

AUTEURS
KIRSTEN TINNEMANS
MONIQUE STAVENUITER

Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



Februari 2018

ONDERZOEKSAANPAK NAAR WAT WERKT EN WAAROM OP BASIS VAN THEORY OF CHANGE

WEGEN NAAR WERK VOOR STATUSHOUDERS



Inhoud

1	Introductie	3
2	De interventies in het kort	4
3	Theory of Change	5
4	De verandertheorieën van VIP en NVA werktrajecten	6
	De ToC van VIP	6
	De ToC van NVA werktrajecten	7
	Slotopmerkingen voor beide ToCs	8
5	Onderzoeksopzet	9
6	Vooruitblik	11
	Bijlagen: ToC visualisaties	12



1

Introductie

Arbeidstoeleiding van statushouders, er is nog maar weinig bekend over beproefde en overdraagbare methodes. Het Verwey-Jonker Instituut onderzoekt de effectiviteit van twee interventies die statushouders voorbereiden op werk. Hiermee willen we de inzichten in wat werkt en waarom vergroten. Het onderzoek maakt deel uit van het ZonMw programma Vakkundig aan het werk.

In dit artikel blikken we terug op het eerste onderzoeksjaar en delen we onze ervaring met het opstellen van de Theory of Change (ToC) van interventies. Daarnaast laten we zien hoe de ToC voor elk van de onderzochte interventies (Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP) en NVA werktrajecten) eruit ziet. Dat doen we door per interventie de beoogde resultaten (ook wel: *changes*) op korte, middellange en lange termijn inzichtelijk te maken. Ook geven we een inkijkje hoe we in dit onderzoek de ToC gebruiken als basis voor het kwalitatieve en kwantitatieve deel van het onderzoek.¹

Centrale vragen in dit onderzoek zijn: 'Zijn deelnemers aan het eind van de interventie klaar om de arbeidsmarkt op te gaan en/of klaar om met een opleiding te beginnen, als tussenstap richting werk?' (VIP). En: "Zijn statushouders in staat om de regie over hun eigen leven in de hand te nemen bij het zoeken naar passend betaald werk? Of, indien dat nog niet mogelijk is, bij het zoeken naar stages of leerwerktrajecten (als tussenstap richting betaald werk)? Weten statushouders concrete kansen op de arbeidsmarkt te benutten?" (NVA werktrajecten). Ook is het doel om met dit onderzoek meer te weten te komen in hoeverre statushouders goed op weg zijn stappen in deze richting te maken, en welke stappen daarbij vooral belangrijk zijn. Ook willen we weten wat werkzame elementen zijn van de aanpak van beide interventies.

¹ Naast het onderzoek op basis van de Theory of Change van de interventies, vindt ook een procesevaluatie plaats dat inzicht zal geven in hoe de activiteiten van de interventies zijn uitgevoerd.



2

De interventies in het kort

In dit onderzoek volgen we gedurende twee jaar (2017-2018) twee interventies: Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP) in negen gemeentes in Gelderland en Overijssel, regio VluchtelingenWerk Oost-Nederland en Werktrajecten van Stichting NVA in Amersfoort. Deze twee interventies voeren activiteiten uit voor de arbeidstoeleiding van vluchtelingen. Beide interventies omvatten een diverse set aan activiteiten, variërend van training en coaching, het opdoen van ervaring op de Nederlandse arbeidsmarkt en kennismaking met mogelijke werkgevers. Er zijn ook verschillen tussen de onderzochte interventies, zoals in duur en in aanpak.

VIP (Vluchtelingen Investeren in Participeren) is erop gericht om, samen met werkgevers, opleiders en gemeenten, statushouders voor te bereiden op het vinden van een baan of opleidingsplaats.² De ondersteuning van de statushouder bij het verwerven van inzicht in de eigen talenten en capaciteiten staat centraal, samen met bekendmaking met de Nederlandse arbeidsmarkt en het opdoen van sollicitatievaardigheden in de Nederlandse context en kennismaking met bedrijven en/of opleidingen en het opdoen van ervaringen via stages en/of vrijwilligerswerk. De gemiddelde duur van een VIP traject is circa zes maanden, en hangt mede af van de duur van een eventuele stageplek. Motivatie en leer- vermogen van potentiële deelnemers maken onderdeel uit van de selectie door VluchtelingenWerk. Er is geen specifieke taaleis, wel moeten deelnemers het Nederlands voldoende beheersen om de trainingen te kunnen volgen.

