

# Werkagenda




## VIA



### Werkagenda

#### Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt

Doen wat werkt voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een migratieachtergrond



# Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt

## Doen wat werkt voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een migratieachtergrond

### De realiteit van ongelijke kansen

Afkomst is in Nederland helaas nog te vaak bepalend voor kansen op de arbeidsmarkt. Mensen met een migratieachtergrond moeten – bij gelijke kwalificaties, kennis en vaardigheden – aantoonbaar vaker solliciteren naar banen of stages. Zij krijgen minder kansen om door te stromen en zijn vaker en langer afhankelijk van uitkeringen. Dit geldt in verhoogde mate voor nieuwkomers. Dit maakt de groep met een migratieachtergrond – hoe divers deze in zichzelf ook is – als geheel minder kansen krijgt op de arbeidsmarkt dan mensen zonder migratieachtergrond, zeker in economische mindere tijden.

Tegelijkertijd schreeuwen veel sectoren al een tijd om goede krachten en zal de arbeidsmarkt in deze sectoren ook de komende jaren getekend zijn door krapte. Ondanks dat er volop kansen zouden moeten zijn voor de verbetering van de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond en voor werkgevers en overheden om de krapte te lijf te gaan, is dat in de praktijk niet het geval. Ongelijke kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een migratieachtergrond kennen de afgelopen jaren een structureel karakter. En dit terwijl de bevolking van Nederland cultureel divers is en het percentage van de beroepsbevolking met een migratieachtergrond nog verder zal toenemen de komende decennia.

### Tijd voor verandering. Werkagenda VIA

Het is tijd dat hier verandering in komt: dit moet én dit kan. Wij – de partijen verenigd in de Taskforce Werk & Integratie – willen hier substantieel aan bijdragen. Ongelijke kansen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat mensen niet aan het werk zijn of niet werkzaam zijn in banen waar hun kennis en vaardigheden tot hun recht zouden komen. Ongelijkheid en discriminatie hebben een grote impact op het leven van mensen. Discriminatie sluit uit en heeft daardoor niet alleen implicaties voor toegang tot de arbeidsmarkt, maar ook voor gezondheid, het sociale leven en het gevoel erbij te (mogen) horen. Daarmee leiden ongelijke

kansen ook tot hoge maatschappelijke kosten. Wij zijn er van overtuigd dat hier verandering in kan komen. We weten steeds beter wat we hier effectief aan kunnen doen. Hier ligt ook een kans, want als er gelijke kansen zijn, benutten we meer van het arbeidspotentieel. Dit is goed voor de economie en voor de toekomstperspectieven van mensen met een migratieachtergrond.

De afgelopen jaren zijn al stappen gezet om gelijke kansen te bevorderen – bijvoorbeeld met leer- en doe-netwerken van werkgevers, met effectiviteitsonderzoeken en praktijkpilots, met het Charter Diversiteit, met het aanpakken van arbeidsmarkt- en stagediscriminatie, enzovoorts. Maar door meer samenwerking kunnen we nog meer bereiken. De afgelopen periode hebben wij gezamenlijk een werkagenda opgesteld om blijvend te werken aan gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Hierin zijn doelstellingen geformuleerd die wij de komende jaren met elkaar – al lerend – willen realiseren. Hiermee willen wij bijdragen aan de kansengelijkheid voor iedereen en aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Met deze werkagenda grijpen we de kans om met elkaar effectieve aanpakken verder toe te passen en te verspreiden, samen met onze brede achterbannen en binnen bestaande structuren en middelen. We doen dit met concrete afspraken en acties die passen bij de grote diversiteit in de groep mensen met een migratieachtergrond. Daarbij gebruiken we de kracht van onze samenwerking en de kennis die is verkregen uit praktijkexperimenten van het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) en andere onderzoeken.



## Eén werkagenda, drie thema's

Deze werkagenda zet in op drie thema's waarop de afgelopen jaren inzichten zijn vergaard. Het verspreiden, stimuleren en het toepassen van effectieve aanpakken staat centraal. Dit doen we door netwerken op te zetten, door kennis toepasbaar te maken voor de uitvoering en het toepassen ervan te stimuleren en door in te zetten op versterking van het vakmanschap van klantmanagers, HR professionals en andere professionals – diegenen die het verschil in de praktijk kunnen maken. De drie thema's zijn uitgewerkt in werkgroepen met de meest betrokken partijen en kennen een zelfde stramien, maar focussen op andere onderwerpen. De drie thema's worden aangevuld met een kennisagenda waarmee we de uitvoering kunnen overzien, waarmee we tot synergie tussen de thema's kunnen komen en nieuwe inzichten kunnen opdoen.



## De drie thema's in de Werkagenda VIA

**Meer (culturele) diversiteit op het werk.** Mensen met een migratieachtergrond hebben – bij gelijke kwalificaties, kennis en vaardigheden – minder kansen in het werving & selectie proces en minder doorgroeikansen. In dit thema staat centraal wat er nodig is om te zorgen dat mensen met een migratieachtergrond gelijke kansen krijgen op werk.

**Meer kans op eerste baan of stage voor jongeren met een migratieachtergrond.** Jongeren met een migratieachtergrond moeten vaker en langer solliciteren om een (passende) stageplek of baan te krijgen en kiezen vaker voor studies die minder kansen bieden op de arbeidsmarkt. In dit thema staat centraal wat er nodig is om te zorgen dat jongeren met een migratieachtergrond tot een beter onderbouwde studiekeuze komen en wat er nodig is om stage- en arbeidsmarkt-discriminatie voor hen tegen te gaan.

**Arbeidstoeleiding.** Mensen met een migratieachtergrond zijn oververtegenwoordigd in de bijstand en nieuwkomers ondervinden moeite om duurzaam aan de slag te komen. In dit thema staat centraal wat er nodig is om diegenen in de bijstand of WW naar duurzaam werk te begeleiden.

