



# Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt

Het Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) onderzoekt in acht pilots wat werkt om de arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren. Deze acht pilots richten zich op loopbaanmomenten waarop zij achterstand oplopen op de arbeidsmarkt.

Waar lopen zij bijvoorbeeld hun achterstand op?



Bij het kiezen van een vervolgstudie na het vmbo



Bij de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt



Bij het vinden van een (nieuwe) baan

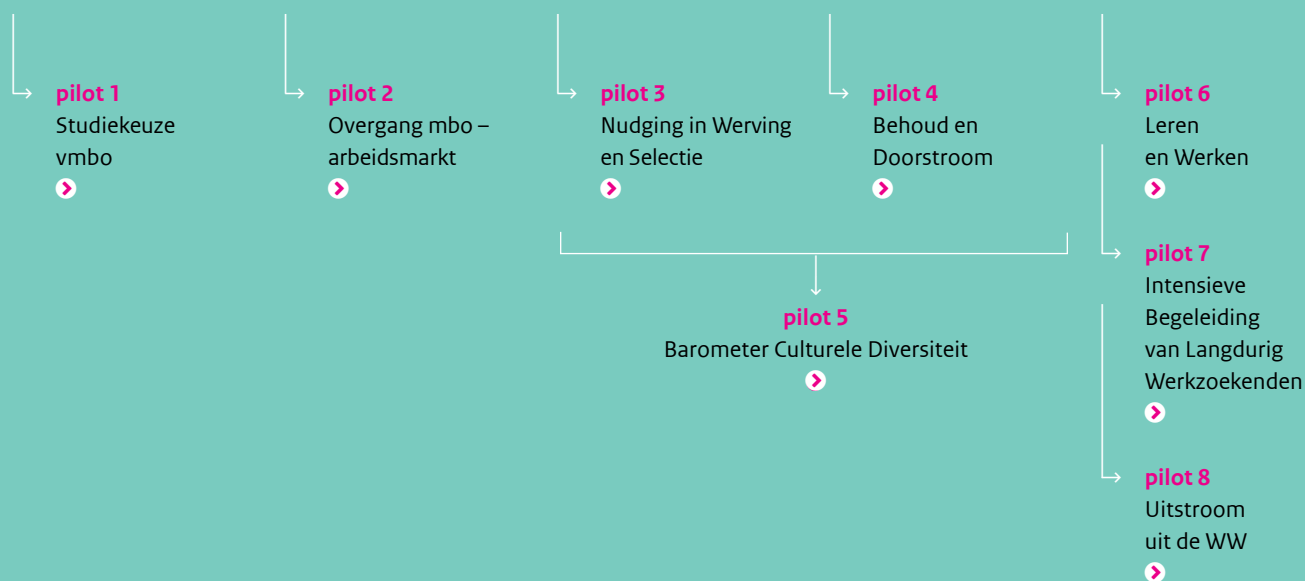


Bij het behouden van een baan en door-groeien bij de werkgever



Bij het (re-)integreren en instromen op de arbeidsmarkt

Met gemeenten, werkgevers, onderwijsinstellingen en UWV werkt VIA in acht pilots:



# Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt

Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond<sup>\*1</sup>, zowel de eerste als de tweede generatie, hebben structurele achterstanden op de arbeidsmarkt. Ze hebben gemiddeld een lagere arbeidsparticipatie, slechtere contracten en een lager loon. Ook zijn ze vaker werkloos en zijn ze oververtegenwoordigd in de bijstand. Iedere statistiek laat achterstanden zien, ook wanneer er gecorrigeerd wordt voor kenmerken als opleidingsniveau of studiekeuze. Verder blijkt dat deze groepen kwetsbaarder zijn voor de economische gevolgen van de coronacrisis.

Om het tij te keren is het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2018 het Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) gestart. Het programma richt zich op het verkleinen van de achterstanden op de arbeidsmarkt van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond en op het creëren van gelijke kansen voor deze groep. Het programma bestaat uit acht pilots gericht op cruciale momenten in de loopbaan van mensen met een migratieachtergrond. Het gaat om momenten waarop achterstanden ontstaan en waar een effectieve aanpak een groot verschil kan maken.

