

Rapport

Sociale netwerking- en participatietrajecten met nieuwkomers als vierde pijler van het nieuwe inburgerings- decreet

**Gaëlle Mortier
Stijn Oosterlynck
Peter Raeymaeckers**

Centre for Research on Environmental and Social Change (CRESC), Departement
Sociologie, Universiteit Antwerpen en Hannah Arendt Instituut.



"Gelijkheid is het resultaat van menselijke organisatie. We worden niet als gelijken geboren."

Hannah Arendt – The Origins of Totalitarianism

Contact:

Gaëlle Mortier
Gaëlle.mortier@hannah-arendt.institute
Grote Markt 21, 2800 Mechelen

Financiering:

Dit rapport werd gefinancierd door de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen Bart Somers en de Universiteit Antwerpen.

Mechelen, 2021

Samenvatting

Het huidige inburgeringstraject in Vlaanderen bestaat uit drie pijlers: lessen Nederlands, trajectbegeleiding en maatschappelijke oriëntatie. Het nieuwe inburgeringsdecreet voegt hier een vierde pijler aan toe. De uitbreiding heeft betrekking op het versterken van het sociaal netwerk van de inburgeraar en het verhogen van zijn participatie aan de ontvangende samenleving. De inburgeraar krijgt hiervoor een traject op maat aangeboden van 40 uur in de vorm van een buddyproject, een kennismakingsstage bij een bedrijf, vereniging, organisatie of lokaal bestuur of een toeleidingstraject naar het vrijwilligerswerk. Het doel van voorliggend rapport is een brede verkenning van buddywerkingen, en bij uitbreiding sociale netwerking- en participatietrajecten, in de internationale onderzoeksliteratuur (1).

Het literatuuroverzicht kadert de toenemende populariteit van buddyprojecten in de opgang van ideeën rond vermaatschappelijking (2.1). Daarnaast belicht het rapport de mogelijke resultaten van buddywerkingen voor de nieuwkomer, de vrijwilliger en de ontvangende samenleving. Een verbetering van het psychologisch welzijn en een versnelling van het integratieproces van de inburgeraar zijn voorbeelden van mogelijke opbrengsten. De contacthypothese en de literatuur die ernaar verwijst, schetsen de achterliggende mechanismen van de interculturele ontmoeting tussen inburgeraar en de gevestigde bevolking (2.2). Verder gaat de literatuurstudie op zoek naar een definitie van een buddywerking als vrijwilligersmethodiek (3) en onderscheidt vervolgens drie mogelijke wijzen waarop de buddy kan worden ingezet: via mentoring, befriending of coaching (4).

Overbruggende sociale contacten ontstaan niet vanzelf maar gunstige condities zijn bepalend voor een duurzaam contact tussen buddy en nieuwkomer. Een belangrijke focus van het rapport ligt daarom op de succesfactoren (5) die van belang zijn voor een georganiseerde interculturele ontmoeting. Verschillende factoren worden besproken: buddywerkingen in de vorm van een-op-een-relaties of in groepsverband, de duur en de contactfrequentie van ontmoetingen, het type steun dat wordt verleend, de asymmetrie in de ondersteuningsrelatie, de dynamiek van de buddymethode, een participatieve basishouding van het duo, de plaats van de samenkomst, maar ook succesfactoren op het niveau van het traject, zoals de methode van matching, de training van buddy's en de opvolging van de buddyrelatie door een professional. Ook behandelt het literatuuroverzicht de verhouding tussen vrijwillige buddy's en reguliere hulpverleners en stelt een complementariteit tussen beide vormen van ondersteuning voorop (6).

Nadien richten we ons op basis van voorgaande literatuurstudie op de probleemstelling van het onderzoek (7). Eerst komen twee inhoudelijke spanningsvelden aan bod, die wat ons betreft cruciaal zijn voor de effectiviteit van buddywerkingen en verder onderzoek behoeven. Enerzijds vereist de tweedeling tussen instrumentele en relationele ondersteuning in de literatuur rond buddywerkingen bijzondere aandacht en rijst de vraag welke combinatie wenselijk is voor de ondersteuning van nieuwkomers (7.1). Anderzijds vergt de rolomschrijving van vrijwilliger en professional in de context van de buddymethodiek meer duidelijkheid (7.2). Daarna leggen we ons toe op een adequate methodologie voor het meten van de sociale impact van sociale netwerking- en participatietrajecten. Het CAIMeR-model dat oog heeft voor de interactie tussen de interventie en de specifieke context waarbinnen de interventie plaatsvindt, is aangewezen (7.3). Het rapport besluit met enkele onderzoeksvragen die het perspectief van nieuwkomers, vrijwilligers, professionals en beleidsmakers meenemen (8). De onderzoeksvragen zullen verder worden verfijnd en uitgewerkt in het doctoraatsproefschrift van Gaëlle Mortier.



Inhoudsopgave

1.	Inburgering in Vlaanderen	5
2.	Waarom zijn buddyprojecten zo populair?	5
2.1.	Vermaatschappelijking	5
2.2.	Verwachtingen van een buddyproject	6
2.2.1.	De contacthypothese	7
2.2.2.	Opbrengsten voor de deelnemer	9
	Psychologisch welzijn	9
	Integratie	9
	Sociale cohesie	10
2.2.3.	Opbrengsten voor de buddy	11
3.	Definitie van een buddywerking: buddy als vrijwilliger	12
4.	Wat doet een buddy?	13
4.1.	Mentoring	13
4.2.	Befriending	14
4.3.	Coaching	14
5.	Succesfactoren	15
5.1.	Een-op-een-relaties versus groepsverband	15
5.1.1.	Peer-support	15
5.1.2.	Bedrijfsstage	16
5.1.3.	Sport	16
5.1.4.	Toeleidingstraject naar vrijwilligerswerk	17
5.2.	Duur en contactfrequentie	17
5.3.	Combinatie van instrumentele en relationele ondersteuning	18
5.4.	Asymmetrisch maar wederkerig	19
5.4.1.	Op het niveau van de inhoud van de relatie	19
5.4.2.	Op het niveau van de mentor	19
5.5.	Een buddyrelatie is dynamisch	20
5.6.	Participatieve basishouding	20
5.7.	Succesfactoren op niveau van het traject	21
5.7.1.	Methode van matching	21
5.7.2.	Training van buddy's	22
5.7.3.	Opvolging door een professional	23
5.8.	Plaats	24
6.	Buddy versus professional: complementariteit of substitutie ?	25
7.	Naar een probleemstelling	27
7.1.	Tweedeling tussen instrumentele en relationele ondersteuning	27
7.2.	Spanningsveld tussen buddy en professional	27



7.3. Methodologische insteek: Het CAIMeR-model	28
8. Onderzoeksvragen	30
Bibliografie	31

1. Inburgering in Vlaanderen

Inburgering is een eerste fase in een langer lopend proces van integratie (Pulinx, 2016). Het Vlaamse integratiebeleid tracht via tal van instrumenten vier doelstellingen na te streven: toegankelijkheid van alle voorzieningen voor iedereen, zelfstandige en evenredige participatie, actief en gedeeld burgerschap van eenieder en versterken van sociale samenhang (De Cuyper, Havermans, & Bircan, 2019). Om dit te bewerkstelligen, ging op 1 april 2004 in Vlaanderen het inburgeringsdecreet in uitvoering. Het decreet bouwde verder op het onthaalbeleid en omschrijft inburgering als volgt:

'een interactief proces waarbij de overheid aan vreemdelingen een specifiek programma aanbiedt, dat hun enerzijds de mogelijkheid biedt om zich eigen te maken met de nieuwe sociale omgeving en anderzijds ertoe bijdraagt dat de samenleving de personen van de doelgroep als volwaardige burgers gaat erkennen, met als doel een volwaardige participatie van die personen in de samenleving.'

De Vlaamse regering ziet inburgering in dit opzicht als een proces met wederzijdse rechten en plichten en niet als iets geheel vrijblijvends (De Cuyper, Lambrechts, Pauwels, & Carissa, 2010). Het huidige inburgeringstraject bestaat uit drie pijlers: trajectbegeleiding, maatschappelijke oriëntatie en lessen Nederlands. Afgezien daarvan ontbreekt het nieuwkomers dikwijls aan frequente ontmoetingen met de gevestigde bevolking (Huizinga & Van Hoven, 2018). Hoewel ze de vraag naar of nood aan sociale contacten uitdrukken, lijken deze hierin niet te slagen zonder actieve ondersteuning en begeleiding (Pulinx, 2016). De verwerving van taal- en culturele vaardigheden is bijgevolg niet noodzakelijk voldoende om barrières voor netwerkvorming weg te nemen (Smith, Ní Raghallaigh, & Scholtz, 2020). Op dit moment zijn er enkel secundaire trajecten naar werk voorzien (professioneel perspectief), secundaire trajecten met een educatief of sociaal-cultureel perspectief zijn tot op heden nog niet uitgewerkt, waardoor de vraag naar contacten nog dikwijls onbeantwoord blijft (De Cuyper et al., 2010).

In deze context voegt de “Beleidsnota 2019-2024 Gelijke Kansen, Integratie en Inburgering” een vierde pijler toe aan het nieuwe inburgeringsdecreet dat op 1 januari 2022 van start zal gaan: sociale netwerking en participatie. Een dergelijke uitbreiding beoogt een betere participatie aan en integratie van de inburgeraar in de ontvangende samenleving en het creëren van een sociaal netwerk. Deze vierde pijler biedt de inburgeraar hiervoor *'een traject op maat aan van 40 uur in de vorm van een buddyproject, een kennismakingsstage bij een bedrijf, vereniging, organisatie of lokaal bestuur, of vrijwilligerswerk. Ook vanuit de ontvangende samenleving leveren we hiervoor de nodige inspanningen. De lokale besturen zijn hiervan de regisseur, in overleg met de trajectbegeleider. Het aanbod is optioneel voor wie werkt, studeert of vrijwillig een inburgeringstraject volgt'* (Vlaamse Regering, 2019, p.108).

Het literatuuroverzicht gaat over 'buddy-initiatieven', wat de gekijkte term in de wetenschappelijke literatuur over sociale netwerk en participatie-initiatieven voor nieuwkomers is. De inzichten uit de literatuur die we in dit rapport presenteren, hebben vaak maar niet altijd ook betrekking op de andere trajecten die de vierde pijler kunnen vormgeven. In dit rapport verwijst de term 'buddy' naar de vrijwilliger, terwijl de 'deelnemer' duidt op de inburgeraar of de nieuwkomer.

2. Waarom zijn buddyprojecten zo populair?

2.1. Vermaatschappelijking

Buddyprojecten werden de voorbije jaren toegepast in tal van domeinen van het sociaal- en welzijnsbeleid (zoals kansarmoede, schulden, ernstige ziekte, etc.). De populariteit van de buddymethode kadert in de opgang van

ideeën rond actief burgerschap en vermaatschappelijking. Sinds de jaren-'1990 woedt er een debat over een meer 'activerende verzorgingsstaat' waarin men het recht op uitkeringen of voorzieningen in toenemende mate koppelt aan een aantal plichten van burgers en waarbij maatschappelijke participatie centraal staat. De rechten-en-plichten-benadering van het inburgeringsdecreet sluit aan bij dit discours van de activerende verzorgingsstaat (De Cuyper et al., 2010). Daarnaast zou de overheid actief burgerschap inzetten als een belangrijk instrument voor het bevorderen van sociale cohesie in een superdiverse samenleving (Pulinx, 2016). Van Robaeys en Lyssens-Danneboom (2016) kennen de groeiende populariteit van buddywerkingen toe aan verschuivingen richting deze participatiesamenleving. Hierbij staat het ideaal van een actieve burger die zich sociaal betrokken en verantwoordelijk opstelt voorop. Dit leunt aan tegen de notie van 'vermaatschappelijking' waarbij alle leden van de gemeenschap actor zijn in een vermaatschappelijkingsproces: burgers, professionals, beleid en middenveld (Van Regenmortel, 2009). Vermaatschappelijking betekent zowel zorg in als door de samenleving (Kwekkeboom, 2004).

Er zijn verschillende drijfveren achter het project van de vermaatschappelijking. Besparingen kunnen de tendens gedeeltelijk verklaren (Van Robaeys & Lyssens-Danneboom, 2018). Op het niveau van de samenleving is een buddyproject immers een kosteneffectieve interventie (Balaam, 2014). Een buddy zou de zorgvraag en zorgconsumptie van de deelnemer doen afnemen. Maar ook bezwaren over een dominant professioneel model spelen in deze verschuiving een belangrijke rol. Het realiseren van 'goede zorg' zou slechts mogelijk zijn door een gecombineerde inzet van zowel professionele krachten als van vrijwilligers (Van Robaeys & Lyssens-Danneboom, 2016, 2018). Daarenboven zou de overheid niet meer in staat zijn om complexe problemen ('wicked issues') het hoofd te bieden en doet daarom beroep op bredere maatschappelijke netwerken, waaronder het middenveld. Netwerken werken tijdelijk en aanvullend op bestaande organisaties van de lokale overheid (Pauly, Hitchins, Verschuere, & De Rynck, 2020). Bijgevolg worden welzijnsvoorzieningen door hybride arrangementen die kenmerken van diverse sectoren combineren, geleverd. Binnen deze netwerken wordt vrijwilligerswerk in het bijzonder in toenemende mate gepositioneerd als een beleidsinstrument bij uitstek om hedendaagse maatschappelijke problemen aan te pakken. Zo omschreef toenmalig minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Jo Vandeuren, vrijwilligerswerk als een "onderdeel van een zorgzame samenleving" (Hustinx & Godemont, 2012). Beleidsmakers leggen op die manier in toenemende mate verantwoordelijkheden bij burgers om publieke dienstverlening te waarborgen (Van Bochove, Tonkens, Verplanke, & Roggeveen, 2018).

Buddywerkingen zullen nu ook geïmplementeerd worden in het kader van het Vlaams beleid rond de integratie van nieuwkomers. De bijzondere pre- en post-migratiecontext en sociaal-politieke status van nieuwkomers leiden tot unieke noden (Oberoi, 2016). De toegang tot een sociaal netwerk blijkt onontbeerlijk voor verdere fasen van het inburgeringsproces. Ondanks de stijgende populariteit van buddywerkingen dienen sociale professionals systematisch na te denken over de geschiktheid van de interventie voor de ondersteuningsvraag van de deelnemer en de voorwaarden waaronder die het gewenste effect kunnen genereren (Van Robaeys & Lyssens-Danneboom, 2016).

2.2. Verwachtingen van een buddyproject

In wat volgt lichten we de contacthypothese toe. De contacthypothese en de literatuur die ernaar verwijst, schetsen de achterliggende mechanismen van een interculturele ontmoeting. Vervolgens brengen we op basis van een literatuuroverzicht zowel de mogelijke opbrengsten van buddywerkingen voor de deelnemer als voor de vrijwilliger en breder – de ontvangende samenleving - in kaart.

2.2.1. De contacthypothese

Buddyprojecten, en bij uitbreiding sociale netwerking- en participatietrajecten laten inburgeraars toe contacten te leggen buiten hun directe leefomgeving wat op zijn beurt het integratieproces zou versnellen. Dit uitgangspunt sluit gedeeltelijk aan bij de contacthypothese van Gordon Allport (1954), die betoogt dat het bij elkaar brengen van verschillende groepen de beste manier is om vooroordelen te verminderen en sociale integratie te bevorderen. Intercultureel contact zou vooroordelen doen afnemen door onder andere het vergroten van kennis van de uitgroep, het verminderen van angst voor contact en het toenemen van empathie. Vooral affectieve factoren, zoals angstvermindering, zouden grotere contacteffecten met zich meebrengen in vergelijking met cognitieve factoren, zoals kennistoename (Pettigrew & Tropp, 2008). Allport (1954) onderscheidt vier voorwaarden die naast elkaar moeten bestaan opdat interetnische contacten zouden leiden tot minder vooroordelen, minder negatieve stereotypen en minder discriminatie. Ten eerste is samenwerking tussen groepen noodzakelijk. Ten tweede dient men bij die samenwerking een gemeenschappelijk doel na te streven. Ten derde is er hierbij actieve steun nodig van wetten, autoriteiten en normen. Tot slot moet er sprake zijn van een gelijke groepsstatus in een bepaalde context. Pettigrew (1998) voegt hier een vijfde bijkomende noodzakelijk voorwaarde aan toe: het contact moet een vriendschapspotentieel bevatten.

Contact kan dus resulteren in een genuanceerder begrip van de andere (Spijkers & Loopmans, 2020). In plaats van een loutere tolerantie, zet een betekenisvol contact zich om in een meer algemeen respect voor anderen. Toch zouden interacties tussen verschillende sociale groepen zich niet noodzakelijk vertalen naar een dergelijk contact of respect voor verschil (Valentine, 2008). Het 'veranderingspotentieel' van interculturele ontmoetingen wordt dus niet steeds gerealiseerd (Wilson, 2017). Hieronder bespreken we drie aandachtspunten die zeker meegenomen moeten worden.