De tweede interventie dit in dit onderzoek onderzocht wordt is NVA werktrajecten. Deze interventie heeft tot doel om deelnemers te laten aansluiten op de Nederlandse arbeidsmarkt en/of een realistische opleidingskeuze te laten maken, en statushouders in staat te stellen zelf de regie te voeren over hun leven.

NVA begeleidt statushouders door middel van groepstraining (deels in eigen taal), individuele trajectbegeleiding, werkcoaching en taal-werk stages en legt daarnaast contact met werkgevers. De looptijd van NVA werktrajecten is in principe twaalf maanden, maar kan met instemming van de gemeente verlengd worden. De doelgroep van het traject zijn statushouders met een bijstandsuitkering die het inburgeringstraject afgerond hebben en nog niet in staat zijn zelfstandig betaald werk te vinden.

² De onderzochte interventies van VIP tijdens dit onderzoek maken onderdeel uit van een landelijk VIP programma van VluchtelingenWerk, dat in twee jaar 1500 vluchtelingen wil voorbereiden op de Nederlandse arbeidsmarkt.



3

Theory of Change

Centraal bij dit onderzoek staat de Theory of Change (ToC) van de interventies, ofwel de veranderingstheorieën die eraan ten grondslag liggen.

Aan het begin van het onderzoek hebben we de Theory of Change van beide interventies opgesteld, en hebben we samen met de betrokkenen (bedenkers, uitvoerders, gemeentes en bedrijven) een gezamenlijk beeld van de ToC opgesteld. We hebben de ToC gereconstrueerd, zoals die tot nu toe op papier stond en impliciet in de hoofden van mensen zat.

Vervolgens hebben we een expertmeeting georganiseerd, waarbij de twee ToC's aan een groep van inhoudelijke en methodologische experts zijn voorgelegd. Tijdens deze bijeenkomst is gezamenlijk gereflecteerd op de beide ToC's en zijn ervaringen in het gebruik van ToC bij het onderzoek met andere onderzoekers (van Movisie en Regioplan en aanwezige experts) gedeeld.

De ToC's hebben voor betrokkenen (en voor de onderzoekers) inzichtelijk gemaakt:

1. Wat de activiteiten van een interventie beogen op te leveren (*short term changes*, gedurende de looptijd van de interventie).
2. Wat het uiteindelijke beoogde doel is van de interventie (*intermediate change*: wat beoogt de interventie aan het eind van de interventie bereikt te hebben?).
3. Wat zijn de beoogde doelen op langere termijn (*long term change* en impact): waar hopen VIP en NVA werktrajecten met deze interventie uiteindelijk aan bij te dragen?
4. Waar draagt de interventie zelf aan bij (om de statushouder voor te bereiden, om werkgevers te stimuleren en ondersteunen)? En waarvoor is de interventie afhankelijk van de bijdrage van de interventie in gezamenlijkheid met andere actoren (zoals werkgevers en opleidingsinstituten)?

De ToC maakt inzichtelijk waar de betrokkenen bij de interventie verwachten dat de interventie zelf invloed op heeft, maar ook wat andere actoren dienen bij te dragen, wil het uiteindelijke doel (*long term change*: statushouders zoveel mogelijk actief in passende, betaalde banen) bereikt worden. Bijvoorbeeld wat is de bijdrage van werkgevers en onderwijsinstellingen aan de *long term change*?

Belangrijk hierbij is het onderscheid tussen datgene waar je als uitvoerder van een interventie direct invloed op hebt (*sphere of control*), datgene waar een interventie aan verwacht bij te dragen op korte en middellange termijn (*sphere of influence*) en tot slot de *sphere of interest*, datgene waar een interventie, via interventies of acties door andere actoren, op de lange termijn aan hoopt bij te dragen.