In de pilots is getest welke oplossingen effectief zijn. De aanpakken in de pilots zijn dan ook wetenschappelijk onderzocht. De lessen en concrete, toepasbare oplossingen worden nu breed verspreid. Gemeenten, onderwijsinstellingen, sociale partners, individuele werkgevers en UWV kunnen deze inzetten voor het verkleinen van de achterstanden. Er wordt zo toegewerkt naar een verbetering van de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond. Gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor iedereen die wil en kan werken.

## Waar staat het Programma VIA in het najaar van 2021?

- De pilots zijn uitgevoerd samen met onderzoekers, gemeenten, werkgevers, en het onderwijs.
- Van de acht pilots zijn er vier afgerond. Drie pilots lopen nog door in 2022. Een pilot is voortijdig gestopt.
- De lessen uit de pilots worden opgeschaald in de Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt.
- Deze werkagenda loopt van 2021- 2025 en is opgesteld met onder andere de sociale partners, werkgevers, gemeenten, het onderwijs en verschillende belangenorganisaties.
- Samen met bovengenoemde partners zorgen we met deze werkagenda voor een follow-up van het programma VIA.

---

<sup>1</sup> Hieronder vallen volgens de nu gehanteerde definitie van het CBS: personen waarvan ten minste één van de ouders is geboren in een van de landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije, die zelf in het buitenland zijn geboren (de eerste generatie) of die in Nederland zijn geboren (de tweede generatie). Ten tijde van de start en uitvoering van het programma VIA was dit de afbakening van de doelgroep, dus ook in deze Kamerbrief. Het CBS is bezig met een heroverweging van het gebruik van de hoofdindeling “westers-niet westers”.  
Zie voor informatie hierover: [Heroverweging indeling westerse en niet-westerse migratieachtergrond](#) (cbs.nl)

## Pilot 1. Studiekeuze vmbo

Effectiviteitsonderzoek naar interventies die verleiden tot een kansrijkere studiekeuze.

### Aanleiding

Vmbo-jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond kiezen veelal voor vervolgoopleidingen die weinig kansen bieden op de arbeidsmarkt.

### Cijfers



#### Studiekeuze na vmbo

Vmbo-jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond kiezen **2 keer zo vaak** voor een mbo-studie recht, administratie, handel of zakelijke dienstverlening dan jongeren zonder migratieachtergrond, terwijl er met andere studies veel meer arbeidsmarktperspectief is.

Bron: CBS Statline, studiejaar 2018/2019

### Doelgroep voor de kennis

Vmbo-instellingen die jongeren ondersteunen bij een goed doordachte studiekeuze, rekening houdend met de leerling en de kansen op de arbeidsmarkt.

### Profijtgroep

Scholieren met een niet-westerse migratieachtergrond.

### Uitvoering pilot met

Onderzoekers en onderwijsinstellingen.

## Resultaten

Het gaat om de resultaten uit de tussenevaluatie. De eindevaluatie komt in eind 2022. Uit de tussenevaluatie blijkt dat verdere verbeteringen in het studiekeuzeproces kunnen gerealiseerd worden door:

- Professionalisering van docenten voor de loopbaan – en beroepsoriëntatie (LOB). Zij hebben behoefte aan meer inzicht in de randvoorwaarden voor het inzetten van de vijf loopbaancompetenties en de juiste informatie over de arbeidsmarkt kan beter worden ingebed in hun werk.
- Meer aandacht voor het vertrouwen in eigen kunnen (*self-efficacy*), bij jongeren. Weinig vertrouwen en lage verwachtingen leiden tot lagere prestaties en demotivatie.
- Meer bewustwording omtrent de verwachtingspatronen (*possible selves*) van jongeren. Waarom kiezen ze voor bepaalde opleidingen? En sluiten ze andere richtingen uit?

