachten namen deel aan een individueel interview, na afronding van de zomercursus. Trajectcoördinatoren werden dan weer tweemaal bevraagd (na de zomercursus en op het einde van het traject).

2.5 Onderzoeksluik 4: bevraging partners

2.5.1 Procedure

In het vierde en laatste onderzoeksluik stelde Atlas een lijst samen van 35 organisaties waarmee men binnen AJO samenwerkt. Ruwweg ingedeeld naar levensdomein omvatte deze lijst:

1. 16 onderwijspartners, waaronder vervolgschoolcoaches van OKAN-scholen, CVO, basiseducatie, een vormingsorganisatie voor computerlessen en de centrale ondersteuning stedelijk onderwijs;
- 10 vrijetijdsorganisaties met een aanbod voor jongeren, waaronder 5 cultuurorganisaties, 3 jeugd(werk)organisaties, 2 sportorganisaties;
- 6 organisaties actief binnen zorg en welzijn, waaronder een jongerenwerking, 2 sociale dienstverlening, een jeugdhulpvoorziening en twee geestelijke gezondheidsorganisaties;
- 6 organisaties actief rond werk, zowel in formele als informele contexten.

Alle organisaties uit de lijst werden via mail benaderd en uitgenodigd voor deelname aan één van de twee focusgroepen.



De focusgroepsgesprekken werden opgenomen en de opnames werden nadien getranscribeerd.

2.5.2 Deelnemers

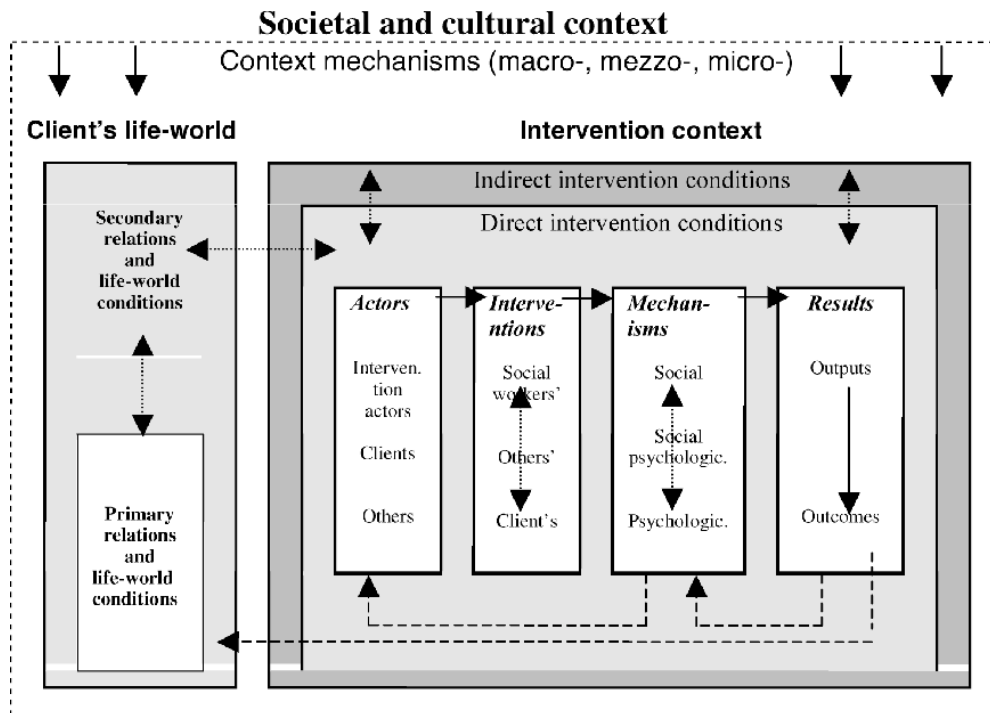
In totaal namen 11 medewerkers van 10 partnerorganisaties deel aan een focusgroep (2 personen in focusgroep 1; 9 personen in focusgroep 2). Alle levensdomeinen waren vertegenwoordigd in de focusgroepen, behalve de partners actief rond geestelijke gezondheid en formele trajecten naar werk (VDAB).

Alle externe partnerorganisaties hebben een aanbod voor jongeren; soms beslaat dit de volledige werking, soms is het jongerenaanbod slechts een deel van de werking. In principe staan alle partners open voor de doelgroep van jonge nieuwkomers, maar niet iedere organisatie bereikt hen momenteel.

2.6 Analyse

2.6.1 Inleiding

De geluidsopnames van alle interviews werden letterlijk getranscribeerd en vervolgens samengevoegd in een NVIVO-bestand. Vervolgens werd een thematische theorie-gedreven analyse uitgevoerd; het CAIMeR-model, zoals uitgewerkt door Blom & Morén (2010) is hierbij richtinggevend.



- Solid arrows show principal ways of influence.
- ←----- Dotted one-way arrows show feedback loops.
- ↔ Two-way arrows show alternating influence.

Figuur 3: CAIMeR-model (overgenomen uit: Blom & Morén, 2010)

2.6.2 Het CAIMeR-model als analysekader

Om de impact van het AJO-traject systematisch te kunnen analyseren, maken we gebruik van het CAIMeR-model (Blom & Morén, 2010). Dit model is oorspronkelijk ontwikkeld in de context van sociaal werk en biedt een helder kader om complexe praktijken en interventies te analyseren. Het model is bij uitstek geschikt om na te gaan hoe, waarom en onder welke omstandigheden een bepaalde interventie effect sorteert. De kernvraag die het CAIMeR-model probeert te beantwoorden is: wat werkt, voor wie, in welke context en op welke manier?

Het model onderscheidt vijf centrale bouwstenen die in onderlinge samenhang de werking en effectiviteit van een sociaal programma helpen duiden:



2.6.2.1 Context (C)

De context verwijst naar de bredere maatschappelijke, organisatorische en beleidsmatige omgeving waarin een praktijk plaatsvindt. In het geval van het inburgeringstraject bij Atlas gaat het onder meer om het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid, het onderwijsbeleid voor nieuwkomers, het activeringsbeleid voor nieuwkomers, de sociaaleconomische positie van jonge nieuwkomers, en de manier waarop Atlas als organisatie is ingebed in het lokale netwerk van hulp- en dienstverlening. Context beïnvloedt zowel de noden van de doelgroep als de ruimte voor interventie.

2.6.2.2 Actoren (A)

Het model benadrukt het belang van actoren: alle individuen of groepen die betrokken zijn bij de interventie. In deze studie gaat het onder andere om de jongeren zelf, trajectbegeleiders, MO-leerkrachten, de coördinator van Atlas en de betrokken netwerkpartners. Elk van deze actoren brengt eigen perspectieven, verwachtingen en interactiestijlen mee, die van invloed zijn op het verloop en de impact van het traject.

2.6.2.3 Interventies (I)

Interventies zijn de geplande of spontaan gegroeide handelingen en strategieën die worden ingezet met het oog op verandering. In het inburgeringstraject omvat dit bijvoorbeeld de lessen maatschappelijke oriëntatie, de zomercursus met workshops rond zelfzorg en wonen, de terugkommomenten, en individuele begeleidingsgesprekken. Het CAIMeR-model nodigt uit om deze interventies niet enkel als activiteiten te beschrijven, maar vooral om ze te analyseren in relatie tot hun beoogde én feitelijke effecten.

2.6.2.4 Mechanismen (Me)

Mechanismen vormen de zwarte doos van het model: het zijn de onderliggende werkzame principes die verklaren waarom een bepaalde interventie effect heeft op een bepaalde doelgroep. In sociaal werk gaat het vaak om processen als vertrouwen, erkenning, empowerment, het versterken van agency, of het bieden van perspectief (cf. Pawson & Tilley, 1997). Zo kan een eenvoudige groepsopdracht in een workshop, mits goed begeleid, bijdragen aan het versterken van zelfvertrouwen of sociale verbondenheid bij jongeren. Het blootleggen van deze mechanismen vraagt aandachtige analyse van ervaringen, interacties en context.

2.6.2.5 Resultaten (R)

Tot slot brengt het model de concrete resultaten in beeld. Deze kunnen zich afspelen op verschillende niveaus: individueel (bv. toegenomen zelfvertrouwen), interpersoonlijk (bv. betere relaties met begeleiders of leeftijdsgenoten), of structureel (bv. verbeterde samenwerking).



tussen organisaties). Belangrijk hierbij is om ook onbedoelde of negatieve effecten in beeld te brengen, en niet enkel te focussen op succesverhalen.

Het CAIMeR-model onderscheidt zich van lineaire evaluatiemodellen door zijn nadruk op samenhang, contextgevoeligheid en complexiteit. In tegenstelling tot traditionele input-output modellen laat het toe om de praktijk in haar volle rijkdom te analyseren, inclusief de subjectieve ervaringen van betrokkenen.

Daarnaast sluit het model goed aan bij principes uit de realist evaluation (Pawson & Tilley, 1997), waarbij men erkent dat interventies niet losstaan van hun context en dat impact ontstaat via onderliggende mechanismen die geactiveerd worden in specifieke omstandigheden.

In dit onderzoek wordt het CAIMeR-model dan ook niet louter gebruikt als rapportagestructuur, maar als een leidraad om tijdens de analyse een diepgaander inzicht te verwerven in de sociale dynamiek van het inburgeringstraject. Het maakt het mogelijk om bruggen te slaan tussen praktijkervaringen en theoretische inzichten, tussen individuele verhalen en beleidsmatige reflectie.

Toch heeft het gebruik van een model als basis voor analyse ook een keerzijde: de bespreking van de bevindingen gekoppeld aan de verschillende onderdelen van het model kan immers leiden tot een kunstmatige opdeling van bevindingen, die onrecht doet aan de complexe realiteit.

3 Onderzoeksbevindingen:

Documentanalyse - AJO in theorie

3.1 Inleiding

Jonge nieuwkomers in Vlaanderen zetten hun eerste stappen in de samenleving doorgaans via het onderwijs, meestal via een traject in een OKAN-klas (onthaalklas voor anderstalige nieuwkomers). Na deze voorbereidende periode stromen zij door naar het regulier onderwijs. Toch blijkt uit de praktijk dat een aanzienlijk deel van deze jongeren extra ondersteuning nodig heeft om succesvol te integreren.

Om tegemoet te komen aan de noden van deze groep (zie 3.3), ontwikkelden de Agentschappen Integratie en Inburgering (Vlaams agentschap en de stedelijk agentschappen Atlas en In-Gent (nu Amal)) – een specifiek inburgeringstraject op maat van jonge nieuwkomers tussen 16 en 19 jaar (bij Atlas werd van bij de start 17 jaar als ondergrens gehanteerd). Dit traject sluit beter aan bij hun leefwereld en biedt hun een alternatief voor het behalen van een inburgeringsattest. Dit is in het bijzonder van belang voor jongeren bij wie het volgen van voltijds secundair onderwijs niet haalbaar is wegens bijvoorbeeld een leerachterstand of gebrekkige schoolervaring in het herkomstland. Het traject beantwoordt met andere woorden aan een nood vanuit het onderwijs en de moeilijkheden om deze groep vanuit onthaalonderwijs te integreren. Vandaar dat de samenwerking met partners (onderwijs, VDAB, ...) essentieel is voor het traject.

Deze nood werd duidelijk geïllustreerd in het onderzoek van De Clerck en collega's (2014), waaruit bleek dat bij 16- tot 18-jarige nieuwkomers zowel de doorstroom vanuit de onthaalklas naar het reguliere onderwijs, als de opvang in de reguliere klas en de aansluiting op andere opleidingsstructuren of de werkvloer, moeizaam verloopt. Het onderzoek legde daarmee de basis voor de ontwikkeling van het inburgeringstraject. In de daaropvolgende jaren werd het traject projectmatig doorontwikkeld (voornamelijk via AMIF-projectmiddelen): het aanbod werd geleidelijk verder verfijnd en uitgebreid. Dit niet enkel in Antwerpen, maar ook in andere steden (Gent, Brussel, Turnhout) werd verder ingezet op de uitbouw van het integratietraject. In 2021, naar aanleiding van de stopzetting van Europese middelen, koos Atlas ervoor om het project 'Atlas Jongeren' (AJO) duurzaam te verankeren in de brede werking van Atlas.

AJO richt zich ondertussen niet meer uitsluitend op derdelanders, maar op *alle* jonge nieuwkomers in Antwerpen die zich in een kwetsbare situatie bevinden (en behorend tot de doelgroep van inburgering zijn ('rechthebbend inburgeraar')). Dit impliceert dat jongeren zonder wettig verblijf niet kunnen deelnemen aan het traject. Jongeren nemen vrijwillig deel aan dit traject. Hoewel het niet verplicht is, biedt het de kans om in relatief korte tijd – gemiddeld 11 maanden – een inburgeringsattest te behalen via een aangepast programma.



Het AJO-jongerentraject¹ biedt:

- Een vormingstraject op maat (maatschappelijke oriëntatie/ MO) (MO-zomer),
- Intensieve en laagdrempelige trajectbegeleiding (TB), met terugkomdagen (TKD)

Indien nodig kunnen jongeren ook inschrijven voor aanvullende NT2-lessen. Het jongerenaanbod verschilt op verschillende vlakken van het reguliere inburgeringstraject voor volwassenen. Niet alleen qua inhoud en methodiek, maar ook qua timing (o.a. zomeraanbod), taal (Nederlandstalige MO-cursus), en de intensiteit van begeleiding. Zo beoogt dit programma jongeren te ondersteunen bij hun verdere ontwikkeling en bij hun overgang naar onderwijs, werk en bredere maatschappelijke participatie.

3.2 Doelstellingen

Het inburgeringstraject voor jonge nieuwkomers bij Atlas heeft als centrale doelstelling het bevorderen van de integratie en maatschappelijke participatie van nieuwkomer-jongeren in de Vlaamse samenleving. Het AJO-traject sluit aan bij de decretale opdracht van Atlas (ingebed in het Vlaams Integratie en Inburgeringsdecreet) (Vlaamse Regering, 2013/2021) en is in lijn met de doelstellingen uit het Vlaams Horizontaal Integratie en Gelijkekansenbeleidsplan 2020-2024 (Vlaamse Regering, 2020), waarin gefocust wordt op het verkleinen van de herkomstkloof. De aanpak is erop gericht jongeren in een kwetsbare transitiefase – van minder- naar meerderjarigheid en van onderwijs naar werk of opleiding – te ondersteunen in hun ontwikkeling tot volwaardige, zelfredzame burgers.

Binnen dit kader worden meerdere concrete doelstellingen nagestreefd. In de eerste plaats beoogt het traject de **maatschappelijke participatie van jongeren te verhogen**, onder andere door hen in contact te brengen met relevante diensten, organisaties en netwerken. Jongeren worden gestimuleerd om hun weg te vinden in de samenleving, niet alleen via werk of opleiding, maar ook binnen de vrije tijd en het sociaal-culturele leven.

Daarnaast wordt ingezet op het **vergroten van het formele en informele netwerk** van de jongeren. Dit omvat enerzijds kennis van instanties zoals VDAB, bibliotheken of jeugdorganisaties, en anderzijds het versterken van sociale contacten met leeftijdsgenoten en begeleiders. Via groepsactiviteiten, uitstappen en begeleiding wordt het sociaal kapitaal van jongeren actief uitgebouwd.

¹ Verwijzingen verder in het rapport naar het traject als geheel gebeuren onder de naam 'AJO', wanneer enkel naar de zomercursus verwezen wordt (waarin de vorming MO centraal staat), dan gebruiken we 'zomercursus'. De intensieve trajectbegeleiding omvat ook de terugkomdagen in groep. We verwijzen naar deze trajectcomponent met 'TB'.

Een derde belangrijke doelstelling is het **versterken van de zelfredzaamheid** van jongeren. Het traject ondersteunt hen in het ontwikkelen van vaardigheden zoals zelfstandig keuzes maken, informatie opzoeken, omgaan met uitdagingen en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces. Zelfredzaamheid wordt daarbij geconceptualiseerd als een combinatie van draagkracht/ weerbaarheid, zelfvertrouwen en toekomstgericht denken.

Verder wordt er gestreefd naar **warme transities** naar vervoltrajecten, bijvoorbeeld naar onderwijs, werk of gespecialiseerde begeleiding. Hierbij is aandacht voor overdracht, opvolging en het vermijden van breuken in het traject van de jongere. Door nauwe samenwerking met partners wordt continuïteit geborgd en wordt vermeden dat jongeren uit het vizier verdwijnen.

Een bijkomende doelstelling is het **vergroten van de competentie om informatie te verwerven en te verwerken**, bijvoorbeeld over rechten en plichten, onderwijsstructuren of maatschappelijke waarden. Jongeren leren niet alleen wát er beschikbaar is, maar ook hée ze die informatie kunnen gebruiken in hun dagelijks leven.

Tot slot wordt het **eigenaarschap van het leerproces versterkt**. Jongeren worden aangemoedigd om actief verantwoordelijkheid op te nemen voor hun traject, eigen leerdoelen te formuleren en zelf initiatief te nemen. Dit versterkt hun motivatie en betrokkenheid, en draagt bij aan duurzame integratie.

Binnen al deze doelstellingen wordt steeds rekening gehouden met de specifieke kenmerken van de doelgroep: het feit dat zij nieuwkomer zijn, in een ontwikkelingsfase zitten, en zich in een maatschappelijke transitiefase bevinden (zie eerder *'double transition'*). De aanpak is integraal, toekomstgericht en afgestemd op de noden van deze jongeren, met als uiteindelijk doel: hen actief, bewust en volwaardig te laten deelnemen aan de samenleving.

3.3 Doelgroep

Het inburgeringstraject van Atlas richt zich op jonge nieuwkomers in de leeftijd van 17 tot 19 jaar die zich in een overgangsfase bevinden tussen onderwijs, werk en/of vervolgopleiding. Een deel van deze jongeren verkeert in een kwetsbare positie en heeft baat bij extra ondersteuning bij hun maatschappelijke integratie.

Hoewel het aanbod formeel kadert binnen het decretaal vastgelegde inburgeringsbeleid, wordt de doelgroep voor dit traject meer specifiek vastgelegd. Naast de wettelijke criteria worden bijkomende voorwaarden gehanteerd om de geschiktheid van jongeren te beoordelen. De **toelatingscriteria** voor deelname aan AJO zijn:

- De jongere is op de startdatum van het traject tussen de 17 en 19 jaar oud;
- Hij/zij verblijft maximaal vijf jaar in België, meestal één tot twee jaar;
- De jongere bevindt zich in de overgang van (OKAN-)onderwijs naar werk of vervolgopleiding;
- Hij/zij woont in Antwerpen of gaat hier naar school.

Daarnaast wordt het onderwijsverleden mee in overweging genomen. Het traject richt zich prioritair op jongeren met een beperkt of onderbroken schooltraject, of voor wie het vervolgetraject onduidelijk is. De beslissing tot deelname gebeurt op basis van individuele noden, in samenspraak met de jongere, zijn/haar context (zoals school, voogd of coach) en de Atlas-trajectbegeleider.

De jongeren in dit traject delen verder drie centrale kenmerken:

1. **Nieuwkomer/inburgeraar:** Ze bevinden zich in een complexe acculturatiefase en ervaren vaak post-migratiestress. De migratie vindt bovendien plaats tijdens een cruciale ontwikkelingsfase (zie kenmerk 2), wat hun kwetsbaarheid verhoogt. Een gebrek aan netwerk, contextkennis en toekomstperspectief komt regelmatig voor.
2. **Jongere in ontwikkeling ('emerging adulthood'):** De doelgroep bevindt zich in de overgang van kind naar volwassene. Het is een levensfase waarin identiteit, normen, waarden en toekomstkeuzes vorm krijgen. Er is nood aan begeleiding op maat, afgestemd op hun sociaal-emotionele ontwikkeling.
3. **In transitie tussen onderwijs en werk:** De jongeren worden geconfronteerd met keuzes die bepalend zijn voor hun toekomst, maar waarvan zij de impact vaak moeilijk kunnen inschatten. Ze hebben ondersteuning nodig om deze overgang succesvol te maken.

Door in te zetten op deze specifieke doelgroep, biedt Atlas jongeren de kans om hun plek in de samenleving te vinden, hun zelfredzaamheid te versterken en hun toekomstkansen te vergroten.

3.4 Werving en selectie

3.4.1 Werving van jongeren

De werving voor het inburgeringstraject van Atlas gebeurt proactief en outreachend, in nauwe samenwerking met organisaties die werken met dezelfde doelgroep. Binnen de stad Antwerpen vormt het netwerk van OKAN-scholen een essentiële schakel. Atlas Jongeren (AJO) werkt hiervoor samen met ongeveer twintig OKAN-scholen.

Trajectbegeleiders van AJO bezoeken de scholen om het aanbod toe te lichten aan leerkrachten en jongeren. Vervolgens komen geïnteresseerde jongeren in groep -vanuit de OKAN-scholen- voor een intakegesprek bij Atlas. Deze warme overdracht tussen school en AJO-medewerkers zorgt voor een goede inschatting van de noden en versterkt de samenwerking tussen de betrokken actoren.

Alle jongeren die via deze weg instromen, zijn rechthebbend en worden op basis van hun schoolcontext vrijgesteld van de verplichte inburgering.

Indien nodig wordt aanvullend gebruikgemaakt van andere wervingskanalen (bv. onthaalcentra, jeugdzorg), vooral om jongeren te bereiken die geen schoollopen of niet in het reguliere netwerk zitten. In de praktijk overstijgt de vraag het beschikbare aanbod, waardoor extra promotie doorgaans niet nodig is.

3.4.2 Intake en selectie

Na de wervingsfase volgen individuele intakegesprekken. Tijdens dit gesprek maakt de trajectbegeleider een inschatting van de geschiktheid en noden van de jongere. Soms is ook een toeleidende partner aanwezig, zoals een vervolgschoolcoach of een wettelijke vertegenwoordiger. Partners en ouders worden altijd geïnformeerd bij deelname. Een criterialijst (met scores) die rekening houdt met verschillende aspecten wordt hierbij als leidraad gehanteerd. De feitelijke selectie gebeurt aan de hand van een puntensysteem op basis van vijf criteria (Tabel 3).

Tabel 3: Selectiecriteria en puntensysteem

Criterion	Score	Toelichting
Niveau NT2	0 of 1	De cursus MO wordt in het Nederlands gegeven Score 0: onvoldoende taalniveau (eventueel met tolk nodig) Score 1: voldoende taalvaardigheid (meestal NT2-niveau 1.2) <i>Jongeren met score 0 worden niet geselecteerd.</i>
Leeftijd	0 of 1	Score 0: jongere heeft de leeftijd van 18 nog niet bereikt op het einde van het traject 1: jongere is 18 jaar of ouder op het einde van het traject (incl. terugkomdagen) <i>Jongeren met score 0 worden niet geselecteerd.</i>
Vervolgtraject	0 of 1	Score 0: Jongeren die in OKAN zullen blijven of verder studeren in het reguliere secundair onderwijs Score 1: overstap naar volwassenonderwijs, VDAB of nog onduidelijk vervolgtraject <i>Voor jongeren met een score 0 wordt er van uit gegaan dat vanuit zij gepast opvolging krijgen binnen OKAN/regulier onderwijs</i>
Motivatie	0–2	Score 0: geen (uitgesproken) interesse Score 1: gemotiveerd

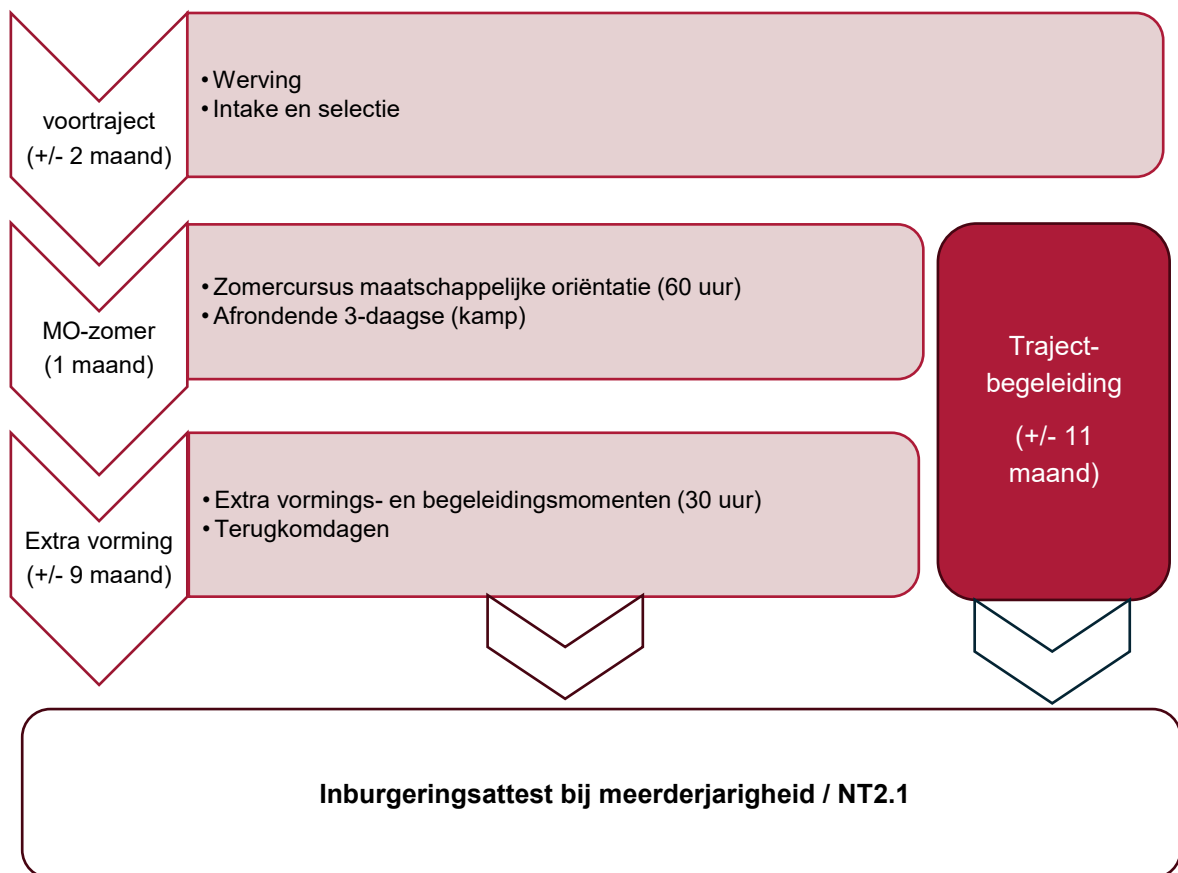
Score 2: sterk gemotiveerd (bv. herhaalde aanmelding)		
Kwetsbaarheid	0–2	Score 0: stabiele context
		Score 1: verhoogde kwetsbaarheid
		Score 2: hoge nood (bv. NBMV, precaire situatie)

Na scoring wordt een rangschikking gemaakt op basis van de behaalde punten (minimaal 0, maximaal 7); deze wordt besproken binnen het team. Jongeren met de hoogste totaalscore krijgen voorrang. De selectie is afhankelijk van het aantal beschikbare plaatsen.

3.5 Opbouw van het AJO-traject

Zoals hierboven reeds aangehaald bestaat het AJO-traject uit verschillende componenten of pijlers. De twee centrale pijlers zijn maatschappelijke oriëntatie (MO) en trajectbegeleiding (TB).

Het traject is volledig gratis voor deelnemers en wordt gespreid over gemiddeld elf maanden, met een zwaartepunt tijdens de zomervakantie wanneer de intensieve MO-cursus plaatsvindt (MO-zomer) (Figuur 4). De cursus wordt uitsluitend in het Nederlands aangeboden en vormt daarmee niet alleen een inhoudelijke maar ook een taalkundige leerervaring. Jongeren die het volledige traject succesvol afronden, meerderjarig zijn op het moment van afsluiten en het vereiste taalniveau (NT2 1.2) behalen, ontvangen een officieel inburgeringsattest. Dit maakt het traject een waardevol alternatief voor jongeren voor wie het behalen van een diploma in het secundair onderwijs niet haalbaar is.



Figuur 4: Visuele voorstelling van het AJO-traject

3.5.1 Trajectbegeleiding op maat

Zodra een jongere geselecteerd wordt voor de zomercursus, krijgt deze een trajectbegeleider toegewezen. De trajectbegeleiding (TB) is één van de onderscheidende elementen van dit aanbod: het is een individueel aanbod en overkoepelt het volledige AJO-traject: TB is beschikbaar gedurende 11 maanden (van juni tot en met mei van het daaropvolgende jaar). Indien nodig, bijvoorbeeld als het NT2 niveau nog niet behaald is, zal de TB de jongere ook nadien nog blijven opvolgen.

De begeleiding is intensiever, laagdrempeliger en meer aangepast aan jongeren dan binnen het reguliere volwassenenaanbod. De trajectbegeleider volgt het volledige leer- en ontwikkeltraject van de jongere van nabij en houdt hierbij rekening met diens noden, context en groeipotentieel. Er is aandacht voor het opbouwen van vertrouwen en nabijheid, onder andere door een vaste aanwezigheid bij de lessen tijdens MO-zomer, door (wekelijkse) inloophmomenten en persoonlijke opvolging.

De trajectbegeleiders hebben bovendien een brugfunctie tussen jongeren en partnerorganisaties zoals vervolgschoolcoaches, voogden en welzijnsdiensten, om een warme overdracht te garanderen bij doorverwijzingen. Er is veel aandacht voor doorverwijzing en opvolging op maat, ook buiten het inburgeringstraject. Op die manier fungeert de trajectbegeleider als spilfiguur in het netwerk rond de jongere.

Er staat geen beperking op het aantal vragen of soort vragen die de jongere aan de begeleider kan stellen. Omgekeerd kent het takenpakket van de trajectbegeleider wel grenzen. De trajectbegeleider zal echter een inspanning leveren om op elke vraag een passend antwoord te voorzien, hetzij door rechtstreeks hulp of ondersteuning te verlenen, hetzij door warm door te verwijzen naar een partner of dienst die de vraag verder kan opnemen. Daarnaast zoekt de trajectbegeleider ook zelf contact met de jongere op regelmatige tijdstippen om te informeren hoe het met de jongere gaat in het algemeen of om specifieke stappen uit het vervolgtraject (bv. opstart nieuwe opleiding) of kwetsbaarheden (bv. moeilijke thuissituatie) op te volgen. Na afloop van het inburgeringstraject eindigt de trajectbegeleiding, maar blijft de begeleider aanspreekbaar voor vragen en kan deze bijvoorbeeld intern doorverwijzen binnen Atlas naar de dienst 'vervolgtraject'.

3.5.2 Maatschappelijke oriëntatie vanuit de leefwereld van jongeren

Het AJO-traject start met een cursus maatschappelijke oriëntatie in juli (zomercursus of MO-zomer). De cursus bestaat uit zestig uur les, georganiseerd in klasgroepen van vijftien tot achttien jongeren. De cursus duurt in totaal vier weken en volgt de inhoud en kwaliteitsnormen van het reguliere MO-aanbod (rechten en plichten, waarden en normen, thema's zoals wonen, werken, gezin, onderwijs, dienstverlening), maar er worden specifieke accenten gelegd afgestemd op de leefwereld van jongeren en ook de methodiek is afgestemd. Dit betekent dat thema's zoals onderwijs, relaties, seksualiteit, vrije tijd, mediawijsheid en verslaving ook expliciet aan bod komen. De lessen combineren klassikaal formeel leren met ervaringsgerichte en informele werkvormen, zoals uitstappen, interactieve oefeningen en groepsopdrachten. De jongeren leggen, net zoals andere (volwassen) inburgeraars) een MO-toets af om geëvalueerd te worden. Deze toets wordt afgenomen op het eind van de zomercursus (eind juli). Voor wie niet slaagt wordt remediëring voorzien begin augustus.

Uitstappen spelen een belangrijke rol in het programma. Ze worden enerzijds ingezet om kennis te maken met diensten (zoals VDAB of het JAC), of structuren (zoals het Federaal parlement in Brussel), en anderzijds om groepsvorming en netwerkopbouw te stimuleren via vrijetijdsgerichte activiteiten. De uitstap naar Brussel omvat bijvoorbeeld niet enkel een bezoek aan het parlement, maar er is ook een stadspel.

De vierde en laatste week van de zomercursus wordt vrijgehouden voor een driedaags kamp. Alle jongeren gaan dan, van dinsdag tot en met donderdag, samen op verplaatsing. Tijdens deze kampweek worden in de eerste plaats activiteiten voorzien die verdere groepsvorming en (samen) plezier maken (buitenactiviteiten, bonte avond en kampvuur) stimuleren.

3.5.3 Extra vormings- en begeleidingsmomenten

Naast het standaardtraject worden dertig bijkomende uren voorzien voor extra vorming en begeleiding. Deze tijd wordt flexibel ingevuld met onder meer verdiepende sessies rond thema's die jongeren bezighouden, zoals vakantiewerk, relaties of digitale vaardigheden. De bijkomende vorming wordt aangeboden tijdens de zomercursus (extra computerles, open inloop CV), maar ook in de periode september – mei (bijvoorbeeld via oefensessies voor de certificerende taaltests).

Ook worden er startdagen, terugkomdagen (TKD) en ontmoetingsmomenten (vrijblijvende groepsmomenten, zoals praatgroepen of infoavonden) georganiseerd die bijdragen aan het versterken van het gevoel van betrokkenheid/ erbij horen (*'social belonging'*) en netwerkvorming, maar ook ruimte bieden om inhoudelijke sessies in te plannen. Tussen september en mei worden er 6 terugkomdagen ingepland. Deze gaan door tijdens weekdagen (op avonden of op woensdagnamiddag).

Deze brede en integrale aanpak zorgt ervoor dat het traject niet alleen informatief (vormend) is voor de deelnemers maar ook mee de basis vormt voor de andere doelstellingen van inburgering (taalverwerving, maatschappelijke participatie). Jongeren bouwen zelfvertrouwen op, leren zelfstandig keuzes maken, en ontwikkelen hun competenties in een veilige leeromgeving die gericht is op participatie, verbinding en toekomstoriëntatie.

3.6 Atlas-medewerkers en hun rollen

Het werken met jonge nieuwkomers vraagt om specifieke competenties, attitudes en methodieken die verschillen van het werk met volwassen inburgeraars. Binnen het AJO-traject vervullen zowel de trajectbegeleider als de MO-leerkracht een centrale rol in het slagen van het aanbod. De AJO-trajecten worden uitgevoerd/begeleid door 4 trajectbegeleiders en 4 MO-leerkrachten.

3.6.1 Trajectbegeleider

De trajectbegeleider is een spilfiguur in het traject. In vergelijking met trajectbegeleiding bij volwassenen ligt de nadruk in de AJO-trajecten sterker op het opbouwen van vertrouwen en het begeleiden van jongeren op alle levensdomeinen. Jongeren hebben immers meer nood aan ondersteuning dan volwassenen, zowel op schoolvlak als in welzijn, gezin, vrije tijd en werk. De trajectbegeleider waakt mee over het proces, maar zal in de eerste plaats proberen om de jongere te stimuleren om eigen keuzes te maken.

De taken van de trajectbegeleider zijn breed. Hij of zij zorgt voor afstemming met scholen en partners tijdens de werving en intake, ondersteunt de jongere tijdens het volledige traject en is



aanwezig bij de lessen MO en groepsactiviteiten. Waar nodig gaat de trajectbegeleider ook letterlijk mee “op stap” met de jongere – bijvoorbeeld bij doorverwijzing of kennismaking met een organisatie – om de drempel te verlagen en continuïteit te waarborgen. In die zin kunnen we de trajectbegeleider omschrijven als een ‘brugfiguur’.

De trajectbegeleider beschikt over specifieke vaardigheden: het vermogen om zich in te leven in de leefwereld van jongeren, vaardigheid in het gebruik van sociale media, kennis van de Antwerpse sociale kaart, en het kunnen samenwerken met ouders, voogden en netwerkpartners. Flexibiliteit is cruciaal, aangezien werkafspraken vaak op verplaatsing plaatsvinden, communicatie via verschillende kanalen verloopt, en ook meerdaagse activiteiten met overnachting tot het takenpakket kunnen behoren.

3.6.2 MO-leerkracht

De leerkracht maatschappelijke oriëntatie (MO) heeft een dubbele opdracht: het uitwerken en overbrengen van de cursus maatschappelijke oriëntatie én het begeleiden van een diverse groep jongeren in een leerproces dat actief, interactief en motiverend is. De leerkracht is dus niet enkel lesgever, maar ook begeleider, coach en een groepsdynamische kracht binnen het traject.

De MO-leerkracht werkt nauw samen met de trajectbegeleider tijdens de zomercursus en is betrokken bij de voorbereiding en uitvoering van groepsactiviteiten zoals *kick-offs*, terugkomdagen en slotmomenten. Ook de samenwerking met collega-leerkrachten van andere jongerengroepen is belangrijk, zeker wanneer klas overstijgend gewerkt wordt.

Vanuit pedagogisch oogpunt is het belangrijk dat de leerkracht zich kan inleven in de leefwereld van jongeren, jongeren kan motiveren en structureren, en overweg kan met groepsdynamiek en (potentiële) conflictsituaties. Zo is deze in staat om de cursus op maat van jongeren uit te werken en te brengen. Ervaring met jeugdwerk of jongerenpedagogiek is daarbij een grote meerwaarde. Flexibiliteit is ook hier essentieel omdat het zwaartepunt van het takenpakket op de zomervakantie ligt en inzet tijdens een meerdaagse activiteit wordt gevraagd.

3.6.3 Coördinatie: afstemmer en schakel tussen teams

Omdat het jongerenaanbod intensieve samenwerking vereist, is een lokale coördinator aangesteld. Deze persoon organiseert overlegmomenten tussen de betrokken medewerkers, stemt de werving en intakeplanning af, en onderhoudt externe contacten met partnerorganisaties. Ook het signaleren van knelpunten of nieuwe noden behoort tot zijn of haar taken. De coördinator speelt een sleutelrol in het waarborgen van samenhang, continuïteit en kwaliteit binnen het traject, zeker op locaties waar het aanbod nog in opbouw is.

3.7 Partners en samenwerking

Een essentieel element van het inburgeringstraject voor jonge nieuwkomers bij Atlas is de intensieve samenwerking met diverse partnerorganisaties. Zowel op individueel als op structureel niveau is er een nauwe afstemming tussen Atlas en actoren binnen onderwijs, werk, vrije tijd en welzijn. Deze samenwerking is cruciaal om jongeren een geïntegreerd traject te bieden waarin zij op meerdere levensdomeinen ondersteund worden.

Op **caseniveau** gebeurt de samenwerking vooral tussen trajectbegeleiders en partijen die rechtstreeks betrokken zijn bij het traject van de jongere. Dit kunnen vervolgschoolcoaches zijn, ouders of voogden, medewerkers van opvangcentra, begeleiders uit de jeugdzorg of hulpverleners binnen het welzijnsveld. In overleg worden afspraken gemaakt over begeleiding, opvolging en doorverwijzing. Ook wordt afgestemd over deelname aan de cursus en mogelijke noden na afloop ervan, zoals hulp bij het zoeken naar werk, verdere opleiding of vrijetijdsbesteding.

Op **organisatieniveau** wordt er gestreefd naar een goede afstemming van het aanbod van Atlas met het bestaande jongerenaanbod in de regio. In veel gevallen gebeurt dit via bestaande overlegstructuren waarin organisaties uit verschillende sectoren vertegenwoordigd zijn. Door deel te nemen aan deze platforms kan Atlas signalen opvangen over noden of knelpunten in het werkveld, maar ontstaan er ook mogelijkheden voor nieuwe samenwerkingen of de ontwikkeling van aanvullend aanbod. De overgang van minder- naar meerderjarigheid en van onderwijs naar werk of opleiding blijft daarbij een belangrijk aandachtspunt.