Zo kunnen tussentijdse veranderingen in de persoonlijke omstandigheden van de statushouder, bijvoorbeeld de gezondheidssituatie of stress vanwege nog lopende gezinsherenigingsprocedures en situatie in land van herkomst, invloed hebben op de mate waarin de statushouder zich kan richten op deelname aan de interventie. Deze veranderingen liggen in principe buiten de *sphere of control* van een interventie, maar zijn wel van invloed op het uiteindelijke resultaat van de interventie. Of ze zijn van invloed op de tijd die een deelnemer nodig heeft om alle onderdelen van de interventie te doorlopen. Ook kunnen tussentijdse veranderingen in de samenleving (zoals werkgevers die minder bereid zijn om stages aan te bieden) invloed hebben op de mate waarin de verwachte tussentijdse veranderingen gerealiseerd worden.

Een uitgebreidere beschrijving van de activiteiten van de twee interventies maakt onderdeel uit van het uiteindelijke onderzoeksrapport dat aan het eind van dit jaar zal verschijnen. In verkorte vorm komen de activiteiten aan de orde in de ToC beschrijvingen en visualisaties.



4

De verandertheorieën van VIP en NVA werktrajecten

De ToC van VIP

De ToC van VIP laat zien hoe de activiteiten (groepstraining, persoonlijke begeleiding/coaching, kennismaking met bedrijven en/of opleidingen, evt. een kortdurende aanvullende cursus of training en stages of vrijwilligerswerk) gezamenlijk bijdragen aan de eerste stappen op weg naar arbeidstoeleiding. Deze eerste stappen worden in de ToC ook wel *short term changes* genoemd.

Ook laat de ToC van VIP de onderlinge verhouding tussen de *short term changes* zien, bijvoorbeeld welke *short term changes* in principe voorafgaan worden aan welke andere *short term changes*.³

De *short term changes* van VIP zijn als volgt geformuleerd: Deelnemers hebben inzicht in hun talenten en wensen voor een toekomstige baan; en hebben inzicht in de mogelijkheden op de arbeidsmarkt en de opleiding die daarvoor nodig is; deelnemers beheersen de Nederlandse taal dusdanig dat ze aansluiting hebben bij de taal op de werkvloer van een toekomstige baan of van de toekomstige opleiding; ze hebben ervaring opgedaan met Nederlandse werkgevers en de Nederlandse werkcultuur; deelnemers hebben de juiste documenten voor het zoeken van werk in Nederland, zoals een cv, een gewaardeerd diploma en eventuele certificaten; en deelnemers hebben de juiste vaardigheden voor het zoeken van werk in Nederland, zoals presentatie- en communicatie vaardigheden en beheersing van de Nederlandse taal om een oriënterend of sollicitatiegesprek met een werkgever of opleidingsinstituut te voeren; ten slotte, hebben deelnemers hebben een begin van een netwerk in Nederland opgebouwd dat toegang geeft tot mogelijke toekomstige werkgevers en/of opleidingen.

De *short term changes* van VIP dienen er gezamenlijk toe te leiden dat statushouders arbeids- en/of opleidingsfit zijn. Dit houdt in dat de statushouder er klaar voor is om de arbeidsmarkt op te gaan en/of te beginnen met een opleiding. In de ToC wordt dit *intermediate change* genoemd.

De ToC van VIP geeft daarnaast aan wat voor werkgevers nodig is om open te staan om statushouders in dienst te nemen en hen in hun ontwikkeling te ondersteunen. Zo dienen werkgevers een zo realistisch mogelijk beeld te hebben van wat het betekent om een statushouder in dienst te nemen. Ook dienen ze de kansen en mogelijkheden hiervan in te zien.

De *long term change* waar de betrokkenen met deze interventie aan hopen bij te dragen (in samenhang met de bijdrages van werkgevers en opleidingsinstellingen) is dat statushouders werkzaam zijn in passende betaalde banen die hen in staat stellen actief deel te nemen aan de maatschappij en die hen in staat stellen zoveel mogelijk in hun eigen inkomen te voorzien.

Uiteindelijk is het doel van VIP dat statushouders volop participeren in de Nederlandse samenleving. Dit is geformuleerd als impact van de ToC van VIP.

Voor de zojuist beschreven ToC van VIP is ook een schematische weergave opgesteld (ook wel: ToC visualisatie). Deze staat in de bijlage van dit artikel.