## Pilot 2. Overgang mbo – arbeidsmarkt

Effectiviteitsonderzoek naar interventies die moeten leiden tot een betere overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt.

### Aanleiding

Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond moeten vaker solliciteren om een stageplek te vinden. Ook vinden ze minder vaak werk in het eerste jaar na afronding van hun opleiding.

### Cijfers



#### Werkloosheid na mbo- of hbo-diploma

Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond met een mbo- of hbo-diploma zijn **2 à 3 keer vaker** werkloos dan autochtone studiegenoten.

Bron: ROA 2018, Schoolverlaters tussen Onderwijs en Arbeidsmarkt 2017

### Doelgroep voor de kennis

Onderwijsinstellingen die jongeren beter willen voorbereiden op de arbeidsmarkt.

### Profijtgroep

Scholieren en starters met een niet-westerse migratieachtergrond.

### Uitvoering pilot met

Onderzoekers en onderwijsinstellingen.

## Resultaten

Het gaat om de resultaten uit de tussenevaluatie. De eindevaluatie komt in eind 2022. Op basis van de eerste beelden uit de tussenrapportage blijkt dat gelijke kansen op eerste baan of stage voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond kan worden vergroot door de volgende mechanismen:

- Verwerven herkenbare en waardevolle competenties, vaardigheden en ervaring;
- opbouwen van sociale netwerken en effectieve zoekstrategie;
- verminderen invloed van stereotypen;
- bewustwording en corrigeren vooroordelen;
- standaardisering en objectivering sollicitatieprocedures;
- versterken van sociale normen in onderwijs en bij werkgevers.

## Pilot 3. Nudging in Werving en Selectie

Effectiviteitsonderzoek naar aanpassingen in de werving en selectie die ervoor kunnen zorgen dat onbewuste vooroordelen minder bepalend zijn.

### Aanleiding

Sollicitanten met een niet-westerse migratieachtergrond worden minder vaak aangenomen: werving- en selectieprocedures pakken vanwege (onbewuste) vooroordelen negatief voor hen uit. Zij krijgen het nadeel van de twijfel waar anderen het voordeel van de twijfel krijgen, ook met een gelijkwaardig cv. Het personeel van werkgevers vormt vaak geen afspiegeling van de regionale arbeidsmarkt.

### Cijfers



#### Kans op uitnodiging voor sollicitatiegesprek

Kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond hebben **40% minder kans** om uitgenodigd te worden, met hetzelfde cv.

Bron: Universiteit Utrecht, *Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt*, in: *Mens en Maatschappij*, 2019

### Doelgroep voor de kennis

Middelgrote en grote werkgevers die de groep potentiële kandidaten willen vergroten, objectief de meest geschikte kandidaten willen werven en selecteren en/of expliciete diversiteitsdoelen hebben.

### Profijtgroep

Werkzoekenden met een niet-westerse migratieachtergrond, werkgevers.

### Uitvoering pilot met

Circa 20 middelgrote en grote werkgevers, Occullus Consultancy en TNO.

## Resultaten

De pilot is succesvol afgerond. De eindevaluatie heeft de volgende resultaten opgeleverd:

- De *nudges* die onderzocht zijn (het herschrijven van vacatureteksten, een objectievere eerste screening en gestructureerd interviewen) leveren een bijdrage aan meer gelijke kansen.
- Verschillende werkgevers rapporteren meer (culturele) diversiteit onder kandidaten en de mensen die uiteindelijk aangenomen worden, en *recruiters* laten gedrag zien dat past bij de professionalisering van een meer objectievere selectie (meer gericht op competenties, minder op vooroordelen).
- Het gesprek over diversiteit in de organisatie wordt vaker gevoerd.
- Kandidaten waarderen de *nudges* positief.
- Interventies om selectie objectiever in te richten, zoals het herschrijven van vacatureteksten, een objectievere eerste screening en een gestructureerd eerste gesprek, blijken in de praktijk goed toepasbaar.

