

Allochtonen aan de arbeid

IŞIK KULU GLASGOW, FRANS L. LEEUW
EN ROB V. BIJL

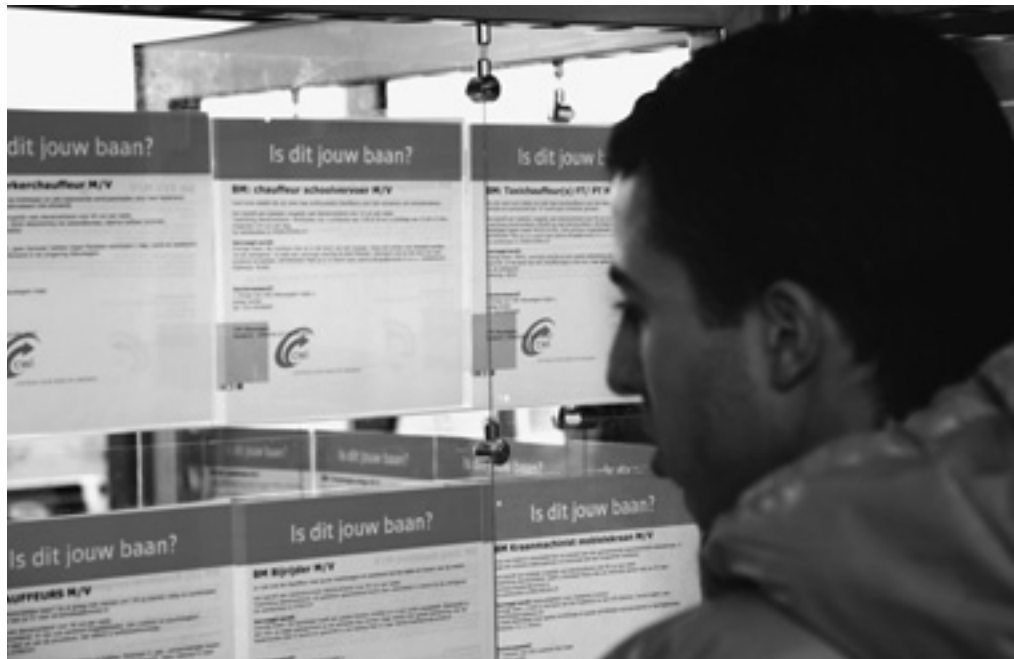
Uitgangspunten en effectiviteit maatregelen ter bevordering van arbeidsparticipatie onderzocht

Integratie van allochtonen staat al een aantal jaren hoog op de agenda van de rijksoverheid. Het integratiebeleid is onder meer gericht op de bevordering van de arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtonen. Op basis van evaluatieonderzoek heeft het WODC onderzocht welke mechanismen aan de genomen beleidsmaatregelen ten grondslag liggen en wat bekend is over de effectiviteit ervan. De maatregelen blijken vaak niet direct gericht op het gedrag van allochtonen maar op werkgevers, instituties en organisaties.

De arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtonen is in alle leeftijdscategorieën nog altijd lager en de uitkeringsafhankelijkheid is hoger dan die van autochtonen. Dat blijkt uit de door het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatie Centrum (WODC) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) tot stand gebrachte Integratiekaart (zie kader). De afgelopen decennia hebben de opeenvolgende kabinetten verschillende beleidsinstrumenten ingezet met het doel de arbeidsparticipatie onder niet-westerse allochtonen te bevorderen. Er is echter relatief weinig bekend over welke initiatieven en maatregelen van de rijksoverheid daadwerkelijk bijdragen aan de integratie van niet-westerse allochtonen. Een kleine tien jaar geleden concludeerde de Algemene Rekenkamer dat de effectiviteit van het integratiebeleid van de rijksoverheid weinig was onderzocht. Ook de Tijdelijke Commissie Onderzoek Integratiebeleid (de zogenoemde 'Commissie Blok') die door de Tweede Kamer was ingesteld voor het uitvoeren van een parlementair onderzoek naar de effectiviteit en samenhang van het gevoerde integratiebeleid kwam meer recent tot dezelfde constatering.