## Een lerende aanpak

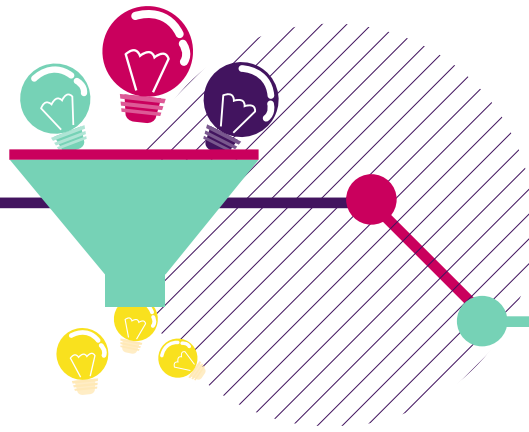
Onze horizon is 2025, maar deze werkagenda en samenwerking is niet in beton gegoten. Om deze werkagenda aan te laten sluiten bij politieke, economische en maatschappelijke ontwikkelingen, zal deze werkagenda halfjaarlijks worden herijkt en verder geconcretiseerd. Zo kan onze samenwerking bijvoorbeeld blijven aansluiten bij de ambities van een volgend kabinet, de ontwikkelingen binnen het nieuwe inburgeringsstelsel of economische ontwikkelingen. We streven hierbij ook naar aansluiting bij lopende trajecten in de arbeidsmarktregio's, bij sociale partners en lopende aanpakken op het gebied van arbeidsmarkt- en stagediscriminatie.

Wij monitoren of we met de uitvoering van de werkagenda op de goede weg zijn en of onze ambities ook echt leiden tot impact. Waar nodig kunnen we tussentijds bijsturen en/of doelstellingen meer meetbaar maken. Zo groeien we naar een agenda voor de langere termijn. Daarmee heeft deze werkagenda nadrukkelijk een flexibel, lerend en ontwikkelend karakter.

Een belangrijk aspect van de werkagenda is het betrekken van verschillende groepen mensen met een migratieachter-

grond zelf. Bij de totstandkoming van deze werkagenda hebben we hier op verschillende manieren invulling aangegeven, bijvoorbeeld door het betrekken en raadplegen van ervaringsdeskundigen, klankbordgroepen en migrantenorganisaties. Dit blijven we bij de uitvoering van de werkagenda doen.

Er speelt een aantal ontwikkelingen die buiten onze macht liggen en die wel grote invloed kunnen hebben op de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond. Deze ontwikkelingen kunnen ongunstig zijn voor de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond, zoals de krapte op de woningmarkt, maar ook juist gunstig, zoals krapte op de arbeidsmarkt. Met deze werkagenda lossen we die niet op, maar we zijn er van overtuigd dat we wel het verschil kunnen maken door de juiste dingen te doen die binnen onze macht liggen. Tot slot zullen veel van de interventies in deze werkagenda ook gunstig zijn voor andere groepen die te maken hebben met achterstanden op de arbeidsmarkt, hoewel de aanleiding voor de werkagenda is gelegen in de achterstanden van mensen met een migratieachtergrond.



### Dus nu aan de slag!

Onze samenwerking is in de afgelopen jaren met de uitvoering van Programma VIA ontstaan en met deze werkagenda maken we gezamenlijk de stap van 'weten wat werkt' naar 'doen wat werkt'. Met de lancering van deze Werkagenda op 13 december 2021 geven we het startsein om de beschreven acties de komende jaren in de praktijk te brengen.

Verbonden vanuit een gedeeld gevoel van urgentie en gezamenlijk commitment brengen we onze ambitie binnen bereik en kijken er naar uit om serieus en optimistisch aan de slag te gaan, voortbouwend op ieders krachten en netwerken.

*namens de leden van de Taskforce Werk & Integratie,*

### Carsten Herstel

Directeur-generaal Sociale Zekerheid en Integratie (ministerie van SZW) en voorzitter van de Taskforce

*De Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt is opgesteld door de volgende partijen:*

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) | Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) | Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) | Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) | CNV Jongeren | Divosa | FNV | G4 | G40-stedennetwerk MBO Raad | Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) | Randstad Groep Nederland | SAM, beroepsvereniging voor uitvoerend professionals in het publiek sociaal domein | Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) | Sociaal-Economische Raad (SER) | Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF | Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) | Vereniging Hogescholen (VH) | De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) | VNO-NCW en MKB Nederland | VluchtelingenWerk Nederland

## Uitgangspunten werkagenda

- Uitgangspunt 1:** We bouwen voort op de *evidence based* interventies van programma VIA.
- Uitgangspunt 2:** Het resultaat van de werkagenda is geen vrijblijvend advies, maar bestaat uit concrete acties en handreikingen. De acties worden waar mogelijk gekoppeld aan meetbare resultaten.
- Uitgangspunt 3:** De concrete acties zijn inpasbaar binnen het bestaande beleid en de huidige uitvoering.
- Uitgangspunt 4:** We betrekken de doelgroep.
- Uitgangspunt 5:** Er zijn grote verschillen (in de arbeidsmarkt-)positie van mensen met een migratieachtergrond. Dit betekent dat we rekening houden met de diversiteit van de doelgroep en daar onze aanpak op afstemmen.



## THEMA 1 Meer (culturele) diversiteit op het werk

Werkgevers willen op onze cultureel diverse arbeidsmarkt graag talent vinden, aannemen en ontwikkelen, ongeacht culturele achtergrond. Dat brengt uitdagingen met zich mee, op organisatieniveau en op persoonlijk niveau. We weten dat organisaties er succesvol in kunnen zijn. Uit onderzoek blijkt dat dit zich zelfs kan terugbetalen in de vorm van betere bedrijfsresultaten.

We willen bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin steeds meer werkgevers erin slagen om te doen wat effectief is om culturele diversiteit te bevorderen in instroom, doorstroom en behoud. Met meer zichtbaarheid van goede voorbeelden van werkgevers en met groeiende kennis bij HR-professionals over hoe zij daaraan kunnen bijdragen.