³ In de praktijk zijn dit niet strak gescheiden processen en zal dit ook een iteratief proces blijven, naarmate een statushouder steeds verder komt in zijn of haar proces richting arbeidstoeleiding. Dit geldt zowel voor de ToC van VIP als die van NVA werktrajecten.



De ToC van NVA werktrajecten

De ToC van NVA werktrajecten laat zien hoe de activiteiten (drie modules groepstraining, inclusief aandacht voor computervaardigheden, trajectbegeleiding, werkcoaching, taal-werkstages en werkprojecten) gezamenlijk bijdragen aan de eerste stappen op weg naar arbeidstoeleiding.

Ook laat de ToC van NVA werktrajecten de onderlinge verhouding tussen de *short term changes* zien, bijvoorbeeld welke *short term changes* in principe voorafgegaan worden door welke andere *short term changes*.⁴

De *short term changes* van NVA werktrajecten zijn als volgt geformuleerd: deelnemers zijn zich bewust van wat er in de Nederlandse werkcontext van ze verwacht wordt, ze zijn zich bewust van de verschillen (t.o.v. land van herkomst) en houden daar rekening mee in hun keuzes voor opleiding en/of werk; deelnemers hebben inzicht in hun mogelijkheden (wat ze kunnen en wat ze willen) voor betaald werk op de arbeidsmarkt en evt. tussenstappen op weg daarnaartoe, zoals stages, leerwerktrajecten, vrijwilligerswerk, en evt. opleiding die daarvoor nodig is; deelnemers beschikken over relevante werknemersvaardigheden, zoals omgangsvormen op de werkvloer op tijd komen, bereikbaarheid et cetera; ze beheersen de Nederlandse taal op het niveau dat noodzakelijk is om te kunnen starten in de functie waarin ze aan de slag willen of de opleiding waar ze mee willen beginnen; deelnemers kunnen zich schriftelijk presenteren aan werkgevers in Nederland, met behulp van CV, gewaardeerd diploma, en eventueel certificaten; ze hebben sociale en culturele vaardigheden, om te kunnen functioneren in de Nederlandse werkcultuur (zoals communicatievaardigheden, proactieve houding/zelf actief inschakelen van beschikbare hulpbronnen). Deze vaardigheden kunnen zij ook toepassen bij het zich actief presenteren aan werkgevers (zoals bij sollicitatiegesprekken of op andere manieren); en tot slot hebben deelnemers ook een begin van een netwerk in Nederland (o.a. via een werkcoach en/of netwerk bijeenkomsten) dat toegang geeft tot potentiële toekomstige werkgevers (voor betaalde banen, of als tussenstap daartoe: stages en/of leerwerktrajecten) en weten dit netwerk actief voor in te zetten voor hun doel.

Alle *short term changes* van de ToC van NVA werktrajecten leiden er gezamenlijk toe dat statushouders zelfbewust zijn

⁴ In de praktijk zijn dit niet strak gescheiden processen en zal dit ook een iteratief proces blijven, naarmate een statushouder steeds verder komt in zijn of haar proces richting arbeidstoeleiding. Dit geldt zowel voor de ToC van VIP als die van NVA werktrajecten.

van wat belangrijk voor hen is, eigen keuzes maken en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leven. Ze hebben inzicht in kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt en nemen de regie op hun leven in eigen hand bij het zoeken naar passend betaald werk of, indien dat nog niet mogelijk is, naar bijvoorbeeld een leerwerkplek als tussenstap richting betaald werk. Daarnaast weten zij concrete kansen op de arbeidsmarkt te benutten. Dit is de verandering zoals omschreven in de ToC van NVA als *intermediate change*.

De ToC van NVA werktrajecten geeft ook aan dat werkgevers in staat en bereid dienen te zijn om statushouders in dienst te nemen, en dat onderwijsinstellingen opleidingsmogelijkheden aanbieden en statushouders daarbij begeleiden.

