



ngcentrum
derogen

de beleving van kinderen die
blijven te verkennen en te be

Visietekst

Begeleide kinde gezinnen in de asielopvang

Juni 2022

Katia Fournier, Kaat Van Acker & Dirk G
um Gezinswetensch

KATJA FOURNIER, KAAT VAN ACKER,
DIRK GELDOLF & ANKE HEYERICK

ÊTRE
un enfant EN
CENTRE D'ACCUEIL
APRÈS L'EXIL

KATJA FOURNIER, KAAT VAN ACKER,
DIRK GELDOLF & ANKE HEYERICK

Kind ZIJN IN EEN ASIELCENTRUM

KANSSEN VERSTERKEN VOOR GEZINNEN NA DE VLUCHT

acco
learn

Hoe kindvriend is je asielcentrum

Een analyse-instrument gebaseerd op de
"Visietekst Begeleide kinderen & gezin
asielopvang"

Kinderrechten en veiligheid: basics voor het opvangbeleid

& Dirk Geldo
wetenschappe

Lessen uit vijf jaar onderzoek naar kinderen in asielopvang

KdG

Kinderrechten en veiligheid: basics voor het opvangbeleid

**Lessen uit vijf jaar onderzoek
naar kinderen in asielopvang**

Fournier, Katja, Van Acker, Kaat,
Lavent, Margot, Geldof, Dirk,
Cornu, Adrien & Piessens, An (2025).

Colofon

- Fournier, K., Van Acker, K., Lavent, M., Geldof, D. Cornu, A. & Piessens, A. (2025). Kinderrechten en veiligheid: basics voor het opvangbeleid. Lessen uit 5 jaar onderzoek naar kinderen in asielopvang. Brussel, Kenniscentrum Gezinswetenschappen Odisee.
- Dit project en deze publicatie werden mee mogelijk gemaakt door financiering van het AMIF-programma van de Europese Unie.
- Alle materiaal is beschikbaar op <https://kcgezinswetenschappen.odisee.be/kind-zijn-in-een-asielcentrum>

Colofon	2
Voorwoord	5
I Vijf jaar onderzoek naar kinderen in asielopvang	6
2 Een beeld van de trajectbegeleidingen	8
2.1 Het verloop van de trajecten	8
2.2 De ondersteuningsvragen	8
2.3 De voorwaarden voor succesvolle trajectbegeleidingen	9
2.3.1 Multidisciplinaire aanpak én nood aan brede betrokkenheid	9
2.3.2 Ondersteuning door directie	10
2.3.3 Continuïteit en meervoudig leiderschap	10
2.3.4 Tijd en duurzaamheid	10
2.4 Hoe verliepen de trajectbegeleidingen?	11
2.4.1 Methodieken	11
2.4.2 Onze rol in de trajectbegeleidingen	12
2.4.3 Hoe zijn de trajectbegeleidingen ontvangen?	12
2.4.4 Welke impact hadden de trajectbegeleidingen?	13
2.4.5 De deliverables vanuit de trajecten	14
3 Lessons learned	15
3.1 Wat leren de trajectbegeleidingen over de werkrealiteit?	16
3.1.1 De ontwikkelde kindvisie is nog onvoldoende gekend, gedeeld en verankerd	16
3.1.2 Nood aan een divers- en trauma-sensitieve kind- en gezinsvriendelijke houding	17
3.1.3 Veranderingsstrategieën moeten inspelen op de werkcultuur van het centrum	18
3.1.4 Welzijn op het werk	19
3.1.5 Noodzakelijke en soms toxische gewenning: een (on)mogelijke evenwicht?	20
3.1.6 Nog een te grote handelingsverlegenheid: het belang van een growth-mindset	20
3.1.7 Over/onderschatting van situaties en verzwijgingsmechanismes	21
3.1.8 Verzekeringslogica en omgaan van risico's	21
3.1.9 Complexe teamdynamieken	23
3.1.10 Gebrek aan transnationale visie en competenties	23
3.1.11 Meer nood aan een multidisciplinaire aanpak en uitkijken met 'probleem bias'	23
3.1.12 Grote en impactvolle onduidelijkheid over (gedeeld) beroepsgeheim	24

3.2	Vaststellingen over de leefrealiteit?	25
3.2.1	Een groeiende aandacht voor kinderen, maar geen structurele inbedding	25
3.2.2	Complexe groepsdynamieken, die men soms onvoldoende beheert	26
3.3	Vaststellingen over de interactie tussen bewoners en medewerkers	27
3.3.1	Spiegelen en isomorfisme	27
3.3.2	Zelfstandigheidsdogma	27
3.3.3	Loyauteit en (gepercipieerde) uitsluitingsmechanismes	28
4	Kinderen in asiel: welke prioriteiten en acties zijn noodzakelijk?	30
5	Besluit: kinderrechten als norm en toetsingsinstrument	33
	Bibliografie	35

Voorwoord

Hoe leven kinderen in asielopvang? Vijf jaar lang werkten we intensief in en met de opvangcentra voor asielzoekers. We luisterden naar kinderen en ouders die in collectieve opvang leven, en naar opvangmedewerkers die - vaak onder moeilijke omstandigheden - elke dag het beste van zichzelf geven. We probeerden met onderzoek, vormingen en intensieve trajectbegeleidingen opvangmedewerkers en asielcentra te inspireren en ondersteunen om hun werking meer kindvriendelijk te maken, of om minimale kinderrechten te kunnen garanderen.

Wat we zagen en hoorden, dwingt tot een scherpe analyse en tot klare taal. Want wanneer één derde van de bewoners kinderen zijn, wordt een opvangcentrum onvermijdelijk een plek waar kinderen opgroeien. De vraag is dan niet langer of we kind- en gezinsvriendelijkheid *kunnen* realiseren, maar waarom die vandaag nog steeds niet gegarandeerd is.

Deze beleidspaper bundelt de inzichten uit verschillende onderzoeksprojecten, honderden gesprekken, twaalf intensieve trajectbegeleidingen en talloze vormingsmomenten. De bevindingen zijn eensluidend: **ondanks het geëngageerd werk van vele opvangmedewerkers worden basisvereisten van kinderrechten in de huidige opvangcontext niet vervuld.** De infrastructuur is vaak ongeschikt, procedures zijn versnipperd, personeelstekorten zijn chronisch, en verwachtingen botsen voortdurend met structurele beperkingen. **Het resultaat is een leefomgeving waarin kinderen te vaak onveilig zijn en waarin ouders en medewerkers vastlopen tussen goede intenties en reële onmacht.**

Tegelijk zagen we veerkracht, creativiteit en een diep moreel engagement bij medewerkers. Zij proberen – vaak bricolierend en ondanks hoge werkdruk – om gezinnen nabij te zijn en kinderen kansen te geven. De trajectbegeleidingen maakten zichtbaar hoe groot het potentieel is wanneer teams tijd, ruimte en ondersteuning krijgen om samen te reflecteren, te experimenteren en de kindvisie daadwerkelijk te vertalen naar hun eigen praktijk. De inzichten die dit opleverde zijn scherp: **structurele verandering is mogelijk, maar alleen wanneer het beleid de noodzakelijke randvoorwaarden creëert en vasthoudt aan kinderrechten als toetssteen.**

Deze paper is geen neutrale rapportage. Ze is een uitnodiging én een dringende oproep aan beleidsmakers, opvangpartners en directies om opvangcentra expliciet te erkennen als een plek waar kinderen opgroeien en waar een beleid verantwoordelijkheid voor dient te nemen. Het is tijd om de kwaliteit van de leefomgeving van kinderen niet langer te zien als bijkomstig, maar als basisvoorwaarde van een humaan en toekomstgericht asielbeleid. **De realiteit in de centra laat geen ruimte meer voor vrijblijvende intenties: de fysieke, emotionele en seksuele integriteit van kinderen moet gegarandeerd worden, met duidelijke kaders, voldoende personeel, veilige infrastructuur en een structurele verankering van visie, vorming en samenwerking.**

Deze tekst wil bijdragen aan dat noodzakelijke kantelpunt. Niet door alleen problemen te signaleren, maar door concrete inzichten en aangrijpingspunten aan te reiken die in co-creatie met de sector zijn ontwikkeld. De keuzes die vandaag gemaakt worden, bepalen in welke mate opvangcentra plaatsen worden waar kinderen niet enkel wachten, maar ook kunnen leven, leren, groeien en herstellen. **Kindvriendelijke opvang behoort tot de kerntaken of basics van asielopvang.** Het opvangbeleid en het opvangnetwerk staan dan ook voor cruciale keuzes.

Katja Fournier, Kaat Van Acker, Margot Lavent, Dirk Geldof, Adrien Cornu & An Piessens
12 december 2025

1 Vijf jaar onderzoek naar kinderen in asielopvang

Anno 2025 zijn meer dan 30% van de bewoners in het opvangnetwerk voor asielzoekers minderjarig. 53% van de bewoners van het opvangnetwerk zijn (vaak onvolledige) gezinnen, waarvan vele met kinderen. Eind november 2025 verbleven er 10.089 minderjarigen in het Fedasil-netwerk, waarvan twee op drie jonger zijn dan 12 en 1.445 niet begeleid worden door een ouder, voogd of familielid. Kortom, voor meer dan 10.000 kinderen en jongeren vormt het opvangcentrum voor een deel van hun kindertijd een tijdelijke thuis, of zou het opvangcentrum dat moeten vormen. ‘Tijdelijk’ kan variëren van enkele maanden tot enkele jaren, met een gemiddelde verblijfstijd van asielzoekers in opvang van meer dan één jaar.

In 2020 startte het Kenniscentrum Gezinswetenschappen aan Odisee Hogeschool het AMIF-project ‘Kansen voor begeleide kinderen in opvang versterken’. We vertrokken vanuit onderzoek, met 149 diepte-interviews, waaronder 38 kinderen, meer dan 50 ouders en ruim 50 opvangmedewerkers en experts). De basisvragen waren:

- *Wat betekent het voor een kind om op te groeien in een opvangcentrum?*
- *Wat betekent het voor ouders om kinderen op te voeden in een opvangcentrum?*
- *Wat betekent het voor opvangmedewerkers om te werken in een opvangcentrum en daar kinderen en gezinnen te begeleiden?*
- *En vooral: wat is er nodig voor om aan de basisvereisten van kind- en gezinsvriendelijkheid te voldoen?*

Op basis van dit onderzoek ontwikkelden we samen met de opvangpartners een **visietekst** over de bouwstenen van de een kind- en gezinsvriendelijke asielopvang (Visietekst ‘Begeleide kinderen & gezinnen in de asielopvang’). Gebaseerd op de kinderrechten, de internationale verplichtingen vanuit de asielwetgeving en de literatuur over ‘the best interest of the child’ formuleerden we acht leidende principes. Het zijn basisvereisten omdat ze samen alle essentiële aspecten van het welzijn van kinderen in asielopvang waarborgen: bescherming, ondersteunen van positieve gezinsdynamieken, gezondheid, onderwijs, juridische begeleiding, spel, identiteit en inspraak. Ze zorgen ervoor dat kinderen niet enkel veilig en verzorgd zijn, maar ook kansen krijgen om zich te ontwikkelen, veerkracht op te bouwen en actief deel te nemen aan hun omgeving. De principes hangen samen en versterken elkaar. Ze vormen een noodzakelijk fundament om kinderrechten in de asielopvang concreet en duurzaam te realiseren.

De onderzoeksresultaten verwerkten we verder in het boek “**Kind zijn in een asielcentrum. Kansen versterken voor gezinnen na de vlucht**” (Fournier et al, 2022). Dit boek geeft de stem weer van kinderen en ouders in asielopvang, en die van opvangmedewerkers. Het signaleert waar kinderrechten vandaag geschonden worden, onder meer door het niet garanderen van een basisveiligheid. Maar het reikt ook handvatten aan om de kindvisie in de praktijk stap voor stap dichterbij te brengen.

Tegelijk ontwikkelden we hiervoor een tweetalig vormingsaanbod voor de opvangcentra, met drie modules: een basismodule rond kind- en gezinsvriendelijke opvang, een module rond positieve gezinsdynamieken en een module om veiligheid te bevorderen van kinderen en gezinnen in de opvang. Tussen 2020 en 2022 volgden ruim 350 opvangmedewerkers één of meerdere van deze vormingen.

In diezelfde periode liep aan KdG Hogeschool een onderzoek naar hoe kinderen tussen zes en twaalf hun vrije tijd en schooltijd beleven in twee opvangcentra voor asielzoekers, vertrekkend vanuit een kinderrechtenkader. 34 kinderen werkten mee aan een intensief onderzoekstraject, dat niet alleen inzicht bood in de beleving van vrije tijd en schooltijd, maar een breder beeld gaf van wat kinderen die leven in een opvangcentrum, bezighoudt. De resultaten zijn verwerkt in het onderzoeksrapport '**Onderweg. Hoe kinderen op de vlucht hun vrije tijd en schooltijd beleven**' (van Daele & Piessens, 2021) en in de gelijknamige website 'Onderweg' (<https://onderweg.kdg.be>).