**'Mijn ambitie voor de werkagenda is dat de groei op de arbeidsmarkt de komende jaren evenredig uit de groep mensen met een migratieachtergrond komt. Ik wil het niet accepteren dat er een groep mensen in Nederland langs de zijlijn staat. We hebben iedereen de komende jaren keihard nodig en dan kan het niet zo zijn dat door kansongelijkheid sommige mensen buiten de boot dreigen te vallen. De AWWN wil op het gebied van kansengelijkheid een gidsfunctie vervullen zodat we onze leden kunnen helpen de weg te plaveien op dit terrein.**

**Wat mij betreft gaan we al onze activiteiten clusteren en nemen we ze op in deze werkagenda. Dan hoeven we niet op andere plekken ook nog andere initiatieven te ontplooiën. Ik zou zeggen – in goed Nederlands – *stick to the plan!***



**RAYMOND PUTS**

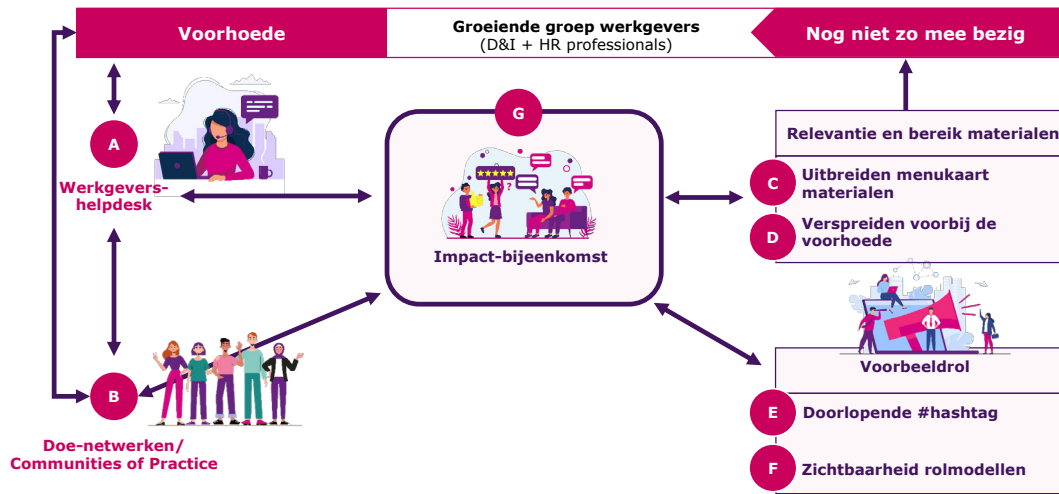
**Directeur werkgeversvereniging AWWN en sponsor van het thema 'meer (culturele) diversiteit op het werk'**

*Werkgeversorganisaties en vakbonden kunnen, samen met de overheid, bijdragen om gelijke kansen dichterbij te brengen voor mensen met een migratieachtergrond. De afgelopen jaren zijn verschillende goede activiteiten opgezet. Denk aan de aanpakken van de ABU en NBBU om discriminatie in de uitzendsector tegen te gaan, de website [www.diversiteitopdewerkvloer.nl](http://www.diversiteitopdewerkvloer.nl) van VNO-NCW en MKB Nederland waarmee zij werkgevers wijzen op het belang van divers en inclusief personeelsbeleid en hen informeren over hoe ze dat in hun eigen bedrijf kunnen vormgeven en het doe-netwerk van de Normaalste Zaak. De werkagenda bouwt voort op deze activiteiten. Wij doen dit door uiteenlopende activiteiten te ontplooiën: van leer- en doe-netwerken van werkgevers, tot kennisontwikkeling; van een Charter Diversiteit, tot intern beleid, gericht op het bevorderen van culturele diversiteit en inclusie in onze eigen organisaties.*

*Ook nemen we graag ruimte om te blijven leren: over wat bewezen effectief is in wetenschap en praktijk én over hoe wij dat zelf ook kunnen zijn. We hebben de gezamenlijke eerste acties hiervoor geschetst in figuur 1 bijgevoegd.*

*De 'wij' binnen dit thema zijn de bij dit thema belangrijkste betrokken partijen, te weten VNO-NCW/MKB-Nederland/AWWN, FNV, ABU, NBBU, SER/Diversiteit in Bedrijf, Randstad en het Ministerie van SZW. Voor de uitvoering van de acties zijn (en worden) plannen en afspraken gemaakt tussen deze partijen.*





Figuur 1 - Krachten bundelen om een groeiende groep werkgevers in staat te stellen te doen wat bewezen effectief is voor meer culturele diversiteit op het werk

## DOELSTELLING 1

In 2025 doet een meerderheid van werkgevers (breder dan de huidige voorhoede) wat bewezen werkt voor gelijke kansen, culturele diversiteit en een inclusieve arbeidsmarkt

A) We vergroten de capaciteit om ook nieuwe groepen werkgevers te bereiken met praktijkgerichte ondersteuning

Er is een voorhoede van werkgevers die al met succes stappen zet naar meer culturele diversiteit en gelijke kansen. Zij zien bijvoorbeeld waarde in meer geschikt personeel kunnen vinden op een krappe arbeidsmarkt, beschouwen het als een invulling van ondernemerschap en verrijking van de dienstverlening. Om steeds meer werkgevers te kunnen bereiken en ondersteunen, moeten bestaande netwerken, kennisplatforms en campagnes duurzaam gemaakt worden én aangevuld met extra capaciteit voor praktijkgerichte ondersteuning die nieuwe groepen werkgevers bereikt.

### CONCREET

- We blijven bestaande, brede netwerken en kennisfora voor werkgevers faciliteren – denk aan het netwerk met helpdesk rondom het Charter Diversiteit en het Doe-netwerk van de Normaalste Zaak - en koppelen bestaande initiatieven waar mogelijk aan elkaar.
- We starten (op grote schaal en meerjarig) netwerken van werkgevers die zijn gericht op gedragsverandering in de praktijk (denk aan doe-netwerken, *challenges*, of *communities of practice*).
- We zetten ons in om het gesprek aan te gaan over de waarde van culturele diversiteit in de marge van bestaande kanalen en gelegenheden, bijvoorbeeld in lopende contacten tussen werkgevers en vakbondsbestuurders, of (lokale) activiteiten van brancheorganisaties.

B) We ontwikkelen in samenwerking met werkgevers een menukaart (één handzaam overzicht) met relevante en toegankelijke informatie over hoe je kunt doen wat bewezen werkt

Werkgevers en professionals uit grootbedrijf en mkb zijn vaak bereid om culturele diversiteit te omarmen. De voortschrijdende theoretische kennis over hoe dat het beste kan, blijven we graag aanvullen, vertalen en verrijken met inzichten uit de praktijk. We weten dat wat voor de één een “best practice” is, niet in elke context aanslaat. Verschillende typen materialen en kanalen zijn nodig om aansluiting te vinden bij omvang, demografie, sector en organisatievorm.