Specifiek voor werkgevers wordt aangegeven wat eraan voorafgaat: werkgevers zien concrete kansen en mogelijkheden om statushouders in dienst te nemen en hebben een zo realistisch mogelijk beeld van wat het voor hen als werkgever betekent om statushouders in dienst te nemen. Daarnaast is het volgens de ToC van NVA werktrajecten van belang dat werkgevers statushouders laten kennismaken met de Nederlandse werkvloer, door hen vakinhoudelijk ondersteunen en hen te ondersteunen bij het opdoen van werknemersvaardigheden.

De *long term change* waar de NVA werktrajecten uiteindelijk aan verwacht bij te dragen is dat statushouders duurzaam in betaalde banen werkzaam zijn. En dat ze daarbij contracten hebben die hen in staat stellen om actief deel te nemen aan de maatschappij en voor hun inkomen niet afhankelijk zijn van bijstand.

Uiteindelijk streeft de interventie ernaar dat statushouders naar vermogen participeren in de Nederlandse samenleving.

Voor de zojuist beschreven ToC van NVA werktrajecten is ook een schematische weergave opgesteld (ook wel: ToC visualisatie). Deze staat in de bijlage van dit artikel.



Slotopmerkingen voor beide ToCs

Voor beide ToC's geldt: of de *intermediate change* werkelijk kan resulteren in een situatie waarin statushouders werkzaam zijn in betaalde banen (zoals geformuleerd in de *long term change*) is niet alleen afhankelijk van de (opgedane) capaciteiten, vaardigheden en contacten van de statushouder zelf (en of statushouders kansen die zich voordoen benutten), maar is ook afhankelijk van werkgevers en onderwijsinstellingen. Werkgevers moeten ervoor openstaan om statushouders in dienst te nemen voor betaalde banen, stages of leerwerktrajecten en hen te ondersteunen bij hun ontwikkeling op de werkvloer. Ook hangt het er vanaf of onderwijsinstellingen statushouders toelaten tot hun opleidingen en hen daarbij ook ondersteuning bieden.

Tot slot, ook gemeenten hebben invloed op de effectiviteit van de onderzochte interventies, door de beleidskeuzes die zij maken op het gebied van toeleiding naar werk en onderwijs van statushouders in hun gemeenten.



5

Onderzoeksopzet

De Theory of Change hebben we gebruikt als centrale kapstok voor de dataverzameling en gebruiken we voor de analyse van de data voor inzichten over de werking van de ToC. Na het opstellen van de ToC hebben we per ToC indicatoren opgesteld voor elk van de *short term changes* en de *intermediate changes*.

Sommige indicatoren zijn hetzelfde voor zowel de ToC van NVA werktrajecten als voor de ToC van VIP. Overeenkomsten zijn het inzicht in de eigen mogelijkheden op de Nederlandse arbeidsmarkt en eventuele tussenstappen daar naartoe en de vaardigheid om zich schriftelijk te presenteren.

Er zijn ook verschillen tussen de indicatoren van NVA werktrajecten en VIP, wat logischerwijs volgt uit de verschillen tussen de ToC's. Zo is een van de indicatoren van VIP: "Toepassing van getrainde vaardigheden met potentiële werkgevers en opleidingsinstituten in oriënterende sollicitatiegesprekken". Een vergelijkbare indicator van de ToC van NVA werktrajecten is meer specifiek dat het om sociaal-culturele vaardigheden gaat: "Toepassing van getrainde sociale/ culturele vaardigheden in contact met (potentiële) werkgevers". En waar de indicator van VIP de nadruk op het arbeids- en opleidingsfit zijn van de statushouder legt, zo luidt de indicator van de vergelijkbare beoogde resultaat) van NVA werktrajecten als volgt: "[de statushouder heeft] regie over eigen leven richting werk".

De indicatoren fungeren als leidraad voor de (kwantitatieve en kwalitatieve) dataverzameling, die doen we in dit onderzoek tijdens de drie meetmomenten, tijdens de nulmeting, de tussenmeting en de eindmeting. De centrale vraag bij het opstellen van dit raamwerk was: welke data hebben we nodig voor deze indicator en hoe verzamelen we deze? Welke vragen moeten we daarvoor stellen in de kwantitatieve studie en welke vragen tijdens moeten we daarvoor stellen tijdens de kwalitatieve studie? En wie moeten we daar nog meer op bevragen, behalve de statushouder zelf?