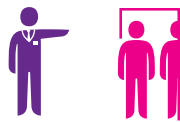
## Pilot 4. Behoud en Doorstroom

Effectiviteitsonderzoek naar HR-interventies bij werkgevers voor behoud en doorstroom.

### Aanleiding

Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vertrekken sneller bij een werkgever omdat ze zich onvoldoende thuis voelen. Daarnaast hebben ze minder doorgroeikansen naar hogere functies.

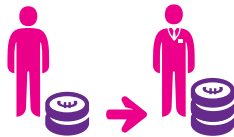
### Cijfers



#### Baan kwijtraken

Met een niet-westerse migratieachtergrond gebeurt dat **1,5x zo vaak** als een vergelijkbaar persoon zonder migratieachtergrond.

Bron: Atlas voor gemeenten, Kansen bekeken, 2018



#### Doorstromen

Mensen met een niet-westerse migratie-achtergrond hebben een **12% kleinere kans** om door te stromen naar een beter betaalde functie dan vergelijkbare collega's zonder migratie-achtergrond.

Bron: Atlas voor gemeenten, Kansen bekeken, 2018

### Doelgroep voor de kennis

Middelgrote en grote werkgevers die inclusiebeleid willen voeren.

### Profijtgroep

Werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond, werkgevers.

### Uitvoering pilot met

TNO en 6 werkgevers

## Resultaten

De evaluevaluatie en een handreiking voor werkgevers komt in maart 2022 beschikbaar. De werkgevers die deelnemen aan de pilot hebben een keuze gemaakt voor de best passende maatregelen voor hun organisatie. De gekozen maatregelen lopen uiteen van het invoeren van mentorschap, volgen van bewustwordingstrainingen of het zelf ervaren van discriminatie via een VR bril, promoten van diversiteitsnetwerken en diversiteitsdagen tot het vormgeven van een leiderschapsprogramma. De tussenevaluatie laat zien dat:

- Behoud en doorstroom van werknemers met een niet-westerse migratie-achtergrond vraagt om *commitment* van het management.
- Het is belangrijk dat de top van een organisatie zich uitspreekt over het belang en de meerwaarde van (meer) culturele diversiteit.
- Er is in de praktijk van een hoop organisaties meer mandaat nodig voor de professional die zich bezig houdt met diversiteit en inclusie.

## Pilot 5. Barometer Culturele Diversiteit

Een tool voor werkgevers om culturele diversiteit in de organisatie te meten.

### Aanleiding

Werkgevers hebben geen inzicht in de culturele diversiteit van hun werknemersbestand. Zij kunnen daardoor lastiger beleid voeren op culturele diversiteit en inclusie.

### Cijfers



In 2019 waren de meest etnisch diverse bedrijven **36% meer winstgevend** dan de minst etnisch diverse bedrijven.

Bron: McKinsey, Diversity wins: How inclusion matters, 2020.

### Doelgroep voor de kennis

Middelgrote en grote werkgevers die feitengedreven beleid op culturele diversiteit willen voeren.

### Profijtgroep

Werknemers of werkzoekenden met een niet-westerse migratieachtergrond, werkgevers.

### Uitvoering pilot met

Het CBS en werkgevers.

## Resultaten

De pilot is succesvol afgerond. De Barometer is sinds juli 2020 beschikbaar voor werkgevers die meer dan 250 werknemers hebben. Sinds juli 2020 hebben 200 werkgevers het CBS benaderd om informatie over de Barometer, aan 40 partijen is de Barometer geleverd. SER / Diversiteit in Bedrijf ondersteunt sinds medio 2021 werkgevers over hoe de Barometer in te zetten.

Er is een eerste tussenevaluatie geweest, die heeft de volgende resultaten opgeleverd:

- Werkgevers nemen de Barometer af om te kunnen meten waar ze staan ten opzichte van hun (diversiteit)doelstellingen, voor een gefundeerde onderbouwing van diversiteitsbeleid en/of uit intrinsieke motivatie om gebruik te maken van een instrument dat evidence based beleid ondersteunt.
- Het dashboard waarin je je eigen culturele diversiteit kunt afzetten tegen een benchmark van culturele diversiteit per sector, regio en beroepsgroep wordt heel waardevol gevonden.