### CONCREET

- We vertalen doorlopend kennis over hoe aan de slag te gaan met bewezen effectieve methoden naar concrete *toolkits*, menukaarten voor actie en advies op maat (bijvoorbeeld het objectiveren van werving en selectie, langdurige kennismaking, of voortschrijdende kennis over het bevorderen van effectieve samenwerking in cultureel diverse teams).
- We maken kennis passend door actief aan ons eigen netwerk te vragen waar zij behoefte aan hebben, om wetenschap toepasbaar te maken in de praktijk, bijvoorbeeld in dialoogsessies.
- We publiceren gemaakte materialen op de door ons beheerde kanalen, of via nieuwe wegen die een relevant bereik kunnen hebben.

## C) We ondersteunen individuele werkgevers om een *evidence based* beeld te krijgen van de impact van hun inspanningen

Het meten van culturele diversiteit in een organisatie kan gevoelig liggen, vanwege begrijpelijke zorgen om privacy en hokjesdenken. Toch zien we dat werkgevers de mate van culturele diversiteit en gelijke kansen in hun organisatie willen kunnen monitoren, om op een *evidence based* manier beleid te kunnen maken en resultaat te boeken. Waar die behoefte bestaat, ondersteunen we werkgevers om manieren te vinden die aansluiten bij hun situatie.

### CONCREET

- We bieden praktische ondersteuning bij het maken van een passende keuze voor het monitoren van culturele diversiteit in een organisatie, op kwantitatieve en kwalitatieve manieren, bijvoorbeeld de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS.
- We vertalen bestaande (internationale) *business cases* voor culturele diversiteit naar voorbeeldproposities in de Nederlandse context, zodat werkgevers daaruit kunnen putten, zowel voor interne proposities, als naar klanten.
- We spannen ons in om voldoende nationale data over culturele diversiteit te genereren (bijvoorbeeld per sector, onder afstudeerders of beroepsgroepen) die werkgevers kan helpen om hun situatie te interpreteren in het licht van een relevante *benchmark*.

### DOELSTELLING 2

**Werkgevers(organisaties) dragen zichtbaar hun goede voorbeelden uit op het gebied van culturele diversiteit en inclusie**

Er zijn veel werkgevers die al onderweg zijn naar een inclusieve organisatie, met aandacht voor gelijke kansen en diversiteit. Werkgevers en werkgeversorganisaties kunnen hun eigen en andermans werk op dat gebied nog zichtbaarder (helpen) maken. Daarmee stellen we actief een norm bij een brede laag werkgevers, óók die achter de voorhoede.

#### Concreet:

- We gaan door met het via onze eigen kanalen '*namen en famen*' van navolgenswaardige voorbeelden, uit de (semi-) publieke sector, grootbedrijf en mkb. We beleggen een grote sessie op CEO/DGA/directieniveau.
- We laten binnen onze eigen organisaties voorbeeldgedrag zien dat ondersteunend werkt aan een diverse en inclusieve organisatie (en waar passend leggen we die ambitie vast, bijvoorbeeld in het

bestaande Charter Diversiteit), bijvoorbeeld:

- We maken de panels van onze eigen congressen, evenementen en symposia cultureel divers.
- We dragen zorg voor een voldoende kennisniveau onder onze eigen bestuurders, leidinggevenden en OR, om zich intern en extern geloofwaardig over het thema te kunnen uitspreken.
- We geven zelf het goede voorbeeld door helder en transparant te zijn over de criteria en mogelijkheden voor doorgroei en promotie in onze eigen organisatie.
- We stellen meetbare doelen voor culturele diversiteit en inclusie en evalueren die.
- We overwegen op welke manier we periodiek het thema culturele diversiteit, inclusie en gelijke kansen bij bestaande en nieuwe leden kunnen agenderen.

### DOELSTELLING 3

**het bevorderen van culturele diversiteit en gelijke kansen is duurzaam onderdeel van de professionele vaardigheden van HR-professionals en recruiters**

Het bevorderen van diversiteit, inclusie en gelijke kansen gaat goed samen met verdere professionalisering van het werk van de huidige en nieuwe generatie HR-professionals, waaronder *intercedenten*, *headhunters* en *recruiters*. Zij hebben - vaak samen met vacaturehouders - een sleutel in handen tot het opstellen van inclusieve functieprofielen, de effectiviteit van wervingscommunicatie, het vormgeven van neutrale selectieprocessen en het inrichten van een werkplek waar behoud en doorstroom niet samenhangen met afkomst.

### CONCREET

- We ontwikkelen modules en gastlessen voor reguliere HR-opleidingen, die bijvoorbeeld inzichtelijk maken hoe werving en selectie zo veel mogelijk vrij te maken van de invloed van 'bias', of over het belang van draagvlak bij het management voor succesvol behoud. Hierbij maken we gebruik van al bestaande inzichten en trainingen.
- We ontwikkelen modules voor onze interne opleidingen, HR-trainingen en bijscholingen, gericht op concrete acties die aansluiten bij wat bewezen werkt.
- We ontwikkelen de (online) tools waarmee praktische kennis op ieder moment bereikbaar wordt voor HR-professionals, zeker ook als zij werken voor organisaties zonder groot HR-apparaat.
- We dragen bij aan een werkveld waarin werkgever en werkzoekende vergelijkbare verwachtingen hebben van een neutraal sollicitatieproces, bijvoorbeeld door het wijder verspreiden van de NVP Sollicitatiecode.



## THEMA 2

# Meer kansen op eerste baan of stage voor jongeren met een migratieachtergrond

Jongeren met een migratieachtergrond krijgen minder kansen op werk en/of stage op hun niveau dan jongeren zonder migratieachtergrond. Dit geldt ook voor afgestudeerde jongeren uit het mbo of hoger onderwijs. In het ho zien we dat pas afgestudeerden meestal wel werk vinden, maar moeite hebben met het vinden van een passende functie. Onderzoek laat zien dat studenten in het mbo en hbo met een migratieachtergrond meer sollicitatiebrieven moeten schrijven en langer zoeken naar een stageplek dan studenten zonder migratieachtergrond<sup>1</sup>. De achterstand van jongeren met een migratieachtergrond bij het vinden van een baan of stage kan slechts beperkt verklaard worden door harde kenmerken als onderwijsniveau, studierichting of cijfers. Een belangrijk deel is onverklaard en heeft waarschijnlijk te maken met discriminatie door werkgevers, minder effectief zoekgedrag van jongeren (denk bijvoorbeeld aan een minder breed netwerk, sollicitatievaardigheden en werknemerscompetenties) en de rol van hun omgeving<sup>2</sup>. Discriminatie op de arbeidsmarkt wordt bevestigd door de resultaten van zogenoemde CV studies waarbij met fictieve gelijkwaardige cv's wordt gesolliciteerd op echte vacatures<sup>4</sup> of stages.<sup>5</sup>