De partnerschappen zijn breed en divers. Binnen het onderwijsveld wordt samengewerkt met OKAN-scholen, centra voor volwassenenonderwijs (CVO), LIGO en initiatieven voor deeltijds leren. Voor de aansluiting op de arbeidsmarkt wordt samengewerkt met VDAB, werkervaringstrajecten en initiatieven voor vakantiewerk of vrijwilligerswerk. In de vrijetijdssfeer zijn er contacten met stedelijke jeugd- en sportdiensten, jeugdverenigingen en organisaties zoals JES vzw, Tumult, Habbekrats, Arktos en KRAS. Ook op het vlak van welzijn/ geestelijke gezondheid wordt samengewerkt met onder meer het JAC, CAW, Solentra, Sensoa en The Human Link. Verder zijn er ook partnerschappen met culturele instellingen zoals musea of bibliotheken, die betrokken worden bij uitstappen of gastlessen.

Deze geïntegreerde en intersectorale samenwerking vergroot niet alleen de effectiviteit van het traject op langere termijn, maar versterkt ook het (formele) netwerk van de jongeren. Ze komen in contact met diensten die voor hen relevant zijn – nu of in de toekomst-, krijgen toegang tot nieuwe kansen en leren hoe ze zelfstandig de weg kunnen vinden binnen het lokale aanbod. Tegelijk zorgen deze samenwerkingen ervoor dat signalen over behoeften of barrières sneller worden opgepikt, waardoor het aanbod flexibel kan inspelen op evoluties in de doelgroep of context.

4 Onderzoeksbevindingen: AJO in praktijk

Waar het vorige hoofdstuk het AJO-aanbod in zijn geheel omschrijft, verdiepen we in dit hoofdstuk de concrete beleving en ervaringen van het aanbod vanuit het perspectief van de verschillende stakeholders: de jongeren, de Atlas-medewerkers en de externe partners. We hanteren het CAIMeR-model als analysekader en als structuur voor dit hoofdstuk. Iedere paragraaf komt overeen met een CAIMeR-onderdeel. Per onderdeel trachten we de drie perspectieven maximaal te integreren, met bijzondere aandacht voor het perspectief van de jongeren.

4.1 Context (C)

Deze paragraaf verkent de bredere maatschappelijke en beleidscontext waarbinnen Atlas opereert. In de inleiding gaven we reeds een beknopte omschrijving van deze complexe context die voortdurend in verandering is. In deze paragraaf belichten we de context en de daarmee gepaard gaande uitdagingen zoals ze verwoord worden door de respondenten. Aangezien externe partners discussieerden tijdens de focusgroepen over stellingen rondom dit thema, vormen hun ervaringen de hoofdbrok van deze paragraaf, aangevuld door de andere perspectieven. We onderscheiden twee grote terugkerende elementen in /kenmerken van de context die in de ogen van de respondenten een belangrijke rol spelen in de integratie van jonge nieuwkomers: ten eerste de disbalans tussen rechten en plichten in het inburgeringsbeleid (4.1.1); ten tweede het ontoereikend aanbod voor jonge nieuwkomers (4.1.2).

4.1.1 Rechten en plichten in disbalans

Er bestaat veel maatschappelijk debat rond de thema's inburgering en integratie. Eén van de vele discussiepunten is de verhouding tussen rechten en plichten ten aanzien van inburgeraars. Dat **plichten** inherent deel uitmaken van een integratie- en inburgeringsbeleid, wordt als een evidentie beschouwd door de partners. Maar volgens sommige partners ligt de nadruk vooral op de plichten:

“Algemeen is het wel duidelijk dat inburgering verplicht is, dat de balans eerder bij plichten ligt. Zonder een uitspraak te doen of dat terecht is of niet, is het wel duidelijk dat er verplichtingen zijn die heel hoog zijn, en waar dingen aan gekoppeld worden die invloed hebben op je kansen nadien; op dat vlak is heel je beleid wel gericht op verplichtingen.” - Externe partner

Partners wijzen echter ook op het verschil tussen het gevoerde **discours** door media en politiek enerzijds en de praktijk van inburgering anderzijds. Waar politici vaak harde taal spreken, blijkt in inburgeringspraktijken meer ruimte om eveneens aan de slag te gaan met rechten, ondersteuning op maat te bieden, etc. Het AJO-traject is hier een voorbeeld van.

De idee leeft bij externe partners dat nieuwkomers die een inburgeringstraject volgen, over het algemeen een goed begrip hebben van hun sociale rechten en plichten. Trajectbegeleiders spreken dit tegen wat betreft de **inburgeringsprocedure** voor jonge nieuwkomers. Deze blijkt voor hen vaak **weinig transparant**, wat veel verwarring en frustratie veroorzaakt bij de jongeren. Zo is het bijvoorbeeld onduidelijk voor jongeren die in het secundair onderwijs doorstromen waarom zij nog een taaltest moeten afleggen of begrijpen ze niet waarom ze zich moeten inschrijven bij de VDAB terwijl ze nog willen verder studeren.

“Die volgt Nederlands in het middelbaar, maar dat telt niet als certificaat, dus dat is geen niveau dat zij echt behaalt. Dus zij had zo iets van huh, waarom moet ik een certificerende taaltest? Want ik spreek al wel drie punt twee, allee ik zit rond dat niveau, dus voor hen is dat soms zo niet helemaal duidelijk. En ik weet ook niet goed of dat ja of dat we dat echt helemaal duidelijk kunnen krijgen.” - Trajectbegeleider

“En waarom moet ik naar de VDAB en mij inschrijven? Want ik wil helemaal niet werken’. Dat hoeft niet voor mij, maar ja, dat moet dan voor inburgering enzo. Ja, dat zijn dingen die zij ervaren als drempels.” - Trajectbegeleider

Ook bij sommige externe partners heerst er echter veel verwarring over de rechten van jongeren in het inburgeringstraject. Dat werd tijdens de focusgroep geïllustreerd toen er spontaan discussie ontstond rondom voorwaarden inburgering en de relatie met toekenning Belgische nationaliteit. De wijzigende en complexe wetgeving is niet door alle externe partners gekend en ook niet eenvoudig te begrijpen.

Externe partners halen ook aan dat **sociale rechten niet vlot toegankelijk** zijn, waardoor mensen onderbeschermd dreigen te geraken. In sommige domeinen is reeds werk gemaakt van automatische rechtentoekenning, maar dit blijkt nog steeds te weinig. Wat betreft de toegankelijkheid van sociale rechten, vermelden partners drempels zoals veel administratie, ontoegankelijke taal en digitalisering zoals onderstaand citaat aantoont:

“Naar inburgering toe vind ik niet dat enkel naar plichten wordt gewezen, want we ondervinden bij [onze sociale dienstverlening] soms dat ze heel goed weten wat hun rechten en plichten zijn, maar dat ze vaak de stap om die uit te zetten, dat ze die niet kunnen zetten. Omdat ze geen hulp hebben, of omdat het digitaal is. Er zijn nog heel veel drempels. De vraag is of dat alleen is voor nieuwkomers, ik denk het niet. Jongeren kunnen wel veel zaken via apps doen, maar als je formulieren moet invullen enzo, dat lukt dan niet. Dat hangt er wel mee samen. Ze leren wel wat de rechten en plichten zijn, maar dan staan ze op straat en moeten ze het zelf gaan doen; en dan zie je dat het misloopt of dat ze afhaken omdat het te ingewikkeld is.” - Externe partner

Volgens deze partner blijkt de ontoegankelijkheid van rechten niet enkel te gelden voor de groep van nieuwkomers, maar is dit een meer algemeen fenomeen. Wel gelden voor nieuwkomers **extra voorwaarden** om tot hun rechten te komen:

“Bijvoorbeeld de verlenging van hun A-kaart, dat zijn plichten die zo belangrijk zijn voor de toekomst, om andere rechten te bekommen. Dus dat is wel belangrijk om daarop te hameren, omdat ik weet hoe stug de administratie soms werkt. Je moet tegenwoordig vaak op voorhand al je aanvraag doen, omdat er zoveel achterstand is.” - Externe partner

Naast de drempels die worden aangehaald, blijken nieuwkomers volgens externe partners over onvoldoende hulpbronnen te beschikken om hun rechten te effectueren. Bestaande **maatschappelijke dienstverlening blijkt onvoldoende** om het hoofd te bieden aan de reële noden van nieuwkomers, zoals deze partner aangeeft:

“Ik heb al gehoord van ACM en Atlas dat zij juridische hulp bieden, maar vandaag is nog altijd heel veel ondersteuning nodig voor de aanvraag van verblijfsdocumenten. Dat kan perfect online gebeuren, maar er is niet de tijd en ruimte om naast de persoon te gaan zitten, ze komen dan bij ons voor digitale ondersteuning. Maar dat is zo complex en inhoudelijk dat wij hebben moeten besluiten dat wij enkel werken op de digitale vaardigheden. Maar daar zit dus wel een groot gemis.” - Externe partner

Andere partners geven aan dat het een **grote verantwoordelijkheid** is om als ondersteuner hierin een rol op te nemen. Wat als bijvoorbeeld een bepaalde aanvraag verkeerd wordt ingevuld? Situaties waarin nieuwkomers zich bevinden, zijn vaak complex. Er zijn vaak verschillende noden of problematieken op verschillende domeinen tegelijk. Iemand toeleiden naar werk is bijvoorbeeld niet evident als de huisvesting slecht is of als iemand kampt met trauma. Partners geven aan dat organisaties hun verantwoordelijkheden sterk afbakenen, omdat ze een te beperkt budget hebben of omwille van politieke beleidskeuzes. Daardoor vallen er hiaten in het maatschappelijk aanbod. Er is **te weinig complementariteit en samenwerking** volgens de partners.

4.1.2 Ontoereikend aanbod voor jonge nieuwkomers

Partners geven aan dat het globale inburgeringsaanbod **te weinig afgestemd** is op jongeren. Noden van jongeren verschillen namelijk sterk van die van volwassenen:

“Sowieso hebben ze andere noden dan iemand van 30 of 40 jaar. Ik ken niet alle details van in het inburgeringsbeleid, maar ik denk dat er te weinig ingezet wordt op speciale noden of omkadering van jongeren. Het is niet omdat je 18 jaar bent, dat je volwassen bent.” - Externe partner

-Ja, bijvoorbeeld: iemand die 18 jaar is, wordt verondersteld van alles zelf te kunnen. Wonen, papieren, al die andere dingen, ... Als je dat vergelijkt met een 18-jarige van hier die hier 's avonds thuiskomt, zijn voeten onder tafel steekt en zijn eten krijgt, zijn was geplooid op zijn bed ligt... Dat is een heel andere situatie, terwijl het allebei achttienjarigen zijn.” - Externe partner

Dat het inburgeringsbeleid te weinig afgestemd is op jongeren is één vaststelling. Een andere vaststelling is dat het **bredere maatschappelijk aanbod voor jonge nieuwkomers ook ontoereikend** is. Met name op vlak van onderwijs en werk halen externe partners structurele noden aan.

4.1.2.1 Onderwijs

Op vlak van onderwijs, verwijzen de onderwijspartners naar de grote wachtlijsten in het OKAN-onderwijs. Volgens hen blijken 300 tot 400 jongeren tussen 12 en 18 jaar op de wachtlijst te staan. Dit blijkt enkel het geval in de Antwerpse context:

“We zijn de enige stad in Vlaanderen waar er wachtlijsten zijn. Antwerpen is echt een aankomstplek voor nieuwkomers. We krijgen ook niet veel gehoor. We proberen dat hard en blijvend aan te kaarten, maar krijgen weinig gehoor” - Externe partner

-Je krijgt altijd hetzelfde antwoord ‘we willen geen aanzuigeffect creëren’. Zo word je monddood gemaakt hé.” - Externe partner

In realiteit betekent dit vaak dat de **meest kwetsbare groepen uit de boot** vallen:

“Van die groep zijn er 70 of 80 die echt ongeschoold zijn. Dat zijn specifieke plaatsen binnen de OKAN-scholen, die zijn al vol sinds november. Daar kunnen geen plekken bijgemaakt worden omdat het zo’n specifieke doelgroep is. Dus de meest kwetsbare doelgroep heeft geen plek”. - Externe partner

Om de grootste noden op te vangen, worden verschillende zomerscholen georganiseerd voor jongeren. Partners vinden dit over het algemeen goede initiatieven, maar noemen het tegelijkertijd een ‘lapmiddel’. Er is **nood aan een structureel aanbod voor jonge nieuwkomers**.

4.1.2.2 Werk

Ook op het gebied van werk is er weinig aanbod. De partners geven aan dat veel jonge nieuwkomers graag een **studentenjob** willen doen tijdens de zomer, deels om financiële redenen, deels om een zinvolle tijdsbesteding te hebben. Vraag en aanbod matchen onvoldoende, zoals dit citaat van een vrijetijdspartner aangeeft:

“Er zijn er zoveel die zeggen ‘mevrouw zoek werk voor mij’. Dat is echt verschrikkelijk hoe moeilijk dat dat is. Dat ligt niet alleen aan het aanbod van werk, maar het ligt ook aan de jongeren zelf soms, die dan zeggen dat ze iets toch niet willen. Het is langs twee kanten dat er soms incompatibiliteit is. Vraag en aanbod matcht niet altijd.” - Externe partner

Dit wordt bevestigd door de jongeren (zie 4.3.3.2) en de trajectbegeleiders. Vanuit de verwachting dat ze een studentenjob zullen vinden, gaan jonge nieuwkomers bovendien niet in op ander aanbod van zomerscholen of andere vrijetijdspartners. Sommige jongeren vallen op die manier door de mazen van het net en hebben een zomer te overbruggen zonder een uitgesproken tijdsbesteding.

4.1.2.3 Hulpverlening en jeugdwerk

De Atlas-medewerkers verwijzen daarnaast naar het capaciteitstekort in de bredere hulpverlening en in het jeugdwerk. Aangezien deze drempels rechtstreeks gelinkt zijn aan de

doelstellingen van AJO-aanbod, gaan we hierop dieper in bij de bevindingen met betrekking tot de interventie (zie 4.3).

4.2 Actoren (A)

Deze paragraaf belicht de verschillende actoren die rechtstreeks betrokken zijn bij het AJO-aanbod. We omschrijven achtereenvolgens de drie actoren, namelijk de doelgroep jonge nieuwkomers (4.2.1), de Atlas-medewerkers (4.2.2) en de externe partners (4.2.3). We bekijken enerzijds hoe actoren zichzelf beschrijven en anderzijds hoe anderen deze actor beschrijven. Tot slot beschrijven we in deze paragraaf ook de interactie en samenwerking (4.2.4) tussen de verschillende actoren.

4.2.1 Jonge nieuwkomers als doelgroep

Zowel in de literatuurstudie (hoofdstuk 1) als in de beschrijving van het AJO-aanbod (hoofdstuk 3) gingen we al veelvuldig in op de kenmerken en positie van de doelgroep van jonge nieuwkomers. Aangezien externe partners een breder bereik van jongeren hebben dan enkel de deelnemers aan het AJO-aanbod, geven zij voornamelijk inzicht in de algemene populatie van jonge nieuwkomers (4.2.1.1). De specifieke jongeren die deelnemen aan het AJO-aanbod (4.2.1.2) bekijken we vanuit alle bevraagde stakeholders.

4.2.1.1 Algemene populatie jonge nieuwkomers

Externe partners hebben een vrij goed zicht op de doelgroep jonge nieuwkomers, aangezien het merendeel zelf op een of andere manier met deze groep werkt. Bij 'context' (zie 4.1) werd al duidelijk dat jonge nieuwkomers in vergelijking met oudere nieuwkomers specifieke noden hebben. Echter binnen de groep jonge nieuwkomers is er eveneens een **grote diversiteit tussen de jongeren** onderling op vlak van achtergrond, taalniveau, gezinssituatie, leervermogen, etc. met als gevolg dat zij verschillende noden kunnen hebben. Een onderwijspartner getuigt hieronder over het verschil in leervermogen:

"We hebben soms van die mensen, dat je eerst zou denken van hoe is het mogelijk van die zijn hier 6 maanden, en die hebben dat niveau al behaald. Tenzij je er evengoed hebt die hier al 4 à 5 jaar zijn en dan pas dat niveau behalen..." - Externe partner

In heel wat gezinssituaties zijn het de jongeren die via onderwijs het Nederlands het best beheersen, waardoor ze in contacten met dienstverlening of in de buurt het aanspreekpunt of de tolk zijn. Daarnaast verwijzen externe partners naar jongeren die niet in familieverband wonen (bijvoorbeeld niet-begeleide minderjarigen), waardoor ze in grote mate voor zichzelf verantwoordelijk zijn. In beide situaties wordt van jongeren een **grote verantwoordelijkheid**

verwacht, met bijhorende zorgen. Externe partners krijgen dan ook regelmatig vragen omtrent bepaalde dienstverlening en administratie die hierbij komt kijken. Twee voorbeelden:

“De jongeren vervullen ook wel een andere rol in het gezin: vaak spreken zijn het best Nederlands in het gezin, dus zij moeten vaak de paperassen in orde maken. Dus in dat opzicht is iemand van het kinderbijslagfonds komen spreken, we werken rond studentenjobs, doorverwijzing, ...” - Externe partner

“Rapportgesprekken, daar komen ze vaak dan binnen dat ze een papier van de mutualiteit kregen, help dat eens invullen? Er komen daar ook andere vragen. Bv. als ik volgende week geen huis heb, dan beland ik op straat.” - Externe partner

Daarnaast spelen nog **andere factoren** een belangrijke rol in hun toekomstig traject. Zo kunnen jongeren een **leerstoornis** (bv. dyslexie) hebben die tot nog toe niet gedetecteerd werd en pas na aankomst in België aan het licht komt. Andere partners verwijzen naar **trauma** of andere **psychologische kwetsbaarheden**. Zonder tijdige ondersteuning kunnen dergelijke factoren het leer- en inburgeringstraject een stuk vertragen of bemoeilijken.

4.2.1.2 Jongeren bij AJO

De diversiteit die de algemene populatie jonge nieuwkomers kenmerkt, is ook aanwezig in de **groep die een AJO-traject** start. Vanuit de verhalen van de jongeren horen we hoe **gezinscontexten onderling verschillen**. Sommige jongeren zijn samen met hun gezin naar hier gekomen, anderen zijn nagekomen, nog anderen zijn hier als niet begeleide minderjarige. Ook verschilt de **duur** van de periode dat ze in België zijn (zie Tabel 2, pag. 22 en 23 voor een volledig overzicht). Volgende citaten van jongeren maken dit duidelijk:

“Ik kom uit Nepal en ik ben 17 jaar. Ik woon 1 jaar en 3 maanden in België, samen met mijn familie: mama, papa en kleine zus. Mijn grote zus is nog in Portugal. Wij hebben daar 5 jaar gewoond.” - Jongere

“Ik ben X, ik kom uit Afghanistan en ik woon in Antwerpen. Ik ben 18 jaar. Ik woon hier alleen, mijn ouders en broers en zussen zijn op dit moment in Iran.” - Jongere

Naast gelijkenissen met de bredere populatie van jonge nieuwkomers, benoemen partners ook een aantal punten waarop de jongeren die deelnemen aan AJO (en andere zomerscholen) verschillen. Volgens hen is het **taalniveau** van jongeren die AJO volgen **over het algemeen hoger dan gemiddeld**. Ook zijn jongeren in AJO volgens partners **sterker gemotiveerd** om bij te leren, stappen vooruit te zetten ten opzichte van andere jongeren. Een mogelijke verklaring voor de sterkere motivatie bij AJO-jongeren is dat AJO ‘vrijwillig’ en OKAN-onderwijs ‘verplicht’ is. Motivatie en taalniveau zijn echter criteria waarop de jongeren geselecteerd worden (zie 3.4.2).



4.2.2 Atlas en zijn medewerkers

Over het algemeen is de **algemene werking** van Atlas **weinig transparant** voor externe partners, die verwijzen naar een kluwen van verschillende teams, thema's, aanspreekpunten. Men geeft aan dat het niet evident is zijn/haar weg te vinden binnen de organisatie of op de website. Vaak kent men één of meerdere medewerkers, die men contacteert met de vraag om door te verwijzen naar de juiste persoon.

Het valt op dat het grote merendeel van partners Atlas prijst omwille van zijn **toegankelijke** manier van werken, waarbij nieuwkomers worden ondersteund op verschillende domeinen. Volwassen nieuwkomers kunnen bijvoorbeeld bij begeleiders terecht in hun moedertaal, wat een belangrijke sterkte is volgens de partners.

Daarnaast wijst een externe partner op een knelpunt, namelijk dat Atlas als stadsdienst **niet politiserend** kan werken, in tegenstelling tot autonome organisaties. Dit beperkt het vermogen van individuele medewerkers en van de organisatie als geheel om publiek op tafel te kloppen rond structurele noden of als men het niet eens is met bepaalde richtlijnen. Deze partner verwoordt het als volgt:

“Ze zijn wel gebonden aan beleid, decreten, dat is een zoektocht. Maar ik vind dat ze een heel toegankelijke manier hanteren waarbij mensen snel op weg worden geholpen op verschillende domeinen. Atlas heeft een beetje een neutrale rol, terwijl beleid vaak heel hard is. Ze spelen een goede brugfunctie naar anderen door middel van toeleiding en verwijzing.” - Externe partner

De ‘**neutrale positie**’ van Atlas omschrijven partners zowel als een kracht als een zwakte. Ze stelt hen in staat om een toegankelijke en betrouwbare brugfunctie te vervullen tussen nieuwkomers en het bestaande aanbod. Echter, deze neutraliteit beperkt ook hun vermogen om publiek te streven naar structurele beleidsverandering als een pleitbezorger van de nieuwkomers met wie men werkt.

4.2.2.1 MO-leerkrachten

De cursus maatschappelijke oriëntatie wordt gegeven door MO-leerkrachten die doorheen het schooljaar onderwijzen in het inburgeringstraject voor volwassenen (dat niet in het Nederlands, maar in de moedertaal van de doelgroep doorgaat). Dat betekent dat zij naast het Nederlands ook een vreemde taal machtig zijn. Hoewel dit geen strikte vereiste is vanuit Atlas, hebben de MO-leerkrachten daardoor regelmatig een **migratieachtergrond**. De leerkrachten benoemen dit zelf als een sterkte. Zij waren destijds ook nieuwkomers en hebben zich ondertussen succesvol geïntegreerd: ze geven les over het leven in België in het Nederlands. Op die manier kunnen ze fungeren als **rolmodel** voor de jongeren: ze motiveren hen en geven advies om hun integratieproces goed te laten verlopen.

4.2.2.2 Trajectbegeleiders

Trajectbegeleiders zijn aanwezig tijdens alle activiteiten van AJO – van intake over zomercursus en terugkomdagen tot slotmoment. Zij zijn de constante ten aanzien van de jongeren en ze omschrijven hun rol als die van een ‘**grote zus**’, waarbij verwezen wordt naar een combinatie van begrenzen en ondersteunen. Dit vertaalt zich bijvoorbeeld in zo informeel mogelijk gesprekken aanknopen met de jongere: al wandelend naar een activiteit, op de speelplaats tijdens een pauze, via een WhatsApp bericht, etc. Trajectbegeleiders benadrukken dat jongeren een **gelijkwaardige stem** krijgen in dialoog. De trajectbegeleider toont in zo’n dialoog interesse in de jongere en zijn of haar traject, polst naar eventuele hulpvragen, en zet een aantal extra stappen wanneer er een bepaalde zorg is of wanneer de jongere niemand anders heeft om op terug te vallen. Tegelijk respecteert de trajectbegeleider ook de behoefte van de jongere om op een bepaald moment al dan niet ergens over te praten, zoals de citaten aantonen:

“Ja ik zit daar wel achter als er een zorg is. Maar ik voel ook wel of ik probeer aan te voelen tot waar die jongere mij toelaat. Als die zoiets hebben van ‘Ik heb niks nodig of het gaat nu niet voor mij’, dan respecteer ik dat ook wel.” - Trajectbegeleider

Indien nodig spreken trajectbegeleiders individueel af met de jongeren. In de tijd tussen ontmoetingsmomenten, wanneer de trajectbegeleiders de jongeren niet zien, communiceren ze met de jongeren via sociale media (doorgaans Whatsapp), waarbij dezelfde principes van toepassing zijn. Alle communicatie met de jongeren verloopt overigens in het Nederlands, hetgeen volgens de trajectbegeleiders een extra oefenkans biedt aan de jongeren om de taal te beheersen.

4.2.2.3 Teamcoördinator en teamoverleg

De trajectbegeleiders geven aan dat er binnen AJO een goede samenwerking is tussen de trajectbegeleiders onderling, met de MO-leerkrachten en met de teamcoördinator. Op het maandelijkse teamoverleg van de trajectbegeleiders en coördinator bespreken ze de casussen van AJO en geven ze elkaar feedback over de wijze waarop de casus loopt en opgevolgd wordt. De aanwezigheid van de teamcoördinator op dit overleg wordt belangrijk geacht. Het is onder andere haar taak om de rol van de trajectbegeleiders te helpen afbakenen en grenzen te bewaken in de soms complexe opdracht van de trajectbegeleiders.

“Dat is ook een voordeel dat wij hebben, wij zijn met vier en wij komen samen. En er wordt ook altijd ruimte voorzien om cases te bespreken waar dat wij mee zitten. (...) maar ook [coördinator] is daar een hele sterke speler in. (...) Die is ook heel betrokken, maar dat is ook wel degene die zegt van ‘Mannekes, nu zijn we te ver aan het gaan. Dees gaat niet meer.’” - Trajectbegeleider



4.2.3 Partners

4.2.3.1 Vanuit de Atlas-medewerkers

Vanuit het perspectief van de Atlas-medewerkers stellen we vast er een groot netwerk van interne en externe partners bestaat.

Binnen Atlas werken de trajectbegeleiders goed samen met de dienst 'vrije tijd', die goed zicht heeft op het vrijetijdsaanbod in Antwerpen en de jongeren ondersteunt bij het zoeken naar en inschrijven voor een bepaald aanbod. Zij hebben bovendien een goede kennis van de regels rond kortingen of tegemoetkomingen voor jongeren in bepaalde situaties. Daarnaast is er een goede samenwerking met de dienst 'vervolgtraject'. Deze dienst is beschikbaar voor 'ex-inburgeraars' (i.e. personen die hun inburgeringstraject bij Atlas hebben afgerond) en staat open voor allerlei vragen rond werk, onderwijs, Nederlands leren, etc. Trajectbegeleiders die na afloop van een traject vragen krijgen van jongeren, kunnen hen doorverwijzen naar deze dienst. Deze dienst levert echter eenmalige ondersteuning en biedt geen langdurige ondersteuning meer zoals AJO. Daarnaast is er nog andere dienstverlening ter beschikking, waaronder de infosessies rond het rijbewijs of het THEA-traject (Try Higher Education in Antwerp), waarnaar AJO regelmatig doorverwijst.

Wat betreft **externe partners**, is de samenwerking met de **vervolgschoolcoaches van OKAN** het meest intensief. Deze coaches zetten een vervolgtraject uit voor iedere OKAN-leerling die uitstroomt in functie van het volgende schooljaar. De coaches volgen dit traject op, maar tijdens hun afwezigheid in de zomervakantie is het aan de trajectbegeleider om de jongeren te motiveren voor een goede start in september of om hen te helpen inschrijven in een school wanneer dat nog niet gebeurd is. Dankzij het doorstroomdossier, dat vervolgschoolcoaches aanleveren voor iedere jongere, zijn de trajectbegeleiders in staat om op korte tijd inzicht te krijgen in het traject van elke jongere en de nodige actie te ondernemen. Na afloop van de zomercursus, rapporteert de trajectbegeleider vervolgens de activiteiten en eventuele bijzonderheden van elke jongere aan de vervolgschoolcoach via een feedbackfiche. Enkel indien nodig, nemen beide partijen telefonisch contact op om bijzonderheden te bespreken. In het verdere traject van de jongeren werken de trajectbegeleider en vervolgschoolcoach eerder parallel. AJO investeert in een goede samenwerking met de vervolgschoolcoaches van OKAN via overlegmomenten of de 'doorstroomdag', een infomarkt om hun aanbod en dat van VDAB beter bekend te maken bij de coaches.

In functie van de **algemene werking** van AJO zijn er ook heel wat partners actief. Sommige organisaties zoals VDAB of CVO worden betrokken om hun aanbod voor te stellen tijdens de infomarkt voor jongeren, of verzorgen een sessie tijdens de zomercursus. Andere organisaties zijn eerder algemeen betrokken op de werking, bijvoorbeeld de sociale dienst, ACM, etc. Of Sensoa:

"En zo rond relaties en seksualiteit heb je Sensoa, waarmee dat we wel ja, allee we hebben er al wel input aan gegeven om materiaal te ontwikkelen enerzijds en als er nieuwe medewerkers in het team jongeren beginnen, raad ik ook wel altijd aan om bij hen een vorming te volgen. Ja,

en die weten ook echt wel waarover ze spreken als het dan gaat over relaties en seksualiteit en in een diverse groep.” - Coördinator

Daarnaast hebben de trajectbegeleiders een goed contact met **andere organisaties** zoals City Pirates, Digtotoop, StampMedia, Zomerfabriek, Tejo, CAW of Gemma. Trajectbegeleiders leiden jongeren toe naar deze organisaties in functie van een vrijetijdsaanbod of in functie van concrete ondersteuning zoals het opmaken van een cv, computerlessen of een computer uitleenen, psychologische ondersteuning, etc. Over het algemeen omschrijven de trajectbegeleiders de contacten met deze partners als goed. Volgens de coördinator leidt een eerste goed contact soms tot verdere samenwerking.

“Ik hou ervan als er diensten zijn die dat de dingen makkelijker maken (...) Dat was gewoon zo: ‘we zijn dan open, die kan komen’. Die jongere is gegaan. Die heeft mij een foto gestuurd van ‘kijk, ik heb een laptop’ en dan denk ik ‘wow, heerlijk!’” - Trajectbegeleider

“En door daar als Atlas specifiek in te zetten op die doelgroep en op die kwetsbare doelgroep word je ook wel door andere organisaties dan weer aangesproken op ‘Ah ja, jullie doen daar iets mee, kunnen we samenwerken?’ en zo ontstaan er ook nieuwe projecten en nieuwe samenwerkingen. Dat vind ik wel een hele belangrijke, dat je er niet alleen in blijft als organisatie. Dat je eigenlijk de olievlek uitspreidt en dat het in heel de stad duidelijk is dat het belangrijk is om in te zetten op die doelgroep.” - Coördinator

Tot slot zijn de trajectbegeleiders soms nauwer betrokken bij de **hulpverlening** die rond een jongere staat. Hoewel de trajectbegeleiders geen formele rol als hulpverlener hebben, zijn ze wel nauw betrokken bij de jongeren en worden ze soms uitgenodigd voor een zorgoverleg of een netwerktafel. Of houden ze contact met de betrokken sociaal werker of voogd om de situatie op te volgen.

4.2.3.2 Vanuit de bevraagde externe partners

Uiteraard willen we ook inzicht geven in hoe externe partners zichzelf omschrijven. Een belangrijke disclaimer, is dat de bevraagde externe partners slechts een specifiek deel zijn van het totaal aantal partners waarmee Atlas samenwerkt. In de onderzoeksmethodologie (zie 2.5) gaven we al aan dat we partners hebben bereikt uit de domeinen onderwijs, welzijn, vrije tijd en werk. Alle bevraagde partners beschikken over een aanbod voor jongeren, soms beslaat dit de volledige werking, soms is het jongerenaanbod slechts een deel van de werking. In principe staan alle partners open voor de doelgroep van jonge nieuwkomers, maar niet iedere organisatie bereikt hen momenteel.

Vanuit het perspectief van de bevraagde externe partners horen we vele gelijkenissen met wat de Atlas-medewerkers aangeven, maar zijn er eveneens verschillen. Vooreerst valt het op dat hoewel de partners door Atlas zelf geselecteerd werden, **slechts de helft van de partners het AJO-aanbod kent**. De vervolgschoolcoaches zijn het beste op de hoogte, omdat Atlas-medewerkers effectief naar de OKAN-klassen komen om het aanbod voor te stellen aan de jongeren. Andere partners verwijzen naar de algemene infosessie die Atlas sinds kort geeft aan de externe partners. Nog een andere partner geeft aan dat ze zelf het initiatief nam om Atlas te

contacteren omtrent hun aanbod voor jonge nieuwkomers. Maar zelfs als partners het aanbod kennen, hebben ze weinig zicht op de inhoud van de zomercursus:

“De thema’s waar ze rond werken, dat weet ik eigenlijk niet. Wel dat ze les krijgen en uitstappen doen, effectief de thema’s? Dat weet ik niet.” - Externe partner

Ondanks de inspanningen van Atlas om partners te informeren over het AJO-aanbod, blijkt informatiedoorstroming niet steeds vlot te lopen.

De mate waarin de bevroagde externe partners effectief samenwerken met Atlas, verschilt sterk van partner tot partner. Overeenkomstig met de input van de Atlas-medewerkers, stellen we de meest intensieve samenwerking vast bij de **vervolgsschoolcoaches van de OKAN-scholen**, aangezien zij al betrokken worden in het wervings- en selectieproces bij de OKAN-leerlingen bij AJO en net als de trajectbegeleiders het onderwijstraject van de jongeren blijven opvolgen. De intensiteit van samenwerking fluctueert overheen de tijd, het verloopt in fases:

“Nu [april] is het wat intensiever met de screening. Na de zomercursus krijgen we feedback over de leerlingen die hebben deelgenomen. Dan is er een jaar trajectbegeleiding en daarin wordt er samenwerkt als dat nodig is.” - Externe partner

Verder valt het op dat de samenwerking voornamelijk gebeurt in functie van het **toeleiden of doorverwijzen** van jongeren naar ander aanbod. Enerzijds gebeurt die toeleiding of doorverwijzing vanuit AJO naar het aanbod van partners actief binnen de vrije tijd, zorg en welzijn, werk, vervolgonderwijs, etc. Anderzijds stellen we ook toeleiding vast vanuit externe partners naar AJO of Atlas in het algemeen, bijvoorbeeld vanuit de OKAN-scholen, vanuit een vrijetijdswerking of vanuit een CVO, zoals dit citaat van een onderwijspartner duidelijk maakt:

“In de loop van die jaren hebben we steeds meer contact gezocht met Atlas. In beide richtingen, dus wij naar hen en omgekeerd. Dat om de toeleiding van de jongeren tot bij ons te krijgen. Veelal kwamen ze uit OKAN, en dan waren de vervolgsschoolcoaches ons eerste aanspreekpunt. Maar Atlas deed wel de niveaubepaling van de cursisten. Want wij hebben een ondergrens van niveau opgesteld (...) en we moesten weten of de jongeren het niveau behaald hebben.” - Externe partner

Partners geven echter aan dat ze weinig zicht hebben op welke jongeren effectief doorstromen vanuit AJO. Niet alle partners hebben hieromtrent contact met Atlas.

Een andere belangrijke vorm van samenwerking die tot nog toe weinig aan bod kwam, krijgt vorm binnen **structurele overlegorganen of werkgroepen**, bv. met welzijnspartners of met onderwijspartners. Opzet van de werkgroep met welzijnspartners is om de noden van de doelgroep jonge nieuwkomers te bespreken, te signaleren naar het beleid, praktische afspraken te maken en op termijn acties te ontwikkelen. In de werkgroep met onderwijspartners, worden onder andere de wachtlijsten voor OKAN opgevolgd en is Atlas betrokken bij het ondersteunen van scholen rond oudercommunicatie, Klare Taal, etc.

Een kleine minderheid van de bevroagde partners tot slot kent het aanbod van AJO amper of niet en geeft aan **geen duidelijke samenwerking** te hebben, maar hier wel voor open te staan in de toekomst.

4.3 Interventie (I)

Hierboven werden de activiteiten die deel uitmaken van de interventie al uitvoerig beschreven. In deze paragraaf geven we inzicht in hoe de verschillende actoren de interventie in de praktijk ervaren en wat volgens hen sterktes en drempels zijn in de toegang tot en uitvoering van het aanbod. We gaan achtereenvolgens in op de werving en selectie van de jongeren (4.3.1), de zomercursus (4.3.2), de trajectbegeleiding (4.3.3), de terugkomdagen (4.3.4), en tot slot de testen (4.3.5).

4.3.1 Werving en selectie

Als eerste gaan we in op de werving en selectie. We beschrijven het opzet, gevolgd door de sterktes en drempels die we hierover vernemen van de stakeholders.

4.3.1.1 Opzet

AJO heeft capaciteit om jaarlijks een 70-tal jongeren te laten starten. Het opzet van de selectieprocedure is om jaarlijks vier klassen van achttien jongeren samen te stellen. De jongeren die geselecteerd worden, moeten jongeren zijn die zoveel mogelijk kans hebben om iets aan het traject te hebben. Enerzijds moeten jongeren aantonen dat ze alles op alles gaan zetten om er een geslaagd inburgeringstraject van te maken. Anderzijds moeten de trajectbegeleiders inschatten of het aanbod van AJO zinvol en haalbaar is voor de jongeren. Dat gebeurt tijdens een intakegesprek.

Het opzet van de werving is om het aanbod van AJO bekend te maken bij de beoogde doelgroep (bv. jongeren in OKAN-scholen in Antwerpen) op een wervende manier.

4.3.1.2 Sterktes

Volgens de trajectbegeleiders is hun **persoonlijke aanpak** in de werving en selectie van jongeren de belangrijkste sterkte. De begeleiders gaan persoonlijk langs in de OKAN-scholen om over AJO te vertellen. Ze brengen getuigenissen en beeldmateriaal mee over de zomercursus en kunnen eerste vragen van jongeren beantwoorden. Dit persoonlijk bezoek heeft volgens de trajectbegeleiders het voordeel dat de jongeren informatie uit eerste hand krijgen, in een setting die voor hen vertrouwd en comfortabel is. Bovendien krijgen de trajectbegeleiders al een eerste idee van de motivatie van de jongeren (bv. jongeren die veel vragen stellen), zoals deze trajectbegeleider aangeeft.

“Ja, ik vind dat persoonlijk ook heel goed, want dan zien ze ook uw gezicht eens en dan zien ze van ik ga daar zijn, ik ben één van de trajectbegeleiders. Wat dat voor die jongeren wel belangrijk is.” - Trajectbegeleider

Ook tijdens het intakegesprek wordt deze persoonlijke aanpak gehanteerd en wordt er duidelijk **tijd genomen voor de jongeren**. De trajectbegeleiders zijn zich bewust dat dergelijke

gesprekken stresserend kunnen zijn voor de jongeren of onzekerheden met zich meebrengen. De trajectbegeleiders nemen daarom hun tijd om elke jongere uitgebreid welkom te heten, op zijn gemak te stellen en in dialoog te gaan:

“En daar begint het al vrij simpel, je heet die jongeren echt welkom en je neemt de tijd want die zijn ook gewoon om van het kastje naar de muur gestuurd te worden.” - Trajectbegeleider

De trajectbegeleiders zijn zich ervan bewust dat in hun persoonlijke aanpak ook een gevaar voor te subjectieve beoordeling schuilt. Het **puntensysteem met selectiecriteria** wordt daarom door alle betrokkenen als houvast bij de effectieve selectie gehanteerd. Door extra databronnen in rekening te brengen (bv. doorstroomdossier) en de scores op de criteria in teamverband te bepalen, streeft men naar een zo rechtvaardig mogelijke selectie.