## Pilot 6. Leren en Werken

### Onderzoek naar effectiviteit en toepassing van combinaties van leren en werken.

#### Aanleiding

Veel nieuwkomers/statushouders en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben moeite om duurzaam werk te vinden. Bijvoorbeeld vanwege het ontbreken van een (in Nederland aanvaarde) opleiding of geschikte werkervaring of door onvoldoende taalbeheersing.

#### Cijfers



#### Statushouders aan het werk

3,5 jaar na het ontvangen van de verblijfstatus heeft maar **26%** van de statushouders werk.

Bron: CBS, Asiel en Integratie. Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders, 2019

#### Doelgroep voor de kennis

Gemeenten die mensen door combinaties van leren en werken (duale trajecten) uit een uitkerings-situatie willen helpen, werkgevers die mensen een kans op de arbeidsmarkt willen geven en/of in krapsectoren opereren en om personeel verleggen zitten.

#### Profijtgroep

Werkzoekenden onder nieuwkomers/statushouders en mensen met een niet-westerse migratie-achtergrond met afstand tot de arbeidsmarkt.

#### Uitvoering pilot met

De gemeente Utrecht, werkgevers Liander en Stedin, werkgevers in de spoorsector en partijen in de zorgsector.

## Resultaten

De pilot is succesvol afgerond en levert vier inspirerende voorbeelden van leerwerktrajecten in tekortsectoren. Er zijn handreikingen beschikbaar voor uitvoerders. De evalueerders hebben in combinatie met een kennisdocument van de SER de volgende resultaten opgeleverd:

- Leerwerktrajecten, ook wel duale trajecten genoemd, zijn een duurzame manier om iedereen die kan en wil werken op de arbeidsmarkt te integreren.
- Succesvolle uitvoering van leerwerktrajecten voor mensen met een migratie-achtergrond, waaronder statushouders, wordt bepaald door:
  - een doordachte screening en selectie van kandidaten;
  - continue aandacht voor taal;
  - intensieve begeleiding van de werknemer;
  - aandacht voor inclusie op de werkvloer.
- Uit twee kosten-baten analyses blijkt dat investeringen van werkgevers in leerwerktrajecten zich vanwege de krapte op de arbeidsmarkt in enkele jaren kunnen terugverdienen.
- Er is inzicht in mogelijkheden om de resultaten uit de pilot op te schalen. De volgende criteria bepalen of de pilots opgeschaald kunnen worden: regie, financiën, investeringsbereidheid, wet- en regelgeving, internalisering en aandacht voor de specifieke kenmerken van de doelgroep.
- Het netwerk van de pilot brengt kennis en expertise bij elkaar vanuit overheid, onderwijs, en brancheorganisaties.



## Pilot 7. Intensieve Begeleiding van Langdurig Werkzoekenden

Effectiviteitsonderzoek naar intensieve begeleiding van mensen die langdurig in de bijstand zitten.

### Aanleiding

Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond zijn fors oververtegenwoordigd in de (langdurige) bijstand.

### Cijfers



#### Bijstand

11,8% van de potentiële beroepsbevolking heeft een niet-westerse migratieachtergrond, terwijl 51,4% van de mensen in de bijstand een niet-westerse migratieachtergrond heeft.

Bron: CBS Statline 3e kwartaal 2020



#### Arbeidsparticipatie

Van de Nederlanders met een Somalische migratieachtergrond heeft slechts een kwart betaald werk.

Bron: SCP, *Gevlucht met weinig bagage*, 2017

### Doelgroep voor de kennis

Gemeenten die langdurig werkzoekenden in de bijstand intensief willen begeleiden.

### Profijtgroep

Langdurig werkzoekenden in de bijstand met een niet-westerse migratieachtergrond.