Evaluatieonderzoek

Beleid wordt doorgaans uitgevoerd in de verwachting dat de getroffen maatregelen effectief hun doel bereiken. Een effectevaluatie wordt verricht met het doel om na te gaan of een maatregel daadwerkelijk effectief is geweest. Het is van belang dat evaluatieonderzoek behalve naar effectiviteit, ook kijkt naar veronderstellingen die ten grondslag liggen aan een beleidsmaatregel. Beleidsmakers gaan er wel vanuit dat de doelgroep van een maatregel op een gewenste manier op de maatregel zal reageren, waarbij vaak (impliciet) een causale relatie wordt verondersteld: de ingezette middelen of maatregelen brengen het gewenste effect tot stand of dragen daar in ieder geval aan bij. Dat beleidsmakers op basis van bepaalde veronderstellingen een beleidsmaatregel introduceren betekent echter nog niet dat deze veronderstellingen ook in de praktijk gelden of correct zijn. Daarom is het wenselijk dat in evaluatieonderzoek wordt nagegaan hoe, via welke processen, een specifieke beleidsmaatregel de gewenste gedragsveranderingen bij de doelgroep tot stand zou moeten



Een paar keer per jaar wordt door UWV en CWI een banenmarkt georganiseerd waar alle in de regio geregistreerde werkzoekenden voor worden uitgenodigd. ANP PHOTO/Herbert Wiggerman

brengen, hoe de veronderstelde 'mechanismen' in werkelijkheid werken en in welke context de interventies leiden tot de gewenste resultaten (zie kader). Zo wordt het ook mogelijk om er achter te komen waarom een beleidsmaatregel maatschappelijk ineffectief is geweest of er sprake was van onbedoelde resultaten.

In het kader van een synthese van evaluatieonderzoek op het terrein van integratiebeleid

DE INTEGRATIEKAART

De Integratiekaart van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatie Centrum en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) is een recent monitoringonderzoek dat een beeld schetst van de positie van eerste en tweede generatie allochtonen op verschillende maatschappelijke terreinen en van de ontwikkelingen daarin in de tijd. Het instrument probeert meer inzicht in het proces van integratie te krijgen, enerzijds door trends te beschrijven, met aandacht voor zowel oud- als nieuwkomers, en anderzijds door cohorten nieuwkomers vanaf hun binnenkomst in Nederland gedurende langere tijd te volgen. Het gaat om de aspecten van de maatschappelijke positie zoals prestaties in het onderwijs, werk en uitkering, zorggebruik, politiecontacten, het type economische activiteit, contacten tussen allochtonen en autochtonen en dergelijke.

De Integratiekaart is in belangrijke mate gebaseerd op (populatie)gegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS. De Integratiekaart verscheen jaarlijks van 2004 tot en met 2006. Vanaf 2007 zijn de analyses die deel uitmaakten van de Integratiekaart onderdeel van het Jaarrapport Integratie dat alternerend door het Sociaal en Cultureel Planbureau en het CBS wordt uitgebracht.



Medisch Centrum Haaglanden, nierdialyse.

ANP PHOTO/Gerrit de Heus

THEORIEËN ACHTER BELEIDSMATREGELEN

De meestal impliciete veronderstellingen van degenen die een beleidsmaatregel hebben bedacht, geïntroduceerd of uitgevoerd over hoe deze zijn doel moet treffen, kunnen worden beschouwd als 'theorieën'. Deze theorieën kunnen worden gezien als een set van veronderstellingen die via een kettingreactie de gewenste gedragsverandering bij de leden van de doelgroep tot stand zal moeten brengen. Hoe deze gedragsverandering moet gebeuren kan worden opgespoord in de zogenaemde 'mechanismen'. Mechanismen verwijzen naar gedrag en gedragsdeterminanten van de doelgroep waarop de beleidsmaatregel is gericht (sociale mechanismen) maar ook op het gedrag van organisaties als bedrijven of instellingen (institutionele mechanismen). Mechanismen kunnen als de 'motoren' van een beleidsmaatregel worden beschouwd. Ze zetten de beoogde gedragsveranderingen in gang, en niet de beleidsmaatregelen als zodanig. Denk aan kennisverspreiding, beloningen en bestraffingen of intensieve begeleiding. In evaluatieonderzoek kunnen deze theorieën worden gereconstrueerd op basis van verschillende beleidsdocumenten, waaronder beleidsnota's, maar ook op grond van interviews met beleidsmakers.