**'Kwalitatief goed onderwijs zit in de genen van het totale beroepsonderwijs. In de continue dialoog met het bedrijfsleven willen we zorgen dat alle jongeren zich kunnen ontwikkelen tot volwassen en vaardige burgers.'**

**Ik hoop dat de werkagenda de mooie initiatieven die er al zijn een boost geeft zodat ze kunnen groeien en navolging krijgen. Het Kennispunt Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie helpt scholen met het creëren van gelijke kansen voor studenten die om welke reden dan ook minder kans hebben in het vinden van een stageplek of een baan. Met de werkagenda kunnen we die initiatieven gaan ontsluiten en professionals inspireren, niet top down maar juist vanuit de praktijk en in verbinding met de andere thema's.**

**Zo zou ik graag zien dat jongeren met een (niet-westerse) achtergrond nog meer gestimuleerd worden om te kiezen voor een opleiding met een goed arbeidsmarktperspectief.'**



**PAUL OOMENS**

**Directeur MBO Raad en sponsor van het thema 'Meer kansen op eerste baan of stage voor jongeren met een migratieachtergrond'**

Het verbeteren van de kansen op een stage, leerbaan of eerste baan op het juiste niveau vraagt een gedeelde inzet van alle betrokken actoren –werkgevers, het onderwijs en jongeren. Bij het vergroten van gelijke kansen naar de arbeidsmarkt zijn er verschillende fasen en aspecten waarop kan worden ingezet. Deze inzet kan gericht zijn op de voorbereiding naar de arbeidsmarkt (inclusief een beter onderbouwde studiekeuze), het zoeken naar werk en/of stage, de werving en selectie door werkgevers en het ondersteunen van studenten bij ervaren discriminatie. Ook speelt – in aansluiting bij de inzet op studieresucces – de beroepsgerichte en academische ontwikkeling van

de student een belangrijke rol bij een goede voorbereiding op de arbeidsmarkt.

De afgelopen jaren hebben OCW en SZW met het partners uit het veld (o.a. de MBO Raad en Vereniging Hogescholen) samengewerkt om gelijke kansen in de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt te bevorderen.<sup>6</sup> Deze activiteiten willen we de komende periode voortzetten in goede samenwerking met werkgevers en het onderwijsveld. We richten ons op drie doelstellingen.

- 1) Kamerstukken II, vergaderjaar 2018-2019, 31 524, nr. 374.
- 2) Klooster, Meng, Bles, Monker en Walz, 2020, (On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond
- 3) Zie bijvoorbeeld: ROA (2016). Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015. En Klooster, Meng, Bles, Monker en Walz, 2020, (On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond
- 4) Thyssen, L, Coenders, M., en Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten. MEM, vol. 94 (2), p. 141-176.
- 5) Andriessen, I., Rooijen, M. van, Day, M., Berg, A. van den, Mienis, E. en Verweij, N. (2021). *Ongelijke kansen op de stagemarkt*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- 6) Zie bijvoorbeeld Kamerstukken II, vergaderjaar 2019-2020, 31 524, nr. 443, Kamerstukken 2020-2021, 31 524, nr. 477.; Kamerstukken II, vergaderjaar 2021-2022, 29544, nr. 1081.



## DOELSTELLING 1

### Tools voor ondersteuning bij een beter onderbouwde studiekeuze van jongeren met een migratieachtergrond

Jongeren met een migratieachtergrond kiezen vaker voor een studie met minder kansen op de arbeidsmarkt. Met name voor jongens speelt opleidingsrichting een relatief grote rol in hun achterstand op de arbeidsmarkt<sup>7</sup>. Dit kan te maken hebben met een gebrek aan kennis bij de jongere over opleidingen en kansen op de arbeidsmarkt, verwachtingen van hem/haar en de omgeving over wat passende beroepen zijn (*possible selves*) en met relatief veel focus op hogerop komen en aanzien<sup>8</sup>.

De huidige inzet op loopbaanoriëntatie en – begeleiding in het voortgezet onderwijs aan de hand van de 5 loopbaan-competenties<sup>9</sup> lijkt voor een groot deel passend voor de vraagstukken waar jongeren met een migratieachtergrond tegenaan lopen. Denk bijvoorbeeld aan het opdoen van praktijkervaring, reflectie en de inzet op ouderbetrokkenheid. Aandacht hiervoor en voor samenhang tussen de lob-activiteiten blijft noodzakelijk, maar om deze jongeren te ondersteunen is meer nodig. Zo speelt sociale herkomst een belangrijke rol bij het gebruik van arbeidsmarktinformatie<sup>10</sup>. Te vaak horen wij signalen dat juist jongeren met een migratieachtergrond weinig gebruik maken van informatie over de kansen op werk. Ook blijkt uit onderzoek dat juist het verbeteren van de *self-efficacy* (het vertrouwen in eigen kunnen, ook wel zelfeffectiviteit genoemd) en de rol van (onbewuste) verwachtingspatronen van student, omgeving en onderwijsprofessionals belangrijk zijn bij het maken van een goede studiekeuze<sup>11</sup>.

### CONCREET

De komende periode wordt gezamenlijk met het onderwijs, werkgevers en experts een aanpak uitgewerkt om te komen tot een beter onderbouwde studiekeuze bij jongeren met een migratieachtergrond. Uitgangspunten hierbij zijn:

- Inspiratie-gedreven.
- Passend bij bestaande structuren, beleidsontwikkelingen en onderzoek (waaronder onderzoek 'Onbewuste keuzes' naar de effecten van een erfenis van sociaal, economisch en cultureel kapitaal op keuzes voor een studierichting).
- In samenwerking met bestaande organisaties gericht op de ondersteuning van onderwijsinstellingen bij het versterken

van de loopbaanoriëntatie en –(studie) begeleiding van jongeren, zoals bijvoorbeeld het Expertisepunt LOB. Het Expertisepunt LOB kan meedenken en haar expertise, organisatiestructuur en communicatiekanalen inzetten.