### Uitvoering pilot met

Gemeenten Rotterdam, Amsterdam, Nijmegen, Enschede, Almere en Leiden.

## Resultaten

Bij vijf gemeenten is de pilot of onderzoek succesvol afgerond, de resultaten van de zesde gemeente volgen eind 2021. De evalueerders hebben onder andere de volgende resultaten opgeleverd:

- Uit deze onderzoeken blijkt dat maatwerk en intensieve begeleiding van langdurig werkzoekenden met een migratieachtergrond zorgt voor een stijging op de participatieladder en meer uitstroom naar werk.
- De groep met een migratieachtergrond bereiken is lastig. Soms zijn ze niet in beeld bij de gemeente en soms is het realiseren van een eerste gesprek al ingewikkeld.
- Oprechte interesse tonen in het leven van klanten en hun situatie integraal benaderen helpt bij het in beeld krijgen van iemands mogelijkheden. De persoonlijke manier waarop de participatiecoaches de klanten benaderen, vrijblijvend – en zonder harde eisen, zorgt ervoor dat ze zich gehoord en gezien voelen.
- Om deze groep beter te begeleiden is het belangrijk dat klantmanagers de volgende vaardigheden beheersen: (interculturele) communicatievaardigheden, kennis van de doelgroep en kennis van de manier waarop klanten geactiveerd kunnen worden.
- De gemeente zou in haar dienstverlening nog beter kunnen inspelen op de meest voorkomende belemmeringen voor maatschappelijke participatie van klanten. Dit zijn: gebrekkige Nederlandse taalvaardigheid, gezondheid en zelfredzaamheid/zelfvertrouwen, aanwezige zorgtaken (voor kinderen) en een smal sociaal netwerk.

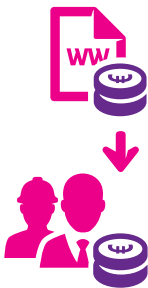
## Pilot 8. Uitstroom uit de WW

Onderzoek met UWV naar interventies die het verschil in uitstroom tussen mensen met en zonder niet-westerse migratieachtergrond verkleinen.

### Aanleiding

Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden veel minder vaak een baan vanuit de WW.

### Cijfers



#### Uitstroom uit de WW

WW-gerechtigden met een Turkse, Marokkaanse of Midden-Oosterse achtergrond vinden binnen een jaar **25 tot 33% minder vaak** werk dan autochtone Nederlanders.

WW-gerechtigden met een Antilliaanse, Surinaamse of Afrikaanse achtergrond vinden binnen een jaar **7 tot 14% minder vaak** werk dan autochtone Nederlanders.

Bron: Atlas voor gemeenten, Kansen op instroom uit de WW bekeken, 2019

### Doelgroep voor de kennis

UWV

### Profijtgroep

WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond.

### Uitvoering pilot met

UWV

## Resultaten

Er is een vooronderzoek gedaan. Bij het UWV was geen capaciteit voor de uitvoering van de pilot vanwege drukte door de steunmaatregelen voor Corona. Dit vooronderzoek heeft geleid tot kansrijke interventies die geschikt zijn om de achterstanden van WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond te verkleinen. Het gaat dan met name om de volgende interventies:

- Het vaker laten invullen van de Werkverkenner.
- Het vergroten van de taalbeheersing door middel van taaltraining.
- Het verkleinen van (onbewuste) vooroordelen en (onbewuste) discriminatie.
- Intensieve matching door een 'warme' introductie en overdracht van WW-gerechtigden door het UWV bij werkgevers.

## Relevante aanvullende onderzoeken

### Monitor gelijke kansen en posities op de arbeidsmarkt, ongeacht migratieachtergrond

van Gielen, Scholten, Bakker, Athmer, Blom (*Significant Public*).

Voor het programma VIA is een monitor ontwikkeld die de komende jaren de arbeidsmarktontwikkelingen vanuit het perspectief van mensen met een (niet-westerse) migratieachtergrond nauwgezet gaat volgen. De monitor wordt in de komende jaren doorontwikkeld.

