



## **Framework: Indicatoren van Integratie**

Een mapping instrument voor datagestuurd ontwikkelen

Hoe kan je de 14 indicatoren van het framework gebruiken om in jouw organisatie of gemeente in kaart te brengen en te meten wat de staat van integratie is?

Redactie: Renée Frissen en Jolien de Vries

**OpenEmbassy**

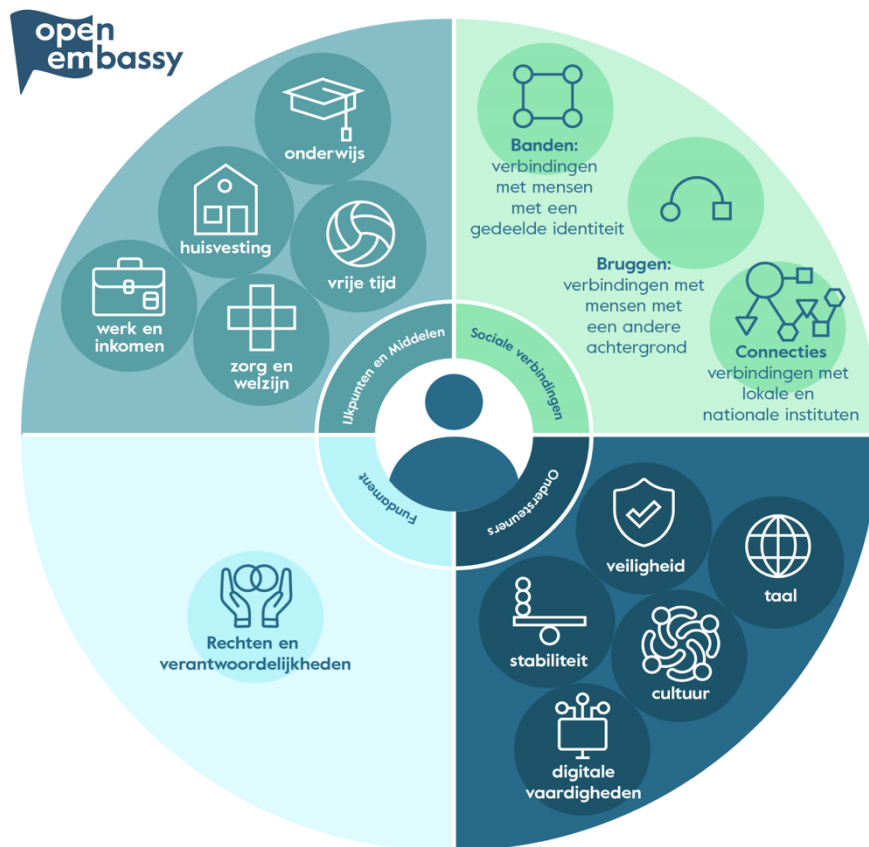
Amsterdam, Mei 2021

[www.openembassy.nl](http://www.openembassy.nl)

[info@openembassy.nl](mailto:info@openembassy.nl)

## Introductie: 7 kerninzichten over het meten van integratie

Tijdens het [OpenEmbassy Symposium op 20 mei](#) hebben Marjan de Gruijter (Verwey Jonker Instituut) en Renée Frissen (OpenEmbassy) een workshop verzorgd over het meetbaar maken van integratie. De 14 indicatoren uit het [framework](#) van Alison Strang stonden hierbij centraal (zie afbeelding: Integratiecirkel).



afbeelding: Integratiecirkel

Het Framework biedt een lens van waaruit je kunt kijken naar de staat van integratie in jouw gemeente of organisatie. Het onderliggende onderzoek aan het Framework toont aan dat alle 14 indicatoren belangrijk zijn voor een proces van integratie dat als zinvol en succesvol wordt ervaren.

In de workshop vroegen we de deelnemers: als je via die lens van de 14 indicatoren naar jouw organisatie of gemeente kijkt, op welke domeinen zijn jullie dan nu actief? En hoe weet je of die activiteiten ook als zinvol en succesvol worden ervaren? Om deze vraag te beantwoorden dwingt het Framework je om te vertrekken vanuit de ervaringen van nieuwkomers: vinden zij dat het beleid en aanbod werkt?