Ten eerste is ruimtelijke nabijheid op zichzelf onvoldoende zijn om een sociale verandering te bewerkstelligen, zoals voorstanders van sociale mix dat vaak stellen (Valentine, 2008). Uit een studie blijkt dat recente nieuwkomers zich dikwijls anders organiseren in tijd en ruimte dan de gevestigde bevolking waardoor dagelijkse levenspaden elkaar niet noodzakelijk kruisen. Desondanks een gemeenschappelijke woonplaats, kunnen verschillende routines zorgen voor parallelle levens (Huizinga & Van Hoven, 2018). Daarenboven waarschuwt Amin (2002, p.970) dat nabijheid in plaats van interculturele uitwisseling ook verdeeldheid en de segregatie van gemeenschappen kan versterken. Om te komen tot een sociale verandering, stelt de auteur dat mensen met verschillende achtergronden moeten worden samengebracht in ruimtes die leiden tot een culturele destabilisatie, wat wijst op het doorbreken van vaste interactiepatronen en het aanleren van nieuwe omgangsvormen. Micro-publieke ruimtes (bijvoorbeeld: een sportclub) die een onderlinge afhankelijkheid tussen individuen creëren, maken een dergelijke destabilisatie mogelijk. De omgang met 'vreemden' bij een gemeenschappelijke activiteit verstoort het labelen van de vreemdeling als vijand en initieert nieuwe sociale relaties.

Uit onderzoek blijkt verder dat positieve ontmoetingen in deze ruimten niet noodzakelijk de mening van mensen over minderheden als geheel (ten goede) wijzigen, althans niet met dezelfde snelheid en duurzaamheid als negatieve ontmoetingen. Bij negatieve ontmoetingen vertegenwoordigen minderheden immers een bredere sociale groep, terwijl bij positieve ontmoetingen minderheden eerder als individu worden aanzien. Deze interculturele interacties houden vooroordelen in stand omdat ze verhalen van de meerderheidsgroep over cultureel en economisch slachtofferschap onveranderd laten. Deze verhalen zijn een reactie op een samenleving waarin oude zekerheden voortdurend worden uitgehold ten gevolge van onvoorspelbare socio-economische veranderingen. Het is dit discours dat mensen in staat stelt hun vooroordelen te rechtvaardigen en daarom hun eigen attitudes niet als vooroordelen te erkennen, omdat ze geloven dat hun opvattingen gebaseerd zijn op gegronde redenen (Valentine, 2008; Valentine & Waite, 2012). Spijkers en Loopmans (2020) daarentegen betogen dat interculturele interacties wel effecten hebben die zich wel naar groepsniveaus kunnen uitstrekken, maar dit veronderstelt een leerproces dat

ingebed zit in groepsvorming ('socialisatie') – je leert over en van de andere terwijl je deel wordt van een groep. Socialisatie zorgt dan voor een gedeelde identiteit die verschillen kan overbruggen. Dergelijke processen lijken meer langdurige en herhaalde interacties te vereisen. Intensievere contacten lijken bijgevolg respect voor (cultureel) anderen meer te stimuleren dan vluchtige contacten.

Ten tweede vertalen waarden en overtuigingen van individuen zich niet noodzakelijk in gedrag (bv. dat racistische attitudes zich automatisch vertalen in discriminatie). Deze discrepantie blijkt uit de vaststelling dat de verwachte spanningen tussen individuen in dagelijkse ontmoetingen dikwijls uitblijven (Valentine & Waite, 2012). Een individu kan vooringenomen zijn en zich toch beleefd en vriendelijk gedragen ten aanzien van anderen in de (semi-)publieke sfeer. In iedere ruimte gelden immers specifieke normatieve gedragscodes (bv. in werkcontext moet je je 'professioneel' gedragen, waarbij codes voor professioneel gedrag bijvoorbeeld verhinderen dat vooroordelen zich uiten in gedrag). Ontmoetingen brengen daarom altijd een reeks van contextuele verwachtingen met zich mee over gepaste gedragswijzen die ons samenleven reguleren (Cresswell, 1996; Valentine, 2008, p. 329). Ondanks positieve ontmoetingen met individuen en gemeenschappen die van henzelf verschillen, kunnen vooringenomen individuen bovendien belang hebben bij het behouden van hun vooroordelen. Individen met uiteenlopende waarden, belangen en overtuigingen kunnen in de praktijk dus met verschillen leven (Valentine & Waite, 2012). Daarom kan tolerantie tussen verschillende, sociale groepen niet gelijkgesteld worden aan wederzijds respect voor verschillen (Valentine, 2008). Deze bevindingen nuanceren minstens de contacthypothese van Allport (1954) die ervan uitgaat dat alledaagse ontmoetingen de diepgewortelde vooroordelen van mensen zouden ontkrachten.

Wilson (2017, p. 436) is optimistischer over de contacthypothese en stelt dat vooroordelen kunnen wijzigen ten gevolge van opeenvolgende ontmoetingen. Ze stelt vast dat doorheen de tijd percepties geleidelijk kunnen veranderen of verschuiven. Ontmoetingen moeten dan ook gezien worden als meer dan een enkelvoudige gebeurtenis: ze reflecteren vorige ervaringen en verwachtingen over toekomstige ontmoetingen (Huizinga & Van Hoven, 2018). Opdat interculturele interacties hun veranderingspotentieel verwezenlijken, zijn dus mogelijks meerdere betekenisvolle ontmoetingen nodig (Wilson, 2017).

Ten derde moet rekening gehouden worden met hoe een contactmoment beoordeeld wordt door alle betrokkenen (Spijkers & Loopmans, 2020). In het onderzoek naar intercultureel contact ligt de nadruk daarbij te vaak op de invalshoek van de meerderheidsgroep. Dit heeft belangrijke implicaties voor hoe ontmoetingen worden begrepen en benoemd als zinvol. Zo zouden die interacties die niet bijdragen aan vooropgestelde resultaten onbeduidend zijn. Hierdoor dreigt men de verschillende manieren waarop dergelijke contacten betekenisvol zijn over het hoofd te zien, stelt men betekenis gelijk aan een positieve ervaring en stelt men alleen die ontmoetingen die blijvende effecten hebben voor als zinvol (Valentine, 2008; Wilson, 2017). Dit marginaliseert een veelvoud aan perspectieven en houdt het gevaar in om de context en diverse wijzen waarop ontmoetingen worden gewaardeerd, te negeren. Een interculturele ontmoeting moet dus open benaderd worden. Elke conceptualisering van een interculturele ontmoeting moet de onmogelijkheid aanvaarden om zijn potentieel volledig vooraf vast te leggen (Wilson, 2017). Hoe participanten in de ontmoeting omgaan met de ervaren culturele verschillen kan nooit helemaal worden voorspeld.

Huizinga en Van Hoven (2018) stellen vast dat plaatsen waarin mensen met en zonder migratieachtergrond rond gedeelde interesse samenkomen volgens sommige nieuwkomers juist benadrukken dat zij verschillen van de meerderheidsgroep en dat ze geen deel uitmaken van de ontvangende samenleving. Die plaatsen zijn er immers net omdat vooroordelen en discriminatie belangrijke belemmeringen vormen om elders contact te leggen met de gevestigde bevolking (Smith et al., 2020).

Bovenstaande bevindingen geven aan dat we erg goed moeten nagaan onder welke voorwaarden de contacthypothese van Allport (1954) al dan niet opgaat, een bezorgdheid die Allport zelf ook deelt. Het georganiseerd samenbrengen van verschillende groepen levert niet noodzakelijk de gewenste resultaten. Interculturele ontmoetingen zijn onvoorspelbaar en kunnen verschillend worden ervaren. Het perspectief van

nieuwkomers dient daarom voldoende in het 'design' van die ontmoeting te worden opgenomen. Daarbij is het een uitdaging om de effecten van betekenisvolle ontmoetingen die in sociale netwerking- en participatie-initiatieven zullen plaatsvinden, op te schalen voorbij het moment van de interactie naar de houding ten opzichte van nieuwkomers in het algemeen. Toch kan de vierde pijler van het nieuwe inburgeringsdecreet gezien zijn verplichte karakter wel degelijk een impact hebben op wederzijdse vooroordelen en sociale cohesie. Uit een onderzoek blijkt dat buddy's vooroordelen ten aanzien van nieuwkomers aankaarten en uitdagen bij hun vrienden, familie en collega's als alternatief voor dominante vertogen over angst en uitsluiting. Toch is enige voorzichtigheid geboden om te spreken van een structurele verschuiving in beeldvorming op maatschappelijk niveau (Askins, 2016).

2.2.2. Opbrengsten voor de deelnemer

Psychologisch welzijn

Nieuwkomers en vluchtelingen in het bijzonder ervaren dikwijls psychische moeilijkheden veroorzaakt door dagelijkse stressfactoren zoals een relatieve machteloosheid, ongewenste veranderingen, verlies van betekenisvolle sociale rollen, racisme en discriminatie (Goodkind, 2005). Daarenboven onderhandelen ze over een nieuwe identiteit die de soms tegenstrijdige behoeften aan cultureel behoud enerzijds en culturele aanpassing anderzijds in evenwicht tracht te brengen (Griffiths, Sawrikar, & Muir, 2009). Op het niveau van de deelnemer leeft de verwachting dat een buddyrelatie het psychologisch welzijn zou verbeteren door enerzijds eenzaamheid en sociale isolatie te verminderen en anderzijds de veerkracht, het zelfvertrouwen en de levenskwaliteit van het individu te verhogen (Balaam, 2014; Oberoi, 2016). Affectieve relaties zijn immers belangrijk voor het mentaal welzijn van alle mensen van alle leeftijd en achtergronden (Smith et al., 2020). Uytterlinde, Lub, de Groot en Sprinkhuizen (2009) stellen dat op het terrein van emotioneel kapitaal de grootste positieve effecten van buddytrajecten zichtbaar zijn. In het geval van niet-begeleide minderjarige vluchtelingen zou het hebben van een buddy een belangrijke ondersteuning bieden in het onzeker proces van volwassen worden. Het bereiken van de achttienjarige leeftijd betekent tenslotte het verlies van een aantal belangrijke steunmechanismen (Blecha, 2012).

Dekker, van Straaten en el Kaddouri (2013) geloven dat buddyprojecten, indien de vrijwilliger aan huis komt, eveneens waardevolle bijdragen kunnen leveren aan de sociale omgeving van de deelnemer door bijvoorbeeld gezinsleden van de nieuwkomer te helpen met vragen over de gastsamenleving of met praktische zaken. Hoewel onderzoek naar intercultureel contact private ruimtes nauwelijks in beschouwing neemt, zou een dergelijke intieme setting dikwijls resulteren in de meest betekenisvolle ontmoetingen (Spijkers & Loopmans, 2020). Buddywerkingen zouden bovendien een positief alternatief bieden voor relaties met professionals en bieden een springplank om eerdere problematische relaties te heronderhandelen (Philip & Spratt, 2007). Een ondersteuningsrelatie met een niet-ouderlijke volwassene kan bijvoorbeeld relaties met leeftijdsgenoten en leerkrachten positief beïnvloeden, wat op zijn beurt de schoolbetrokkenheid en een gevoel van verbondenheid van de nieuwkomer kan bevorderen (Oberoi, 2006). Positieve mentorrelaties kunnen het best gegeneraliseerd worden naar andere relaties in combinatie met expliciete en netwerkgerichte benaderingen (Austin et al., 2020).

Integratie

Een andere belangrijke focus van buddywerkingen legt zich toe op het integreren van de deelnemer die nu moeilijk actief aan de samenleving kan participeren (Balaam, 2014). Het gaat hier om het verwerven van een positie in de samenleving. Ruime maatschappelijke participatie is per slot van rekening een belangrijke doelstelling van het Vlaamse inburgeringsbeleid (Pulinx, 2016). Een grote moeilijkheid waarmee nieuwkomers worden geconfronteerd

is het uiteenvallen of de ernstige verstoring van sociale ondersteuningsstructuren, zoals het gezin en informele ondersteuningsnetwerken, die hen ondersteunen in hun integratie in de maatschappij (Paloma, de la Morena, Sladkova, & Lopez-Torres, 2020). Het opbouwen van sociale netwerken is geen individueel proces, maar een gedeeld proces tussen nieuwkomers en de ontvangende samenleving (Pulinx, 2016). Precies hier kunnen buddywerkingen compenseren voor het verlies of de verstoring van de sociale netwerken van nieuwkomers.

Buddyprojecten worden verwacht om een kansrijk sociaal netwerk te creëren om de integratie van de nieuwkomer te versnellen (Balaam, 2014). Sociale netwerken vervullen essentiële functies voor de nieuwkomer, zowel wat psychosociaal welbevinden betreft als het verkrijgen van toegang tot verschillende instellingen en diensten (Pulinx, 2016). Uit onderzoek blijkt echter dat het niet voor alle mentoren duidelijk of vanzelfsprekend is dat het netwerk delen een mogelijke taak of verwachting is van een buddy (De Cuyper & Vandermeersch, 2018). Het proces van netwerkverbreding gaat immers niet vanzelf. De mentor dient actief en expliciet verbindend gedrag te vertonen om het netwerk van de deelnemer voorbij de dyade uit te breiden. Een hechte buddyrelatie an sich is dus mogelijk onvoldoende om het sociaal netwerk van de nieuwkomer te vergroten (Austin et al., 2020). Daarnaast kan contact met verschillende sociale groepen, ook erg stresserend zijn voor de inburgeraar, bijvoorbeeld omwille van eerdere ervaringen met discriminatie (Valentine, 2008).

Naast het uitbreiden van hun sociale netwerken, kunnen buddyprogramma's nieuwkomers ondersteunen bij hun sociaaleconomische integratie en bij het wennen aan de cultuur van het nieuwe land waarin ze zich hebben gevestigd. Nieuwkomers komen in aanraking met een reeks taalkundige, informationele en sociale barrières die te maken hebben met het aanpassen aan een nieuwe cultuur (Huizinga & Van Hoven, 2018; Oberoi, 2006; Smith et al., 2020). Hier functioneren buddy's als 'culturele en systeemvertalers' die zich inzetten voor de taalverwerving van nieuwkomers en hen kennis laten maken met specifieke culturele en institutionele gedragsnormen (Oberoi, 2016). Het gaat om stilzwijgende kennis of subtiele dimensies van het leven in de gastsamenleving die nuttig zijn om misverstanden te vermijden (Esterhuizen & Murphy, 2007). Op deze manier bevorderen buddyprojecten locatie-specifiek kapitaal dat nodig is om informatie-asymmetrieën te overbruggen (Weiss & Tulin, 2019). Nieuwkomers zouden het ontvangen van cultuurspecifiek advies dan ook als het meest waardevol zien (De Cuyper & Vandermeersch, 2018). In deze context kunnen buddy's nieuwkomers vertrouwd maken met publieke diensten en instellingen, wat op zijn beurt hun levenskwaliteit zou verhogen (Esterhuizen & Murphy, 2007; Goodkind, 2005; Raithelhuber, 2019). Zwakke banden of 'weak ties' buiten de co-etnische gemeenschap verlenen nieuwkomers eveneens een economisch voordeel, zoals het sneller vinden van een job of een hoger inkomen (Allen, 2009). Op die manier beschikken buddywerkingen over het potentieel om een gevoel van verbondenheid van de inburgeraar te vergroten (Griffiths et al., 2009). Aangezien buddywerkingen dikwijls tijdsgelimiteerd zijn, is het belangrijk dat deelnemers deze relaties verlaten met verbeterde vaardigheden om hulp te zoeken (Austin et al., 2020). Desondanks deze mogelijkheden vond een studie naar jongeren met een buitenlandse herkomst geen verband tussen mentoring en het versnellen van hun integratieproces (Liao & Sánchez, 2015).

Sociale cohesie

Een van de doelstellingen van het Vlaamse integratiebeleid is "*het versterken van de sociale samenhang*". Het feit dat de sociale netwerken van personen met en zonder een migratieachtergrond dikwijls van elkaar gescheiden zouden blijven, zou de (aangevoelde) verminderde sociale cohesie in de Vlaamse samenleving gedeeltelijk kunnen verklaren (De Cuyper et al., 2019; Vlaamse Regering, 2013). Een opvallende bevinding uit Nederlands onderzoek is dat de sociale netwerken van nieuwkomers dikwijls heterogener zouden zijn dan die van de gevestigde bevolking. Ondanks die heterogeniteit, ontbreekt het wel aan contacten met de gevestigde bevolking (Muijres & Aarts, 2011). Buddyprojecten kunnen nuttig zijn wanneer spontaan interetnisch contact belemmerd wordt: een buddyprogramma kan een nieuwkomer en een buddy samenbrengen in situaties die onder andere omstandigheden weinig

waarschijnlijk zijn (Weiss & Tulin, 2019). Het stimuleren van sociale interactie tussen mensen van verschillende culturele achtergronden zou segregatie vermijden en de sociale cohesie ten goede komen (Mahieu & Van Caudenberg, 2020). Persoonlijk contact, wanneer aan de juiste voorwaarden wordt voldaan, kan namelijk een effectieve manier zijn om wederzijdse vooroordelen tussen groepen te verminderen (Allport, 1954). Ontmoetingen zijn van belang voor een genuanceerde beeldvorming over 'de ander' met respect voor verschillen (Muijres & Aarts, 2011, p. 53). In dit opzicht kunnen buddyprojecten gezien worden als een collectieve actie, die verwijst naar de verandering die teweeg wordt gebracht in de gemeenschap (Balaam, 2014). Buddy's ondernemen positieve acties die de samenleving ervan weerhoudt minderheden af te wijzen en te stigmatiseren (Behnia, 2007). Belangrijke kanttekening is dat overbruggende sociale contacten niet vanzelf ontstaan, maar dat het aan de overheid of andere organisaties is om gunstige condities te scheppen (Muijers & Aarts, 2011).