heeft het WODC vijf evaluatieonderzoeken op het terrein van arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtonen bestudeerd (zie kader). Deze werden tussen 1 januari 2003 en 1 maart 2006 uitgevoerd in opdracht van de rijksoverheid. Het gaat om de volgende vijf beleidsmaatregelen gericht op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtonen:

- de Wet Samen;
- het Raamconvenant Grote Ondernemingen (RGO);
- Stimuleringsprojecten Allochtone Groepen;
- de Duale Trajecten;
- de verandering in de Wet Arbeid Vreemdelingen.

Wet Samen en Raamconvenant Grote Ondernemingen

De Wet Samen en het RGO beoogden respectievelijk individuele werkgevers en grote bedrijven te stimuleren om structurele veranderingen in het personeelsbeleid in te voeren teneinde de onevenredige (slechte) arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtone groepen te verminderen. De Wet Samen verplichtte werkgevers om de etnische achtergrond van hun werknemers en het aandeel van etnische minderheden in hun werknemersbestand te registreren. Individuele werkgevers moesten een jaarverslag uitbrengen met hun streefcijfers ten aanzien van de etnische samenstelling van het personeelsbestand en met de door hen genomen maatregelen om een evenredige vertegenwoordiging van etnische minderheden te bereiken. Dit jaarverslag moest vervolgens bij de Centrale Organisatie voor Werk en Inkomen worden gedeponneerd. Het RGO omvatte concrete afspraken tussen de overheid en grote organisaties uit diverse branches. De afspraken betroffen diverse onderdelen van het personeels- en organisatiebeleid wat betreft instroom, behoud en doorstroom van werknemers uit etnische minderheidsgroepen. De aan deze maatregelen ten grondslag liggende mechanismen zijn de volgende:

- *Bewustwording en verplichtingen bij werkgevers* en controle daarop (de Wet Samen): werkgevers nemen vaker werknemers uit et-

nische minderheden in dienst en laten hen doorstromen naar hogere functies als ze zich meer bewust worden van de achterstandpositie van deze groepen. Terugkoppeling hierop door de overheid en sociale controle door de maatschappelijke belangenorganisaties (via de verplichte, openbare jaarverslagen) zullen dit effect versterken.

- *Structurele veranderingen in het personeelsbeleid* leiden tot vaker aantrekken, behouden en doorstromen van werknemers uit etnische minderheidsgroepen. Dit heeft een groei tot gevolg van het aandeel etnische minderheden in het personeelsbestand, daling van uitstroom en verbeterde doorstroom (RGO en wat betreft de instroom de Wet Samen).
- *Procesbewaking en informatie-uitwisseling*: ondersteuning, advisering en signalering van knelpunten door projectorganisaties of helpdesks leiden ertoe dat de beleidsmaatregel meer doel treft (RGO).
- *Samenwerking tussen centrale organisaties* zoals de Centrale Organisatie voor Werk en Inkomen en gemeenten draagt ertoe bij dat de beleidsmaatregel doel treft (de Wet Samen).

De evaluaties van de Wet Samen en het RGO leerden dat afspraken gericht op bewustwording, verplichtingen van werkgevers en structurele veranderingen in het personeelsbeleid goed uitvoerbaar te zijn. Hoewel de Wet Samen een registratieplicht bij de werkgevers inhield, bleek die in de praktijk evenwel te vrijblijvend vanwege onvoldoende draagvlak, deskundigheid en budgetteringsproblemen bij de werkgevers. Ook bij de uitvoering van het RGO was er soms sprake van onvoldoende commitment, verloop onder verantwoordelijk personeel en onvoldoende draagvlak. Bovendien leidde de daling in economische groei en werkgelegenheid in het begin van deze eeuw tot vacaturestops en personeelsinkrimping.