Door middel van de kwantitatieve studie verwachten we inzicht te krijgen in de ontwikkeling die deelnemers maken richting toeleiding naar de arbeidsmarkt. Per meetmoment worden circa 180 enquêtes onder eenzelfde groep statushouders afgenomen in zowel het Arabisch, het Tigrinya, als in het Nederlands.

De kwalitatieve studie wordt per meetmoment onder twintig statushouders uitgevoerd. Dit zijn zestig interviews in totaal. Deze interviews geven een verdieping op de uitkomsten van het kwantitatieve onderzoek en geven meer informatie over waarom bepaalde tussenstappen (*short term changes*) al dan niet bereikt zijn. Ook geven de kwalitatieve interviews meer inzicht in welke belemmerende factoren volgens de statushouders een rol hebben gespeeld bij hun toeleiding naar werk of opleiding. Denk aan lichamelijke en psychische gezondheid, gezinssituatie thuis, zorg voor kinderen, lopende procedures t.a.v. gezinshereniging en eventuele belemmeringen door de taal.

Op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve data zal het eindrapport antwoord geven op de volgende vragen:

- In hoeverre maken de deelnemers ook de ontwikkeling door die op basis van de ToC wordt verwacht?
- In hoeverre lukt het de statushouders om stappen te zetten in de toeleiding naar werk of opleiding? Oftewel, in hoeverre lukt het om de tussentijdse veranderingen die toeleiding naar werk mogelijk moeten maken, ook daadwerkelijk te realiseren?
- Zijn er bepaalde onderdelen uit de ToC die extra belangrijk zijn voor een statushouder om zijn of haar doel te bereiken? Welke onderdelen van de ToC blijken, in de perceptie van statushouders zelf en eventueel van betrokkenen bij de uitvoering, uiteindelijk bepalend te zijn geweest om bijvoorbeeld klaar te zijn voor de arbeidsmarkt en/of een opleiding (bij VIP), en om de regie over het eigen leven te nemen en de eerste stappen richting werk of een opleiding te zetten (bij NVA werktrajecten)?



- Welke activiteiten zijn succesvol gebleken? Met andere woorden, welke activiteiten hebben bijgedragen aan tussenliggende *short term changes* die ertoe hebben geleid dat de statushouder klaar is voor de arbeidsmarkt en/of de opleiding? Wat maakte deze activiteiten succesvol? Wat zijn de werkzame elementen die aan het succes van de interventie hebben bijgedragen?
- Tot slot, in hoeverre heeft de interventie bijgedragen aan veranderingen in het leven van de deelnemers (positief of negatief) die wellicht niet in de ToC voorzien waren?



6

Vooruitblik

Met deze onderzoeksaanpak verwachten we niet alleen te weten komen of mensen er in slagen voorbereid te zijn op de toeleiding naar een baan of een opleiding, maar komen we ook te weten wat daaraan voorafgaand aan tussenstappen (*short term changes*) bereikt is.

Ook verwachten we meer zicht te krijgen op hoe de activiteiten van de interventies worden uitgevoerd. Hoe worden trainingen gegeven, hoe is begeleiding en coaching gedaan? En hoe wordt de statushouder ondersteund bij het kennismaken met de arbeidsmarkt? Ten slotte, wat zijn de werkzame elementen die interessant zijn voor andere toekomstige interventies gericht op arbeidstoeleiding van statushouders?

Dit onderzoek wordt eind 2018 afgerond. Dan wordt de analyse van de werking van de ToC op basis van de verzamelde data gepresenteerd in een eindrapport.



