Veranderingstheorie

Organisatieniveau

Hoe Coders Beyond Borders verwacht met haar werk verandering teweeg te brengen, waarom we geloven dat dit zal werken en welk bewijs die overtuiging ondersteunt.

Organisatie	Stichting European Newcomers Tech, handelend onder de naam Coders Beyond Borders
Programma's	Factstream AI, Project WISE, WorkBridge
Documentniveau	Organisatieniveau. Veranderingstheorieën op programmaniveau vallen hieronder.
Versie	Versie 1.0, november 2026
Eigenaar	Directeur-bestuurder

Inhoud

1. Doel en reikwijdte 3
2. Langetermijneffect 3
3. Het probleem 3
4. Theoretische basis 5
5. Spoor één: Factstream AI 6
6. Spoor twee: Project WISE 7
7. Spoor drie: WorkBridge 8
8. De vermenigvuldiger: partnerintegratie 8
9. Effectenladder, horizon van drie jaar 9
10. Aannames, en hoe we ze toetsen 10
11. Bewijsbasis 10
12. Wat dit document niet beweert 11
13. Herziening 11

1. Doel en reikwijdte

Dit document beschrijft hoe CBB verwacht met haar werk verandering teweeg te brengen, waarom we geloven dat dit zal werken en welk bewijs die overtuiging ondersteunt.

Dit is het organisatieniveau. Elk van de drie programma's heeft een eigen veranderingstheorie die hieronder valt, dezelfde effectterminologie gebruikt en indicatoren ontleent aan dezelfde gedeelde set. Dit document herhaalt geen details van de programma's. Het legt uit hoe de drie samenhangen.

2. Langetermijneffect

> IMPACT
>
> **Vluchtelingen, asielzoekers, migranten en nieuwkomers in Nederland kunnen hun rechten, hun vaardigheden en hun stem op gelijke voet gebruiken.**

3. Het probleem

De Nederlandse integratie faalt niet op één zichtbaar punt. Ze faalt langzaam, en de landelijke cijfers laten zien waar.

Werk komt laat en blijft onzeker

Van de mensen die in 2014 een asielvergunning kregen, had tien jaar later 40 procent werk als voornaamste inkomstenbron, en was 25 procent nog steeds voornamelijk afhankelijk van een uitkering. Als alleen wordt gekeken naar degenen die nog in Nederland wonen, ligt het aandeel met werk op 43 procent.

De meesten werken in deeltijd (66 procent) en op een tijdelijk contract (72 procent). Bijna een kwart van degenen met een baan werkt via een uitzendbureau. Na tien jaar had 41 procent van het cohort uit 2014 vijf of meer banen gehad.

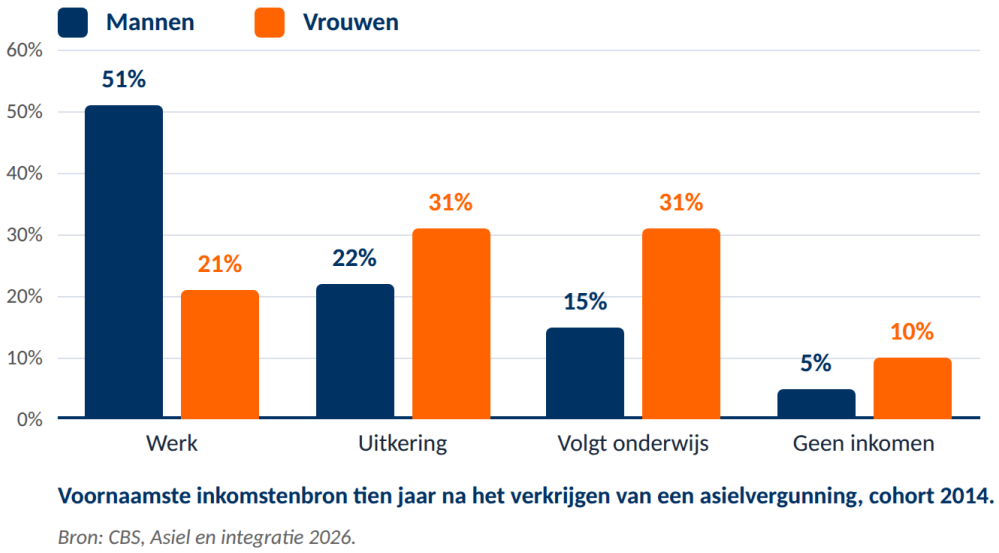
Het systeem certificeert mensen onder het niveau dat hun kwalificaties vereisen