Daarnaast werd het nakomen van afspraken ter bevordering van structurele veranderingen in het personeelsbeleid belemmerd door de karakteristieken van de doelgroepen. Het ging om onvoldoende gekwalificeerde allochtone werknemers, onvoldoende aantallen sollicitanten en een gebrek aan taalvaardigheid. Ook slechte ervaringen met allochtone werknemers vormde een knelpunt bij het motiveren of verplichten van werkgevers om (meer) allochtone werknemers aan te trekken. Dit was vooral het geval in de beginperiode van het RGO.

De Wet Samen bracht een registratieplicht met zich mee maar leidde niet tot concrete resultaten in termen van de evenredigheid in posities van etnische minderheden; slechts negen procent van de vertegenwoordigers van bedrijven en overheids- en maatschappelijke organisaties vond dat de wet effectief was.

Van de afspraken die in het kader van het RGO werden gemaakt was ten tijde van de evaluatie slechts een klein deel volledig gerealiseerd (28 procent); andere doelen waren slechts gedeeltelijk gehaald.

Stimuleringsprojecten Allochtone Groepen

Binnen het kader van de Stimuleringsprojecten Allochtone Groepen werden aan gemeenten

extra financiële middelen beschikbaar gesteld om hen te stimuleren tot een projectmatige aanpak van de werkloosheidsproblematiek onder niet-westerse allochtonen. Het ontwikkelen van projecten of methodieken voor het activeren van werkloze allochtone jongeren, het weg nemen van de belemmeringen voor toetreding tot de reguliere arbeidsmarkt en het doorverwijzen van jongeren naar sociale diensten of reïntegratiebedrijven stonden in dit programma centraal. Ook begeleiding naar scholing was een doel van deze projecten.

Veronderstelde mechanismen waren de volgende:

- Een *actieve werving* van werklozen (vooral vrouwen) via huiselijke kring, informele groepsbijeenkomsten en, indien nodig, via informatie in de eigen taal vergroot de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt vooral voor degenen die de weg naar reguliere instanties niet weten te vinden.
- Samenwerken binnen een keten van organisaties leidt tot betere afspraken tussen de partners. Dit leidt er vervolgens toe dat de afzonderlijke partners in de keten individueel maatwerk leveren. Maatwerk stimuleert werkloze jongeren, voorkomt uitval uit het reïntegratietraject en leidt sneller naar werk of school.
- Bij een *integrale aanpak* worden verschillende belemmeringen die de arbeidsparticipatie beperken tegelijk weggenomen. Hierbij kan worden gedacht aan bemiddeling bij schuldhulpverlening, taalondersteuning, scholing, hulp bij het zoeken van huisvesting en begeleiding tijdens het werk. Hierdoor zullen werkloze allochtone jongeren gemotiveerder raken om te gaan werken en sneller terug- of instromen op de arbeidsmarkt.
- *Intensieve persoonlijke begeleiding/mentoring*: (allochtone) casemanagers die werkloze jongeren begeleiden en een vertrouwensband met hen opbouwen kunnen deze jongeren 'in de gaten houden'. Dit leidt ertoe dat de jongeren niet verdwijnen uit de pool werkzoekenden of het reïntegratieproject. Dit bevordert de arbeidsparticipatie van werkloze jongeren. De begeleiding van werkloze jongeren door verschillende begeleiders die deze met elkaar afstemmen stimuleert de jongeren en zorgt ervoor dat zij sneller toetreden tot of terugkeren naar de arbeidsmarkt. De mentor wordt ingezet als begeleider tijdens het hele traject, de bijstandsconsulent richt zich op het inkomen, de reïntegratieconsulent op de begeleiding naar werk.

In de evaluatie werden mentoring en het inspeken op de problemen van werkloze jongeren door een integrale aanpak als succesfactoren genoemd wat betreft begeleiding naar school en werk.

