



# 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

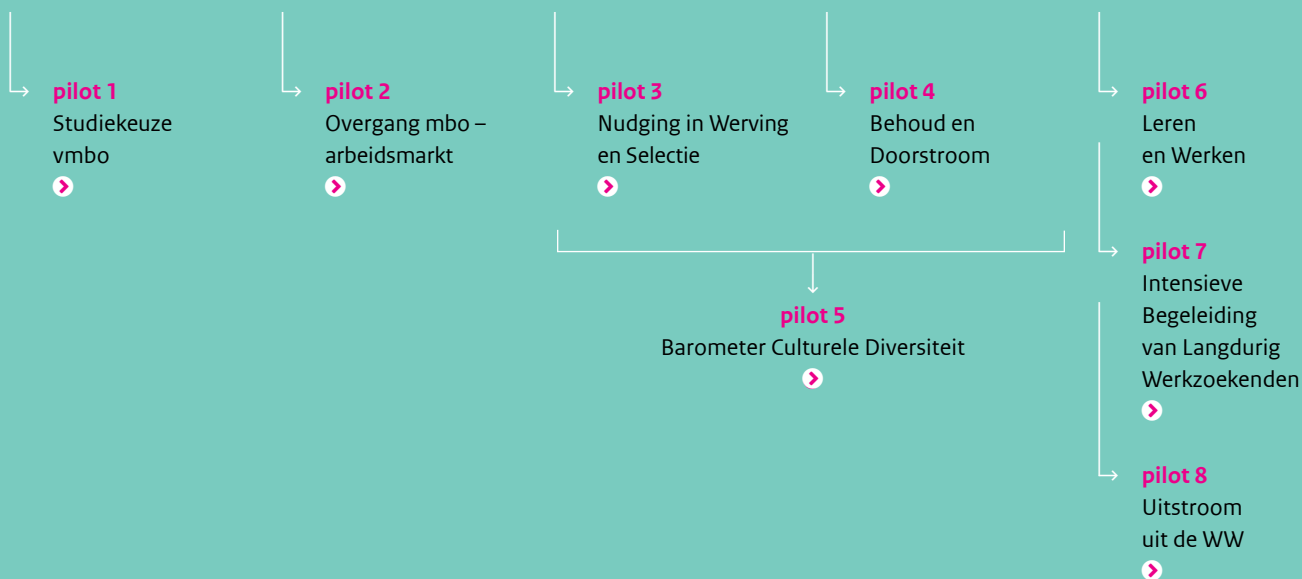


Bij het behouden van een baan en door-groeien bij de werkgever



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, 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. Ook is te zien dat deze groepen kwetsbaarder zijn voor de economische gevolgen van de coronacrisis.

Om dit te keren, is het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2018 het Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) gestart. Het Programma VIA 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 van deze groep. Dit doet VIA door de inzet van acht pilots. Deze pilots richten zich op cruciale momenten in de loopbaan van mensen waarop achterstanden ontstaan en waar een aanpak een groot verschil kan maken.

De pilots testen welke oplossingen effectief zijn: we willen weten wat werkt. De aanpakken in de pilots worden dan ook wetenschappelijk onderzocht. De lessen en concrete, toepasbare oplossingen worden breed verspreid. Gemeenten, onderwijsinstellingen, sociale partners, individuele werkgevers en UWV kunnen deze dan inzetten voor het verkleinen van de achterstanden.

We willen toe naar een verbetering van de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Gelijke kansen en een gelijke arbeidsmarktpositie voor iedereen die wil en kan werken. Structureel meer instroom, behoud en doorstroom van cultureel divers talent.

## Waar staat het Programma VIA in het najaar van 2020?

- De pilots worden uitgevoerd samen met gemeenten, werkgevers, onderwijs en onderzoekers.
- Zes pilots zijn in uitvoering, samen met begeleidende onderzoeken, een pilot is afgerond en een pilot is vanwege de coronacrisis niet in de geplande vorm uitgevoerd.
- De tussentijdse evaluatie van een groot deel van de pilots is gereed.
- Afspraken en plannen voor verspreiding van de lessen zijn gemaakt met werkgevers, overheden, sociale partners en andere (koepel)organisaties.
- Samen met de belangrijkste stakeholders is een verkenning gestart naar een follow-up van het programma VIA waar samengewerkt wordt aan het creëren van gelijke kansen op de arbeidsmarkt, ongeacht afkomst.