92 procent van het cohort uit 2014 dat slaagde voor het inburgeringsexamen, slaagde op niveau A2. B1 is het niveau dat vereist is om te werken of te studeren op mbo 3 of 4. B2 is het niveau dat vereist is voor het hbo of de universiteit. Een gekwalificeerde ingenieur rondt haar inburgering af met een certificaat dat geen toegang geeft tot het werk waarvoor haar diploma haar kwalificeert.

Vrouwen volgen een heel ander traject

Tien jaar na het verkrijgen van een vergunning had 51 procent van de mannen werk als voornaamste inkomstenbron, tegenover 21 procent van de vrouwen. Van degenen die wel werken, werkt 82 procent van de vrouwen in deeltijd, tegenover 60 procent van de mannen. Slechts 10 procent van de vrouwelijke statushouders woont alleen, tegenover 36 procent van de mannen, en vrouwen zijn veel vaker ouder in een eenoudergezin.

De kloof is geen kleinere versie van de algemene kloof. Het is een ander probleem.



Figuur 1. De genderkloof in het cohort uit 2014, tien jaar na de vergunning.

Procedures duren lang, en de informatiebehoefte blijft de hele tijd bestaan

De gemiddelde wachttijd van binnenkomst in de COA-opvang tot het verkrijgen van een vergunning is 204 dagen over alle cohorten, een stijging ten opzichte van 175 dagen twee verslagjaren eerder. Voor Iraanse aanvragers is het gemiddelde 699 dagen. Afghaanse en Iraakse aanvragers wachten ongeveer 400 dagen.

De ondersteuning is het zwakst waar die het hardst nodig is

Uit het onderzoek van OpenEmbassy met nieuwkomers in Nederland blijkt dat netwerken in elke fase van het zich vestigen van belang zijn, en dat de toegang tot ondersteuning het beperktst is tijdens de opvangfase. Het verklaarde doel van OpenEmbassy is het opbouwen van onderbouwd nieuwkomersbeleid dat nieuwkomers in staat stelt volwaardig te participeren, en haar meetmodel is zo opgezet dat de indicatoren alleen vanuit de eigen ervaring van nieuwkomers kunnen worden gelezen.

Waar betrouwbare informatie ontbreekt, vult onbetrouwbare informatie de leegte

Onderzoek gepubliceerd in International Studies Quarterly (2018) beschrijft hoe informatievacuüms in asielcontexten mensen richting informele bronnen duwen, en hoe angst en weinig vertrouwen ervoor zorgen dat mensen eerder informatie accepteren die aansluit bij wat zij hopen dan bij wat juist is. Het onderzoek merkt ook op dat het lage vertrouwen zich vaak uitstrekt tot ngo's en internationale organisaties, omdat mensen hen over één kam scheren met de overheid.

Elke informatiedienst die zich op deze groep richt, moet vertrouwen verdienen in plaats van het als vanzelfsprekend aan te nemen.

4. Theoretische basis

Drie kaders vormen de basis van ons ontwerp.

Indicators of Integration

Ager en Strang, 2008; geactualiseerd in het kader van het Britse Home Office, 2019. Integratie speelt zich af op vier samenhangende lagen: een fundament van rechten en burgerschap; faciliterende factoren zoals taal, culturele kennis, veiligheid en stabiliteit; sociale verbindingen, onderverdeeld in banden binnen de eigen gemeenschap, bruggen naar andere gemeenschappen en verbindingen met instituties; en kenmerken en middelen (markers and means), namelijk werk, huisvesting, onderwijs en gezondheid.

De lagen zijn van elkaar afhankelijk. Werk zonder kennis van rechten is werk dat vatbaar is voor uitbuiting. Kennis van rechten zonder netwerken leidt zelden tot actie. OpenEmbassy past in haar onderzoek hetzelfde Indicators of Integration-model toe. Daardoor kunnen onze effecten worden vergeleken met een bestaand geheel aan Nederlands bewijs, in plaats van op zichzelf te staan.