2.2.3. Opbrengsten voor de buddy

Wanneer twee mensen elkaar ontmoeten, beïnvloeden en ervaren minstens twee mensen die ontmoeting. Het is dus van belang om te begrijpen wat beiden uit de buddyrelatie halen (Gawlewicz, 2016). Toch focust slechts weinig onderzoek op de opbrengsten van een buddytraject voor de buddy zelf (Martin & Sifers, 2012; Van Robaey & Lyssens-Danneboom, 2016). Nochtans zouden effecten van intercultureel contact op vooroordelen significant sterker zijn voor leden van de meerderheidsgroep dan voor leden van de minderheidsgroep (Pettigrew & Tropp, 2008). Het gaat dan om effecten als cognitieve veranderingen zoals meer positieve attitudes, maar ook om affectieve processen zoals minder negatieve emoties (bijvoorbeeld: angst) en meer positieve emoties (bijvoorbeeld: empathie en vriendschap) (Allport, 1954).

Uit het beperkte onderzoek op dit domein blijkt dat mentors (die vaak uit de meerderheidsgroepen komen) inderdaad voordelen ervaren van hun participatie aan het traject, waaronder de toename van positieve pro-sociale eigenschappen, zoals probleemoplossende vaardigheden en etnisch-culturele empathie (Banks, 2010; Ellison, Cory, Horwath, Barnett, & Huppert, 2019). Zulk empathisch vermogen wordt gekenmerkt door het aannemen van het perspectief van een persoon van een andere cultuur en door een ontvankelijkheid voor verschillen (Peifer, Lawrence, Williams, & Leyton-Armakan, 2016). Empathie kan intolerantie, conflicten en discriminatie verminderen en begrip, respect en tolerantie tussen mensen met verschillende etnisch-culturele achtergronden vergroten (Wang, 2003). Een gebrek aan empathie daarentegen leidt tot vijandigheid ten aanzien van etnische groepen (Rasoal, Eklund, & Hansen, 2011).

Verder zou een buddywerking bijdragen aan het zelfvertrouwen en de sociaal-communicatieve vaardigheden van de vrijwilliger (Van Robaey & Lyssens-Danneboom, 2016). Aangezien de tevredenheid van de buddy samenhangt met het behoud van deze vrijwilliger, is het belangrijk om voordelen voor de buddy verder in kaart te brengen. Mentors die meer zelfvertrouwen zouden hebben m.b.t. hun mentorcapaciteiten, zouden meer tevredenheid ervaren over hun relatie met de mentee en zijn wellicht meer geneigd om met het mentorschap door te gaan en meer tijd met de mentee te spenderen (Martin & Sifers, 2012). Daarnaast zou deze tevredenheid van de mentor over de relatie sterk fluctueren doorheen de relatie. Daartegenover zou de relatietevredenheid van de mentor niet bepalend zijn voor de uitkomsten voor de mentee (Spierkermann, Lyons, & Lawrence, 2020).

Het is onduidelijk wat de integratie-uitkomsten (in een superdiverse samenleving) zijn voor de buddy zelf. Zo bleek uit een studie dat het buddytraject een etnisch-culturele diversifiëring van het vriendennetwerk van de deelnemer teweegbracht, maar dat de vriendengroep van de buddy niet meer divers is geworden (Mahieu et al., 2019). Spijkers en Loopmans (2020) stelden wel vast dat personen met een migratieachtergrond contactsituaties zagen als kansen om strategisch leerprocessen in de interactiepartner te activeren. Ze grepen interculturele ontmoetingen aan om zich op een positieve manier te gedragen om zo stereotypen te weerleggen in de hoop de houding van anderen te veranderen. Mensen met een migratieachtergrond trachten dit te doen door een balans te vinden tussen zich

enerzijds volgens dominante normen te gedragen en zich anderzijds te onderscheiden, in de hoop dat hun persoonlijke inclusie een positieve erkenning van verschil in het algemeen zal stimuleren (Spijkers & Loopmans, 2020, p.1152). Het is echter niet zeker in hoeverre ze hierin slagen.

3. Definitie van een buddywerking: buddy als vrijwilliger

Buddyprojecten dienen steeds op maat van complexe situaties worden ingezet en geconstrueerd. Een dergelijke sociale interventie mag dus niet volgens een input/output-logica worden gedefinieerd (Raithelhuber, 2019). Van Robaeyns en Lyssens-Danneboom (2016, p.36) omschrijven een duoworking of een buddywerking als een georganiseerde sociale interventie waarbij twee burgers (een vrijwilliger en een deelnemer) één-op-één aan mekaar gekoppeld worden, via tussenkomst van een (professionele) organisatie om aan een al dan niet gearticuleerde ondersteuningsvraag van de deelnemer tegemoet te komen.

Als vrijwilligersmethodiek levert een buddyproject een specifieke vorm van deskundige zorg (Van Robaeyns & Lyssens-Danneboom, 2016). De vraag stelt zich dan wat voor vrijwilliger de buddy is. Volgens het continuüm van Cnaan, Handy en Wadsworth (1996) dat brede tot zeer strikte definities van de vrijwilligerswerk omvat, is de zuiverste vorm van een vrijwilliger iemand die handelt uit vrije wil, geen enkele vergoeding ontvangt, die werkzaam is binnen een formele organisatie en die vreemden helpt. Hoe hoger de netto-kosten die de vrijwilliger maakt (in termen van tijd, moeite, inkomen), hoe zuiverder het vrijwilligerswerk en hoe meer de publieke perceptie de persoon als vrijwilliger zal rangschikken. De publieke perceptie van wie een vrijwilliger is, kijkt meer naar de netto-kosten voor de vrijwilliger dan de netto-voordelen die het de samenleving toekomt. Hoe positioneert de buddy die nieuwkomers begeleidt zich binnen dit theoretisch kader?

In het licht van het conceptueel kader van Cnaan et al. (1996) suggereert de literatuur dat buddyprojecten meestal plaatsvinden binnen een formele organisatie. In de meeste buddywerkingen (82 %) in Vlaanderen is er een betaalde professionele kracht aan het werk (Van Robaeyns & Lyssens-Danneboom, 2016). Binnen deze organisatie introduceert een coördinator twee mensen die vreemden voor elkaar zijn aan elkaar (Balaam, 2014). Zo benadrukken van der Tier en Potting (2015) dat buddyprojecten dienen te gaan om een artificiële relatie (en niet om een spontaan ontstane relatie) waarbij een professionele organisatie een buddy koppelt aan een deelnemer. In 72 % van de buddy-organisaties in Vlaanderen krijgt de buddy geen vergoeding. Indien er wel een vergoeding wordt voorzien, gaat het dikwijls om een terugbetaling van betaalde kosten of een eerder bescheiden forfaitaire vergoeding (Van Robaeyns & Lyssens-Danneboom, 2016). Tot slot is de buddy geen professional, maar gaat het project uit van een vrijwillige betrokkenheid langs weerszijden van de relatie (De Cuyper, Vandermeersch, & Purkayastha, 2019). Hieruit concluderend positioneren buddywerkingen zich, volgens het continuüm van Cnaan et al. (1996), als een zuivere vorm van vrijwilligerswerk.

Uit een studie blijkt dat vrijwel alle buddywerkingen met een uitval van vrijwilligers kampen. Het vinden van voldoende vrijwilligers om aan de vraag van de deelnemers te voldoen, is voor veel organisaties een zorg (Van Robaeyns & Lyssens-Danneboom, 2016). Het traditionele model van vrijwilligersmanagement focust eerder op de aanwerving dan op het behoud/ondersteuning van vrijwilligers en wordt gedomineerd door een 'werkplaats-conceptualisering'. In de context van een dalende trend van het aantal uren dat vrijwilligerswerk wordt verricht, ontwikkelden Brudney en Meijs (2009) een nieuw, regeneratief model van vrijwilligersmanagement dat vrijwilligersenergie begrijpt als een natuurlijke en hernieuwbare bron die kan groeien en gerecycleerd kan worden en waarvan de voorzetting zowel positief als negatief door menselijke interventie beïnvloed kan worden. Dit nieuwe model is gericht op duurzaamheid waarbij het hernieuwen van de vrijwilligersbron (ervoor zorgen dat vrijwilligers geneigd zijn om opnieuw vrijwilligerswerk te verrichten) centraal staat, dat community-based is (meer partijen dienen betrokken te worden), waarbij de waarde voor de vrijwilliger zelf en de bredere samenleving wordt benadrukt.

(en niet alleen voor de organisatie) en gefocust wordt op toekomstige (organisatorische) noden. Community-based mentoring verwijst in dit opzicht naar mentorprogramma's die hun deelnemers meer flexibiliteit en verantwoordelijkheid geven. Elk duo selecteert en plant zijn activiteiten op basis van interesses, voorkeuren en doelen (Keller & DuBois, 2019). Vrijwilligers die werken met nieuwkomers blijven immers gemotiveerd wanneer ze deel kunnen uitmaken van het besluitvormingsproces en wanneer ze een stem hebben in het organisatorische beleid (Behnia, 2007).

4. Wat doet een buddy?

Organisaties kunnen buddy's grofweg op drie verschillende manieren inzetten, namelijk via mentoring, befriending en coaching. Befriending en mentoring vinden doorgaans plaats over een langere periode en coaching over een kortere periode (Stokes, Diochon, & Otter, 2020; Van Robaeys & Danneboom, 2016, 2018). Een belangrijke kanttekening is dat de kennis over buddyprojecten overwegend gebaseerd is op literatuur over mentoring-projecten. Befriending en coaching krijgen beduidend minder aandacht.

4.1. Mentoring

Mentoring wordt omschreven als een werkwijze waarbij een meer ervaren rolmodel ingezet wordt om een deelnemer te inspireren en te motiveren om zich persoonlijk te ontwikkelen, door leerervaringen te bieden waardoor de deelnemer zich bepaalde competenties of vaardigheden eigen kan maken (van der Tier & Potting, 2015, p.26). Een opmerking hierbij is dat de mentor geen familielid is en dikwijls gepercipieerd wordt relatief ouder te zijn dan de deelnemer (Griffiths et al. 2009). Mentoring zou voornamelijk de nadruk leggen op de instrumentele functie van de relatie en niet zozeer op het louter hebben van een contact dat op zichzelf waarde heeft, los van hoe het helpt om een ander doel te bereiken (McGowan, Saintas, & Gill, 2009). Zo ziet mentoring het opbouwen van een ondersteuningsrelatie vooral als voorwaarde om te kunnen werken aan andere ondersteuningsdoelen (Philip & Spratt, 2007). Mentoring is immers een doelgericht en een tijdsgebonden proces met een focus op leren en ontwikkeling waarbij de ervaringsdeskundigheid van de mentor voorop staat (Dekker et al., 2013; Eby et al., 2008; Mulvihill, 2011). In de onderzoeksliteratuur tekenen zich drie grote stromingen in mentoring af: *youth mentoring*, *workplace mentoring* en *academic mentoring* (Eby et al., 2013). Wanneer mentoring zich afspeelt in een vooraf gespecificeerde setting of instelling, zoals een gemeenschapscentrum of een school, spreekt men '**site-based mentoring**'. Hierbij wordt het duo sterk beïnvloedt door de omgeving waarin hun relatie plaatsvindt. Indien mentoring zich onafhankelijk van een bepaalde omgeving voltrekt maar zich in de gemeenschap afspeelt, spreekt men van '**community-based mentoring**' (Austin et al., 2020; Haddock et al., 2020).

Met de term '**social mentoring**' willen McGowan en collega's (2009, p.628) een onderscheid maken met de ondersteuning die plaatsvindt binnen educatieve en professionele settings. Het begrip verwijst naar de sociale actie-component van mentoring die invloed tracht uit te oefenen op de sociale status van het individu en is vaak gericht op de empowerment van kwetsbare en/of achtergestelde groepen in de samenleving. Social mentoring is het meest relevant in een context waarin de hulpbronnen zijn uitgeput, in tegenstelling tot mentoring dat zich dikwijls voltrekt in een situatie die rijk is aan hulpbronnen.

4.2. Befriending

Volgens McGowan et al. (2009) dient **befriending** gezien te worden als een lossere vorm van social mentoring. Befriending beoogt de maatschappelijke participatie en levenskwaliteit van mensen in een kwetsbare positie in de samenleving te verbeteren door hen te koppelen aan maatschappelijk betrokken vrijwilligers. Hier focust de sociale interventie primair op het individu en diens welbevinden en ligt de nadruk op de expressieve functie van de relatie – de sociale relatie als bron van welzijn en gevoelens van verbondenheid (Balaam, 2014; McGowan et al., 2009; van der Tier & Potting, 2015). Zodoende richt befriending zich vooral op het verstevigen van het onderlinge contact (Philip & Spratt, 2007). Wanneer de vrijwilliger een dergelijke relationele ondersteuningsstijl hanteert en fungeert als steun en toeverlaat voor de deelnemer, wordt hij ook wel eens aangeduid als ‘bondgenoot’ (van der Tier & Potting, 2015). De vrijwilliger als bondgenoot tracht aan de hand van het tot stand brengen van een duurzame vertrouwensrelatie, informele, sociale ondersteuning te bieden met het oog op de afname van sociale uitsluiting (Van Robaeyns & Lyssens-Danneboom, 2016). De zogenaamde populaire maatjesprojecten in Nederland waarbij de ondersteuningsvraag van de hulpvrager gerelateerd is aan het verkrijgen van sociaal contact en netwerkuitbreiding, perspectiefverbreding, geaccepteerd worden of het verkrijgen van sociale steun sluiten aan bij de idee van befriending (van der Tier & Potting, 2015, p.40). Behnia (2007) formuleert enkele opmerkingen bij deze vriendschapsachtige relatie en benadrukt dat befriending verschilt van een vriendschap. Een vriendschap gaat namelijk uit van een vrije keuze, terwijl de relatie met de vrijwilliger georganiseerd is. Daarbij richt een vriendschap zich op de toekomst, terwijl een buddyprogramma (meestal) tijdsgebonden is. Verder is een vriendschap symmetrisch in tegenstelling tot befriending dat een asymmetrische relatie tussen vrijwilliger en deelnemer vereist. Tot slot verschilt befriending van een ‘gewone vriendschap’ omwille van de richtlijnen (m.b.t. o.a. contactfrequentie en vertrouwelijke informatie) waarmee het duo rekening moet houden (Van Robaeyns & Lyssens-Danneboom, 2018). In de praktijk komen deze twee rollen (mentoring en befriending) vaak tegelijkertijd voor. Zo toont bijvoorbeeld een onderzoek naar buddywerkingen rond de Antwerpse gevangenis dat ex-gevangenen na vrijlating nood hebben aan een buddy of vrijwilliger die hen bij staat bij praktische problemen, maar ook aandacht heeft voor emotioneel welzijn en een ‘luisterend oor’ kan bieden (Van Dam & Raeymaeckers, 2017).

4.3. Coaching

In mindere mate wordt de buddy als **coach** ingezet. Net zoals bij mentoring stelt coaching concrete (leer)doelstellingen voorop en hanteert de vrijwilliger een instrumentele ondersteuningsstijl. Coaching zou zich richten op een prestatiefocus op korte termijn, terwijl mentoring eerder een holistische focus heeft op lange termijn. De verwachting bij coaching leeft dat er een specifieke gedragsverandering zal plaatsvinden (Stokes et al., 2020). Een belangrijk verschil is dat de mentor iemand is met senioriteit en expertise, terwijl de coach eerder fungeert als gids of motivator. De coach treedt bijgevolg op als een procesgebaseerde expert en de mentor als een inhoudelijke expert die directe kennis en ervaring heeft in de omgeving waarin de mentee actief is (Stokes et al., 2020; van der Tier & Potting, 2015; Van Robaeyns & Lyssens-Danneboom, 2016). Stokes et al. (2020) stellen dat het problematisch is om in puur theoretische termen te streven naar een conceptueel onderscheid tussen mentoring en coaching. Het is de context die leidend is in het bepalen welke aspecten van mentoring en coaching buddy's geneigd zijn te gebruiken. Het erkennen van een fundamentele onderlinge verbondenheid tussen coaching en mentoring laat buddy's toe te putten uit een reeks verschillende gedragingen.

5. Succesfactoren

Vertrekkende van de internationale onderzoeksliteratuur kunnen we verschillende factoren die van belang zijn voor een georganiseerde interculturele ontmoeting en voor een duurzaam contact tussen nieuwkomer en buddy onderscheiden.

5.1. Een-op-een-relaties versus groepsverband

Hoewel vanuit de meeste studies een-op-een-relaties aanduiden als een kenmerk van buddyprojecten, bestaan er eveneens initiatieven in groep die nuttig zijn om de veerkracht en de empowerment van nieuwkomers in de ontvangende samenleving te vergroten (Paloma et al., 2020). Zo omvat groepsmentoring een verzameling van drie of meer individuen waarbij elkeen tracht de persoonlijke groei en de professionele vaardigheden van de ander te bevorderen. De macht is verdeeld en elk lid van de groep heeft leiderschap en mentorverantwoordelijkheden (Kroll, 2006). De voordelen van groepsmentoring in een interculturele context zijn gedocumenteerd in de literatuur (De Cuyper et al., 2019).