Deze instrumenten waren echter kostbaar en niet alle gemeenten waren in staat om voor financiering zorg te dragen. Een integrale aanpak werd belemmerd door motivatiegebrek en andere problematiek zoals sociaal-psychologische problemen van jongeren, hoge schulden en een justitieel verleden. Uit de evaluatie bleek verder dat projecten succesvoller waren in het betrek-

Het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatie Centrum (WODC) van het Ministerie van Justitie heeft evaluatieonderzoek op het terrein van integratiebeleid geanalyseerd. Het betreft onderzoeken die zijn uitgevoerd in opdracht van of gefinancierd door de rijksoverheid in de periode van 1 januari 2003 tot 1 maart 2006. Het ging om 16 proces- en effectevaluaties op de volgende terreinen van integratiebeleid: arbeidsparticipatie, sociaal-culturele integratie (onderwijs, toegankelijkheid van de gezondheidszorg, bevorderen van integratie via de media), inburgering, naturalisatie en preventie en bestrijding van criminaliteit. Voor de resultaten van de synthese op andere terreinen dan arbeidsparticipatie en voor een analyse van een twintigtal monitoren op integratieterrein, zie Kulu Glasgow, I. e.a. (2007). Wat betreft het terrein van arbeidsparticipatie gaat het om de volgende evaluaties: Essafi, M. et al. (2003), *De partners aan het woord: Evaluatie Wet Samen*, Amsterdam: KPMG; Klaver, J. E. Tromp (2003), *Asielzoekers en werk: evaluatie van de mogelijkheden van betaald werken in het kader van de Wet Arbeid Vreemdelingen*, Amsterdam: Regioplan; Mateman, S., S.D. Korevaar (2003), *Duale projecten in de praktijk: successen en knelpunten*, Amsterdam: Regioplan. Mateman, S. et al. (2004), *Evaluatie Stimuleringsprojecten Allochtone Groepen*, Regioplan/Research voor Beleid; Zandvliet, N.A. et al. (2004), *Evaluatie RGO, SEOR BV*, Rotterdam: Erasmus Universiteit.

Op grond van de bestudeerde evaluatieonderzoeken kan de vraag of de veronderstelde mechanismen in de praktijk ook werken zoals wordt verondersteld niet worden beantwoord. In de onderzoeken werd daar niet naar gekeken. Wél kan via een beperkte omweg een uitspraak worden gedaan. Immers, de meeste evaluaties verklaren de bereikte resultaten of het 'falen' van beleidsmaatregelen vaak vanuit knelpunten in de uitvoering, karakteristieken van de doelgroepen of vanuit omgevingsfactoren. Om te kunnen vaststellen of een beleidsmaatregel al dan niet effectief is, moeten de uitkomsten daadwerkelijk aan dat beleidsinstrument toegeschreven kunnen worden. Dit is niet zonder meer het geval in de geanalyseerde onderzoeken. Daarom is het, in strikte zin, niet mogelijk om uitspraken te doen over de effectiviteit van deze maatregelen. Wél kan iets worden gezegd over de mate waarin de onderzochte maatregelen de beoogde directe resultaten opleverden.

ken van werkloze allochtone jongeren bij de projecten dan bij het uiteindelijk begeleiden naar school en werk. Factoren als de aanwezigheid van enthousiaste en betrokken (allochtone) casemanagers en laagdrempeligheid van de projecten speelden hier een rol.

Duale Trajecten

De Duale Trajecten, waarbij deelnemers (voortijdig schoolverlaters, inburgeraars, nieuw- en oudkomers en herintredende vrouwen) in een bedrijf werken en tegelijkertijd (in)formele scholing krijgen, zijn bedoeld om de arbeidsmarktpositie van, onder andere, niet-westerse allochtonen te verbeteren en arbeidsreïntegratie te versnellen. Allochtone voortijdige schoolverlaters, nieuw- en oudkomers met een taalachterstand krijgen, naast werk, taalles als onderdeel van hun scholing.

Bij Bakkerij Babylon in Den Haag worden er Turkse broden en broodjes gebakken. In de bakkerij wordt ook Nederlands brood gebakken. Verder is er in de winkel een ruim assortiment aan kruidenierswaren verkrijgbaar. ANP PHOTO/Henriëtte Guest

demodata

In de periode 2000-2007 is in Nederland het aantal vrouwen bij de brandweer ruimschoots verdubbeld tot 1.500. Het aantal vrouwelijke beroepskrachten steeg van 145 tot 313, het aantal vrouwen dat als vrijwilliger bij de brandweer werkte, nam toe van 600 tot 1.200. Toch is de brandweer nog altijd een mannenwereld. Slechts zes procent van de brandweermedewerkers is een vrouw (CBS).