## Vooruitblik

- De eerste tussentijdse inzichten van de meeste pilots zijn inmiddels bekend, de eindresultaten van de meeste pilots komen in het najaar van 2021 beschikbaar.
- In 2020 en 2021 worden de lessen uit de pilots en ander onderzoek breed verspreid voor toepassing bij werkgevers, gemeenten, UWV en in het onderwijs.
- Een follow-up aanpak rondom gelijke kansen op de arbeidsmarkt wordt met stakeholders verder uitgewerkt.
- Een monitor wordt opgezet die de ontwikkelingen volgt ten aanzien van de arbeidsmarkt-kansen van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

## Pilot 1. Studiekeuze vmbo

Effectiviteitsonderzoek naar interventies die verleiden tot een kansrijkere studiekeuze.

### Aanleiding

Vmbo-jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond kiezen veelal voor vervolgopleidingen 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.

## Stand van zaken

- In 2019 hebben een verdiepend onderzoek, een inventarisatie van interventies en een raadpleging van het veld plaatsgevonden.
- Het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) heeft in het voorjaar van 2020 een *call for proposal* (pilot) uitgezet voor onderzoek naar de effectieve interventies voor het verbeteren van de studiekeuze en de overgang onderwijs-arbeidsmarkt (vooral tegengaan stagediscriminatie).
- Het onderzoek is inmiddels gestart.

## Vooruitblik

- Tussentijdse resultaten van de onderzoeken komen begin 2021, de definitieve resultaten begin 2022.
- Met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de onderwijskoepels wordt in 2020 en 2021 verkend wat nodig is om effectief gebleken interventies goed te laten landen in het onderwijs en het onderwijsbeleid.

## 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.

## Stand van zaken

- In 2019 hebben een verdiepend onderzoek, een inventarisatie van interventies en een raadpleging van het veld plaatsgevonden.
- Het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) heeft in het voorjaar van 2020 een *call for proposal* (pilot) uitgezet voor onderzoek naar de effectieve interventies voor het verbeteren van de studiekeuze en de overgang onderwijs-arbeidsmarkt (vooral tegengaan stagediscriminatie).
- Het onderzoek is inmiddels gestart.

## Vooruitblik

- Tussentijdse resultaten van de onderzoeken komen begin 2021, de definitieve resultaten begin 2022.
- De coronacrisis heeft een stevige impact op het onderwijs bijvoorbeeld bij de beschikbaarheid van stage. In het onderzoek zal worden bezien hoe hiermee omgegaan kan worden.
- Parallel aan de onderzoeken wordt in samenwerking met het ministerie van OCW en de MBO-raad het Kennispunt Gelijke kansen, Diversiteit en Inclusie opgericht. Dit kennispunt gaat mbo-instellingen ondersteunen bij het verbeteren van gelijke kansen op de arbeidsmarkt en de zoektocht naar een stage van studenten met een migratieachtergrond en of lage sociaal economische status.

## 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, Diversiteit in Bedrijf en TNO.

## Stand van zaken

- In 2019 is een eerste groep van 10 werkgevers gestart met het herschrijven van vacatureteksten, aanpassen van briefselectie en gestructureerd interviewen.
- Tussenresultaten op basis daarvan:
  - de *nudges* zijn over het algemeen goed toepasbaar
  - de *nudges* lijken te leiden tot meer diversiteit in wie wordt geselecteerd, tot professionalisering van recruitment en meer bewustwording van vooroordelen.
  - de *nudges* worden door *recruiters* met minstens een 7 beoordeeld, door kandidaten gemiddeld hoger.
- Een tweede groep werkgevers is, ondanks de corona-crisis, sinds begin 2020 gestart en past de *nudges* tot en met eind 2020 toe.
- De pilothandleidingen zijn beschikbaar als populaire downloads op de website van Diversiteit in Bedrijf.