Einde 2022 was het werk allesbehalve af. We wilden verder gaan dan vaststellingen, vormingen en aanbevelingen. De visietekst en het boek gaven een duidelijk kompas, maar de uitwerking en de betekenis ervan voor elk centrum, in functie van hun specifieke realiteit (infrastructuur, werkcultuur van het opvangcentrum, samenstelling van het team, samenstelling van de bewoners, de mate waarin een extern netwerk toegankelijk en aangepast is, enzovoort) waren nog onduidelijk.

In 2023 kreeg het Kenniscentrum Gezinswetenschappen van de Odisee Hogeschool, in partnerschap met DEI en KdG Hogeschool van Fedasil de kans om met het AMIF-project nr. 093-125 de kindvisie verder te operationaliseren in de dagelijkse realiteit van de opvangcentra.

Naast de bestaande **vormingen** ontwikkelden we drie aanvullende vormingsprogramma's, gericht op omgaan met jongeren die seksueel grensoverschrijdend gedrag stellen (module 4), Het analyse-instrument gebruiken (module 5) en Kindvriendelijke informatie en participatie (module 6). In de tweede fase van het project bereikten we opnieuw bijna 500 opvangmedewerkers met één of meerdere vormingen. Samen kenden alle vormingen ruim 1000 deelnemers.

We ontwikkelden een **analyse-instrument** 'Hoe kindvriendelijk is je asielcentrum? Een analyse-instrument gebaseerd op de "Visietekst Begeleide kinderen & gezinnen in de asielopvang"' (Fournier, K., Van Acker, K. & Geldof, D., 2024) waarin we de kindvisie operationaliseerden, zodat opvangmedewerkers en centra samen konden nagaan waar het centrum de kindvisie al toepaste, en waar er (al of niet dringend) stappen vooruit gezet moesten of konden worden.

Tenslotte ontwikkelden we een **belevingsinstrument** '**Het centrum door kinderogen**' (Piessens & Van Daele, 2025) waarin we het belang schetsten om de stem van kinderen in asiel op te pikken en om participatie vorm te geven, en waarin we methodieken aanreikten waarmee opvangmedewerkers aan de slag kunnen in de opvangcentra.

Eén belangrijk instrument voor de operationalisering van de kindvisie waren **trajectbegeleidingen** in opvangcentra. In twaalf centra gingen we gemiddeld tien volle dagen, gespreid over een jaar, met de ervaringen en noden van opvangmedewerkers aan de slag. Elk begeleidingstraject vertrok enerzijds vanuit de ervaringen en vaardigheden van de opvangmedewerkers en anderzijds vanuit onderzoek naar de beleving van kinderen en andere bewoners, de pedagogie van het kind en het kinderrechtenperspectief. Stap voor stap werkten we een steunend begeleidingstraject uit op maat van elk deelnemend centrum. Het was een allesbehalve lineaire ontdekkingstocht, met vallen en opstaan (vooral dat), in de (kleine) beslotenheid van kleine en (middel)grote opvangcentra in Vlaanderen, Brussel en Wallonië met hun complexe leef- en werkwereld.

Deze slottekst is meer dan een rapport. We willen de inzichten uit de trajectbegeleidingen, de vormingen en het onderzoek samenbrengen én overdragen aan het opvangnetwerk. We willen als onderzoekers aan het eind van dit project onze verantwoordelijkheid opnemen en signaleren wat we uit het onderzoek hebben geleerd van kinderen en bewoners, wat opvangmedewerkers ons toevertrouwden, en vooral: waar over kinderrechten als fundamentele basics in het opvangnetwerk vandaag niet gegarandeerd zijn, maar tot de basics van een opvangbeleid zou moeten behoren.

2 Een beeld van de trajectbegeleidingen

2.1 Het verloop van de trajecten

De voorbije twee jaar hebben we in totaal 12 trajectbegeleidingen aangeboden in evenveel asielcentra. Ieder traject bestond uit 10 sessies met een deel van het team. De trajectbegeleidingen vonden plaats in 3 opvangcentra van Fedasil regio Noord, 3 van Fedasil regio Zuid, 2 centra van Croix Rouge, 3 van het Rode Kruis en 1 opvangcentrum van Caritas.

Per sessie waren er 5 tot 20 deelnemers. De meerderheid van de sessies verliepen met de opvangmedewerkers zelf, maar in de meeste trajectbegeleidingen werden ook participatieve activiteiten georganiseerd met kinderen en/of ouders om hun specifieke beleving te integreren in het traject.

2.2 De ondersteuningsvragen

We vertrokken vanuit **een bottom-up aanpak**: vanuit de specifieke uitdagingen en realiteiten van het werken met kinderen van elk centrum definieerden we samen met het team een aantal prioriteiten. Deze oefening was vaak complexer dan we in eerste instantie hadden verwacht. Veel aspecten zijn nauw met elkaar verbonden. De geïnstitutionaliseerde opvangcrisis laat weinig ruimte voor opvangmedewerkers om te reflecteren over wat écht dringend is, en waarvoor ze dus best vertragen om tot een doordachte en gekalibreerde aanpak te komen. Soms wou men zoveel verschillende aspecten aanpakken dat de energie en de doorzettingskracht verwaterden.

Opvallend was dat in de meerderheid van de trajecten de oorspronkelijk geformuleerde hulpvraag niet de hulpvraag is waaraan we uiteindelijk hebben gewerkt. Onderliggend kwamen we vaak terecht bij de vraag naar een duidelijkere “waarom”: ‘Waarom doen we dit werk?’, ‘Waar staan wij voor als team?’, ‘Wat is onze visie naar kinderen en gezinnen toe?’ en ‘Hoe willen we dat in de praktijk concretiseren?’

De verwachting en/of de hoop om tot snelle en duidelijke oplossingen te komen, was voelbaar. Zeker in teams met een gevoel van controle-verlies, was de nood aan houvast, duidelijkheid en soms de vraag naar een stap-voor-stap-antwoord hoog.

In het onderstaande voorbeeld komen verschillende van de voorgaande punten naar voor.

Tijdens trajectbegeleidingen uiteten medewerkers in een opvangcentrum regelmatig een frustratie over ‘kinderen zonder toezicht’. De medewerkers merken op dat kinderen, ook peuters en kleuters, zonder een ouder of verantwoordelijke volwassene, alleen in het centrum rondlopen. Dat leidt weleens tot gevaarlijke situaties: kinderen die van het domein af de straat oplopen, kleine kinderen die op de trappen lopen of kruipen, of in een lift belanden maar er niet zelf uit raken. Verder komen er regelmatig situaties voor waarbij kinderen onderling in een conflict belanden en verhaal komen halen bij de medewerkers. Medewerkers voelen zich verstrikt in verhalen waar ze niet meer kunnen achterhalen wat er precies gebeurd is, terwijl ze wel de rust willen bewaren in het centrum én tegemoet willen komen aan de behoefte van rechtvaardigheid die ze delen met de kinderen.

In dergelijke situaties, treedt er nog een bijkomende moeilijkheid op. In meerdere centra is er een praktijk waarbij situaties met kinderen systematisch worden ‘doorgegeven’ aan de medewerkers die een taak met kinderen hebben. Daardoor voelen die laatsten zich geïsoleerd en zoeken ze naar manieren om minder met dergelijke situaties geconfronteerd te worden.

Achter de 'eenvoudige' uitspraak 'de ouders moeten toezicht houden op de kinderen', gaat er een complexe werkelijkheid schuil. In de trajectbegeleidingen werken we aan verschillende facetten hiervan aan de hand van een reeks oefeningen

- om in kaart te brengen welke keuzes ouders in een opvangcentrum zelf kunnen maken.
- om in kaart te brengen hoeveel beslissingen er door het centrum genomen worden voor ouders.
- om de mogelijk tegenstrijdige verwachtingen voor ouders in kaart te brengen (bv. Hoe moet een alleenstaande ouder een taak in het centrum verzoenen met de verwachting altijd toezicht te houden op kinderen).
- om de 'rode grenzen' te bepalen en daar bijkomstige handelingen voor vast te stellen: bv. Tot welke leeftijd moeten kinderen bij hun ouders blijven? (Tot welke leeftijd brengt elke medewerker een kind terug naar de ouders?)
- over de meervoudige en meerzijdige redenen waarom kinderen zonder toezicht rondlopen (de nood van kinderen om te spelen en te socialiseren en het gebrek aan ruimte om dit in de kamer of in een speelruimte te kunnen doen, kinderen voelen zich thuis, overbelaste ouders hebben nood aan rust en intimiteit, het technisch ingewikkelde toezicht in de opvangcentrum, verwaarlozing, verwachtingen over de 'village' die het kind mee opvoedt, ...).

2.3 De voorwaarden voor succesvolle trajectbegeleidingen

De trajectbegeleidingen werden door opvangmedewerkers als zeer positief en ondersteunend geëvalueerd. Toch konden we soms kleinere stappen vooruitzetten. Maar om binnen een zwaar belast opvangnetwerk minimale kindvriendelijkheid te realiseren, moeten een aantal randvoorwaarden vervuld zijn, wat te vaak niet het geval is. Welke duidelijke randvoorwaarden voor succesvolle trajectbegeleidingen kwamen uit ons actie-onderzoek naar voren?

2.3.1 Multidisciplinaire aanpak én nood aan brede betrokkenheid

Om aan interne (werkcultuur-)verandering te beginnen is de **betrokkenheid van het hele team en van alle functiegroepen** in het team nodig. Ons onderzoek toont aan dat een brede groep van medewerkers betrokken moet zijn. Kinderen en ouders kiezen immers zelf hun vertrouwenspersonen in het centrum. Dit zijn niet per se de personen voor wie werken met kinderen officieel tot het takenpakket behoort. De verspreide informatie tussen collega's en het gebrek aan confrontatie tussen interpretaties en mogelijke blinde vlekken, zorgen vaak voor gemiste kansen in de begeleiding. Dit is nauw verbonden met de vraag wiens 'probleem' iets eigenlijk is. De neiging bestaat te vaak om alles wat met kinderen te maken heeft, af te schuiven op medewerkers met een taak voor kinderen. Dat isoleert (en overbelast) die medewerkers én zorgt voor te weinig draagvlak bij de andere medewerkers.

Draagvlak is belangrijk. Daarom is het wenselijk om een zo groot mogelijke groep van opvangmedewerkers te betrekken.

Begeleidingstrajecten waren succesvoller in centra waar alle functies participeerden, van directie over coördinatie tot sociaal, psychosociaal, school, onthaal, logistiek, medisch.... Iedere opvangmedewerker heeft, vanuit zijn of haar functie direct of indirect contact met de kinderen. De functies bepalen voor een stuk de interactie met kinderen en hun ouders.

Multidisciplinariteit van de kerngroep alleen is niet voldoende voor een impactvolle trajectbegeleiding. Ook **draagvlak** is belangrijk. Dat maakt het wenselijk om een zo groot mogelijke groep van opvangmedewerkers te betrekken. Anders ontstaan er (nog meer) verschillende snelheden binnen het centrum en wordt er niet gewerkt aan een meer geharmoniseerde visie tussen collega's.

2.3.2 Ondersteuning door directie

Zonder de betrokkenheid van de centrumdirecties botsen trajectenbegeleidingen al snel op hun grenzen. Er is nood aan perspectief, praktische en inhoudelijke ondersteuning en duidelijke afspraken over een evenwichtige taakverdeling. In sommige centra hadden directies en teams een verschillende kijk op de onmiddellijke noden, zonder dat dit altijd werd uitgesproken. Tijdens verschillende trajectbegeleidingen zetten we erop in om die verschillende visies en noden te bundelen tot gezamenlijke prioriteiten. Soms bood de trajectbegeleiding een platform voor een team om iets te agenderen bij de directie.

2.3.3 Continuïteit en meervoudig leiderschap

In de precare context van de opvangcentra stelt zich de vraag naar rendabele energie-investeringen en continuïteit. Aan medewerkers vragen om hun eigen handelen in vraag te stellen en praktijken aan te passen, kan alleen wanneer er tijd voor vrijgemaakt wordt. Het vereist soms strategische keuzes over werkthema's die energie geven aan de opvangmedewerkers. Belangrijk is dat men van tevoren nadenkt over wat houdbaar en duurzaam is (zelfs in moeilijke tijden). Dat betekent ook dat er een gedeeld eigenaarschap moet zijn over de doelstellingen, zodat iedereen zich betrokken voelt. Bovendien is het belangrijk dat minstens drie medewerkers zich verantwoordelijk voelen (en zijn) per gekozen werkkactie om tijdelijke uitval te kunnen opvangen.

2.3.4 Tijd en duurzaamheid

Een regelmaat van ongeveer één sessie elke drie à vier weken houdt het thema levendig zonder de opvangmedewerkers te overbelasten binnen de trajectbegeleiding. Aan het eind van een traject is het belangrijk om in te zetten op de duurzame verankering van de ondernomen werkkacties en daar een gedeeld leiderschap rond te organiseren.

2.4 Hoe verliepen de trajectbegeleidingen?

2.4.1 Methodieken

We hebben een breed scala aan methodieken gebruikt om de trajectbegeleidingen vorm te geven.