Juridisch vermogen (legal capability)

Pleasence, Balmer en de bredere literatuur over toegang tot het recht. Dat mensen juridische problemen niet oplossen, komt niet alleen doordat hulp duur is. Het vermogen om op een juridisch probleem te reageren wordt doorgaans beperkt door de onderdelen van persoonlijk vermogen die iemand nodig heeft om te functioneren in het domein van het recht en de rechtsinstellingen, en functionele geletterdheid is daarvoor fundamenteel. Mensen herkennen een probleem niet als juridisch, weten niet dat er een route bestaat, of kunnen de route niet volgen als die eenmaal is gevonden. Dit is van belang voor ons ontwerp: informatie publiceren is niet de interventie. Informatie herkenbaar, bruikbaar en vertrouwd maken is dat wel.

Zelfeffectiviteit en sociaal kapitaal

Relaties met peers versterken het geloof van iemand dat handelen in haar eigen belang zal werken, omdat de persoon die het voordoet dat vanuit dezelfde uitgangspositie heeft gedaan.

Hoe de drie kaders aansluiten op onze programma's

Deze drie sluiten zonder kunstgrepen aan op onze drie programma's.



Figuur 2. De programma's van CBB gekoppeld aan de lagen van Indicators of Integration.

5. Spoor één: Factstream AI

KERN

Weten. Rechten die te vinden en te begrijpen zijn, en waarnaar gehandeld kan worden.

Het mechanisme

Juridisch vermogen is de bepalende beperking voor de vraag of een recht wordt uitgeoefend. Een recht dat iemand niet kan vinden, lezen of vertrouwen, is in de praktijk afwezig. Factstream AI dicht de kloof tussen het bestaan van een recht in de wet en het vermogen van een persoon om ernaar te handelen.

Waarom het bewijs dit ondersteunt

Procedures duren inmiddels gemiddeld langer dan zes maanden en voor sommige nationaliteiten langer dan twee jaar. De informatiebehoefte is daardoor langdurig en niet kortstondig. De literatuur over juridisch vermogen laat zien dat het knelpunt doorgaans ligt bij het herkennen van het probleem en het vinden van de weg, en niet bij de kosten. Het onderzoek naar informatievacuüms laat zien dat geruchten de ruimte innemen waar officiële kanalen ontbreken of worden gewantrouwd, en dat dit wantrouwen zich door associatie uitstrekt tot ngo's.

Deze laatste bevinding is de grondslag van onze architectuur, en geen latere toevoeging. Het platform vermeldt bij elk antwoord een bron en weigert te antwoorden wanneer het niet op basis van geverifieerde bronnen kan antwoorden. Een dienst die in deze context af en toe een antwoord verzint, faalt namelijk niet alleen, maar wordt zelf het zoveelste kanaal dat niet wordt vertrouwd.

Wat we doen

- Uitleg in begrijpelijke taal van juridische, maatschappelijke en administratieve informatie
- Toegang in de talen die de doelgroepen gebruiken
- Bewustwording van rechten en plichten
- Doorverwijzing naar vertrouwde organisaties, advocaten en juridische klinieken
- Escalatie naar een juridische professional wanneer een vraag dat vereist

Het platform geeft geen juridisch advies en vervangt geen advocaat.

Effecten

Mensen vinden de relevante informatie. Mensen begrijpen wat op hen van toepassing is. Mensen handelen ernaar: beter voorbereide procedures, benutte aanspraken, minder vermijdbare fouten. Medewerkers van partners beantwoorden vragen van cliënten sneller en nauwkeuriger.

Afbakening

Factstream AI bereikt veel van haar gebruikers via de organisaties die hen al ondersteunen. De keten naar de begunstigden is daarom deels indirect. Paragraaf 8 gaat hier expliciet op in.

6. Spoor twee: Project WISE

KERN

Erbij horen. Peerleiderschap, netwerken en zichtbare participatie.

Het mechanisme

Sociale verbindingen vormen de laag waarop vrouwelijke nieuwkomers het meest geïsoleerd zijn en waar het tekort de grootste gevolgen heeft. Peerleiderschap bouwt eerst banden op, daarna bruggen en verbindingen met instituties, en maakt van ontvangers van ondersteuning mensen die zelf ondersteuning bieden.