Veronderstelde mechanismen zijn de volgende (bij Duale Trajecten werden voor specifieke groepen (zoals herintredende vrouwen) nog enkele andere mechanismen verondersteld werkzaam te zijn):

- De deelnemers krijgen door regelmatig contact en het opstellen van een activiteitenlijst sturing en *intensieve begeleiding* vanuit school en werk. Dit leidt ertoe dat de jongeren worden gemotiveerd te werken en te studeren en gemotiveerd blijven. Hierdoor blijven ze actief betrokken in het werk-scholing traject. Dit voorkomt uitval en versnelt en bevordert de arbeidsparticipatie en reïntegratie van de deelnemers.
- De deelnemers kunnen door een *inhoudelijke afstemming van voor hen bedoelde leer- en werktrajecten* een werktraject kiezen dat bij hun (leer)competenties past. Hierdoor wordt voor deze deelnemers zichtbaar dat leren en werken met elkaar zijn verbonden. De wisselwerking tussen leren en werken verhoogt de motivatie van deelnemers, terwijl een betere afstemming tussen de leer- en werkcomponent hun toekomstperspectief (een sterkere positie en een duurzame participatie op de arbeidsmarkt) vergroot.
- *Inhalen van de taalachterstand*: deelnemers worden door het koppelen van de taal aan een praktijkomgeving sneller vertrouwd met de Nederlandse taal. Dit verhoogt de motivatie van de deelnemers. Hierdoor participeert de doelgroep eerder in de samenleving.

Evaluatieonderzoek leerde dat cultuurverschillen tussen het bedrijfsleven, het onderwijs en de gemeenten een goede samenwerking bij de uitvoering van Duale Trajecten bleken te belemmeren. Verder kwam het realiseren van een inhoudelijke afstemming tussen werk en scholing in de knel vanwege gebrek aan deskundigheid. Vergelijkbaar met de situatie bij de uitvoering van Stimuleringsprojecten Allochtone Groepen, hadden de werkgevers daarnaast onvoldoende deskundigheid in huis om de jongeren te begeleiden en beschikken zij evenmin over voldoende financiële middelen om eventueel daarvoor mensen van buiten in te huren.

Ten slotte bleek dat er soms kinderziektes in de uitvoering waren die eigenlijk tijdens de voorbereidingsfase al opgelost hadden moeten zijn.

Verandering in Wet Arbeid Vreemdelingen

De laatste geëvalueerde maatregel is gericht op een bijzondere doelgroep. Door een verandering in 2002 in de Wet Arbeid Vreemdelingen zijn de mogelijkheden voor tijdelijk betaald werk voor asielzoekers die ten minste zes maanden in procedure zitten en/of die niet uitzetbaar zijn, uitgebreid tot alle sectoren van de arbeidsmarkt. De maatregel om asielzoekers de mogelijkheid te geven om tijdelijk (maximale arbeidsduur van 12 weken) betaalde arbeid te verrichten wordt gezien als een extra impuls voor het verbeteren van de kwaliteit van leven in de opvang.

Verondersteld werd dat door deze verandering de asielzoekers een grotere kans zouden hebben op het vinden van werk. Werk zou leiden tot een zinvolle dagbesteding in de opvang. Door het beleid werd geïmpliceerd dat werk toekomstige sociaal-economische integratie zou stimuleren mede door het leren of verbeteren van de Nederlandse taal. Dit zou gelden voor degenen die eventueel een verblijfsvergunning zouden kunnen krijgen.

De evaluatie leerde dat de verwachte uitbreiding van tijdelijke arbeid door asielzoekers naar andere sectoren dan land- en tuinbouw niet van de grond kwam vanwege onbekendheid van werkgevers met regels maar ook door administratieve rompslomp en taalbarrières. Het feit dat de werkende asielzoekers een eigen bijdrage voor verblijf in opvangcentra moesten betalen maakte het voor hen, en vooral voor asielzoekers met een gezin, naar hun oordeel financieel onaantrekkelijk om te gaan werken. Het doel van de wijziging van de Wet Arbeid Vreemdelingen werd niet volledig gehaald: ten tijde van de evaluatie maakte slechts 6 tot 13 procent van de asielzoekers gebruik van de regeling.