- Visie-oefeningen
 - Oefeningen waarbij de medewerkers uitgedaagd worden om het verschil in leefwerelden te zien en waarderen.
 - Oefeningen waarbij de medewerkers hun eigen waardenkader en de machtsdynamieken in een centrum benoemen.
 - Methodieken uit deep democracy: zoals 'een gesprek op voeten' over het thema 'conflicten onder kinderen', of stelling innemen in de ruimte bij concrete scenario's.
- Analyses van de praktijken van het centrum via het analyse-instrument
- Analyses van het leven in het centrum met tools uit het belevingsinstrument
 - Het hele projectteam zich te laten rondleiden door een of twee kinderen.
- Netwerkanalyse-oefeningen
- Intervisies en casusbesprekingen
 - Voor kinderen kan dat met de WANDA methodiek (een methodiek om op een waarderende manier te reflecteren over een praktijk).
- Participatie-oefeningen
- Risico-analyses van diensten en infrastructuur
- Kindvriendelijkheid van diensten in kaart brengen
 - Een oefening waarbij elke dienst nagaat of hij begrijpbaar, bruikbaar en beschikbaar is voor kinderen, en waarbij collega's van andere diensten feedback geven.
 - Creatieve oefeningen rond het inrichten van kindvriendelijke ruimtes
- Concrete ondersteuning bij het uitwerken van materiaal of activiteiten.
 - Samen verschillende versies van een herstelprotocol bij conflicten onder de kinderen bespreken en een model uitkiezen.
 - Samen regulerende en kalmerende activiteiten met kinderen uitvoeren.
- Vormingssessies over divers-sensitief handelen, trauma bij kinderen en gezinnen.
- Samenwerken aan een thematische interventies zoals de ontwikkeling van een herstelprotocol bij conflicten onder kinderen

2.4.2 *Onze rol in de trajectbegeleidingen*

Onze rol tijdens de trajectbegeleidingen was er één van **meervoudige positionaliteit**. Afhankelijk van het moment traden we op (of werden we benaderd) als vormingsmedewerker, intervisiebegeleider, coach, vertrouwenspersoon, onderzoeker, kinderrechtenambassadeur, bemiddelaar, externe expert of getuige. In sommige situaties voelden we ons bovendien geroepen om als externe actor of als onderzoeker te interveniëren. Deze rollen waren complementair, maar zorgden ook voor momenten waarin we twijfelden over hoever we konden en moesten gaan. In verschillende trajecten voelden we een appèl om knopen door te hakken voor het team, wat onze rol niet was. Dat alles zorgde voor **ethische vragen en plaatste ons soms in een ambigue positie**.

Tijdens de trajecten was het niet eenvoudig om de balans te vinden tussen samenwerking en confrontatie: hoe kunnen we een goede en ondersteunende samenwerking behouden en toch voldoende risico nemen om confronterende observaties te delen? Onze werkwijze van **confronterend motiveren** vertrok vanuit inleving in wat het leven in een opvangcentrum voor kinderen en gezinnen betekent. Van daaruit probeerden we opvangmedewerkers te motiveren tot interne verandering, gericht op aspecten waarop ze hier en nu invloed op hebben. Soms vraagt dit ook dat de dynamieken in een centrum benoemd worden, bijvoorbeeld wanneer problemen 'doorgegeven' worden als een estafettestokje. De formule van een trajectbegeleiding is behulpzaam om met deze evenwichtsoefeningen om te gaan. Doordat een trajectbegeleider regelmatig terugkeert naar het centrum, bouwt deze een band met het centrum en het projectteam op. Dat creëert gaandeweg ruimte om sterker te confronteren en tegelijk te motiveren.

Met de trajecten stimuleerden we zo **kleine vormen van verzet**: interne lijnen verleggen, verzet tegen de soms cynische aspecten/kanten van de sector om nieuwe perspectieven te openen.

We gingen voor zover mogelijk steeds met zijn tweeën naar het centrum: een van beiden had eerder een focus op de inhoud en de ander meer op het proces. Dit was niet steeds mogelijk maar is wel een absolute aanrader voor het welslagen van dergelijke trajecten. Voor onszelf was het ook belangrijk om geregeld intervisies te organiseren en tijd uit te trekken om methodieken te ontwikkelen.

2.4.3 *Hoe zijn de trajectbegeleidingen ontvangen?*

De trajectbegeleidingen en vormingen zijn door de medewerkers zeer positief onthaald en geëvalueerd. Die positieve evaluaties zeggen misschien meer over de opvangmedewerkers dan over ons. De **waardengedrevenheid** bij de opvangmedewerkers waarmee we hebben mogen werken is zeer hoog. Respect, menselijke waardigheid, sociale rechtvaardigheid, empathie, betrokkenheid vormen de kernwaarden die we bij vele medewerkers hebben gevoeld.

We zagen ook een **flexibele en oplossingsgerichte** aanpak. In de soms keiharde werkomstandigheden was er een bereidheid om te werken aan wat “wel kan”. Opvangmedewerkers gingen actief op zoek naar ‘zuurstof’ om meer te kunnen bieden aan hun bewoners of - zoals we vaak

Respect, menselijke waardigheid, sociale rechtvaardigheid, empathie, betrokkenheid vormen de kernwaarden die we bij vele medewerkers hebben gevoeld.

gehoord hebben – aan ‘onze mensen’. Daarnaast voelden we een **bereidheid tot leren en reflecteren**. De trajectbegeleidingen vragen veel zelfreflectie, de bereidheid zich kwetsbaar op te stellen en huidige praktijken en automatismen in vraag te stellen. Niet iedereen kan en wil dit. Ook al hadden opvangmedewerkers eerst soms een zekere terughoudendheid en weerstand tegen verandering, toch was de bereidheid van de deelnemers om de bestaande werking kritisch in vraag te stellen opvallend. Hoe zij zich open en soms kwetsbaar opstelden om samen te werken aan een kind- en gezinsvriendelijk centrum, getuigde van sterk engagement.

Het is dan ook van belang om al die zaken die opvangmedewerkers al doen, expliciet te benoemen. Door de veelheid en de dringendheid zien opvangmedewerkers niet (meer) in hoeveel ze al doen, al proberen, al innoveren.

2.4.4 Welke impact hadden de trajectbegeleidingen?

Om de impact van de trajecten te meten, hebben we dit op drie momenten bevraagd: halverwege het traject (om we doelstellingen per traject aan te scherpen), aan het eind van het traject met een evaluatie-moment en tijdens een focusgroep per taalgroep met alle betrokken centra om centra overstijgend de resultaten van de trajecten te bespreken en deze lessen eruit af te toetsen.

We vroegen de centra of ze (1) de trajecten zouden aanraden aan andere centra; (2) of het belangrijk was dat wij externen waren; (3) of er sprake was van een vertrouwensrelatie. De drie vragen werden telkens positief beantwoord.

We merkten een duidelijk effect qua houding en reflecties, aangeleerde vaardigheden, kennis en bredere kindvriendelijke samenwerking in het team. De centra getuigen over “veel nieuwe inzichten, veel meer begrip van collega's uit andere diensten door de bewustmaking”. Ook bijna één jaar na afronding van het traject zijn “aantal inzichten blijven wel hangen in het centrum (bv. het belang om ouders tools te geven, culturele inzichten...)”.

De trajecten combineren de nood aan visie (“Groot denken zorgt voor visie en zin”) met de nood aan concrete veranderingen. Ze hebben “effectieve verandering teweeggebracht, ruimte gecreëerd, een ouderraad mogelijk gemaakt, ...”.

Dit had vaak ook gevolgen qua interne organisatie:

“Een collega is sindsdien onze ‘gezinsbegeleidingscollega’ geworden en we hebben nu tien beter gevormde collega's die ook gezinnen begeleiden.”

Dit neemt ook de vorm aan van duurzame verankeringsinitiatieven zoals:

“Elke maand hebben we nu een werkgroep over kinderen en gezinnen in het centrum.”

Over de meerwaarde van de trajecten getuigden medewerkers:

“Ik heb genoten van deze ‘luxé’ om uitgebreid na te kunnen denken over onze praktijk. Ik vond het verrijkend om een complex thema vanuit verschillende invalshoeken te benaderen.”

Dit ging ook wel gepaard met een aantal drempels. De trajecten waren soms ook confronterend omwille van het gebrek aan middelen:

“Zeer interessant traject, veel nieuwe en zeer bruikbare info, soms te veel info en mogelijkheden om op korte tijd praktisch om te zetten.”

“Fedasil heeft een visie rond kinderen en gezinnen nodig met bijbehorend personeelskader.”

De nood aan nieuwe trajecten, maar ook trajecten voor alle andere centra werd regelmatig benadrukt:

“Project dat ten goede zou komen bij andere centra die ‘nog niet even ver staan’ in de begeleiding van kinderen.”

Na de trajecten zagen we dat centra een groter belang gaven aan de beleving van kinderen en ouders, met een grotere mildheid voor kinderen, gezinnen en de centrumwerking als gevolg.

2.4.5 De deliverables vanuit de trajecten

We hebben verschillende deliverables in het kader van de trajecten ontwikkeld en uitgediept:

- Verduidelijken en/of ontwikkelen van de interne visie op kind- en gezinsvriendelijkheid in te praktijk
 - Herziening van het Huishoudelijk reglementen, Intakes of een ouderschapscharters
- Kindvriendelijkheid in brede zin
 - Ontwikkeling en toepassing van een Belevingsinstrument
 - Plannen voor inrichting kindvriendelijke ruimte
- Omgaan met conflicten tussen kinderen
- Ouderschap ondersteunen
 - Visuele uitprintbare schema's:
 - De vier niveaus van ouderschapsondersteuning
 - Ouderschap op de vlucht: de aspecten die op ouderschap wegen
 - Kernprincipes in de omgang met ouders
 - Protocol voor zwangere vrouwen
 - Podcast over ouderschap in een opvangcentrum
 - Oudercafé opzetten
- Intrafamiliaal geweld
 - Fiche: Omgaan met intrafamiliaal geweld
- Omgaan met (seksueel) grensoverschrijdend gedrag
 - Schema: stappenplan omgaan met geweld tegen kinderen
 - Fiche: Gesprek voeren met een kind dat geweld heeft meegemaakt
 - Fiche: Gesprek voeren met ouders van een kind dat seksueel grensoverschrijdend gedrag heeft meegemaakt
- Op kind- en gezinsvriendelijke een transfers en sluiting van het centrum voorbereiden
 - FAQ
 - Afscheidsrituelen voor kinderen
- Intervisies en casusbespreking
- Actie-plan voor infrastructuurherzieningen

3 Lessons learned

Wat betekent het om als opvangmedewerker in een centrum te werken en tegelijk te streven naar een kind- en gezinsvriendelijke aanpak? In dit onderdeel rapporteren we over de leef- en werkrealiteit van opvangcentra, zoals we die tijdens de trajectbegeleidingen van binnenuit (verder) leerden kennen. De *lived experiences* van de bewoners en de opvangmedewerkers beïnvloeden en versterken elkaar (zie [Isomorfisme in de opvang](#), Geldof, Fournier & Van Acker, 2025). Een realiteit die beide ervaren is het **institutioneel geweld** dat inherent is aan de sector. Opvangmedewerkers worden hier vaak onvrijwillig een actor én ontvanger van, terwijl bewoners het cumulatieve effect ervan ervaren.

Bewoners en opvangmedewerkers leven en werken in gebouwen die zelden of nooit ontworpen zijn als opvanginfrastructuur en die voor andere bevolkingsgroepen als ongeschikt zouden worden beschouwd. Het merendeel van de aanvragers van internationale bescherming hebben meervoudige geweldervaringen en/of trauma's meegemaakt. Hoewel opvangcentra oorspronkelijk zijn uitgedacht als voorzieningen voor algemene sociale hulpverlening (vergeleken met gespecialiseerde voorzieningen), blijken ze in de praktijk een zeer diverse groep op te vangen, waaronder mensen met soms heel specifieke noden die eigenlijk vallen onder de psychiatrie, chronische ziektes, mensen met een beperking, problematische opvoedingssituaties.

Opvangmedewerkers worden hierdoor dagelijks geconfronteerd met heel uiteenlopende en specifieke noden, terwijl hun werking en de beschikbare middelen beperkt zijn. Weinig residentiële settings brengen zoveel mensen met verschillende achtergronden en leeftijden, vaak met trauma-ervaringen, zo lang en zo intens samen.

Dit vraagt van opvangmedewerkers dagelijks een divers-sensitieve, trauma-sensitieve, kindvriendelijke, gezinsvriendelijke en groepsdynamische aanpak om aan welzijn en een veilige leefomgeving te kunnen werken. Daarbij is de dagelijkse werking, met alle wettelijke, logistieke en praktische noodzaken van 'bed-bad-brood' al enorm tijd- en energierovend. De structurele onderfinanciering van de sector en het chronisch gebrek aan (gespecialiseerde) menselijke middelen zorgt dat veel op de schouders van de waarden-gedrevenheid van de opvangmedewerkers valt. Met veel *bricolage* en energie proberen zij dit te compenseren: met veel personeelsverloop, ziekte en individuele en/of collectieve uitputting als gevolg.

Nu één op drie bewoners in het opvangnetwerk een kind is, komt iedere opvangmedewerker in contact met kinderen. Het opvangnetwerk moet hoogdringend nadenken over haar verantwoordelijkheid ten aanzien van kinderen, en de vertaling van deze verantwoordelijkheid naar functieprofielen, HR-beleid, vormen en interviews.