- Het benutten van bestaande interventies, tools en werkwijzen.
- Professionalisering van (loopbaan)begeleiders op het gebied van self-efficacy (zelfeffectiviteit) en de rol van (onbewuste) verwachtingspatronen van student, omgeving en onderwijsprofessionals.
- De aanpak wordt ondersteund door de Kwaliteitsagenda LOB vo en de Ambitieagenda LOB mbo.

De nader uit te werken aanpak vormt de basis voor de gezamenlijke uitvoering van dit traject door scholen, ondersteund door experts. Hierbij kan gedacht worden aan de uitvoering van pilots of het oprichten van een leerwerkgemeenschap.

## DOELSTELLING 2

### Bewustwording, onderzoek en kennisdeling ten behoeve van effectieve maatregelen gericht op de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt

Een goede overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt vormt een belangrijk punt in het begin van iemands professionele loopbaan. Het verbeteren van gelijke kansen naar stages en werk kan op vele manieren. Dit is niet eenvoudig. De aanpak is afhankelijk van de inzet van bedrijven, ouders, de sociale omgeving van de studenten, enthousiaste onderwijsprofessionals en de onderwijsinstellingen.

In het onderzoeksprogramma/de VIA-pilot *Gelijke kansen richting de toekomst* en het kennispunt *Gelijke kansen, Diversiteit en Inclusie* worden uiteenlopende acties gevolgd om meer inzicht te krijgen in de effectiviteit om gelijke kansen op stages en werk te bevorderen. Deze inzichten moeten leiden tot een gedeeld beeld (een menukaart) aan effectieve maatregelen die onderwijsinstellingen, werkgevers, of tezamen, kunnen gebruiken passend bij de vraagstukken waar zij mee te maken hebben.

7) SEO 2021 De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt

8) Kohnstamm Instituut 2021 Factsheet: Studiekeuze van jongeren met een migratieachtergrond

9) Het gaat hier om de 5 loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers: motievenreflectie, kwaliteitenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken.

10) ROA 2016 Studiekeuze en arbeidsmarkt: literatuurstudie

11) Kohnstamm Instituut 2021 Factsheet werkzame mechanismen studie- en beroepskeuze



## CONCREET

- Blijvend wordt bij werkgevers en onderwijsinstellingen in vo, mbo en ho ingezet op het belang van gelijke kansen voor jongeren met een migratieachtergrond op een eerste baan en stage. Hierin trekken we op met het kennispunt Gelijke kansen, Diversiteit en Inclusie (GKDI) en Expertise Centrum Diversiteitsbeleid (ECHO) en zetten in op kennisdeling. Bijvoorbeeld door het organiseren van dialoogsessies met bestuurders, stagecoördinatoren en -begeleiders bij onderwijsinstellingen, werkgevers, en jongeren.
- De werkagenda zoekt actief de verbinding met de aanpak van stagediscriminatie in het mbo en het manifest en werkprogramma stagediscriminatie in het ho dat met het veld wordt uitgewerkt. In het mbo wordt de bestaande bestuurlijke werkagenda stagediscriminatie door OCW herijkt. OCW en SZW trekken hierin (zoveel mogelijk) gezamenlijk op. Een besluit over de herijkte werkagenda voor stagediscriminatie is voorbehouden aan een nieuw kabinet.<sup>12</sup>
- Effectieve instrumenten en praktische tools die gelijke kansen op een stage of baan bevorderen brengen we verder in kaart. Dit doen we binnen het NRO onderzoek *Gelijke kansen richting de toekomst*, het kennispunt GKDI en ECHO en de werkagenda's tegen stagediscriminatie. Acties die worden onderzocht richten zich op:
  1. Het ondersteunen van studenten bij de voorbereiding op de arbeidsmarkt en het zoekgedrag naar werk, zodanig dat dit bijdraagt aan gelijke kansen (o.a. netwerken, kennismaken met werkgevers).
  2. Tools gericht op de dialoog met leerbedrijven en ondersteuning van studenten bij discriminatie.

## DOELSTELLING 3

### Werkgevers werken aan gelijke kansen bij de werving en selectie voor een eerste baan of stage en pakken discriminatie actief aan

Werkgevers hebben een centrale rol bij het verbeteren van de kansen op een eerste baan, stage of leerbaan voor jongeren met een migratieachtergrond. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld werken aan de wijze waarop zij hun personeel (inclusief stagiairs) werven en selecteren, diversiteit en inclusie bevorderen op de werkvloer en discriminatie aanpakken. In thema 1 (meer culturele diversiteit op het werk) van deze werkagenda is hiervoor in samenwerking met o.a. VNO-NCW, AWWN en SER/Diversiteit in Bedrijf een stevige aanpak ontwikkeld. De wijze waarop stagiairs worden geselecteerd is vaak nog informeel. Gelijke kansen zouden kunnen worden bevorderd door objectievere werving en selectie, verbeteren kennismaking door oriënterende bedrijfsbezoeken of bijvoorbeeld stagematching waarbij de onderwijsinstelling een nadrukkelijker rol heeft bij de zoektocht naar een stageplek. Stagematching kan op velen wijzen plaatsvinden. Hiernaar wordt onderzoek gedaan binnen het onderzoeksprogramma/de VIA-pilot *Gelijke kansen richting de toekomst*.

## CONCREET

- Werkgevers worden ondersteund om eerlijke werving- en selectieprocedures in te richten. Zo kunnen zij hun verantwoordelijkheid nemen bij het verbeteren van kansen naar werk of stages. Hiervoor ontwikkelen we een aangepaste versie van de menukaart voor werkgevers uit thema 1. Organisaties als SBB (bijvoorbeeld in bestaande workshops of tipkaarten) en onderwijsinstellingen (bijvoorbeeld bij stagematching) kunnen baat hebben bij de menukaart in hun contacten met werkgevers bij stages.
- Verder zal de bestaande helpdesk van Diversiteit in Bedrijf bij de SER ook opengesteld worden voor vragen van werkgevers over het verbeteren van gelijke kansen bij de werving van selectie van stagiairs.

<sup>12</sup>) Bij de herijking van de werkagenda stagediscriminatie in het mbo verkent OCW hoe er ook aandacht kan zijn voor leerlingen die een leerwerktraject of een entreeopleiding in de basisberoepsgerichte leerweg van het vmbo volgen. Dit betreft jaarlijks circa 1500 leerlingen, ook zij kunnen mogelijk discriminatie ervaren in de zoektocht naar een verplichte stageplek als onderdeel van de opleiding.



