

AUTEURS

KIRSTEN TINNEMANS
MONIQUE STAVENUITER

Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



SEPTEMBER 2017

EEN KIJKJE ACHTER DE SCHERMEN

THEORY OF CHANGE





Theory of Change

Een kijkje achter de schermen

Voor de arbeidstoeleiding van vluchtelingen zijn nog weinig beproefde en overdraagbare methoden. Wat werkt voor hen? En zijn huidige interventies effectief? In het project Werkend leren als opstap naar betaald werk voor vluchtelingen onderzoeken we de werking van werkend leren. Een onderdeel hiervan is het onder de loep nemen van twee interventies.

Dat doen we met de Theory of Change, een type onderzoek dat in opkomst is in het sociaal domein in Nederland. Middels dit type onderzoeken brengen we de effectiviteit en werkzame elementen van interventies voor de arbeidstoeleiding van statushouders in kaart.

Twee interventies worden bij dit onderzoek onderzocht: de interventie Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP) van VluchtelingenWerk in gemeenten Ede, Overbetuwe en de Arbeidsmarktregio Rivierenland, en de interventie Werktrajecten van Stichting NVA in de gemeente Amersfoort.

Bij dit onderzoek staat de Theory of Change (verder aangeduid als ToC) van deze twee interventies centraal. Theory of Change wordt ook wel de veranderingstheorie genoemd. Dit type onderzoek is in opkomst in het sociaal domein in Nederland en is bewust opgeroepen door de financiers van het onderzoeksprogramma (ZonMw) om zo de ervaringen met Theory of Change onderzoek te stimuleren en uit te breiden. Met dit artikel willen we geïnteresseerden alvast een inkijkje geven in de ervaringen van het Verwey-Jonker Instituut met dit type onderzoek.

Hoofdvragen en stappen

Bij ToC onderzoek staan twee hoofdvragen centraal:

1. Wat is de effectiviteit van een interventie: draagt de interventie uiteindelijk bij aan het beoogde doel, ook wel lange termijn verandering?
2. Via welke tussentijdse veranderingen of verbeteringen (zoals we veronderstellen in de ToC) wordt dit bereikt?

De ToC maakt de veronderstelde werking van de relatie tussen interventies – tussentijdse veranderingen of verbeteringen en langere termijn verandering expliciet. Ook maakt de ToC inzichtelijk wat de veronderstelde bijdragen van andere actoren zijn.





De ToC opstellen van een interventie, kun je samenvatten in de volgende vier stappen:

Stap 1. Bepaal het uiteindelijke doel van de interventie, waar streeft een interventie naar, wat is de gewenste situatie?
Bijvoorbeeld: deelnemers aan een interventie verkrijgen duurzame, betaalde banen. Vaak is dit een doel dat op de langere termijn realiseerbaar is.

Stap 2. Bepaal wat de veranderingen zijn die daaraan voorafgaan. En verhelder de onderlinge samenhang daartussen.
Ofwel: via welke tussentijdse veranderingen (of verbeteringen) bereiken we het beoogde doel? Denk hierbij niet alleen aan veranderingen waar je zelf aan verwacht bij te dragen met je interventie, maar denk ook aan veranderingen die buiten de scope van de interventie vallen of waar je met je interventie slechts in beperkte mate aan bijdraagt.

Bijvoorbeeld, om het langere termijn doel van duurzame arbeidsparticipatie te bereiken kan het volgens de ToC van een bepaalde interventie nodig zijn dat statushouders zelfbewust zijn, hun eigen keuzes maken op basis van inzicht in kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt, en de regie in eigen hand nemen bij het zoeken naar passend (betaald of onbetaald) werk.

Een ToC kan duidelijk maken wat aan het bereiken van het langere termijn doel voorafgaat en wat nodig is om daar te komen. Bijvoorbeeld, dat iemand over bepaalde vaardigheden beschikt (zoals sociaal-culturele vaardigheden, alsook schriftelijke en mondelinge presentatievaardigheden). Maar ook een beginnend netwerk en enige ervaring met werken op de Nederlandse arbeidsmarkt (bijvoorbeeld via stage, vrijwilligerswerk of leer-werk ervaringsplaats). Niet alleen maakt de ToC inzichtelijk via welke tussentijdse veranderingen de interventie aan het doel verwacht bij te dragen, ook maakt het duidelijk wat de bijdrages zijn van werkgevers en opleidingscentra aan het bereiken van het doel.

Stap 3. Bepaal hoe de verschillende type activiteiten van een interventie eraan bijdragen dat deze tussentijdse veranderingen bereikt worden.

Bijvoorbeeld dat de deelnemende statushouders ook daadwerkelijk over de verschillende (sociaal-culturele en schriftelijke) vaardigheden beschikken en over zelfinzicht. Wat kan iemand goed? En bijvoorbeeld dat de statushouder inzicht krijgt in de Nederlandse arbeidsmarkt, een netwerk opbouwt en dat hij of zij ervaring opdoet met werken op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Stap 4. Tot slot, maak expliciet wat de veronderstellingen zijn ten aanzien van de verschillende onderdelen van de ToC. Welke veronderstellingen zijn onderliggend aan de gewenste veranderingen, die tot dan toe veelal impliciet waren?

De ToC van een interventie is vaak impliciet aanwezig, deels op schrift in de projectvoorstellen en beschrijvingen en deels in de hoofden van betrokkenen.

Gezamenlijk beeld

Het belang van een ToC workshop is dat je door middel van reflectie een gezamenlijk beeld vormt over de veronderstelde werking van een interventie, van de veronderstelde Theory of Change.