De eerste meting laat zien dat:

- Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond grote achterstanden hebben op de arbeidsmarkt, en dat die achterstanden in de afgelopen 15 jaar grosso modo niet kleiner zijn geworden.
- Er een grote verscheidenheid is tussen verschillende groepen met een niet-westerse achtergrond. De arbeidsparticipatie is bijvoorbeeld onder de eerste generatie afgenomen, terwijl deze juist toegenomen is onder de tweede generatie.
- Er sprake is van een (lichte) verbetering van de positie van de vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond. Niettemin zijn hun achterstanden nog steeds groot, zowel ten opzichte van mannen met een niet-westerse migratieachtergrond als ten opzichte van de vrouwen zonder migratieachtergrond.

Naast inzicht in ontwikkelingen op de arbeidsmarkt brengt de monitor ook de inspanningen van verschillende stakeholders in beeld, die van invloed kunnen zijn op de arbeidsmarktkansen en -posities van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. De eerste meting laat onder meer zien dat:

- De personen met een niet-westerse migratieachtergrond (iets) minder snel en minder vaak een re-integratietraject vanuit de UWV ontvangen na instroom in de WW. Dit patroon is niet zichtbaar bij personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering en bijstandsgerechtigden.
- Bij de bijstandsgerechtigden de personen met en zonder migratieachtergrond ongeveer even snel en even veel voorzieningen ontvangen, maar dat er wel een verschil tussen de groepen is naar het type voorzieningen dat ingezet wordt.
- Werkgevers goed bekend zijn met het belang van diversiteitsbeleid en de rol die werving en selectie daarbij spelen, maar minder kennis hebben van activiteiten op het terrein van behoud en doorstroom. Ook hebben ze beperkt zicht op wat effectieve interventies zijn.

### Effectiviteit re-integratiedienstverlening naar niet-westerse migratieachtergrond

van Heyma, Vervliet (*SEO*).

Dit onderzoek naar de effectiviteit van de UWV-dienstverlening aan WW-gerechtigden laat zien dat de meeste onderzochte instrumenten effectief zijn voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. De onderzochte instrumenten zijn jobhunting, kortdurende trainingen, workshops en gesprekken met een adviseur. Vooral de gesprekken met een adviseur blijken voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond iets effectiever. Uit het onderzoek blijkt ook dat reguliere trajecten en scholing minder effectief zijn.

### Significant APE, 'Van Startbaan naar hartbaan? Evaluatie van de Werkclub-aanpak'

van N. Scholten, S. Andriessen, M. Gielen, L. Bakker en D. Faber.

Dit onderzoek naar de effectiviteit van de UWV-dienstverlening aan WW-gerechtigden laat zien dat de meeste onderzochte instrumenten iets minder effectief zijn voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, dan voor mensen zonder migratieachtergrond. Het gaat daarbij om de instrumenten jobhunting, kortdurende trainingen en workshops. Het instrument gesprekken met een adviseur zijn juist iets effectiever voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

### "Effectiviteit van re-integratieinstrumenten voor bijstandsgerechtigden met een migratieachtergrond in Amsterdam"

van Bolhaar, Ketel en van Der Klauw (*CPB & VU*).

Uit dit onderzoek in de gemeente Amsterdam blijkt dat het inzetten van een zoekperiode (waarbij de eerste vier weken men actief moet zoeken naar werk voordat de bijstand toegekend wordt) wel effectief is voor mensen zonder migratieachtergrond, maar niet effectief voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Begeleiding door klantmanagers heeft juist iets positievere effecten voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond

### "Invloed van migratieachtergrond WW-gerechtigde op netto-effectiviteit van dienstverlening UWV"

van De Hek, de Koning en de Lombaerde (*SEOR*).

Dit onderzoek laat zien dat intensieve dienstverlening (versus basisdienstverlening) niet effectief is voor personen zonder migratieachtergrond, maar wel effectief is voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond.