Individuele interventies kunnen in sommige gevallen, zoals bij collectief georiënteerde gemeenschappen, ongepast zijn en de sterktes die reeds aanwezig zijn in het (etnische) netwerk van de deelnemer te weinig benutten (Goodkind, 2005). Awujo (2016) stelt dat groepsmentoring nuttig kan zijn voor het aanpakken van problemen die uniek zijn voor minderheidsgroepen. In het geval van Christelijke Afrikaanse vrouwen in de UK bleek groepsmentoring invloedrijker dan een-op-een trajecten. Deze bevinding bevestigt het vermoeden dat groepsmentoring dezelfde voordelen als een-op-een trajecten teweeg kan brengen (Haddock et al., 2020). De collectieve aard van de Afrikaanse cultuur kan mogelijks de voorkeur voor groepsmentoring verklaren (Awujo, 2016). Een-op-een-relaties zijn bijgevolg geen noodzakelijke factor in de definitie van buddywerkingen. Een nieuwkomer kan aan verschillende buddy's gekoppeld worden (De Cuyper et al., 2019). Vooral jongeren zouden een voorkeur hebben voor meerdere buddy's (Oberoi, 2006).

Critici stellen dan weer dat meervoudige relaties onvoldoende afgestemd zouden zijn op de individuele noden van de deelnemer (Feeney & Boozeman, 2008). De precieze meerwaarde van het buddyschap zou net schuilen in een persoonlijke een-op-een aanpak. Een dyadische relatie stelt de vrijwilliger in staat om de deelnemer exclusieve individuele aandacht en ondersteuning op maat te bieden (Van Robaeys & Lyssens-Danneboom, 2018). Het is juist die geïndividualiseerde aandacht die het opbouwen van een vertrouwensrelatie zou bevorderen (Philip & Spratt, 2007). Bovendien zou de specifieke keuze van de buddy voor vrijwilligerswerk in een buddywerking en niet in een andere welzijnsetting gerelateerd zijn aan het nabije een-op-een contact (Van Robaeys & Lyssens-Danneboom, 2018, p.59). Uit een studie van Haddock et al. (2020) blijkt dat groepsmentoring in vergelijking met één-op-één trajecten noch voor- noch nadelen met zich mee brengt (in termen van uitkomsten en kwaliteit van de relatie). Buddyprogramma's zouden dus van beide structuren kunnen profiteren. Deze bevinding wijst op de flexibele inzetbaarheid van de interventie: mentoring kan effectief zijn in een diversiteit aan programma-ontwerpen en designs.

5.1.1. Peer-support

Een voorbeeld van een dergelijke groepspraktijk is peer-support en peer-mentoring (Paloma et al., 2020). Het grootste verschil tussen buddyprojecten en peer-support (of lotgenotencontact) is dat er bij peer-support geen sprake is van een asymmetrische ondersteuningsrelatie (van der Tier & Potting, 2015). De peer heeft zelf ervaring

met een bepaalde problematiek en vertoont gelijkaardige karakteristieken met de deelnemer (Van Robaeys & Lyssens-Danneboom, 2016). Het delen van ervaringen kan leiden tot wederkerige ondersteuningsrelaties (Paloma et al., 2020). Bijgevolg kan iemand die zelf het inburgeringstraject heeft afgelegd, een goede buddy zijn. Deze kan optreden als een ervaringsdeskundige en is bekend met de vragen en de moeilijkheden van de nieuwkomer. Relaties met de eigen etnische gemeenschap kunnen daarnaast belangrijk zijn voor de identiteitsvorming en het sociaal welbevinden van nieuwkomers (Pulinx, 2016). 'Minderheidsmentoren' zouden grotere psychologische steun verlenen door culturele waarden die sociale verbondenheid benadrukken (Eby et al., 2013; Griffiths et al., 2009). Biculturele mentors kunnen in dit opzicht dienen als rolmodel in het uitdagend proces van het ontwikkelen van een biculturele identiteit (Oberoi, 2006). Banden met de eigen etnische groep kunnen verder een veilige haven bieden van waaruit de onbekende gastsamenleving kan worden verkend en kunnen belangrijk zijn om zich er thuis te voelen (Huizinga & Van Hoven, 2018; Smith et al., 2020).

In deze context kan een organisatie bijvoorbeeld een getrainde vluchteling-vrijwilliger koppelen aan meer kwetsbare vluchtelingen. Het zich inzetten voor het welzijn van de eigen gemeenschap kan gepaard gaan met een groter gevoel van controle over het leven, wat kan resulteren in een groter psychologisch welzijn voor de buddy. Een dergelijke participatieve methode erkent de sterktes van vluchtelingen en versterkt zijn capaciteiten als actieve burger (Paloma et al., 2020). Op grond van hun ervaringen kunnen deze getrainde vrijwilligers eveneens bijdragen tot een grotere diversiteit in organisaties en tot een verbeterde toegankelijkheid voor mensen met eenzelfde achtergrond (Hustinx & Godemont, 2012). Het is echter niet altijd mogelijk om buddy's van dezelfde (etnische) achtergrond als de deelnemer te vinden. Daarom kan het nuttig zijn om partnerschappen met etnisch-culturele verenigingen en gemeenschappen aan te gaan om de effectiviteit en culturele gepastheid van buddyprogramma's en hun dienstverlening te meten (Griffiths et al., 2009). Toch zou de toegang tot co-etnisch sociaal kapitaal in sommige gevallen negatieve effecten hebben op de integratie-uitkomsten van de nieuwkomers. Zo zouden vrouwelijke vluchtelingen in het kader van gezinshereniging soms druk voelen om zich te conformeren aan de normen van de etnische gemeenschap, zoals het niet uit werken gaan, wat zich negatief vertaalt op de inkomsten van vrouwelijke vluchtelingen (Allen, 2009).

5.1.2. Bedrijfsstage

Nieuwkomers voelen zich verbonden met de ontvangende samenleving wanneer ze een waardevolle bijdrage aan die samenleving kunnen leveren (Huizinga & Van Hoven, 2018). De gedeelde verantwoordelijkheid om in een bedrijfsstage taken collectief uit te voeren, kan een gedeelde identiteit onder collega's stimuleren met het potentieel om etnisch-culturele verschillen te overbruggen (Spijkers & Loopmans, 2020). Samenwerking, toewerken naar een gemeenschappelijk doel en onderlinge afhankelijkheid kunnen gezamenlijke ervaringen op de werkvloer versterken. Volgens de contacthypothese leiden deze factoren tot een gunstigere houding ten opzichte van elkaar (Allport, 1954). Langs de andere kant, kan de noodzaak om goed samen te werken racistische attitudes onbetwist laten (Spijkers & Loopmans, 2020).

5.1.3. Sport

Sportparticipatie kan nuttig zijn om de integratie van nieuwkomers in de ontvangende samenleving te bevorderen. Het stelt inburgeraars in staat om een activiteit met de gevestigde bevolking uit te oefenen en creëert mogelijkheden tot ontmoeting (Blecha, 2012). Participatie in buitenschoolse activiteiten kan leiden tot de uitbreiding van sociale netwerken en tot nieuwe vriendschappen (Austin et al., 2020). Bovendien kunnen nieuwkomers hier leren van de normen en waarden van de meerderheidsgroep (Walseth & Fasting, 2004). Uit een onderzoek blijkt bovendien dat

de gezamenlijke deelname aan een sportactiviteit het voortbestaan van een buddyrelatie positief zou beïnvloeden (Karcher & Hansen, 2014).

Hoewel er meer financiële steun uitgaat naar de georganiseerde sportsector vanuit de idee dat de participatie van minderheden in deze verenigingen zal leiden tot sociale integratie, toont een studie aan dat vrouwelijke minderheden eerder kiezen voor commerciële fitnessclubs. Deze bevinding daagt de opvatting uit van niet-commerciële middenveldorganisaties en de manier waarop zij sport organiseren, wel het juiste gebied is om integratie te faciliteren. Daarenboven wordt integratie in deze context niet steeds als een tweerichtingsverkeer begrepen. Enerzijds zouden meerderheidsgroepen slechts in beperkte mate initiatieven ondernemen om te interageren met nieuwkomers. Anderzijds zouden organisatiestructuren van sportinitiatieven onvoldoende gevoelig zijn voor de culturele noden van inburgeraars. Nieuwkomers hebben dus nog te weinig invloed op de sportcultuur van hun nieuwe samenleving (Walseth & Fasting, 2004).

5.1.4. Toeleidingstraject naar vrijwilligerswerk

Vrijwilligersparticipatie wordt doorgaans geassocieerd met een verbeterde levenskwaliteit (Voicu & Voicu, 2009). Voor nieuwkomers zorgt een dergelijke verbintenis voor een aantal specifieke voordelen.

Zo zouden persoonlijk empowerment en een sterkere identificatie met de ontvangende samenleving de meest significante resultaten zijn van vrijwilligerswerk te doen in een organisatie. Het vinden van een betekenisvolle rol in het vrijwilligerswerk kan eveneens het verlies van een professionele identiteit en het gebrek aan kansen op werk compenseren. Bovendien is niet uitgesloten dat het vrijwillig engagement van inburgeraars indirect hun toetreding tot de arbeidsmarkt faciliteert (Khvorostianov & Remennick, 2017). Verder stelt het aan de slag gaan als vrijwilliger personen met een migratieachtergrond in staat de cultuur, sociale normen en de ongeschreven regels van het gastland beter te begrijpen. Daarnaast kunnen inburgeraars door hun engagement een breder sociaal netwerk uitbouwen. Vrijwilligerswerk biedt hen op die manier de mogelijkheid om het cultureel en sociaal kapitaal dat tijdens het migratieproces verloren is gegaan, tot op zekere hoogte terug te winnen (Handy & Greenspan, 2009).

Opvallend is dat ook hier nieuwkomers in mindere mate aanwezig zijn in mainstream non-profit organisaties, maar er eerder voor kiezen om vrijwilligerswerk te verrichten ten behoeve van de eigen etnische gemeenschap. Onder andere taalbarrières staan vrijwilligersparticipatie in formele organisaties nog dikwijls in de weg (Khvorostianov & Remennick, 2017). Een traject rond sociale netwerking en participatie in de vorm van vrijwilligerswerk dient dergelijke drempels weg te werken en naast intra-etnische banden, ook in te zetten op overbruggende sociale contacten met de gevestigde bevolking.

5.2. Duur en contactfrequentie

Esterhuizen en Murphy (2007) raden aan dat buddy en deelnemer zich toewijden aan een relatie van één jaar. Projecten van een half jaar tot een jaar zouden beduidend succesvoller zijn dan kortdurende trajecten (Uyterlinde et al., 2009). Zo toont een studie aan dat de positieve relatie tussen subjectief waargenomen gelijkenissen en evaluatiecategorien bevordert wordt door de duurtijd die buddy en deelnemer samen doorbrengen, bijvoorbeeld: de tijd die samen gespendeerd wordt, zou positief samen hangen met programma-effectiviteit, carrièrefuncties en programmavredigheid (Neuwirth & Wahl, 2017). Vooral buddyrelaties in een academische setting zouden over het algemeen langer duren dan in andere typen van organisaties (Eby et al., 2013). Van der Tier en Potting (2015) stellen zelfs dat wanneer een buddyproject korter dan een jaar duurt weinig of geen effecten worden bereikt. Kortdurende programma's zouden niet voldoende tijd bieden voor de ontwikkeling van een vertrouwensrelatie,

waardoor de lange termijn voordelen van een buddyproject, zoals de toename van zelfvertrouwen, zich niet zouden voordoen (Griffiths et al., 2009). Vroegtijdig beëindigde relaties zouden in deze context minder effectief zijn en zouden zelfs schadelijk kunnen zijn (Spencer, Gowdy, Drew, McCormack, & Keller, 2019).

Terwijl vluchtige ontmoetingen dikwijls worden afgedaan als weinig betekenisvol om waarden en overtuigingen te transformeren, stelt Wilson (2017) dat ontmoetingen zich kunnen opstapelen om geleidelijk aan doorheen de tijd relaties en gedrag te beïnvloeden. Ook Feeney en Boozeman (2008) stellen de relatie tussen de duur en de uitkomsten van een buddyproject voor als ambigu. Kortere relaties hebben, als de matching goed gebeurt, ook significante resultaten. Relaties van korte duur focussen meer op een welbepaald doel. Zo zou instrumentele steun eerder wanneer in de buddyrelatie kunnen plaatsvinden (Eby et al., 2013). De levensduur van de relatie is dan ook niet noodzakelijk een succesindicator. Er moet overwogen worden het minimum van een traject te verkorten voor deelnemers met concrete doeleinden die sneller behaald kunnen worden (Esterhuizen & Murphy, 2007). Toch impliceren langer durende buddytrajecten dat de buddyrelatie geslaagd is op een minimale basis. Bovendien zijn er doorheen de tijd simpelweg meer kansen voor introducties en connecties met derden. Het sociaal netwerk van de deelnemer zou dus mogelijks kunnen vergroten naarmate de buddyrelatie langer duurt (Feeney & Boozeman, 2008).

Uit een studie van Mahieu, Van Raemdonck en Clycq (2019) bleek niet zozeer de duur maar eerder de contactfrequentie tussen buddy en nieuwkomer een rol te spelen. De mate waarin nieuwkomers contact hadden met hun buddy, speelde een rol bij de integratie-uitkomsten, bijvoorbeeld: frequentie van het gebruik van de Nederlandse taal, begrijpen van Vlaamse/Belgische gewoonten en het contact houden met de buddy na afloop van het project. Mahieu, Van Raemdonck en Clycq (2019) suggereren dat vluchtelingen die meer contact zouden hebben met hun buddy, meer vaardigheden en kennis zouden verwerven die hun participatie aan de Belgische samenleving zouden verbeteren. Vluchtelingen die de buddyprojecten als positief ervoeren, rapporteerden meer frequent contact te hebben met hun buddy. Ook Haggard, Dougherty, Turban en Wilbanks (2011) leggen de nadruk op regelmatige en consistente interacties over een langere periode. Wanneer buddy en deelnemer vaker interageren, wordt de relatie als meer ondersteunend gezien. De interactiefrequentie is positief geassocieerd met percepties over instrumentele steun, psychosociale steun en kwaliteit van de relatie. *Deep-level similarity* zou zowel samenhangen met de lengte van de relatie als de interactiefrequentie: gelijkenissen in waarden, overtuigingen en persoonlijkheid zijn immers niet gemakkelijk waarneembaar en het kost tijd vooraleer deze naar voren komen (Eby et al., 2013). DuBois, Holloway, Valentine en Cooper (2002) spreken bovenstaande bevindingen tegen en stellen dat noch de gemiddelde contactfrequentie tussen buddy en deelnemer, noch de lengte van de relatie bepalend zijn voor de uitkomsten en de kwaliteit van de buddyrelatie.

5.3. Combinatie van instrumentele en relationele ondersteuning

Uit een studie van Rebecca Thys (2003) die het begrip sociale mobiliteit onderzocht vanuit het standpunt van generatie-armen, blijkt dat een instrumentele gebeurtenis (het vinden van werk, een beter inkomen of hogere kwalificatie verwerven) slechts een positief breekpunt wordt in een traject uit de armoede indien deze instrumentele gebeurtenis ook op een expressieve (psychologische) as (uitbreiding van het sociale netwerk en verhogen van het welzijn) wordt ondersteund. Een positieve mobiliteitsimpuls zou dus teruggaan op het samenkomen van instrumentele en expressieve elementen. Ook Weiss en Tulin (2019) onderstrepen het belang van een expressieve ondersteuning van een instrumentele vooruitgang. Hun onderzoek laat zien dat buddyprogramma's grotere kansen op tewerkstelling vertonen indien er tegelijkertijd wordt ingezet op vriendschappen tussen nieuwkomers en de gevestigde bevolking, in tegenstelling tot buddyprogramma's die dat niet doen. Studies bevestigen dat het gebruik van verschillende ondersteuningsstijlen door de buddy (instrumenteel, relationeel, actief ...) een indicator is voor

een succesvolle ondersteuningsrelatie tussen buddy en deelnemer en het meeste resultaat teweeg brengt op het gebied van sociaal, cultureel, academisch en emotioneel kapitaal (Dekker et al., 2013; Uytterlinde et al., 2009). Buddyprogramma's zouden dus zorgen voor gunstigere uitkomsten wanneer relationeel georiënteerde activiteiten in evenwicht worden gebracht met doelgerichte, instrumentele activiteiten (Karcher & Hansen, 2014; Keller et al., 2020; Spiekermann, Lyons, & Lawrence, 2020).

In dit opzicht zijn buddywerkingen een veelzijdig instrument dat kan inspelen op uiteenlopende dimensies: van psychologische aspecten tot het uitbouwen van een professioneel netwerk (De Cuyper & Vandermeersch, 2018). Buddywerkingen met nieuwkomers beschikken met andere woorden over het potentieel om beide dimensies te combineren, waarbij een waardevol contact met een buddy een katalysator kan vormen om een instrumentele verandering te verankeren in een duurzame omslag.

5.4. Asymmetrisch maar wederkerig

5.4.1. *Op het niveau van de inhoud van de relatie*

Volgens van der Tier en Potting (2015) dient de ondersteuningsrelatie asymmetrisch te zijn. Het is immers de ondersteuningsvraag van de deelnemer die centraal dient te staan en niet de behoefte van de buddy. De geboden ondersteuning van de buddy is dan ook functioneel van aard (Van Robaeys & Lyssens-Danneboom, 2016, p.19). Belangrijke kanttekening is dat deze asymmetrie gaat over de inhoud en niet over de aard van de relatie. Hoewel de buddy over een zeker kapitaal (kennis, ervaring) beschikt, dient de relatie wederkerig te zijn (De Cuyper et al., 2019). Als er geen vertrouwen of wederkerigheid is, wordt de relatie als onsuccesvol aanzien (Balaam, 2014). De reguliere relatie met sociaal assistenten wordt dikwijls als te weinig wederkerig gezien, een buddywerking kan dit zo deels opvangen (Vandevoordt, 2016). Van Robaeys en Lyssens-Danneboom (2018) spreken van een 'altruïstische wederkerigheid' waarbij de buddy meer geeft dan dat hij van de deelnemer ontvangt. Lester, Goodloe, Johnson en Deutsch (2020) begrijpen wederkerigheid in een mentorrelatie als een combinatie van twee factoren. Enerzijds dient er sprake te zijn van een gedeeld relationeel engagement: een oprecht verlangen van zowel de mentor als de mentee om te investeren in de relatie. Anderzijds duidt ervaringsgerichte empathie op het proces waarin mentoren verbinding maken met hun mentees, hen adviseren en hun ervaringen normaliseren door het delen van eigen levenservaringen (Lester et al., 2020).