Waarom het bewijs dit ondersteunt

De gendercijfers vormen het sterkste argument in dit document: een verschil van 30 procentpunten in arbeidsdeelname tussen mannen en vrouwen tien jaar na aankomst, samen met een hoger aandeel zonder inkomen en veel meer deeltijdwerk. Vrouwen maken ook veel vaker deel uit van een stel met kinderen of voeden hun kinderen alleen op.

Een integratieve review van peermentoringprogramma's voor vrouwelijke vluchtelingen en migranten, die twaalf studies omvatte, vond meer sociale steun, meer empowerment en zelfvertrouwen, en betere toegang tot onderwijs. De meest effectieve programma's waren samen met gemeenschapsorganisaties ontworpen, en training en ondersteuning voor mentoren waren cruciaal. Een programma in West-Australië, met 21 mentoren en 32 mentees, rapporteerde verbeteringen in sociale verbondenheid, zelfwaardering en zelfeffectiviteit.

ONTWERPBEPERKING

Dezelfde review vond beperkt succes bij het vinden van werk, en verwachtingen die tussen mentoren en mentees niet op elkaar aansloten leidden tot uitval. Project WISE is daarom geen arbeidsmarktprogramma en belooft geen resultaten op het gebied van werk. Het bouwt aan de laag van verbinding en maakt bij de matching de verwachtingen expliciet.

Wat we doen

- Kennis van rechten, financiële geletterdheid en digitale geletterdheid
- Leiderschapsontwikkeling en peermentoring
- Participatie in de gemeenschap en veilige doorverwijsroutes
- Betaalde peerleiderschapsrollen voor hoogopgeleide gevluchte vrouwen

Effecten

Getrainde peerleiders die actief zijn in hun gemeenschappen. Vrouwen met bredere netwerken en sterkere verbindingen met instituties. Vrouwen die zichtbare leiderschapsrollen vervullen. Vrouwen die een volgende stap zetten, via een route die een peer heeft geopend.

7. Spoor drie: WorkBridge

> KERN
>
> **Bijdragen. Werk dat aansluit bij kwalificaties, onder zekere voorwaarden.**

Het mechanisme

Twee dingen houden gekwalificeerde nieuwkomers weg van werk op hun niveau: het netwerk dat kansen zichtbaar maakt en voor kandidaten instaat, en de erkenning van diploma's en taalniveau die sollicitaties begrijpelijk maakt voor werkgevers. WorkBridge werkt aan beide.

Waarom het bewijs dit ondersteunt

De CBS-cijfers beschrijven het werken onder het eigen niveau in structurele termen en niet in anekdotische: een meerderheid in deeltijd, een meerderheid met een tijdelijk contract, een sterke concentratie in uitzendwerk, handel en horeca, en vijf of meer banen voor twee vijfde van het cohort na tien jaar.

Het taalplafond verklaart een deel van het mechanisme direct, omdat de inburgering vrijwel iedereen op A2 certificeert, terwijl werk op niveau B1 of B2 vereist. De bevinding van OpenEmbassy dat netwerken in elke fase van belang zijn, en dat ondersteuning het beperktst is in de opvangfase, verklaart het andere deel.

Wat we doen

- Voorbereiding op de arbeidsmarkt en ondersteuning bij sollicitaties
- Mentorschap en oefensollicitatiegesprekken
- Partnerschappen met werkgevers en professionele netwerkvorming
- Stagetrajecten en training
- Onderzoek naar werken onder het eigen niveau en uitsluiting van de arbeidsmarkt

Effecten

Deelnemers met actieve mentorrelaties en sterkere sollicitatievaardigheden. Meer deelnemers met werk dat aansluit bij hun kwalificaties. Meer deelnemers met een vast contract in plaats van een uitzendcontract. Werkgevers met een gewijzigde wervingspraktijk.

8. De vermenigvuldiger: partnerintegratie

Een vierde route loopt dwars door de drie sporen heen. We integreren ons platform in andere organisaties, zodat hun medewerkers en hun cliënten dezelfde infrastructuur van geverifieerde informatie gebruiken.

