



## 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

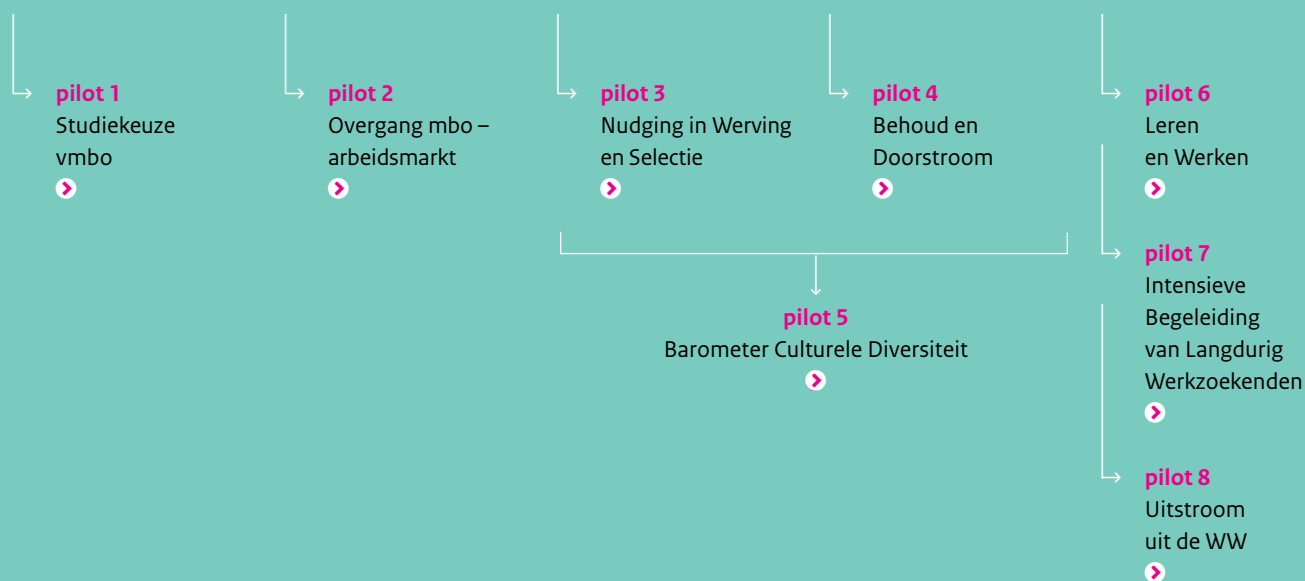


Bij het behouden van een baan en door-groeien bij de werkgever



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.**

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. 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 2019?

- De analyse van het probleem is gemaakt, op basis van wetenschappelijke inzichten.
- Op basis van deze analyse is de keuze voor de acht pilots definitief gemaakt.
- De opzet en uitwerking van de pilots is vormgegeven, samen met gemeenten, werkgevers, onderwijs en onderzoekers.
- Vijf pilots zijn in uitvoering, samen met begeleidende onderzoeken.
- Er worden verdiepende studies gedaan naar de drie overige pilots, die vervolgens begin 2020 starten.
- Aanvullend onderzoek wordt gedaan.
- De eerste afspraken en plannen voor verspreiding van de lessen zijn gemaakt met werkgevers, overheden, sociale partners en andere (koepel)organisaties.

## Vooruitblik

- De eerste tussentijdse inzichten van de meeste pilots worden na de zomer van 2020 verwacht, de eindresultaten van de meeste pilots in maart 2021.
- 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.

# 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 willen helpen 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) zet in najaar 2019 een *call for proposals* (pilot) uit voor onderzoek naar de effectieve interventies voor verbeteren van de overgang onderwijs - arbeidsmarkt en tegengaan van (stage)discriminatie.
- Onderzoek naar circa drie kansrijke interventies start begin 2020.

## Vooruitblik

- Tussentijdse resultaten van de onderzoeken komen begin 2021, de definitieve resultaten begin 2022.
- Met het ministerie van OCW en 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) zet in najaar 2019 een *call for proposals* (pilot) uit voor onderzoek naar de effectieve interventies voor verbeteren van de overgang onderwijs - arbeidsmarkt en tegengaan van (stage)discriminatie.
- Financiering van de pilot gebeurt samen met het ministerie van OCW.
- Onderzoek naar circa drie kansrijke interventies start begin 2020.

### Vooruitblik

- Tussentijdse resultaten van de onderzoeken komen begin 2021, de definitieve resultaten begin 2022.
- Met het ministerie van OCW en 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 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**.

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 grotere werkgevers gestart met de pilot, waarin ze kleine aanpassingen (*nudges*) testen. Dit zijn het herschrijven van vacatureteksten, aanpassen van briefselectie en gestructureerd interviewen.
- TNO doet onderzoek naar de toepasbaarheid en het effect op kansen voor kandidaten met verschillende achtergronden.