3.1 Wat leren de trajectbegeleidingen over de werkrealiteit?

Vanuit de twaalf trajectbegeleidingen kunnen we een aantal transversale vaststellingen maken over de (niet-vervulde) randvoorwaarden, uitdagingen en noden om een minimale opvangkwaliteit voor kinderen te garanderen.

3.1.1 De ontwikkelde kindvisie is nog onvoldoende gekend, gedeeld en verankerd

Tijdens de trajecten kwam telkens de vraag naar de interne visie van het opvangnetwerk op kind- en gezinsvriendelijkheid. Vele deelnemers signaleerden dat deze visie nog onvoldoende gekend en/of gedragen was. Niet iedereen kende de tekst of had de vormingen kunnen volgen. Ondanks het hoge personeelsverloop is de geconsolideerde kindvisie nog steeds geen deel van het opleidingspakket van nieuwe opvangmedewerkers.

Verder miste men vooral ondersteuning bij de concrete invulling ervan. Op welke manier zet je dit om in je houding en gedrag? In sommige centra vormt de kindvisie een impliciete basis voor de werking, maar omdat ze niet expliciet is gemaakt, is ze ook niet makkelijk om te communiceren naar bewoners en ook niet naar nieuwe werknemers. In andere centra leidt het ontbreken van een gedeelde visie tot spanningen tussen opvangmedewerkers, omdat dit ook gevolgen heeft over hoe men over bewoners praat, hoe men op hen reageert en welke activiteiten men wel of niet ontwikkelt. Soms voelen bepaalde medewerkers of functies zich hierdoor uitgesloten of sluiten ze zichzelf bewust uit van een gedeelde visie.

De samenstelling van de bewonersgroepen in vele opvangcentra is de laatste tijd ook veranderd. Zo kunnen medewerkers die werken met alleenstaande volwassenen, later ingezet worden bij de begeleiding van kinderen – alleenstaande minderjarigen of kinderen in gezinnen – omdat de populatie van het centrum evolueert. Deze verschuivingen gebeuren vaak zonder dat het personeel daarbij de nodige vorming krijgt om zich in te werken in de specifieke noden en kenmerken van deze nieuwe doelgroep.

Bij een aantal medewerkers leeft nog steeds het idee dat ze vanuit hun functie “niks met kinderen te maken hebben” en/of dat “kinderen de verantwoordelijkheid zijn van ouders of enkel bepaalde opvangmedewerkers”. Eén van de eerste doelstellingen van de trajecten is juist om te werken aan het idee dat iedereen betrokken is en in contact komt of kan komen met kinderen, maar ook dat kinderen altijd naar alle volwassenen kijken om te kijken welk gedrag zij modelleren. Iedere opvangmedewerker heeft deels een co-educatieve rol, al is het maar omdat ze werken in het ‘(t)huis’ van tientallen of honderden kinderen.

Nu één op drie bewoners in het opvangnetwerk een kind is, komt iedere opvangmedewerker in contact met kinderen. Velen werken (deels) met kinderen, maar slechts bij een kleine minderheid zijn er bepaalde vereisen rond kindvriendelijkheid (en kennis of vaardigheden hiervoor) opgenomen in het functieprofiel. **Het opvangnetwerk moet hoogdringend nadenken over haar verantwoordelijkheid ten aanzien van kinderen, en de vertaling van deze verantwoordelijkheid naar functieprofielen, HR-beleid, vormingen en interviews.**

Samengevat: een kindvisie werkt pas wanneer ze niet alleen op papier bestaat, maar ook gedragen, verankerd en vertaald wordt naar de dagelijkse praktijk. Dat vereist een verregaande aanpassing van de beleids- en organisatiecultuur.

3.1.2 Grote nood aan een divers- en trauma-sensitieve kind- en gezinsvriendelijke houding

In opvangcentra speelt de professionele houding van opvangmedewerkers een cruciale rol in het welzijn van kinderen en gezinnen. Een divers- en trauma-sensitieve, kind- en gezinsvriendelijke benadering is noodzakelijk om veiligheid en vertrouwen te creëren bij bewoners die vaak getekend zijn door verlies, onzekerheid en migratietrauma's. Deze houding veronderstelt dat medewerkers vertrekken vanuit vertrouwen in de veerkracht, capaciteiten en waardigheid van bewoners, ongeacht hun achtergrond of gedrag.

Toch blijkt uit de praktijk van de trajectbegeleidingen en uit de getuigenissen van opvangmedewerkers dat **slechts een kleine groep van opvangmedewerkers over een basiskennis van trauma beschikt**, of voldoende kan herkennen en inschatten hoe dit zich kan uiten in gedrag of interpersoonlijke relaties.

Het zorgt voor **handelingsverlegenheid** in bepaalde situaties, maar ook voor reacties die onbedoeld onveilig aanvoelen voor bewoners of trauma's kunnen triggeren. Bovendien leidt het gebrek aan kennis ertoe dat gedrag van bewoners sneller gelabeld wordt als lastig, agressief of lui, wat soms leidt tot 'selffulfilling prophecies' en tot conflicten met bewoners. Medewerkers hebben – binnen een strak institutioneel kader en bezorgdheid over mogelijke incidenten – soms moeite om afstand te nemen de institutionele organisatielogica of van hun eigen (familiaal) referentiekader. Daardoor vertonen ze onvoldoende openheid om het perspectief van bewoners echt te verkennen. Hun eigen familiegeschiedenis kan doorsijpelen in de begeleiding via normatieve benaderingen, maar ook via eventuele 'triggers' die de overlevingsmodus van opvangmedewerkers en/of bewoners oproepen. Dit leidt geregeld tot misverstanden en vooroordelen, waarbij gedrag al snel geïnterpreteerd wordt als 'moeilijk' of 'ongepast', zonder de onderliggende context te begrijpen.

Slechts een kleine groep van opvangmedewerkers beschikt over een basiskennis van trauma, of kan voldoende herkennen en inschatten hoe dit zich kan uiten in gedrag of interpersoonlijke relaties.

In het opvangnetwerk gaat men er te gemakkelijk van uit dat opvangmedewerkers een basiskennis van trauma hebben. Divers- en trauma-sensitief handelen is een skillset die tijd en oefening vraagt, ondersteund door duidelijke richtlijnen vanuit een veilige, begripvolle omgeving.

De interviews in de trajectbegeleidingen en de getuigenissen van opvangmedewerkers maken de nood duidelijk aan een bredere visie op het profiel van opvangmedewerkers. De nadruk ligt vandaag te sterk op structuur, organisatie en efficiëntie, maar dat volstaat niet. Sociale vaardigheden zoals empathie, warmte en het vermogen om tijd te nemen voor menselijke interactie zijn minstens even belangrijk. Divers- en traumagevoelige hulpverlening vraagt van medewerkers niet alleen kennis, maar ook zelfreflectie, nieuwsgierigheid naar andere leefwerelden en het vermogen om hun eigen culturele bril te overstijgen. Het vraagt een veel meer structureel ingebouwd beleid van vorming en intervisie van opvangmedewerkers.

3.1.3 Veranderingsstrategieën moeten inspelen op de werkcultuur van het centrum

De visietekst op een kind- en gezinsvriendelijke opvang en de vormingen bieden een positieve basis voor acties. De uitwerking daarvan, die we hebben ondersteund in de trajecten, moet wel rekening houden met de eigenheden van de werkcultuur van elk centrum. Die werkculturen kunnen sterk variëren, onder andere op basis van:

- **De graad van specialisatie van de werkfuncties**

Een **hoge graad van gespecialiseerde functies** heeft als voordeel dat er meer specifieke kennis beschikbaar is (psychologisch, juridisch, ...). Het risico is dat verschillende functies een 'territoriale' werking kunnen ontwikkelen, waardoor informatie over kinderen en gezinnen soms minder makkelijk gedeeld wordt. Bepaalde teamleden (bijvoorbeeld van onthaal of logistiek) zijn dan niet betrokken bij multidisciplinaire overlegmomenten, hoewel zij, ondanks het ontbreken van een specifieke psychosociale functie, vaak belangrijke vertrouwenspersonen zijn en bewoners op een andere manier kennen.

Een **werking die meer gebaseerd is op polyvalentie**, kan daarentegen sterker inzetten op menselijke interactie en informele ontmoetingsmomenten met bewoners. Informatie stroomt dan makkelijker en vertrouwen wordt eenvoudiger gedeeld tussen collega's. Wel bestaat hier het risico dat de taken die vaak verbonden zijn met het welzijn van kinderen, (nog) vaker in het gedrang komen wanneer de werklast te hoog is. Dit maakt regelmaat en voorspelbaarheid voor kinderen (en bewoners in het algemeen) moeilijker te garanderen.

- **De grootte van het centrum**

In kleinere centra is er vaak sneller een huiselijke sfeer: mensen kennen elkaar (minstens bij naam) en er is meer sociale controle. De keerzijde is dat de sociale controle ook negatief kan zijn, vooral voor bepaalde groepen die liever meer anonimiteit zouden blijven. Roddels kunnen sneller en breder circuleren. Zo kunnen tienermeisjes bijvoorbeeld moeilijker grenzen aftasten, omdat hun ouders snel op de hoogte worden gebracht van gedrag dat niet strookt met de verwachtingen. Ook minderheden vallen in een kleine setting extra op.

Voor de teamwerking brengt dit specifieke realiteiten met zich mee. De impact van afwezigheden is vaak groter, zeker wanneer er voor bepaalde functies geen vervanging is en bewoners afhankelijk zijn van hun diensten. Medewerkers in zulke functies kunnen daardoor minder vaak deelnemen aan vormingen. Kleine teams kunnen een 'gekozen familie'-sfeer creëren, met een sterke groepsidentiteit ("Wij tegen de rest van de wereld."), wat de samenhang kan versterken. Anderzijds kan er ook sprake zijn van het ontstaan van subgroepen of 'clans' binnen de teams die, vooral in crisismomenten, kunnen leiden tot verdeeldheid binnen het team.

In grotere centra kan men gemakkelijker inspelen op het rekruteren van mensen met bepaalde specialisatie. Er zijn vaker mensen beschikbaar om leeftijdsgerichte activiteiten en/of spelmomenten te organiseren en om afwezigheden op te vangen. Tegelijk kan de uitwisseling van informatie en een holistische benadering van gezinnen uitdagender zijn. Hierdoor krijgen kinderen en gezinnen die als 'problematisch' worden gezien soms meer aandacht, terwijl stillere, meer teruggetrokken kinderen en gezinnen minder kunnen opvallen.

- **De (vaak niet aangepaste) infrastructuur**

De vaak onaangepaste infrastructuur voor kinderen en gezinnen heeft een grote impact op het leefklimaat en op het risicobeheer. Opvangcentra verschillen sterk in de mate waarin hun infrastructuur is aangepast aan het feit dat er grote aantallen kinderen en gezinnen wonen. Centra met mogelijkheden om zelf te koken, moeten minder inzetten op preventieve acties tijdens de maaltijden, omdat die spanningszones verdwijnen. Ze kunnen dus hun energie op andere prioriteiten richten. Centra waar bepaalde delen van het gebouw moeilijker bereikbaar zijn in het geval van een incident, gaan zich anders moeten organiseren (en extra tijd nemen) dan centra waar alles overzichtelijk is. Het risicobeheer verschilt ook naargelang de mogelijkheid om doelgroepen (gezinnen, NBMV's, alleenstaanden) te scheiden, zowel overdag als 's nachts. Bovendien maakt de aanwezigheid van gemeenschappelijke zalen het makkelijker om kindvriendelijke ruimtes te ontwikkelen.

- **Het (gebrek aan) omliggend netwerk**

Afhankelijk van het netwerk ontstaan er in een centrum bepaalde gewoontes rond de omgang met kinderen en gezinnen en de manier waarop het centrum wel of niet zijn rol definieert naar kinderen en ouders toe. Dit kan gaan over de betrokkenheid van ouders bij school. Een centrum met meer beschikbare scholen kan ouders betrekken in de schoolkeuze (wat dan een grotere betrokkenheid bij de school kan installeren). In centra waar er geen keuze is en kinderen automatisch worden ingeschreven, valt die participatie grotendeels weg. Een afgelegen centrum zal meer investeren in het zelf organiseren van een vrijetijdsaanbod, terwijl een centrum in een beter bereikbare omgeving meer van de ouders gaat verwachten dat ze hun kinderen zelf naar externe activiteiten brengen. Zelfs de mate van strikte toepassing van regels kan variëren in functie van de mate van afhankelijkheid van het centrum. Een centrum dat weet dat politiediensten minstens 45 min nodig hebben om in het centrum ter plaatse te komen, zal moeten investeren in de-escalerende interventies. Dat kan betekenen dat er soepeler wordt omgegaan met het navolgen van de regels of juist dat er sneller overgegaan wordt tot transfers.

- **De geschiedenis van het centrum**

De geschiedenis van een centrum (het opengaan als tijdelijk centrum of niet, het aantal sluitingen die het heeft gekend, de aanwezigheid van (voormalige) visionaire directies die het centrum een specifiek kenmerk hebben gegeven) kan ook een impact hebben op de mate waarin centra zich in de toekomst kunnen projecteren, welke systemische veranderingen het durft aan te gaan en welke prioritaire acties het onderneemt.