## Vooruitblik

- Op basis van de eerste pilotgroep is de indruk dat de selectie door de *nudges* objectiever wordt.
- Verwacht wordt dat in het tweede kwartaal van 2021 beter vastgesteld kan worden of de *nudges* ook meetbaar leiden tot meer culturele diversiteit
- Er is dialoog gaande met sociale partners over hoe samen de lessen uit de pilot breder te laten landen.
- De eerste pilotinzichten en -handleidingen zijn binnen de Rijksoverheid informeel gedeeld met HR-verantwoordelijken. Deze blijven aangehaakt.

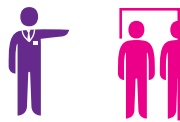
## Pilot 4. Behoud en Doorstroom

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.

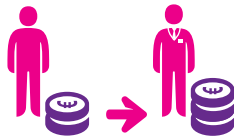
### Cijfers



#### 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

### Stand van zaken

- TNO heeft het vooronderzoek en de wetenschappelijke basis afgerond, de werkgevers zijn geworven.
- In juni heeft de pre kick-off plaatsgevonden en werd het seminar 'Culturele diversiteit en inclusie tijdens de coronacrisis' voor de deelnemers georganiseerd.
- De implementatiefase zou in het voorjaar van start gegaan, maar dit is vanwege Corona uitgesteld naar het najaar van 2020.

### Vooruitblik

- Resultaten van het onderzoek komen in de zomer van 2021.
- In het eerste kwartaal van 2021 wordt samen met TNO verkend hoe de inzichten uit de pilot verspreid kunnen worden, onder meer via een symposium.
- Ook wordt samen met werkgevers(organisaties) gezien hoe de overheid een rol kan spelen bij bredere toepassing van de lessen uit de pilot.
- In het eerste kwartaal van 2021 wordt een verkennende studie uitgevoerd naar de doeltreffendheid en werkzame elementen bij maatregelen om culturele diversiteit aan de top te bevorderen.
- In 2021 wordt kennis uitgewisseld met de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor.

## 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.

### Stand van zaken

- De pilot is succesvol afgerond met het CBS en 8 werkgevers uit de publieke en private sector.
- Het CBS kan de Barometer Culturele Diversiteit sinds juli 2020 aanbieden aan individuele werkgevers. Ongeveer 150 werkgevers hebben sindsdien contact met het CBS gezocht voor informatie. De eerste Barometers aan individuele werkgevers zijn in oktober geleverd.
- Daarnaast publiceert het CBS als onderdeel van de Barometer Culturele Diversiteit regelmatig een benchmark van culturele diversiteit in het arbeidsmarktaanbod en per sector. De eerste update volgt in december 2020.

### Vooruitblik

- Het CBS werkt tot medio 2021 aan het vergroten van de capaciteit voor het aanbieden van de Barometer Culturele Diversiteit.
- Een evaluatieonderzoek is gestart om de gebruikerservaringen en impact van de Barometer Culturele Diversiteit te monitoren.

## 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 verlegen 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.

### Stand van zaken

- In november 2019 zijn de eerste praktijkinzichten gedeeld op de VIA-conferentie Weten Wat Werkt.
- De vier pilotprojecten worden uitgevoerd, maar zijn vanwege corona soms gepauzeerd of (deels) later opgestart.
- In september 2020 hebben de pilotdeelnemers en de leden van de begeleidings-commissies ervaringen en expertise gedeeld in een leerbijeenkomst.
- In november 2020 is voor alle deelpilots een tussenrapport verschenen.

### Vooruitblik

- In januari/februari 2021 wordt een brede opschalingsbijeenkomst gepland.
- In het eerste kwartaal van 2021 worden alle eindrapporten en een handreiking verwacht.
- In het kader van opschaling wordt met de SER, UAF, Vluchtelingenwerk, *Refugee Talent Hub* en het programma *Perspectief op Werk* gesproken over een gezamenlijke agenda om de effectieve elementen uit de onderzochte aanpakken breder te delen en uit te rollen.
- Ook wordt verkend hoe de Rijksoverheid een rol kan spelen bij bredere toepassing van dergelijke leerwerktrajecten, als ze effectief blijken.
- Het ministerie van SZW start in 2021 zelf met een traineeship voor statushouders.