## THEMA 3 Arbeidstoeleiding

Uit cijfers van het CBS blijkt dat ruim 51% van de mensen in de bijstand een migratieachtergrond heeft, terwijl deze groep maar 12% procent van de potentiële beroepsbevolking uitmaakt. Nieuwkomers die al wat langer in Nederland zijn, staan – ook na voltooiing van hun inburgering – nog te vaak langs de zijlijn. Zij hebben moeite om een baan te vinden of om door te stromen naar werk dat past bij hun opleidingsniveau. Zo blijkt uit de cijfers van het CBS dat slechts 16% van de statushouders na 5 jaar werk gevonden heeft (cohort 2017) en dat zij een 12% kleinere kans hebben om door te stromen naar een beter betaalde functie.

Wij willen zorgen dat werkzoekenden met een migratieachtergrond beter en intensiever worden begeleid. Met het nieuwe inburgeringsstelsel wordt hier vanaf januari 2022 voor nieuwkomers al op ingezet, maar er is meer nodig, juist ook voor degenen niet onder dit stelsel vallen of hier al veel langer zijn, of in Nederland geboren zijn. Echte aandacht voor wie iemand is en wat hij of zij kan bijdragen, is de eerste stap op weg naar meer participatie. Wij stimuleren ook werkgevers om meer in te zetten op het aannemen – en waar nodig opleiden – van deze groep. Hierbij willen wij bevorderen dat de infrastructuur die we in Nederland kennen voor het gecombineerd leren van taal- en beroepsvaardigheden behouden blijft en goed voor deze doelen ingezet kan worden.

“

‘Het mooie van deze agenda is dat het een echte doe-agenda is. Neem bijvoorbeeld discriminatie op de arbeidsmarkt. Dat hoeven we echt niet meer te onderzoeken, er wordt helaas gediscrimineerd op migratieachtergrond en leeftijd. Het is dus zaak dat wij daartegen optreden. Dat doen we *evidence based* en door onze normale instrumenten op een andere manier in te zetten. Wij hebben geleerd van eerdere projecten, en die kennis bundelen we nu dankzij het ministerie. Ik vind het belangrijk dat we onze partners en de kennis die er is bij elkaar brengen, zonder dat dit extra geld hoeft te kosten.’

”

**FROUKJE DE JONGE**

Wethouder Almere, themagroep-voorzitter G4o en sponsor van het thema Arbeidstoeleiding

Op het thema arbeidstoeleiding zijn er veel initiatieven die ervoor moeten zorgen dat er gelijke kansen op de arbeidsmarkt ontstaan. Deze dragen wel bij, maar hebben nog niet het gewenste resultaat gezien de cijfers van het CBS. Gemeenten, UWV, werkgeversorganisaties en de uitzendbranche, kunnen, samen met de overheid, meer doen om mensen met een migratieachtergrond te laten participeren en aan het werk te krijgen. Wij doen dit door uiteenlopende activiteiten te ontplooiën: van het uitvoeren van wat bewezen werkt (bijvoorbeeld het intensief begeleiden van vrouwelijke nareizigers in Almere) tot het delen van praktijkervaringen en kennis (het opzetten van lerende communities).

De ‘wij’ in dit thema zijn de bij dit thema belangrijkste betrokken partijen, te weten de VNG, G4o en G4, Divosa, UAF en VluchtingenWerk, SER, FNV, ABU, NBBU, Randstad, Olympia, SAM, SBB, MBO Raad en het Ministerie van SZW. Voor de uitvoering van de acties zijn en worden plannen en afspraken gemaakt tussen deze partijen.



## DOELSTELLING 1

### We stimuleren de totstandkoming van meer leer-werktrajecten

Mensen met een migratieachtergrond, in het bijzonder ingeburgerde nieuwkomers en anderen met een taalachterstand die hier al langer zijn, brengen talenten en ervaring mee die niet altijd als zodanig worden herkend. Voor de Nederlandse arbeidsmarkt is vaak aanvullende scholing nodig, en het behalen van een Nederlands diploma. Leerwerktrajecten leveren een bijdrage aan duurzame participatie: mensen leren het meeste door praktijkervaring in combinatie met het leren van (vak)taal. Voor werkgevers en sectoren bieden leerwerktrajecten kansen om vacatures in kraptesectoren te vullen. Uit onderzoek van VIA blijkt dat het een rendabel scenario kan zijn om de groep met om- en bijscholing op te leiden voor beroepen in bijvoorbeeld de techniek en de zorg. Ook het praktijkleren binnen het mbo vervult een brugfunctie naar duurzaam werk. De mogelijkheden van scholing via het mbo leidend tot een diploma, mbo-certificaat of praktijkverklaring zijn bewezen succesvol.

#### CONCREET

- We verspreiden de lessen uit de VIA-pilots 'Leren en Werken' verder, verbinden organisaties in het veld met elkaar, leren van elkaar en informeren werkgevers over noodzakelijke begeleiding op de werkvloer.
- We willen dat leer-werktrajecten aansluiten bij de behoeften, capaciteiten en kwaliteiten van de deelnemers. Hierdoor ontstaat er een win-win situatie voor werkgever en deelnemer die uiteindelijk kan bijdragen aan een meer duurzame participatie.
- We bundelen de lessen en de beschikbare informatie (waaronder handreikingen) over leerwerktrajecten in tekortsectoren en de lerende community zal de centrale plek zijn van waaruit kennis delen wordt gefaciliteerd en/of gecoördineerd in overleg met het bredere netwerk.
- We bieden informatie aan over wat 'werkt' en maken inzichtelijk wat het kost, waar je financiering kunt vinden, wat het oplevert als werkgever, bij wie je terecht kan met vragen.
- We zorgen dat de infrastructuur die we in Nederland kennen voor het gecombineerd leren van taal- en beroepsvaardigheden optimaal benut wordt, nu en in de toekomst, zodat we de lessen uit de pilots verder kunnen verspreiden, organisaties in het veld met elkaar kunnen verbinden, van elkaar leren en werkgevers informeren over noodzakelijke begeleiding op de werkvloer.