“Wij hanteren die criteria juist om een beetje te kunnen ziften. Want als wij enkel zouden kijken naar de tekst die wij schrijven uit het intakegesprek of bijvoorbeeld de motivatie met de leerkracht of de vervolgschoolcoach, dat is ook niet niet voldoende en misschien ook niet eerlijk.” - Trajectbegeleider

4.3.1.3 Drempels

De belangrijkste drempel die we zowel van uit de Atlas-medewerkers horen als vanuit de externe partners, is het **beperkt aantal plaatsen voor AJO**. Volgens de trajectbegeleiders melden zich 2,5 keer zoveel kandidaten aan voor de intakegesprekken waarvan zo'n 80% na verdere toelichting blijvende interesse toont. Jongeren die de selectie niet halen, komen op een wachtlijst terecht en kunnen nog tot en met de tweede dag van de zomercursus instappen indien er een plek vrijkomt. Voor de grote meerderheid op de wachtlijst is er echter geen aanbod.

De partners zijn zeer enthousiast over AJO – zij spreken over ‘modeltrajecten’ – maar geven eveneens aan dat het aanbod te beperkt is:

“Er zijn 60-70 plekken terwijl zich veel meer jongeren willen aanmelden. Dat is een zalig iets. Het is keigoed dat het er is voor de jongeren, maar het zijn maar zoveel plekken. En dan hebben we het nog niet over BENO, want dat is helemaal te weinig. Dat zijn gouden plekjes.” – Externe partner

“Al die initiatieven zijn heel fijn, maar kunnen we de wachtlijsten ook eens benoemen? Want dat is echt gigantisch en een heel groot probleem voor een grote groep kwetsbare jongeren. Hoe kwetsbaarder de jongere, hoe moeilijker om iets te vinden.” - Externe partner

Partners spreken over ‘the happy few’, die wel toegang hebben tot het aanbod. Onder de partners heerst er bovendien consensus dat door **de schaarste** de meer kwetsbare profielen uit de boot lijken te vallen.

Er blijken verschillende **bewuste en onbewuste drempels in de wervings- en selectieprocedure** ingebouwd te zijn, die door de begeleiders en/of partners worden aangehaald.

A. Wettelijke bepalingen

Vooreerst is Atlas gebonden aan regelgeving. Zo is het **beschikken over een verblijfskaart** noodzakelijk om deel te nemen, waardoor bijvoorbeeld asielzoekers worden uitgesloten. Hier wordt volgens de trajectbegeleiders nog meer dan vroeger, strikt op toegezien. Zowel begeleiders als externe partners betreuren deze verplichting, waardoor de meest kwetsbare profielen worden uitgesloten van deelname.

“Wat ik moeilijk vind omdat dat heel vaak, degenen met een oranje kaart zijn de zwakste profielen. Niet begeleide minderjarige vluchtelingen of in asielcentra, geen netwerk. Degenen die in mijn ogen juist meer trajectbegeleiding nodig hebben.” - Trajectbegeleider

“Je mag ook geen asielzoeker zijn, ook geen oranje kaart hebben, ... Er zijn wel veel voorwaarden en dus drempels om deel te nemen aan het aanbod. Heel veel jongeren vallen uit de boot.” - Trajectbegeleider

Door de grote complexiteit van integratie en inburgering en de verandering in regelgeving, valt het op dat verschillende actoren niet steeds over de juiste actuele informatie beschikken, waardoor er veel verwarring is op het bredere terrein, maar ook met betrekking tot het AJO-traject. Zo werd bijvoorbeeld duidelijk dat een trajectbegeleider de **vooronderstelling** had dat ze jongeren moest selecteren die zullen slagen voor de testen, vanuit het verkeerd idee dat de financiering van de trajecten hiervan afhangt. Dit is echter niet het geval: de financiering gebeurt op basis van de ondertekende inburgeringscontracten en niet op basis van de uitkomsten van de trajecten.

“En sinds dat dat [het MO-examen] het geval is, voel je bij ons intern enorm dat de druk hoog ligt om als we een selectie maken met jongeren, dat we iemand kiezen die er ook wel door kan geraken. Dat we ook wel op het einde van het traject uiteindelijk een inburgeringsattest kunnen afleveren. (...) Dus de lager geschoolde profielen, die beginnen er wel stilletjes aan uit te vallen. (...) Vroeger namen we die wel mee, ook al konden die de uitleg niet volgen (...). Maar die maakten wel vrienden. Die hadden iets te doen buiten dan gewoon thuiszitten.” - Trajectbegeleider

De vraag rijst in hoeverre deze vooronderstelling heeft meegespeeld in de selectie ten koste van meer kwetsbare profielen.

B. Selectieve werving

De werving van jongeren gebeurt **voornamelijk in OKAN-scholen** in en rond Antwerpen. Jongeren die niet in OKAN zitten, bijvoorbeeld omdat ze net zijn doorgestroomd omdat ze meerderjarig zijn, vallen zo uit de boot.

“En dan degenen die ouder zijn, die vallen ook uit de boot. Of degenen die dat dan juist OKAN hebben gerateerd omdat ze juist in het jaar achttien worden. Daar zeggen ze van ‘ja, die kunnen al in een CVO instappen’. Maar sinds vorig jaar zijn wij ook wel in Encora geweest om daar de zomercursus te promoten en dan zijn daar ook wel jongeren uitgekomen.” - Trajectbegeleider



Sinds vorig jaar maken ze de zomercursus echter ook bekend binnen CVO Encora, wat al extra kandidaten opleverde

C. Selectiecriteria

We identificeren ook een aantal drempels gelinkt aan de selectiecriteria. Aangezien het AJO-aanbod een groot engagement vraagt van jongeren, is **motivatie** een belangrijk selectie criterium. Tegelijkertijd vallen hierdoor jongeren uit de boot die op het eerste zicht weinig gemotiveerd lijken.

Voor het **taalcriterium** geldt een gelijkaardige redenering. Jongeren die de taal nog niet genoeg kennen, hebben net het meeste baat bij oefenkansen Nederlands, maar worden niet geselecteerd omdat het aanbod onvoldoende aansluit op hun niveau. Deze partner verwoordt het als volgt:

“Ook omdat ze werken met taalprofielen. Eigenlijk zouden de zwakkeren meer opvulling van hun vakantie moeten hebben, qua ondersteuning Nederlands, want op dat moment hebben ze vaak nog niet het netwerk om buiten hun gezin nog met andere mensen Nederlands te spreken.” - Externe partner

Vanuit de MO-leerkrachten horen we echter een ander geluid, namelijk dat er soms te flexibel wordt omgesprongen met het taalcriterium (omdat bijvoorbeeld het criterium ‘kwetsbaarheid’ meer doorweegt) waardoor sommige deelnemers van AJO onvoldoende kunnen volgen tijdens de zomercursus of het MO-examen onvoldoende begrijpen omdat hun leesvaardigheden onvoldoende zijn:

“En als zij merken van OK die jongere is heel kwetsbaar, maar Nederlands is niet voldoende, dan geven zij denk ik voorrang aan kwetsbaarheid en dan nemen zij hen in het traject. Dat snap ik heel goed. Ja, maar die jongere moet ook wel iets kunnen vertellen en zeggen”. - MO-leerkracht

Het evenwicht tussen enerzijds kwetsbare profielen toelaten en anderzijds voldoende taalbeheersing, blijkt fragiel. Over het criterium ‘**kwetsbaarheid**’ horen we nog een aantal andere geluiden van externe partners. Zo kunnen jongeren met een zwakker profiel die geen vervolgonderwijs zullen volgen, soms terecht bij BENO. Dit traject mag echter niet gecombineerd worden met MO Zomer, terwijl deze jongeren volgens de partners net sterk gebaat zijn met een zinvolle tijdsbesteding tijdens de zomer. Tegelijkertijd erkennen de partners wel dat Atlas zijn uiterste best doet om een eerlijke selectie te maken, waarbij ook naar de factor kwetsbaarheid wordt gekeken:

“En als er dan nog veel kandidaten zijn, wordt er ook wel gekeken naar kwetsbaarheid. Als de leerlingen al een groot netwerk hebben, dan gaat men ervan uit dat zij hun weg wel vinden. Als ze dat niet hebben, dan is die MO zomer wel belangrijk omdat ze zo specifiek werken met jongeren wat hun rechten zijn in het onderwijs, ... dat die focus daar heel hard op ligt. Ik ben dus helemaal akkoord met de criteria, ze hebben al sterk moeten vechten om dit te kunnen behouden, dus ik vrees dat er geen marge is om het uit te breiden.” - Externe partner

D. Selectieprocedure

Een aantal drempels heeft betrekking op de selectieprocedure. Onderwijspartners geven aan dat OKAN-scholen vaak zelf al een **eerste voorselectie** maken van leerlingen, van wie ze denken dat zij gebaat zijn met AJO. Deze leerlingen laten ze deelnemen aan de infosessie die Atlas op school geeft. Dit wordt beaamd door de trajectbegeleiders. Volgens hen kijken de OKAN-leerkrachten hiervoor naast objectieve criteria zoals leeftijd, verblijf of beschikbaarheid, ook naar subjectieve criteria zoals motivatie en kwetsbaarheid.

“En daar vragen wij ook hé, wie geïnteresseerd is, die OKAN leerkrachten die nemen dat ook op. Dus daar is al een soort van preselectie ook wel. En zij kennen die jongeren ook al een jaar, dus zij weten ook beter van ‘oké wie heeft er echt baat bij of wie is er echt gemotiveerd om het te doen?’” - Trajectbegeleider

Hoewel die voorselectie de trajectbegeleiders kan helpen, worden sommige jongeren hierdoor potentieel uitgesloten. Leerkrachten zijn bijvoorbeeld niet altijd op de hoogte van de situatie van jongeren of kunnen hun eigen voorkeuren laten meespelen bij de voorselectie.

Nog een drempel die partners aanhalen, is dat de procedure bestaat uit **verschillende fasen**. Na de infosessie, moeten kandiderende jongeren op een andere dag bij Atlas een intakegesprek doen, waarbij ook een niveaubepaling Nederlands wordt gedaan en indien nodig een COVAAR-test (cognitieve vaardigheidentest). Wanneer jongeren tijdens één van deze momenten niet aanwezig zijn, vallen ze op dat moment vaak uit. Hier en daar worden wel nog extra afspraken ingepland voor jongeren. Trajectbegeleiders geven aan dat sommige jongeren deze procedure stresserend en vermoeiend vinden. Partners geven aan dat jongeren het ervaren als iets waarvoor ze echt moeten solliciteren.

Hoewel de persoonlijke aanpak tijdens het **intakegesprek** als sterkte wordt benoemd, blijft het tegelijkertijd hoogdrempelig aanvoelen voor jongeren. De trajectbegeleiders zijn zich ervan bewust dat de resultaten van het gesprek en de testen een momentopname zijn:

“Die test, dat is een momentopname. (...) Nu meer dan vroeger wordt daar rekening mee gehouden. Vroeger gingen wij ervan uit van: die doen een test, voilà, we baseren ons daarop en we gaan voort. (...) Ja, maar dat was zoiets waar ik wel aan moest denken van oké, dat is elk jaar opnieuw een kritiek punt.” - Trajectbegeleider

Men is zich ervan bewust dat jongeren vermoeid zijn na een hele dag intake en testen of stress ervaren tijdens de intake, waardoor ze hun volle potentieel en motivatie onvoldoende kunnen tonen. Om hieraan tegemoet te komen, hebben jongeren de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon (vaak de vervolgschoolcoach) mee te nemen tijdens de intake. Jongeren die op dat moment geen persoon naast hun hebben, zijn hierdoor mogelijk in het nadeel omdat bepaalde kwetsbaarheden bv. niet gecapteerd kunnen worden, zoals deze trajectbegeleider aangeeft:

“Soms komen de vervolgschoolcoaches van die jongeren mee en die zijn daar heel uitgebreid over (...) Maar soms is er geen vervolgschoolcoach bij en is dat een leerkracht die dat toevallig kan meekomen, die zegt ja, ik ken die jongere eigenlijk niet (...) dan kan het zijn dat die ook een kei kwetsbare situatie hebben en dan missen we die ook.” - Trajectbegeleider

Dit wordt bevestigd door vervolgschoolcoaches die aangeven dat sommige resultaten van jongeren in tegenspraak zijn met hoe zij de jongeren kennen en inschatten. In de mate van het mogelijke, houden de trajectbegeleiders hier wel rekening mee.

Twee trajectbegeleiders benoemen de **selectiemethode** op basis van het puntensysteem een goede houvast voor een rechtvaardige selectie (zie 4.3.1.2). Toch is er ook bij de selectiemethode ruimte voor verbetering volgens een andere trajectbegeleider. Zo is het niet duidelijk hoe (uitgebreid) de trajectbegeleiders notities nemen van de intakegesprekken. Gezien het grote aantal gesprekken dat de begeleiders voeren op een dag, is het noodzakelijk dat belangrijke informatie over de jongere goed genoteerd wordt. Alleen zo kunnen de trajectbegeleiders een correcte score toekennen aan de jongere in kwestie.

“Ja, maar dat is ook wel altijd een beetje een spannend moment tussen ons vier. Want je wilt, ja, dat is een belangrijk moment he, je wilt zeker zijn dat je dat je de juiste jongeren selecteert. En we hebben allemaal een beetje een andere manier van aanpak. Als er dan juist, ‘ah dat was een goede, maar ik ben vergeten op te schrijven’ of ‘oh in die Excel!’ En dat is altijd al wel een beetje een chaotisch moment. Dus is er ruimte voor verbetering? Ik denk het wel.” - Trajectbegeleider

De selectiecriteria hebben de schijn van objectiviteit, maar laten nog veel ruimte voor interpretatie.

4.3.2 Zomercursus

Met ‘zomercursus’ bedoelen we het aanbod maatschappelijk oriëntatie en de bijhorende activiteiten die plaatsvinden tijdens de maand juli. We gaan achtereenvolgens in op het opzet, de appreciatie door de jongeren, de sterktes en de drempels.

4.3.2.1 Opzet

De zomercursus beoogt een positieve bijdrage te leveren aan het integratieproces van jonge nieuwkomers. De Atlas-medewerkers zijn het erover eens dat integreren in een nieuwe samenleving een levenslang proces is. De doelstellingen van de zomercursus worden daarom onderverdeeld in doelen op korte en langere termijn. Hieronder geven we in tabel 4 een overzicht van de opgesomde doelstellingen door de Atlas-medewerkers.

Tabel 4: Doelstellingen van de zomercursus volgens Atlas-medewerkers

Doelstellingen op korte termijn	Doelstellingen op langere termijn
• Een zinvolle en leuke dagbesteding tijdens de zomervakantie; • Nederlands oefenen; • Vrienden maken;	• Een doel vinden in het leven om naartoe te streven (bv. een ‘droomjob’); • Talenten ontdekken of verder ontwikkelen via onderwijs, werk of een vrijetijdsbesteding;

• Toeleiding naar vrijetijdsaanbod en andere organisaties (~zelfredzaamheid verhogen); • Een warme welkom krijgen in België, zich ergens thuis voelen; • Een goede start maken op school in september; • Starten met een studentenjob of vrijwilligerswerk; • Gerichte ondersteuning bij crisissituaties (bv. dakloosheid of familieconflict).	• Leren samenleven in een multiculturele samenleving; • Normen en waarden van de Belgische cultuur begrijpen en respecteren; • Kritisch leren reflecteren; • Mentale en fysieke gezondheid verbeteren en/of borgen.
--	---

Een trajectbegeleider omschrijft haar opzet als volgt:

“Daarnaast wil ik vooral ook – dat is ook mijn hoofdtak – hen helpen te integreren in de maatschappij. Weten wat kan, wat kan niet hier binnen de Belgische samenleving. Ge moogt bijvoorbeeld principieel vanuit uw eigen tegen een homohuwelijk zijn. Dat is uw volste recht. Maar hier in België gaan we die mensen respecteren. Gaan we homohuwelijken respecteren.” - Trajectbegeleider

Doelen worden aangepast naargelang de jongere en diens mogelijke noden. Eigen aan de doelgroep van AJO is namelijk hun hoge score op het criterium ‘kwetsbaarheid’, maar de invulling hiervan is divers. Voor sommigen betekent die kwetsbaarheid dat er eerst aan bepaalde basisbehoeften voldaan moet worden (bv. een veilige thuissituatie creëren), vooraleer ze (mentale) ruimte hebben om zich persoonlijk te ontwikkelen en ten volle te investeren in een schoolloopbaan of een traject naar werk bijvoorbeeld.

4.3.2.2 Wat vinden de jongeren?

De jongeren werden na afloop van de zomercursus grondig bevraagd over hun ervaringen. Op basis van hun bevindingen maken we een onderscheid tussen de lessen MO, de activiteiten en het kamp.

Wat betreft de **lessen MO** die ze volgden, tonen de jongeren globaal gezien interesse in alle behandelde onderwerpen. Een bijzondere interesse gaat echter naar de lessen over verblijfspapieren, werk en onderwijs, thema’s die een prominente rol spelen in hun dagelijks leven. Ook de lessen over politiek en waarden en normen vonden ze relevant, vaak is dit voor hen nieuwe informatie.

“En ook veel informatie die je kan niet op andere plaatsen vinden. Zo ja, bijvoorbeeld hebben we geleerd hoe je een verblijfsdocument kan aanvragen. Dat was echt interessant, dat was leerrijk en belangrijk.” - Jongere

Over sommige onderwerpen kunnen de jongeren minder navertellen. De lessen over belastingen, sociale zekerheid en duurzaamheid bestempelen ze veelal als ingewikkeld. Het gaat over complexe informatie, gerelateerd aan een samenlevingsmodel wat voor hen onbekend is.

“Dat lessen over belastingen en RSZ vond ik moeilijk, ik vond dat niet duidelijk. Ik werk en dan word ik belast. Als ik naar de dokter ga, dan krijg ik geld ofzo? Maar ik begreep het eigenlijk niet.”
- Jongere

“Deze lessen [over consumptie en duurzaamheid en RSZ en belastingen], begreep ik niet zo goed. Dan kon ik mij niet zo goed concentreren. Ik begreep niet wat de leerkracht wilde zeggen.”
- Jongere

“De les over de belastingen en zo vond ik moeilijk. Want ik begreep niet hoe ik dat moet doen. Het is nieuw voor mij.” - Jongere

Andere onderwerpen, zoals seksualiteit en gezondheid, vinden sommige jongeren minder nuttig of wenselijk. Ze geven aan dat ze deze onderwerpen reeds op school behandelden. Anderen geven aan zich **niet comfortabel** te voelen in een les over het thema seksualiteit.

“Les over seksuele voorlichting vond ik niet nodig. Ik heb dit heel veel, misschien 3 of 4 keer al dezelfde dingen gezien in OKAN-klas. Misschien wij hadden dat niet nodig”. - Jongere

“De les die gaat over de seksualiteit vond ik niet belangrijk. Alles kunnen weten wat ik doe met mijn partner, dat hoeft niet. Alles weten en ik voel me als in mijn cultuur we dat niet kunnen zeggen in het openbaar. Maar de andere lessen waren helemaal goed.” - Jongere

Tijdens de zomercursus worden lesmomenten in een klaslokaal afgewisseld met **activiteiten**, zoals gaan sporten in het park, op uitstap naar het federaal parlement in Brussel of een interactief stadsspel. Deze activiteiten laten een grote indruk na op de jongeren, die hieraan de meeste herinneringen overhouden.

“En het bezoek van het Brussels parlement, dat zal ik mij ook altijd herinneren. En de stadswandeling in Brussel, dat was heel leuk met onze vrienden, samen de opdrachten oplossen”. - Jongere

“[Wat blijft je het meeste bij?] De activiteiten en het kamp, naar het zwembad gaan, dansen, sporten, enzo.” - Jongere

De jongeren zijn enthousiast over de activiteiten omdat het hen de gelegenheid geeft om samen te zijn en samen te werken met de andere cursisten. Het biedt afwisseling van de theoretische lessen en de kans om **actief bezig** te zijn. De uitstappen zorgen er bovendien voor dat ze **nieuwe plaatsen leren kennen** en dingen doen die ze nooit eerder deden zoals een parlement bezoeken of gaan zwemmen.

“Het meest interessant vond ik het stadsspel, samen met vrienden wandelen en foto's maken.” - Jongere

“Het kamp was echt leuk en het federaal parlement in Brussel. Ik was daar nog nooit geweest, ook in Afghanistan niet. Daar was een man die vertelde alles over het federaal parlement. Dat was echt leuk en een mooie plaats.” - Jongere

“Het kamp was heel leuk en zwemmen ook. Dat was mijn 2e keer in een zwembad. Ook het sporten was heel leuk. We hebben yoga gedaan op het kamp en dat was ook heel leuk.” - Jongere

Na afloop van de drie cursusweken gaan alle deelnemers samen drie dagen **op kamp**. Deze 3-daagse wordt enthousiast beschreven door de respondenten, vooral omwille van het gevoel

van **verbondenheid en samenhang** dat ze ervoeren. Ze hebben er vriendschappen kunnen opbouwen. Het kamp gaf hen ook de gelegenheid om, naast hun eigen klasgroep, de cursisten uit andere klassen beter te leren kennen. Ook hier geven de jongeren aan dat ze graag buiten zijn, met hun vrienden willen optrekken en actief bezig zijn.

“Ja, we hebben zo elkaar beter kennen enzo, want normaal zitten wij zo in de klas en onze vrienden zijn misschien in een andere klas, maar op kamp we waren zo allemaal samen dus dat was echt zo oké, nu hebben we echt tijd om elkaar te kennen enzo en ook de leraren. Dat was echt cool.” - Jongere

Ik vond ook het kamp, 3 dagen, heel leuk. Ik vond dat 3 dagen heel kort was, het ging zo snel. Op het kamp konden we ook tijd doorbrengen met de andere cursisten en samen activiteiten gedaan. Het was leuk om met andere mensen te werken. Ik heb veel nieuwe mensen op kamp leren kennen. De eerste 3 weken was ik meestal alleen met mijn klasgenoten, maar op kamp had je andere kamer- en groepsgenoten.” - Jongere

Voor sommige jongeren mocht het kamp duidelijk langer duren.

4.3.2.3 Sterktes

Op basis van de ervaringen van de jongeren, kunnen we vaststellen dat de zomercursus positief wordt geëvalueerd. Ook de Atlas-medewerkers en de externe partners zijn over het algemeen zeer tevreden over de zomercursus. De belangrijkste sterktes die benoemd worden hebben betrekking op de inhoud van de cursus, de omkadering en het algemeen opzet.

A. De inhoud van de zomercursus

De Atlas-medewerkers zijn ervan overtuigd dat de zomercursus **op maat is van de jongeren**. Zowel de inhoudelijke thema's, die formeel vastgelegd worden door de Vlaamse Overheid, alsook de activiteiten en kennismaking met andere organisaties en diensten zijn volgens hen zinvol. Omdat het inburgeringstraject zo specifiek focust op de transitieleeftijd, kunnen de Atlas-medewerkers de **informatie toespitsen op de leefwereld van jongeren** en de concrete noden die jongeren hebben op verschillende levensdomeinen. Ze nodigen sprekers of ex-inburgeraars uit om de jongeren te inspireren. Omdat dit zo belangrijk is voor de jongeren, ligt er een groot zwaartepunt bij het thema onderwijs (bezoek aan Thomas More, bezoek aan de dienst 'vervolgtraject' van Atlas) in vergelijking met het inburgeringstraject voor volwassenen. Een ander voorbeeld is dat in de les rond werk ook **studentenwerk** aan bod komt.

“Wat belangrijk is, ik denk dat ze sowieso heel veel nuttige informatie leren die ze niet zouden hebben als ze de cursus niet volgen. Ik denk echt dat dat hen kan helpen met hier verder te gaan. Alles rond mutualiteit, ziekenzorg, de plek waar ze gratis naar een huisdokter kunnen gaan, gratis naar een psycholoog kunnen gaan, of ze een huis kunnen huren.” - Trajectbegeleider

“Er wordt vooral gefocust op wat de kinderen of de jongeren nodig hebben, nu of hier of later. Ja, vooral bij het onderwijs he, hogeschool, welke richtingen we kunnen volgen.” - MO-leerkracht

Wat betreft de partners valt het op dat de inhoud van de zomercursus voor velen onbekend is. Partners die wel zicht hebben op de inhoud van de cursus, vinden het eveneens een sterkte

dat het op maat is van adolescenten. Veel aanbod is namelijk gericht op een jongere doelgroep. Het is dus goed dat deze leeftijdsgroep ook een adequaat aanbod krijgt naargelang hun noden:

“Het is op maat van jongeren, ook wel wat luchtiger. Je zit niet de hele tijd op een stoel. Er zijn ook activiteiten, ontspanning in de vrije tijd. Ik ben ook al eens naar de diploma-uitreiking geweest op het einde. Het wordt zowat officieel gemaakt, wat wel leuk is.” - Externe partner

Volgens deze partner ligt de sterkte op de combinatie tussen formeel en informeel leren. Ook de Atlas-medewerkers benoemen dit als een sterkte, waarbij ze voornamelijk duiden op de **afwisseling van de lessen met activiteiten**. De meeste lesdagen zijn opgebouwd uit een les in de klas en een activiteit. De Atlas-medewerkers geven drie redenen waarom dit een sterkte is. Ten eerste staan de activiteiten toe om het geleerde in de klas om te zetten in de praktijk. Deze **ervaringsgerichte manier van leren** kan het begrijpen en onthouden van nieuwe kennis bevorderen. Zo volgen de jongeren bijvoorbeeld na de les over politiek een gegidste rondleiding in het federaal parlement in Brussel. Ten tweede bieden de activiteiten een opportuniteit voor jongeren, MO-leerkrachten en trajectbegeleiders om elkaar verder te leren kennen. Deze informele momenten bieden ruimte voor de Atlas-medewerkers om een **vinger aan de pols** te houden bij de jongeren over hoe het met hen gaat en met welke hulpvragen of noden zij zitten (waar tijdens de lessen weinig tijd voor is). Ten derde zijn de activiteiten een welgekomen afwisseling met de eerder theoretische lessen en daardoor een belangrijke **motivatie voor jongeren om actief te blijven deelnemen** aan de volledige zomercursus. Hoewel er inspanningen worden geleverd om de lessen zo interactief mogelijk te maken, blijft dit voor jongeren toch soms droge materie. Een MO-leerkracht verwoordt het belang van afwisseling voor jongeren:

“Bij de volwassenen hoef jij geen activiteiten in te plannen of in de les meer dynamiek. Want aan volwassenen kan je gewoon lesgeven. Zij kunnen stilzitten, concentreren. Maar de jongeren niet. Ze hebben energie, zij willen bewegen, zij willen in gesprek gaan.” - MO-leerkracht

Hieruit blijkt opnieuw dat jongeren een andere aanpak vergen dan volwassenen.

Zoals al duidelijk bleek uit de ervaringen van de jongeren (zie 4.3.2.2), is tot slot de **kampformule** een belangrijke succesfactor. Ook de externe partners halen dit aan, omdat ze hierover positieve verhalen horen van de jongeren (al zijn er ook jongeren die dit minder leuk vinden).

De Atlas-medewerkers bevestigen dit. De sterkte ligt volgens hen in het gegeven dat dit voor veel jongeren een eerste ervaring met ‘vakantie’ is. Het geeft hun de ruimte om samen plezier te maken, zich te ontspannen, maar vooral ook om weer even ‘jong’ te mogen zijn. Want in hun dagelijks leven zijn ze vaak belast met grote verantwoordelijkheden en zorgen, zoals dit citaat duidelijk maakt:

“Voor veel gasten is dat de eerste keer dat ze zoiets vakantieachtig doen. Dus dat ook. Zo kind kunnen zijn en even niet bezig zijn met zotte papierwerken, waar dat wij op ons 18 zelfs nog niet van wisten dat dat bestond.” - Trajectbegeleider

Na hun aankomst in België, een vreemd land, voelen vele jongeren zich op kamp terug deel van een groep volgens de medewerkers:



“Efkes buiten, weg uit Antwerpen, maar ook zorgen voor een sterker groepsgevoel. Die verbinding dat ze voelen dat ze ergens thuis kunnen horen. In een nieuwe groep, in een nieuwe omgeving. Nieuw leven.” - Trajectbegeleider

Deze intense groepservaring bevordert de contacten tussen de jongeren onderling en met de trajectbegeleiders, wat een goede basis vormt om elkaar ook na afloop van de zomercursus op te zoeken en ondersteuning te vragen wanneer nodig.

B. Omkadering van de jongeren

De omkadering tijdens de zomercursus door zowel trajectbegeleiders als MO-leerkrachten geeft ruimte om **in te spelen op individuele noden van jongeren**.

De **trajectbegeleider** neemt ter voorbereiding van de cursus het doorstroomdossier van elke jongere door, waardoor de trajectbegeleider rekening kan houden met specifieke behoeften van jongeren vanuit een zorgende houding:

“Ik wil vooral weten wat voor vlees heb ik in de kuip? Wat is hun achtergrond? Zijn er thuis kritieke zaken? En een beetje profielschets he: dat is iemand met aandachtsproblemen? Oké, efkes denken, waar gaan we die zetten?” - Trajectbegeleider

Indien nodig wordt bepaalde informatie ook met de MO-leerkracht gedeeld. Een concreet voorbeeld betreft de briefing over een jongere die slachtoffer was van seksueel misbruik, waarmee de MO-leerkracht vervolgens rekening hield tijdens de les over seksualiteit.

“Ja, een gedeeld beroepsgeheim. Ja, ik zeg het. Ik probeer geen details te bespreken, maar bijvoorbeeld dit jaar hadden we iemand in de klas die seksueel misbruikt werd. Dan weet ik tijdens de les seksualiteit en relaties van: Oké, we moeten hier aandachtig zijn, want er is iemand waarvoor dat gevoelig kan zijn. En ik ben heel alert en ik hou dat mee in het oog.” - Trajectbegeleider

Niet alleen tijdens de voorbereiding van de zomercursus, maar ook in de lessen kan de trajectbegeleider differentiëren. Bijvoorbeeld jongeren die tijdens de les niet goed kunnen volgen krijgen extra aandacht. Of jongeren worden geobserveerd om individuele noden of mogelijke hulpvragen te capteren, zoals hieronder duidelijk wordt:

“(…) En zien wij ook van tiens jongen die slaapt altijd tijdens de les? (...) Is dat gewoon puberaal gedrag gewoon van geen zin willen hebben, hoofdje laten hangen? Of heeft die een slechte thuissituatie? Kan die 's nachts niet slapen? Slaapt die op de grond? We proberen dat zo allemaal te observeren en te zien van hoe gaat het echt met onze jongeren? - Trajectbegeleider

De **MO-leerkracht** maakt op zijn/haar beurt ruimte tijdens de les om culturele verschillen bespreekbaar te maken. Jongeren worden uitgenodigd om met elkaar in discussie te gaan en hun ervaringen uit hun land van herkomst te delen omtrent een bepaald thema (zoals politiek of gezondheid). Deze cultuursensitieve manier van lesgeven draagt niet alleen bij aan interessante discussies, maar zorgt er ook voor dat jongeren zich gehoord voelen en leren omgaan met andere referentiekaders, met diversiteit.



“[De MO-leerkracht] had een les rond zelfzorg gegeven en ik heb die toen bijgewoond in mijn klas. (...). Echt ook op niveau van jongeren, rekening houden met die culturele achtergrond en ook om te zien hoe hard dat die jongeren daar ook wel actief aan deelnamen.” - Trajectbegeleider

Tot slot haalt een MO-leerkracht aan dat zij een soort van **rolmodel** kunnen zijn voor jongeren omdat ze zelf een migratieachtergrond hebben en het proces van integratie hebben doorlopen. Ze zijn ervan overtuigd dat ze jongeren kunnen adviseren en inspireren om hun integratieproces goed aan te pakken. Dit zegt een MO-leerkracht:

“Ik ben zelf ook hier minderjarig geweest, allee toen ik hier aankwam was ik bijna 18. En ik heb in de mate van mogelijkheid heel veel ook bereikt, dus ik dacht, waarom niet? (...) En ik kan een rolmodel zijn voor hen en hun ook beter begeleiden van ik heb die fout gemaakt, maak die fout niet. Of dit had ik beter moeten doen. In mijn tijd had ik niet dat besef, nu heb ik dat wel.” - MO-leerkracht

C. Algemeen opzet

Heel wat sterktes hebben te maken met het algemeen opzet van de cursus.

Een eerste belangrijke sterkte is dat de zomercursus zorgt voor een **zinvolle tijdsbesteding tijdens de zomer**. Dit horen we van de jongeren, medewerkers én partners. Voor partners is de zomercursus een betekenisvol en gestructureerd aanbod voor jongeren om de zomer te **overbruggen**. Door in de hele maand juli een aantal dagen per week deel te nemen aan het aanbod, kent hun onderwijstraject een zekere **continuerend** en blijven ze in de mogelijkheid om Nederlands te oefenen:

“De gelegenheid om verder Nederlands te spreken, dat is goed. MO Zomer, dat is ook een verderzetting, soms herhaling [van wat ze leren in OKAN], maar er kan niet genoeg herhaling zijn. Dus ik denk dat dat goed is. Ze moeten niet van 0 beginnen. Ze kunnen verder bouwen op wat er al is.” - Externe partner

Jongeren halen dan wel aan dat MO-lessen soms herhaling zijn van wat ze in OKAN reeds leerden. Volgens de partners is dit juist goed, omdat ze hierop kunnen voortbouwen.

Atlas-medewerkers halen gelijkaardige motieven aan. De zomer overbruggen is voor heel wat jonge nieuwkomers niet evident. Vaak hebben deze jongeren geen (bv. niet-begeleide minderjarigen) of slechts een klein netwerk van eigen familie en trekken ze zich daar terug. Soms wordt verwacht vanuit de familie om bijvoorbeeld bij te dragen aan het huishouden of om zorgtaken voor familieleden op zich te nemen. Daardoor krijgen de jongeren weinig kansen om de Nederlandse taal te oefenen. Opstarten in een Nederlandstalige opleiding of traject naar werk in september wordt daardoor uitdagend. Daarnaast leidt het afwezige of beperkte netwerk tot een even beperkt aanbod aan activiteiten tijdens de zomer. Dankzij de zomercursus krijgen deze jongeren toch een zinvolle dagbesteding aangeboden. De zomercursus helpt om jonge nieuwkomers hun focus op school te behouden tijdens de zomer, hen op het rechte pad te houden en het vervolgtraject op te volgen:

“En dan ook tijdens de zomervakantie, zodat de jongeren daaraan kunnen deelnemen en dat die dan ook is tijdens de zomervakantie hun Nederlands extra kunnen onderhouden en oefenen

en netwerk kunnen uitbreiden, een zinvolle dagbesteding hebben in de vakantie.” - Trajectbegeleider

“Ik geloof dat de cursus ooit is opgestart geweest om uitval zowat tegen te gaan na OKAN in scholen. Er zaten twee maanden tussen. In die twee maanden krijgen de jongeren heel veel informatie binnen. Die leven van dag tot dag vaak. En dan ja, beginnen ze misschien te werken in het zwart of iets niet zo heel duurzaam. Terwijl dat er dan vervolgschoolcoaches hen geholpen hebben om een traject uit te stippelen. Dus ik geloof dat onze cursus daar ooit een stukske voor mee is opgestart geweest om die focus te houden tijdens de zomermaanden.” - Trajectbegeleider

Tot slot halen partners aan dat AJO langer duurt dan andere zomerscholen, wat het interessant maakt voor partners om jongeren hiernaar toe te leiden. Want vele partners zijn op zoek naar een zinvolle tijdsbesteding voor de jongeren tijdens de zomer, wetende dat jongeren anders gewoon thuis zitten:

“Deze MO Zomer duurt een maand, wat toch een stuk langer is dan de andere zomerscholen. Dus dat is toch al de helft van de zomervakantie dat ze kunnen bezig zijn. Want iedereen is echt wel bezig om die zomervakantie goed te kunnen invullen.” - Externe partner

Ten derde vinden zowel Atlas-medewerkers als externe partners het zeer belangrijk dat de cursus **gratis** is. Hoewel dit de nodige organisatorische uitdagingen met zich meebrengt, benadrukt de coördinator dat Atlas hier zeer bewust voor kiest. De kosteloosheid van de cursus is een belangrijke randvoorwaarde voor jongeren om effectief te kunnen deelnemen. Het haalt een potentiële drempel weg voor jongeren die het financieel niet breed hebben.

Ten tweede blijkt het een belangrijke sterkte – die onrechtstreeks al duidelijk werd – dat de zomercursus een **groepsaanbod van leeftijdsgenoten** betreft. Hierdoor ontmoeten jongeren andere leeftijdsgenoten, iets waarvan ze zelf aangeven naar op zoek te zijn. De Atlas-medewerkers halen aan dat de cursus doorbrengen met leeftijdsgenoten ervoor zorgt dat de lessen effectief op maat van jongeren gegeven kunnen worden, relevant zijn voor de doelgroep en dus een potentieel grotere impact hebben. Ook is het laagdrempeliger om met leeftijdsgenoten les te krijgen over bepaalde thema's zoals seksualiteit. Jongeren worden zo aangemoedigd om hun vragen te stellen of met elkaar in interactie te gaan over een onderwerp binnen een psychologisch veilige context, zoals de coördinator aangeeft:

“Als je als achttienjarige in een cursus MO zit, groep Pashtou, met dan een hoop andere oude Afghanen of met uw moeder zelfs. Ja, hoe ga jij eerlijk durven vragen van ‘ja, hoe zit dat hier met relaties en seks’?” - Coördinator

Het is volgens medewerkers waardevol voor jongeren om hun eigen meningen en onzekerheden te spiegelen aan leeftijdsgenoten. Zij vormen een belangrijk referentiepunt in een fase waarin ze steeds onafhankelijker worden en hun **identiteit, normen en waarden aan het ontwikkelen zijn**. Zo leren ze omgaan met verschil, met diversiteit:

“En de interactie tussen de cursisten eigenlijk het is ook heel belangrijk. (...) En ja, ze hebben heel veel dingen geleerd eigenlijk om om te gaan met verschillende profielen van de cursisten. Bijvoorbeeld er zijn cursisten vanuit Oekraïne en vanuit Afrika, vanuit Middle East. En in het begin

ik voel een beetje afstand tussen de cursisten en het is goed voor om te gaan met de diversiteit eigenlijk.” - MO-leerkracht

Het leren van elkaar en omgaan met diversiteit zijn bovendien redenen waarom ervoor gezorgd wordt dat klassen zoveel mogelijk gemixt worden volgens gender, niveau, nationaliteit, etc.:

“En als we dan zien van ‘ja ik heb nu een klas met, ik zal maar zeggen twaalf meisjes en zes jongens, kunnen we misschien een beetje wisselen dat dat zo meer in balans is? Of ik heb heel veel jongeren met dezelfde nationaliteit. Kunnen we misschien een beetje mixen dat er wat meer diversiteit in de klas is? (...) Dan leren ze van elkaar ook het meeste.” - Trajectbegeleider

Jongeren kunnen elkaar tot slot bovendien positief beïnvloeden, zoals deze MO-leerkracht aanhaalt:

“Voor het psychische is dat heel belangrijk dat we hier wel vrienden hebben. Elkaar leren kennen, vanuit elkaar iets leren kennen. Van je volgt dit en ah, hoe heb je dat gedaan? Heb je ook interesse? Ik ga dat ook doen. In welke school, naar welke school ga je? Dus ja, zij helpen na AJO elkaar. Dus dat netwerk uitbreiden.” - MO-leerkracht

Uiteraard en meer algemeen brengt de zomercursus nieuwe **vriendschappen** tot stand die ook na afloop soms blijven bestaan. Deze vriendschappen kunnen het gevoel van eenzaamheid bij jonge nieuwkomers verminderen, het gevoel van **verbondenheid** bevorderen en zorgen bovendien voor een netwerk waarbij de jongere te rade kan gaan met (toekomstige) zorgen of vragen. Deze **uitbreiding van het netwerk** wordt ook door de partners erkend. Volgens een vervolgschoolcoach is het goed dat ze uit hun ‘OKAN-bubbel’ kunnen breken en andere jongeren leren kennen.

4.3.2.4 Drempels

Hoewel we vaststellen dat de zomercursus door de verschillende actoren zeer positief wordt onthaald, horen we toch een aantal drempels.