3.1.4 Welzijn op het werk

Tijdens de trajectbegeleidingen de voorbije twee jaar waren we er voortdurend getuige van hoezeer **het welzijn van opvangmedewerkers in opvangcentra onder toenemende druk staat**. De emotionele belasting van het werk, in combinatie met structurele onderbezetting en complexe situaties vol onrecht en menselijk leed, leidt in vele centra tot **een domino-effect van burn-outs en teamleden die opstappen**. De intensiteit en frequentie van de situaties waarmee medewerkers geconfronteerd worden, laten weinig ruimte en de nodige afstand voor herstel of reflectie.

Dit wordt versterkt door een sterk resultaatgerichte houding van opvangmedewerkers: er leeft vaak de druk om situaties 'op te lossen', terwijl veel situaties niet (direct) oplosbaar zijn. Daardoor dreigt het procesmatige werk zoals het opbouwen van vertrouwen, het versterken van de netwerken van gezinnen en veerkrachtgericht werken, ondergewaardeerd te blijven, wat het gevoel van zingeving bij medewerkers aantast. Zeker in situaties waar er sprake is van intrafamiliaal geweld of zware trauma's, voelen opvangmedewerkers vaak de neiging om de verantwoordelijkheid over te nemen.

De context van het huidige asielbeleid doet ook vormen van ‘**institutionele vermoeidheid**’ ontstaan. Medewerkers willen zich bijscholen of verdiepen, maar voelen zich vaak te uitgeput of te weinig gesteund om hiervoor buiten het centrum te bewegen. Wanneer vormingen en trajectbegeleidingen op de werkvloer plaatsvinden, blijft er wél veel motivatie en betrokkenheid. Dit wijst op een sterke behoefte aan nabijheid, praktische haalbaarheid én erkenning van hun inspanningen. Investeren in welzijn op het werk betekent dus meer dan stressmanagement of praktische ondersteuning; het vraagt om een fundamentele herwaardering van de tijd, ruimte en mentale energie die nodig zijn om mensgericht én duurzaam in dit werkveld te kunnen blijven staan.

3.1.5 Noodzakelijke en soms toxische gewenning: een (on)mogelijk evenwicht?

Werken in een opvangcentrum betekent werken in een sector waar vormen van institutioneel geweld wegen op bewoners en opvangmedewerkers. Soms worden opvangmedewerkers ongewild het gezicht van dat institutioneel geweld. Om empathisch te kunnen zijn, vraagt dit een inzicht in de institutionele gewelddadige dimensies van de opvang- en migratiecontext. Tegelijk is er, om te kunnen blijven werken in de sector, een bepaalde luchtigheid en gewenning nodig.

Dit brengt een moeilijk evenwicht met zich mee: is er te veel gewenning aan de ‘abnormale’ setting van de asielopvang, dan zullen blinde vlekken en on-empathische/onmenselijke praktijken zich vermenigvuldigen. Is men zich hyperbewust van het institutioneel geweld van de sector, dan kan men het gevoel hebben dat de uitdagingen te groot en oneindig zijn. Het gevoel van machteloosheid en/of het idee dat men zelf een vector of doorgeefluik wordt van institutioneel geweld wordt dan destructief voor de opvangmedewerker zelf, met verloop als frequent gevolg.

3.1.6 Nog een te grote handelingsverlegenheid: het belang van een growth-mindset

Handelingsverlegenheid was een onderliggend thema in alle trajecten en vormingen. Vandaag leven we in een dubbele maatschappelijke tendens. Enerzijds heerst de gedachte: “wie ben je om je te bemoeien aan met de kinderen van een ander?” Anderzijds lijkt iedereen een mening te hebben over hoe anderen leven en opvoeden. Het spectrum tussen ‘niet ondersteunen’ versus ‘(arbitrair) ingrijpen en overnemen of oordelen’ is daardoor erg breed.

Bij opvangmedewerkers lijken verschillende drempels te spelen die handelingsverlegenheid versterken. Het gepercipieerde gebrek aan gedeelde ervaring kan een drempel zijn. Sommige opvangmedewerkers voelen zich niet legitiem omdat ze zelf geen kinderen hebben of niet dezelfde culturele achtergrond delen. Anderen stellen handelingen vanuit een ‘bewustzijn’ van gebrek aan kennis. Daar speelt de vraag: “Kan ik iets doen als ik geen specialist ben?” Een extra dimensie die handelingsverlegenheid nog kan versterken is de mindset dat je enkel als er een duidelijk stappenplan bestaat, iets kan doen.

We denken dat er handelingsruimte kan ontstaan door als team in te zetten op professionalisering vanuit een Growth Mindset. Een team werkt dan aan organisatiethema's en is bereid om nieuwe vaardigheden te leren en nieuwe perspectieven te ontwikkelen.

3.1.7 *Over/onderschatting van situaties en verzwijgingsmechanismes*

Tijdens de trajecten (en vormingen) merkten we risico's op van zowel onderschatting als overschatting van bepaalde problematische situaties zoals geestelijke gezondheidsproblemen, intrafamiliaal geweld of seksueel grensoverschrijdend gedrag. Soms gaat men (te) snel in escalatie (vaak vanuit een angst of oordeel en gebrek aan duidelijke procedure of tool). Tegelijk zien we dat sommige situaties, zelfs waarbij sprake is van geweld tegen kinderen) gebanaliseerd of geculturaliseerd worden, vanuit vormen van handelingsverlegenheid, cultuur in het centrum of vormen van (te) verregaande gewinning. De culturalisering is problematisch in twee richtingen: relativiseren of opblazen vanuit de 'culturele' bril.

Het is te vaak onduidelijk wanneer en welke interventies passend zijn bij gevoelige thema's. Tools zoals het Vlaggensysteem van Sensoa zijn in vele teams niet door iedereen gekend. Protocollen, procedures en meldingen moeten niet alleen gekend zijn, maar ook geoefend en getraind worden. Ze moeten doorleefd zijn. Dit vraagt een regelmatige herhaling aangezien het verloop van personeel op vele plaatsen bijzonder hoog ligt.

Wanneer opvangmedewerkers vrezen dat de directie niet zal reageren zoals zij het wenselijk achten - bijvoorbeeld door onvoldoende actie te ondernemen of net te snel te beslissen tot een transfer - ontstaat soms de neiging om gebeurtenissen intern te verzwijgen. Sommige medewerkers hebben de indruk dat directies vooral handelen vanuit risicobezorgdheid (zoals reputatieschade of het overschrijden van de - al dan niet geïnterpreteerde - missie van de organisatie) of uit terughoudendheid om in te grijpen in gevoelige, intieme situaties zoals intrafamiliaal geweld of seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Daarnaast leeft bij sommigen het gevoel dat zij beter kunnen inschatten wat er in een situatie nodig is, maar onvoldoende worden betrokken bij de besluitvorming. Het gebrek aan terugkoppeling na een melding — niet weten wat er verder met een situatie gebeurt — versterkt dat gevoel van buitensluiting. Dit kan uiteindelijk bijdragen aan meer geheimhouding.

3.1.8 *Verzekeringslogica en omgaan van risico's*

Verschillende thema's, conflicten en oordelen in opvangcentra worden beïnvloed door een onderliggende verzekeringslogica en een complexe omgang met risico's. Onduidelijkheid over wie verantwoordelijkheid draagt, leidt tot krampachtigheid in de begeleiding. Wie wordt er verantwoordelijk gehouden als er iets gebeurt met een kind? Noch ouders noch opvangmedewerkers kunnen een volledig toezicht op kinderen garanderen. De wens naar totaal toezicht is vaak zeer aanwezig zijn vanuit het idee: *ik kan hier verantwoordelijk voor worden gehouden, maar met deze context (onoverzichtelijke infrastructuur, hoge werklast, ...) kan ik dat niet waarmaken, dus ouders moeten dit doen.* Ouders bevinden zich echter in een gelijkaardige situatie: zij kunnen ook niet voortdurend toezicht houden (door dezelfde onoverzichtelijke infrastructuur, hoge mentale last, nood om te werken, ...) en hebben vaak verwachtingen naar gedeelde zorg. Deze verwachtingen zijn soms gebaseerd op een collectieve opvoedcultuur waarin het normaal is dat meerdere volwassenen mee zorg dragen voor kinderen ("it takes a village to raise a child").

Inschatten van wat een kind aankan qua verantwoordelijkheid kan enorm verschillen: eigen familie-cultuur, persoonlijkheid van het kind, eerdere gevaarsituatie waarbij ouder of opvangmedewerker controleverlies heeft meegemaakt, eigen comfortniveau in het omgaan met risico's en diverse subjectieve en contextuele filters spelen hier een rol.

Omgaan met risico's en het verschil kunnen maken tussen "een persoonlijk oncomfortabel risico" en een "onaanvaardbaar risico" is een onderbelicht thema dat tot spanning kan leiden in teams. Dit wordt

bijvoorbeeld zichtbaar in discussies rond de notie van risicovol spel. Risicovol spel is noodzakelijk voor de ontwikkeling van het kind (Cooke, 2020). Het is een moeilijke oefening om te bepalen wat een onaanvaardbaar risico is als team (omdat iedereen een andere risico-tolerantie heeft). Toch is dit is eigenlijk wel een belangrijke werkpiste: Welke grenzen zijn echt belangrijk en waar kunnen we het wat loslaten? Een totale risicomijding is immers ook risicovol naar ontwikkeling kind/ leefbaarheid/menselijkheid van de context.

Een Afghaans meisje van elf woont in een klein asielcentrum samen met haar mama en kleine broer. Over haar papa weet ze niks. Ze houdt van haaien, omschrijft zichzelf als een gamer en wil dokter worden. Ze vindt het slecht geregeld dat gezinnen het centrum moeten delen met alleenstaanden. Als ze kon toveren, zou ze corona, de assistenten en het hele centrum wegtoveren en alle gezinnen een huis geven.

Een Iraanse papa woont al tien maanden met zijn dochtertje in een groot asielcentrum. Net nu hij er zich thuis begint te voelen, zal het centrum sluiten. In Iran werd hij gevangengenomen na de geboorte van zijn dochter. Toen hij vrijkwam, was zijn vrouw hertrouwd en werd de zorg voor zijn dochter aan hem overgedragen. Zijn dochter is zijn alles. Hun kleine rituelen zoals een glaasje melk en koekjes voor het slapengaan brengen vreugde en verbinding. Hij is bang voor waar ze nu naartoe moeten.

Een alleenstaande mama woont met haar drie jonge kinderen in een asielcentrum. Ze zijn bijna drie jaar in België. De oudste dochter werd in een vorig centrum seksueel misbruikt. De mama voelt zich schuldig omdat ze dacht dat het centrum een veilige plaats was. Sinds het misbruik stelt de dochter zich vijandig op naar jongens, ook naar haar broer. Begeleiders zetten in op het herstel van verbinding binnen het gezin.



Het zijn drie kleine stukjes uit de levensverhalen van de vele kinderen en ouders die we de voorbije vijf jaren ontmoet hebben in Belgische asielcentra.

Over hun leven en overleven in de collectieve asielopvang gaat dit boek.

3.1.9 *Complexe teamdynamieken*

In opvangcentra is het werken in teamverband vaak bijzonder complex, door een combinatie van structurele en menselijke factoren. **Eén van de grootste uitdagingen is het gebrek aan een gemeenschappelijke visie, waardoor medewerkers vanuit uiteenlopende referentiekaders werken.** Nieuwe en ervaren teamleden brengen elk hun eigen geschiedenis en houding ten opzichte van verandering mee: waar sommigen terugvallen op jarenlange ervaring en daar houvast in zoeken, staan anderen opener of net wantrouwiger tegenover nieuwe richtlijnen en werkmethoden. Deze verschillende ritmes en vormen van weerstand maken het lastig om tot gedragen beslissingen binnen teams te komen. Spanningen blijven vaak onderhuids sluimeren tot ze naar boven komen bij het bespreken van gevoelige thema's, conflicten of complexe casussen, momenten waarop net afstemming en samenwerking cruciaal zijn.

Daarnaast speelt territorialiteit tussen functies een rol, wat de informatiestroom ernstig kan belemmeren. Afdelingen zoals onthaal, animatie, sociale dienst en logistiek functioneren nog te vaak als eilanden, met onvoldoende structurele samenwerking. De inzet van werkgroepjes in opvangcentra — bedoeld om thema's gezamenlijk aan te pakken — levert wisselende resultaten op, omdat de motivatie onder medewerkers sterk verschilt. Vaak trekken enkele geëngageerde medewerkers het geheel, maar zonder actieve ondersteuning van de coördinatie of directie houdt zelfs hun inzet geen stand. Het gebrek aan gedeeld leiderschap en gezamenlijke verantwoordelijkheid werkt demotiverend en ondermijnt het groepsproces. Er is dan ook een duidelijke nood aan vorming, intervisie en trajectbegeleiding om tot meer samenwerking en een gedeeld draagvlak te komen binnen én tussen teams.