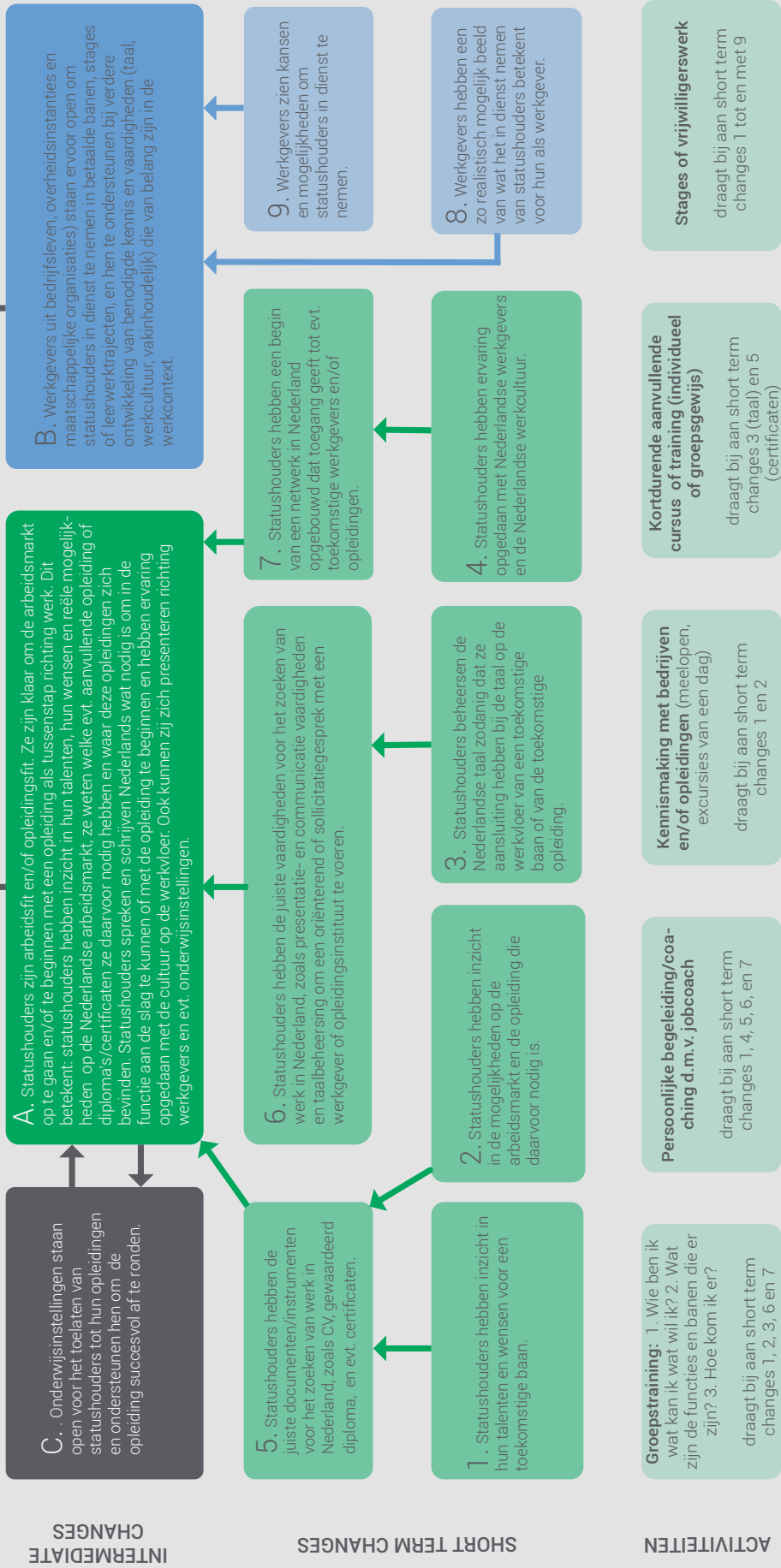
Bijlagen: ToC visualisaties

Hierna volgen de schematische weergaven van de Theory of Change van respectievelijk VIP en NVA werktrajecten.