A. Niveau Nederlands

De jongeren zelf geven aan dat de Nederlandse taal soms een drempel vormt om de lessen goed te kunnen volgen. Van de jongeren wordt verwacht om Nederlands te spreken tijdens de les, maar niet iedere jongere is daartoe in staat. **Sommige jongeren hun taalniveau blijkt te laag:**

“Niet iedereen had een voldoende hoog niveau Nederlands om alles te kunnen begrijpen. Het minimum is 1.1 maar er waren jongeren die niet voldoende konden volgen omdat er snel werd gepraat. We hebben dan meer uitleg gevraagd. Er waren jongeren die het Nederlands nog niet voldoende beheersten. Ze zouden het minimum beter verhogen naar 2.1.” - Jongere

“In de klas was het soms ook moeilijk omdat de leerkrachten zeiden dat we Nederlands moesten spreken, dus ik moest mijn vriendinnen vragen hoe ik het in het Nederlands moest vragen.” - Jongere

De MO-leerkrachten kaartten dit eveneens aan als een drempel omdat de jongeren de lesinhoud minder goed begrijpen, minder kunnen deelnemen aan discussies en minder vragen kunnen stellen. Er blijkt een duidelijk verschil tussen de jongeren, wat het zelfvertrouwen van sommige jongeren mogelijk kan aantasten. Leerkrachten kunnen op die manier ook te weinig tempo houden in de klas, terwijl ze een krap tijdsschema hebben om alle inhoud rond te krijgen.

“Ja, dus in mijn groep had ik misschien 3 of 5 mensen die ja misschien 1.1 hadden. Dus... ze zeiden altijd ‘Ja wablie?’ En dat stoorde mij. En we hebben echt een intensieve cursus, we moeten snel zijn en ik moest stoppen altijd en uitleg geven.” - MO-leerkracht

Doordat sommige **MO-leerkrachten anderstalig** zijn, gaven enkele jongeren aan hen niet altijd te begrijpen vanwege het accentverschil:

“De leerkracht was zelf anderstalig en gebruikte niet zo’n makkelijk Nederlands.” - Jongere

Tegelijk biedt dit ook weer kansen in het oefenen van zelfredzaamheid en wennen aan een superdiverse realiteit. De meeste jongeren maken handig gebruik van hulpmiddelen, zoals vertaalapps op hun gsm en ze helpen elkaar ook onderling, desnoods door elkaar kort iets uit te leggen in het Engels.

“De lessen waren redelijk moeilijk om te begrijpen, ik had juist niveau 1.1 Nederlands. De leerkracht kon geen Frans, enkel Engels. Niemand in de klas kon Frans. [...] Ik gebruikte mijn gsm soms om te vertalen.” - Jongere

B. Omkadering van de jongeren

Dat zowel MO-leerkrachten als trajectbegeleiders betrokken zijn op de zomercursus, is een belangrijke sterkte. Toch zijn er twee drempels wat betreft de omkadering.

Vooraf de coördinator stelt vast dat het niet evident is om **gemotiveerde MO-leerkrachten te vinden die beschikbaar zijn** tijdens de zomer. AJO is omwille van de beperkte tewerkstellingsperiode (maand juli) genoodzaakt om te rekruteren uit de MO-leerkrachten die de inburgeringstrajecten voor volwassenen geven. Deze leerkrachten engageren zich met andere woorden om tijdens de zomervakantie aan de slag te gaan met een andere doelgroep, aangepaste lesinhoud en in een andere taal (nl. het Nederlands). Zowel voor als tijdens de zomer vraagt dit een extra inspanning van deze leerkrachten. Sommigen geven dan ook aan dat ze de zomercursus zwaar vonden:

“En ik heb twee kinderen. Het is moeilijk om het evenwicht te vinden met werk en privéleven. Ja, voor leerkrachten en trajectbegeleiders het is zwaar ja om eerlijk te zijn.” - MO-leerkracht

“In het begin was het moeilijk omdat ik veel materialen moest vertalen. Ja, en op mijn eigen manier. Dus dat gaat met de materialen van vorig jaar, maar ik moest alles aanpassen specifiek voor jongeren.” - MO-leerkracht

Hoewel bovenstaande uitdagingen sommige leerkrachten niet tegenhouden om zich te engageren voor de zomercursus, blijft het moeilijk om ieder jaar vier MO-leerkrachten te vinden. Er zijn daarom regelmatig wissels in het leerkrachtenteam, wat de efficiëntie en effectiviteit van AJO bemoeilijkt. Bovendien heeft AJO daardoor soms niet de luxe om de meest gemotiveerde

MO-leerkrachten voor de zomercursus te selecteren. Zo stromen er volgens de coördinator leerkrachten in die minder affiniteit hebben met jongeren of waarvan het taalniveau maar net voldoende is om de zomercursus in het Nederlands te onderwijzen.

“Ja oké, en dan is het een kwestie van ja: één, hopen dat er een positief verhaal de ronde doet en niet alleen de lasten van ‘dat is zwaar, dat is veel’. Maar ook dat je mensen vindt die een beetje voeling hebben met de doelgroep en die dat leuk vinden. Maar dat is dus niet altijd het geval.” - Coördinator

Deze leerkrachten stromen doorgaans ook sneller uit, wat op zijn beurt de stabiliteit van het team weer aantast.

Een tweede drempel betreft de **taakverdeling tussen trajectbegeleider en MO-leerkracht**. In tegenstelling tot de inburgeringstrajecten voor volwassenen, is de trajectbegeleider aanwezig in elke les tijdens de zomercursus. Hierdoor zijn er telkens twee begeleiders aanwezig in de klas. Hoewel de Atlas-medewerkers het over het algemeen eens zijn over hun rolverdeling (nl. de MO-leerkracht verzorgt de les, de trajectbegeleider volgt aanwezigheden en individuele vragen op), lijken er toch verschillen in de taakverdeling per duo. In sommige klassen neemt de trajectbegeleider een actievare rol op tijdens de les door bijvoorbeeld notities op het bord te nemen of synoniemen van Nederlandse woorden aan de leerkracht aan te leveren. Deze actievare rol komt bij sommige voort uit eigen affiniteit met onderwijs, bij anderen gebeurt het dan weer spontaan. Deze samenwerking in de klas wordt over het algemeen gewaardeerd. Toch ervaren beide partijen pijnpunten. Enerzijds vinden sommige MO-leerkrachten de constante aanwezigheid van de trajectbegeleider in de klas lastig. Ze zijn dit niet gewend en voelen dat hun autonomie hierdoor bedreigd kan worden. Daarnaast vinden ze het niet efficiënt om alles ‘samen’ te doen.

Anderzijds geven sommige trajectbegeleiders aan dat het lastig was om niet te frequent te interveniëren tijdens de les, omdat zij regelmatig kansen zagen om leerstof op een andere manier te brengen. Een trajectbegeleider getuigt:

“Maar ik ben daar als trajectbegeleider en niet als leerkracht. Ja dus. Daar heb ik soms wel moeilijkheden gehad in de zin van dat ik het anders zou aangepakt of uitgelicht of misschien meer naar de essentie gegaan of meer interactief. (...) Los van dat die leerkrachten dat super goed doen he.” - Trajectbegeleider

Die neiging om tussen te komen vloeit voort uit hun eigen pedagogische achtergrond, ervaring met jonge nieuwkomers en goede beheersing van de Nederlandse taal. Het is dus zaak om in de toekomst **de verwachtingen naar elkaar toe beter uit te spreken en afspraken voor een goede taakverdeling te maken**, zodat de werklast van beide rollen daalt:

“Trajectbegeleiders en leerkrachten doen alles samen en het is, het kan zwaar zijn voor de leerkrachten, want je geeft les en je doet activiteiten. (...) Ik weet het niet als het realistisch is of niet, maar als we delen de taken, het zal minder zwaar zijn voor de leerkrachten.” - MO-leerkracht

Bovendien lijkt het zinvol om de expertise van de trajectbegeleiders actiever te betrekken bij de voorbereiding van de lessen, zodat zij nieuwe MO-leerkrachten kunnen helpen om zich in te werken in het bestaande materiaal en hun expertise kunnen delen rond methodieken of bepaalde thema's en tijdig feedback kunnen aanleveren.

C. Contextfactoren

Zowel jongeren als leerkrachten halen het krappe tijdsbestek aan waarin een veelheid aan inhoudsen behandeld moet worden. Er blijkt **te weinig tijd om alle lesinhouden te behandelen**. De hoeveelheid theorie is hoog volgens de jongeren. Jongeren geven aan meer nood te hebben aan oefenkansen om het geleerde in praktijk te brengen. Zo wordt de informatie door het gebruik van oefeningen of videomateriaal minder abstract. Daarnaast zouden ze willen dat moeilijke en ingewikkelde thema's meer gedoseerd aan bod komen. Een aantal citaten van jongeren:

“Wat ik bedoel is dat we in de klas veel theorie hadden, maar het zou goed zijn als we meer oefeningen deden. Gewoon om zeker te zijn dat iedereen kan volgen.” - Jongere

“Niet enkel naar een bord kijken, meer oefeningen zorgen ervoor dat je de informatie beter begrijpt.” - Jongere

“De cursus zou langer moeten zijn. Om nog meer te begrijpen van het land, want voor de meeste van ons was het niet lang genoeg. Ze moesten zich te veel haasten om alle vakken rond te krijgen.” - Jongere

Ook de MO-leerkrachten kaarten dit aan als drempel. De leerdoelen worden echter opgelegd door de Vlaamse Overheid en het is hun opdracht om deze uit te werken en in te plannen in het lessenrooster. De beperkte tijd maakt dat ze onvoldoende kunnen stilstaan bij complexe thema's, zoals sociale zekerheid of politiek in België. Hierdoor bestaat er een risico dat de leerstof eerder oppervlakkig aan bod komt en onvoldoende doordringt bij de jongeren.

“Gezondheid is een zwaar thema, onderwijs ook. Voor die thema's hebben wij zeker twee lessen nodig. Dus 6 lesuren. Maar aan de jongeren hebben wij eigenlijk 3 uur tijd, minder dan 3 uur tijd, want ja, dan hebben we ook meer pauzes. (...) Ik wou langs de ene kant de onderwijsdoelen bereiken, maar langs de andere kant, wou ik ook alles geven aan de jongeren, maar ik had geen tijd daarvoor.” - MO-leerkracht

Het komt er dus op aan om de leerstof zo goed mogelijk aan te bieden, zodat het doordringt bij de jongeren. Om de aandacht van de jongeren te behouden, vinden activiteiten best enkel plaats na afloop van een les en niet ervoor, volgens deze MO-leerkracht:

“Dus voormiddag hadden wij sport voormiddag en dan namiddag hadden we de les werk en de les werk is moeilijk omdat daar hebben we een loonfiche, daar hebben we veel, veel documenten, moeilijke woorden in het Nederlands en ze waren supermoe. Dat was ook een verbeteringspunt voor de toekomst voor mij. Ik heb gezegd we mogen zeker geen activiteiten voor de les geven.” - MO-leerkracht

Gezien de beperkte beschikbare tijd, zou het volgens de Atlas-medewerkers opportuun zijn om de zomercursus zoveel mogelijk te laten aansluiten op wat jongeren hierover al leren tijdens OKAN. Een concreet voorbeeld betreft de les over seksualiteit en relaties, die veel overeenkomsten zou vertonen met wat jongeren in OKAN leren.

Een tweede contextfactor betreft de **invoering van het MO-examen**. Sinds 2023 moeten deelnemers van de zomercursus een MO-examen afleggen en hierop slagen als een van de voorwaarden om het inburgeringsattest te behalen. De invoering van het examen brengt echter

een aantal consequenties met zich mee. Ten eerste zorgt de invoering van het examen voor een verschuiving van de focus tijdens de lessen. Waar de zomercursus net inzet op interactie, het leren kennen van en discussiëren over andere referentiekaders, omgaan met diversiteit, etc. werkt het MO-examen eerder **eenrichtingsverkeer** in de hand.

De Atlas-medewerkers zijn dan ook kritisch over het examen als indicator voor inburgering. Voor hen is het belangrijker dat jongeren kritisch leren reflecteren over de samenleving en niet opgelegd worden wat 'juist' of 'fout' is (hetgeen een examen wel in de hand kan werken):

"En dan denk ik ja, moet je dan daaruit dan zien of iemand ingeburgerd is of niet? (...) Ik wil niet zo met de vinger wijzen van 'Wij doen het hier zo, en je moet het accepteren.' Of zo... En dat examen maakt dat zo, van 'je moet hier juist op scoren, je moet weten wat wij juist vinden' of zo. 'Je moet denken zoals wij denken.' Terwijl zonder examens was dat eerder gewoon discussie van 'Hoe is het in uw cultuur, hoe is het zo?' (...) en dan met dat examen is precies van 'het is juist of fout'." - Trajectbegeleider

De context heeft als consequentie dat de zomercursus voldoende inhoud moet behandelen opdat de jongeren kunnen slagen. Welke inhoud dat precies is, is echter niet duidelijk. Het examen wordt namelijk opgemaakt en aangeleverd door de overheid, zonder consultatie van de integratiecentra. Het is voor de leerkrachten dus moeilijk te bepalen welke leerstof zij moeten behandelen. In het beperkt aantal lesuren leggen zij mogelijk andere accenten, waardoor jongeren informatie missen om op het examen te kunnen slagen. Zo was er bijvoorbeeld een vraag over hoffelijkheid in het verkeer, maar was het woord 'hoffelijkheid' niet in de les aan bod gekomen, waardoor jongeren de vraag niet begrepen.

"Ja, het examen vind ik, zijn wij ook allemaal een beetje sceptisch over. Dat examen, eh ja, gaat het vaak over dingen die we ook niet hebben gezien in de cursus? Uhm, omdat dat examen is gewoon een standaard examen voor iedereen, dus ook voor volwassenen, voor anderen." - Trajectbegeleider

Daarnaast houdt het MO-examen ook een risico in dat er **leerstof** behandeld wordt die eigenlijk **niet meer op maat is van** jongeren. Ze krijgen de informatie in de klas (bijvoorbeeld over sociale zekerheid), maar zijn eigenlijk nog te jong om het te begrijpen of het vraagt meer toelichting omdat ze in het land van herkomst een ander referentiekader inzake maatschappelijke organisatie hebben.

Jongeren krijgen de keuze om het MO-examen af te leggen in het Nederlands of in de moedertaal. Hoewel de zomercursus en bijhorende leerdoelen op maat van jongeren zijn, is het MO-examen enkel op maat van jongeren beschikbaar in het Nederlands. Voor jongeren die het Nederlands nog niet goed beheersen, kan dit een drempel zijn om te slagen. Jongeren die ervoor kiezen om het examen in de moedertaal af te leggen, krijgen echter een examen op maat van volwassenen, wat voor hen een potentiële drempel is om te slagen.

Een laatste kritische noot bij het MO-examen is dat het volgens de Atlas-medewerkers weinig zegt om effectief uit af te leiden of jonge nieuwkomers nu voldoende zijn 'ingeburgerd' en op welke manier de zomercursus hiertoe heeft bijgedragen. Het ontbreekt bovendien aan **andere instrumenten of methoden om de impact van de zomercursus in kaart te brengen**. De

MO-leerkrachten die geen actieve rol meer spelen in het verdere traject van de jongeren, krijgen nauwelijks feedback over of zicht op het verdere vervolg van de jongere:

“Om toch een idee te krijgen oké, welke impact heeft AJO dan. Oké, het netwerk dat hebben we wel gezien op het einde. (...) De toets hebben ze afgelegd. Dat bevestigt ook oké, zij weten wel wat zij moeten doen. (...) Heeft dat ook op lange termijn wel een positief effect op de jongeren? (...) Dat studeren, is het gelukt of niet gelukt? Hij wil verder gaan werken, heeft hij zijn droomjob wel gevonden of niks gevonden?” - MO-leerkracht

Ook de trajectbegeleiders, die de rest van het schooljaar betrokken blijven bij de jongeren, geven aan dat tools ontbreken om de effectieve impact van de zomercursus en de manier waarop het is vormgegeven, in te schatten. Ze vragen dit wel mondeling of schriftelijk aan de jongeren via een evaluatieformulier, maar beseffen tegelijkertijd dat antwoorden van de jongeren vaak sociaal wenselijk zijn.

“Ik denk wel dat ja ge kunt de feedback van de jongeren alleen vragen en daar komt een beetje dezelfde uitleg uit. Maar er is niet echt een metingsysteem, dat zou misschien ook wel interessant zijn, maar ik zou ook niet weten direct hoe dat je dat zou kunnen meten.” - Trajectbegeleider

Last but not least, halen de externe partners nog een belangrijk knelpunt aan, namelijk het feit dat de zomercursus een **‘gesegregeerd’ aanbod** betreft. Jonge nieuwkomers kunnen hun persoonlijk netwerk tijdens de zomer wel aanzienlijk uitbreiden, maar het blijft in grote mate beperkt tot andere jonge nieuwkomers. Naast AJO, geldt dit ook voor OKAN en het algemene inburgeringsaanbod. Volgens de partners druist dit in tegen integratiedoelstellingen:

“Doordat OKAN een segregatie-model is, dat maakt het niet gemakkelijk. Die komen daarna bij MO Zomer, dat is ook segregatie. Dat is allemaal in aparte stukjes, en dat bereid je dan voor op de integratie? Maar wanneer komt dat dan? Maar dat is kei moeilijk. Ik weet niet wat dan de ideale tussenfase is, maar ik vind dat echt een moeilijk stuk in dat traject.” - Externe partner

Pogingen om nieuwkomers te in contact te laten komen met jongeren zonder migratieachtergrond, bijvoorbeeld in het jeugdwerk, zijn volgens verschillende partners vaak mislukt of zijn tijdelijke projecten die door gebrek aan middelen stopgezet worden. Terwijl in de ontmoeting en in de botsing tussen verschillende uitgangspunten net veel leerkansen zitten, zoals deze partner aanhaalt:

“Ik heb een heel fijn project gehad rond co-housing. Ik vind het nog altijd jammer dat dat project is afgevoerd, maar er was geen geld meer voor. Jongeren woonden daar samen. Daar was wel conflict enzo, maar ze leerden daar wel van elkaar. Dus soms denk ik, van zo die inburgering van de jonge nieuwkomers, dat zou wat meer gemengd kunnen zijn. Ze zien dan de verschillen, maar ook dat ze struggelen met dezelfde problematieken, maar misschien op een ander niveau? ‘Ah, kunnen Belgische mensen ook problemen hebben zodat ze naar de psycholoog moeten?’. In een ideale wereld zou dat toch wat meer gemengd moeten zijn. Maar dat is natuurlijk wel moeilijk.” - Externe partner

Partners pleiten voor een meer **gemengd aanbod om echte integratie te bevorderen**, zodat jongeren zich kunnen spiegelen aan andere leeftijdsgenoten en zodat er wederzijdse kennis van wereldbeelden en referentiekaders kan ontstaan. Een eerste stap zou volgens hen kunnen zijn om een gemengd kamp te organiseren:

“Het belang van de mix: én jongeren van hier en jongeren uit OKAN. Overal blijven we ze uit elkaar zetten, segregeren. Want bv. op kamp gaan, dat zou je moeten kunnen doen voor iedereen hé. Dat proberen we bij ons in de werking wel te doen. Want je merkt dat dat echt wel helpt, als je hen samen zet. Het helpt de nieuwkomers enorm met hun Nederlands, maar het helpt zeker ook de jongeren van hier om andere achtergronden en referentiekaders te leren kennen. Je leert dat referentiekader pas door het te zien. Dat vinden ze trouwens zelf ook hoor.”
- Externe partner

4.3.3 Trajectbegeleiding

De trajectbegeleiding zit verweven doorheen het gehele AJO-aanbod, van werving tot en met afronding. In iedere fase heeft de trajectbegeleider een bepaalde rol te vervullen en staat deze in contact met alle andere actoren. Dit stuk is daarom een zeer uitgebreid stuk. Wat zijn hun doelstellingen? Hoe kijken jongeren naar hen? Wat zijn sterktes en drempels in de rollen die de trajectbegeleider opneemt?

4.3.3.1 Opzet

Het opzet van de trajectbegeleiding ligt in het verlengde van de zomercursus (zie 4.3.2), maar heeft toch een bepaalde eigenheid. Hieronder volgt een opsomming van de doelstellingen zoals ze door de trajectbegeleiders zelf worden aangegeven. Opnieuw zal deze opsomming wellicht niet volledig zijn, maar schetst het toch een goed beeld van wat de trajectbegeleiders nastreven.

Een eerste doelstelling betreft de **ondersteuning van de cursus maatschappelijke oriëntatie**. De trajectbegeleiders vormen een tandem met de MO-leerkracht. Meer specifiek faciliteren ze een actieve deelname van de jongeren aan de zomercursus. Zo zorgen ze er op een aanklappende manier voor dat jongeren blijven komen naar de cursus en ondersteunen ze de jongeren opdat ze kunnen slagen voor het MO-examen.

Een volgende doelstelling is het bevorderen van de **sociale en maatschappelijke participatie** van de jongeren. Meer specifiek kan het gaan over het uitbreiden van het sociaal netwerk, toeleiding naar hulp- en dienstverlening, aansluiting vinden bij een vrijetijdsorganisatie, de weg leren kennen in en rond Antwerpen, etc.

Als derde doelstelling zetten trajectbegeleiders in op het **traject naar werk en onderwijs (toekomstoriëntering)**. Hieronder valt onder andere het vinden of continueren van een gepast vervolgtraject voor iedere jongere, Nederlands leren (en slagen voor de CT-test), jongeren motiveren om hun traject vol te houden en bijsturen waar nodig.

Ook op vlak van **welzijn** zijn de trajectbegeleiders alert. Ze houden de mentale en fysieke gezondheid van de jongeren in het oog en leiden waar nodig toe naar hulpverlening. De trajectbegeleiders hebben een open blik en trachten ervoor te zorgen dat jongeren zich gehoord en gezien voelen.

De trajectbegeleiders werken op al deze domeinen richting **meer zelfredzaamheid** bij de jongeren. Dit is iets wat ze stap voor stap aanpakken:

“Dat is wel ook echt de bedoeling. Ja, dat we echt wel die zelfredzaamheid versterken. Niet dat wij hun, niet dat wij een heel jaar hun hand vasthouden en dat we het dan loslaten. Dus het is echt wel zowat een flow van in het begin heel goed begeleiden, dan wat zelfredzaam maken dat ze het dan eigenlijk wel zelf kunnen.” - Trajectbegeleider

Net als bij de zomercursus benadrukken de trajectbegeleiders dat het traject van elke jongere anders loopt. Sowieso staat het welzijn van de jongere voorop tijdens het gehele inburgeringstraject ten opzichte van de meer formele doelstellingen. Want eerst moeten hun basisbehoeften vervuld zijn (bv. een veilige woonplaats), vooraleer ze aan andere doelen kunnen werken.

“Ik denk bij jongeren. Ja, dat die al in een moeilijker periode zitten, al in een zoekende periode naar zichzelf. (...) Dus bij hen wil ik eerst zien dat zij oké zijn. Dan bijvoorbeeld van zijn die bezig met gezinshereniging dat dat oké is, dat die administratie mee wordt opgevolgd. Dus mijn doel is eigenlijk meer eerst zien dat die gasten in orde zijn voor dat al de rest op hen afstormt.” - Trajectbegeleider

In tweede instantie is het vooral de bedoeling dat de jongere **een goede start maakt in september in zijn of haar vervolgtraject** en ergens actief mee bezig is:

“Het doel is dat die jongere vooral niet thuis zit in september en de rest van het schooljaar, dat die ergens bezig is, dat die ergens actief mee bezig is, dat die naar school gaat, een opleiding volgt, noem maar op, of werkt zelfs, maar dat die bezig is (...).” - Trajectbegeleider

Kortom, met welk vervolgtraject de jongere in september start (werk, onderwijs, volwassenonderwijs, ...) is minder van belang. Het belangrijkste is dat er – vanuit een preventieve logica om uitval te voorkomen – een vervolgtraject is.

4.3.3.2 Wat vinden de jongeren?

A. Vragen ten aanzien van de trajectbegeleider

Jongeren zijn over het algemeen zeer positief over hun trajectbegeleider. Ze hebben het gevoel dat ze bij hun trajectbegeleider terecht kunnen met **uiteenlopende vragen en noden**. Heel wat jongeren nemen zelf contact over verschillende onderwerpen: medische vragen, terugbetaling door de mutualiteit, vragen rondom verblijfsdocumenten, computer- of zwemlessen, vrijwilligerswerk, een rijbewijs halen, ... Alle jongeren geven aan snel en duidelijke antwoorden te krijgen. Een aantal voorbeelden:

“Ik stel vragen over dingen dat ik niet weet, ja. Als ik iets wou weten dan zeg ik iets of dan vraag ik en zij antwoordt. Ik krijg altijd een antwoord dat ik wil. Of die kan mij helpen. [...] Soms had ik een probleem met mijn tand en dan vraag ik: ‘ah waar kan ik naartoe gaan om zo hulp te krijgen’ en dan stuurt zij zo de Dokters van de Wereld en ja zo’n dingen.” - Jongere

Wat betreft het vinden van een **studentenjob**, is er wel wat frustratie bij de jongeren. De zoektocht blijkt heel moeilijk en de ondersteuning die ze hieromtrent krijgen, lijkt voor hen te

vrijblijvend. De trajectbegeleider verwijst hen bijvoorbeeld naar de website van VDAB, maar dit is voor hen geen afdoende hulp om ook daadwerkelijk een studentenjob te vinden. Hun verwachtingen liggen hoger.

B. Contact met de trajectbegeleider

De jongeren geven aan dat ze zich vooral wenden tot de trajectbegeleider als ze vragen hebben. Bijvoorbeeld:

“Ik ga ook met vragen naar [trajectbegeleider]. Bijvoorbeeld over de school, ik was in school, Linguapolis, een taalcursus. Daar heeft ze mee geholpen.” - Jongere

“Ook na de cursus heb ik aan haar dingen gevraagd, zoals bijvoorbeeld voor een studentenjob en een terugbetaling van de oogarts terugvragen aan de mutualiteit. Zij heeft mij geholpen met veel informatie.” - Jongere

“In het algemeen licht ze me in over de activiteiten, maar ik heb haar ook vragen gesteld over het zoeken van een vakantiejob en daar heeft ze me info over gegeven. Maar ik heb geen job gevonden. Ik heb in het algemeen wel het gevoel dat ze me kan helpen.” - Jongere

Wanneer jongeren over verschillende begeleiders beschikken, weten ze zelf wel duidelijk tot wie ze zich met welke vraag willen wenden, zoals het volgende citaat aangeeft:

“Ik heb andere begeleiders. Van de school. Zij vertellen mij over de opleidingen, welke past bij mij en wat zijn de regels, wat zijn de kansen na de opleiding en zo. [...] Ze zijn allebei hetzelfde [begeleider CVO en trajectbegeleider Atlas], maar als ik heb een probleem met de school, dan ga ik naar mijn schoolbegeleider. [...] Als ik heb een ander probleem, ik ga naar [trajectbegeleider].” - Jongere

Na afloop van de zomercursus blijven de meeste jongeren in contact met hun trajectbegeleider. Het contact tussen de trajectbegeleider en de jongeren verloopt voornamelijk via WhatsApp, berichten en telefonisch.

“Ik heb haar gezien op de terugkomdag in december en eergisteren hebben we nog gesproken. Via Whatsapp en we hebben misschien nog 2x ofzo gebeld.” - Jongere

“We hebben veel contact, we praten vaak. Ze licht me in over de activiteiten die plaatsvinden [terugkomdagen]. We hebben contact via WhatsApp, maar ook face-to-face bij Atlas.” - Jongere

Wanneer een vraag of nood meer aandacht vraagt, stelt de trajectbegeleider voor om een fysieke afspraak te maken bij Atlas. Bij jongeren die zelf weinig vragen hebben of stellen, gaat het contact voornamelijk over de terugkomdagen. Er is ook een WhatsAppgroep waarin alle jongeren en hun trajectbegeleider samen zitten, voor boodschappen die iedereen aanbelangen, zoals over de activiteiten op de terugkomdagen:

“Als er een activiteit is, vraagt ze ook aan iedereen ‘Kom je mee?’, ze herinnert iedereen eraan.” - Jongere

“Ze stuurt info over de terugkomdagen, zoals nu over minigolf. En dan stuurt ze of ik ga komen, en ik heb gevraagd of ik mijn A-kaart moest meebrengen. Als ik mijn A-kaart wel moet meebrengen, vraagt ze om het nummer door te sturen zodat ze kan zien of ik een verminderd tarief krijg.” - Jongere



De meeste jongeren geven aan dat ze contact via WhatsApp verkiezen, zo kunnen ze zelf kiezen wanneer ze antwoorden.

Niet alle jongeren stellen actief vragen aan hun trajectbegeleider. Zij geven aan dat ze er geen nood aan hebben, of dat ze het te druk hebben, bijvoorbeeld met school of met een studentenjob:

“Nee, niet zo veel vragen gesteld [aan trajectbegeleider], maar, zij altijd sturen via de WhatsApp over alle activiteiten dat wij kunnen samendoen. Ja en ik doe soms mee en soms niet omdat ik soms bezig ben met school.” - Jongere

“Ik was na zomer, ik ben zo bezig, maar daarom ik heb [mijn trajectbegeleider] niet gezien veel mensen of leerkrachten, maar ik was 's morgens om acht uur naar de school gegaan ik heb tot ... 16u20 les. Dinsdag, woensdag en maandag halve dag en dinsdag ik zit in hier Nederlands les CLW. Maar ik heb vier dagen, ik ben echt bezig, gewoon ik ben vrijdag beetje vrij. Maar na school ik ga naar de werk. Naar ... ik heb restaurant ik heb twee die 19u tot 23u ik heb daar gewerkt.” - Jongere

“Nu vandaag heb ik een beetje minder contact met haar, want ik ben bezig met school en werken dus ik heb weinig tijd.” - Jongere

C. Toeleiding naar externe partners

De meeste jongeren kennen verschillende partnerorganisaties waarmee Atlas samenwerkt. Het gaat om organisaties actief op de domeinen onderwijs, vrije tijd, werk en welzijn. Vaak kennen ze organisaties ook via hun vervolgschoolcoach bij OKAN of via andere personen die hen begeleiden bij bijvoorbeeld het CVO of CAW. Deze organisaties bieden verschillende soorten aanbod maar hebben met elkaar gemeen dat ze het **sociaal netwerk en de zelfredzaamheid van de jongeren vergroten door hen te laten kennismaken met de bredere hulp- en dienstverlening**. Op deze bestaande kennis wordt verder gewerkt door ze aan bod te laten komen tijdens de zomercursus en tijdens de terugkomdagen.

“Ik hoorde de naam ‘VDAB’ vroeger, maar ik had geen idee hoe het werkte. Ik had de naam voor de cursus, maar ik leerde meer informatie tijdens de cursus.” - Jongere

“Tijdens de zomer ging ik naar Zomerfabriek. Ik ging naar een dansworkshop. Ik ging er iedere vrijdag naartoe. Ze hebben ook ontmoetingen om te dansen. [...] Ik zie er mensen die van dansen houden, gek doen, dansstijl hebben. Daar houd ik van. [...] Ik leerde hen kennen door Atlas. Zij hadden verschillende tafels van organisaties, na het kamp.” - Jongere

“Ik was op de Zomerfabriek ook. Dat was in augustus denk ik, door Atlas ben ik daar geweest. [Trajectbegeleider] had gezegd dat er een leuke activiteit was. Ik ben er toen met Atlas met een groepje naartoe geweest. Ik ben er maar 1 keer geweest.” - Jongere

Niet alle jongeren kennen evenwel de partnerorganisaties waarmee Atlas samenwerkt. Soms kennen ze enkel de naam, maar niet het aanbod.

“Misschien zou ik meer contactgegevens van al deze organisaties geven om te kunnen communiceren met die organisaties als je een vraag hebt. Persoonlijk en dan kan je contact opnemen.” - Jongere



Jongeren ondervinden **verschillende drempels** om de stap te zetten naar en deel te nemen aan het aanbod van de partnerorganisaties. Soms is hun Nederlands nog niet voldoende om alles te kunnen begrijpen of om geholpen te worden, dit is vooral het geval bij de zoektocht naar een studentenjob. Het is niet gemakkelijk om voor een eerste keer naar een organisatie toe te gaan waar je nog niemand kent. Ook geven verschillende jongeren aan dat ze wel geïnteresseerd zijn in het aanbod van de vrijetijdspartners van Atlas, maar dat ze het te druk hebben met hun studies en/of studentenjob om daar tijd voor te kunnen vrijmaken.

“Ik ben zelf naar VDAB gegaan, maar ze zeiden dat mijn niveau Nederlands nog niet voldoende was en dat ik later moest terugkomen. Ik vond het niet moeilijk om te gaan omdat ik samen met een vriendin ben gegaan. Ze hebben mij niet echt kunnen helpen.” - Jongere

“Het is niet zo gemakkelijk om er naartoe te gaan, want ik heb een druk schema. En de voorbij 3 weken moest ik een evenwicht zoeken, want ik had examens en moest studeren; de plaats is 30 minuten van mijn huis, dus dat is niet heel ver. Ik ga met de tram. Ik moet overstappen aan opera.” - Jongere

“Voor mijn eerste keer bij Sporting A was niet zo goed want dat was voor euhm... een eerste maand in Antwerpen. Mijn Nederlands was ook niet zo goed dus dat was een beetje moeilijk om te communiceren met de anderen, met de andere jongens. Maar euhm ik had wel een vriend die kan mij helpen met wat ik nodig heb, hoe kan ik naar het toilet gaan, zoiets ja. Ja, maar nu wel he, nu ga ik 1 keer per week, dus da's wel leuk.” - Jongere

Alleen een organisatie binnenstappen is heel spannend voor de jongeren. Het helpt als ze hier al eens samen met iemand anders zijn geweest, zoals een begeleider, ene vriend, etc.

“De eerste keer ik heb gegaan met de meneer [trajectbegeleider vorige school]. Dan tweede keer ik was alleen, maar daar mensen zijn heel vriendelijk dus ik wanneer ik binnen de tijd ik was beetje stress, maar ik ga binnen en daar zijn veel mensen en zij zijn gewoon komen praten met mij.” - Jongere

4.3.3.3 Sterktes

De trajectbegeleiding an sich wordt als grote sterkte benoemd door de verschillende actoren. Wat betreft de partners, valt het op dat vooral partners uit welzijn en onderwijs de trajectbegeleider als sterkte benoemen. Partners uit de vrije tijd verwijzen hier weinig of niet naar, of blijken niet op de hoogte van het bestaan van de trajectbeleider (zie 4.3.3.4). In de verklaringen waarom de trajectbegeleider een sterkte is, worden de verschillende rollen duidelijk die de trajectbegeleider opneemt.

A. Complementariteit met andere 'trajectbegeleiders'

In eerste instantie zorgt het volgens de trajectbegeleiders zelf voor continuïteit in de begeleiding na de afronding van OKAN en is er een zekere complementariteit met de vervolgschoolcoaches. De meeste deelnemers van AJO maken in september de overstap van OKAN naar een andere school, vaak het volwassenonderwijs. In het volwassenonderwijs zijn ze veel meer op zichzelf aangewezen en valt de omkadering waarin OKAN een verschil maakt voor jonge nieuwkomers grotendeels weg. De vervolgschoolcoaches vanuit OKAN blijven wel

betrokken bij de jongeren, maar zijn afwezig tijdens de zomervakantie, een periode die voor deze jongeren belangrijk is om schooluitval te voorkomen. De trajectbegeleiding van AJO tijdens de zomer en daarna vormt dus een waardevol alternatief.

Onderwijspartners beamen dit. Voor deze partners is het goed dat er naast de vervolgschoolcoach nog iemand anders is die de jongeren opvolgt, zeker tijdens de zomerperiode wanneer de vervolgschoolcoach in verlof is. Vervolgschoolcoaches blijven de jongeren na uitstroom uit OKAN nog 1 à 2 jaar opvolgen, maar welke coach vanuit welke school op welk moment opvolgt, verschilt sterk naargelang de onderwijskoepel. Ook vanuit het oogpunt van personeelsverloop bij vervolgschoolcoaches, is het opportuun dat jongeren ook kunnen terugvallen op de trajectbegeleider.

Trajectbegeleiders stellen vast dat er niet voor iedere jongere een duidelijk vervolgtraject is vastgelegd wanneer ze uitstromen uit OKAN. In dat geval gaan ze (in de mate van het mogelijke) nog in overleg met de vervolgschoolcoach voor de zomervakantie en nemen zij de inschrijving van de jongere in een nieuwe school op zich:

“En dan kijken wij ook van, oké, bij degenen waar het vervolgtraject nog niet is vastgelegd, gaan we dan ook wel zeker in gesprek met de coaches van wat is het plan? Ja. Of waar kunnen wij nog helpen? Wat moeten we nog doen [tijdens de zomervakantie]?” - Trajectbegeleider

Trajectbegeleiders zijn niet enkel **complementair** aan de vervolgschoolcoaches, maar ook **aanvoogden**. Wanneer niet-begeleide minderjarige vreemdelingen meerderjarig worden, valt hun voogd officieel weg. Voor deze jongeren is het cruciaal dat de trajectbegeleider hen blijft opvolgen en ondersteunen:

“Op het moment dat die achttien worden spelen die enkele voordelen kwijt, waaronder bijvoorbeeld het hebben van een voogd, een voogd die je helpt met allerlei papieren, met inschrijvingen, schoolinschrijvingen, bij het zoeken van een studentenjob of ik weet het niet hé, maar alle administratieve zaken die komen kijken bij een leven in deze Belgische samenleving, uw voogd helpt je ermee. Maar vanaf dat je achttien wordt valt dat weg en dan merk je gewoon dat die kinderen verloren lopen.” - Trajectbegeleider

B. Trajectbegeleider als algemeen aanspreekpunt

Een tweede belangrijke rol die trajectbegeleiders opnemen, is een laagdrempelig **aanspreekpunt** zijn, in de eerste plaats voor jongeren zelf:

“Iemand extra in uwe schakel hebben die u mee opvolgt? Die dat mee een oogje in 't zeil houdt? Die dat bekommerd is over uw situatie? Ik denk dat wat de vervolgschoolcoaches doen, dat vaak ook is. Maar ja, die hebben vakantie in de zomer, dus dat valt dan weg.” - Trajectbegeleider

Het belang van een aanspreekpunt hebben, wordt eveneens aangehaald vanuit het oogpunt van de partners. Partners vinden het fijn om iemand te kunnen contacteren die de situatie van de jongere mee opvolgt, zodat ze gezamenlijk kunnen bespreken welke stappen gezet kunnen worden.