3.1.10 *Gebrek aan transnationale visie en competenties*

In netwerkversterkende acties binnen de begeleiding wordt nog onvoldoende gekeken naar het belang van een transnationale visie en competenties in het werken met vluchtelingengezinnen. De meeste NBMV's hebben nog minstens één levende ouder. De groep alleenstaande ouders is sterk oververtegenwoordigd in het opvangnetwerk en velen van hen voeden kinderen samen op met anderen in andere landen, bijvoorbeeld via WhatsApp. Dit blijft deels onzichtbaar, maar is vaak wel voelbaar en van groot belang. Transnationale gezinsdynamieken spelen volop. Mandaten die (niet)begeleide kinderen en alleenstaande ouders vanuit de achterblijvers meekrijgen, werken door in hun dagelijks leven, op school, in hun loyaliteitsconflicten en in hun toekomstbeeld. Zeker voor NBMV's zou een transnationale bril de standaardaanpak moeten zijn, in samenwerking met de voogd, tenzij dit niet in 'het belang van het kind' is. Met ouders hun transnationaal netwerk benoemen, onderzoeken en mogelijk versterken kan een mooie piste zijn voor versterkt ouderschap.

3.1.11 *Meer nood aan een multidisciplinaire aanpak en uitkijken met 'probleem bias'*

Multidisciplinair overleg is inmiddels goed ingebed in de werking van vele opvangcentra en vormt een waardevol moment van afstemming tussen de verschillende diensten. Toch schuilt er een risico in de manier waarop deze overlegmomenten ingevuld worden: de nadruk ligt te vaak op problemen, risico's en tekortkomingen. Deze probleemgerichte bril heeft minstens twee gevolgen. Enerzijds vergroot het de kans op het 'labelen' van kinderen en gezinnen, waarbij hun moeilijkheden de overhand nemen op hun krachten en mogelijkheden. Dit leidt ertoe dat hun veerkracht — vaak net zichtbaar in kleine, alledaagse inspanningen — onvoldoende wordt erkend (Groeninck et al., 2019; 2020; Lietaert, Verhaeghe, Derluyn, 2020; Van Acker et al., 2022). Anderzijds blijven mogelijke begeleidingspistes

onderbenut, omdat er te weinig oog is voor wat er wél al werkt of bereikt is, zowel door het gezin als door het team zelf.

Daarnaast zorgt deze focus ervoor dat gezinnen en kinderen die zich minder expliciet uiten of geen opvallend gedrag stellen, vaak buiten beeld blijven. In een context waar de meest zichtbare noden automatisch de meeste aandacht krijgen, bestaat het risico dat meer discrete bewoners - die hun moeilijkheden niet of nauwelijks tonen - over het hoofd worden gezien. Net daarom is er nood aan een meer genuanceerde, holistische benadering binnen multidisciplinaire samenwerking. Een aanpak die niet alleen vertrekt van problemen, maar ook actief zoekt naar signalen van stabiliteit, coping en groei. Dit vraagt om een gedeelde alertheid binnen teams en om tools die ook de 'stille' veerkracht zichtbaar maken in het begeleiden van gezinnen en kinderen.

3.1.12 Grote en impactvolle onduidelijkheid over (gedeeld) beroepsgeheim

Het gebrek aan een duidelijk kader rond (gedeeld) beroepsgeheim zorgt ten slotte geregeld voor spanningen binnen teams. De voorbeelden zijn meervoudig en raken aan gevoelige thema's. Wat als suïcide-preventie nodig is? Welke respons is wenselijk na intrafamiliaal geweld? Wat als triggers bij bepaalde bewoners tot escalatie kunnen leiden, maar deze niet gedeeld zijn door alle opvangmedewerkers? Moesten ze onder de opvangmedewerkers gedeeld worden, zouden ze aan geweldspreventie kunnen bijdragen. Welke informatie mag of moet gedeeld worden bij verkrachting van een kind dat niet wil dat de ouders op de hoogte zijn?

Directeurs moeten soms beslissingen over transfers nemen terwijl ze geen overzicht hebben van het hele dossier. Binnen de centra, inde teams en de diensten, waren er vaak heel verschillende visies en manieren van werken (formeel en informeel). Het gebrek aan een duidelijk kader voor gedeeld beroepsgeheim, zoals er al in andere sectoren (zie bijvoorbeeld artikel 74 Decreet IJH) bestaat, is een grote nood. Daarnaast is er ook een kader nodig over wat vertelt men wel/niet aan de ouder(s) van een kind dat iemand van het team in vertrouwen heeft genomen. Wat valt onder ouderlijke macht en wat valt onder het recht op privacy van een kind of jongere, rekening houdend met de inhoud en ernst van de gedeelde informatie en de leeftijd en maturiteit van het kind?

Het aantal en aandeel van kinderen en gezinnen groeit in het opvangnetwerk. Het blijft dan ook confronterend dat de kinderrechten in vele centra vandaag niet waargemaakt kunnen worden. Zelfs de fysieke integriteit van kinderen is binnen de context van collectieve asielopvang vaak niet gegarandeerd.

3.2 Vaststellingen over de leefrealiteit?

3.2.1 *Een groeiende aandacht voor kinderen, maar geen structurele inbedding*

Het aantal en aandeel van kinderen en gezinnen groeit in het opvangnetwerk. Het blijft dan ook confronterend dat de kinderrechten in vele centra vandaag niet waargemaakt kunnen worden. Zelfs de fysieke integriteit van kinderen is binnen de context van collectieve asielopvang vaak niet gegarandeerd.

We zien een groeiend bewustzijn hiervan, alsook stimulansen vanuit de hoofdzetels om kind- en gezinsvriendelijker te werk te gaan. Dat zorgt ervoor dat er al veel vaker een (aanzet tot) kind- en gezinsreflex is in de centra. Maar er is sprake van erg verschillende snelheden.

Een **structurele kindreflex** vraagt dat kinderen in alle aspecten van de werking erkend worden in hun verschillende rollen: als kinderen-individu met unieke noden, als deel van een gezinssysteem, als rechtenhouder en als actor met eigen perspectieven en stem. In de praktijk merken we dat deze benadering nog te weinig geïntegreerd is. Kinderen worden te vaak benaderd vanuit het perspectief van het gezin als geheel, of omgekeerd: gereduceerd tot hun 'probleem', zonder oog voor hun context. **Dat kinderen – ook in asielopvang - op basis van het kinderrechtenverdrag ook recht hebben op participatie en gehoord worden, krijgt onvoldoende concrete vertaling in procedures en begeleiding.** Hierdoor gaat waardevolle informatie over hun ervaring, beleving en behoeften verloren. Bovendien krijgen kinderen op die manier te weinig informatie over een werkelijkheid die heel complex en onzeker is en onveilig aanvoelt.

Een structurele kindreflex vraagt dat kinderen in alle aspecten van de werking erkend worden in hun verschillende rollen: als kinderen-individu met unieke noden, als deel van een gezinssysteem, als rechtenhouder en als actor met eigen perspectieven en stem.

Daarnaast zien we dat in sommige teams een strikte scheiding gemaakt wordt tussen begeleide en niet-begeleide minderjarigen. Dat leidt tot ongelijke behandeling en verschillende standaarden van kindvriendelijkheid, terwijl elk kind, ongeacht zijn begeleidingsstatus, recht heeft op een veilige, ondersteunende en respectvolle omgeving

In een context waarin kinderen vaak kampen met stress, onzekerheid en verveling, zoeken ze houvast en erkenning binnen de groep — maar dit verloopt niet altijd op een veilige of inclusieve manier. Pesterijen, uitsluiting en hiërarchieën kunnen snel ontstaan en escaleren, zeker wanneer er weinig structurele ruimte is voor spel, ontspanning en begeleiding op maat. Wat deze dynamieken extra complex maakt, is dat ze snel grootschalig kunnen worden. Eén incident of conflict tussen enkele kinderen kan in korte tijd overslaan naar grotere groepen, met een sfeer van wij-zij-denken tot gevolg. In een opvangstructuur waar veel mensen dicht op elkaar leven, kan de groepsdruk sterk zijn en is het moeilijk om conflicten te ontmijden zonder duidelijke methodiek of ondersteuning. Een veilige leefomgeving bieden voor kinderen is vandaag onvoldoende gegarandeerd

Uit de diepte-interviews met kinderen in het eerste AMIF-project bleek dat bijna alle geïnterviewde kinderen ervaringen van geweld hadden gekend in de opvangcentra, van pestervaringen over getuige zijn van vechtpartijen, betrokken zijn bij vechtpartijen tot grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (zie Fournier et al, 2022).

Kinderen voelen de spanningen, kinderen zien de incidenten en soms zijn kinderen slachtoffer van geweld in deze context. De infrastructurele en relationele veiligheid van kinderen is een grote uitdaging in alle centra. Het blijft een pijnlijke realiteit dat de integriteit van kinderen in het opvangnetwerk vandaag onvoldoende is gegarandeerd en in ieder opvangcentrum een (onderschat) probleem vormt.

Procedures om (vermoedens van) geweld of grensoverschrijdend gedrag te signaleren, te bespreken en te kijken wanneer en welke interventie gewenst of noodzakelijk is, zijn op vele plaatsen onvoldoende gekend en/of onvoldoende gedragen.

Bijzonder confronterend was dat opvangmedewerkers in ieder van de trajectbegeleidingen casussen ter sprake brachten waarbij er ernstige vragen waren over de veiligheid van kinderen. Ook in de vormingen rond veiligheid brachten opvangmedewerkers zeer geregeld pijnlijke casussen van (vermoedens van) incidenten naar voor.

In vele gevallen ging het om spanningen of (vermoedens van) incidenten die niet in de officiële incidentenregistratie waren opgenomen. De trajectbegeleidingen maakten een sterke onderrapportering duidelijk, wat impliceert dat de incidentenregistratie leidt tot een structurele onderschatting van de situatie, zeker voor incidenten waar kinderen bij betrokken zijn.

Daarnaast moeten we vaststellen dat procedures om (vermoedens van) geweld of grensoverschrijdend gedrag te signaleren, te bespreken en te kijken wanneer en welke interventie gewenst of noodzakelijk is, op vele plaatsen onvoldoende gekend en/of onvoldoende gedragen zijn. We waren vanuit deze ervaringen betrokken bij de uitwerking van een aantal fiches rond seksueel grensoverschrijdend gedrag, intrafamiliaal geweld en gesprekstechnieken met kinderen en ouders die betrokken zijn in die situatie. De trajectbegeleidingen maken evenwel duidelijk dat dit slechts minimumvoorwaarden zijn, die moeten samengaan met een structureel ingebed aanbod van vorming en intervisies om de huidige situaties van handelingsverlegenheid en onderrapportering te kunnen verminderen, en het aantal incidenten te voorkomen of beperken.

3.2.2 *Complexe groepsdynamieken, die men soms onvoldoende beheert*

Complexe groepsdynamieken tussen kinderen in de asielopvang vormen een bron van onmacht en bezorgdheid voor zowel ouders als opvangmedewerkers. Pesterijen, uitsluiting en hiërarchieën kunnen snel ontstaan en escaleren, zeker wanneer er weinig structurele ruimte is voor spel, ontspanning en begeleiding op maat. Ouders voelen zich vaak machteloos, zeker als ze het gevoel hebben dat ze weinig invloed kunnen uitoefenen op wat zich buiten het gezinskader afspeelt, terwijl medewerkers op hun beurt worstelen met hoe ze kunnen ingrijpen zonder relaties te beschadigen of groepen verder te polariseren.

Wat deze dynamieken extra complex maakt, is dat ze snel kunnen escaleren. Eén incident of conflict tussen enkele kinderen kan in korte tijd overslaan naar grotere groepen, met een sfeer van wij-zij-denken tot gevolg. In een opvangstructuur waar veel mensen dicht op elkaar leven, kan de groepsdruk sterk zijn en is het moeilijk om conflicten te ontmijnen zonder duidelijke methodiek of ondersteuning. Dit onderstreept de nood aan pedagogische begeleiding, structurele aandacht voor groepsvorming en ruimte om spanningen individueel en collectief te verwerken. Enkel door bewust in te zetten op een veilige groepscontext, met voldoende tijd en aandacht voor relationele dynamiek, kan escalatie voorkomen worden en ontstaat er ruimte voor verbinding en herstel. Bovendien kan een gedeelde aanpak ook leiden tot aandacht voor meer structurele factoren in het centrum die bijdragen aan verveling of rusteloosheid. **Zo heeft het gebrek aan structurele en zinvolle vrijetijdsbesteding van kinderen een invloed op het ontstaan van geweld en conflicten.**

3.3 Vaststellingen over de interactie tussen bewoners en medewerkers

3.3.1 *Spiegelen en isomorfisme*

Ons onderzoek en de begeleidingstrajecten leerden ons **dat opvangmedewerkers en de gezinnen in de centra meer gemeen hebben dan we denken**. We zagen vormen van isomorfisme: medewerkers hanteren soms gelijkaardige relationele strategieën als de gezinnen die ze begeleiden (Geldof, Fournier & Van Acker, 2025).

Ook opvangmedewerkers ervaren de centra als een soort van tussenruimte, gekenmerkt door onzekerheid en voortdurende tekorten. Het omgaan met dagelijkse onzekerheden neemt de energie weg van langetermijnvisie en -projecten. Ouders vinden soms amper de energie en ruimte om te investeren in zichzelf en hun gezin omdat hun verblijfsstatuut onzeker is. Opvangmedewerkers en directies vinden in de dagelijkse crisis en overlevingsmodus niet de tijd en ruimte om te investeren in de toekomst van het centrum, zowel qua infrastructuur als wat interne processen betreft. Elk op hun manier leven bewoners en medewerkers in een voortdurende overlevingsmodus.