Deze asymmetrie wil echter niet zeggen dat ze beiden geen voordelen van de relatie kunnen ondervinden. Het is niet uitgesloten dat de deelnemer over meer kennis en ervaring op andere gebieden beschikt, wat kan leiden tot een wederzijdse uitwisseling tussen buddy en deelnemer (De Cuyper et al., 2019). De leerprocessen in buddytrajecten met nieuwkomers zijn idealiter een tweerichtingsverkeer, waarbij buddy en deelnemer leren over elkaars cultuur en samenleving (Mahieu & Van Caudenberg, 2020).

5.4.2. *Op het niveau van de mentor*

Feeney en Boozeman (2008) definiëren mentoring als een ontwikkelingsrelatie waarbij één persoon meer kennis en autoriteit heeft dan de andere. Het gaat met andere woorden om een één-op-één-relatie tussen een meer ervaren en oudere persoon (mentor) en een nieuwkomer of minder ervaren persoon (mentee) in een organisatorische opzet. Een meerderheid van de studies gaat uit van hiërarchische verschillen tussen mentor en mentee, waarbij de mentor een hogere machtspositie inneemt (DuBois et al., 2002; Haggard et al., 2011). Anderen stellen dat verschillen in kennis en ervaring niet persé een hiërarchie hoeven in te houden. Onderscheid in achtergrond zou met andere woorden geen essentieel onderdeel vormen in de definitie van een mentorrelatie. Er

zijn vele situaties denkbaar waarbij een persoon met een lagere positie iemand met een hogere positie begeleidt (Feeney & Boozeman, 2008).

5.5. Een buddyrelatie is dynamisch

Recent gearriveerde inburgeraars hebben erg intense noden die een uitgebreide ondersteuning vereisen. Buddywerkingen zouden alleen van nut kunnen zijn nadat aan deze onmiddellijke behoeften (bv: huisvesting) is voldaan en andere intensieve ondersteuning begint af te nemen (Griffiths et al., 2009). De aard en de werkwijze van de buddyrelatie veranderen dan ook doorheen het traject (Van Robaeys & Lyssens-Danneboom, 2016). Doorheen het buddytraject onderhandelen vrijwilliger en deelnemer over macht en agency: deze onderhandelingen hebben betrekking op de contactfrequentie, de algemene duur van de interventie en de aard van de relatie (Balaam, 2014; Van Robaeys & Lyssens-Danneboom, 2016). Voor recente nieuwkomers kan instrumentele ondersteuning bijvoorbeeld gunstiger zijn voor het eerste aanpassingsproces, later kan er eerder een nood aan emotionele ondersteuning ontstaan (Oberoi, 2006). Een afwisseling van ondersteunende, actieve en instrumentele begeleidingsstijlen zou de kans op een duurzaam contact vergroten (Uyterlinde et al., 2009). Zo zou een frequente communicatie tussen buddy en nieuwkomer vooral in de beginfase van belang zijn en minder in latere fasen (Oberoi, 2006). Hoewel een zekere mate van machtsongelijkheid aan het begin van de buddyrelatie onvermijdelijk is, zou de macht gelijkmatiger verdeeld worden naar het einde toe. In het geval van peer-mentoring is er sprake van een meer egalitair model waarbij de macht meer gelijk verdeeld is doorheen alle fasen van de relatie (Gay & Stephenson, 1998; McGowan et al., 2009).

5.6. Participatieve basishouding

Processen van wederkerigheid, vertrouwen en empathie zouden sleutelcomponenten zijn van een effectieve buddyrelatie (Rhodes, 2002). Een relatie kan slechts tot stand komen als beiden zich daartoe ontvankelijk opstellen. Een bereidheid tot contact en een welwillendheid om de ander onbevooroordeeld tegemoet te treden zijn essentiële onderdelen van een dergelijke basishouding (Van Robaeys & Lyssens-Danneboom, 2018). Zo zou een grote interesse in sociaal contact langs beide kanten dikwijls uitmonden in positief ervaren buddyprojecten (Mahieu et al., 2019). Een van de meest aangehaalde verwachtingen van buddywerkingen is eveneens dat vrijwilligers een open houding hebben en open staan voor de diversiteit en andersheid van de deelnemers (Van Robaeys & Lyssens-Danneboom, 2016). De meeste buddyprogramma's plaatsen immers buddy's zonder migratieachtergrond bij deelnemers met een buitenlandse afkomst (Peifer et al., 2016). De vrijwilligersorganisatie dient in deze context de houding van toekomstige buddy's ten aanzien van het migratiebeleid en nieuwkomers in het algemeen in acht te nemen. Relaties waarin buddy's pogingen ondernamen om de nieuwkomer en zijn achtergrond te begrijpen en te respecteren, vertoonden een betere kwaliteit in termen van nabijheid (Oberoi, 2006).

Volgens een recente studie naar buddytrajecten met jongeren zou in het bijzonder empathie hier cruciaal zijn om tot een effectieve buddyrelatie te komen. Empathie verwijst hier enerzijds naar het vermogen van de buddy om buiten het eigen perspectief te treden en het standpunt van de deelnemer in te nemen of althans te begrijpen, en anderzijds naar het aanpassingsvermogen van de buddy, i.e. de openheid voor wensen, noden en ervaringen van de deelnemer en het vermogen om in de relatie flexibel en ontvankelijk te zijn. Bijgevolg zijn buddy's die ruimdenkend zijn of in staat zijn om hun aanvankelijke verwachtingen ten aanzien van de relatie los te laten, in het algemeen beter in staat om zich aan te passen aan en te reageren op de behoeften van de deelnemers, bouwen zij sterkere verbindingen op en uiten vaak meer tevredenheid over hun relatie met de deelnemer (Spencer, Pryce, Barry, Walsh, & Basualdo-Delmonico, 2020).

Een andere studie benadrukt meer specifiek het belang van etnisch-culturele empathie van de buddy, of een empathisch-geëngageerde houding ten opzichte van cultureel verschillende anderen, die een cruciale rol zou spelen in de etnische identiteitsvorming van de deelnemer. Een sterke etnische identiteit zou op zijn beurt samenhangen met een beter mentaal welzijn en een buffer vormen tegen de negatieve effecten van discriminatie (Peifer et al., 2016). Tot slot zouden mentors die bereid zijn om eigen ervaringen en worstelingen te onthullen, beter in staat zijn om zich met de deelnemers te verbinden (Karcher & Hansen, 2014).

5.7. Succesfactoren op niveau van het traject

Om de bovenstaande randvoorwaarden beter te realiseren, kunnen buddywerkingen inzetten op het matchingproces, de training van buddy's en de opvolging van trajecten door een professional.

5.7.1. Methode van matching

Matching tussen buddy en nieuwkomer vereist bijzondere aandacht. Verschillende onderzoeken tonen aan dat de kwaliteit van de match dikwijls het succes van het buddytraject bepaalt (Esterhuizen & Murphy, 2007; Van 't Hoog, van Egten, De Hoog, & Vos, 2012). De match bepaalt of er wel of niet een vertrouwensrelatie ontstaat, wat de basis is van een succesvolle ondersteuningsrelatie tussen buddy en deelnemer (Van der Tier & Potting, 2015). Weiss en Tulin (2019) benadrukken het belang van het formeel toewijzen van een buddy aan de nieuwkomer. Iemand van een lage socio-economische status zou immers minder kans hebben op een informele buddy, een natuurlijk ontstane relatie met een zorgzame niet-ouderlijke volwassene (Gowdy, Miller, & Spencer, 2020). Daarnaast dient flexibiliteit en zorg in matching geprioriteerd te worden. Meer tijd samen doorbrengen voor de formele matching zou bijvoorbeeld voordelig kunnen zijn. Verder ligt de focus voornamelijk op de keuze van de deelnemer, terwijl er een beter evenwicht nodig is in de verwachtingen tussen die van de deelnemer en die van de buddy en de kennis van de coördinator van het potentiële paar (Esterhuizen & Murphy, 2007). Mentors die het gevoel hebben dat bij de matching rekening is gehouden met hun voorkeuren, zouden meer betrokkenheid in de relatie vertonen (Drew, Keller, Spencer, & Herrera, 2020).

Toch wordt een dergelijke koppeling dikwijls gemaakt 'op gevoel' of op basis van vergelijkbare socio-demografische achtergronden, hoewel objectieve gelijkenissen slechts in geringe mate van belang zijn voor een succesvol ondersteuningstraject (Neuwirth & Wahl, 2017; Uytterlinde et al., 2009; Van Robaey & Lyssens-Danneboom, 2016). De socio-demografische variabelen van de buddy en de nieuwkomer (zoals gender, leeftijd, etniciteit, gezinssamenstelling, afstand woonplaats) zouden geen significante voorspellers zijn van een kwaliteitsvolle buddyrelatie. De kans op een succesvolle relatie is bij gemengde koppels bijvoorbeeld even groot als bij koppels van hetzelfde geslacht (Uytterlinde et al., 2009). Meerdere studies naar mentoring bevestigen dat objectieve gelijkenissen in socio-demografische achtergrond zoals gender, etniciteit en leeftijd, met andere woorden de overeenkomsten op surface-level, slechts een beperkte invloed zouden uitoefenen op de uitkomsten en de waargenomen kwaliteit van de relatie tussen buddy en deelnemer (DuBois et al., 2002; Neuwirth & Wahl, 2017; Uytterlinde et al., 2009; Van 't Hoog et al., 2012).

Meer overeenkomsten op deep-level daarentegen (zoals karaktereigenschappen, humor, waarden, levenservaringen, hulpvraag) tussen buddy en deelnemer hangen samen met een beter emotioneel welbevinden van de deelnemer en een grotere ontwikkeling van zijn/haar cognitieve en sociale vaardigheden. Gelijkaardige interesses zouden zo ook één van de sterkste variabelen zijn om de buddyrelatie (positief) te beïnvloeden. Eveneens zijn de thema's die besproken worden in de relatie significant gerelateerd aan de percepties van de

kwaliteit van de relatie (Kern, Harrison, Custer, & Mehta, 2019). Overeenkomsten op een dieper niveau kunnen leiden tot identificatieprocessen, zowel cognitief als affectief, en daarmee tot de gewenste uitkomsten bij de deelnemer (Eby et al., 2013; Van 't Hoog et al., 2012). Neuwirth en Wahl (2017) vonden dat hoe meer de deelnemers zichzelf zagen als subjectief gelijkend met hun buddy's, hoe beter ze het programma evalueerden op alle evaluatiecategorieën, bijvoorbeeld: psychosociale functies en tevredenheid van het programma werden positiever geëvalueerd naarmate de deelnemers meer subjectieve gelijkenissen tussen henzelf en de buddy's zagen. Het kan natuurlijk ook dat deelnemers die een hogere kwaliteit van de relatie rapporteerden, de neiging hebben om hun buddy's als meer gelijkend op zichzelf te zien (Eby et al., 2013). Neuwirth & Wahl (2017) pleiten er dan ook voor dat de matching dient te gebeuren op basis van subjectieve attitudes (interesses, persoonlijkheid, waarden, karaktereigenschappen) in plaats van op overeenkomsten in socio-demografische achtergrond.

Toch is de socio-demografische achtergrond van de buddy en de deelnemer niet geheel onbelangrijk. Zo zou een groot leeftijdsverschil tussen buddy en deelnemer een positieve uitwerking hebben op de overdracht van emotioneel, academisch, sociaal en cultureel kapitaal. Onderzoek toont een vrij sterk verband aan tussen een leeftijdsverschil van vijftien jaar en de mate waarin het emotioneel welzijn van de deelnemer versterkt wordt en hij of zij nieuwe sociale vaardigheden (cultureel kapitaal) opdoet (Uyterlinde et al., 2009). Eveneens kunnen rolmodellen met een gelijkaardige achtergrond ingezet worden om buddyprojecten positief te beïnvloeden. Wanneer buddy en deelnemer dezelfde sociaal-economische en culturele achtergrond hebben en waarbij de buddy succesvol is op school of in het bedrijfsleven stijgen de kansen op succes, in die zin dat er kans is op een overdracht van instrumentele steun (Dekker et al., 2013; Eby et al., 2013). Kanttekening hierbij is dat personen met een hogere socio-economische status vaker vrijwilligerswerk zouden verrichten, waardoor rolmodellen met een gelijkaardige achtergrond niet voor iedereen steeds beschikbaar zijn (Hustinx et al., 2010).

Ook stellen DuBois et al. (2002) vast dat buddyprojecten grotere voordelen verlenen aan jongeren met een lagere socio-economische status en een risicostatus. Wanneer de vrijwilliger ervaring of expertise heeft in een helpende rol of beroep, heeft het buddyschap eveneens meer succes. Een laatste opvallende bevinding suggereert dat vrouwen meer psychosociale steun en minder instrumentele steun dan mannen zouden ontvangen (Eby et al., 2013).

5.7.2. Training van buddy's

Het trainingsaanbod is gerelateerd aan het type buddywerking. Wanneer de vrijwilliger optreedt als bondgenoot is de nood aan vormingen eerder beperkt, terwijl in het geval van coaching- en mentortrajecten het belang van vormingen hoog wordt ingeschat (Van Robaey & Lyssens-Danneboom, 2018). Het aanbieden van een continue training tijdens de buddyrelatie zou tot gunstigere uitkomsten leiden in vergelijking met buddywerkingen waar er geen training beschikbaar is (DuBois et al., 2002). Neuwirth en Wahl (2017) bevestigen dat het succes van een buddyprogramma positief gerelateerd is aan het bestaan van opleidingen en hun kwaliteit. Daarenboven zouden meer trainingen samenhangen met een grotere tevredenheid van de mentor over de mentorrelatie (Martin & Sifers, 2012). Vooral de hoeveelheid tijd die mentors spenderen in trainingen voorafgaand de eigenlijke matching, zou hun investeringen in de relatie positief beïnvloeden (Drew et al., 2020).

Een kwaliteitsvolle training informeert participanten over de doeleinden van buddytrajecten en hun rollen en verantwoordelijkheden. Hierbij wordt getracht om onrealistische verwachtingen te vermijden. Ontevredenheid van de buddy komt immers dikwijls voort uit onrealistische verwachtingen van de relatie (Spencer et al., 2019). De eerder praktische, instrumentele verwachtingen van de nieuwkomer kunnen in contrast staan met de hoge verwachtingen van het sociale contact van de buddy en omgekeerd (Esterhuizen & Murphy, 2007; Mahieu et al., 2019). Het afstemmen van wederzijdse verwachtingen en doelstellingen door een professional is van belang om

de uitval van vrijwilligers te voorkomen (Keller & DuBois, 2019; Spiekermann et al., 2020; Van Robaey & Lyssens-Danneboom, 2016, 2018). Professionals die duidelijke verwachtingen scheppen aan het begin van een buddytraject, zouden vervolgens de tevredenheid van mentors over hun relatie en hun engagement verhogen (Drew et al., 2020).

Daarnaast hebben buddy's in een training nood aan scenario's die niet persé succesvol zijn (DuBois et al., 2002). Mentors dienen te worden voorbereid op mogelijke obstakels met de boodschap dat deze niet noodzakelijk schadelijk hoeven te zijn voor de relatie of voor de uitkomsten van het traject (Spiekermann et al., 2020). Tot slot zou het ontwikkelen van een cultureel zelfbewustzijn een belangrijke competentie zijn voor buddy's. Een dergelijk bewustzijn kan hen behoeden voor het beoordelen van het gedrag van mentees volgens eigen culturele normen, waarden en wereldbeelden (Griffiths et al., 2009; Reeves, 2017). Volgens een andere studie heeft aandacht voor culturele verschillen en competenties geen relatie met de uitkomsten van de buddyrelatie. Kennis over andere culturen aanbieden in een training aan buddy's is met andere woorden geen must, belangrijker is het aanbieden van handvatten zoals intervisiemomenten met andere buddy's (Oberoi, 2006; Van 't Hoog et al., 2012).

5.7.3. Opvolging door een professional

Hoewel de rol van de professional(s) in onderzoek over buddywerkingen dikwijls over het hoofd wordt gezien, speelt de begeleidende organisatie een cruciale rol inzake de opvolging en de kwaliteitsbewaking van het buddytraject (De Cuyper & Vandermeersch, 2018; Van Dam & Raeymaeckers, 2017). Professionals zijn geen passieve observators, maar beïnvloeden buddyrelaties actief (Dutton, Deane, & Bullen, 2018). Factoren op het niveau van de professional zouden zelfs meer consistent en frequent samenhangen met de kwaliteit van de buddyrelatie dan de individuele variabelen van de buddy en de deelnemer (Keller & DuBois, 2019). De organisatorische cultuur kan bijgevolg de aard van de mentorrelatie beïnvloeden (Ellison, 2019). Door hun voortdurende begeleiding van een reeks mentorrelaties, kunnen professionals bovendien een uniek distaal perspectief bieden op de kwaliteit van dergelijke relaties (Dutton et al., 2018).