Tot slot

Aan een belangrijk deel van de onderzochte beleidsmaatregelen ligt de veronderstelling ten grondslag dat de volgende factoren de arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtonen bevorderen, namelijk 1) mechanismen die werkzaam zijn op het niveau van werkgevers en andere organisaties, 2) het verbeteren van de samenwerking tussen betrokken partijen en 3) het verbeteren van de uitvoering van de beleidsmaatregelen. Veronderstellingen met betrekking tot de gewenste verandering van het gedrag van niet-westerse allochtonen zelf krijgen weinig aandacht. Het is alsof beleidsmakers veronderstellen dat deze maatregelen op de een of andere manier een uitwerking op het gedrag van niet-westerse allochtonen zullen hebben, resulterend in de gewenste resultaten. Of dat gebeurt en hoe dat in z'n werk gaat blijft echter onderbelicht. Ook is er weinig bekend over de maatschappelijke effectiviteit van de maatregelen. Het is wenselijk dat bedenkers, makers en uitvoerders van beleid hun veronderstellingen over hoe gedrag bij niet-westerse allochtonen is te beïnvloeden uitschrijven en zoveel mogelijk voorafgaand aan de invoering van beleid confronteren met groeiende sociaal-wetenschappelijke kennis uit onderzoek naar de werking van gedrag-mechanismen. Dit zal voorkomen dat beleid op twijfelachtige en zelfs onjuiste (gedrags)-veronderstellingen berust en daardoor maatschappelijk ineffectief is.

Dr. I. Kulu Glasgow, Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatie Centrum (WODC) van het Ministerie van Justitie. E-mail: i.kulu@minjus.nl, **prof. dr. F. L. Leeuw**, WODC/Universiteit van Maastricht. E-mail: f.leeuw@minjus.nl, en **dr. R. V. Bijl**, Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). E-mail: r.bijl@scp.nl

DEMOS verschijnt 10 x per jaar en beoogt de kennis en meningsvorming over bevolkingsvraagstukken te bevorderen. Inlichtingen over toezending van kopij kunnen worden ingewonnen bij de redactie



Gehele of gedeeltelijke overname van artikelen met bronvermelding is toegestaan. Toezending van bewijs-exemplaren wordt op prijs gesteld.

Het NIDI is een instituut van de KNAW dat zich bezighoudt met onderzoek naar ontwikkelingen in de omvang en samenstelling van de bevolking

colofon

Demos	is een uitgave van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).
Redactie	Harry Bronsema, eindredacteur drs. Joop de Beer drs. Gijs Beets dr. Luc Bonneux
Adres	NIDI/DEMOS Postbus 11650 2502 AR 's-Gravenhage
Telefoon	(070) 356 52 00
E-mail	demos@nidi.nl
Internet	www.nidi.knaw.nl/nl/demos/
Abonnementen	gratis
Basisontwerp	Harmine Louwé
Druk	Nadorp Druk b.v., Poeldijk

LITERATUUR:

- CBS/WODC (2007), *Ontwikkelingen in de maatschappelijke participatie van allochtonen: een theoretische verdieping en een thematische verbreiding van de Integratiekaart 2006*. Onderzoek en beleid, nr. 250, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers.
- Kulu Glasgow, I., F.L. Leeuw, E. Uiters, R.V. Bijl (2007), *Integratiebeleid rijksoverheid onderzocht: een synthese van resultaten uit evaluatie- en monitoringonderzoek 2003-2006*. Cahier 2007-3, Den Haag: WODC.
- Leeuw, F.L. (2005), Trends and developments in program evaluation in general and in criminal justice programs in particular. *European Journal of Criminal Policy and Research*, 11(3-4), pp. 233-258.
- Pawson, R. en N. Tilley (1997), *Realistic Evaluation*. London: Sage Publications.