# 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.

## Stand van zaken

- Pilots in Enschede, Nijmegen, Amsterdam lopen nog.
- Onderzoek in Leiden is gestart.
- Door de coronacrisis hebben de pilots vertraging opgelopen. De pilots zijn naar verwachting in het derde kwartaal van 2021 afgerond.
- Tussenrapport van Amsterdam is gereed. Hieruit blijkt onder andere dat de uitstroom naar werk tot nog toe zeer beperkt is vanwege de lange afstand tot de arbeidsmarkt. De intensieve begeleiding heeft wel een positief effect op de (maatschappelijke) participatie van langdurige werkzoekenden.
- Eindrapportages van Almere en Rotterdam zijn gereed. In Rotterdam blijkt onder andere dat intensieve begeleiding vooral zorgt voor meer participatie en doorstroom naar afdelingen voor bijstandgerechtigden met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt. In Almere blijkt dat de intensieve 45+ aanpak onder andere zorgt voor meer uitstroom naar kleine banen.

## Vooruitblik

- Tussenrapportages van Enschede en Nijmegen komen in maart 2021.
- In 2021 gaan we de (voorlopige) lessen delen voor aanpakken in het kader van ESF+.
- In het derde kwartaal van 2021 komen de eindrapportages van de pilots in Enschede en Amsterdam beschikbaar.
- In het vierde kwartaal van 2021 komt de eindrapportage van de pilot in Nijmegen beschikbaar.

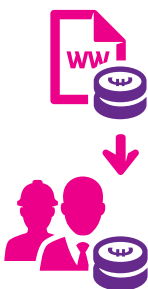
## Pilot 8. Uitstroom uit de WW

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

### Stand van zaken

- Verdiepend onderzoek om te achterhalen waarom mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk vinden vanuit de WW en hoe dit vergroot kan worden, is afgerond.
- Bij de bemiddeling en matching komen verschillende barrières naar voren voor WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond die maken dat zij gemiddeld genomen minder vaak en minder snel uitstromen naar werk. Als kansrijke interventie voor succesvolle matching wordt een 'warme' introductie en overdracht door het UWV bij (nieuwe) werkgevers genoemd.
- Beperkte taalbeheersing heeft effect op alle fasen van het proces van de UWV-dienstverlening. Het gebruikmaken van het gemeentelijk aanbod voor WW-gerechtigden met een beperkte taalbeheersing wordt als kansrijke interventie genoemd.
- De uitvoering van UWV is overbelast door de coronacrisis, waardoor het als VIA-pilot testen en onderzoeken van kansrijke interventies de komende periode niet mogelijk is.

### Vooruitblik

- Voor de kansrijk geachte interventies 'taal' en 'matching' wordt gezien of deze betrokken kunnen worden bij de uitwerking van de crisisdienstverlening 'van werk(loosheid) naar werk', onderdeel van het crisisprogramma arbeid en mobiliteit.

## Relevante aanvullende onderzoeken

### “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

### Evaluatie Werkclub Tussenrapport

van Bakker, Andriessen, Scholten en Faber (Significant).

De tussentijdse resultaten van het onderzoek naar de werkclub-aanpak laten zien dat meer dan de helft (55%) van de deelnemers werk heeft of een opleiding volgt op het peilmoment van het onderzoek (juni 2019). Werkzame elementen van de werkclub-aanpak die betrokkenen, waaronder ook de deelnemers zelf noemen zijn de intensieve, groepsgerichte en omvangrijke aanpak met aandacht voor didactiek. Een van de krachten van de Werkclub is dat het fungeert als een laagdrempelige club waar deelnemers altijd terecht kunnen.

### “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.

### “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-westerse migratieachtergrond”

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

Dit onderzoek laat zien dat sinds 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). Bij onderzoek Effectiviteit van re-integratie-instrumenten voor bijstandsgerechtigden met een migratieachtergrond in Amsterdam onderstaande wijziging:

### “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 arbeidsmarkt-positie. 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 2020