Ten eerste dient de professional regelmatig contact op te zoeken met de buddy en de deelnemer om uitval en misverstanden te vermijden (Esterhuizen & Murphy, 2007). De complexiteit van culturele verschillen en taalbarrières vormen immers significante uitdagingen (Behnia, 2007). Daarnaast kunnen de buddy en de nieuwkomer verschillende percepties hebben over wat een kwaliteitsvolle relatie is (Spiekermann et al., 2020). Zo zien buddy's bijvoorbeeld gesprekken over familie en vriendschappen als een indicator voor een succesvolle relatie, terwijl dit voor deelnemers niet (noodzakelijk) het geval is. Voor de deelnemer zijn gesprekken over school en toekomstplannen significante voorspellers voor de kwaliteit van de relatie (Eby et al., 2013; Kern et al., 2019). Daarenboven zijn mentors geneigd de relatie lager in te schatten dan de mentees (Dutton et al., 2018). Informeel contact tussen de vrijwilliger en de buddy-organisatie zou de buddyrelatie dus ten goede komen (van der Tier & Potting, 2015). Het monitoren van de relatietevredenheid door de professional kan ervoor zorgen dat problemen die de relatie in gevaar brengen snel worden aangepakt (Griffiths et al., 2009; Spiekermann et al., 2020). Een grote werkbetrokkenheid van de professional die toezicht houdt op het buddytraject en zijn of haar nadruk op het naleven van de programmarichtlijnen kan dus een meer gunstige kwaliteit van de relatie voorspellen. Een niet-directieve benadering of een zogenaamde *laissez-faire* benadering, van het ondersteunen van buddy's door de professional leidt tot een lagere kwaliteit van de buddyrelatie. Een dergelijke benadering geeft onder meer geen expliciet advies aan de deelnemers en laat matches op een natuurlijke manier ontwikkelen met minimale begeleiding (Keller & Dubois, 2019). Het zijn gestructureerde programma's met vastgelegde richtlijnen en activiteiten die vaak tot betere resultaten voor mentees leiden (Martin & Sifers, 2012).

Ten tweede beïnvloedt het aanbieden van gestructureerde activiteiten voor buddy's en deelnemers de buddyrelatie positief (DuBois et al., 2002; Karcher & Hansen, 2014). Buddysteungroepen en sociale evenementen zijn essentieel

in het uitwisselen van ervaringen en in het gebruik maken van collectieve probleemoplossing (Esterhuizen & Murphy, 2007). Intervisies werden door buddy's als waardevol aanzien wanneer ze ervaringen met co-buddy's kunnen delen en wanneer deze intervisies vertrouwelijk zijn (Mahieu et al., 2019). Daarnaast kunnen groepsactiviteiten met andere duo's het sociaal netwerk van de deelnemer(s) mogelijk vergroten (Griffiths et al., 2009). Verder zou de betrokkenheid van de nieuwkomer bij de keuze van de activiteiten de opbrengsten van het buddytraject verhogen (Oberoi, 2006). Door de deelnemer centraal te plaatsen in beslissingen, zal deze waarschijnlijk meer geneigd zijn om in de activiteiten te investeren, wat een positieve impact heeft op de kwaliteit van de buddyrelatie (Karcher & Hansen, 2014).

Ondanks de inzet van de professional, kunnen contextuele factoren van de buddy-organisatie, zoals veranderingen van en een tekort aan ondersteunend personeel en een inconsistente begeleiding van het duo, bijdragen aan een vroegtijdige beëindiging van de relatie (Spencer et al., 2019). Ongeveer de helft van de buddyprogramma's zou over onvoldoende middelen beschikken en een opmerkelijk deel van de buddyrelaties eindigt voortijdig. In sommige gevallen kan dit de negatieve ervaringen van de deelnemer met de sociale dienstverlening bekrachtigen (Keller et al., 2020).

5.8. Plaats

De plaats is een cruciale dimensie van een interculturele ontmoeting en bepaalt welke leerprocessen zich voordoen. Hoewel private ruimtes een nauw contact tussen individuen zouden stimuleren, is de toegang van de 'vreemde andere' uitermate beperkt (Spijkers & Loopmans, 2020). In de context van buddywerkingen worden ontmoetingen binnenshuis meestal niet aangemoedigd. Toch blijkt uit een studie de positieve impact van duo's die elkaar thuis ontmoeten. Deze ervaring zou de relatie tussen personen met en zonder een migratieachtergrond versterken. De nieuwkomer kreeg bijvoorbeeld de kans om de familie van de vrijwilliger te ontmoeten, wat het vertrouwen in de relatie zou bevorderen (Esterhuizen & Murphy, 2007).

Institutionele ruimtes daarentegen zouden kansen bieden voor socialisering. Zoals semipublieke ruimtes, brengen institutionele plaatsen (bijvoorbeeld: een bedrijf of een school) mensen met een zekere regelmaat samen en voor een aanzienlijke hoeveelheid tijd. Belangrijk verschil is dat de actoren die de leiding hebben in institutionele ruimtes bewust kunnen interveniëren in sociale processen. Zij spelen namelijk een krachtige rol bij het creëren van een diversiteitsklimaat. Een dergelijk klimaat heeft betrekking op organisatorische praktijken en procedures m.b.t. diversiteit, vaak gericht op een eerlijke behandeling en sociale inclusie (Boehm et al., 2014; Chrobot-Mason & Aramovich, 2013; Spijkers & Loopmans, 2020, p. 1159). Een positief diversiteitsklimaat kan dus een belangrijke voorwaarde zijn voor betekenisvolle ontmoetingen. Waar institutionele actoren er niet in slagen om een positief diversiteitsklimaat te creëren, leiden zelfs langdurige en herhaalde interactiemomenten niet noodzakelijk tot zinvolle ontmoetingen. Deze bevinding sluit aan bij de contacthypothese van Allport (1954) die stelt dat institutionele steun bijdraagt tot positieve, interculturele relaties die vooroordelen tussen groepen kunnen verminderen. Wanneer nieuwkomers er niet in slagen om duurzame contacten met de gevestigde bevolking te leggen, ontwikkelen zij nieuwe plaatsen die opgebouwd zijn rond gedeelde herinneringen en gewoonten uit het thuisland (Huizinga & Van Hoven, 2018).

Hoewel buddywerkingen op de bovenstaande randvoorwaarden kunnen inzetten, spelen ook externe factoren een rol in het realiseren van integratie-uitkomsten. Buddyprojecten spelen zich niet dus in een sociaal vacuüm af, maar de context en de organisatie zullen de buddyrelatie beïnvloeden (McGowan et al., 2009). In het volgende hoofdstuk zetten we de verhouding tussen de buddy als vrijwilliger enerzijds en de professional anderzijds uiteen, die een belangrijke impact kan hebben op de buddyrelatie.

6. Buddy versus professional: complementariteit of substitutie?

Een sterke relatie tussen buddy en deelnemer is noodzakelijk, maar op zichzelf onvoldoende om de buddyrelatie in stand te houden. Zelfs wanneer de relatie tussen het duo relatief sterk is, is het onwaarschijnlijk dat de relatie hindernissen die optreden in andere onderling verbonden relaties in het buddysysteem zal overleven. Zo is het belangrijk om de buddyrelatie te zien binnen een groter systeem van relaties tussen buddy's, personeel van de buddywerking en deelnemers, die allen op hun beurt beïnvloed worden door contextuele factoren van de buddyorganisatie, zoals personeels- en programmabeleid. Zo kunnen verstoringen in de relatie tussen buddy en professional (bijvoorbeeld: een tekort aan professionele ondersteuning en opvolging van de buddy) de buddyrelatie vroegtijdig doen beëindigen (Spencer et al., 2019). Het is daarom belangrijk om de verhouding tussen buddy's en professionals in kaart te brengen.

Idealiter werken buddyprojecten met nieuwkomers complementair aan de reguliere hulpverlening (bv. huisvestingsdienst, arbeidsmarktbegeleiding of psychologische ondersteuning). Het initiatief dient uit te gaan van een niet-ingevulde ondersteuningsnood waarmee de nieuwkomer niet in het professionele circuit terecht kan of moet (Van Robaeys & Lyssens-Danneboom, 2018). Buddywerkingen horen in dit opzicht een supplement te zijn, geen alternatief of vervanging (Dekker et al., 2013). Ze beschikken over het potentieel om geïnstitutionaliseerde sociale steun aan te vullen en de toegang van nieuwkomers tot deze diensten te verbeteren (Mahieu & Van Caudenberg, 2020). De meerwaarde van een buddyrelatie tussen deelnemer en vrijwilliger lijkt zich in deze context vooral te situeren in het meer ongedwongen en spontane karakter van de ondersteuning. Daarnaast blijkt uit een studie van Van Dam & Raeymaeckers (2017) dat ook de vrijwillige en altruïstische motieven van de buddy om zich te engageren een belangrijke meerwaarde zijn. Het feit dat de buddy geen betaalde professional is, schept nabijheid en verkleint de afstand tussen deelnemer en vrijwilliger (Van Dam & Raeymaeckers, 2017; Van Robaeys & Lyssens-Danneboom, 2018). Deelnemers beschouwen het vrijwillige engagement van hun buddy als een indicatie van een oprechte interesse om hen te ondersteunen (Griffiths et al., 2009). Dit verhoogt het vertrouwen tussen buddy en deelnemer waardoor belangrijke stappen op zowel het gebied van emotionele ondersteuning als instrumentele doeleinden kunnen worden gezet. De kracht van buddywerkingen ligt met andere woorden in het informele en niet-prestatiegerichte karakter van het leren. De ondersteuning is in tegenstelling tot het professionele circuit eenvoudig verkrijgbaar (Mahieu & Van Caudenberg, 2020).

Een buddywerking dient derhalve gezien te worden in de context van een breder sociaal ondersteuningsnetwerk waarin de deelnemer zich bevindt (Uyterlinde et al., 2009). Een waaier van steun dat een buddyproject als onderdeel omvat, zou waardevoller zijn dan een buddyproject als alleenstaande interventie (Philip & Spratt, 2007). Een multidisciplinair ondersteunend kader kan immers resulteren in meer diepgaande inzichten in de noden van nieuwkomers, kan het vermogen om adequate ondersteuning te bieden, verbeteren en de samenwerking tussen verschillende instellingen faciliteren (Mahieu, Van Raemdonck, & Clycq, 2019). Goede aansluiting van de buddyorganisatie bij het bredere netwerk van hulpverlening zorgt er bijgevolg voor dat de deelnemer adequaat kan worden opgevangen indien de situatie escaleert of de problematiek ernstiger blijkt dan vooraf werd ingeschat (Uyterlinde et al., 2009). Zo kan de buddy de nieuwkomer naar de juiste professionele organisatie doorverwijzen (Mahieu & Van Caudenberg, 2020). Bovendien zouden samenwerkingen met sociale organisaties gedurende de interventie de kans vergroten op een blijvende verandering in de gastsamenleving (Paloma et al., 2020). Tot slot zien vele buddy's een breder ondersteunend kader als een vereiste om in het buddyproject te stappen (Mahieu et al., 2019).

Ook op het niveau van de samenleving kunnen structurele sociale ongelijkheden de verworvenheden van buddyprojecten ondermijnen. Factoren die extern zijn aan buddyprojecten maken duurzame positieve effecten van buddytrajecten onzeker (Mahieu et al., 2019). Dit blijkt bijvoorbeeld uit een onderzoek naar de woonondersteuning van vluchtelingen door vrijwilligers in Vlaanderen. Hun engagement botste dikwijls op de structurele wooncrisis in

vele steden en gemeenten. Bijgevolg is de belangrijkste ondersteuning voor zowel de vluchtelingen als de vrijwilligers die hen bijstaan, een verruiming van het aanbod aan betaalbare woningen. Een dergelijke beleidsvraag overstijgt de mogelijkheden van vrijwilligers en buddy-initiatieven (D'Eer, Robeyns, & Geldof, 2019).

Het bovenstaande maakt duidelijk dat de relatie tussen buddy en sociale professional een belangrijke rol speelt voor de effectiviteit van buddysystemen (Behnia, 2007). Er zijn verschillende manieren waarop deze relatie vormgegeven kan worden. Van Bochove et al. (2018) onderscheidt 'demarcation work', wat duidt op pogingen om grenzen tussen professionals en vrijwilligers helder en intact te houden, en 'welcoming work', wat wijst op het uitnodigen van vrijwilligers in het professionele domein en de minimalisering van verschillen tussen vrijwilliger en professional. In de context van de sociale dienstensector zouden twee structurele kenmerken kunnen wijzen op een tendens richting welcoming work ten aanzien van buddy's. Langs de ene kant bestaat er een verhoogde werkdruk ten gevolge van besparingen waardoor professionals vrijwilligers eerder als een steun (in termen van een verlichting van de werklast) dan als een bedreiging zouden zien. Langs de andere kant zou de kwetsbare status van de professional in het sociaal werk 'welcoming work' faciliteren. Sommige professionals zouden het gevoel hebben dat vrijwilligers hun eigen positie versterken, aangezien zij vrijwilligers dienen te delegeren en te coördineren.

Verder onderscheiden van Bochove en Verhoeve (2014) drie mogelijke samenwerkingspatronen tussen vrijwilliger en professional. In een eerste samenwerkingsverband blijft de verantwoordelijkheid bij de professional liggen die nooit ver weg is. De vrijwilliger dient als extra, heeft aanvullende taken en heeft weinig tot geen beslissingsbevoegdheid. Een tweede mogelijkheid is dat de vrijwilliger en de professional een gedeelde verantwoordelijkheid hebben. Als evenknie neemt de vrijwilliger sommige taken van de professional over en heeft meer beslissingsbevoegdheden dan in het eerste samenwerkingspatroon. Professionals zijn niet altijd meer aanwezig, maar spelen wel een belangrijke rol in de begeleiding van vrijwilligers. Een laatste patroon verwijst naar vrijwillige verantwoordelijkheid. Als eigenaar heeft de vrijwilliger bijna alle taken van de professional overgenomen. Alleen in specifieke gevallen vraagt de vrijwilliger hulp aan de professional die hem op afstand begeleidt.

Hoewel de bovenstaande paragraaf het bestaan van duidelijke samenwerkingsverbanden suggereert, illustreert een studie van Raithelhuber (2018) naar zogenaamde 'peetouders' van niet-begeleide minderjarige vluchtelingen de ambivalente relatie met het professionele veld.

Ten eerste dient de peetouder in dit traject te handelen als een goed opgeleide, gecertificeerde professional. Deze figuur van de 'professionele peetouder' vertoont echter enige tegenstrijdigheden. Zo is de buddy slechts verantwoordelijk tot op een bepaald punt, waarop andere "volledige" professionals aan boord komen. Bovendien zijn professionals normaal gesproken niet verantwoordelijk voor niet-specifieke problemen die een holistische benadering vereisen.

Ten tweede dient deze buddy eveneens de rol op te nemen van de 'gezinsachtige peetouder'. Dit familiale en persoonlijke aspect van de buddyrelatie maakt bepaalde acties mogelijk, waar er normaal gezien geen sprake van zou zijn wanneer buddy's uitsluitend in overeenstemming met de figuur van de professionele peetouder zouden handelen. Vervolgens kan het afstand nemen en verklaren van onbekwaamheid als professionele peetouder problematisch zijn in een dergelijke intieme relatie.

Tot slot wordt bij de contractueel toegewijde peetouder de activiteit van het peetouder zijn afgeschilderd als een beperkte onderneming die beheersbaar en planbaar is. Tegelijkertijd zet het traject in op het voelen van een 'klik' tussen de deelnemers. Deze drie figuren bieden elk een verschillend beeld van een buddy dat mogelijks tegenstrijdig is en op zijn minst gedeeltelijk ambivalent van aard (Raithelhuber, 2018).

7. Naar een probleemstelling

Op basis van de voorgaande literatuurstudie werken we naar een probleemstelling van het onderzoek toe. Die probleemstelling situeert zich rond drie uitdagingen. Eerst komen twee inhoudelijke spanningsvelden aan bod, die wat ons betreft cruciaal zijn voor de effectiviteit van buddysystemen en verder onderzoek behoeven. Het laatste onderdeel is gericht op het beoordelen van de impact van buddywerkingen en focust meer bepaald op een adequate methodologie voor het meten van de sociale impact van buddysystemen.

7.1. Tweedeling tussen instrumentele en relationele ondersteuning

Een opvallende tweedeling die de literatuur naar buddywerkingen hanteert, is diegene tussen instrumentele en relationele ondersteuning. Deze tegenstelling komt naar voren in de definities van mentoring, befriending en coaching. Een buddy kan fungeren als mentor, of als bondgenoot of als coach (Van Robaeyns & Lyssens-Danneboom, 2016). Ook Eby (2008, 2013) maakt een onderscheid tussen instrumentele en psychosociale steun. Het lijkt erop dat buddyprojecten eveneens in hun doelstellingen een onderscheid maken tussen diegenen die van praktisch-doelgerichte aard zijn en diegenen die van relationele-affectieve aard zijn. De wetenschappelijke bewijsvoering voor de effectiviteit van mentoring is beduidend sterker dan die voor de effectiviteit van befriending. Dit terwijl de meeste buddywerkingen in Vlaanderen volgens het befriending-principe werken (Van Robaeyns & Lyssens-Danneboom, 2016).