C. Van ondersteuner naar belangenbehartiger

De rol die trajectbegeleiders opnemen, verschilt sterk van jongere tot jongere. Algemeen willen ze ervoor zorgen dat de jongeren zich gezien en gehoord voelen. Ze zijn betrokken en geïnteresseerd in het leven van de jongeren. Ze tonen die interesse door regelmatig zelf contact op te nemen (sturen of bellen) en simpelweg door te vragen hoe het ermee gaat. Jongeren zijn regelmatig welkom bij Atlas via open inloophmomenten of spreken er af met hun trajectbegeleider om bij te praten of hulp te krijgen. Sommige jongeren hebben aan dit luisterend oor voldoende volgens de trajectbegeleiders:

"(...) volgend jaar als hun opleidingen zijn gestart, kijken wij ook in september, midden september vragen we ook aan iedereen: Is iedereen goed gestart? (...) Want dat zijn nog de momenten dat we nog iets kunnen doen. Dus die opvolging is er zeker ook wel." - Trajectbegeleider

"Bijvoorbeeld [jongere], ik denk dat die niet naar heel veel activiteiten is geweest omdat die het kei druk had met school. Dan doe ik dat ook gewoon via WhatsApp of bel ik eens een keer van 'seg, hoe gaat het eigenlijk met u?'" - Trajectbegeleider

Trajectbegeleiders gaan er over het algemeen vanuit uit, dat als jongeren meermaals aangeven dat ze geen verdere ondersteuning nodig hebben, dat ze hen gerust **kunnen loslaten**:

"Maar die wist mij wel te vinden. Dus dat is misschien het belangrijkste. Als ik dan zo eens stuur van 'hoe gaat het?' En die antwoordt niet... ja oké. Maar als het dan kritiek was, of ze had echt een vraag, dan kon die mij wel vinden en dat vind ik belangrijker." - Trajectbegeleider

"Met [jongere] is het wat stiller, het contact, omdat die ook een duidelijk vervolgtraject heeft. Die is hier ook goed omkaderd. En die komt ook niet echt met vragen. Ik zeg hen dat altijd, alle trajectbegeleiders, wij doen dat altijd wel, wij zeggen: 'als je een vraag hebt, als er problemen zijn, contacteer ons, laat het ons weten. Wij zijn hier'. En ge zegt dat een paar keer, maar op den duur als sommigen zoiets hebben van 'nee, het lukt, het gaat allemaal', oké, we hebben werk genoeg, we hebben jongeren genoeg." - Trajectbegeleider

Andere jongeren daarentegen geven een duidelijke nood aan voor meer ondersteuning. In dat geval beschrijven twee trajectbegeleiders hun aanpak eerder als aanklampend en volgen ze bijvoorbeeld de afspraken en inschrijvingen van jongeren nauwgezet op, zoals deze citaten duidelijk maken:

"Maar voor de rest zet ik alles in mijn agenda van Outlook van die heeft daar een afspraak, die gaat dan met een psycholoog praten. Die heeft dan een inschrijving in een school. Ik zet dat er allemaal in en dan de dag zelf of de dag erna en ervoor stuur ik van 'hé, morgen is de afspraak, ben je er klaar voor? Heb je alles verzameld?' En dan een moment erna vraag ik van 'hoe is het geweest?'" - Trajectbegeleider

"Dat sowieso inderdaad, nog sturen, of die psycholoog stuurt ook elke keer naar mij als zij is geweest van 'Het is zo, zo geweest. Het gaat goed.' Of, ja, ik bel soms met die psycholoog of... Ja." - Trajectbegeleider

Trajectbegeleiders polsen ook in de mate van het mogelijke bij andere hulpverleners, vervolgschoolcoaches of sociale assistenten om de situatie van de jongeren op te volgen. Ook daarin blijven ze de jongere zien en horen: ze houden rekening met de voorkeur van de

jongeren, vragen hen toestemming om contact op te nemen met andere partijen en informatie te delen of nodigen de jongeren uit om deel te nemen aan die gesprekken.

Voor sommige jongeren nemen trajectbegeleiders effectief een **belangenbehartigersrol** op. Zo staan ze de jongeren bij tijdens bezoeken aan bijvoorbeeld een arts, sociale dienst of de VDAB:

“Dat ik desnoods soms met jongeren, hoe vaak heb ik het al niet gedaan, met hen naar een dokter ga of naar een OCMW ga om vragen, om antwoorden te kunnen krijgen. Want je merkt wel dat die jongeren beter verder geholpen worden wanneer dat er iemand, een professional, mee op zit.” - Trajectbegeleider

De begeleiders voelen zelf aan dat jongeren op die manier serieuzer genomen worden door de dienstverlener waarop ze appél doen. Bovendien zijn niet alle jongeren even taalvaardig en zorgt de aanwezigheid van de trajectbegeleider voor een helderder beeld van diens hulpvraag.

Ook externe partners halen deze rol aan als belangrijk. Zij geven aan dat wanneer er conflicten zijn, of wanneer een jongere zelf niet hard genoeg op tafel kan kloppen, de trajectbegeleider er soms wordt bijgehaald om een ondersteunende rol op te nemen, zoals dit citaat duidelijk maakt:

“Ik heb al voorgehad dat er in OKAN iets misliep, vraag om van richting te veranderen of toch of niet uit te schrijven, en dat de steun van de trajectbegeleider toch nodig was om mee te ijveren voor een nieuwe kans voor de jongere.” - Externe partner

Zeker in crisissituaties of bij belangrijke beslissingen voor de jongeren, stellen trajectbegeleiders alles in het werk om jongeren gepast bij te staan. De coördinator getuigt:

“Maar ik merk dan wel dat mijn trajectbegeleiders als een leeuw vechten voor hen voor hun jongeren en dat die dan toch ja... Bijvoorbeeld onlangs had [een trajectbegeleider] zo een jongeren die op straat stond. (...) De trajectbegeleider is dan via het CAW dan toch blijven bellen, blijven bellen en zo is die jongen over een aantal andere jongeren gesprongen. Ik weet niet hoe dat ze het geflikt heeft, maar op zich is dat dan wel een succesverhaal voor die trajectbegeleider. Dat die jongere toch een dak boven zijn hoofd heeft.” - Coördinator

In zulke situaties tonen trajectbegeleiders zich flexibel en gaan ze zelfs verder dan hun takkenpakket beschrijft:

“We gaan ook niet jongeren helpen met verhuizen. Dat is iets, dat staat niet in onze taakomschrijving. Sorry daarvoor, maar dat is iets dat wij wel, zelfs al is het van onze vrije tijd, dat we dat wel doen. Ja, dat doen we wel.” - Trajectbegeleider

Echter niet alleen bij problemen, ook bij opportuniteiten proberen trajectbegeleiders de belangen van de jongeren zo goed mogelijk te behartigen.

D. Trajectbegeleider als toeleider

Gezien de trajectbegeleiding eindig is, zijn de trajectbegeleiders ook voortdurend gericht op **toewerken naar meer zelfredzaamheid** van de jongeren. Jongeren moeten zelf hun weg leren vinden naar informatie en ondersteuning. Trajectbegeleiders geven aan dat ze hier gradueel naartoe werken. In het begin van het traject volgen ze de jongeren nauw op, gaandeweg laten

ze hen meer los. Zo zal de trajectbegeleider naar het einde toe de jongeren eerder motiveren om zelf een antwoord te zoeken of hen verwijzen naar de inhoud van de zomercursus, in plaats van een kant-en-klare oplossing te voorzien.

"Als die bijvoorbeeld aan mij vraagt, "Zeg [trajectbegeleider], kan ik mijn rijbewijs hier gebruiken?", dan ga ik zeggen: "Ah, dat is een goeie vraag. Misschien moet je het eens googelen?" - Trajectbegeleider

"Ik zeg maar iets, ze moeten naar een specialist gaan in het ziekenhuis, een afspraak maken. Dan ga ik vragen, van 'zeg we hebben tijdens de zomer gezien, geconventioneerd, niet-geconventioneerd. Welke gaan we pakken?' Dan ga ik dat wel zo op die manier een beetje terug proberen te bevragen dat ze dat nog weten." - Trajectbegeleider

Niet enkel in tijd, ook naargelang de jongeren wordt gedifferentieerd. Zo zullen sommige jongeren die in meer precaire omstandigheden leven of minder draagkracht hebben, nauwer opgevolgd worden.

Een belangrijke rol die trajectbegeleiders hebben, is die van toeleider naar aanbod van andere organisaties. Trajectbegeleiders zorgen zowel tijdens de zomercursus als tijdens de terugkomdagen naar mogelijkheden voor jongeren om organisaties binnen verschillende levensdomeinen te leren kennen, vanuit de insteek dat ze hier later zelf naartoe kunnen gaan indien nodig.

AJO blijkt een belangrijke toegangspoort voor de jongeren om **de ruimere werking van Atlas** te leren kennen. Zowel tijdens als na het traject kunnen jongeren er terecht met vragen. Dankzij de activiteiten van AJO, de interne samenwerking (bv. met de dienst vrije tijd, vervoltraject of het THEA-traject), de zorgzame trajectbegeleiding en de open inloophmomenten ter plaatse, leren jongeren de weg kennen naar de dienstverlening. Op die manier bouwt Atlas een duurzame relatie op met jonge nieuwkomers die ook na afloop van AJO een zinvolle bijdrage levert aan hun integratieproces. Atlas staat volgens de trajectbegeleiders dan ook bekend als een 'warme thuis' voor (ex-)inburgeraars.

"(...) om het traject succesvol te maken is het belangrijk dat er een warm welkom is, is het belangrijk dat er een warme overdracht is. Dus we hebben dat laatst tijdens een overleg met een OKAN school besproken en daar zetten wij echt als trajectbegeleiders ook op in. Maar alle, Atlas staat er wel voor bekend want de ex-inburgeraars of zo, als ze worden geïnterviewd, zeggen ze ook altijd: 'Atlas is een warm thuis eigenlijk'." - Trajectbegeleider

Voor jongeren die moeilijk hun weg vinden in Antwerpen, in een kwetsbare situatie zitten of stress hebben om ergens heen te gaan, voorzien de trajectbegeleiders een warme doorverwijzing naar **externe organisaties**. Zo nemen ze bijvoorbeeld initiatief om voor een jongere een afspraak te maken, maken ze samen een afspraak of gaan ze effectief samen naar de afspraak. Jongeren vinden op die manier letterlijk en figuurlijk de weg naar een organisatie, zoals onderstaande citaten duidelijk maken.

"Allez, bijvoorbeeld als je met een jong meisje die zwanger is naar een dienst moet om dan hulp te vragen. Allez, dat is dan al niet zo'n leuke situatie vaak voor die meisjes. Ja, dan helpt het wel dat er iemand zij-aan-zij met u die stappen durft zetten, denk ik." - Trajectbegeleider

“Bijvoorbeeld met Tejo. Ja, twee jongeren had ik waarvan ik wist dat het moeilijk ging op school omdat ze zoveel zorgen hadden. (...) En dan ben ik met hen samen naar Tejo gegaan en dan de keer daarna konden zij daar dan zelf naartoe gaan bijvoorbeeld op die manier.” - Trajectbegeleider

Een ander belangrijk motief om toe te leiden naar organisaties, is om jongeren te ondersteunen in hun **identiteits- en talentontwikkeling**. Volgens de trajectbegeleiders zorgt migratie voor een verlieservaring bij jongeren: ze verliezen hun vertrouwde omgeving, nemen afscheid van familie, vrienden en hun cultuur. Trajectbegeleiders trachten jongeren te ondersteunen in het vinden van een hobby of vrijetijdsbesteding die voortbouwt op activiteiten of interesses die ze in hun land van herkomst hadden. Bijvoorbeeld:

“Als er bijvoorbeeld mensen komen naar de permanentie, dan zeggen die vaak van 'ja, ik was zanger in mijn land van herkomst' of 'Ik was een super goeie basketbalspeler, waar ik kan ik dat hier doen?'. Dat dat ook gewoon deel is van hun identiteit, dat... Allez, ze moeten al zo veel achterlaten. Hun cultuur, hun taal. Uh ja, dat het belangrijk is dat zijn hun eigen dingen kunnen blijven doen.” - Trajectbegeleider

“En ze heeft echt haar eigen bubbel nu gevonden. Zo die mensen, kei creatieve mensen. Er zijn ook zo van die 'open mic' dagen in TRIXX of zo waar je zelf muziek kunt maken. Daar gaat ze nu ook naar toe. Dus ja, ze heeft echt haar ding gevonden. Dus dan denk ik wel, ja, echt supercool.” - Trajectbegeleider

4.3.3.4 Drempels

A. Structurele drempels voor jonge nieuwkomers

Jongeren kunnen terecht bij de trajectbegeleiders met uiteenlopende vragen op verschillende levensdomeinen. De trajectbegeleiders probeert de jongeren zo goed mogelijk te ondersteunen, maar botsen eveneens op structurele drempels in de samenleving.

Zoals in het vorige punt al duidelijk werd, krijgen trajectbegeleiders veel vragen rond **wonen en huisvesting**. In de grootstedelijke context van Antwerpen is het echter een uitdaging om gepaste en betaalbare huisvesting te vinden. Zo lijkt de stad bijvoorbeeld onvoldoende voorzien op huisvesting van grote gezinnen die in België toekomen en samen willen blijven wonen. Of moeten: Sommige jongeren die zelfstandig willen gaan wonen, botsen op de **regelgeving rond gezinshereniging** die hen verplicht om vijf jaar te verblijven bij hun familie. Voor jongeren die in een onveilige thuissituatie opgroeien, is dit problematisch. Daarnaast zijn er ook jongeren die zelfstandig moeten gaan wonen, omdat ze thuis niet meer welkom zijn. Twee voorbeelden:

“Ze was zwanger (...) Die huisdokter heeft dat aan haar vader gezegd omdat zij nog... Zij was zeventien. En dan was die vader heel boos en heeft hij haar uit het huis gezet. Maar zij was hier door gezinshereniging. Dus je moet dan bij uw vader wonen, vijf jaar.” - Trajectbegeleider

“Die (...) dan ineens in een nieuw samengesteld gezin moeten leven waar dat dan kleine baby's zijn waar die dan ineens voor moeten opdraaien en zo. Waar dat er dingen echt fout lopen. En dat die jongeren zeggen van 'ik wil hier weg'.” - Trajectbegeleider

Voor jongeren in dergelijke situaties dreigt dak- en thuisloosheid. Zij moeten terugvallen op crisisopvang, maar ook daar zijn er vaak lange wachtlijsten, wat moedeloosheid in de hand werkt:

“Bijvoorbeeld dakloosheid is echt wel iets dat regelmatig op de radar komt van een trajectbegeleider. Dat is dan altijd een crisissituatie waarin dat je snel wilt en moet handelen. Maar ja, daar zijn gigantische wachtlijsten. Je geraakt er niet gemakkelijk binnen.” – Coördinator

Tot slot blijken jonge nieuwkomers op vlak van huisvesting een kwetsbare groep voor mogelijke oplichting, bijvoorbeeld door huisjesmelkers. Er is een grote nood om jongeren te ondersteunen in het correct afsluiten van een huurcontract, het vastzetten van de huurwaarborg etc.

Ook op vlak van **psychologische ondersteuning en bredere hulpverlening** zijn er heel wat noden. Heel veel jongeren hebben voldoende aan de trajectbegeleider, bij wie ze af en toe terecht kunnen om hun hart te luchten of om een bepaalde frustratie te delen. Maar voor een aantal jongeren is de toeleiding naar gepaste noodzakelijk, maar verre van evident:

“Ja, het tekort aan psychologische ondersteuning die mogelijk is. We hebben een jongere gehad die 1,5 jaar heeft moeten wachten op een gesprek met een psycholoog. Dan denk ik: ‘hoe kan dat nu?’ Dat is een heel groot probleem.” – Coördinator

Op vlak van **onderwijs** botsen trajectbegeleiders voornamelijk op administratieve drempels. Zo zijn de deelnemers van AJO doorgaans sterk gemotiveerd om hun onderwijstraject verder vorm te geven en willen ze graag zo snel mogelijk naar het hoger onderwijs kunnen doorstromen, maar lukt het bijvoorbeeld niet om hun middelbaar diploma uit het thuisland tijdig te laten erkennen. Wanneer jongeren nog weinig schoolervaring hebben opgedaan of een leerachterstand hebben, blijkt doorstromen naar secundair onderwijs niet evident te zijn omwille van het leeftijdsaspect:

“Dus ze zitten op een leeftijd dat die volwassen worden, achttien jaar. Maar velen van hen hebben weinig scholing gehad in hun land van herkomst. Of ja, die spreken gewoon nog niet voldoende Nederlands. (...) Je kunt dan niet in een zesde middelbaar of vijfde middelbaar soms instromen. Dus dan ben je achttien jaar en dan beland jij nog in het derde of vierde middelbaar. Dat vind ik een hele uitdaging.” – Trajectbegeleider

Tot slot is het moeilijk vinden van een **studentenjob** een zeer vaak terugkomend knelpunt dat door alle stakeholders wordt aangehaald. Heel wat jongeren blijken nood te hebben aan extra financiële inkomsten, maar slagen er ondanks ondersteuning vaak nog niet in om effectief een job te vinden.

B. Onduidelijkheid in taken en rolafbakening

Op verschillende vlakken merken we op dat de trajectbegeleiders worstelen met de afbakening van hun taken en rollen.

In tegenstelling tot de trajectbegeleiding bij het inburgeringstraject voor volwassenen, gaan de begeleiders van AJO een stapje verder voor hun jongeren. Ze stellen zich **flexibel op qua bereikbaarheid en beschikbaarheid**. Wanneer nodig gaan ze naast hun jongeren staan om hun belangen te behartigen of hen te ondersteunen bij bepaalde activiteiten. Hoewel ze het

maandelijks teamoverleg benutten om cases te bespreken en hun werkwijze af te stemmen, lijkt er geen gemeenschappelijk kader om houvast te geven. Zo blijft het onduidelijk waar de verantwoordelijkheid van de trajectbegeleiders eindigt. In sommige gevallen verwijzen ze door naar andere partners; in andere gevallen nemen ze zelf taken op zich. Het is echter onduidelijk voor welke jongeren ze die 'extra mile' lopen en voor welke niet. Waar enkele trajectbegeleiders hun aanpak als aanklampend beschrijven, blijkt dit niet te gelden voor anderen. Voor partners blijkt dit ook onduidelijkheden te geven:

"Wij proberen wel allemaal, wij proberen een kader te hebben en te zeggen van ja, bijvoorbeeld mee naar een woning zoeken kunnen we niet doen, maar het is niet dat we het niet doen. (...) Maar wij proberen wel te zeggen van 'ja, is er nog iemand anders? Zijn er nog partners of is er een OCMW?'" - Trajectbegeleider

Ook met betrekking tot andere taken, is er veel vrijheid en dus **weinig afbakening wat de precieze verwachtingen** zijn. Bijvoorbeeld qua registratie zien we veel verschillen tussen de begeleiders: de ene trajectbegeleider noteert vragen van jongeren in een Excel, de ander houdt een notitieboekje bij. Ondanks het gemeenschappelijke registratiesysteem (KBI Connect), mist AJO een opportuniteit om informatie te delen. Ook over wat ze precies noteren, is er geen richtlijn: sommigen schrijven alles op, anderen laten informele gesprekken ongeregistreerd. Op die manier dreigt informatie verloren te gaan of worden sommige jongeren mogelijk beter opgevolgd dan andere.

"Maar voor mijzelf hou ik ook altijd een notitieboekje bij (...) Ik probeer zoveel mogelijk te noteren dat er zeker niks mij ontglipt. Dat is iets bv. in het eerste jaar dat ik niet had gedaan en dan was ik op den duur het overzicht kwijt. Dus ja, terwijl nu heb ik echt zo zicht op wat dat die gasten vragen, waar die nood aan hebben ja." - Trajectbegeleider

Een andere drempel rond afbakening, betreft de **afbakening in de tijd**. Na 11 maanden eindigt het inburgeringstraject van de jongeren en daarmee ook de trajectbegeleiding. De eindceremonie in mei met uitreiking van de attesten markeert dit einde. De trajectbegeleiders nemen vanaf dat moment zelf geen contact meer op, maar blijven wel een aanspreekpunt voor de jongeren. De trajectbegeleider zal eventuele vragen van de jongeren doorverwijzen, bijvoorbeeld intern naar de dienst 'vervolgtraject' die beschikbaar is voor ex-inburgeraars, of naar een andere organisatie indien nodig. Desondanks merken de trajectbegeleiders op dat sommige cases aan blijven houden. Het gaat dan vaak over jongeren in zeer complexe, kwetsbare situaties die moeilijk los te laten zijn. Het verantwoordelijkheidsgevoel van de trajectbegeleiders neemt in dergelijke situaties de overhand: ze blijven het dossier opvolgen.

"Tuurlijk en dat gebeurt vollenbak. Ik zit nu nog heel hard een jongere te begeleiden, zelfs binnenkort waarschijnlijk met zijn verhuis van juli 2023. (...) Ja ja, daarmee dat wij zo op den duur proberen te pushen van oké, we moeten dat dossier op één of andere manier afsluiten, want anders blijf je jongeren meenemen. Maar er wordt ook wel ingecalculeerd dat je één à twee jongeren van het jaar daarvoor nog meeneemt." - Trajectbegeleider

"Maar dan probeer ik ook wel wat te begrenzen. Want ja ,dat was voor mij eigenlijk een beetje een warme doorverwijzing, maar hij wou dat wel nog lang samen opvolgen ofzo, want dat is eigenlijk een jongere van vorig jaar. (...) Dus hij stuurt mij zo, één keer in de maand stuurt hij nog wel een update." - Trajectbegeleider

“Ja, niet wat systematisch doen, maar wij zijn er wel, allee wij spreken daar wel vaak over dat dat wel nodig zou moeten zijn. Of toch zeker de jongeren dat wij weten dat die extra ondersteuning nodig hebben. Dat we niet zomaar zeggen van ‘oké, het traject is hier afgerond’, dan kijken we zeker wel naar andere partners. Ja, dat die niet alleen komen te staan.” - Trajectbegeleider

Tot slot blijkt voor sommige trajectbegeleiders de grens met de privésfeer moeilijk af te bakenen. Trajectbegeleiders geven aan zoveel mogelijk gelijkwaardigheid op te zoeken. Het contact met de jongeren verloopt dan ook doorgaans op een informele manier, bv. via Whatsapp of tijdens een activiteit. De trajectbegeleiders stellen zich in die relatie ook kwetsbaar op: ze delen informatie over hun eigen leven of maken tijd voor jongeren buiten de werkuren. Deze informele aanpak geeft jongeren het gevoel alles te mogen vragen, met de consequentie dat sommigen ook persoonlijke vragen stellen die een impact hebben op de trajectbegeleider zelf.

“En zo ben ik een jongere van twee jaar geleden tegengekomen in mijn privétijd en dat was met mijn partner. (...) Dus ik was in de winkel en die werkte in de supermarkt en die heeft mij beginnen ondervragen van ‘hoe gaat dat eraan toe tussen jullie? En seksueel gezien?’ En dan denk ik ‘oei ja ik, ik wil open zijn en die vertrouwt mij hier ergens dus die stelt vragen. Maar dit is ook mijn privétijd of zo en dat is misschien een consequentie van mijn informele aanpak’.” - Trajectbegeleider

“Ja, ik denk dat dat informele kan misschien ook wel, ja, niet voor iedereen zijn. Of of mis geïnterpreteerd worden van ik kan alles vragen terwijl...” - Trajectbegeleider

C. Moeilijkheden in samenwerking met partners

Uit het voorgaande stuk volgt dat de inhoud van een trajectbegeleiding verschilt naargelang van casus tot casus en van begeleider tot begeleider. Verschillende trajectbegeleiders geven aan dat ze hierdoor geen **duidelijk identiteit hebben naar de buitenwereld**. Volgens hen hebben partners geen duidelijk beeld van wat het AJO-aanbod inhoudt, zoals volgend citaat aantoont:

“Want ik denk, een van de drempels is dat misschien partners, dat het niet altijd duidelijk is wat wij juist doen? Zo, wat doet Atlas? Wat zijn onze taken? Ge merkt dat misschien ook al zo dat dat soms wat afhankelijk is van wij als trajectbegeleiders. We hebben allemaal onze eigen aanpak en onze eigen grenzen en tijd en jobs.” - Trajectbegeleider

Dit kan een drempel zijn voor vlotte samenwerking of het ontdekken van opportuniteiten in de samenwerking.

Het vermoeden van de trajectbegeleiders wordt bevestigd door de partners. Sommige partners hebben zelfs geen weet dat AJO ook trajectbegeleiding inhoudt. Bijvoorbeeld een partner binnen het CVO geeft aan dat ze vervolgschoolcoaches nauw betrekken in hun jongerentraject, maar men is niet op de hoogte dat er ook een trajectbegeleider betrokken kan worden:

“Die heb ik nog nooit gezien. De OKAN-school weet erna dan niet wie dat is. Met de vervolgschoolcoaches hebben we wel regelmatig contact. We doen ook samen de intakegesprekken, samen met de coach. Dus die weet wie de leerkracht is en ieder semester

krijgen we de vraag hoe het is geweest, de aanwezigheid, ... Wat we ook wel merken is dat de leerlingen zelf – als er een probleem is – toch vaak terugvallen op de vervolgschoolcoaches. We kunnen daar ook altijd beroep op doen. (...) Maar over MO Zomer heb ik nog nooit gehoord dat er trajectbegeleiders zijn.” - Externe partner

Ook de jongeren zelf verwijzen binnen deze context niet naar een trajectbegeleider.

Hoewel het bestaan van een **trajectbegeleider naast een vervolgschoolcoach** over het algemeen als een sterkte wordt gezien, blijkt dit toch een genuanceerd verhaal met pro's en contra's. Zo is het volgens de partners goed dat jongeren met meerdere begeleiders een relatie kunnen aangaan, want met de ene begeleider klikt het mogelijk beter dan met de andere. Ook is het goed dat er vanuit verschillende perspectieven naar een situatie kan gekeken worden. Maar het kan soms zorgen voor onduidelijkheid doordat de ene begeleider niet altijd op de hoogte is wanneer een andere begeleider een bepaalde stap zet. Partners geven aan dat jongeren soms 'shopgedrag' vertonen, zoals dit citaat weergeeft:

“Die jongeren weten soms zelf ook goed bij wie ze moeten zijn als ze het moeilijk hebben en het voor hen op te nemen, terwijl de anderen dan niet op de hoogte zijn. Dat kan dan wel clashen. (...) Ik kan mij voorstellen voor een jongere, dat die zo wel kan gaan shoppen bij wie hij iets gaat bevragen.” - Externe partner

De afstemming tussen trajectbegeleider en vervolgschoolcoach is niet altijd evident gebleken. In beide focusgroepen met externe partners kwam dit knelpunt naar boven en ook de trajectbegeleiders verwijzen hiernaar. In tijd is MO Zomer een mooi complementair aanbod ten aanzien van het werk dat de vervolgschoolcoaches doen. Maar inhoudelijk is dit veel minder het geval. Zeker wat betreft advies voor leerlingen blijken er in het verleden regelmatig conflicten te zijn geweest:

“De samenwerking met MO zomer is niet altijd vanzelf verlopen. Je moet je voorstellen dat een jongere een jaar in een OKAN school zit en die heeft een begeleider binnen de OKAN-school die een doorstroomdossier opstelt, er wordt advies gegeven, een plek gezocht waar die naartoe kan, ... En dan heb je MO Zomer en soms werden dan adviezen aangepast. En dat clashte dan heel hard met de vervolgschoolcoach die er al een jaar mee gewerkt had. We konden hen dan ook niet bereiken, dus dat was niet altijd even gemakkelijk.” - Externe partner

De trajectbegeleiders geven hetzelfde knelpunt aan vanuit hun perspectief. Zij ervaren vooral moeilijkheden tijdens de zomerperiode. In die periode zijn vervolgschoolcoaches niet aan het werk, maar moeten er voor jongeren zonder duidelijk vervolgtraject in september wel beslissingen genomen worden. De trajectbegeleider neemt hier doorgaans initiatief, soms tegen de adviezen van de vervolgschoolcoach in. Deze onvolledige dossiers of onduidelijke trajecten geven extra druk aan de trajectbegeleiders die op korte termijn (voor september) nog een plek moeten bemachtigen voor de jongere in kwestie in een gepaste opleiding.

“Er is altijd een beperkt aanbod en er is soms ook geen goeie communicatie tussen de OKAN scholen naar ons toe van is die nu ingeschreven of niet? Moet die worden ingeschreven? Wat wilt die nu eigenlijk doen? En ge zit met een soort van tijdsbeperking, want de zomercursus stopt in juli. (...) maar je moet ook wel zien dat die in september ergens zijn ingeschreven (...) Dus ik

denk dat daar misschien nog wel een verbetering in kan zijn om dat wat vlotter te laten verlopen.”
- Trajectbegeleider

Ook trajecten van jongeren die al vastgelegd zijn, kunnen nog wijzigen tijdens de zomerperiode omdat jongeren nieuwe informatie gekregen hebben tijdens de zomercursus bijvoorbeeld. Ingaan tegen het traject van de vervolgschoolcoach, wordt als een drempel ervaren. Trajectbegeleiders erkennen dat coaches al een jaar lang betrokken zijn bij de jongeren en dus meer bevoegd zijn om advies te geven. Echter in tegenstelling tot wat de vervolgschoolcoaches aangeven, is het niet de trajectbegeleider die een ander advies geeft maar gebeurt dit meestal op vraag van de jongere.

Doorheen de jaren stemden beide partners steeds beter af: er wordt veel meer teruggekoppeld na de zomerschool richting de vervolgschoolcoaches en voorgestelde wijzigingen in het traject van de jongere worden eerst besproken vooraleer stappen te zetten.

Nog een drempel in samenwerking met partners, is dat het **aanbod van partners soms ontoereikend** is. Wanneer trajectbegeleiders jongeren toeleiden naar het aanbod van bepaalde organisaties, stellen ze soms vast dat heel wat **aanbod te weinig is afgestemd op de doelgroep**: soms is men onvoldoende vertrouwd met de context van jongeren, soms onvoldoende met de context van inburgering en soms met beide. Trajectbegeleiders ervaren dat jongeren bij bepaalde organisaties soms extra druk ervaren, niet correct verder geholpen worden of doorverwezen worden. Hetgeen de trajectbegeleiders als sterkte benoemen – nl. met de jongere meegaan naar een bepaalde organisatie – wordt eveneens als drempel benoemd omdat het als vermoeiend wordt ervaren dat hun aanwezigheid noodzakelijk blijkt om stappen vooruit te zetten.

“De leerkrachten, de degenen die daar [volwassenonderwijs] lesgeven, kiezen niet per sé voor jongeren. Die kiezen net voor volwassenen. Die hebben ook niet altijd zonder enige kritiek te uiten, maar dat is gewoon, ge werkt niet per se met die doelgroep. (...) Dat is een heel andere aanpak. Bovendien met CVO, je hebt er wel een trajectbegeleider, maar dat is puur efkes kijken van je hebt dat gedaan. (...) maar zorgvragen, een CLB, dat heb je niet (...).” - Trajectbegeleider

“Komt die jongeren naar mij, vraag ik van ‘en is het gelukt bij VDAB? Werd je verder geholpen?’ - ‘Ja nee, want ik heb geen diploma secundair onderwijs’ en dan denk ik ook van ‘Komaan en dan stuur je die jongeren van het kastje naar de muur’.” - Trajectbegeleider

“Er zitten heel veel nieuwe doelgroepen in de stad, dus zet daarop in en niet alleen wij moeten dat doen, maar heel veel organisaties in de stad zouden daarmee moeten kunnen werken of zo. Ik denk dat dat wel belangrijk blijft dat wij daarop blijven hameren en inzetten en zoeken naar kansen.” - Coördinator

Trajectbegeleiders ervaren het als een gemis dat ze van sommige partners **weinig feedback** krijgen wanneer ze een jongere hebben doorverwezen. De jongeren vertellen hier zelf wel over, maar vanuit de organisaties vindt dergelijke terugkoppeling maar weinig plaats. Op die manier hebben de begeleiders weinig zicht op de impact van hun doorverwijzing.

Tot slot ziet Atlas hoe waardevolle initiatieven binnen bv. het jeugdwerk opgestart worden en weer verdwijnen, bijvoorbeeld doordat projectfinanciering wegvalt:



“Wij zien jongerenorganisaties opgestart worden en terug stoppen. Dan denk je altijd van ‘oh nee, we hebben jullie nodig. Nee niet weggaan’. Dus ja, die nood is zo super hoog. En toch blijft dat precies zo niet echt iets dat gezien wordt ofzo, ja.” - Trajectbegeleider

Door het wegvallen van jeugdinitiatieven verliest Atlas waardevolle partners, wat de druk op de overblijvende organisaties opnieuw verhoogt.

4.3.4 Terugkomdagen

Na de afronding van de zomercursus in de maand juli, starten vanaf de maand september de maandelijkse ‘terugkomdagen’.

4.3.4.1 Opzet

De terugkomdagen hebben doorheen de jaren een andere invulling gekregen. Voorheen waren deze dagen een uitbreiding van de zomercursus, extra lesdagen. Bijvoorbeeld thema's die praktisch moeilijker waren om te geven (bv. omwille van collectief verlof van organisaties of partners), werden ingepland op terugkomdagen. Of thema's die meer tijd vroegen, konden hernomen of uitgediept worden tijdens een terugkomdag. Sinds het MO-examen ingevoerd is, is het noodzakelijk dat alle leerstof al aan bod komt in juli. AJO blijft de terugkomdagen echter organiseren met als doelstelling om:

- de jongeren blijvend te verbinden met elkaar;
- het contact tussen de trajectbegeleider en de jongeren te behouden;
- het netwerk van de jongeren te verruimen door uitstappen te maken of partners uit te nodigen bij Atlas.

Hoewel de invulling van de terugkomdagen nu vrijblijvender is, staan de medewerkers van Atlas hier nog steeds achter.

4.3.4.2 Wat vinden de jongeren?

De jongeren zijn enthousiast om hun vrienden en trajectbegeleider terug te zien tijdens de verschillende terugkomdagen. Ze beschrijven de activiteiten zoals het kerstfeest, gaan schaatsen en gaan minigolfen als heel gezellig.

Veel respondenten geven echter aan dat ze het erg druk hebben: ze gaan voltijds naar school, volgen Nederlandse les en/of doen een studentenjob. Dat maakt het soms moeilijk om aan de terugkomdagen blijvend deel te nemen, ondanks hun enthousiasme en interesse.

“Want ook nu met X [trajectbegeleider], zij stuurt soms berichten van: ‘oké op woensdag hebben we een activiteit, kan je komen?’ Meestal zeg ik ‘nee, want op woensdag ben ik echt druk. Want van 12u tot 14u of 15u da's oké, maar daarna’” - Jongere

“Ik hoor mijn trajectbegeleider veel, maar ik was gewoon... Zij stuurt mij elke woensdag voor activiteiten maar ik was woensdag in de school, maar ik kan niet woensdag komen naar activiteiten. Na school, ik ga naar het werk.” - Jongere

4.3.4.3 Sterktes

Tijdens de zomercursus geven de Atlas-medewerkers aan dat er een sterk groepsgevoel heerst. Tijdens en na het kamp in juli worden er regelmatig hechte vriendschappen gesmeed. Het is echter niet voor alle jongeren evident om **elkaar te blijven treffen**. Jongeren hebben het druk, wonen niet in dezelfde buurt of kunnen zich moeilijk verplaatsen. Sommige jongeren voelen zich te onzeker om contact te zoeken buiten de context van AJO. AJO komt hieraan tegemoet met de terugkomdagen. Dit biedt kansen voor jongeren om elkaar opnieuw te ontmoeten en hun **netwerk te onderhouden**.

“Dat als ze zelf niet durven af te spreken, dat ze zelf dan wel iedereen, om de zoveel tijd, terugzien. Om zo terug die vriendschappen te behouden?” - Trajectbegeleider

Tijdens terugkomdagen zijn de trajectbegeleiders altijd aanwezig. De terugkomdagen zijn voor hen belangrijke momenten om het traject van alle jongeren op te volgen. De mate van **contact tussen de trajectbegeleider en jongeren** hangt af van casus tot casus, maar kan ook binnen een casus sterk fluctueren. Hoewel de trajectbegeleiders de jongeren regelmatig contacteren, hebben zij geen constant zicht op ieders dagdagelijkse praktijken of ontwikkelingen. De jongeren persoonlijk uitnodigen voor een terugkomdag, geeft hen de opportuniteit om het contact te hernemen.

Tijdens terugkomdagen maken de trajectbegeleiders expliciet tijd om met elke jongere informeel in gesprek te gaan en te polsen naar eventuele hulpvragen of evoluties. De meeste trajectbegeleiders geven aan nota te nemen van deze gesprekken om ze later op te volgen.

“(…) doordat een jongeren naar een terugkomdag komt, dat je er dan een informele babbel mee hebt en dan blijkt dat ‘Oei die is gestopt met zijn NT2 traject en ik wist het nog niet’. Dat je dan ook weer dingen kunt oppikken voor uw begeleiding.” - Coördinator

Door de terugkomdagen te organiseren doorheen het schooljaar, heeft AJO de kans om interessante uitstappen in te plannen of om **organisaties en partners** uit te nodigen. Door de jongeren blijvend in contact te brengen met diverse plekken en organisaties, vergroten ze de kans dat de **jongeren ergens aansluiting vinden**. Zo organiseren ze tijdens hun eerste terugkomdag een infomarkt rond vrije tijd, waar diverse jeugd-, cultuur en sportorganisaties zichzelf voorstellen. Ook de **uitstappen** blijken belangrijk. Door er gezamenlijk naartoe te gaan, leren de jongeren nieuwe plekken kennen en hoe ze hier geraken. AJO kiest er bewust voor om niet enkel plaatsen te bezoeken die zich richten op jonge nieuwkomers, maar zoeken ook naar plaatsen waar zich een diverse groep aan burgers bevindt. Op die manier faciliteren ze het contact tussen de jongeren en mensen zonder migratieachtergrond. Daarmee trachten ze tegemoet te komen aan de nood van jonge nieuwkomers om ook mensen te ontmoeten buiten de ‘OKAN-bubbel’ en hun integratie en maatschappelijke participatie te bevorderen.

“Nu, onze afgelopen terugkomdag was rond vrije tijd. En dan hadden we ze aangespoord van ‘probeer minstens met drie organisaties in gesprek te gaan.’ (...) En dat hou ik ook wel allemaal bij. Dus dan heb ik genoteerd, van dit vond ik interessant en dan probeer ik dat op die manier op te volgen.” - Trajectbegeleider

“Bijvoorbeeld die film in de Studio, dat is de eerste keer dat we dat gaan doen en dat is nu een nieuwe samenwerking. En dan denk ik van ja dat is ook goed dat wij die doelgroep binnenbrengen in iets dat nu redelijk wit en middenklasse is. (...) En ik denk dat echt wel onze opdracht is om dat te doen ook.” - Coördinator

“En andere jongeren van mij, de infomarkt werd georganiseerd in oktober, toen in het begin van het jaar en daar was Gen Z ook aanwezig. Het Gen Z festival en ik wist dat zij heel graag danste en zingt en dan had ik haar daar naartoe gestuurd en dan was zij ook opgenomen in de groep daar en was en heeft ze echt gezongen op het Gen Z festival en dat was echt supercool.” - Trajectbegeleider

4.3.4.4 Drempels

Aanwezig zijn op de terugkomdagen is geen vereiste om het inburgeringsattest te behalen. Omwille van het vrijwillige karakter, zien de trajectbegeleiders de **aanwezigheden op de terugkomdagen doorheen het jaar** dalen. Jongeren geven wel aan geïnteresseerd te zijn, maar een **te drukke agenda** te hebben om altijd te komen. De meeste combineren hun schooltraject dan ook met extra lessen Nederlands en/of studentenwerk. Bepaalde verbindende activiteiten (bv. het kerstfeest) of de infomarkt aan het begin van het jaar, zijn wel populair.

“En bij de terugkomdagen zie ik [jongere] wel bijna niet meer omdat die altijd moeten werken.” - Trajectbegeleider

“En dan en na kerst begint het ook drukker op school en je voelt soms zo de werkdruk van op school dat soms te veel is voor die jongeren. Dus daar gaan we eens over nadenken of dat of we dat kunnen inperken naar bijvoorbeeld drie of vier momenten of drie.” - Trajectbegeleider

De trajectbegeleiders overwegen om het aantal terugkomdagen in de toekomst terug te schroeven.

Tot slot halen de MO-leerkrachten aan dat ze het jammer vinden dat ze niet meer betrokken zijn in het verdere traject van de jongeren. Zij worden wel uitgenodigd om deel te nemen aan de terugkomdagen, maar het is voor hen niet altijd mogelijk om deel te nemen omdat deze vaak samenvallen met de lessen. Ze hebben zo weinig of geen zicht op het vervolgtraject van de jongeren met wie ze tijdens de zomercursus wel een band opbouwden.