Is de ToC eenmaal in kaart gebracht dan kan het onderzoek zich richten op het verzamelen van informatie om te kunnen vaststellen of de veronderstelde ToC ook zo in de praktijk uitpakt.

Met dit onderzoek van VIP en NVA werktrajecten onderzoeken we de werking van de ToC van de twee interventies in de praktijk. Een mooie bijkomstigheid is dat de twee interventies – hoewel er veel overeenkomsten zijn – ook van elkaar verschillen. Mogelijk levert dit waardevolle inzichten op tegen het eind van het onderzoek. Is er bijvoorbeeld verschil in effectiviteit van een meer holistische aanpak van een langere duur waarbij ook expliciet aandacht is voor





sociaal-culturele basisvaardigheden voor op de werkvloer (zoals op tijd komen, culturele normen) ten opzichte van een aanpak die korter van duur is en die zich meer concentreert op arbeidstoeleiding 'in meer enge zin'?

In de eerste fase van dit onderzoek naar arbeidstoeleiding is een concept ToC geformuleerd op basis van documenten en voorbereidende interviews. Vervolgens hebben we per interventie een Theory of Change workshop georganiseerd.

Bij deze workshop waren betrokkenen aanwezig die – ieder vanuit hun eigen rol - betrokken zijn bij de interventie. Naast medewerkers van de betrokken organisaties (diverse functies) waren ook gemeentes aanwezig. Bij de ToC workshop rond de interventie van VluchtelingenWerk waren ook twee statushouders aanwezig die in het verleden betrokken zijn geweest bij een vergelijkbare interventie van de organisatie. Bij de ToC workshop rond de interventie van NVA waren er ook twee bedrijven aanwezig en een organisatie die plekken voor vrijwilligerswerk biedt aan statushouders.

Op basis van de uitwisseling tijdens deze workshops is voor beide interventies een nieuwe versie van de ToC opgesteld als basis voor de volgende stap: onderbouwing van de ToC op basis van de literatuur (over effectiviteit en werkzame elementen van programma's op het gebied van arbeidstoeleiding van vluchtelingen).

Inzichten

De volgende inzichten ten aanzien van het proces van het opstellen van een ToC tot nu toe willen we graag delen:

- Het opstellen van een ToC is een iteratief proces. In stapjes en met verschillende versies kom je steeds tot een verbeterde versie van de ToC. De ToC workshop is het centrale moment daarbij als betrokkenen gezamenlijk op de ToC reflecteren.
- Het is tevens een verhelderend proces. De ToC maakt impliciete veronderstellingen over de werking van een interventie expliciet. Over waar we aan denken bij te dragen, wat we willen bereiken en hoe de activiteiten hieraan zouden moeten bijdragen, en wat de veronderstellingen zijn bij de werking van de ToC als geheel.
- Ten derde, ToC denken stimuleert je om je te richten op de veranderingen die de interventie probeert te bereiken. Waar vanuit het probleem-tree/objective-tree denken de focus ligt op het oplossen van problemen, richt de ToC zich op het realiseren/bereiken van de verandering, en de tussentijdse veranderingen die daaraan voorafgaan.
- Ook maakt het opstellen van een ToC de deelnemers meer bewust van waar je met een interventie direct invloed op hebt (sphere of control) en waar je met een interventie aan hoopt bij te dragen (sphere of influence).

Voorbeeld: een organisatie heeft direct invloed op de kwaliteit van een groepstraining (door de kwaliteit van de lesmaterialen, expertise en achtergrond van de trainer, grootte van de groep, samenstelling van de groep etc.). Daarmee hoop je bij te dragen aan de tussentijdse veranderingen, die ook afhangen van de situatie en de mogelijkheden van de statushouder zelf (stressfactoren, gezondheid etc.). En of een interventie die zich in eerste instantie richt op de begeleiding van vergunninghouders erin slaagt om ook bij te dragen aan het lange termijn doel (of verandering) en eventueel impact hangt ook samen met wat andere actoren aan het langere termijn doel en/of tussentijdse veranderingen bijdragen (zoals werkgevers en onderwijsinstellingen).





- Een ToC workshop leiden vergt expertise van de facilitator op het gebied van ToC en vraagt een specifieke aanpak die aansluit bij de deelnemers. Deelnemers aan een ToC workshop vormen een diverse groep en je vraagt om mensen die in hun dagelijks werk met een stukje van de interventie bezig zijn – zoals in de uitvoering - om daar even uit te stappen en gezamenlijk naar het grotere geheel te kijken. Weeg ook goed af wat het met evt. deelnemers van de doelgroep zelf doet om deel te nemen aan de ToC workshop. Verwacht je dat hij of zij ook kan aansluiten bij het conceptuele denken tijdens een ToC workshop, en beheerst diegene voldoende de Nederlandse taal?
- Gezamenlijk denken over de ToC van een interventie kan een inspirerende ervaring zijn voor betrokkenen. De tijd nemen om goed op de interventie te reflecteren, en een gezamenlijk beeld te vormen over het grotere geheel stimuleert begrip en betrokkenheid bij hetgeen waar betrokkenen – elk vanuit verschillende perspectieven – zich dagelijks voor inzetten.

Het onderzoek is nog in volle gang. De komende periode houden we ons bezig met de onderbouwing van de ToC door middel van literatuur, met een expertmeeting, waarbij we de ToC voorleggen aan een groep van experts, en met het verzamelen van kwantitatieve en kwalitatieve data t.a.v. de verschillende onderdelen van de ToC.



Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: Drs. K. Tinnemans
Dr. M.M.J. Stavenuiter
Foto omslag: L.E. Kruis
Redactie: D. 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 978-90-5830-837-5

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2017.

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](#).