Buddy- of duo-werkingen behandelen beide assen dus doorgaans afzonderlijk. In de context van generatiearmoede blijkt de combinatie van instrumentele en relationele elementen, i.e. van expressieve ondersteuning van een instrumentele vooruitgang, essentieel voor een positieve mobiliteitsimpuls (Thys, 2003). Met betrekking tot de inburgering van nieuwkomers aan de hand van buddywerkingen, is het zoeken welke combinatie van relationele en instrumentele steun het wenselijkst is. Aandacht voor psychologische noden van nieuwkomers is essentieel, maar onvoldoende als andere noden worden genegeerd. Holistische interventies die in materiële, sociale en educatieve behoeften, evenals in psychologische noden voorzien, en die voortbouwen op de sterktes van deelnemers zijn belangrijk (Goodkind, 2005). Tegelijkertijd kan het gelijktijdig inzetten op zowel instrumentele als relationele ondersteuning belastend zijn voor de betrokken partijen van een buddyproject. Eerder bleek dat voor recent gearriveerde nieuwkomers eerst aan instrumentele, functionele noden dient te worden voldaan (Oberoi, 2006; Griffiths et al., 2009). Het is dan ook de vraag of dergelijke noden de mogelijkheden van buddy-initiatieven niet overstijgen (D'Eer et al., 2019). Vanuit dit oogpunt lijkt het relevant om te onderzoeken in hoeverre het wenselijk en mogelijk is om in de ondersteuning van sociale netwerking- en participatietrajecten instrumentele en expressieve elementen te laten samenkomen en op welke manier.

7.2. Spanningsveld tussen buddy en professional

Een laatste spanningsveld speelt zich af tussen de buddy en de professional. Hoewel meerdere studies een zekere complementariteit tussen de ondersteuning van de buddy en die van de hulpverlener benadrukken, zouden er contradictorische verwachtingen ten aanzien van deze vrijwillige buddy's bestaan (Dekker et al., 2013; Raithelhuber, 2018; Uytterlinde et al., 2009; van Bochove et al., 2018). Enerzijds worden ze als vrijwilligers verwacht anders te zijn, in die zin dat ze persoonlijke in plaats van onpersoonlijke ondersteuning aan de hulpvrager dienen aan te bieden (van Bochove et al., 2018). Van der Tier en Potting (2015) bevestigen dat de ondersteuning die de buddy biedt, zich moet onderscheiden van diegene geleverd door de betaalde werkracht. Buddywerkingen dienen

te zorgen voor een overdracht van informele kennis; kennis die niet expliciet aan bod komt in formele educatieve trainingen of instellingen (Mahieu et al., 2019). Anderzijds worden ze als vrijwilligers verwacht zich te gedragen als professionals. Zo dienen buddy's de nodige trainingen en vormingen te doorlopen en over eenzelfde professionele attitude te beschikken (van Bochove et al., 2018). Ook de aandachtspunten waarover tijdens een ondersteuningstraject moet worden gewaakt, zoals het spanningsveld tussen afstand en nabijheid, zijn in hoge mate vergelijkbaar met de obstakels die sociale professionals ontmoeten in hun relatie met zorgvragers (Van Robaeys & Lyssens-Danneboom, 2018, p.67).

Tenzelfdertijd benadrukken verschillende onderzoeken dat de buddy geen hulpverlener is (Dekker et al., 2013; Van Robaeys & Lyssens-Danneboom, 2018). Toch blijkt uit de praktijk dat vele vrijwilligers hulpvragen krijgen van nieuwkomers die eigenlijk voor professionele hulpverleners bedoeld zijn, met als gevolg dat vrijwilligers zich opwerpen als informele hulpverleners (D'Eer et al., 2019). Critici stellen dat buddywerkingen op die manier een deel van het takenpakket van de sociale professional overhevelen naar de actieve burger (Van Robaeys & Lyssens-Danneboom, 2018). Een te ver doorgedreven instrumentele inzet van vrijwilligerswerk kan bijgevolg leiden tot onbetaalde arbeid (Hustinx & Godemont, 2012). Binnen de context van een participatiesamenleving kan men zich afvragen of het wel zo eenvoudig is om taken en verantwoordelijkheden die voorheen bij professionals lagen over te dragen aan vrijwilligers (Van Bochove & Verhoeve, 2014). Vermaatschappelijking gaat niet louter om het overhevelen van taken, maar eerder om een samenwerkingsrelatie tussen vrijwillige burgers en professionals (van Bochove, Tonkens, & Verplanke, 2014). D'Eer en collega's (2019) raden aan om betaalde professionals specialistische begeleiding te laten uit te voeren en vrijwilligers de ruimte te geven om lichtere (en complementaire) ondersteuning aan te bieden. Buddy's dienen te beantwoorden aan concrete noden die niet door bestaande initiatieven kunnen verholpen worden. Duidelijke en heldere afspraken over de taakverdeling tussen de betrokken partijen en een gedeelde geëxpliceerde visie op het project is essentieel (De Cuyper & Vandermeerschen, 2018). Bij een gedeelde verantwoordelijkheid kan een onduidelijke taakverdeling immers misverstanden en spanningen tussen professionals en vrijwilligers veroorzaken (van Bochove & Verhoeve, 2014). Met inachtneming van dit spanningsveld lijkt het niet oninteressant om deze taakverdeling als bijkomende onderzoeksvraag op te nemen.

7.3. Methodologische insteek: Het CAIMeR-model

Hoewel uit verricht literatuuronderzoek blijkt dat buddywerkingen voor heel wat deelnemers een meerwaarde kunnen bieden, stellen meerdere studies vast dat de verwachtingen ten aanzien van deze sociale interventie niet steeds worden ingelost. Zo vonden De Cuyper en Vandermeerschen (2018) dat buddyprogramma's voor nieuwkomers met het oog op het verbeteren van de toegang tot de arbeidsmarkt slechts een geringe bijdrage leveren in termen van de uitstroom naar werk. Daarbij mondt een buddyproject niet noodzakelijk uit in hechte, duurzame relaties. Het contact kan ook oppervlakkig blijven (Mahieu et al., 2019; Muijres & Aarts, 2011). Ook verwachtingen rond netwerkverbreding worden niet automatisch gerealiseerd (De Cuyper & Vandermeerschen, 2019). Verder blijken sommige uitkomsten van buddyprojecten slechts tijdelijk te zijn. Uit een studie blijkt dat de burgerschapskennis van de nieuwkomer maar ook zijn levenskwaliteit toenamen tijdens het traject, maar na afloop van de interventie weer afnamen (Goodkind, 2005).

Verschillende studies geven aan dat buddywerkingen eerder bescheiden effecten hebben en spreken van een beperkte impact op emotionele en psychologische uitkomsten (DuBois et al., 2002; Eby et al., 2008, 2013; Keller et al., 2020). Van der Tier & Potting (2015) besluiten dat buddyprojecten meestal niet tot spectaculaire, concrete resultaten leiden (bijvoorbeeld: een job of diploma), maar eerder een serie van kleine opbrengsten met zich meebrengen die gunstig zijn op lange termijn, bijvoorbeeld: een positievere kijk op de toekomst en meer zelfvertrouwen. De winst van een buddyproject zou vooral betrekking hebben op sociaal-emotioneel vlak. Meetbare resultaten gedurende de buddyrelatie zijn dan ook eerder schaars (Uyterlinde et al., 2009). Het is eveneens niet

zeker dat buddytrajecten deze uitkomsten voor deelnemers überhaupt veroorzaken (Eby et al., 2008). Het is immers moeilijk om de impact van mentoring- en befriendinginterventies te isoleren van andere initiatieven of het totale programma waarin deze zijn ingebed (Philip & Spratt, 2007). Bovendien zijn causale relaties tussen buddyprojecten en maatschappelijke uitkomsten moeilijk aan te tonen (Van Robaeys & Lyssens-Danneboom, 2016). Het is tegelijkertijd niet zo dat een buddyprogramma geen effecten heeft. Harde uitkomsten zijn slechts één deel van de mogelijke bijdragen van buddyprojecten. Zo illustreert een buddyprogramma dat niet in een hogere tewerkstellingsgraad resulteerde, maar bijvoorbeeld wel zorgde voor een toename in landspecifieke kennis en informatie over de werking van de arbeidsmarkt van de nieuwkomer (De Cuyper & Vandermeerschen, 2018).

Ondanks dat een rechtstreeks positief effect (attributie) van buddywerkingen op bepaalde doelstellingen doorgaans lijkt uit te blijven, weten we substantieel meer over de uitkomsten van buddyprojecten dan dat we weten over percepties van de deelnemers over de relatie en andere contextfactoren (contributie) (De Cuyper & Vandermeerschen, 2018; Eby et al., 2013). Vanuit dit idee van attributie wordt de kwaliteit van de relatie dikwijls gemeten op basis van de verleende instrumentele steun. Het is echter belangrijk een onderscheid te maken tussen enerzijds de waargenomen kwaliteit van de relatie, i.e. het psychosociale aspect: algemene evaluatieve gevoelens over de relatie of over de buddy, en anderzijds de percepties van de verleende steun, de aard en de hoeveelheid steun die is verleend (Eby et al., 2013). Volgens jongeren hangt de kwaliteit van een buddyrelatie onder meer samen met de nabijheid in de relatie en de mate waarin de buddy helpt met coping (Keller & DuBois, 2019). Opvallend is het gebrek aan kwalitatieve studies naar interacties en activiteiten binnen mentorprogramma's. Er is nood aan een perspectiefverschuiving: een verschuiving van het produceren van kennis over buddywerkingen naar kennisproductie in buddywerkingen en dus onderzoek over hoe buddytrajecten plaatsvinden (Raitelhuber, 2018).

Om die reden lijkt het nuttig om buddyprojecten vanuit de idee van contributie te benaderen waarbij de vraag rijst welke invloed buddywerkingen kunnen uitoefenen, naast nog vele andere contextfactoren, op bepaalde uitkomsten? Het belang van contextuele factoren blijkt uit een studie die, in tegenstelling tot De Cuyper en Vandermeerschen (2018), wel een positief effect vond van mentoring op de arbeidsmarktintegratie van nieuwkomers, in het bijzonder wanneer het project een educatieve component bevatte en deelnemers hielp om betekenisvolle sociale contacten met gevestigde burgers te leggen (Weiss & Tulin, 2019). Het is de valse tegenstelling tussen de aan- en afwezigheid van buddyprojecten die het als een geïsoleerde interventie bekijkt, die mogelijks zijn bescheiden uitkomsten kan verklaren. Een buddytraject zou immers tot betere resultaten leiden, wanneer het samengaat met andere ondersteunende diensten en dus met andere interventies wordt gecombineerd (Dekker et al., 2013; DuBois et al., 2002; van der Tier & Potting, 2015). De context is dus niet neutraal, maar agentisch, in die zin dat het een actieve rol speelt in de manier waarop buddytrajecten worden ingezet (Stokes et al., 2020). Daarom is het cruciaal om de effectiviteit van buddywerkingen in hun context te bekijken en te onderzoeken. Het evaluatieonderzoek wil bijzondere aandacht schenken aan de bovenstaande randvoorwaarden die bepalen of een interventie al dan niet succesvol is (Chen, 2012). Dit verbreedt de focus van empirische observaties naar het theoretiseren van onderliggende en vaak onzichtbare oorzaken of generatieve mechanismen die aanleiding geven tot bepaalde gebeurtenissen (Boost, Raeymaeckers, Hermans, & Elloukmani, 2020). Zo wordt niet alleen duidelijk 'wat werkt', maar 'wat werkt, voor wie, waarom en onder welke omstandigheden' (White, 2009).

Om dit te bereiken zal het onderzoek aan de hand van een realistische evaluatie zogenaamde programmatheorieën ontwikkelen, testen en verfijnen die de achterliggende assumpties uiteenzetten over hoe verandering teweeg wordt gebracht (Boost et al., 2020). Het onderzoek zal hierbij uitgaan van het zogenaamde CAIMeR-model dat aandacht heeft voor de interactie tussen de interventie en de specifieke context waarbinnen de interventie plaatsvindt (Hermans, 2014). Het model zal sociale netwerking- en participatietrajecten beschrijven aan de hand van hun context, actoren, interventies, mechanismen en resultaten met het oog op het identificeren van werkzame principes (Blom & Morén, 2009). Dit model geeft de programmatheorie vorm en biedt handvatten om dergelijke assumpties van verschillende betrokken stakeholders te expliciteren en te capteren vanuit een context-expliciete invalshoek (Boost, Cools, & Raeymaeyckers, 2017).

8. Onderzoeksvragen

Hoofdonderzoeksvraag

In welke mate kunnen sociale netwerking- en participatietrajecten nieuwkomers ondersteunen bij hun integratieproces?

Sub-onderzoeksvragen

Welke resultaten worden vooropgesteld bij trajecten rond sociale netwerking en participatie? (vanuit het perspectief van nieuwkomers, vrijwilligers, professionals en beleidsmakers)

Worden deze resultaten ook behaald?

Onder welke voorwaarden worden deze resultaten behaald?

Welke impact hebben sociale netwerking- en participatietrajecten op de inburgeraar en de etnisch-culturele diversifiëring van zijn sociaal netwerk?

Welke impact hebben sociale netwerking- en participatietrajecten op de vrijwilliger (buddy) en op de etnisch-culturele diversifiëring van zijn sociaal netwerk?

Welke impact heeft het verplichtend karakter van de vierde pijler van het inburgeringsdecreet op de betrokken partijen (professional, vrijwilliger en nieuwkomer)?

Een antwoord op bovenstaande onderzoeksvragen stelt ons in staat lessen te trekken over de condities waaronder vrijwilligers het verschil maken in de ondersteuning van nieuwkomers. Er zijn te weinig evaluatieonderzoeken die een wetenschappelijk onderbouwd antwoord kunnen bieden op vragen van effectiviteit van trajecten rond sociale netwerking en participatie (van der Tier & Potting, 2015).

Bijkomende vragen

Welke combinatie van instrumentele en relationele ondersteuning is wenselijk/ mogelijk in de werking van sociale netwerking- en participatietrajecten?

Welke taakverdeling tussen buddy en sociale professional wordt verkozen door buddy's en nieuwkomers enerzijds en sociale professionals anderzijds? Wie bepaalt die taakverdeling?



Bibliografie

- Allen, R. (2009). Benefit or Burden? Social Capital, Gender, and the Economic Adaptation of Refugees. *International Migration Review*, 43(2), 332-365.
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books.
- Amin, A. (2002). Ethnicity and the Multicultural City: Living with Diversity. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 34(6), 959-980.
- Askins, K. (2016). Emotional citizenry: everyday geographies of befriending, belonging and intercultural encounter. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 41(4), 515-527.
- Austin, L., Parnes, M., Jarjoura, R., Keller, T., Herrera, C., Tanyu, M., & Schwartz, S. (2020). Connecting Youth: The Role of Mentoring Approach. *Journal of Youth and Adolescence*.
- Awujo, N. (2016). Diversity challenges facing expatriate and immigrant mothers and how group mentoring can influence them: A case study of a mentoring scheme within a Christian organisation in the United Kingdom. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 10, 158-171.
- Balaam, M. -C. (2014). A concept analysis of befriending. *Journal of Advanced Nursing*. 71(1), 24-34.
- Banks, K. H. (2010). A qualitative investigation of mentor experiences in a service learning course. *Educational Horizons*, 155A, 68-79.
- Behnia, B. (2007). An Exploratory Study of Befriending Programs with Refugees The Perspective of Volunteer Organizations. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 5(3), 1-19.
- Blecha, D. (2012). *Best Practices for a Coordinated Approach to Assist Unaccompanied Minor Asylum Seekers and Former UAMs in EUMS (CAUAM)*. Vienna: International Organization for Migration.
- Blom, B., & Morén, S. (2009). Explaining social work practice—The CAIMeR theory. *Journal of Social Work*, 10(1), 98-119.
- Boehm, S. A., Dwertmann, D. J., Kunze, F., Michaelis, B., Parks, K. M., & McDonald, D. P. (2014). Expanding insights on the diversity climate—Performance link: The role of workgroup discrimination and group size. *Human Resource Management*, 53, 379-402.
- Boost, D., Cools, P., & Raeymaeckers, P. (2017). Handvatten voor de ontwikkeling en evaluatie van lokaal sociaal beleid: het CAIMeR-model. In P. Raeymaeckers, C. Noël, D. Boost, C. Vermeiren, J. Coene, & S. Van Dam (Eds.), *Tijd voor sociaal beleid: Armoedebestrijding op lokaal niveau. Armoede en sociale uitsluiting. Jaarboek 2017* (pp. 153-168). Leuven/Den Haag: Acco.
- Boost, D., Raeymaeckers, P., Hermans, K., & Elloukmani, S. (2020). Overcoming non-take-up of rights: A realist evaluation of Integrated Rights-Practices. *Journal of Social Work*, 0(0), 1-22.
- Bozeman, B., & Feeney, M. (2008). Mentor Matching: A "Goodness of Fit" Model. *Administration & Society*, 40(5), 465-482.
- Brudney, J., & Meijs, L. (2009). It Ain't Natural: Toward a New (Natural) Resource Conceptualization for Volunteer Management. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(4), 564-581.



Chen, H. T. (2012). Theory-driven evaluation: Conceptual framework, application and advancement. In R. Strobl, O. Lobermeier, & W. Heitmeyer (Eds.), *Evaluation von Programmen und Projekten für eine demokratische Kultur*. (pp. 17-40). Wiesbaden: Springer.