“Goed, maar ik probeer in de mate van mogelijkheden daar wel aanwezig te zijn. Dit jaar heb ik aan twee terugkomdagen deelgenomen, maar dan zag ik, ‘oké, ik was de enige leerkracht’ en ja, dan was ik toch blij van ‘oké, er is wel iemand van de leerkrachten aanwezig’ ja, om die jongeren terug te zien en te vragen ‘hoe wat zij, hoe ver zijn jullie? Met wat zijn jullie bezig?’” - MO-leerkracht

Sommige MO-leerkrachten willen graag hun interesse in het traject van de jongeren blijven tonen en een idee krijgen van de impact van het inburgeringstraject op hun integratieproces.

4.3.5 Testen

4.3.5.1 Opzet

Om het inburgeringsattest te behalen, leggen de deelnemers van AJO twee testen af. Ten eerste maken zij een **examen maatschappelijke oriëntatie**. Dit examen wordt afgenomen op het einde van de maand juli, net na de zomercursus. Het betreft een door Vlaanderen ontwikkelde gestandaardiseerde test die via meerkeuzevragen nagaat of de leerdoelen m.b.t. de cursus maatschappelijke oriëntatie behaald werden. Om te slagen op het examen, moet de jongere 50 % op de globale test halen en 80% op de vragen over waarden en normen. De jongere krijgt hiervoor twee kansen. Het examen wordt collectief afgelegd onder toezicht in het computerlokaal van Atlas op een tablet. De jongere kan kiezen om het examen in het Nederlands af te leggen of in een andere taal (meestal de moedertaal). Indien de jongere het examen moet herkansen, mag deze nog van taal wisselen. Jongeren die niet slagen op het MO-examen, maar actief hebben deelgenomen aan de zomercursus, komen in aanmerking voor een inspanningsattest. Dit attest wordt doorgaans uitgereikt aan jongeren die laaggeletterd zijn en voor wie het daarom uitgesloten is om aan het examen te kunnen deelnemen. Het inspanningsattest geldt dan als 'bewijs' dat de jongere de cursus maatschappelijke oriëntatie voldoende heeft verworven. Dit attest voldoet aan de vereisten (in combinatie met de andere vereisten) om aanspraak te maken op het inburgeringsattest.

Ten tweede leggen zij een **certificerende taaltest** af (CT-test). Deze test meet of de jongere Nederlands niveau 1.2 beheerst aan de hand van drie onderdelen: schriftelijk, mondeling en een leestoets. Het betreft hier opnieuw een officieel examen dat aangeleverd wordt vanuit de Vlaamse Overheid. De toets wordt individueel afgelegd, op een moment naar keuze, onder toezicht in het computerlokaal van Atlas op een tablet. De jongere moet minstens 26 op 30 scoren om te slagen. De jongere krijgt hiervoor twee kansen. Om de CT-test te kunnen herkansen, moet echter een som van €180 worden betaald. Jongeren kunnen vrijgesteld worden door extra lessen Nederlands te volgen. De inschrijving in een lessenreeks geldt dan als 'bewijs' van het taalniveau en voldoet aan de vereisten (in combinatie met de andere vereisten) om aanspraak te maken op het inburgeringsattest.

4.3.5.2 Sterktes

De trajectbegeleiders promoten het AJO-aanbod onder andere omdat jonge nieuwkomers zo op **relatief korte termijn hun inburgeringsattest kunnen behalen**. Hoewel veel van deze jongeren beogen om hun diploma secundair onderwijs te halen (wat gelijkgesteld wordt aan een inburgeringsattest), is dit niet voor iedere jongere een garantie. Zo zullen sommige jongeren in een eerste of tweede graad instromen en/of moeten ze eerst Nederlands leren vooraleer ze kunnen instromen in het secundair onderwijs. Hun onderwijstraject neemt daardoor meer tijd in beslag dan het modeltraject in Vlaanderen voorschrijft en zal voor sommige jongeren uitdagend zijn. Dankzij het inburgeringstraject van AJO kunnen zij zichzelf

voorzien van een inburgeringsattest, ongeacht hun slaagkansen in het secundair onderwijs, om vijf jaar na aankomst in België hun nationaliteit mee aan te vragen.

“(…) Maar degenen die ondertussen al van jaren geleden en nu al vijf jaar in België zijn en (...) de nationaliteit kunnen aanvragen, dan merkt ge wel van ‘oké, ze beginnen aan te kloppen nu van oei, ze hebben nog niets afgewerkt of ze hebben dat nog nodig’.” - Trajectbegeleider

“Dus dat wil zeggen dat die pas in hun twintigers afgestudeerd zullen zijn van het middelbaar. En die zitten dan een hele tijd samen met jongeren die drie jaar jonger zijn als hen. Op die leeftijd is dat ja, wel flagrant natuurlijk dat verschil. En dat is de reden waarom dat wij toch deze cursus promoten. Omdat ze dat op die manier snel kunnen behalen. In principe op elf maanden tijd kunt ge uw inburgeringsattest al behalen. Als als ge toch met een traject binnen het secundair onderwijs start, keigoed! Maar moest dat na vier jaar of drie jaar toch niet lukken, dan heb je op zijn minst al wel een inburgeringsattest.” - Trajectbegeleider

Een andere belangrijke sterkte van de testen, is de **kosteloosheid**. Gezien de financiële kwetsbare situaties waarin veel jongeren zich bevinden, wordt hiermee een mogelijk grote drempel vermeden.

“Bijvoorbeeld normaal gezien moet een inburgeraar een contract op voorhand tekenen. Wij doen dat wel later, omdat ze dan de civiele die gecertificeerde taalttest voor één punt twee te behalen nog gratis kunnen doen. Dus wij proberen wel zo weggetjes te vinden dat voor die jongeren, want dat kost allemaal wel wat.” - Trajectbegeleider

Ook de partners benoemen dit als belangrijke sterkte.

4.3.5.3 Drempels

Hoewel de voordelen van het **inburgeringsattest** beaamd worden door de Atlas-medewerkers, **relativeren** ze tegelijkertijd het belang ervan. Slagen op de testen geeft een indicatie dat de jongeren bepaalde kennis of vaardigheden hebben verworven. De focus van de MO-leerkrachten en trajectbegeleiders ligt echter op het activeren en motiveren van de jongeren om stappen te zetten richting onderwijs, werk of vrije tijd en een netwerk uit te bouwen. Die doelstellingen zijn minstens even belangrijk als het al dan niet slagen op de testen. Het slagen op de testen wordt eerder omschreven als ‘een kers op de taart’.

“Ik wil gewoon hun leven in België verder observeren. Ja dus test is niet belangrijk. Test is ‘oké, je bent geslaagd’, maar ik wil in de toekomst zien dat zij bijvoorbeeld aan de universiteit studeren, of zij werken, of zij misschien ja vrijwilligerswerk doen. Ik wil gewoon resultaten zien.” - MO-leerkracht

Tot slot halen de Atlas-medewerkers aan dat het taalniveau 1.2 voor sommige jonge nieuwkomers een uitdaging is. De CT-test wordt doorgaans als een moeilijke test ervaren en laat ruimte voor slechts 4 fouten. Deze jongere geeft aan dat ze bepaalde instructiewoorden van de test niet begreep, waardoor de test te moeilijk was:

“Mijn Nederlands is niet perfect. Sommige woorden op de computer ik begrijp dat niet en ik kan niet Google Translate doen dus zo gaat het fout.” - Jongere



Aangezien de herkansing van de CT-test betalend is, schrijven trajectbegeleiders enkel jongeren in voor de test die een grote kans op slagen hebben. Voor andere jongeren worden extra lessen Nederlands voorzien. Deze extra lessen vragen echter een langdurige inzet van de jongeren en zorgen voor soms lange lesdagen, in combinatie met de lessen die ze op school krijgen. De belangrijkste reden waarom jongeren hun inburgeringsattest niet halen in mei, is volgens de trajectbegeleiders dan ook de vereiste van Nederlands 1.2.

“Ja en hoe komt dat dat die meestal een inburgeringstraject niet behalen? Die hebben allemaal, die waren aanwezig in de klas, in de les in juli. Die hebben allemaal dat examen behaald. Maar wat is het grote struikelblok? Dat is dat Nederlands niveau één punt twee? Dat ze dat nog niet officieel hebben behaald.” - Trajectbegeleider

Voor jongeren die intussen instromen in het secundair onderwijs is dat niet zo'n probleem. Want via hun diploma secundair onderwijs kunnen zij eveneens hun inburgeringsattest halen, zoals deze trajectbegeleider aangeeft:

“Ja, maar als zij bijvoorbeeld nu niet deelneemt en zij wil nog oefenen op haar Nederlands en zij zegt 'ik wil binnen vier maanden een CT-test doen, is dat ook nog mogelijk want er zijn er veel die nu in mei een soort van certificaat van deelname krijgen. Bij mij toch. Omdat die bijna allemaal gewoon in het middelbaar zitten en veel willen gewoon ja als zij het middelbaar afwerken, kunnen ze ook een inburgeringsattest behalen.’ - Trajectbegeleider

5 Mechanismen (Me)

Om te begrijpen hoe het AJO-traject leidt tot resultaten (zie hoofdstuk 6), zochten we – geïnspireerd op de literatuurstudie – naar de werkzame mechanismen die vervat zitten in de interventie ‘AJO’. We onderscheiden vijf werkzame mechanismen: een veilige leer- en leefomgeving (5.1), culturele responsiviteit (5.2), relationele benadering (5.3), een generalistische werken en bruggen bouwen (5.4) en tot slot krachtgericht werken (5.5).

5.1 Veilige leer- en leefomgeving

We stellen vast dat het AJO-traject erin slaagt om een **veilige leer- en leefomgeving** te creëren voor de groep jonge nieuwkomers. Dat is een eerste belangrijk werkzaam mechanisme, dat uiteenvalt in verschillende aspecten.

Een eerste element dat meespeelt is het feit dat er door middel van de oriëntatiecursus een leer- en leefomgeving wordt gecreëerd **in de zomer**. Vanuit alle perspectieven is het duidelijk dat de zomer een ‘dode periode’ is voor een groot deel van de jongeren, waarin ze weinig duidelijke alternatieven hebben of kennen voor een zinvolle tijdsbesteding. Daarbij komt dat jongeren tijdens het schooljaar dan weer te weinig tijd hebben om extra cursussen te volgen, waardoor de zomer een goede periode blijkt:

“Ik heb het zelf beslist [om mee te doen met AJO]. Ik had geen tijd in de andere maanden om de integratiecursus te volgen, door school en mijn lessen Nederlands, ik heb enkel tijd in de zomer.”

- Jongere

Ook de begeleiders en partners geven aan dat het overbruggen van de zomerperiode zeer belangrijk is. Veel jongeren komen anders weinig of niet in contact met de Nederlandse taal, vergeten heel wat leerstof die ze in OKAN hebben gezien en komen door hun beperkte netwerk vaak weinig in contact met andere jongeren. Dit zorgt voor een stagnatie of zelfs achteruitgang van hun ontwikkeling in het algemeen, en van hun bepaalde kennis en vaardigheden in het bijzonder. Het is met andere woorden cruciaal dat jonge nieuwkomers tijdens de zomermaanden blijven uitgedaagd worden om de Belgische samenleving te leren kennen, hun netwerk uit te breiden en de extra oefenkansen Nederlands te benutten.

Dat brengt ons bij een volgend aspect. Nederlands leren is een van de doelstellingen van het AJO-traject. Dat zorgt voor een gemeenschappelijke uitdaging, maar tegelijkertijd is Nederlands de enige gemeenschappelijke taal waarover de jongeren beschikken. **Nederlands als gemeenschappelijke taal** is met andere woorden een bindmiddel; het verbindt jongeren met zeer diverse achtergronden in een nieuwe context en realiteit:



“Wij spreken samen alleen Nederlands, want onze moedertaal is ook verschillend en Nederlands is beter om te oefenen.” - Jongere

Tegelijkertijd is er ruimte voor meertaligheid. Als jongeren bepaalde zaken tijdens de cursus niet begrijpen, dan zien we zowel de leerkrachten als de andere jongeren andere talen gebruiken om uitleg te geven, bijvoorbeeld Engels, Frans of de moedertaal. Echter doordat Nederlands als bindmiddel wordt gezien in de klasgroep, blijken zelfs jongeren met dezelfde moedertaal Nederlands te spreken, zoals dit citaat illustreert:

“Ook met een vriendin die ook Hindi spreekt, spraken we toch Nederlands.” - Jongere

Doordat alle jongeren lerende zijn in de Nederlandse taal, zorgt dit voor de nodige veiligheid om te durven spreken, fouten te maken, elkaar te ondersteunen.

Ook het divers en afwisselend activiteitenaanbod met **ruimte voor zowel formele als informele activiteiten** vormt een belangrijk aspect van een veilige leer- en leefomgeving. Naast inhoudelijke instructiemomenten aangaande maatschappelijk oriëntatie, is er ruimte voor kennismaking, sport en ontspanning, uitstappen, etc. Deze informele momenten zijn onontbeerlijk in het traject. Zoals de trajectbegeleiders aangeven, worden informele momenten aangewend om het geleerde te ‘zien’ of toe te passen in de praktijk (ervaringsgericht leren), om de jongeren beter te leren kennen en een vinger aan de pols te houden over hoe ze het traject ervaren, om de jongeren elkaar te laten kennen, etc. De afwisseling tussen formele en informele momenten zorgt bovendien voor een betere focus tijdens de formele instructiemomenten.

De **kampformule** wordt op dat vlak door alle bevroagde actoren uitgelicht als een hoogtepunt. Jongeren geven aan dat ze tijdens het kamp vriendschappen hebben ontwikkeld, door samen te zijn en samen activiteiten te doen:

“Wat was het meest betekenisvol afgelopen jaar? Het 3-daagse kamp, samen eten, samen studeren, gaan zwemmen. Dat was leuk, 3 dagen niet thuis zijn en ergens zijn met je vrienden, niet met familie. Dat was mijn 2e keer op kamp.” - Jongere

“Het kamp zou minstens een week moeten zijn. Ik vond het kamp echt heel leuk. De natuur, het buiten zijn; dat is echt goed voor mij. Het was mijn eerste keer op kamp. In Nigeria doen we dat niet. [...] Ik sliep samen met vriendinnen, we hebben niet veel geslapen en veel lawaai gemaakt. We hebben liedjes gezongen bij het kampvuur, marshmallows, ... Zo jammer dat het maar 3 dagen duurde.” - Jongere

Voor sommige jongeren was het de eerste keer dat ze een kamp meemaakten.

Volgens de trajectbegeleiders ligt het werkzame aspect van het kamp in het feit dat de jongeren tijdens het kamp in de eerste plaats ‘**onbezorgd jong**’ kunnen zijn. Ze kunnen plezier maken en worden even onzorgd van andere verantwoordelijkheden die ze vaak nog hebben:

“Voor veel gasten is dat de eerste keer dat ze zoiets vakantieachtig doen. Dus dat ook. Zo kind kunnen zijn en even niet bezig zijn met zotte papierwerken, waar dat wij op ons 18 zelfs nog niet van wisten dat dat bestond.” - Trajectbegeleider



Voor heel wat jongeren zorgt het AJO-traject voor een gevoel van **verbondenheid en samenhang**, dat ze vaak voor de eerste keer ervaren.

Tot slot blijkt de **tandem van de MO-leerkrachten en de trajectbegeleider** tijdens de oriëntatiecursus een duidelijke bijdrage te leveren aan een veilige leer- en leefomgeving. Hierdoor is er mogelijkheid om te differentiëren tijdens de lessen en meer in te spelen op de noden van de jongeren.

5.2 Culturele responsiviteit

Voor de jongeren blijkt het een belangrijke meerwaarde dat het AJO-traject gericht is op de specifieke groep van jonge nieuwkomers. We stellen vast dat het aanbod er ook effectief in slaagt om adequaat in te spelen op hun leefwereld en meer bepaald op de **dubbele transitie** die ze hebben door te maken.

Doordat het een groepsaanbod is voor leeftijdsgenoten, maakt het gemakkelijker om sociale contacten te leggen:

“Ja, dat is echt goed [dat de cursus enkel voor jonge mensen is]. Omdat oudere mensen en kinderen kunnen soms niet... kun je minder snel contact mee hebben [met oudere mensen]. En kinderen en kinderen. Ja, dat gaat snel.” - Jongere

“Vind je het goed dat het apart is voor jongeren? Ja. Met oudere mensen is moeilijk, zij hebben andere interesses.” - Jongere

Het AJO-traject speelt in op de interesses van jongeren en op de noden en vragen waar zij in de adolescentiefase mee kampen. Naast hun identiteitsontwikkeling staan de jongeren voor een gelijkaardige integratie-uitdaging. De lesinhouden sluiten aan bij hun concrete noden en vragen van jonge nieuwkomers, zoals hoe bepaalde papieren in orde brengen, wat doet een mutualiteit, hoe op zoek gaan naar kwalitatieve huisvesting, hoe werkt België, etc. Dit zijn daarom niet toevallig de thema's die de jongeren als meest interessant benoemen in de MO-cursus: het zijn zaken waar ze concreet mee aan de slag kunnen.

Het AJO-traject (het inhoudelijk aanbod, de gehanteerde didactiek, de begeleidingshouding, etc.) bevat een vrij hoge culturele responsiviteit. We stellen een grote openheid vast om de verschillende culturele achtergronden en referentiekaders aan bod te laten komen tijdens de cursus maatschappelijke oriëntatie en in het algemeen. Verschillende aspecten dragen hiertoe bij.

In het inhoudelijk lessenaanbod zien we **ruimte voor verschillende referentiekaders**. Bij de verschillende thema's die worden aangesneden, wordt regelmatig vertrokken vanuit de eigen ervaringen die de jongeren hieromtrent hebben in hun thuisland. Zowel in het formele als in het informele aanbod, blijkt hiervoor ruimte te zijn:

“Ik leerde ook over hun [vrienden gemaakt bij AJO] landen, hun geloof en zo. We deden spelletjes om elkaars landen te leren kennen, dit is X van Mexico, en zij is van Afghanistan en dit ben ik. Dus

we zijn allemaal anders. Zij spreekt Spaans, zij Perzisch, ik een andere taal. Dus we leren veel over elkaar. Een week later hebben we dates gepland, waarbij ieder kookte van haar land. Zij maakte haar eten en ik mijn eten en dat hebben we uitgewisseld. Dat was heel anders.” - Jongere

“Ik vind in het algemeen een kamp echt leuk. Dus dat interesseert mij. (...) En ook, we waren samen met veel mensen van verschillende landen en verschillende gebieden, maar als we daar zijn dan zie je de verschillende culturen, verschillende mensen en dat vind ik heel interessant.” - Jongere

Uit deze citaten blijkt dat jongeren veel leren van elkaar en zelfs een belangrijk **referentiepunt voor elkaar** vormen in een fase waarin ze steeds onafhankelijker worden en hun identiteit, normen en waarden ontwikkelen. Het eigen referentiekader heeft een plaats, maar kan ook uitgedaagd worden door andere referentiekaders. Ze kunnen zich spiegelen aan elkaar, maar ook leren van elkaar: “hoe gaan anderen om met bepaalde vragen of moeilijkheden?”. AJO bewerkstelligt dit bovendien door te kiezen voor **zo heterogeen mogelijke klassen**. Klassen worden zoveel mogelijk gemixt volgens gender, taalniveau, achtergrond, etc. om het leren omgaan met diversiteit zoveel mogelijk plaats te geven.

Ondanks het beperkte tijdsbestek voor een veelheid aan lesinhouden, dat zowel jongeren als Atlas-medewerkers aankaarten, maakt de MO-leerkracht actief ruimte voor dialoog en discussie tijdens de lessen. Zo wordt er actief plaats gegeven aan verschil en voelen jongeren zich erkend/ herkend. Het draagt bij aan hun ‘*social belonging*’.

5.3 Relationale benadering

Een derde belangrijk werkzaam mechanisme is de relationele benadering van het AJO-aanbod. De relationele benadering heeft betrekking op de jongeren onderling en de relatie met de begeleiders.

5.3.1 Groepsvorming en samenwerking tussen de jongeren

Er is al meermaals aangehaald dat het groepsaanbod een belangrijke meerwaarde biedt. Op heel verschillende manieren wordt ingezet op **groepsvorming en op samenwerking**. Hoewel tijdens de instructielessen interactieve werkvormen zoals groepswork worden gehanteerd, is het voornamelijk tijdens de meer informele momenten dat er wordt ingezet op groepsvorming en samenwerking. Onderstaand citaat van een begeleiders maakt dit duidelijk:

“Jaja, dat gaat dan zo over de klas een beetje inrichten, maar ook ja, zorgen dat er onderling verbinding is. Ik zorg altijd dat ik een frisbee van thuis meepak. Zeker tijdens de eerste dag, dan is iedereen een beetje zenuwachtig en iedereen die dan binnenkomt, dan beginnen we er direct mee te gooien, dan zijn die al met elkaar bezig is. Dus op die manier, ja, probeer ik ook wel in te zetten op dat groepsgegeven.” - Trajectbegeleider

Het inzetten op het groepsgegeven wordt eveneens aangehaald door de jongeren als belangrijk. Vaak vormde de **klas** een belangrijke context hiervoor. Tijdens het eerste *photo-elicitation interview* bracht een jongere een foto mee van de 'smurfen' omdat ze hun klas zo genoemd hadden. Zowel de jongere als de bijhorende trajectbegeleider haalden aan dat dit het samenhorigheidsgevoel sterk bevorderde:

"Dus ik heb deze gekozen, de belangrijkste. Het is, het was mijn klas. Het was echt leuk, de smurfen. Ik mis hen. (...). We zaten in een klas die blauw was. Dus nu hebben we een naam gekozen om van iets dat blauw was." - Jongere

"Dat we zo ons als een groep voelen en dan zijn we samen aan het nadenken geweest en iemand zei: 'oh de smurfen!' (...) Dus de smurfen, dat was zo onze roepnaam ook een beetje als wij de groep bij elkaar moesten krijgen, zo van smurfen kom naar hier dus dat was echt zo... Ja een beetje de roep van onze groep" - Trajectbegeleider

Zeker tijdens het driedaags kamp wordt ingezet op samenwerking en groepsvorming. Tijdens het eerste *photo-elicitation interview* bracht een jongere onderstaande foto mee om aan te duiden hoe belangrijk het samenwerken voor deze jongere was:



"Alle mensen zijn aan het bouwen aan het kamp en mensen van boven maken een foto van ons. Het gaat over samenwerken. Ik vind het heel belangrijk en interessant om met mensen te communiceren en samen iets te doen. Dus samenwerken en communiceren." - Jongere

Alle jongeren geven aan **vrienden** te hebben gemaakt tijdens AJO. Ze spreken over een gevoel van verbondenheid en de groep voelt voor sommigen zelfs aan als familie. Het zorgt voor een *'sense of belonging'*. Dat jongeren in gelijkaardige omstandigheden kansen krijgen om met elkaar te communiceren en samen te werken naar gedeelde doelen, zorgt voor herkenning en erkenning. Ze worden voor elkaar een belangrijke hulpbron voor ondersteuning.

5.3.2 Relatie met de (traject)begeleider: basisvertrouwen, nabijheid en continuïteit

De **relatie met de begeleiders** – en in het bijzonder met de trajectbegeleiders – is ook een niet te onderschatten werkzame factor. De trajectbegeleiders zorgen voor een belangrijk gevoel van

basisvertrouwen doordat zij de constante figuur zijn in het hele traject. Ze zijn erbij vanaf het prille begin tot het einde: bij de voorstelling van AJO in de OKAN-klassen, de werving en selectie, de zomercursus, de individuele contacten tijdens de trajectbegeleiding, de terugkomdagen, het slotmoment (en waar nodig nog daarna). Ze zorgen voor **nabijheid** en voor een persoonlijke aanpak door duidelijk te maken dat ze beschikbaar zijn voor vragen en door ruimte te maken voor individuele gesprekken. De trajectbegeleiders gebruiken de informele momenten om een vinger aan de pols te houden bij de jongeren over hoe het met hen gaat en met welke hulpvragen of noden zij mogelijk zitten. Ook doorheen het jaar nemen de trajectbegeleiders actief contact op met de jongeren.

Deze aanpak blijkt te werken, want bijna alle jongeren halen aan dat ze een **goed contact** hebben met hun trajectbegeleider:

“Ik heb een goed contact met haar, ik stuur soms berichtjes, bijv. over de activiteiten [terugkomdagen]. Ze stuurt altijd iets terug en ze helpt me goed.” - Jongere

“X [trajectbegeleider] die in Atlas werkt was heel goed voor mij. Na de cursus bleef ze met mij babbelen hoe het met mij gaat. Ze antwoordde op mijn vragen over naar de universiteit gaan. Dat was heel helpvol. Mijn mama noemt haar een godsgeschenk. Ze is dus veel meer dan enkel een leerkracht.” - Jongere

De trajectbegeleider probeert nabij en beschikbaar te zijn en tracht jongeren zoveel mogelijk eigenaarschap te geven over hun traject. Sommigen spreken over een gevoel van ‘gelijkwaardigheid’. Toch zit de trajectbegeleider de jongeren ook ‘achter hun veren’ en tracht de trajectbegeleider de jongeren te motiveren en op hun engagement te wijzen dat ze zijn aangegaan. Deze trajectbegeleider verwoordt het treffend door te stellen dat ze een soort van ‘oudere zus’ is voor de jongeren:

“Maar wel over de jongeren waken als zijnde een grote zus die wel licht een druk uitoefent van ‘hey, pas op, ‘somebody is watching you’, wat dat die jongeren soms wel nodig hebben omdat die niet allemaal een moeder of vader thuis hebben zitten. Of iemand die betrokken is bij hun traject. (...) Dan voel je wel dat die jongeren beter hun best gaan doen en gaan proberen toch wel te presteren omdat ze u precies niet willen teleurstellen, maar zichzelf uiteindelijk dan ook niet. En dat helpt hen ook vaak om op het rechte pad te blijven.” - Trajectbegeleider

Naast de effectieve relatie die trajectbegeleiders opbouwen met de jongeren, zorgen ze bovendien voor **relationele continuïteit** voor de jongeren. Ze helpen feitelijk mee de zomer overbruggen (wanneer de vervolgschoolcoaches met verlof zijn) en blijven ook het schooljaar nadien nog aanwezig wanneer de jongeren hun vervolgetraject lopen.

5.4 Generalistisch werken en bruggen bouwen

Uit het voorgaande blijkt reeds het belang van de figuur van de trajectbegeleider. Deze moet beschikken over de nodige kennis, vaardigheden en attituden om de verschillende rollen die samenhangen met de functie van trajectbegeleider, goed te vervullen. Een volgende werkzame

factor is het feit dat de trajectbegeleider fungeert als algemeen aanspreekpunt voor alle soorten vragen van jongeren. De trajectbegeleider hanteert een **generalistische aanpak** benadert de jongeren met andere woorden in zijn/haar/hun geheel, in relatie tot diens bredere context en op verschillende levensdomeinen. Jongeren geven ook duidelijk aan dat ze met alle vragen bij de trajectbegeleider terecht kunnen:

“Ik weet als ik een vraag heb, ik kan dat aan X [trajectbegeleider] vragen dan, zij kan veel over dat uitleggen en zij kan mij helpen.” - Jongere

Waar nodig of wenselijk tracht de trajectbegeleider jongeren **toe te leiden naar het aanbod van andere organisaties** of hulpverlening. Doorheen het AJO-traject worden verschillende initiatieven genomen om de jongeren in contact te brengen met organisaties of diensten actief binnen onderwijs, werk, welzijn, vrije tijd (cultuur, jeugd, sport), etc. Organisaties komen zich voorstellen tijdens een bepaalde les van de oriëntatiecursus, organisaties nemen deel aan de infomarkt tijdens een terugkomdag, jongeren brengen een bezoek aan een jeugdwerkinitiatief, etc. Uit de onderzoeksbevindingen blijkt dat het niet steeds evident is om jongeren effectief toe te leiden naar een andere organisatie. Het is op zijn minst werkzaam dat jongeren al eens contact hebben gehad met een medewerker en een gezicht kunnen plakken op een organisatie, een logo of gebouw hebben gezien, en dergelijke meer. Dit vergemakkelijkt het zetten van de volgende stap.

Naast het algemeen groepsaanbod, gaat de trajectbegeleider jongeren ook soms in hun individuele traject doorverwijzen naar andere instanties omwille van een bepaalde opportuniteit of vanuit een specifieke nood. Dit veronderstelt een grote **kennis van de sociale kaart** van, en het effectief opbouwen en onderhouden van contacten binnen het Antwerpse aanbod aan vrijetijd, hulp- en dienstverlening. De trajectbegeleider is een soort van ‘manusje-van-alles’, een ‘spin in het web’ en bruggenbouwer die zowel inhoudelijk als procesmatig sterk in zijn/haar/hun schoenen moet staan.

5.5 Krachtgericht werken

Als laatste werkzaam mechanisme komt het krachtgericht werken sterk naar boven. We zien binnen AJO een divers activiteitenaanbod, bestaande uit bezoeken aan verscheidene organisaties binnen onderwijs, jeugdwerk, cultuur, sport om op die manier **in te spelen op verschillende interesses en talenten van jongeren**. Tijdens het traject worden verschillende organisaties bezocht, wat vaak een grote indruk nalaat op de jongeren. Het bezoek aan hogeschool Thomas More maakt bijvoorbeeld een hogere opleiding tastbaar: ze krijgen informatie over mogelijke opleidingen en ontmoeten docenten die hen welkom doen voelen.

Ook de individuele trajectbegeleiding zet sterk in op **kansen om talenten te benoemen en activeren**:

“Als er bijvoorbeeld mensen komen naar de permanentie, dan zeggen die vaak van 'ja, ik was zanger in mijn land van herkomst' of 'Ik was een super goeie basketbalspeler, waar ik kan ik dat

hier doen?'. Dat dat ook gewoon deel is van hun identiteit, dat... Allez, ze moeten al zo veel achterlaten. Hun cultuur, hun taal. Uh ja, dat het belangrijk is dat zijn hun eigen dingen kunnen blijven doen.” - Trajectbegeleider

Externe partners waarderen deze aanpak van trajectbegeleiders:

“Maar wat ik het meeste apprecieer is de opvolging. Dat je heel duidelijk die opvolging hebt van een jaar en dat je zelf als hulpverlener contact kan opnemen om iets af te toetsen, af te stemmen, ... of bv. iemand heeft een bepaald talent, die kan iets goed, hoe kunnen we daar verder mee aan de slag? Daaruit kan je heel veel leren, heel veel uitwisselen.” - Externe partner.

Naast expliciete inzet op talentontwikkeling, is ook het laten **groeien in zelfredzaamheid** een belangrijke doelstelling. Het activiteiten aanbod wordt zodanig vormgegeven dat jongeren al doende kansen geboden worden om hierin te groeien. Voorbeelden zijn bv. de weg vinden tijdens een stadspel of samen de trein nemen naar Brussel voor een activiteit:

“Trein om naar Brussel te gaan. Dat was moeilijk voor mij, ik vroeg me af of ikzelf zou terug geraken. Dat was de eerste keer dat ik naar Brussel ging en dat ik een trein nam.” - Jongere

Een ander treffend voorbeeld is een activiteit tijdens het kamp waarbij jongeren een constructie uit bamboe moesten uitdenken, wat ze nadien in groep ook moesten bouwen. De jongeren beslisten om een ‘raket uit bamboe’ te bouwen:



“Dus de bedoeling was dat ze per twee een idee uitwerkten. Dus wat kunnen we met bamboe maken? En dan gingen we stemmen: democratie. En we gingen zien welk idee de meeste stemmen zou krijgen en dit idee uiteindelijk - dus iedereen had ideeën en dat was bv. een piramide, een huisje en dit was een raket. En de twee personen die dat hadden gekozen of degene die de aanzet had gegeven, die zei: ‘Oei ja, Ik wist nu niet dat we dat echt gingen moeten doen, dus die was zo zenuwachtig’. Maar (...) die groep had zoiets van ‘ja maar we hebben hiervoor gestemd, we gaan dat gewoon doen’. En die zijn daar ingevlogen. Dat was uiteindelijk een constructie van hoe hoog zou dat zijn geweest? Een meter of vijf of zo? Dat was echt wel heel hoog en die hebben zo mooi aan het samenwerken geweest. (...) Van zo logisch nadenken en ook een beetje vertrouwen hebben in de groep. Want inzetten op zelfredzaamheid is één ding, maar als die gasten zelf tot een oplossing kunnen komen zonder dat je alles fabriceert voor hen, dat is dus super! Allee, da's zalig om te zien. Ja, dat is letterlijk een hoogtepunt.” - Trajectbegeleider

Dit is een sterk voorbeeld van hoe rond eigenaarschap, krachten, samenwerking gewerkt kan worden.

AJO is een boeiend traject voor jongeren, maar is tegelijkertijd ook zeer intensief. Het vraagt met andere woorden engagement van jongeren. **Intrinsieke motivatie** is daarom niet toevallig één van de selectiecriteria. Belangrijke motieven voor deelname die zowel door jongeren zelf als trajectbegeleiders benoemd worden, zijn: (1) nieuwe vrienden leren kennen, (2) informatie over België krijgen, (3) een bezigheid hebben tijdens de zomer, (4) Nederlands oefenen en/of (5) een versnelling maken in hun weg naar onderwijs of werk. Om het met de woorden van de jongeren te duiden:

“Ik wilde alle informatie leren, want voor mij is het interessant. Ik wil hier blijven, dus hier wonen. Ja, hier studeren. Dus voor mij was de informatie wel belangrijk. Want ik wil hier, en ik weet dat als ik wil hier wonen, ik moet die informatie weten en gebruiken.” - Jongere

“Dat was mijn beslissing omdat ik maar korte tijd in België was en ik nog geen vrienden had. Dus om vrienden te zoeken en ook belangrijk om informatie te krijgen.” - Jongere

“Ik wilde ook nieuwe vrienden maken en leuke dingen in de zomer doen, allebei studeren en leuke dingen samendoen. Ik wou gewoon mijn Nederlands oefenen en een beetje sociaal zijn, vrienden maken. Vroeger was mijn plan gewoon om te werken in de vakantie, maar dan dacht ik in juli de inburgeringscursus doen, 1 maand leren en leuke activiteiten doen en daarna in augustus werken.” - Jongere

“Toen ik eerst naar België kwam, ging ik naar de OKAN school. En mijn leerkracht zei dat er een zomercursus was om Nederlands te leren. En dat ik kon meedoen. Dus toen heb ik beslist om mee te gaan. Om beter Nederlands te leren; en dat is gelukt. Andere mensen spreken Nederlands, dus moet ik dat ook leren.” - Jongere

“Ik heb deelgenomen aan de cursus omdat ik mijn Nederlands beter wil maken. In de vakantie ben ik vrij, dus wil ik nieuwe vrienden maken. En ik wil een beetje Nederlands leren.” - Jongere

Zoals blijkt uit de citaten, spelen er vaak verschillende motieven tegelijkertijd mee. Bovendien worden de jongeren gestimuleerd door hun leerkrachten, de trajectbegeleiders of hun eigen familieleden die positieve ervaringen hadden met Atlas:

“Mijn mama volgde de cursus ook. Zij in Pashtou en ik in het Nederlands. Mijn mama vond het ook interessant.” - Jongere

“Mijn zus heeft 2 jaar geleden ook de zomercursus gevolgd, zij heeft mij aangemoedigd.” - Jongere

Hoewel de jongeren dit zelf niet aangeven, stellen trajectbegeleiders vast dat jongeren soms ook door ouders of vervolgschoolcoach gepusht worden om deel te nemen aan het traject. Enkele jongeren blijken gaandeweg onvoldoende gemotiveerd om echt iets van het traject te maken. **Intrinsieke motivatie** blijkt dus een **noodzakelijke voorwaarde** om het traject te kunnen volhouden, maar vanuit de verschillende stakeholders blijkt het bovendien een belangrijke hefboom te vormen voor hun traject, zoals een trajectbegeleider hieronder aangeeft:



“Ja, die jongeren die meedoen, die zijn wel echt, die zijn wel echt heel gemotiveerd, die nemen het ook heel serieus, die nemen hun toekomst ook heel erg serieus. Dat zijn echt degenen die willen verder studeren, die willen zo snel mogelijk groeien dus.” – Trajectbegeleider

Intrinsieke motivatie is geen werkzaam mechanisme op zich, maar kan gezien worden als een belangrijke kracht waarop het traject verder kan inspelen. Wat echter wel wordt opgemerkt door de Atlas-medewerkers, is dat motivatie wel kan groeien. Sommige jongeren lijken initieel weinig gemotiveerd, maar worden door deel te nemen, zaken te leren, vrienden te maken gaandeweg enthousiast.

6 Resultaten (R)

De resultaten van het AJO-traject kunnen op verschillende manieren in kaart gebracht worden.

In de eerste plaats kan worden nagegaan of de jongeren die deelnamen aan het AJO-traject voldoen aan de voorwaarden zoals naar voor geschoven in het Vlaams Integratie en Inburgeringsdecreet. Het uitgangspunt in het decreet is immers een 'resultaatsverbintenis', waarbij deelname aan een inburgeringstraject ook leidt tot het verwerven van het **inburgeringsattest** (IBA). Om dit attest te behalen moeten (onder andere) twee gestandaardiseerde toetsen afgelegd worden (zie 3.5): de standaardtest MO/ maatschappelijke oriëntatie (info over leven en wonen in België) en de certificerende taalttest NT2 - niveau A2.

Ten tweede kunnen de resultaten van het traject afgetoetst worden aan de specifieke doelstellingen die vanuit het AJO-traject naar voor geschoven worden. Niet alleen 'uitkomsten' zijn hier van belang. Het gaat ook over het behalen van bijvoorbeeld tussentijdse doelstellingen en de meerwaarde van de doorlopen processen.

Omwille van het gekozen onderzoeksdesign is het niet mogelijk causale relaties tussen variabelen vast te stellen. De benoemde resultaten verwijzen dus naar verbanden (associaties) die door de stakeholders benoemd worden.

6.1 Resultaten gerelateerd aan de Vlaamse decretale vereisten

De resultaten worden in eerste instantie beoordeeld in functie van het inburgeringsdecreet, waarbij het behalen van het inburgeringsattest de formele afsluiting van het traject vormt.

Sinds 2023 moeten deelnemers van de zomercursus een MO-examen afleggen en hierop slagen als een van de voorwaarden om het inburgeringsattest te behalen. Tabel 5 maakt duidelijk dat **19 van de 20 jongeren** die aan deze studie deelnamen de **MO-test** met succes hebben afgelegd. Bij **4 jongeren** gebeurde dit pas na remediëring.

Zoals reeds eerder besproken (zie 4.3.5) relativeren de Atlas-medewerkers het belang van het examen als indicator voor inburgering. Voor hen is het essentieel om ook breder te kijken en ook na te streven dat jongeren kritisch leren reflecteren over de samenleving. Een examen kan deze kritische reflectie maar gedeeltelijk afoetsen. Echter, voor de jongeren die het attest behalen, betekent 'slagen' niet enkel een administratief succes, maar ook een persoonlijke mijlpaal. Een aantal jongeren verwijst naar de meerwaarde van de kennis die in de MO-lessen aan bod komt.

Nu met de inburgeringscursus weet ik alles over werk, over ziekenfonds, over belastingen, over rijbewijs, over... Alle dingen over België die belangrijk zijn. Het is gemakkelijk. Als je goed leert, is het niet zo moeilijk. Als je niet goed leert, dan ben je het allemaal terug vergeten." - Jongere



Zij beseffen heel goed dat het behalen van het attest slechts een tussenstap vormt in hun bredere integratietraject.