Veel deelnemers aan de workshop werkten op eigen manieren aan het inzichtelijk maken van het succes van hun (ingekochte) aanbod. Of waren op zoek naar nieuwe manieren om hier mee te beginnen. Op basis van hun vragen en opmerkingen, en het gesprek dat daarop volgde, kwamen we tot 7 kerninzichten over het meten van integratie:

## 1. Maak je visie op integratie expliciet.

Gemeenten bereiden zich nu voor de nieuwe Wet Inburgering. Het Framework laat zien wat er nodig is voor nieuwkomers om volledig naar potentie mee te kunnen doen. Maar het woord dat hiervoor wordt gebruikt, integratie, is zonder duiding een nog leeg containerbegrip. Het framework vertrekt vanuit een specifieke definitie van integratie.

*“De Indicators of Integration framework definieert integratie als: “communities where people, whatever their background, live, work, learn and socialise together, based on shared rights, responsibilities and opportunities”. Ze schrijven ook: “The long-term goal (of integration policy) is that the minority population achieves the same outcomes as the wider population”*

In deze definitie is wederkerigheid erg belangrijk. Zowel de ontvangende gemeenschappen als de nieuwkomers moeten aan de bak om van integratie een succes te maken. Maar, waarschuwt Marjan de Gruijter, in Nederland is integratie geen neutraal woord. Vaak staat integratie feitelijk synoniem voor assimilatie, een fundamenteel ander concept. Daarom is het belangrijk om voordat je integratie van nieuwkomers gaat meten, stil te staan bij de vraag welke visie op integratie je er op na houdt.. Wie moet zagezegd ‘integreren’ en wie is hiervan vrijgesteld? Wat houdt een succesvolle integratie in? Is het behulpzaam om over integratie te denken in termen als ‘een goede start voor nieuwkomers’ of ‘het welzijn van nieuwkomers’? Wat heeft iemand nu eigenlijk echt nodig voor een goede start in Nederland? En wat is de rol van de bredere samenleving hierin? In hoeverre is de rol van de bredere samenleving niet alleen faciliterend, maar actief werkend aan verandering? Oftewel, in hoeverre is er sprake van wederkerigheid?



**Tip deelnemer:** Lea Klarenbeek promoveerde op 21 mei op ‘relational integration’. In de eerste 15 minuten van haar [lezing](#) (van 0:06:30 tot 0:17:50) licht ze dit kort en toegankelijk toe.



**Tip: OpenEmbassy** schreef over de noodzaak van een visie op integratie een artikel op sociale vraagstukken, dat [hier](#) te lezen is.

## 2. Meten is een ander woord voor ingezoomd zijn op de ervaringen van mensen.

Als er al gemeten wordt wat de staat van integratie of inburgering is, dan gebeurt dit via vrij specifieke en vaak alleen kwantitatief te meten indicatoren. Bijvoorbeeld de uitstroom naar werk (en niet de duurzaamheid van de baan, de uitval na uitstroom, of de ervaring van het contact met de consultant, of de ervaring op de werkvloer). Of het gebeurt via het formuleren van KPI's (Key Performance Indicators) in contracten met aanbieders waar de gemeente mee werkt. Dit is vaak kwantitatief en gericht op het aantal bijeenkomsten, contactmomenten, behaalde toetsresultaten, etc. Het vertrekt daarmee vanuit de gemeente als klant: in hoeverre doet mijn contractpartner wat hij/zij belooft? In plaats vanuit de nieuwkomers als ontvangende partij: hoe ervaart iemand het aanbod, en wat leert dit ons over dat wat nodig is?

De manier waarop nu wordt gemeten zegt dus weinig over hoe mensen dingen ervaren. Bij het Framework staan juist deze ervaringen centraal. Het nodigt uit tot een veel bredere en meer diverse blik op meten. En het dwingt om te vertrekken vanuit degene om wie het uiteindelijk zou moeten gaan: de mensen die nieuw in Nederland zijn.