Zowel bij opvangmedewerkers als bij bewoners kan deze voortdurende onzekerheid leiden tot wrevel, frustratie of juist vermijding, waarbij beiden relationele interacties en diepgang ontwijken, omdat “Het toch niet uitmaakt” of “Omdat je er toch niks aan kan veranderen”. Een dergelijke afscherming (of bescherming?) kan een selffulfilling prophecy van deconnectie worden.

Evenzeer zien we dat ouders en opvangmedewerkers gelijkaardige veerkrachtstrategieën ontwikkelen (Van Acker et al., 2022). Deze spiegeleffecten kunnen elkaar beïnvloeden en versterken, wat zowel een beschermend als belemmerend effect kan hebben op de relatie binnen het centrum.

3.3.2 *Zelfstandigheidsdogma*

Opvangcentra hechten veel belang aan de ‘zelfstandigheid’ van ouders. Wanneer we met teams nadachten over de missie en visie van hun centrum rond ouderschap, kwam ‘hen begeleiden naar zelfstandigheid of zelfredzaamheid’ meermaals terug als doelstelling. Zelfstandigheid van bewoners wordt dus vaak als een grote missie gezien, maar is geen neutraal begrip. Wanneer we peilden naar wat opvangmedewerkers daar onder verstaan, hoorden we vaak: “[ouders] moeten het na het centrum alleen kunnen.” Zodra we dat verder uitdiepten, ontstonden de eerste betekenisverschillen: Gaat het dan om de weg kennen naar diensten en daar zelfstandig naartoe kunnen gaan? Zelf kinderen kunnen helpen met huiswerk? Of nog iets anders?

Binnen een institutionele logica staat zelfstandigheid centraal, niet alleen in opvangcentra maar ook in vele (residentiële) voorzieningen. Wanneer we echter zelfstandigheid concreet en contextueel maken – wat kunnen vluchtelingenouders nu zelfstandig doen en beslissen? Hoe was dat vroeger? Wat willen ze voor het heden en de toekomst? – ontstaat er een veel genuanceerder beeld. We zien dat zelfstandigheid voor vluchtelingenouders vaak verweven is met een duidelijke taakverdeling binnen het gezin of de familie, samenwerking met andere ouders in de buurt, en het creatief omgaan met bestaande hulp (soms afwijzen, soms toelaten). Net die strategieën maken een essentieel deel uit van hun overlevingspraktijken. Soms worden ze erkend als zelfstandigheid door opvangmedewerkers, maar even goed worden ze bestempeld als ‘lastig gedrag’ (Groeninck et al., 2020).

Daarbovenop bestaat er veel verschil in hoe je ouders best begeleidt naar hun eigen invulling van autonomie: eerder loslaten en ruimte geven, of juist sterk ondersteunen en aanklappen om daarna progressief – wanneer er meer draagkracht komt – los te laten. De aanpak, begeleiding en tijd die hiervoor wordt vrijgemaakt, verschillen sterk. Een lang verblijf in een collectief opvangcentrum kan ouders bovendien verzwakken: ouderlijke taken die ze voordien autonoom konden opnemen (zoals koken, wassen, betrokken zijn bij school) worden deels collectief georganiseerd. Dit staat niet los van hun liminale legaliteit, de zorgen over het thuisland en de verwerking van traumatische gebeurtenissen die zwaar op ouders wegen.

Daarom pleiten we voor een andere benadering – een vorm van deconstructie - van het begrip zelfstandigheid/zelfredzaamheid, samen met ouders en personeel. Om samen met de ouders te expliciet te bespreken op welke manier we aan ‘progressieve autonomie’ kunnen werken waarbij we met ouders gaan kijken hoe ze hier en nu wel hun ouderlijke rol op kunnen nemen. Wat zij daarvoor nodig hebben en hoe het centrum daar de drempels te daartoe kan verlagen. Dit betekent ook dat het opvangcentrum proactief de structurele drempels probeert te verlagen die de rolopname complexer maakt (gebrek aan zelfkook, collectieve regels die agency wegnemen, ...). Op die manier kan wederzijdse (h)erkenning groeien, en kunnen we overlevingsstrategieën en het verlangen naar autonomie versterken en ondersteunen, in plaats van ze tegen te werken. In onze vormingen rond het ondersteunen van ouderbetrokkenheid, maar ook in de trajectbegeleidingen, hebben we hier aanzetten toe gegeven.

3.3.3 Loyauteit en (gepercipieerde) uitsluitingsmechanismes

In de opvangcontext ontstaan complexe dynamieken rond loyaliteit en uitsluiting, waarbij opvangmedewerkers zich vaak in een spanningsveld bevinden tussen hun professionele rol en het bredere systeem waarbinnen ze werken. Wanneer asielzoekers zich ongelijk behandeld voelen, met verschillen in duurtijd van hun dossier, erkenningskansen of procedures, worden deze frustraties vaak geprojecteerd op de opvangmedewerkers. Zij vormen dan het gezicht van een systeem waar ze zelf weinig impact op hebben en zich inhoudelijk soms niet (volledig) mee kunnen of willen identificeren. Dit kan leiden tot gevoelens van frustratie, machteloosheid en ethische stress, zeker wanneer ze beslissingen moeten verdedigen die haaks staan op hun persoonlijke overtuigingen of professionele waarden. Ook kinderen ervaren die frustraties en uiten hun boosheid tegen de opvangmedewerkers, of tegen medewerkers die een taak voor de kinderen opnemen, of geraken in conflict met andere kinderen (van Daele & Piessens, 2021). Medewerkers spreken kinderen aan op hun boosheid, maar het centrum geeft kinderen niet altijd houvast om beslissingen over procedure te begrijpen.

Deze spanningen blijven niet beperkt tot de relatie tussen medewerker en systeem, maar sijpelen ook door in de relaties binnen het team en met de bewoners. Medewerkers voelen vaak een diepe loyaliteit tegenover de mensen die ze begeleiden, wat hen in een moeilijk parket brengt wanneer het beleid of de organisatie tegengestelde signalen uitzendt. Deze loyauteitsdynamieken kunnen intern spanningen veroorzaken, bijvoorbeeld wanneer collega’s op verschillende manieren omgaan met regels of grenzen, of wanneer empathie wordt geïnterpreteerd als partijdigheid.

Daarnaast speelt ook de diversiteit binnen de teams een ambivalente rol. Voor veel medewerkers en bewoners is het een meerwaarde om (h)erkenning en verbinding te ervaren in taal, achtergrond of religie. Tegelijkertijd kan deze diversiteit aanleiding geven tot vermoedens van voorkeursbehandeling of onderlinge rivaliteit. Een open gesprek over deze spanningen, ondersteund door intervisie, supervisie en gezamenlijke reflectie op professionele identiteit, is cruciaal om inclusieve en loyale teams te versterken.

4 Kinderen in asiel: welke prioriteiten en acties zijn noodzakelijk?

In de huidige context van (georganiseerde) opvangcrisis en gevraagde budgetverminderingen ligt het accent op “Fix the basics”. Kinderen en gezinnen vormen ondertussen de grootste groep bewoners van de opvangcentra en hun ontwikkeling wordt sterk – en wellicht nadelig - beïnvloed door de kwaliteit van die opvang. **Een veilige omgeving garanderen waarin kinderen voor een deel van hun jeugd noodgedwongen opgroeien, waarin hun kansen op ontplooiing maximaal zijn en de kinderrechten gegarandeerd, zou dan ook tot de ‘basics’ van het asielbeleid moeten behoren.**

- **Garandeer de fysieke, seksuele en emotionele integriteit van kinderen**

De fysieke, seksuele en emotionele integriteit van kinderen garanderen is daarbij de absolute hoofdprioriteit. In elk van de centra die we de afgelopen vijf jaar tijd bezochten (voor onderzoek, trajectbegeleidingen en vormingen) stelden we vast dat de fysieke, seksuele en emotionele integriteit van kinderen niet altijd gegarandeerd is. Dit is onaanvaardbaar voor elk kind. Voor kinderen met een vluchtverhaal zorgt dit voor een continuüm aan geweld, met extra schadelijke gevolgen. De destructieve menselijke kost en schade op kinderen van de huidige werking van de asielcentra is groot. Dit heeft ook een zware impact op de opvangmedewerkers die zich dagelijks inzetten voor het welzijn van hun bewoners, maar niet de middelen krijgen op dit te verwezenlijken.

Veel van dit geweld (of het nu gaat om direct slachtofferschap of getuige zijn van) kan beperkt worden door te investeren in basisvoorwaarden: veilige en aangepaste infrastructuur, voldoende en goed opgeleid personeel, kindvriendelijke ruimtes, robuuste en doorleefde procedures en een positief leefklimaat.

Om die fysieke en emotionele integriteit te garanderen is kind- en gezinsvriendelijkheid een basisvereiste. Inzetten op kind- en gezinsvriendelijkheid vermindert de kans op grensoverschrijdend gedrag en andere incidenten, zorgt voor minder spanningen tussen bewoners en begeleiders en verbetert zo de algemene leefbaarheid van de collectieve centra.

De fysieke, seksuele en emotionele integriteit van kinderen garanderen is daarbij de absolute hoofdprioriteit. In elk van de centra die we de afgelopen vijf jaar tijd bezochten (voor onderzoek, trajectbegeleidingen en vormingen) stelden we vast dat de fysieke, seksuele en emotionele integriteit van kinderen niet altijd gegarandeerd is. Dit is onaanvaardbaar voor elk kind.

- **Geharmoniseerde, gekende en aangepaste protocollen**

In veel centra ontbreken heldere en gedeelde handelingsprotocollen, wat leidt tot onzekerheid, inefficiëntie en soms ook spanningen binnen teams, zeker bij gevoelige of complexe casussen. Soms bestaan de protocollen, maar zijn deze onvoldoende gekend of verschillend geïnterpreteerd. Er is **een dringende nood aan het ontwikkelen en implementeren van geharmoniseerde protocollen die toegankelijk, werkbaar en aangepast zijn aan de context van kind- en gezinsopvang**. Bovendien moeten deze protocollen actief verspreid en verduidelijkt worden, zodat alle teamleden weten hoe te handelen. Regelmatige bijscholing over het gebruik ervan is onmisbaar. Het opnemen van protocolbesprekingen in regelmatige overleggen is noodzakelijk.

- **Betere afstemming tussen opvangcentra en hoofdzetels**

In vele trajecten getuigden medewerkers van een mismatch tussen de noden van opvangcentra op het terrein en de acties of prioriteiten van ondersteunende diensten vanuit de hoofdzetels van de opvangpartners. De nood voor gemeenschappelijke kind- en gezinsvriendelijke aanpak geldt niet enkel voor alle functies in een opvangcentrum, maar ook voor de diensten op de hoofdzetels, die soms nog in silo-systeem werken. Een klein voorbeeld is het blijven toewijzen van gezinnen met baby's aan een sluitend centrum, waar de logistieke dienst de leveringen van babyvoedsel en pampers reeds heeft stopgezet. Maar ook het beperken van kosten rond animatie en kindvriendelijke speelruimtes terwijl andere diensten ondertussen werken aan het ontwikkelen een kindvriendelijk leefklimaat in hetzelfde centrum. Om dit te verhelpen is er nood aan grotere prioriteit en coördinatie, met gestructureerde overlegmomenten, wederzijdse feedbackkanalen en een meer participatief beslissingsmodel waarbij centra systematisch betrokken zijn bij de uitwerking van beleid en acties. Een kind- en gezinsreflex zou centraal moeten staan in de afstemming van en op het beleid, maar de aangekondigde besparingen dreigen dit nog moeilijker te maken.

- **Vorming, coaching en intervisie als structureel onderdeel van het werk**

Om een breed en duurzaam draagvlak voor kindvriendelijke opvang te creëren, is er nood aan doorgedreven vorming, coaching en intervisie voor alle teamleden. Deze trajecten moeten structureel ingebed zijn in het personeelsbeleid van elk centrum en regelmatig worden herhaald, rekening houdend met het hoge personeelsverloop (turn-over) binnen de sector. De inhoud van de vorming moet inspelen op concrete praktijksituaties en gericht zijn op het versterken van een gedeelde visie, competenties en het psychosociaal welzijn van het team. Er is ook een duidelijke nood aan structurele interne en centra-overkoepelende werkgroepen of uitwisselingsmomenten. De meervoudige expertise en vaardigheden die nodig zijn om met deze doelgroep te werken, vragen een regelmatig en continu aanbod aan vormingen en intervisies waar opvangmedewerkers leren, maar ook afstand kunnen nemen, reflecteren en uitwisselen over goede praktijken.

- **Nood aan visionaire directies**

Directies spelen een sleutelrol in de realisatie van een kind- en gezinsvriendelijke werking. Er is nood aan leidinggevendenden die beschikken over een duidelijke visie op opvang als pedagogische ruimte (naar De Visscher, Bouverne- De Bie & Verschelden, 2012), én die in staat zijn die visie op inspirerende wijze over te brengen naar hun team. Visionaire directies investeren in relatiegericht leiderschap, ondersteunen hun medewerkers en zoeken actief naar bruggen tussen beleid en praktijk. Growth-mindset ondersteunen en ontwikkelen is hierin cruciaal. Coaching en intervisie voor directies zijn hierbij essentieel, net als ondersteuning bij beleidsontwikkeling en crisisbeheer. Om stevige en competente teams te hebben die de complexiteiten van de opvang kunnen omkaderen, heb je directies nodig die een veilig, visie-gericht kader kunnen bieden waarin men durft te proberen en innoveren.