*“Dat is echt belangrijk voor ons leven, en ik wil ook de nationaliteit later... Daarbij helpt het attest.”
- Jongere*

Slechts **1 jongere** slaagde niet voor de MO-test, maar kreeg wel een inspanningsattest. De teleurstelling en frustratie hierover bij deze jongere zijn groot:

“Ik ben niet geslaagd voor de test om een attest te halen, en daarvoor ben ik wel een beetje boos. Ik heb de test opnieuw gedaan, maar dat lukte niet.” - Jongere

Een aantal jongeren kiest ervoor om na het slagen voor de MO-test niet langer actief te participeren aan het AJO-traject. Mogelijk is de zomercursus voor een aantal van deze jongeren voldoende als ‘vliegwiel’ om verdere participatie in gang te zetten.

“Die heeft keigoed meegedaan tijdens de zomer, sociale gast. En dan na de zomer is die zo wat stilgevallen en die is niet meer te bereiken. Dus die heeft eigenlijk alles gedaan om inburgering af te ronden. En die antwoordt gewoon niet meer. Ik heb nog contact gehad met de trajectbegeleider van de school van ‘Is alles daar oké mee?’ En die zei: ‘ah ja, ik heb die nog gezien, die is goed gestart met school’. – Trajectbegeleider

Wat betreft de **CT-test**, zijn de meeste jongeren vrijgesteld aangezien hun niveau Nederlands voor aanvang van het AJO-traject al voldoende hoog is (immers: basiskennis van het Nederlands wordt ook als een selectie criterium gehanteerd voor toelating tot het AJO-traject.) Eén jongere nam wel deel aan een CT-toets en was hiervoor geslaagd.

Tot slot behaalden **14 van de 20 jongeren** (70%) op het eind van het AJO-traject het inburgeringsattest (IBA). Voor **6 jongeren** was dit (nog) niet het geval. Het is belangrijk te benadrukken dat het behalen van het IBA voor de jongeren geen eindpunt vormt in het integratieproces: veelal biedt het een opstap naar vervolgttrajecten, bijkomende opleidingen of een eerste stap richting de arbeidsmarkt (zie ook tabel 2: vervolgttraject). Een aantal andere indicatoren voor inburgering en integratie kunnen hierbij in overweging genomen worden. Hier wordt in de volgende paragrafen verder op in gegaan.



Tabel 5: Uitkomsten traject gerelateerd aan de decretale verwachtingen van een inburgeringsattest, en toekomstplannen per jongere

	Geslacht	Leeftijd bij aanvang traject	Niveau NT2 bij afronden (mei 2025)	CT-test	MO-test	IBA	Vervolgtraject: toekomstperspectief
Jongere 1	V	18		nvt	geslaagd	nee	Wil diploma SO halen; wil stewardess worden
Jongere 2	V	17	gestopt; instap A2	nvt	geslaagd	nee	Is aan het studeren in het secundair Franstalig onderwijs in Brussel. Wil diploma SO halen. Na haar opleiding gaat ze aan haar IBA beginnen. Wil werken en reizen.
Jongere 3	V	17	B1/1+2 behaald	nvt	geslaagd	ja	Wil diploma SO halen bij CVO en NT2 jongerenklas CVO Encora niveau 2.4 halen; wil verder studeren aan hogeschool (kunst): aanvraag Sint-Lucas en kunstacademie ingediend
Jongere 4	M	18	LP niveau 4 behaald	nvt	geslaagd	ja	Wil diploma SO halen; wil verder studeren voor industrieel ingenieur bouwkunde; wil rijbewijs halen
Jongere 5	V	18	B1/3+4 behaald	nvt	geslaagd	ja	Doet fotografie middelbaar. Wil diploma SO halen bij CVO en Nederlands niveau 2.4 halen. Wil verder studeren voor software ingenieur
Jongere 6	M	19	2.1/2.2 behaald	nvt	geslaagd na remediëring	ja	Wil diploma SO halen via duaal leren
Jongere 7	M	17	B1/1+2 behaald	nvt	geslaagd na remediëring	ja	Doet opstaptraject bij CVO Vitant. Wil diploma SO halen bij CVO, wil verder studeren en in ICT werken
Jongere 8	M	18		nvt	geslaagd via remediëring	ja	Doet opstaptraject bij CVO Vitant. Wil diploma SO halen bij CVO, wil nadien informatica studeren



Jongere 9	V	18	Mon B1/1+2 Schr A2	nvt	niet geslaagd ook niet na remediëring; inspanningsattest gekregen	nee	Doet richting verzorging bij IMS Borgerhout. Wil diploma SO halen bij CVO
Jongere 10	V	20	B1/3-4 behaald	nvt	geslaagd	ja	Doet richting administratie bij CVO Vitant. Wil diploma SO halen bij CVO, wil nadien boekhouden studeren
Jongere 11	M	17	2.4 behaald	nvt	geslaagd	ja	Doet wetenschappen – wiskunde bij CVO Vitant. Wil diploma SO halen bij CVO
Jongere 12	V	18	B1/1+2 behaald	nvt	geslaagd	ja	Opleiding Samenstroom (Gatam). Wil diploma SO halen bij CVO, wil verder studeren aan de hogeschool voor psycholoog
Jongere 13	V	19	Instap B2 M/S	nvt	geslaagd	ja	Doet ASO wetenschappen – wiskunde bij CVO Vitant. Wil diploma SO ASO halen, wil nadien geneeskunde studeren
Jongere 14	M	19	B1/1+2 behaald	nvt	geslaagd	ja	Doet opstaptraject bij CVO Vitant. Wil diploma SO halen bij CVO, wil nadien voor programmeur studeren
Jongere 15	V	17	A2 via CT behaald	geslaagd	geslaagd	ja	Doet middenjury. Wil diploma SO ASO halen, wil nadien geneeskunde (gynaecoloog) studeren
Jongere 16	V	18	A2 behaald	nvt	geslaagd	ja	Doet geïntegreerde zorgopleiding bij CVO LBC. Wil opleiding verzorging afmaken bij CVO en nadien verpleegkunde studeren
Jongere 17	M	17	A2 nog niet behaald	nvt	geslaagd	nee	Volgt richting mode bij IMS (secundair). Wil diploma SO halen na schakeljaar; wil verder studeren en werken als tandartsassistent of in de modewereld
Jongere 18	M	18	B1/3+4 behaald	nvt	geslaagd	ja	Diploma SO CVO Vitant. Wil nadien opleiding transport en logistiek volgen bij CVO; wil bij een bedrijf zoals Katoennatie werken
Jongere 19	M	17	1.2 behaald	nvt	geslaagd	ja	Doet richting verkoop bij Don Bosco Halle. Wil diploma SO halen
Jongere 20	M	18	Instap A2	nvt	geslaagd na remediëring	ja	Volgt duaal leren – bandenmonteu bij Technicum Berkchem. Wil diploma SO halen bij CVO



6.2 Resultaten gekoppeld aan de doelstellingen van het AJO-traject

De centrale doelstelling van het AJO-traject is het bevorderen van de integratie en de maatschappelijke participatie (c.q. op educatief of professioneel vlak en op sociaal vlak) - in lijn met het Vlaamse inburgeringsdecreet. Aansluitend bij deze hoofddoelstelling werden door Atlas nog een aantal bijkomende (tussentijdse) doelen opgesteld. Hoewel niet als dusdanig geformuleerd, kunnen op basis van de documentanalyse voor elke van deze doelstellingen een aantal mogelijke indicatoren vermeld worden (Tabel 6).

Het al dan niet behalen van deze 'indicatoren' wordt niet systematisch gemonitord binnen Atlas;

"We hebben eigenlijk geen indicatoren voor handen om maatschappelijke resultaten goed op te volgen".

We baseren ons voor dit deel van de resultaten dan ook hoofdzakelijk op wat de jongeren zelf meegeven in de kwalitatieve interviews. Aanvullend wordt gebruikgemaakt van de resultaten van een korte surveyvragenlijst die door Atlas zelf systematisch wordt afgenomen bij alle jongeren die deelnemen aan het AJO-traject. 49 jongeren vulden deze vragenlijst in.

Tabel 3: Doelstellingen en gekoppelde indicatoren voor het AJO-traject (gebaseerd op documentanalyse)

Doelstelling	Mogelijke indicatoren (gebaseerd op documentanalyse)
Maatschappelijke participatie van jongeren verhogen	✓ Contacten met relevante diensten, organisaties en netwerken ✓ Participatie aan onderwijs of werk ✓ Participatie aan vrije tijd ✓ Participatie aan het sociaal-culturele leven
Uitbreiden van het formele en informele netwerk	✓ Kennis van of contacten met formele diensten, organisaties en netwerken (zoals VDAB, bibliotheek, clubs) ✓ (Meer) sociale contacten met leeftijdsgenoten/ andere jongeren ✓ Sociale steun
Vergroten van de zelfredzaamheid	✓ Jongere heeft voldoende draagkracht ✓ Jongere beschikt over vaardigheden zoals zelfstandigheid/ eigen keuzes maken, zelfvertrouwen, nieuwe kansen zien voor zichzelf
Bevorderen van warme transitie naar andere diensten en organisaties	✓ Vervolgtraject bij samenwerkingspartner (andere dienst of organisatie) is lopend of opgestart

Versterken van eigenaarschap van het leerproces	✓ Jongere neemt actief verantwoordelijkheid op te voor het leer- en ontwikkelproces
	✓ Jongeren stellen eigen doelen
Uitbreiden van kennis over maatschappelijke waarden van de ontvangende samenleving	✓ Jongeren kennen de waarden van de Belgische samenleving
Ondersteunen van jongeren op educatief vlak	/

6.2.1 Maatschappelijke participatie verhogen

Een belangrijk doel van het AJO-traject is het versterken van de maatschappelijke participatie van jongeren. Dit gaat niet alleen over het formeel deelnemen aan activiteiten of organisaties (onderwijs, werk, vrije tijd), socio-cultureel leven, maar ook over het ervaren van betrokkenheid en verbondenheid met de samenleving.

De participatie in en verbondenheid met het educatieve domein is het meest uitgesproken aanwezig; dit heeft uiteraard ook te maken met het feit dat een deel van de jongeren nog minderjarig is tijdens het AJO-traject en voor hen de leerplicht geldt. Op het einde van het AJO-traject zitten alle deelnemende jongeren in een **onderwijstraject** en bij de meesten onder hen is er een duidelijke motivatie aanwezig om dit traject verder te zetten.

“Ik ben 18 jaar, ik kom uit Turkije, ben 2 jaar in België. Ik heb 1,5 jaar OKAN gevolgd. [...] Ik heb dat [software ingenieur] in mijn land gestudeerd, in Turkije, maar hier ben ik gestopt en begonnen met fotografie [bij CVO Encora] en ik wil dat nog een beetje meer studeren.” - Jongere

Een meerderheid van de jongeren beoogt om een diploma secundair onderwijs te behalen via het volwassenonderwijs (CVO) (zie tabel 5). Vijftien jongeren geven expliciet aan dat ze een vervolgopleiding willen volgen of willen verder studeren. In de toekomst willen ze graag werken als o.m. stewardess, industrieel ingenieur bouwkunde, arts, gynaecoloog, kunstenaar, software ingenieur, boekhouder, informaticus, psycholoog, verpleegkundige, programmeur, tandartsassistent.

Enkele jongeren hebben een gedetailleerd plan voor de verdere toekomst en willen een traject starten in het hoger onderwijs.

“Ik heb voor de inburgeringscursus Nederlands geleerd bij CVO Encora tot niveau 2.4. Daarna heb ik me ingeschreven voor de zomercursus. Na de zomercursus ben ik bij CVO Vitant begonnen aan 2de kans volwassenonderwijs; want ik wil mijn middelbare diploma ASO wetenschappen zodat ik geneeskunde kan gaan studeren.” - Jongere

In een aantal situaties kan het AJO-traject een extra hefboom betekenen voor jongeren om sneller aansluiting te laten vinden bij het hoger onderwijs. Zo getuigt een trajectbegeleider dat



ze een jongere heeft kunnen toeleiden naar het THEA-traject (*"Try Higher Education in Antwerp"*) van Atlas:

"Die zijn vervolgtraject was eigenlijk OKAN in september, maar die zag dat zelf niet helemaal zitten. Dus die is tijdens de infosessie over onderwijs tijdens de zomercursus in gesprek geraakt met één van de collega's van Atlas. En die geeft informatie over vervolgtraject, studie maar ook over het THEA-traject. (...) in [jongere] zijn geval, die wilt graag ingenieur worden. Ja, dat is een universitaire opleiding, dus die kan nu al een paar vakken gaan meevolgen om zo eens te proeven van die opleiding." - Trajectbegeleider

Voor de jongere in kwestie betekent dit een wezenlijke stroomversnelling in zijn traject.

Meerdere jongeren hebben op het eind van het AJO-traject een **(studenten)job** of zijn betrokken bij **vrijwilligerswerk**.

"Ik werk 3 dagen per week bij Katoennatie, ik heb die job zelf gezocht, via de interim. Maar de naam van de interim heb ik geleerd in de cursus" - Jongere

De zoektocht naar een (studenten)job is evenwel niet evident. Jongeren worden geconfronteerd met verschillende struikelblokken en maatschappelijke drempels voor participatie, zoals de taalbarrière.

De informatie over werk zou beter kunnen, ze zouden er meer over kunnen vertellen en ons waarschuwen dat het moeilijk is om werk te vinden. Het gaat vooral over de theorie, maar niet hoe het er in de praktijk aan toegaat. Ik heb daar met <trajectbegeleider> over gepraat. Zij zegt dat ik mijn CV overal moet afgeven. Maar ik heb daar geen tijd voor, en als je moedertaal Frans is, dan willen ze je geen werk geven. - Jongere

In functie van **participatie op andere levensdomeinen** (naast school en werk) komen de jongeren doorheen het AJO-traject op heel wat (nieuwe) plekken, en wordt ook het contact geïnitieerd met een brede waaier aan diensten en organisaties (zie ook 6.2.2.2: verbreden formeel netwerk). Het leren kennen van andere organisaties is voor de jongeren een belangrijke eerste stap.

"Ik heb ook heel veel geleerd over vrijetijdactiviteiten, want ik wist er niet veel. En dat was ook goed voor mij. Dat vind ik goed." - Jongere

Vanuit deze kennis zetten verschillende jongeren effectief stappen naar diensten of organisaties. Toch valt op dat participatie in eerder informele contexten, zoals vrijetijd, soms wat achterwege blijft. Jongeren halen vooral tijdsgebrek aan. Ze moeten op veel levensdomeinen tegelijkertijd stappen zetten en investeren veel tijd in bijvoorbeeld school, bijkomende lessen Nederlands, een (studenten)job, etc.

"Ik wou misschien leren zwemmen deze zomer. Ik moest dat vorig jaar doen, maar je moest 18 zijn en dat was ik toen nog niet. En ik wil ook volleyballen, maar ik heb niet genoeg tijd omdat te doen. Ik ga aan X [trajectbegeleider] vragen om me te helpen voor de zwemlessen." - Jongere

Bovendien hebben heel wat jongeren ook thuis bepaalde verantwoordelijkheden op te nemen.

6.2.2 Uitbreiden van het formele en informele sociale netwerk

6.2.2.1 Informele netwerk

‘Andere jongeren leren kennen’ en ‘vrienden maken’ is voor de meeste jongeren een belangrijke motivatie om deel te nemen aan het AJO-traject. De realiteit van hun ‘*double transition*’ maakt het voor jonge nieuwkomers soms zeer uitdagend om leeftijdsgenoten te ontmoeten. Zeker wanneer jongeren niet terecht kunnen in de OKAN-klas of in een andere reguliere onderwijscontext, is het minder evident om met peers in contact te komen, zoals blijkt uit volgend citaat:

“Ik kon niet in de OKAN-klas studeren omdat ik al bijna 18 jaar was. Dus ik moest naar CVO en daar waren mijn klasgenoten niet van mijn leeftijd. Ik kon daar geen vrienden van mijn leeftijd zoeken.” - Jongere

Deelname aan het AJO-traject zorgt er effectief voor dat het informele sociale netwerk van de jongeren uitgebreid wordt: alle jongeren geven op het einde van het traject aan dat ze dankzij dit traject meer mensen hebben leren kennen; in de meerderheid van de gevallen verwijzen jongeren hiernaar als ‘goede vrienden’:

“Ik had gehoopt om vrienden te maken tijdens de inburgeringscursus, en dat heb ik ook gedaan.” - Jongere

Deze vaststelling wordt bevestigd door de resultaten van een enquête die door Atlas zelf verspreid werd onder alle jongeren die deelnamen aan het AJO-traject. Van de 49 respondenten antwoordt 98% (N=48) positief op de vraag of ze ‘via Atlas nieuwe vrienden hebben gemaakt’.

De meerderheid van de jongeren die deelnamen aan de interviews, geven tevens aan dat ze ook na de zomercursus verder contact houden met hun vrienden. Ze ontmoeten elkaar buiten de activiteiten die door Atlas georganiseerd worden.

Maar hier heb ik hele goede vrienden gemaakt. En we hebben nu nog contact.” - Jongere

“De cursus heeft mij geholpen met (...) het maken van nieuwe vrienden. Ik heb nog steeds contact met die vrienden.” - Jongere

De hechte vriendschapsrelaties worden bevestigd door de Atlas-medewerkers.

“(...) om te zien hoe de jongeren die hier alleen toekomen, niet-begeleid of alleen zitten op dag één. Om dan te zien hoe dat die op het einde van de zomercursus elkaar in de armen vliegen of nu nog krijg ik foto's van jongeren dat die samen op een woensdagnamiddag zijn gaan poolen of gaan biljarten. Dat die hechte vriendschappen gevormd worden, dat vind ik het interessantste en ook het mooiste om te zien dat ze hun netwerk uitbreiden.” - Trajectbegeleider

6.2.2.2 Formele netwerk

Het AJO-traject zorgt niet enkel voor een verbreding van het informele netwerk van de jongeren, ook hun formele netwerk wordt uitgebreid. Zoals reeds aangehaald leren jongeren doorheen



het traject heel wat diensten en organisaties (beter) kennen. Het kennen van organisaties en het kunnen terugvallen op een formeel netwerk zijn belangrijke schakels richting maatschappelijke participatie op verschillende levensdomeinen. Rekening houdend met de relatief korte projectperiode, beperken we ons in dit rapport tot het inschatten van 'kennis van organisaties'.

De meeste jongeren kennen de **onderwijspartners**, omdat ze er zelf les volgen of omdat ze er een bezoek brachten tijdens de zomercursus. De jongeren zijn positief over de contacten met de verschillende onderwijsinstellingen, zowel over het aanbod als over de contacten met de personeelsleden. Bij hogeschool Thomas More kunnen de jongeren ook terecht voor hulp bij het opstellen van een professioneel CV:

Nog voor de zomercursus, zij zijn op onze school gekomen en zij hebben naar ons uitgelegd over hoe je een CV kan goed maken en ze hebben met ons een afspraak gemaakt om naar Thomas More te gaan. Dan maken wij een goeie cv. [...] Ze hebben veel informatie uitgelegd. Maar ook een CV voor mij, een goede CV voor mij gemaakt." - Jongere

Wanneer organisaties tijdens de zomercursus bezocht worden, laat dit in een aantal gevallen een duidelijke indruk na op de jongeren. Het bezoek aan hogeschool Thomas More maakt een hogere opleiding tastbaar: jongeren krijgen informatie over mogelijke opleidingen en ontmoeten docenten die hen welkom doen voelen. Het motiveert een aantal onder hen ook om hier in de toekomst te gaan studeren.

"Thomas More, daar zijn we 1x geweest tijdens de zomercursus. Dat vond ik echt heel goed. Ik heb gepland dat ik in Thomas More ga studeren, er was een leuke atmosfeer en de leerkrachten leken heel goed en hulpvaardig. Ik ga mij tijdens de zomer daar inschrijven. Ik wil iets doen rond programmeren." - Jongere

De meeste jongeren kennen meer dan één **vrijtijdspartner** van Atlas. Deze organisaties voorzien vooral een vrijetijdsaanbod, waaronder voetbal, dansen en allerhande workshops. Verschillende organisaties kwamen zich voorstellen tijdens de infomarkt op een terugkomdag of werden bezocht tijdens de zomercursus, waarna een aantal jongeren een bezoekje bracht aan een specifieke activiteit. Voor sommige jongeren bleef het bij deze eenmalige ontmoeting, voor andere jongeren kwam er een vervolg. Het eerder aangehaalde tijdsgebrek (zie 6.2.1) speelt een duidelijke rol bij het aangaan van een langdurig engagement, zoals onderstaande citaten duidelijk maken:

"Ook Girls in the City zijn zich komen voorstellen en ik ben nadien naar daar geweest met een vriendin (klasgenoot cursus). De vrouw van Girls in the City was ook Guinees dus ze zei dat het leuk zou zijn en daarom ben ik gegaan met een vriendin. Maar ik had het druk met school dus ben niet meer teruggegaan. Ik ben er maar één keer geweest. Het was wel tof." - Jongere

"Ik ken City Pirates, daar heb ik vroeger gevoetbald, ik was keepster. Maar ik was gestopt omdat ik het druk had op school. Ik heb ze leren kennen toen ze hier bij Atlas waren. Toen heb ik me ingeschreven. Ze hebben mijn nummer toen genoteerd en dan hebben ze mij een mail gestuurd wanneer ik moest komen. Ik kan nog dit jaar, maar volgend jaar moet ik stoppen want ik ga naar het ASO en dan gaat het drukker worden. [...] Het was niet moeilijk om er naartoe te gaan, de meisjes waren vriendelijk. Iedereen was heel vriendelijk, ook de coach. [...] Ik ken Zomerfabriek, via mijn vriendin van OKAN, we zijn daar samen geweest. Zij kende de Zomerfabriek via haar assistent. We hebben er workshops dans gedaan." - Jongere

Jongeren gaan naar jeugd- en sportorganisaties om zich te vermaken in hun vrije tijd. Toch geven ze ook aan dat zulke organisaties meer voor hen betekenen, omdat ze er ook terecht kunnen met hun zorgen en welzijnsvragen. Daarnaast geeft het aanbod ook oefenkansen om hun Nederlands te verbeteren. Ook bieden bepaalde organisaties naast hun vrijetijdsaanbod ook hulp op andere domeinen, zoals het opstellen van een CV en motivatiebrief. Soms vinden jongeren in deze organisaties ook een studentenjob of vrijwilligerswerk.

“Ik ga gewoon zeggen ja ik ben trots op alle organisaties waar ik naartoe ga, want zij doen allemaal hun best om zo om te zorgen dat oké die jongeren zijn blij om daar te zijn of zo alles gaat goed met hun, you know. Of soms, dat is niet alleen over het feit dat wij daar zijn om een activiteit te doen of volgen, maar ook vragen ze over jouw gezondheid of hoe jouw dag was en ze wou weten ‘oké is alles oké met u?’ Of zo, want soms mensen kunnen zien oké als iemand binnenkomt, is zij oké of niet? Had zij een goede dag of niet? Dus soms heb je die soort sections waar ja ze kunnen gewoon met jou praten over dat en als het echt niet goed is op die dag dan kunnen zij jou beter maken en dan voel je je beter en kun je blij zijn.” - Jongere

“Mijn vorige leraar [van CVO] heeft aan mij over City Pirates verteld en de tweede keer was bij Atlas. [...] Ik geef daar coaching aan de jongens van 13 en 14. [...] En het is goed want je kan met je Nederlands oefenen en zo. Want als je bent thuis, je spreekt andere talen dus. [...] “Ik ken ook de Zomerfabriek, nu daar is een dansgroep, Moving Forward. Dus ik ben daar de sociale mediapersoneel van die groep. Dus ik ga daar vaak. [...] Ik word betaald voor de video's te maken enzo.” - Jongere

“Ik ga ook naar Girls in the City. Ik ben een monitor daar, voor 12 tot 18 jaar. Ik word volgend jaar 19 jaar, dus ik kan er niet meer blijven. Maar daarom word ik monitor. Het is vooral een ‘get together’ enkel voor meisjes. Vorige week gingen we samen naar de cinema. Deze week deden we iets rond gratis kleding, via de kringwinkel, upcycling. [...] We kunnen er gewoon onder elkaar zijn, meisjes onder elkaar. We kunnen zelf initiatief nemen, bijvoorbeeld en manicure doen. En volgend jaar in de zomer gaan we op kamp met alle meisjes. We zijn met 40 meisjes ongeveer.” - Jongere

Bijna alle jongeren kennen VDAB als de organisatie waarbij ze terecht kunnen voor de zoektocht naar **werk**. De meeste jongeren zoeken een studentenjob en vinden de weg naar de website van VDAB. Sommige jongeren maakten een afspraak op een VDAB-kantoor en kregen ter plaatse informatie en een contactpersoon aangewezen.

“Ik ben nog niet bij VDAB geweest, maar wel online via de website. Ik heb dat via via iemand gehoord, dat je daar terecht kan om werk te zoeken. Ik denk dat ik erover gehoord heb tijdens de les over onderwijs tijdens de zomercursus.” - Jongere

“Ik ben daar geweest voor een job. Ik wilde echt een job, een studentenjob om bezig te blijven... Mijn mama zegt dat 18 jaar maar een nummer is. Maar ik wil niet afhankelijk zijn van hen. Ik wil zelf instaan voor mijn geld, daarom. Ik heb nog geen job gevonden, maar ze houden mij op de hoogte. Er is iemand van VDAB waarmee ik praat. Het is een man. Het was een keer dat ik een afspraak had, maar ze willen wel meer specifiek weten welke job ik wil.” - Jongere

Wat betreft **welzijn**, kent een aantal jongeren de welzijnsorganisatie CAW, waar ze heen gaan voor informatie over en ondersteuning met hun verblijfspapieren. Ze worden dan ook doorverwezen naar de jongerenwerking PSC, die een vrijetijdsaanbod voor jongeren heeft.

“Ik was hier eerst in Atlas, mijn eerste jaar in België en daarna ze hadden gezegd van ‘oké, je mag naar CAW gaan om euhm verder hulp te krijgen, daar om ook met jouw papieren te helpen en zo iets’. Dus van Atlas naar daar, CAW. En dan in CAW had ik mijn assistent euhm. Zij had aan mij gezegd dat ‘ah, wij hebben ook een andere organisatie waar jullie, die jongeren kunnen naar daar gaan’ en dan na dat ik samen met mijn oma, want wij hadden een afspraak in CAW en dan samen met onze assistent naar PSC gegaan.” - Jongere

6.2.3 Vergroten van zelfredzaamheid

Een belangrijke doelstelling van het AJO-traject is het vergroten van de zelfredzaamheid van jongeren. Dit houdt in dat ze over voldoende draagkracht beschikken, en gaandeweg meer zelfvertrouwen ontwikkelen om hun eigen levenstraject in handen te nemen (zie ook 6.2.5 ‘versterken van eigenaarschap’). Essentiële tussentijdse doelen richting het vergroten van zelfredzaamheid zijn dan ook dat jongeren over voldoende kennis en vaardigheden beschikken.

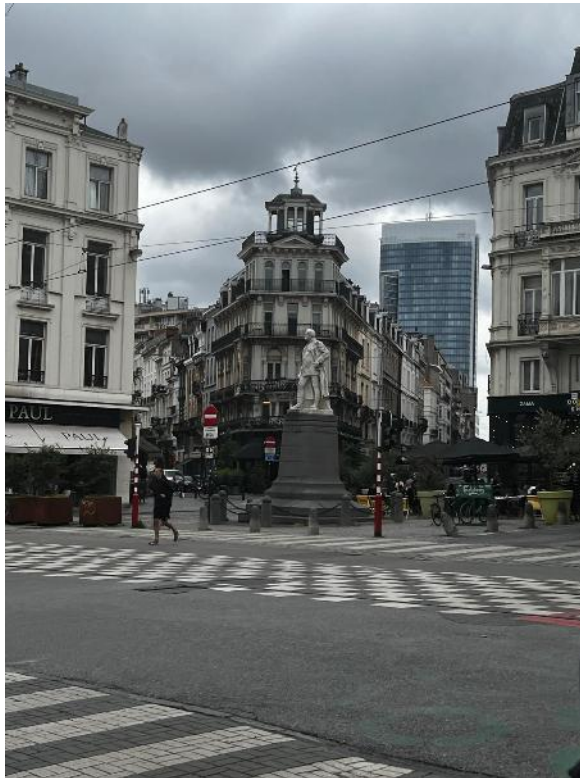
6.2.3.1 De blik verruimen

Jonge nieuwkomers missen heel wat kennis of informatie over de nieuwe, onbekende samenleving waarin ze terechtkomen. Het AJO-traject (en in bijzonder de MO-zomercursus) is dan ook cruciaal om jongeren die kennis bij te brengen en hen te helpen hun blik te verruimen. Dit gaat onder meer over het ontdekken van nieuwe activiteiten, ideeën, kennis en plaatsen, het letterlijk en figuurlijk leren vinden van de weg.

Bijna alle jongeren geven aan dat ze tijdens het AJO-traject zaken leerden, op plekken kwamen en activiteiten deden die ze nooit eerder bezochten of ervaarden. Het bezoek aan Brussel, inclusief het federale parlement, is een activiteit die op veel jongeren indruk heeft gemaakt.

“Het was de eerste keer dat ik naar daar ben geweest. Dat vond ik heel leuk. Want ik ken niet alle plaatsen. Ik heb daar veel plaatsen gezien en nu ken ik daar veel plaatsen. Dat is allemaal heel leuk. Nu ken ik in Brussel heel veel plaatsen.” - Jongere

“Ik ken deze man niet, maar ik heb deze foto genomen van een straat in Brussel, omdat bijna alle straten in Brussel bergop gaan. Er zijn veel heuvels. Ik vind het raar, maar ook mooi. (...) Het was pas de eerste keer dat ik Brussel bezocht.” - Jongere



“We zijn ook naar het parlement geweest, een plek waar ik anders niet zou komen. We zijn ook naar Brussel-Centraal geweest en hebben een zoektocht gedaan bij de Groenplaats en kwamen zo op nieuwe plaatsen.” -- Jongere

Doorheen het AJO-traject maken de jongeren ook kennis met heel wat procedures en regels die essentieel zijn om zelfredzaam te kunnen zijn in de samenleving. Verschillende jongeren geven bij de start van het traject aan dat ze hun weg in de Belgische samenleving nog niet heel goed kennen en bijvoorbeeld niet goed op de hoogte zijn van bestaande regelgeving, hulp- en dienstverlening op allerlei domeinen.

“Vroeger kende ik niks van België, maar nu een beetje.” - Jongere

“Ik heb geleerd over woning, over de identiteitskaart. Nu weet ik wat ik moet doen om mijn identiteitskaart, als die klaar is, wat ik moet doen. Ik weet nu ook hoe ik een nieuwe woning kan zoeken. Ik ken sommige websites.” - Jongere

6.2.3.2 Versterken van vaardigheden

Naast kennisoverdracht, wordt er doorheen het traject actief ingezet op het versterken van vaardigheden. Vooral tijdens de activiteiten en de uitstappen oefenen jongeren deze vaardigheden.

“We hebben veel uitstappen gedaan, vroeger kende ik bepaalde plaatsen niet, nu wel en kan ik daar naartoe gaan zonder Google Maps.” - Jongere

Een aantal jongeren vertellen hoe ze vaardigheden ook na het traject blijven inzetten.

“Ik vond de sportactiviteiten heel interessant, ik heb yoga leren kennen. Dat doe ik nu nog steeds thuis, het vermindert mijn stress.” - Jongere

6.2.3.3 Betere beheersing van het Nederlands

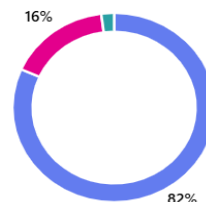
Een belangrijke vaardigheid in functie van (onder andere) zelfredzaamheid is het beheersen van de taal. Los van het feit dat de meerderheid van de jongeren bij de start van het AJO-traject al een basisniveau Nederlands spreekt, is het verbeteren van de taal voor velen van hen een belangrijke drijfveer om in te stappen.

Het AJO-traject, en in bijzonder de zomercursus, biedt jongeren heel wat oefenkansen. Alle respondenten uit deze studie bevestigen dat Atlas hen hielp om het Nederlands te oefenen.

Ook in de evaluatie die door Atlas werd uitgevoerd geeft 82% (N=40 jongeren) volmondig aan dat Atlas hen geholpen heeft bij het oefenen van het Nederlands; nog eens 16% (N=8) geeft aan dat Atlas hen een beetje geholpen heeft (Figuur 5).

Heeft Atlas jou geholpen met Nederlands te oefenen?

● Ja	40
● Een klein beetje	8
● Nee	1



Figuur 5: Aantal jongeren dat aangeeft dat het AJO-traject hen geholpen heeft met het oefenen van het Nederlands

Deze stimulerende oefencontext, zowel tijdens als na de zomercursus, leidt ertoe dat het (gesproken) Nederlands van de jongeren verbetert.

“Mijn Nederlands is beter geworden, ik heb veel geoefend in de les en met mijn vrienden.” - Jongere

Dit wordt ook duidelijk wanneer het NT2-niveau van de deelnemers bij *aanvang* van het AJO-traject vergeleken wordt met het niveau op het *eind* van het traject. Bij minstens elf van hen is sprake van een objectieve verbetering van het Nederlands (zie tabel 2 en tabel 5).

Ook in de kwalitatieve interviews benadrukken deelnemers dat het AJO-traject ervoor gezorgd heeft dat hun Nederlands verbeterd is en dat de oefencontext die geboden wordt hier een cruciale rol in heeft gespeeld (zie ook 5.1 bij werkzame mechanismen).

“Het heeft echt meegeholpen om mijn Nederlands te verbeteren. Normaal als ik kwam thuis spreek ik te weinig Nederlands. Als ik de hele vakantie was thuisgebleven, dan in september kan ik niks onthouden van school. Van Nederlands ook. Ik kan dan geen Nederlands meer praten.” - Jongere

Sommige deelnemers maken de vergelijking met andere ‘oefenplekken’ waar ze Nederlands spreken.

“Door dit en andere activiteiten heb ik Nederlands heel goed kunnen begrijpen en kunnen (leren) spreken. (...) De zomercursus had meer impact dan mijn les (Nederlands).” - Jongere

6.2.3.4 Toegenomen zelfvertrouwen

De combinatie van meer kennis en vaardigheden enerzijds en het samenwerken in groepsverband anderzijds, zorgt voor een toegenomen zelfvertrouwen bij de jongeren naarmate het traject vordert. Enkele jongeren geven bijvoorbeeld aan dat ze na afloop van het AJO-traject minder schroom voelen om Nederlands te praten en mensen aan te spreken. Of zoals deze jongere aangeeft, heeft een andere jongere haar geholpen om minder verlegen te zijn:

“Het doel was meer Nederlands leren, maar ook om vrienden te maken. Ook ja. En dat is gelukt. Ik ben minder verlegen geworden daardoor. Want ik was eerst heel stil in de klas. Eerst sprak ik enkel Engels. Een van mijn vrienden zei dat ik niet zo stil moest zijn, dus ze heeft mij daar wel in geholpen.” - Jongere

Daarnaast ontwikkelen de jongeren ook het vertrouwen om activiteiten op te nemen in de maatschappij. Het bereiken van subdoelstellingen – zoals het behalen van een rijbewijs – vormt een belangrijke hefboom naar participatie op andere levensdomeinen.

“Deelnemen aan de inburgeringscursus heeft veel veranderd. Ik heb mijn theoretisch rijbewijs gehaald, dat heeft mijn leven veranderd. Trajectbegeleider> heeft me daarbij op weg gezet.” - Jongere

Medewerkers beschrijven hoe ze, doorheen het traject, jongeren gaandeweg zien openbloeien.

“Hoe dat ze steeds zelfstandiger worden in het leven hier binnen de Belgische samenleving. Van kleine, onzekere jongeren, vaak introvert, naar iemand die zijn plan trekt, die die zijn weg weet te vinden. Dat vind ik fantastisch.” - Trajectbegeleider

6.2.4 Bevorderen van warme transitie

Vooraf vanuit de externe partners wordt benadrukt dat AJO een wezenlijke bijdrage levert aan de **netwerkuitbreiding** van jongeren en zeker aan de **toeleiding van jongeren naar organisaties** op verschillende levensdomeinen. Via het traject leren ze organisaties kennen, gaan ze er soms al eens op bezoek, kunnen ze een logo of een gezicht erop plakken. Mogelijk

krijgen jongeren te veel informatie tijdens het traject zelf maar wanneer ze effectief een bepaalde organisatie of instantie nodig hebben, is de stap sneller gezet. Wanneer trajectbegeleiders inschatten dat een jongeren te veel drempels ondervindt om een bepaalde organisatie of dienst binnen te stappen, gaat deze soms mee. Dit blijkt de drempel voor de jongeren drastisch te verminderen. Om dit systematisch te doen, blijkt er echter te weinig tijd te zijn.

6.2.5 Versterken van eigenaarschap in het leerproces

MO-leerkrachten en trajectbegeleiders kunnen vanuit een helikopterpositie de leertrajecten van de jongeren overschouwen. Zij schetsen hoe er bij de meerderheid van de jongeren sprake is van een duidelijke groei: hoewel er een grote diversiteit is in de groep, is er een bepaalde subgroep van jongeren die bij aanvang van het traject weliswaar gemotiveerd is, maar geen duidelijk doel voor ogen heeft.

“Ik zie ook veel Afghanen die naar hier komen, die niet-begeleide minderjarigen vooral. En dan zijn ze bezig met TikTok en Facebook in de trein, cricket, dat is goed cricket, maar ze hebben echt geen doel. (...) Dan op het einde zie ik, merk ik dat zij wel een doel hebben. Dat zij weten oké, wat kan ik en wat kan ik niet en wat wil ik bereiken? Dus dat zie ik heel hard.” – MO-leerkracht

Ook de jongeren zelf illustreren hoe de opgedane kennis tijdens de zomercursus en de hulp van hun trajectbegeleider later doorheen het traject ervoor gezorgd heeft dat ze zelfstandig hun weg vinden om bepaalde zaken te regelen en meer eigenaarschap op te nemen over hun leerproces. In het begin van het traject zijn jongeren vooral op zoek naar de informatie die hen kan ondersteunen in het maken van keuzes in hun traject.

“Wat ik vind is zo belangrijk om zo te weten, hoe kan ik zo een diploma halen en zo want de systeem van België en Zuid-Afrika is niet hetzelfde, dus soms snap ik niet van hoe het systeem werkt, maar daar ze hebben dat zo een beetje duidelijk gemaakt voor mij.” – Jongere

Gaandeweg gaan ze op zoek naar meer gerichte of specifieke informatie, die hen kan helpen bij het behalen van een rijbewijs, het zoeken van een studentenjob, de zoektocht naar een woning, het aanvragen van de Belgische nationaliteit, enz. Doorheen het traject worden jongeren gemotiveerd om na te denken over wat ze graag willen doen en bereiken. Naar het einde van het traject toe nemen de jongeren **meer initiatief om gerichte vragen te stellen** aan hun trajectbegeleider over zaken die ze willen weten of activiteiten die ze graag willen doen.

“Sinds de zomer heeft ze me geholpen met enkele vragen, ik zocht computerlessen en vrijwilligerswerk. Ze heeft me daarmee geholpen. Ik wilde ook vrijwilligerswerk doen voor mijn lessen zorgkunde. [...] Ze vraagt ook naar hoe het gaat, hoe het gaat met mijn Nederlandse les. Via whatsapp en soms kom ik naar hier.” – Jongere

6.2.6 Uitbreiding van kennis over de maatschappelijke waarden

Het AJO-traject biedt niet alleen kennis over procedures en regelgeving, maar jongeren leren ook gaandeweg hoe de Belgische/ Westerse samenleving werkt en wat de belangrijkste maatschappelijke waarden zijn.