### 3. Er is behoefte aan meer verbondenheid tussen gemeenten en maatschappelijke organisaties.

Het framework laat zien dat je veel kennis nodig hebt om een brede blik te werpen op de staat van integratie. Veertien indicatoren is een omvangrijk aantal. Gemeenten staan er echter niet alleen voor. Samenwerking met lokale en regionale (in)formele organisaties is essentieel om de kennis op te halen die je nodig hebt. Zo kan de gemeente er bijvoorbeeld voor kiezen om 6 van de 14 indicatoren zelf op te pakken. De overige 8 kunnen zij uitbesteden aan het maatschappelijk middenveld. Dit kunnen contractpartners zijn, waar je specifiek van kunt vragen om de ervaring van nieuwkomers te meten op de domeinen waar zij diensten aanbieden. Denk aan de taalscholen, maar ook de welzijnsorganisaties of maatschappelijke begeleiding. Door de onderlinge afhankelijkheid worden de banden tussen betrokken partijen versterkt. Bovendien wordt op deze manier de expertise van maatschappelijke organisaties ingezet. Marjan de Ruijter benadrukt dat er al veel kennis bij organisaties aanwezig is. Professionals leren veel gedurende hun dagelijkse bezigheden. Het zou zonde zijn om deze waardevolle kennis onbenut te laten. Naast de contractpartners zijn er ook talloze andere kennisbronnen aanwezig lokaal. Op welke manier maak je het voor hen aantrekkelijk om bij te dragen aan een antwoord op de vraag: hoe doen wij het gezamenlijk voor en met nieuwkomers in onze stad?

Voor maatschappelijke organisaties, hoe groot of klein ook, kan het ook zinvol zijn om vanuit de 14 indicatoren naar hun eigen directe werk, en hun netwerk van partners te kijken. Welke indicatoren staan centraal in hun activiteiten? Hoe weet je of die activiteiten ook bijdragen aan je missie? Hoe meet je dat? Door meer gezamenlijk op te trekken hierin, met lokale partijen, regionaal of zelfs landelijk, hoef je niet zelf het wiel uit te vinden. En kan je explicieter maken vanuit welke gezamenlijke missie jullie vertrekken, maar ook waarin jouw specifieke activiteiten onderscheidend zijn.



Een Sociale kaart geeft een overzicht van organisaties die betrokken zijn bij nieuwkomers. Bronnen die je hiervoor kunt raadplegen zijn: de landkaart van [Learning Crossroads](#) en de lijst met initiatieven aangesloten bij [The Present](#). Ook werkt de [Welcome App](#) aan een landelijk overzicht van aanbieders, bieden ze inzicht aan gemeenten in het lokale aanbod, en kan je op hun app actuele events vinden voor en door nieuwkomers.

### 4. Kwantitatieve en kwalitatieve dataverzameling vullen elkaar aan.

Een belangrijke volgende vraag is dan natuurlijk hoe je kunt meten. Bij OpenEmbassy hebben we gekozen voor het formuleren van een Theory of Change (een verander theorie) voor onze twee missies: een rechtvaardig systeem en een ontvankelijke samenleving voor alle nieuwkomers. Die twee missies corresponderen respectievelijk met de indicatoren die vallen onder 'ijkpunten en middelen' (rechtvaardig systeem) en 'sociale verbondenheid' (ontvankelijke samenleving). We hebben vastgesteld welke outcome, output en activiteiten nodig zijn om die missies werkelijkheid te maken. Daar hebben we weer specifieke indicatoren aan gehangen, op basis waarvan we kunnen gaan meten of we ook slagen in die missie. Een voorbeeld van zo'n indicator is dat nieuwkomers aangeven dat instituties hun behoeften goed vervullen. Maar ook dat de publieke organisaties waar wij voor werken aantoonbaar hun handelen veranderen op basis van onze interventies.

Wij werken daarvoor bijvoorbeeld met surveys en interviews. En we kijken naar methodes als 'density of association theories' en methodes om 'sociale cohesie' te meten.

Hieronder op verzoek van de deelnemers, en ook op basis van input van de deelnemers, wat suggesties over het opzetten van een goede manier van meten.



**Kwantitatief:** Een veelgebruikte methode is het afnemen van surveys. Je kunt per indicator vragen bedenken.

- In het [rapport](#) van Ager & Strang (zie hoofdstuk 7) staan voorbeelden van onderzoeksvragen per indicator. Ook de survey vragen in de [Toolkit](#) en de [Theory of Change](#) kunnen goede handvatten bieden.
- [Bridge Project](#) (Zie Hoofdstuk 2): Onderzoek naar de werking van een programma van SNTR (Stichting Nieuw Thuis Rotterdam). Effecten van het programma op de integratie van Syrische nieuwkomers gemeten door een combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek.
- Impactanalyse van [Newbees](#): de participatietrajecten van Newbees worden afgezet tegen een referentiescenario. De gehele impact (inclusief maatschappelijk-gerelateerde aspecten) wordt uitgedrukt in geldeenheden.
- [Onderzoeksmethode van Maurice de Greef](#) ingezet in een onderzoek naar samenhang tussen taal en integratie.
- [EU Skills Profile Tool](#): Voor het in kaart brengen van vaardigheden van nieuwkomers uit niet-westerse landen
- [Sociaal domein monitor](#): Inzetbaar voor grootschalig onderzoek