Chrobot-Mason, D., & Aramovich, N. P. (2013). The psychological benefits of creating an affirming climate for workplace diversity. *Group & Organization Management*, 38, 659–689.

Cnaan, R., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining Who Is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364-383.

Cresswell, T. (1996). *In place/out of place: Geography, ideology and transgression*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.

De Cuyper, P., Havermans, N., & Bircan, T. (2019). *Een evaluatiekader voor het Vlaamse integratiebeleid. Deel 4: Conceptualisering 'sociale cohesie'*. Leuven: HIVA.

De Cuyper, P., Lambrechts, M., Pauwels, F., & Vets, C. (2010). *Evaluatieonderzoek inburgering. Deel 1: Inburgering in Vlaanderen*. Leuven: HIVA.

De Cuyper, P., & Vandermeerschen, H. (2018). Nieuwkomers op de arbeidsmarkt: Helpt mentoring naar werk om de toegang van anderstalige nieuwkomers tot de arbeidsmarkt te verbeteren? Analyse van een innovatief beleidsinstrument. *Over.Werk*, 2, 64-70.

De Cuyper, P., Vandermeerschen, H., & Purkayastha, D. (2019). Migrant mentoring to work: defining an oldbut-innovative instrument. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 17(2), 108-121.

D'Eer, L., Robeyns, L., & Geldof, D. (2019). *Capteren en ontsluiten van inspirerende praktijken inzake werken met vrijwilligers bij woonondersteuning van vluchtelingen*. Onderzoeksrapport. Brussel: Odisee Kenniscentrum voor Gezinswetenschappen.

Dekker, F., van Straaten, R., & el Kaddouri, I. (2013). *Maatjes Gezocht De impact van maatjeswerk en de campagne van het Oranje Fonds*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Drew, A., Keller, T., Spencer, R., & Herrera, C. (2020). Investigating mentor commitment in youth mentoring relationships: The role of perceived program practices. *Journal of Community Psychology*, 48(7), 2264-2276.

DuBois, D., Holloway, B., Valentine, J., & Cooper, H. (2002). Effectiveness of Mentoring Programs for Youth: A Meta-Analytic Review. *American Journal of Community Psychology*, 30(2), 157-197.

Dutton, H., Deane, K., & Bullen, P. (2018). Distal and experiential perspectives of relationship quality from mentors, mentees, and program staff in a school-based youth mentoring program. *Children and Youth Services Review*, 85, 53-62.

Eby, L., Allen, T., Evans, S., Ng, T., & DuBois, D. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of Vocational Behavior*, 72(2), 254-267.

Eby, L., Allen, T., Hoffman, B., Baranik, L., Sauer, J., Baldwin, S., Morrison, A., Kinkade, K., Maher, C., Curtis, S., & Evans, S. (2013). An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring. *Psychological Bulletin*, 139(2), 441-476.

Ellison, R., Cory, M., Horwath, J., Barnett, A., & Huppert, E. (2019). Can mentor organizations impact mentor outcomes? Assessing organizational norms on mentor intent to stay and willingness to “go the extra mile”. *Journal of Community Psychology*, 48(7), 2208–2220.



- Esterhuizen, L. & Murphy, T. (2007). *Changing Lives: A longitudinal study into the impact of Time Together Mentoring on Refugee Integration*.
- Feeney, M.K., & Bozeman, B. (2008). Mentoring and network ties. *Human Relations*, 61(12), 1651-1676.
- Gawlewicz, A. (2016). Beyond openness and prejudice: The consequences of migrant encounters with difference. *Environment and Planning A*, 48, 256–272.
- Gay, B., & Stephenson, J. (1998). The mentoring dilemma: guidance and/or direction?, *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 6(1-2), 43-54.
- Goodkind, J. (2005). Effectiveness of a Community-Based Advocacy and Learning Program for Hmong Refugees. *American Journal of Community Psychology*, 36(3-4), 387-408.
- Gowdy, G., Miller, D., & Spencer, R. (2020). Expanding and deepening our understanding of which young people are most likely to have an informal mentor. *Children and Youth Services Review*, 108, 104490.
- Griffiths, M., Sawrikar, P., & Muir, K. (2009). Culturally appropriate mentoring for Horn of African young people in Australia. *Youth Studies Australia*, 28(2), 32-40.
- Haddock, S., Weiler, L., Lee, H., Henry, K., Lucas-Thompson, R., Zimmerman, T., Krafchick, J., Fredrickson, G., Yetz, N., & Youngblade, L. (2020). Does Organizing Mentor-Mentee Matches into Small Groups Enhance Treatment Effects in a Site-Based Mentoring Program for Adolescents? Results of a Randomized Controlled Trial. *Journal of Youth and Adolescence*, 49(9), 1864–1882.
- Haggard, D., Dougherty, T., Turban, D., & Wilbanks, J. (2011). Who Is a Mentor? A Review of Evolving Definitions and Implications for Research. *Journal of Management*, 37(1), 280-304.
- Handy, F. & Greenspan, I. (2009). Immigrant Volunteering: A Stepping Stone to Integration?. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(6), 956-982.
- Heite, C. (2012). Setting and crossing boundaries: professionalization of social work and social work professionalism. *Social Work and Society*, 10(2), 1-14.
- Hermans, K. (2014). Methodieontwikkeling, evaluatieonderzoek en de body of knowledge van het sociaal werk. *Journal of Social Intervention*, 23(1), 33-52.
- Huizinga, R. & Van Hoven, B. (2018). Everyday geographies of belonging: Syrian refugee experiences in the Northern Netherlands. *Geoforum*, 96, 309-317.
- Hustinx, L., Cnaan, R., & Handy, F. (2010). Navigating Theories of Volunteering: A Hybrid Map for a Complex Phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 40(4), 410-434.
- Hustinx, L., & Godemont, J. (2012). Vrijwilligerswerk in een veranderende welvaartmix. In A. Declercq, K. Hermans & D. Van den Bosch (Eds.), *Zorg voor welzijn: oude vragen en nieuwe antwoorden* (pp. 159-172), Leuven: Acco.
- Karcher, M. J. & Hansen, K. (2014). Mentoring activities and interactions. In D. L. DuBois & M. J. Karcher (Eds.), *Handbook of youth mentoring* (pp. 63-72). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Keller, T., & DuBois, D. (2019). Influence of program staff on quality of relationships in a community-based youth mentoring program. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1-15.
- Keller, T., Perry, M., & Spencer, R. (2020). Reducing Social Isolation Through Formal Youth Mentoring: Opportunities and Potential Pitfalls. *Clinical Social Work Journal*, 48(1), 35-45.



- Kern, L., Harrison, J., Custer, B., & Metha, P. (2019). Factors That Enhance the Quality of Relationships Between Mentors and Mentees During Check & Connect. *Behavioral Disorders*, 44(3), 148-161.
- Khvorostianov, N., & Remennick, L. (2017). 'By Helping Others, We Helped Ourselves:' Volunteering and Social Integration of Ex-Soviet Immigrants in Israel. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 28(1), 335-357.
- Kroll, J. (2016). What Is Meant By The Term Group Mentoring? *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 24(1), 44-58.
- Kwekkeboom, R. (2004). *De waarde van vermaatschappelijking*. Breda: Avans.
- Lester, A., Goodloe, C., Johnson, H., & Deutsch, N. (2019). Understanding mutuality: Unpacking relational processes in youth mentoring relationships. *Journal of Community Psychology*, 47(1), 147-162.
- Liao, L., & Sánchez, B. (2015). A exploratory study of the role of mentoring in the acculturation of latino/a youth: Mentoring and Acculturation of Latino/a Youth. *Journal of Community Psychology*, 43(7), 868-877.
- Laurier, E., & Philo, C. (2006). Possible geographies : A passing encounter in a café. *Area*, 38, 353-363.
- Mahieu, R., Van Raemdonck, L., & Clycq, N. (2019). *Cohousing and case management for unaccompanied young adult refugees in Antwerp (CURANT)*. Antwerp: CeMIS.
- Mahieu, R., & Van Caudenberg, R. (2020). Young refugees and locals living under the same roof: intercultural communal living as a catalyst for refugees' integration in European urban communities? *Comparative Migration Studies*, 8(12), 1-17.
- Martin, S., & Sifers, S. (2012). An evaluation of factors leading to mentor satisfaction with the mentoring relationship. *Children and Youth Services Review*, 34(5), 940-945.
- Mathys, E., & Raeymaeckers, P. (2019). *'De STEK, een sterke zet voor sociale bescherming': een evaluatieonderzoek naar werkzame principes*. Antwerpen: CRESC.
- McGowan, B., Saintas, P., & Gill, K. (2009). On mentoring, social mentoring and befriending. *AI & SOCIETY*, 23(4), 613-630.
- Muijres, M. & Aarts, N. (2011). *Welkom in Rotterdam! Een studie naar interculturele ontmoetingen tussen 'oude' en 'nieuwe' Rotterdammers*. Wageningen: University & Research centre.
- Mulvihill, J. (2011). The unique and valuable support provided by mentoring and befriending. *Working with Older People*, 15(1), 34-37.
- Neuwirth, E., & Wahl, I. (2017). Effects of the similarity between mentees and mentors on the evaluation of the 'Mentoring for Migrants Program'. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 15(2), 140-154.
- Oberoi, K. (2016). *Mentoring for first-generation immigrant and refugee youth*. Miami: National Mentoring Resource Center.
- Paloma, V., Morena, I., Sladkova, J., Lopez-Torres, C. (2020). A peer support and peer mentoring approach to enhancing resilience and empowerment among refugees settled in southern Spain. *Journal of Community Psychology*, 48(5), 1438-1451.
- Pauly, R., Hitchins, T., Verschuere, B., & De Rynck, F. (2020). *Lokale netwerken voor opvang en begeleiding van asielzoekers en vluchtelingen tijdens de 'opvangcrisis': CSI Flanders case studie rapport*. Brussel: CSI Flanders.



- Peifer, J., Lawrence, E., Williams, J., & Leyton-Armakan, J. (2016). The culture of mentoring: Ethnocultural empathy and ethnic identity in mentoring for minority girls. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 22(3), 440-446.
- Pettigrew, T. & Tropp, L. (2008). How does intergroup contact reduce prejudice? Meta-analytic tests of three mediators. *European Journal of Social Psychology*, 38, 922-934.
- Philip, K., & Spratt, J. (2007). *A synthesis of published research on mentoring and befriending*. Manchester: The Mentoring and Befriending Foundation.
- Pulinx, R. (2016). *Sociale netwerken en inburgering: Een explorerend onderzoek naar het zichtbaar maken van de sociale netwerken van nieuwkomers*. Antwerpen: Steunpunt Inburgering en Integratie.
- Raithelhuber, E. (2018). How “godparents” are made for “unaccompanied refugee minors”: an ethnographic view into the training of future youth mentors. *Child & Youth Services*, 39(4), 250-283.
- Raithelhuber, E. (2019). ‘If we want, they help us in any way’: how ‘unaccompanied refugee minors’ experience mentoring relationships. *European Journal of Social Work*, 1-16.
- Rasoal, C., Eklund, J., & Hansen, E. (2011). Toward a conceptualization of ethnocultural empathy. *Journal of Social, Evolutionary, and Cultural Psychology*, 5(1), 1-13.
- Reeves, R. (2017). Inter-cultural mentoring for newcomer immigrants: Mentor perspectives and better practices. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 15(1), 186-207.
- Rhodes, J. E. (2002). *Stand by me: The risks and rewards of mentoring today's youth*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Smith, K., Ní Raghallaigh, M., & Scholtz, J. (2020). ‘I hope like they talk with us like how they talk with Irish’: ‘difference’, discrimination and affective inequality in the lives of young Syrian refugees resettled in Ireland. *Journal of Youth Studies*, 1-18.
- Spencer, R., Gowdy, G., Drew, A., McCormack, M., & Keller, T. (2019). It Takes a Village to Break Up a Match: A Systemic Analysis of Formal Youth Mentoring Relationship Endings. *Child & Youth Care Forum*, 49(1), 97-120.
- Spencer, R. Pryce, J., Barry, J., Walsh, J., & Basualdo-Delmonico, A. (2020). Deconstructing empathy: A qualitative examination of mentor perspective-taking and adaptability in youth mentoring relationships. *Children and Youth Services Review*, 114, 105043.
- Spiekermann, L., Lyons, M., & Lawrence, E. (2020). The ups and downs of mentoring relationship formation: What to expect. *Children and Youth Services Review*, 118, 105413.
- Spijkers, F.E., & Loopmans, M. (2020). Meaningful intercultural contact: how different places pave the way for learning to live together in diversity. *Social & Cultural Geography*, 21(8), 1146-1167.
- Stokes, P., Fatien Diochon, P., & Otter, K. (2020). “Two sides of the same coin?” Coaching and mentoring and the agentic role of context. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 14316.
- Thys, R. (2003). Bruggen over woelig water. Een kwalitatief onderzoek over opwaartse sociale mobiliteit uit een generatiearme context. In J. Vrancken (Ed.), *Armoede en Sociale Uitsluiting. Jaarboek 2003* (263-282). Leuven: Acco.
- Uyterlinde, M., Lub, V., de Groot, N., & Sprinkhuizen, A. (2009). *Meer dan een steuntje in de rug: Succesfactoren van coaching en mentoring onderzocht*. Utrecht: Movisie.



- Valentine, G. (2008). Living with difference: reflections on geographies of encounter. *Progress in Human Geography*, 32(2), 323-337.
- Valentine, G., & Waite, L. (2012). Negotiating Difference through Everyday Encounters: The Case of Sexual Orientation and Religion and Belief. *Antipode*, 44(2), 474-492.
- Van Bochove, M., Tonkens, E., Verplanke, L., & Roggeveen, S. (2018). Reconstructing the professional domain: Boundary work of professionals and volunteers in the context of social service reform. *Current Sociology*, 66(3), 392-411.
- Van Bochove M., Tonkens, E., & Verplanke, L. (2014). *Kunnen we dat (niet) aan vrijwilligers overlaten? Nieuwe verhoudingen tussen vrijwilligers en professionals in zorg en welzijn*. Amsterdam: Platform31.
- Van Bochove, M., & Verhoeven, M. (2014). Extra, evenknie of eigenaar: Samenwerkingspatronen tussen vrijwilligers en professionals. In M. van Bochove, E. Tonkens & L. Verplanke (Eds.), *Kunnen we dat (niet) aan vrijwilligers overlaten? Nieuwe verhoudingen tussen vrijwilligers en professionals in zorg en welzijn* (pp. 17-39). Den Haag; Amsterdam: Platform31; Universiteit van Amsterdam.
- Van Dam, S., & Raeymaeckers, P. (2017). *Brug Binnen Buiten. Inzetten op ondersteuningsnoden van ex-gedetineerden door vrijwilligers*. Brussel: OASeS.
- Van der Trier, M., & Potting, M. (2015). *Een maatje voor iedereen? Een wetenschappelijke basis onder de methode maatjesproject*. Utrecht: Movisie.
- Vandevoordt, R. (2016). *De ervaringen van Syrische vluchtelingen in België: drempels, noden en aspiraties*. Antwerpen: OASeS/CeMIS.
- Vlaamse regering (2013). *Ontwerp van decreet betreffende het Vlaamse Integratie- en inburgeringsbeleid* [overheidsdocument]. Geraadpleegd op 14 oktober, 2020 via <https://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2012-2013/g1867-1.pdf>
- Van Regenmortel, T. (2009). Empowerment als uitdagend kader voor sociale inclusie en moderne zorg. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 18(4), 22-42.
- Van Robaey, B., & Lyssens-Danneboom (2016). *Duo-werkingen in Vlaanderen: Eerste tussentijds onderzoeksverslag*. Antwerpen: Expertisecentrum Krachtgericht Sociaal Werk.
- Van Robaey, B., & Lyssens-Danneboom (2018). *Kwetsbaar verbonden: De duo-methodiek in Vlaanderen*. Leuven: LannooCampus.
- Van 't Hoog, M., Van Egten, C., De Hoog, S., & Vos, M. (2012). *Mentorprojecten en migrantenjeugd: effecten en werkzame factoren*. Groningen: Instituut voor Integratie en Sociale Weerbaarheid.
- Verhoeven, I., & Van Bochove, M. (2018). Moving Away, Toward, and Against: How Front-line Workers Cope with Substitution by Volunteers in Dutch Care and Welfare Services. *Journal of Social Policy*, 47(4), 783-801.
- Vlaamse Regering (2019). *Regeerakkoord van de Vlaamse Regering 2019-2024* [Overheidsdocument]. Geraadpleegd op 24 juli, 2020 via <https://www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024>
- Voicu, B., & Voicu, M. (2009). Volunteers and volunteering in Central and Eastern Europe. *Slovak Journal of Sociology*, 41, 539-563.
- Walseth, K., & Fasting, K. (2004). Sport as a Means of Integrating Minority Women. *Sport in Society*, 7(1), 109-129.



Wang, Y.-W., Bleier, J., Davidson, M., Savoy, H., Tan, J., & Yakushko, O. (2003). The scale of ethnocultural empathy. Development, validation, and reliability. *Journal of Counseling Psychology*, 2, 221-234.

Weiss, A., & Tulin, M. (2019). As Iron Sharpens Iron: A mentoring approach to labour market integration for humanitarian migrants. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 17(2), 122-137.

Wilson, H.F. (2017). On geography and encounter: Bodies, borders, and difference. *Progress in Human Geography*, 41(4), 451-471.

White, H. (2009). Theory-based impact evaluation: principles and practice. *Journal of development effectiveness*, 1(3), 271-284.