## DOELSTELLING 2

### We ondersteunen kandidaten en werkgevers met intensieve begeleiding en maatwerk

De ervaring leert dat het slagen van een traject staat of valt met de begeleiding van de kandidaat, maar ook de begeleiding van de werkgever en de collega's. Is het wel behulpzaam om iemand eerst een traject te laten volgen of kan hij of zij eigenlijk direct aan de slag? Spelen bij deze kandidaat niet heel andere dingen, zoals financiën, gezondheid of familie zaken? Waar kunnen kandidaten en werkgevers terecht voor informatie en ondersteuning?

#### CONCREET

- We bekijken wat een kandidaat nodig heeft en passen de begeleiding daarop aan, intensiever of ze juist alle ruimte geven zelf stappen te zetten.
- We gaan de lessen en de beschikbare informatie over intensieve begeleiding bundelen en op een centrale plek beschikbaar stellen.
- Door zoveel mogelijk maatwerk te leveren willen we werkgevers beter begeleiden als ze iemand aannemen met een migratieachtergrond.

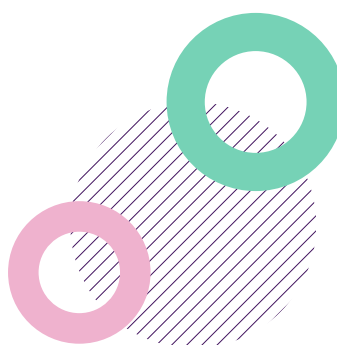
## DOELSTELLING 3

### We delen kennis en ervaring met elkaar

Er is veel kennis en ervaring beschikbaar, we weten deze alleen vaak niet goed te vinden. De reflex is dan om het wiel opnieuw uit te vinden, met als gevolg nog meer websites, nog meer toolboxes en nog meer versnippering. We willen weten wat werkt, wat niet werkt en waar die informatie te vinden is, zonder dat we een nieuwe kennisinfrastructuur gaan opzetten.

#### CONCREET

- We brengen in kaart welke informatie er al is en hoe we die met elkaar kunnen verbinden. We zetten *communities of practice* op om lessen en nieuwe ervaringen met elkaar te delen.
- SZW werkt samen met de deelnemers een voorstel uit voor de opzet van *communities of practice*.





## DOELSTELLING 4

**Werkgevers zien de meerwaarde van een inclusieve organisatie en zijn op hoogte van de mogelijkheden om dit te bereiken**

Een re-integratie- of leer-werktraject kan alleen voor duurzame arbeidsparticipatie zorgen als iemand bij een werkgever binnen kan komen en na het doorlopen van een traject behouden kan blijven voor een organisatie. Dit betekent dat werkgevers moeten weten wat er nodig is om mensen met een migratieachtergrond een duurzame plek binnen de organisatie te geven. Gemeenten en intermediairs hebben naast het bieden van een traject ook een rol richting werkgevers. In de praktijk merken we – zoals ook beschreven in het thema ‘meer culturele diversiteit op het werk – dat dit niet vanzelf gaat en dat een deel van de werkgevers een onvolledig en/of een verkeerd beeld heeft van wat hier voor nodig is.

Deze doelstelling sluit aan bij de doelstellingen van het thema ‘meer culturele diversiteit op het werk’ en de acties die daar aan verbonden zijn. Wat gaan we daarnaast extra doen?

- We gaan in gesprek met werkgevers om te kijken wat zij nodig hebben om nieuwkomers op de werkvloer goed te kunnen begeleiden.

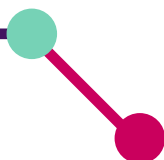
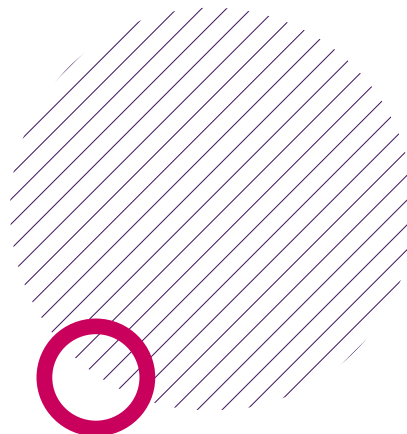
## DOELSTELLING 5

**Klantmanagers, intercedenten en andere begeleiders zijn in staat om effectieve begeleiding te bieden**

Echte aandacht is van wezenlijk belang om een kandidaat effectief te begeleiden naar duurzame participatie. Wat is in deze situatie passend? Wat heeft iemand werkelijk nodig? De klantmanager of intercedent is diegene die in direct contact staat met de groep met een migratieachtergrond. Hij of zij moet daarom over voldoende vakmanschap beschikken om mensen met een migratieachtergrond goed te kunnen begeleiden.

### CONCREET

- We gaan in gesprek met klanten, klantmanagers, intercedenten, beleidsadviseurs, managers en bestuurders om helder te krijgen wat zij nodig hebben om kandidaten effectief te begeleiden.
- We onderzoeken welke informatie al beschikbaar is, hoe we die met elkaar kunnen verbinden en op welke plek we de informatie kunnen aanbieden.



## Kennisagenda

Om maatschappelijke impact te vergroten, is het belangrijk dat de kennis over kansengelijkheid up-to-date blijft en dat de 'witte vlekken' verder worden ingevuld. Daarom zal na de vaststelling en ondertekening van de Werkagenda een kennisagenda opgesteld worden. Hierin komen de belangrijkste kennisvragen per thema. Daar valt ook de monitoring van de ontwikkelingen in de arbeidsmarktkansen en -posities van mensen met een migratieachtergrond onder, evenals de monitoring en evaluatie van de werkagenda. Hiermee kan waar nodig de werkagenda worden gevoed en bijgestuurd. De kennisagenda zal hiermee bijdragen aan de lerende aanpak van de werkagenda. Met de kennisagenda:

- kan de urgentie van de vraagstukken rondom kansengelijkheid worden ondersteund *met facts and figures* en kan de uitvoering van de werkagenda worden gemonitord;
- kunnen de betrokken partijen worden ondersteund bij de uitvoering. Bijvoorbeeld door te onderzoeken hoe bepaalde knelpunten het beste opgelost kunnen worden;
- kunnen al doende vraagstukken naar voren komen die leiden tot nieuw onderzoek.

Met de partijen in de Taskforce is een eerste inventarisatie van kennisvragen gemaakt. Deze vragen zullen in de komende periode verder aangescherpt en uitgewerkt worden.