- **Participatie als recht en als tool voor veerkracht**

Het is essentieel om **participatie van kinderen en gezinnen in de asielopvang** te benaderen als zowel een fundamenteel recht – zoals ook voorzien in art. 12 van het Internationaal Verdrag van de Rechten van het Kind, en zoals opgenomen in de Visietekst - en als een krachtig middel om veerkracht te versterken. Participatie betekent dat kinderen en ouders actief betrokken worden bij beslissingen die hen aanbelangen — niet als symbolisch gebaar, maar als structureel onderdeel van de werking. Door ruimte te creëren voor hun stem, erken je hun waardigheid en stimuleer je hun gevoel van controle en eigenwaarde, wat cruciale factoren zijn voor het ontwikkelen van veerkracht in onzekere en vaak traumatische omstandigheden. Participatie versterkt bovendien de relatie tussen bewoners en medewerkers, bevordert wederzijds begrip en draagt bij aan een menswaardiger en meer responsieve opvangcontext. Het is dan ook aanbevolen om concrete vormen van participatie te verankeren in de werking van opvangcentra, zoals kind- en oudercomités, regelmatige feedbackmomenten en co-creatie van activiteiten, steeds aangepast aan leeftijd, taal en context. Daarnaast heeft participatie een grote impact als preventiemiddel en signaalfunctie van mogelijks onderbelichte dynamieken in het centrum.

- **Buffercapaciteit in plaatsen én mensen**

Een duurzaam opvangbeleid vereist voldoende buffercapaciteit, zowel op vlak van infrastructuur (voldoende plaatsen en geschikte ruimtes) als op vlak van menselijke middelen. Teams moeten kunnen rekenen op extra ondersteuning tijdens piekmomenten of bij crisissituaties. Dit vraagt om flexibele inzet van personeel, voldoende reservecapaciteit en een beleid dat gericht is op welzijn en werkdrukverlaging. Bij elke sluiting wordt de expertise-drain van de opvangsector groter en (negatief) impactvoller.

- **Actief beleid tegen secundaire trauma's en burn-out**

De intensiteit van het werk in opvangcentra, in combinatie met confrontaties met trauma, verlies en onrecht, maken medewerkers extra kwetsbaar voor secundaire traumatisering en burn-out. Een actiever welzijnsbeleid is nodig om te kunnen inzetten op preventie en snellere detectie en (zorg)reactie. Dit omvat o.a. regelmatige reflectie- en debriefmomenten, maandelijkse intervisie, toegang tot psychosociale ondersteuning en een open teamcultuur waarin zorgen bespreekbaar zijn. Beter omgaan met de noden van kinderen speelt daarin een cruciale rol. Crisissituaties met kinderen waarbij opvangmedewerkers zich machteloos en niet ondersteund hebben gevoeld heeft een enorme impact op zingeving van het werk.

Wanneer bijna de helft van de bewoners van het opvangnetwerk vandaag bestaat uit kinderen en gezinnen, zouden kinderrechten, en een opvangbeleid gericht op kind- en gezinsvriendelijke opvang tot de kern of de basics moeten behoren van ieder humaan opvangbeleid.

5 Besluit: kinderrechten als norm en toetsingsinstrument

Wanneer bijna de helft van de bewoners van het opvangnetwerk vandaag bestaat uit kinderen en gezinnen, zouden kinderrechten, en een opvangbeleid gericht op kind- en gezinsvriendelijke opvang tot de kern of de basics moeten behoren van ieder humaan opvangbeleid.

Dat staat in schril contrast met de realiteit van vandaag, waar de kinderrechten, de veiligheid en zelfs integriteit van kinderen in opvang onvoldoende gegarandeerd zijn, in alle betrokken centra, bij alle opvangpartners. En dit ondanks de diepgaande inzet van de opvangmedewerkers. Opvangmedewerkers proberen al bricolerend het institutioneel geweld van het beleid te compenseren.

We hebben de voorbije vijf jaar met AMIF-middelen de opdracht en de kans gekregen om bij te dragen aan een humaner en kindgericht opvangbeleid. We ontwikkelden op basis van onderzoek - én in co-creatie met de opvangpartners - een visietekst op kinderen en gezinnen in de opvang. We ontwikkelden een analyse-instrument om centra zichzelf te laten screenen en een methodiekbroschure rond participatie van kinderen en het centra door kinderogen. Met een onderbouwd pakket aan vormingen bereikten we de afgelopen vijf jaar ruim 750 opvangmedewerkers. Met intense trajectbegeleidingen konden we de operationalisering van de kindvisie in twaalf opvangcentra mee ondersteunen.

De afgelopen vijf zijn er jaar duidelijke stappen vooruit gezet, maar dat maakt van de huidige asielcentra nog steeds geen plaats die geschikt is om kinderen vele maanden, soms jaren van hun kindertijd te laten doorbrengen. Net zoals in het gevangeniswezen of de bijzondere jeugdzorg zou het wenselijk zijn om de kinderrechten, de kindvriendelijkheid en de naleving van minimale normen in de asielcentra op een onafhankelijke en gestructureerde wijze door een externe commissie te laten opvolgen.

De visietekst biedt perspectief, maar is vandaag nog onvoldoende verankerd in het opvangbeleid, onvoldoende gekend door opvangmedewerkers, die onvoldoende ruimte en middelen krijgen om structurele stappen vooruit te zetten in deze tijden van permanente opvangcrisis.

Wanneer we vanuit de **internationale kinderrechten** vertrekken, en vanuit het internationaal erkend principe van **'the best interest of the child'** dat uitgangspunt van het opvangbeleid zou moeten zijn, **dan is een fundamentele paradigmaverschuiving nodig**. Zolang collectieve opvangcentra noodzakelijk zijn (wat niet de beste opvangcontext is voor gezinnen en kinderen), moeten opvangcentra meer zijn dan tijdelijke verblijfplaatsen die zouden moeten voldoen aan minimale vereisten in de kwaliteitshandboeken (maar er in de praktijk vaak niet aan voldoen). **Opvangcentra moeten werken als volwaardige verblijfplaatsen waarin kinderen kunnen leven, leren, groeien en herstellen.**

Dit betekent dat kind- en gezinsvriendelijkheid een expliciet criterium zou moeten worden bij het ontwerpen, evalueren en bijsturen van diensten, procedures, functieprofielen, infrastructuur en renovatieprojecten. Ruimtes moeten worden herbekeken en aangepast met het oog op veiligheid, het gezinsleven en het bevorderen van positief samenleven (en dus het vermijden van incidenten) tussen bewoners en personeel. Deze visie moet worden vertaald naar beleidsplannen, naar concrete richtlijnen en opgevolgd via periodieke evaluaties. **Het uitgangspunt dat een opvangcentrum een plek is waar kinderen opgroeien, roept ertoe op dat het hele team mee verantwoordelijkheid neemt voor de opvoeding van kinderen. Niet in plaats van de ouders, maar samen met de ouders.**

Kindvriendelijke opvang behoort tot de kerntaken of basics van asielopvang.

De in deze AMIF-projecten in co-creatie ontwikkelde visietekst, het analyse-instrument en het belevingsinstrument en de trajectbegeleidingen zijn daarvoor belangrijke tools, als men kinderrechten en ‘the best interest of the child’ als één van de basics van het opvangbeleid wil waarmaken. Het opvangbeleid en het opvangnetwerk staan dan ook voor cruciale keuzes.

Bibliografie

- Cooke, M. (2020). Towards a reconceptualisation of risk-taking in early childhood education. [Doctoral Thesis, Charles Sturt University]. Charles Sturt University. Voor meer inspiratie: <https://risicovolspelen.arteveldhogeschool.be/nl>
- De Visscher, S., Bouverne-De Bie, M., & Verschelden, G. (2011). Urban public space and the construction of social life: a social-pedagogical perspective. *International Journal of Lifelong Education*, 31(1), 97–110. <https://doi.org/10.1080/02601370.2012.637417>
- Dweck, C. (2017). *Mindset – updated edition: Changing the way you think to fulfil your potential*. Robinson.
- Fournier, K., Van Acker, K. & Geldof, D. (2021). Visietekst ‘Begeleide kinderen & gezinnen in de asielopvang’. Brussel, Kenniscentrum Gezinswetenschappen, Odisee Hogeschool. https://www.kcgezinswetenschappen.be/sites/default/files/publicaties/visietekst_def.pdf
- Fournier, K., Van Acker, K., Geldof, D. & Heyerick, A. (2022). Kind zijn in een asielcentrum. Kansen versterken voor gezinnen na de vlucht. Leuven, Acco. https://www.odisee.be/sites/default/files/public/2022-06/Kind%20zijn%20in%20een%20asielcentrum_WEB.pdf
- Fournier, K., Van Acker, K. & Geldof, D. (2024). Hoe kindvriendelijk is je asielcentrum? Een analyse-instrument gebaseerd op de “Visietekst Begeleide kinderen & gezinnen in de asielopvang”. Brussel, Odisee Hogeschool, Kenniscentrum Gezinswetenschappen, 40 p. <https://www.odisee.be/sites/default/files/public/2024-07/analyse-instrument%20NL-versie%20online.pdf>
- Fournier, K., Van Acker, K. & Geldof, D. (2024). A quel point ton centre est-il adapté aux enfants ? Un instrument d’analyse basé sur le texte de vision “Enfants et familles en centre d’accueil” Brussel, Odisee Hogeschool, Kenniscentrum Gezinswetenschappen, 40 p. <https://www.odisee.be/sites/default/files/public/2024-06/Analyse-FR-versie-online.pdf>
- Geldof, D., Fournier, K., & Van Acker, K. (2025). Isomorphism between refugee families and social workers: a socio-spatial and temporal perspective on social work in asylum centres in Belgium. *European Journal of Social Work*, 1–12. <https://doi.org/10.1080/13691457.2025.2496248>
- Groeninck, M., Meurs, P., Geldof, D. et al (2019). *Veerkracht in beweging. Dynamieken van vluchtelingengezinnen versterken*. Garant.
- Groeninck M., Meurs, P., Geldof, D., Van Acker, K. & Wiewauters, C. (2020). Resilience in liminality: how resilient moves are being negotiated by asylum-seeking families in the liminal context of asylum procedures. *Journal of Refugee Studies* <https://doi.org/10.1093/JRS/FEAA031>
- Lietaert I, Verhaeghe F, Derluyn I. (2020). Families on hold: How the context of an asylum centre affects parenting experiences. *Child & Family Social Work*. 25(S1): 1–8. <https://doi.org/10.1111/cfs.12706>
- Piessens, A., & Van Daele, S. (2025). Het opvangcentrum door kinderogen. Een instrument om de beleving van kinderen die in een opvangcentrum verblijven te verkennen en te begrijpen. [Methode]. KdG Hogeschool. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.24132.54401>

- Van Acker, K., Wiewauters, C. & Fournier, F. (2022). Parentificatie na migratie? In: D. Geldof, K. Van Acker, G. Loosveldt & K. Emmery (Eds.), *Gezinnen na migratie. Hulpverlening en gezinsbeleid in een superdiverse samenleving* (pp. 155 – 170). Garant.
- Van Acker, K., Fournier, K., & Geldof, D. (2024). On declining parental agency and institutionalized forms of parentification: narratives of changing parenthood among refugee families and social workers in collective reception centres. *European Social Work Research*, 2(2), 150-167. Retrieved Oct 6, 2025, from <https://doi.org/10.1332/27551768Y2024D000000014>
- van Daele, S., & Piessens, A. (2021). *Onderweg. Hoe kinderen op de vlucht hun schooltijd en hun vrije tijd beleven*. KdG Hogeschool, Expertisecentrum Pedagogische Ondersteuning in Kinderopvang en School.
- <https://onderweg.kdg.be>
- <https://vbjk.be/nl/projecten/wanda>

Kansen voor begeleide kinderen in asielopvang versterken.
Ontwikkeling van een gedragen beleidsvisie en een vormingspakket.
AMW: Open projectgroep 43 Opvang, deelbedingactie 2D



Visietekst

Begeleide kinderen & gezinnen in de asielopvang

Juni 2022

Katja Fournier, Kaat Van Acker & Dirk Geldof
Brussel, Kenniscentrum Gezinswetenschappen, Odisee Hogeschool



Hoe kindvriendelijk is je asielcentrum?

Dit analyse-instrument gebaseerd op de constructie
van KdG Begeleide kinderen & gezinnen in de
asielopvang



Het opvangcentrum door kinderen

Een instrument om de beleving van kinderen die in een opvangcentrum verblijven te verkennen en te begrijpen.

www.kdg.be

KdG
Research
Kenniscentrum Gezinswetenschappen



KATJA FOURNIER, KAAT VAN ACKER,
DIRK GELDOLF & ANKE HEYERICK

Kind ZIJN IN EEN ASIELCENTRUM

KANSSEN VERSTERKEN VOOR GEZINNEN NA DE VLUCHT

acco
learn

Huart Hamoiriaan 136, 1030 Schaarbeek

facebook.com/gezinswetenschappen

linkedin.com/company/kenniscentrum-gezinswetenschappen

@gezinswetensch

kcgzinswetenschappen.odisee.be | odisee.be