**Kwalitatief:** Dit kan zowel op zichzelf staan als een aanvulling op kwantitatief onderzoek vormen. In het laatste geval kun je dieper ingaan op de 'waarom-vraag' achter bepaalde opvallende verbanden. Mogelijke methodes zijn diepte interviews, (participerende) observatie en actieonderzoek. Deze methoden kosten relatief veel tijd en moeite en zijn daarom lastiger uitvoerbaar op grote schaal. De geïnvesteerde tijd en moeite lonen echter in de mogelijkheid tot het verkrijgen van diepere inzichten. Dit kan weer leiden tot een verder ontwikkeling en contextualisering van het framework zelf.

- Een praktisch voorbeeld van kwalitatief onderzoek met nieuwkomers is het [actieonderzoek](#) van OpenEmbassy. Door direct betrokken te raken bij nieuwkomers die bepaalde knelpunten ervaren, leren we veel over de aard van de situatie. Het perspectief van de nieuwkomer staat hierbij centraal. Met de opgedane kennis realiseren we meteen doorbraken én adviseren we betrokken organisaties over toekomstige handelingen. Door deze informatie te ordenen naar de 14 indicatoren, vergaren we voortschrijdende kennis.
- De [narratieve methode](#), zoals gebruikt door Halleh Ghorashi, kan worden ingezet in diepte interviews.
- [Bridge Project](#) (Zie Hoofdstuk 2): Onderzoek naar de werking van een programma van SNTR (Stichting Nieuw Thuis Rotterdam). Effecten van het programma op de integratie van Syrische nieuwkomers gemeten door een combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek.

## 5. Om inclusief te meten is aandacht voor referentiekaders van belang.

Om écht te meten wat je wilt weten, is het belangrijk dat vragen en antwoorden wederzijds worden begrepen. Vooral bij kwantitatieve surveys is het lastiger te controleren of dit ook daadwerkelijk het geval is. Zorg dus dat je inclusief te werk gaat. Neem bijvoorbeeld een onderzoeker met ervaringsdeskundigheid in je team. Dat hebben wij bij OpenEmbassy ook, en zonder hun perspectief zou ons werk echt minder goed zijn.



**Tip deelnemer:** Ben je ervan bewust dat niet iedereen de juiste kaders heeft om zich toe te verhouden om veilig over een situatie te spreken. Wanneer men zich niet bewust is van haar of zijn rechten, kan dit diegene in de weg staan om ontevredenheid of negatieve gevoelens te uiten. Een mogelijke aanvullende vraag om slecht welbevinden ter sprake te brengen: 'Waar sta jij op dit moment en waar wil je naartoe?'

## 6. Gelijkwaardige relaties vormen een basis voor inclusief onderzoek.

Stel jezelf de vraag 'hoe betrek ik de doelgroep in het onderzoek?' Doe ik onderzoek naar mensen of met mensen? Iedereen draagt waardevolle kennis en inzichten met zich mee. Hoe richt je je onderzoek in op zo een manier dat deze kennis tot zijn recht komt? Wederzijds respect en vertrouwen is hierbij van belang. Marjan de Gruijter benadrukt het belang van een actieve betrokkenheid van de doelgroep. Pas dan kun je zeggen dat je samen kennis genereert.

## 7. Indicatoren zijn meetinstrumenten, geen doelen op zich.

De 14 indicatoren zijn aspecten waar je rekening mee moet houden bij het in kaart brengen van de staat van integratie. Naar aanleiding van de opgehaalde gegevens kun je bouwen aan een systeem dat of een aanpak die de integratie van nieuwkomers ondersteunt. Dit is dan ook het ultieme doel van het framework. Het gevaar bestaat echter dat meetinstrumenten uiteindelijk een een doel op zich worden. Alison Strang waarschuwt hiervoor door te benoemen dat het Framework niet moet worden gebruikt als checklist. Blijf constant evalueren of jouw onderzoeksmethodes het daadwerkelijke doel dienen: brengen wat nodig is op het gebied van integratie. Het Framework zelf is ook in beweging en ontwikkeling. En juist in een context van een lerend stelsel (wat de nieuwe wet zou moeten zijn) is er veel vrijheid om te blijven leren en ontwikkelen.

## Dankwoord

Wij willen alle deelnemers aan de workshop bedanken voor het meedenken en delen van jullie waardevolle kennis. Onze komende evenementen zullen wij via onze social media verspreiden. Wij hopen jullie hier weer te ontmoeten.