“Tijdens de cursus, dat was ook heel leuk om iets nieuw te leren kennen, zo bijvoorbeeld over democratie vond ik heel interessant. Het interessantste vond ik de uitstap naar het parlement, want ik vind politiek heel leuk. In mijn land is het moeilijk om zo’n bezoek te doen. Politiek in Turkije is gecensureerd. Praten of iets doen over politiek is moeilijk, gevaarlijk.” - Jongere

“De les over de wetten en waarden in België vond ik het meest interessant: mannen en vrouwen zijn gelijk, er zijn geen verschillen tussen mannen en vrouwen en ze hebben dezelfde rechten. Dit is nieuwe informatie voor mij, in mijn land zeggen ze dat de man superieur is aan de vrouw. De man mag beslissen wat je doet of niet doet.” - Jongere

6.2.7 Niet enkel het behalen van doelstellingen: de waarde van het proces

Bovenstaande bevindingen maken duidelijk dat jongeren die deelnemen aan het AJO-traject op verschillende domeinen belangrijke stappen vooruitzetten.

Deze vooruitgang is evenwel niet altijd lineair en niet altijd zo duidelijk te expliciteren in outcome of in cijfers. Niet alle jongeren behalen alle doelstellingen. In lijn hiermee benadrukken de Atlas-medewerkers dat het perspectief van de jongeren zelf centraal moet staan in functie van het beoordelen of een traject al dan niet ‘geslaagd’ is. Als jongeren zelf aangeven iets gehad te hebben aan de zomercursus (of aan het traject), hoe banaal of levensbelangrijk ook, kan het volgens de Atlas-medewerkers als geslaagd beschouwd worden.

“Wij geven die maar enkele tools en dan merk je dat die wel vooruit geraakten. Hoe merk ik dat? Het belangrijkste voor mijzelf is, is dat de jongeren het zelf benoemen. Dat die na de zomer bijna met tranen naar huis gaan. Dan weet ik van oké, ja, het is een succes geweest. Ze hebben er iets aan gehad.” - Trajectbegeleider

Daarnaast speelt ook de diversiteit in de groep een rol. Bij een aantal jongeren zullen er eerder kleine stappen gezet worden. Dit is zeker het geval bij de meest kwetsbare groep.

“Maar voor mij is een traject niet enkel geslaagd als iemand op het einde kan zeggen van: ‘amai zeg nu, nu voel ik mij helemaal tiptop’, dat gaat ook niet. Dat is totaal niet onze doelgroep. Die hebben vaak, ja een heel zware rugzak met meer dan één probleem. Dus ja, vaak is zo al een stapje in de goede richting of zo is al heel veel.” - Trajectbegeleider

Vanuit het perspectief van de partners krijgen we een genuanceerd antwoord op de vraag welke resultaten AJO oplevert bij de jongeren. Zij gaan in het bijzonder in op een aantal determinanten die de uitkomst van het traject mee bepalen, zoals de initiële motivatie van de jongere, de trajectbegeleider, etc.

Onderwijspartners geven bijvoorbeeld aan dat ze bij sommige jongeren wel merken dat ze MO Zomer hebben gedaan. Sommige partners bevragen dit expliciet bij de jongeren. Een vervolgschoolcoach geeft aan dat het voor sommige jongeren gewoon 'een tof traject' is, terwijl het voor andere jongeren, zeker **voor jongeren in een kwetsbare situatie, dan weer een wezenlijk verschil** maakt:

"Bij sommige leerlingen zie je weinig verschil. Die hebben de cursus gedaan, dat was tof, die hebben hun inburgeringsattest gehaald, dat is tof. Bij andere jongeren is dat net wel heel belangrijk, dat zijn leerlingen met een moeilijkere thuissituatie of context. Bij OKAN zaten ze in een warme cocon. In de vervolgschool is dat veel minder. En om dan nog iemand extra te hebben in het netwerk met wie die dan nog regelmatig contact kan hebben (...). Dat is super goed." – Externe partner

Een CVO dat een intake organiseert voor hun onderwijsaanbod merkt op dat jongeren die MO Zomer gedaan hebben, doorgaans sterkere profielen zijn die het belang van dergelijk traject inzien. Tegelijkertijd is dit aspect niet toe te schrijven aan het AJO-aanbod zelf:

"Het zijn vaak de sterkere profielen, maar het is niet omdat ze MO Zomer niet gedaan hebben, dat ze geen sterk profiel zijn. Het is relevant, maar het is niet exclusief. Het is niet dat de een leerlingen een betere intake doet omdat die MO zomer heeft gevolgd." - Externe partner

Omgekeerd zijn er ook een aantal determinanten die maken dat jongeren het traject niet tot een goed einde brengen. Begeleiders benoemen praktische moeilijkheden en de combinatie met school of werk die maken dat jongeren afhaken uit het traject.

"Dan is er in de zomercursus zelf al één jongere uitgevallen omdat die, jammer genoeg moest die net op zijn jongere broer en zus passen tijdens de zomer en die was dan te veel afwezig en dan kon die niet deelnemen, dus dan heb ik die tijdens de zomer al uitgeschreven" - Trajectbegeleider



7 Samenvattende tabel: ervaringen met AJO-traject per actor

	Jonge nieuwkomers (N=20)	Atlas-medewerkers (N=9)	Externe partners (N=11)
Algemene ervaringen met het AJO-traject	- Betekenisvol aanbod tijdens de zomer, oefenkansen Nederlands	- MO-leerkrachten als rolmodel (migratie-achtergrond) - Trajectbegeleider als betrokken 'grote zus', jongeren een gelijkwaardige stem - Betekenisvol aanbod tijdens de zomer (overbrugging/ continuïteit) - Op korte termijn en kosteloos het inburgeringsattest kunnen halen	- AJO-traject zelf is weinig gekend. Organisaties die het kennen omschrijven het als een kwaliteitsvol traject op maat van jongeren, 'modeltrajecten' voor jonge nieuwkomers - Betekenisvol aanbod tijdens de zomer (overbrugging/ continuïteit)
Sterktes AJO-traject (Atlas)	- Groepsaanbod samen met andere jonge nieuwkomers - Interessante, nuttige informatie MO-lessen - Afwisseling in de zomercursus: ruimte voor kennismaking, sport en spel, uitstappen → betere focus tijdens lessen + nieuwe plaatsen leren kennen - Kamp zorgt voor samenhang en verbondenheid - Toegankelijke trajectbegeleider als eerste aanspreekpunt voor alle vragen + opvolger van het proces - (beter) leren kennen van bredere hulp- en dienstverlening in Antwerpen - Terugkomdagen om sociaal netwerk en relatie trajectbegeleider te onderhouden	- Groepsaanbod voor leeftijdsgenoten in functie van identiteitsontwikkeling en inburgering, sociaal netwerk - Werving en selectie: persoonlijke aanpak, tijd nemen, 'objectieve' selectiecriteria - Inhoud MO-lessen op maat van jongeren en aansluitend op hun leefwereld - Zomercursus: goede afwisseling tussen formeel en informeel leren, tandem maakt differentiatie mogelijk - Kampformule als vakantie-ervaring, groepsvorming, onbezorgd 'jong' zijn - Trajectbegeleider zorgt voor individueel en flexibel traject op maat - Toeleiding intern en extern in functie van identiteits- en talentontwikkeling	- Gratis aanbod (incl. de taaltesten) - Groepsaanbod voor leeftijdsgenoten - Zomercursus: goede afwisseling tussen formele en informele - Jongeren zijn enthousiast over het kamp - Trajectbegeleider als complementair aanspreekpunt, ondersteuner en belangenbehartiger jongeren - Brugfunctie Atlas: nieuwkomers en het aanbod, tussen sectoren - Doorstroomdag om partners goed te informeren → bijleren op basis van evaluaties

	Jonge nieuwkomers (N=20)	Atlas-medewerkers (N=9)	Externe partners (N=11)
Verbeterpunten AJO-traject	- Niveau Nederlands van de MO-lessen soms te hoog om te kunnen volgen, anderstalige MO-leerkracht niet altijd goed begrijpbaar. - Inhoud MO-lessen: veel en complexe leerstof in te korte tijd, herhaling leerstof OKAN, gevoelige thema's - Intensiteit AJO-traject past niet altijd binnen de veelheid aan activiteiten en verantwoordelijkheden (school, job, thuis) → uitval tijdens terugkomdagen - Warme transitie naar andere organisaties kan nog sterker (bv. drempels overwinnen)	- Te beperkt aantal plaatsen AJO - Selectieve werving jongeren (vnl. in OKAN) - Schijnbaar 'objectieve' selectiecriteria laten nog veel ruimte voor interpretatie + moeilijk evenwicht tussen kwetsbaarheid en haalbaarheid van het intensieve traject (niveau Nederlands, motivatie) - Inhoud MO-lessen: veel en complexe leerstof in te korte tijd - Meer betrokkenheid van de MO-leerkrachten tijdens het hele traject	- Te beperkt aantal plaatsen AJO - Eerste voorselectie door de scholen niet transparant en sluit sommige jongeren mogelijk uit. - Intensieve selectieprocedure, voelt voor jongeren als 'sollicitatie' - Apart ('gesegregeerd') aanbod voor jonge nieuwkomers → meer ontmoetingskansen met andere jongeren - Trajectbegeleider onvoldoende bekend en zichtbaar (potentieel in functie van betere samenwerking/ afstemming)
Verbeterpunten Atlas (interne werking)		- Moeilijk om gemotiveerde en beschikbare MO-leerkrachten te vinden. - Meer feedback vragen aan partners. - Afgestemde taakverdeling tussen MO-leerkracht en trajectbegeleider - Meer systematiek in selectieprocedure (te)veel vrijheidsgraden in trajectbegeleiding → duidelijker kader? - Betere instrumenten om impact AJO in kaart te brengen	- Zinnige tijdsbesteding tijdens de zomer voor niet-geselecteerde jongeren (bv. deelnemers BENO) - Meer profilering van het AJO-traject ten aanzien van partners - Algemene werking van Atlas kan transparanter ("wie is waarvoor aanspreekpunt?") - Meer signaleren van knelpunten, belangenbehartiging nieuwkomers, structurele overlegorganen en werkgroepen sterker benutten

	Jonge nieuwkomers (N=20)	Atlas-medewerkers (N=9)	Externe partners (N=11)
Structurele knelpunten	- Drempels op de arbeidsmarkt (bv. zoektocht naar een studentenjob): meer ondersteuning nodig (bv. helpen opmaken van een CV, Nederlands als drempel) - Lange administratieve procedures vertragen hun trajecten, bv. erkenning secundair diploma uit het thuisland	- Regelgeving inburgeringsbeleid is complex en zorgt voor (te?) strak kader: toelatingscriteria ten koste van kwetsbare groepen, veelheid aan leerdoelen, MO-examen strookt niet met eigen aanpak - Regelgeving gezinsherinnering niet opportuun in functie van ontwikkeling jongvolwassenen (bv. 5j blijven samen wonen) - Grote noden rond wonen en huisvesting, zoektocht naar werk, mentaal welzijn, etc.) - Aanbod hulp- en dienstverlening ontoereikend/ te weinig afgestemd op jonge nieuwkomers (bv. crisisopvang dakloosheid, psychologische hulpverlening, volwassenonderwijs, VDAB, etc.)	- Regelgeving sluit bepaalde groepen jongeren uit voor het AJO-aanbod (bv. asielzoekers) → te weinig (inburgerings)aanbod voor de meest kwetsbare groepen - Inburgeringsbeleid: complex + negatief discours omtrent migratie werkt contraproductief - Inburgeringstraject verlopen te 'gesegregeerd' - Risico op onderbescherming doordat sociale rechten niet vlot toegankelijk zijn (bv. digitalisering) - Maatschappelijke dienstverlening ontoereikend en te weinig afgestemd: drempels op de arbeidsmarkt (bv. zoektocht studentenjob), wachtlijsten OKAN ten koste van de meest kwetsbare groepen (bv. jongeren zonder scholing)



8 Conclusie en aanbevelingen

8.1 Algemene conclusie

CONTEXT

Voorliggend onderzoek heeft als doel inzicht te verwerven in de meerwaarde van een intensief inburgeringstraject voor jonge nieuwkomers tussen 17 en 19 jaar georganiseerd door Atlas, gericht op het verhogen van hun sociale en maatschappelijke participatie en dit vanuit het perspectief van de verschillende betrokken actoren: de jongeren, de Atlas-medewerkers en de partners.

Dit onderzoek situeert zich in een context waarbinnen (jonge) **nieuwkomers** in Antwerpen, en ruimer in Vlaanderen, **geconfronteerd worden met aanzienlijke uitdagingen** m.b.t. onderwijs, arbeidsmarkt, huisvesting en sociale participatie. Deze bevindingen, uit onderzoek naar de positie en de ervaringen van nieuwkomers, weerklinken ook in de interviews met onze respondenten. Er wordt gewezen op zeer complexe regelgeving, de politieke nadruk op plichten, de ontoegankelijkheid van sociale rechten, structurele drempels op de arbeids- en woonmarkt, wachtlijsten voor OKAN-onderwijs, complexe administratieve procedures en een ontoereikend aanbod van hulp- en dienstverlening. Deze structurele knelpunten hebben impact op inburgerings- en integratieprocessen. Jonge nieuwkomers bevinden zich daarnaast ook op het kruispunt van een **dubbele transitie**: de transitie naar volwassenheid enerzijds en naar burgerschap in een nieuwe samenleving anderzijds. Deze jongeren staan voor de zeer grote uitdaging dit dubbele ontwikkelingsproces te combineren.

Hierbij spelen de onbekendheid met de Nederlandse taal en met het maatschappelijke en culturele referentiekader eveneens een rol (de focus van het inburgeringsbeleid). De stad Antwerpen sluit zich in zijn beleidskeuzes aan bij het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid, dat stelt dat inburgering de eerste stap naar volwaardige participatie is. Minister Crevits (2024:3) heeft als doel om in de huidige beleidsperiode 'de inburgeringstrajecten te optimaliseren om de zelfredzaamheid en participatie van nieuwkomers te vergroten'. Het ontwikkelen van een **aanpak 'op maat'** voor diverse groepen binnen de nieuwkomerspopulatie is hierbij cruciaal.

Als samenleving is het mogelijk om ondersteuningsstructuren en netwerken te installeren en werkzame ondersteuningstrajecten uit te bouwen om de kansen van deze jongeren op een volwaardige en snelle integratie in en participatie aan de samenleving te maximaliseren. Het AJO-traject tracht hierop antwoord te bieden; het is ontstaan vanuit de noodzaak om jonge nieuwkomers een betere aansluiting te laten vinden bij onderwijs, werk, etc. Dit onderzoek naar het AJO-traject voor jonge nieuwkomers van Atlas biedt een schat aan informatie over de werkzame elementen die ingezet dienen te worden om een succesvol ondersteuningstraject voor jonge nieuwkomers uit te bouwen.

RESULTATEN

In dit onderzoek werden 20 jongeren van de cohorte 2024-2025 (N=70) intensief opgevolgd. Bij deze jongeren stelden we een hoge succesratio vast bij de verplichte inburgeringstoetsen: 19 van de 20 jongeren slaagden voor de MO-test, één jongere diende nog een Certificerende Taaltoets af te leggen (de anderen waren hiervoor vrijgesteld) en slaagde. 14 van de 20 jongeren hadden op het einde van het AJO-traject het inburgeringsattest (IBA) al behaald.

Het behalen van het IBA-attest is slechts een beginpunt in het complexe integratieproces dat nieuwkomers aanvatten. Het AJO-traject werkt ook in op andere belangrijke **elementen die de kansen op een duurzaam en succesvol integratieparcours bevorderen**. Volgende **resultaten** werden doorheen het onderzoek vastgesteld:

- Zelfvertrouwen en veerkracht: jongeren rapporteren meer geloof in hun eigen kunnen en een sterker gevoel van zelfwaarde.
- Verbeterde school- en arbeidskansen: de deelnemers aan het onderzoek hadden allen een uitgestippeld educatief traject en meerdere jongeren hadden concrete plannen om na het behalen van het diploma secundair onderwijs ook nog verder te studeren, hun taalvaardigheid was duidelijk verbeterd en via, deeltijdse arbeid (dual leren), een studentenjob of vrijwilligerswerk maakten verschillende van hen ook al kennis met de arbeidsmarkt.
- Grotere participatie: jongeren nemen actief deel aan vrijetijdsbesteding en sociale activiteiten.
- Betere doorverwijzing: jongeren vinden sneller de weg naar hulp- en dienstverlening.

WERKZAME PRINCIPES EN RANDVOORWAARDEN

Deze resultaten zijn gelinkt met de manier waarop het aanbod van het AJO-traject is vormgegeven. Het traject kent drie grote pijlers van activiteiten: 1) zomercursus, 2) trajectbegeleiding en 3) terugkomdagen.

We identificeerden in het onderzoek verschillende handelingsprincipes die het AJO-traject werkzaam maken:

- De Atlas-medewerkers slagen erin om een veilige leer- en leefomgeving voor jonge nieuwkomers te realiseren door een inhoudelijk aanbod maatschappelijke oriëntatie te ontwikkelen dat aansluit op de leefwereld van jonge nieuwkomers (hun concrete interesses en noden). De afwisseling tussen formeel en informeel leren – met als hoogtepunt het kamp – verruimt hun leerkansen, alsook de mogelijkheden om hun sociale netwerk uit breiden. Het Nederlands als enige gemeenschappelijke taal blijkt daarbij niet alleen een gemeenschappelijk doel, maar ook een belangrijk bindmiddel te zijn tussen jonge nieuwkomers onderling en met de begeleiders.
- Zowel in het inhoudelijk aanbod als in de begeleiding zien we een hoge mate van culturele responsiviteit. Jonge nieuwkomers krijgen tijdens de oriëntatiecursus

stapsgewijs zicht op de werking van België, regelgeving, normen- en waardenkaders. De cursus is echter zo ingericht dat jongeren vanuit de eigen referentiekaders leren kijken naar verschillende thema's en hierover in dialoog gaan. Ondanks de beperkte tijd maken leerkrachten hier actief ruimte voor. Zowel de inhoud als de activiteiten spelen in op de dubbele transitie die de jongeren hebben aan te gaan, want het speelt in op hun identiteitsontwikkeling en op burgerschapsvorming. Dat het aanbod gericht is op deze specifieke noden van de doelgroep jonge nieuwkomers, is een belangrijke meerwaarde.

- We merken een sterkte relationele benadering op in het AJO-traject. Er is een voortdurende focus op verbinden en relatievorming tussen de jongeren onderling en tussen begeleiders en jongeren.
- De trajectbegeleiders werken sterk generalistisch en hebben aandacht voor de hele persoon van de jongere, diens context en dat op de verschillende levensdomeinen. Jongeren kunnen met al hun vragen terecht bij de trajectbegeleider, die fungeert als algemeen aanspreekpunt die de jongeren op eigen tempo en vraaggericht helpt stappen te zetten op deze verschillende domeinen. De trajectbegeleider bouwt bruggen naar partners/ organisaties in de domeinen onderwijs, werk, welzijn, vrije tijd, etc.
- Het AJO-traject heeft een duidelijke krachtgerichte aanpak. De trajectbegeleider in het bijzonder vertrekt vanuit de talenten en krachten van de jongeren en zoekt mogelijkheden om in te spelen op bestaande interesse en talenten. De procesaanpak is gericht op het stapsgewijs ondersteunen richting meer zelfregie en zelfredzaamheid.

De meerwaarde van het AJO-traject is niet alleen te verklaren door de succesvolle implementatie van werkzame principes in het concrete aanbod. We benoemen hier enkele **andere cruciale determinanten**:

- De intrinsieke motivatie van de deelnemende jongeren: motivatie is één van de selectiecriteria die door het team van Atlas wordt gehanteerd. We zagen dat ook toeleiders naar het aanbod op één of andere wijze de **motivatie** van jongeren mee in rekening brengen. Hoewel we pleiten voor bewuste alertheid voor het 'afomingsmechanisme' dat hierdoor in werking kan treden (sterkere, meer gemotiveerde jongeren selecteren ten koste van meer kwetsbare jongeren die ook baat zouden hebben bij het traject, zie verder bij aanbevelingen), kunnen we niet buiten de vaststelling dat motivatie van de betrokken jongeren wel degelijk een **randvoorwaarde** is die het verloop en de uitkomst van het intensieve traject in belangrijke mate bepaalt. Hetzelfde geldt voor het gewenste **start-taalniveau**: opdat de jongeren de lessen in de zomercursus zouden kunnen volgen, is een minimaal begrip van de Nederlandse taal noodzakelijk. Partners en teamleden betreuren dat hierdoor de meest kwetsbare jongeren, die nog meer nood hebben aan oefen- en leerkansen Nederlands dan de deelnemende jongeren, uit de boot vallen. Wij denken dat een iets bewustere afgewogen selectie binnen het AJO-traject mogelijk is (zie aanbevelingen), maar ook dat voor deze meest kwetsbare groepen een ander aanbod dient uitgebouwd te worden.

- Timing: de specifieke timing, met concentratie van activiteiten in de zomerperiode, is een krachtige factor die **de continuïteit van ondersteuning** in de levens van deze jonge nieuwkomers verzekert. De lange zomervakantie zorgt voor een breuk in de opvolging van onderwijs- en andere toekomstgeoriënteerde trajecten, waarbij uitval en stopzetting van trajecten een reëel risico vormen. Het AJO-traject helpt de gewenste opvolging te verzekeren. Ook het blijvend aanbieden van oefenkansen Nederlands blijkt een belangrijke nood voor heel wat jongeren (die vaak zonder dergelijk initiatief gedurende 2 maanden weinig Nederlands spreken).
- De positie van Atlas als expert integratie, inburgering en samenleving in Antwerpen: we stellen vast dat het team AJO (in het bijzonder trajectbegeleiders en coördinatie) en Atlas als overkoepelende organisatie, **sterk gericht zijn op de uitbouw van een lokaal netwerk** van actoren in verschillende domeinen die de integratie van nieuwkomers in het algemeen en van jongeren in het bijzonder, mogelijk kunnen maken. Partners erkennen de **grote expertise** van de organisatie en appreciëren de verbindende en bruggen-bouwende rol die zij opnemen. Deze positie in het werkveld (en de mogelijkheden die Atlas als grote organisatie heeft om in netwerkvorming te investeren) verklaren mee de impact van het AJO-inburgeringstraject voor jongeren.

Elke interventie, elk aanbod heeft ruimte voor **verbetering**. Doorheen het onderzoeksrapport worden verschillende verbeterpunten benoemd en kwesties om verder over na te denken aangereikt. Een **overzicht** van de **aangehaalde elementen per actor** is na te lezen in de **samenvattende tabel**, voorafgaand aan dit hoofdstuk.

De weg naar verdere optimalisatie van dit specifieke inburgeringstraject is een gedeelde verantwoordelijkheid, waarbij Atlas en het AJO-team, de partners in het brede praktijkveld van onderwijs, werk, welzijn en vrije tijd, de stad Antwerpen en Vlaanderen een rol te spelen hebben. Hieronder formuleren we enkele overkoepelende aanbevelingen, gebaseerd op de resultaten van het onderzoek.

8.2 Aanbevelingen

8.2.1 Aanbevelingen voor het AJO-team

1. Versterk de competenties binnen het AJO-team om **impactgedreven te handelen**.
 - Zet een reflexief en lerend proces op om samen nog bewustere en meer afgewogen keuzes te maken in het wervings- en selectieproces. Betrek partners uit het werkveld om heldere principes te definiëren over hoe de verschillende selectiecriteria (in het bijzonder kwetsbaarheid, motivatie en kennis van de Nederlandse taal) te wegen en beslissingen aangaande selectie te nemen.
 - Stel concrete indicatoren op om zowel het procesverloop als de verschillende uitkomsten van iedere jongere zichtbaar te maken en tijdig te kunnen bijsturen. Ontwikkel een opvolgsysteem dat toelaat om data over toeleiding, effectieve

selectie, instroom en intensiteit van ondersteuning meer systematisch te monitoren en te analyseren. Onderzoek welke impact-tools hierbij kunnen ondersteunen.

2. Zet in op verdere **professionalisering van het AJO-traject**.

- Reflecteer over de plaats en het gewicht dat toegekend wordt aan de voorbereiding van de jongeren op de inburgeringstesten in het geheel van het traject. Zorg ervoor dat de gerichtheid op het MO-examen niet tot een te instrumentele benadering van de cursus leidt en zoek hoe blijvend in te zetten op de thema's die inspelen op de leefwereld van de jongeren.
- Werk een handelingskader uit voor trajectbegeleiders en MO-leerkrachten dat de verwachtingen ten aanzien van hun rol helder maakt, blijvend ruimte biedt voor werken op maat, maar ook helpt om verantwoordelijkheden te begrenzen. Bekijk in het bijzonder de verankering van MO-leerkrachten in het traject (ook na de MO-zomer). Een heldere professionele identiteit zal ook de communicatie over de rol en opdracht van trajectbegeleiders en MO-leerkrachten naar partners in het werkveld vergemakkelijken en komt zo de noodzakelijke afstemming en samenwerking in het lokale praktijkveld ten goede.
- Zet sterker in op interne kennisdeling, in het algemeen maar zeker bij nieuwe medewerkers. Focus op het handelingskader en input uit het opvolgsysteem.
- Denk na over hoe de jongeren, die aangeven weinig tijd te hebben omdat ze op vele vlakken verantwoordelijkheden hebben, gemotiveerd te houden na de zomercursus. Ga met de jongeren en partners in gesprek over wat ondersteunend kan zijn tijdens het traject en hoe nazorg na beëindiging van het AJO-traject eruit kan zien. Onderzoek samen met de stad Antwerpen en het lokale praktijkveld wie de rol van een blijvend aanspreekpunt voor verschillende levensdomeinen kan opnemen voor deze jongeren. Opvolging en afstemming met betrokken partners blijft cruciaal.

3. Bevorder inclusie met andere groepen jongeren in de samenleving. Onderzoek of meer ontmoetingskansen met andere jongeren in het AJO-traject kunnen worden ingebouwd.

4. Deel kennis en good practices met andere organisaties in Antwerpen en andere steden en gemeentes.

8.2.2 Aanbevelingen voor Atlas

1. Onderzoek, samen met de stedelijke en Vlaamse overheid en het ruimere betrokken werkveld, hoe het aanbod AJO-traject op grotere schaal kan worden aangeboden en méér jongeren in dit werkzaam aanbod kunnen stappen.

2. Er is veel onduidelijkheid en verwarring in het werkveld over het complexe inburgerings- en integratiebeleid. Blijf investeren in het communiceren van de aanwezige expertise en know-how op dit vlak.
3. Blijf inzetten op structurele samenwerking met onderwijs-, welzijn-, vrijetijds- en arbeidsmarktpartners.
4. Bekijk hoe Atlas als organisatie lokale en Vlaamse beleidsmakers voldoende kan informer over de structurele knelpunten die in de praktijk en vanuit de verhalen van de jongeren duidelijk worden.

8.2.3 Aanbevelingen voor bredere sociale werkveld in Antwerpen (organisaties binnen onderwijs, welzijn, werk, jeugd, sport, cultuur, etc.)

1. Zorg samen voor een complementair aanbod voor jonge nieuwkomers in de stad, waarbij er aandacht/aanbod is voor de meest kwetsbare groepen. Schuif geen verantwoordelijkheden door, maar neem gezamenlijk verantwoordelijkheid op wanneer er hiaten zijn in het aanbod.
2. Ga samen met partners na met wie en op welke manier ook politiserend gewerkt kan worden voor meer sociale rechtvaardigheid en de bevordering van het integratieproces voor jonge nieuwkomers, andere inburgeraars, maar zeker ook de meest kwetsbare nieuwkomers (bv. mensen zonder wettig verblijf, mensen in een asielpprocedure).

8.2.4 Aanbevelingen voor de stad Antwerpen

1. Onderzoek samen met Atlas, de Vlaamse overheid en het ruimere betrokken werkveld, hoe het aanbod AJO-traject binnen de Antwerpse context op grotere schaal aangeboden kan worden zodat meer jongeren in dit werkzaam aanbod kunnen stappen.
2. Communiceer over deze goede praktijk op het Vlaamse niveau om zo opschaling naar andere praktijken en steden mogelijk te maken.
3. Onderzoek de mogelijkheden om het AJO-traject structureel te financieren.
4. Om jonge nieuwkomers alle kansen te geven voor een succesvolle inburgering en volwaardige integratie, is een inclusief en transversaal beleid noodzakelijk. Het is van belang dat de verschillende betrokkenen schepenen (inburgering, onderwijs, welzijn,

werk, jeugd) gecoördineerd te werk gaan en elk vanuit hun beleidsbevoegdheid verantwoordelijkheid opnemen. Maak werk van een integraal jeugd- en integratiebeleid met aandacht voor overlap en hiaten.

5. Onderzoek hoe de meest kwetsbare jonge nieuwkomers te ondersteunen in (de stappen voorafgaand aan) hun inburgeringstraject. Het onderzoek heeft aangetoond dat motivatie en een voldoende beheersing van de Nederlandse taal noodzakelijke randvoorwaarden zijn voor het intensieve AJO-traject. De meest kwetsbare jonge nieuwkomers hebben echter minstens evenveel baat bij een zinvolle overbrugging van de zomerperiode, oefenkansen Nederlands, mogelijkheden om België beter te leren kennen, hun netwerk uit te breiden, etc.
6. Neem als stad de regierol in het lokaal sociaal beleid verder op om een meer geïntegreerde samenwerking tussen lokale actoren en afstemming van het aanbod voor de groep van jonge nieuwkomers te stimuleren. Faciliteer structurele samenwerkingsfora.
7. Blijf werk maken van de aanpak van discriminatie en uitsluiting op de arbeids- en woningmarkt. Vanuit alle bevraagde perspectieven kwamen de structurele obstakels naar boven die de zoektocht naar werk of naar een kwaliteitsvolle en betaalbare woning belemmeren.
8. Blijf mee ijveren voor het oplossen van de wachtlijsten in het OKAN-onderwijs. Bevraagde onderwijspartners geven aan dat het tekort aan plaatsen nijpend is, zeker voor de meest kwetsbare kinderen en jongeren.
9. Investeer in meer inclusieve ontmoetingsplekken en vrijetijdsaanbod voor jongeren. Ook dit onderzoek laat zien dat jongeren met en zonder migratieachtergrond nog vaak opgroeien in gescheiden circuits, terwijl spontane (interculturele) ontmoetingen het integratieproces net bevorderen. Waar Atlas kan zorgen voor meer inclusieve ontmoetingskansen binnen het AJO-traject, kan de stad Antwerpen op grotere schaal dergelijke ontmoetingskansen bewerkstelligen in samenwerking met partners.

8.2.5 Aanbevelingen voor de Vlaamse Overheid

1. Optimaliseer de inburgeringstrajecten in functie van het verhogen van de zelfredzaamheid van nieuwkomers door het aanbod te diversifiëren en vorm te geven op maat van specifieke doelgroepen. Werk samen met de experts uit het werkveld (in het bijzonder de stedelijke agentschappen zoals Atlas) bij de verdere uitwerking en uitrol van het beleid. Onderzoek samen de implementatievoorwaarden, de doelgroepen waarvoor een specifiek aanbod aangewezen is en integreer de reeds aanwezige expertise en kennis over werkzame factoren in het uit te tekenen pad.



2. Wat de specifieke doelgroep 'jonge nieuwkomers' betreft, is het door Atlas uitgebouwde AJO-traject een goede praktijk. Onderzoek de mogelijkheden om deze good practice en de werkzame mechanismes daarbinnen op te schalen naar andere steden en gemeenten.
3. Zorg voor een geïntegreerde aanpak van het Vlaams inburgerings- en integratiebeleid dat inspeelt op de structurele ongelijkheid van (jonge) nieuwkomers. Zet de stem van jonge nieuwkomers centraal in beleidsontwikkeling en -uitvoering.
4. Blijf inzetten op intersectoraal beleid ten aanzien van kwetsbare jongeren. Veranker jongerenparticipatie in de regelgeving rond onderwijs-, jeugd- en welzijnsbeleid.
5. Overweeg om de doelgroep voor inburgering open te trekken naar mensen die nog in een asielpprocedure zitten. Deze mensen – kinderen en jongeren inclus – zijn mogelijk doelgroep van specifieke welzijnsorganisaties, maar het ontbreekt aan structurele partners die met hen de eerste stappen zetten richting inburgering en integratie. Zo gaat kostbare tijd verloren.
6. Inburgeringstrajecten op maat zijn intensieve trajecten. Voorzie voldoende middelen om dit mogelijk te maken. Zorg voor een toereikend aanbod op maat van jonge nieuwkomers met extra aandacht voor de meest kwetsbare groepen, opdat jongeren hun rechten geëffectueerd kunnen worden.
7. Creëer regionale en Vlaamse netwerken waar organisaties samen leren en good practices uitwisselen, zodat inzichten uit verschillende projecten kunnen worden gedeeld.
8. Monitor systematisch de positie van jonge nieuwkomers en gebruik de data beleidsmatig.

9 Referenties

- Adam, I., & Xhardez, C. (2024). How sub-state nationalism and immigrant integration policies entwine over time: a spotlight on Flanders (Belgium). In *Migration and nationalism* (pp. 174-196): Edward Elgar Publishing.
- Agentschap Binnenlands Bestuur. (2024). *Jaarrapport Inburgering 2023*. Brussel. ABB. Retrieved from <https://www.vlaanderen.be>
- Amnesty International. (2025). Asiel & Migratie. Amnesty International Vlaanderen vzw. <https://www.amnesty-international.be/wat-we-doen/mensenrechten/asiel-migratie>
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties. *The American psychologist*, 55 5, 469-480.
- Atlas. (2024). *Atlas Integratie & Inburgering. Jaarverslag 2023*. Retrieved from Atlas vzw, Antwerpen: <https://www.atlas-antwerpen.be>
- Bajaj, M., & Suresh, S. (2018). The “Warm Embrace” of a Newcomer School for Immigrant & Refugee Youth. *Theory Into Practice*, 57(2), 91-98. <https://doi.org/10.1080/00405841.2018.1425815>
- Bates, E. A., McCann, J. J., Kaye, L. K., & Taylor, J. C. (2017). “Beyond words”: a researcher’s guide to using photo elicitation in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 14(4), 459-481. <https://doi.org/10.1080/14780887.2017.1359352>
- Behnia, B. (2007). An Exploratory Study of Befriending Programs with Refugees. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 5(3), 1-19. https://doi.org/10.1300/J500v05n03_01
- Blom, B., & Morén, S. (2010). Explaining Social Work Practice — The CAIMeR Theory. *Journal of Social Work*, 10(1), 98-119. <https://doi.org/10.1177/1468017309350661>
- Choo, L. W. (2023). Photo Elicitation Interviews. In J. M. Okoko, S. Tunison, & K. D. Walker (Eds.), *Varieties of Qualitative Research Methods: Selected Contextual Perspectives* (pp. 383-387). Cham: Springer International Publishing.
- Crul, M., Schneider, J., & Lelie, F. (2013). *European Second Generation Compared: Does the Integration Context Matter?* (M. Crul, J. Schneider, & F. Lelie Eds.): Amsterdam University Press.
- De Clerck, H. M., Piqueray, E., De Bruyne, L., Philips, I., & Truyts, L. (2014). *Actie-onderzoek 16- tot 18-jarige nieuwkomers uit derdelanden. Geïntegreerd eindrapport*. Retrieved from Leuven: :
- Deschuyteneer, L. (2025). Widening the net of immigration control: an analysis of Belgium’s assertive return policy. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-20. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2025.2514147>



- Gallucci, A., & Kassan, A. (2019). "Now What?": Exploring Newcomer Youth's Transition from High School to Postsecondary Education. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 53(1). Retrieved from <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/61197>
- Geldhof, D. (2020). De transitie naar superdiversiteit en majorityminority- cities. Over de nood aan interculturalisering van politie en justitie. *Panopticon*, 40(5), 368-387.
- Hitlin, S., & Elder, G. H. (2007). Time, Self, and the Curiously Abstract Concept of Agency*. *Sociological Theory*, 25(2), 170-191. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9558.2007.00303.x>
- International Organization for Migration. (2019). Glossary on Migration. In *N*34 - International Migration Law*. Geneva (Switzerland): IOM.
- Jacobs, D., & Rea, A. (2007). The end of national models? Integration courses and citizenship trajectories in Europe. *International Journal on Multicultural Societies (IJMS)*, 9(2), 264-283.
- Jacobs, M. (2019). *Aan de slag met het praktijkkader: Versterken van mensen in maatschappelijk kwetsbare posities*. Brussel: SAM, steunpunt Mens en Samenleving vzw
- Johansson, H., Sjöblom, Y., Höjer, I., Gilligan, R., Arnau-Sabatés, L., Pazlarová, H., . . . Stoddart, J. (2024). Exploring care leavers' agency in achieving entry into the world of work: A cross-national study in six countries. *International Journal of Social Welfare*, 33(1), 309-319. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12603>
- Juang, L. P., & Syed, M. (2019). The Evolution of Acculturation and Development Models for Understanding Immigrant Children and Youth Adjustment. *Child Development Perspectives*, 13(4), 241-246. <https://doi.org/10.1111/cdep.12346>
- Kalchos, L. F., Kassan, A., & Ford, L. (2022). Access to Support Services for Newcomer Youth Through the Process of School Integration: A Critical Narrative Literature Review. *Canadian Journal of School Psychology*, 37(4), 307-327. <https://doi.org/10.1177/08295735221130442>
- Levels, M., Dronkers, J., & Kraaykamp, G. (2008). Immigrant Children's Educational Achievement in Western Countries: Origin, Destination, and Community Effects on Mathematical Performance. *American Sociological Review*, 73(5), 835-853. <https://doi.org/10.1177/000312240807300507>
- Meinema, T. (2017). *Wat werkt bij eigen regie?* Retrieved from Movisie. Utrecht. <https://www.movisie.nl/publicatie/wat-werkt-eigen-regie>
- Oliveira, J., Nienaber, B., Bissinger, J., Gilodi, A., Richard, C., & Albert, I. (2024). Double transition of young migrants in Luxembourg: vulnerable, resilient and empowering integration trajectories in the period of youth. *Front Sociol*, 9, 1230567. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1230567>
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*: Sage publications.



- Pawson, R., & Tilley, N. (1997). *Realistic evaluation*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Phillimore, J., Sigona, N., & Tonkiss, K. (2020). *Superdiversity, Policy and Governance in Europe: Multi-scalar Perspectives*: Policy Press.
- Selimos, E. D., & Daniel, Y. (2017). The role of schools in shaping the settlement experiences of newcomer immigrant and refugee youth. *International Journal of Child, Youth and Family Studies*, 8(2), 90-109. <https://doi.org/10.18357/ijcyfs82201717878>
- Sobolewska, M., Galandini, S., & Lessard-Phillips, L. (2017). The public view of immigrant integration: multidimensional and consensual. Evidence from survey experiments in the UK and the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(1), 58-79. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1248377>
- Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and racial studies*, 30(6), 1024-1054.
- Vettenburg, N., & Walgrave, L. (2009). Maatschappelijke kwetsbaarheid op school. *Welwijs*, 20(3), 3-8.
- Vlaamse Regering. (2013/2021). *Decreet betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid*. Brussel: Vlaamse Overheid. Geraadpleegd via de Vlaamse Codex: <https://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Document.aspx?DID=1035929¶m=informatie&ref=search&AVIDS=1431049>
- Vlaamse Regering. (2020). *Horizontaal integratie- en gelijke kansen-beleidsplan 2020-2024*. Brussel. <https://www.vlaanderen.be/cjm/nl/horizontaal-beleid/gelijkekansenbeleid>
- Young, R. A., Domene, J. F., Liu, Y., Pradhan, K., Botia, L. A., Chi, E., . . . Rosario, S. (2024). The Transition of Young Adult Newcomers to Canada: Supporting Participant Joint Projects. *Journal of International Migration and Integration*, 25(4), 2253-2271. <https://doi.org/10.1007/s12134-024-01168-3>