Dit is geen vierde spoor naar individuele verandering. Het is de manier waarop de eerste drie opschalen, en het is de reden dat de keten naar de begunstigden van Factstream AI deels indirect is. Verandering bereikt mensen via de organisaties die zij al vertrouwen. Dat is ook het eerlijke antwoord op het vertrouwensprobleem uit paragraaf 3. We vragen mensen niet om een nieuwe organisatie te vertrouwen. We brengen geverifieerde informatie onder bij de organisaties die zij zelf al hebben gekozen.

9. Effectenladder, horizon van drie jaar



Figuur 3. De effectenladder van CBB voor de drie sporen.

Nulmetingen en streefwaarden per indicator worden in 2026 vastgesteld. Waar een effect afhangt van een partnerorganisatie, wordt de verwachting over de meting bij aanvang vastgelegd in de integratieovereenkomst.

10. Aannames, en hoe we ze toetsen

Elke aanname is toetsbaar. Onze onderzoekslijn bestaat om ze te toetsen.

#	Aanname	Hoe we het toetsen
1	Geverifieerde, begrijpelijke informatie verandert beslissingen, niet alleen het bewustzijn.	Ondernomen acties bijhouden, niet gelezen pagina's.
2	Vertrouwen moet worden verdiend met antwoorden met bronvermelding en door niet te gissen.	Metingen van gebruikersvertrouwen en escalatiepercentages.
3	Relaties met peers en mentoren zijn wat informatie omzet in actie.	Effecten vergelijken tussen gekoppelde en niet-gekoppelde deelnemers.
4	Gemeenschappen raken meer betrokken bij tools die mét hen zijn gebouwd dan bij tools die vóór hen zijn gebouwd.	Deelname aan co-design en behoud van deelnemers.
5	Rechtshulporganisaties zullen gedeelde infrastructuur gaan gebruiken in plaats van hun eigen infrastructuur te bouwen.	Omzetting naar integraties en verlengingen.
6	Peerleiderschap verbetert verbondenheid en zelfvertrouwen, maar niet rechtstreeks de arbeidsdeelname.	Behandeld als vastgestelde bevinding en gehanteerd als grens aan wat WISE belooft.

11. Bewijsbasis

- **CBS, Asiel en integratie 2026**. Cohortstudie naar asielzoekers en statushouders, die iedereen volgt die vanaf 2014 de COA-opvang is binnengekomen. Bron voor de cijfers over werk, contractvorm, uurloon, taalniveau, gender en wachttijd.
- **Onderzoek van OpenEmbassy met nieuwkomers in Nederland**, uitgevoerd voor gemeenten en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, waaronder het onderzoek Wegen naar Werk. Bron voor de bevinding dat netwerken in elke fase van belang zijn en dat de toegang tot ondersteuning het zwakst is in de opvang.
- **Ager, A. en Strang, A. (2008), Understanding Integration: A Conceptual Framework**, Journal of Refugee Studies; en het geactualiseerde Britse Indicators of Integration-kader (2019).
- **Literatuur over juridisch vermogen (legal capability)**, waaronder Pleasence en Balmer over juridisch zelfvertrouwen en probleemoplossend gedrag.
- **Rumors and Refugees**, International Studies Quarterly (2018), over informatievacuüms, vertrouwen en geruchten in asielcontexten.
- **Integratieve review van peermentoringprogramma's voor vrouwelijke vluchtelingen en migranten** (2022), die twaalf studies omvat die tussen 2005 en 2020 zijn gepubliceerd.
- **EMPOWER-studie naar peermentoring**, West-Australië (2022), 21 mentoren en 32 mentees.

12. Wat dit document niet beweert

We beweren niet dat informatie op zichzelf effecten oplevert. We beweren niet dat peermentoring tot werk leidt. We beschikken nog niet over eigen longitudinale gegevens, en de nulmetingen van de indicatoren worden nog vastgesteld en niet al gerapporteerd. Waar we een cijfer noemen, komt dat uit een met name genoemde bron in paragraaf 11.

13. Herziening

Jaarlijks beoordeeld door de Raad van Toezicht. De veranderingstheorieën op programmaniveau worden jaarlijks herzien. Dit document wordt elke drie jaar herzien, of wanneer een programma wordt toegevoegd of beëindigd.