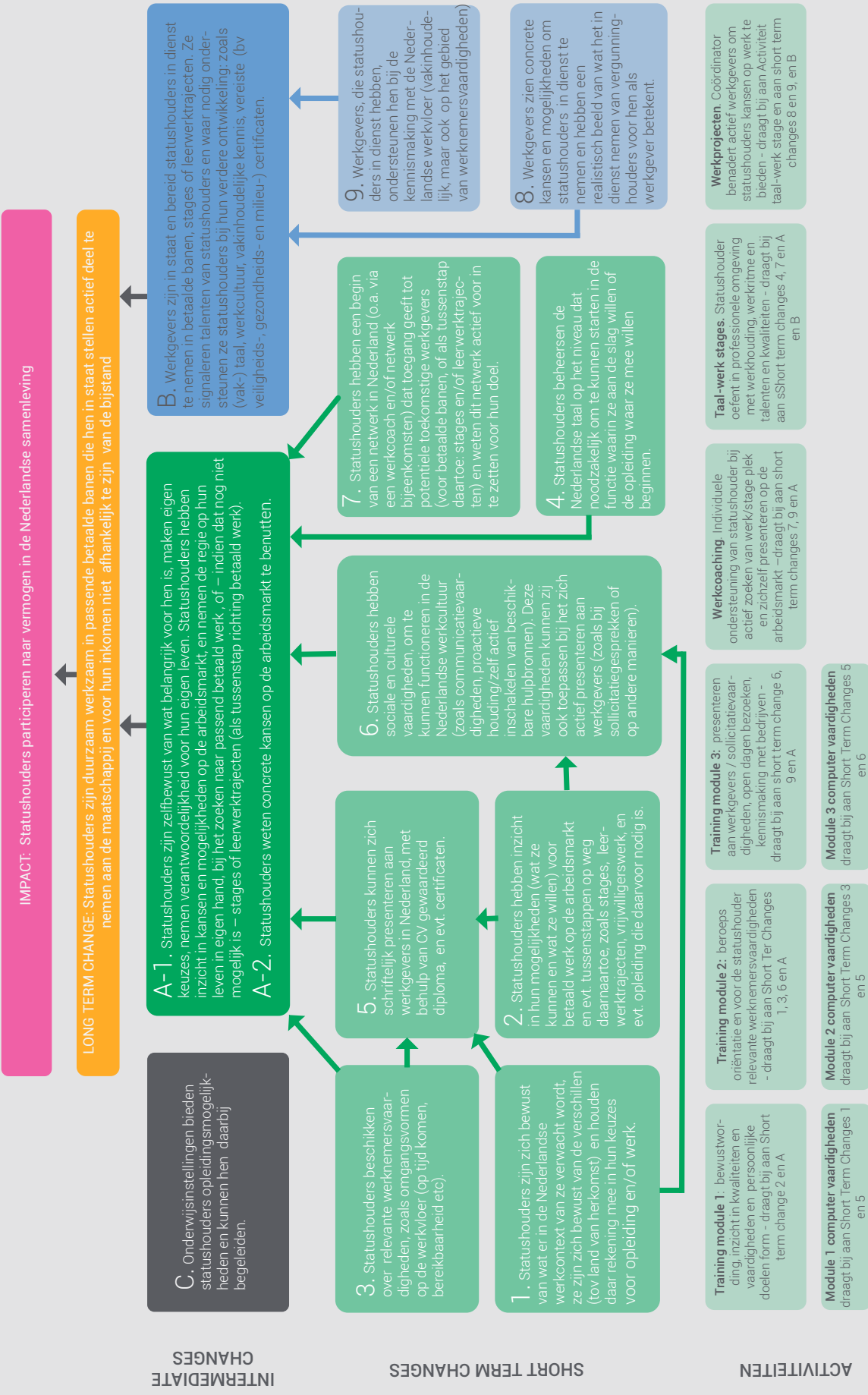


IMPACT: Statushouders participeren volop in de samenleving

LONG TERM CHANGE: Statushouders zijn werkzaam in passende betaalde banen (en indien dit niet mogelijk is: stages en leerwerktrajecten) die hen in staat stellen actief deel te nemen aan de maatschappij en die hen (zoveel mogelijk) in staat stellen in hun eigen inkomen te voorzien.



ToC visualisatie NVA werktrajecten



Individuele begeleiding door trajectbegeleider op basis van persoonlijk stappenplan - Draagt bij aan short term changes 1 t/m 8, en A

Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: Drs. C.G.M. Tinnemans
Dr. M.M.J. Stavenuiter
Foto omslag: L.E. Kruis
Redactie: D.C van Haastert, MA
Ontwerp: Design Effects
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving
P/a Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 3260

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: <http://www.kis.nl>.

ISBN 978-90-5830-871-9

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2018.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving. Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie
T 030 230 32 60 E info@kis.nl I www.kis.nl