## Relevante aanvullende onderzoeken

### “Invloed van migratieachtergrond bijstandsgerechtigden op netto-effectiviteit van werkloont”

*van De Hek en de Koning (SEOR).*

Dit rapport laat zien dat werkloont (een aanpak die gericht is op het zo snel mogelijk werk vinden, zonder dat deze baan hoeft aan te sluiten bij opleiding ervaring en wensen van bijstandsgerechtigden) op lange termijn (3 jaar) geen significant effect heeft op het vinden van werk. Dit geldt voor zowel de groep met - als de groep zonder niet-westerse migratieachtergrond. Deze uitkomsten zijn volgens de onderzoekers in lijn met eerder (internationaal) onderzoek naar zogenaamde “work first” programma’s: “Hieruit komt naar voren dat programma’s die er uitsluitend op gericht zijn om deelnemers zo snel mogelijk aan het werk te krijgen zonder te investeren en rekening te houden met hun preferenties, weliswaar kostenbesparend zijn voor de overheid, maar betrekkelijk weinig opleveren voor de deelnemers”

### “Impact van de coronacrisis op de arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westese migratieachtergrond”

*van Burema, Middeldorp, Muiklwijk-Vriend (Atlas voor gemeenten).*

Dit onderzoek laat zien dat aan het begin van de coronacrisis de arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond bovengemiddeld verslechterd is. Tussen maart en juli 2020 nam het aandeel mensen met een WW-uitkering harder toe onder deze groep dan onder de mensen zonder migratieachtergrond. Bij mensen met een niet-westerse migratieachtergrond ging het om een toename van 2,8 procentpunt (wat gelijk staat aan een toename van 227 procent), bij mensen zonder een migratieachtergrond ging het om 1,1 procentpunt (132 procent).

### “Langetermijneffecten re-integratie”

*van Kroon, Lammers, Luiten (SEO) .*

Dit onderzoek laat zien dat arbeidsbemiddeling voor bijstandsgerechtigden effectief blijkt voor mensen met een Marokkaanse achtergrond, en een individuele re-integratie-overeenkomst effectiever is voor mensen met een Marokkaanse en Turkse achtergrond. Ook blijkt uit dit onderzoek dat de lock-in effecten van re-integratietrajecten kleiner zijn voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond.

### (On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo ‘ers met een migratieachtergrond

### “Hbo ‘ers, onderwijs en werkgevers over verklaringen en oplossingen”

*van Klooster, Meng, Bles, Monker en Walz (ROA & Klooster Onderzoek en Advies).*

Hbo’ers met een migratieachtergrond hebben meer moeite om na hun afstuderen werk te vinden dan hbo’ers zonder die achtergrond. De selectieprocedures van werkgevers en discriminatie worden vaak genoemd als belangrijke oorzaken. Recent onderzoek van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht (UM) en het onderzoeksbureau van Eva Klooster toont aan dat voor gelijke toegang tot de arbeidsmarkt ook aanpassingen in het onderwijs nodig zijn. Dat de studiekeuze – studenten met een migratieachtergrond kiezen relatief vaker een studie met ongunstige arbeidsmarktkansen – iets van het verschil in arbeidsmarktkansen verklaart, was al eerder vastgesteld. Maar nu laten de onderzoekers zien dat ook tijdens de studiefase verschillen ontstaan die na het afstuderen doorwerken op de arbeidsmarktpositie. Op 2 oktober 2020 heeft minister Van Engelshoven van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in haar brief ‘Aanbod stages en leerbanen en gelijke kansen op stages’ aan de Kamer op het onderzoek gereageerd.

Het Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) valt onder het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het programma onderzoekt in diverse pilots wat werkt om de arbeidsmarktpositie van Nederlanders mensen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren.



Deze brochure is een uitgave van  
**Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**  
Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt  
Postbus 90801 | 2509 LV Den Haag

© Ministerie van SZW | november 2021