### Vooruitblik

- Begin 2020 volgt een tweede groep werkgevers om de nudges te testen en op effectiviteit te onderzoeken.
- Resultaten van het onderzoek komen begin 2021.
- In 2020 worden afspraken gemaakt met sociale partners en individuele werkgevers om de lessen uit de pilot breder te testen en, als ze effectief zijn gebleken, verder te verspreiden.
- Het onderzoek is ook opgenomen in het Actieplan Arbeidsmarkt-discriminatie (pijler 'onderzoek') van het ministerie van SZW.
- In 2020 wordt verkend hoe de Rijksoverheid een rol kan spelen bij bredere toepassing van de lessen door werkgevers.

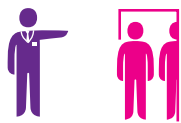
## Pilot 4. Behoud en Doorstroom

### 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.

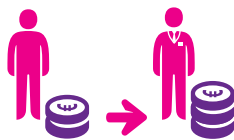
#### Cijfers



#### 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 migratieachtergrond hebben een **12% kleinere kans** om door te stromen naar een beter betaalde functie dan vergelijkbare collega's zonder migratieachtergrond.

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

Circa 10 werkgevers en TNO.

### Stand van zaken

- Eind 2019 start een groep van circa 10 werkgevers met het testen van HR-interventies voor inclusie en behoud. De werving van werkgevers loopt.
- TNO doet uitvoering en onderzoek.

### Vooruitblik

- Resultaten van het onderzoek komen begin 2021.
- Het onderzoek is ook opgenomen in het Actieplan Arbeidsmarkt-discriminatie (pijler 'onderzoek') van het ministerie van SZW.
- In 2020 wordt samen met TNO verkend hoe lessen uit de pilot breed onder werkgevers verspreid kunnen worden.
- In 2020 wordt verkend hoe de Rijksoverheid een rol kan spelen bij bredere toepassing van de lessen door werkgevers.

## 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



#### **Bedrijven met culturele verschillen op de werkvloer presteren beter**

Deze bedrijven zijn o.a. winstgevender, creatiever en hebben betere overlevingskansen.

Bron: McKinsey, Diversity matters, 2015

### Doelgroep voor de kennis

Middelgrote en grote werkgevers die 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 getest met het CBS en 8 werkgevers uit de publieke en private sector.

### Vooruitblik

- VIA en het CBS onderzoeken de wettelijke grondslag en kaders voor het breed beschikbaar maken van de barometer voor werkgevers.
- Bij positieve uitkomst kan de barometer vanaf begin 2020 beschikbaar komen voor middelgrote en grote werkgevers.
- Ook wil VIA het CBS dan benchmarks laten maken van de culturele diversiteit onder werknemers per sector en de culturele diversiteit onder werkzoekenden en afstudeerders per vakgebied en regio.

## 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 uitkeringssituatie willen helpen, werkgevers die mensen een kans op de arbeidsmarkt willen geven en/of in kraptesectoren opereren en om personeel verleggen zitten.

#### Profijtgroep

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

#### Uitvoering pilot met

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

### Stand van zaken

- Deelpilot in gemeente Utrecht is gestart (300 mensen in een taal-leerwerktraject in de horeca en logistiek); resultaten zijn eind 2021 bekend.
- Deelpilot bij Liander is gestart (20 statushouders in de elektrotechniek); resultaten zijn eind 2020 bekend.
- Deelpilot in spoorsector is gestart (30 statushouders in de spoorsector); resultaten zijn zomer 2020 bekend.
- De begeleidende evaluatieonderzoeken van twee van deze deelpilots lopen; onderzoek van de derde wordt aanbesteed.
- Met een gemeente, een onderwijsinstelling en werkgevers wordt gesproken over een vierde deelpilot in de zorgsector.

### Vooruitblik

- Vanaf zomer 2020 komen de eerste inzichten uit de onderzoeken.
- In 2020 worden afspraken gemaakt met sociale partners en (koepels van) gemeenten en werkgevers om effectieve elementen uit de onderzochte aanpakken breder uit te rollen.
- In 2020 wordt verkend hoe de Rijksoverheid een rol kan spelen bij bredere toepassing van dergelijke leerwerktrajecten, als ze effectief blijken.



## 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 2e kwartaal 2019



#### 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 Amsterdam, Nijmegen, Enschede, Almere en Leiden.

### Stand van zaken

- De deelpilot in Amsterdam (gericht op Nederlanders met een Somalische migratieachtergrond) is gestart in augustus 2019.
- In een bestaande pilot in Almere wordt aanvullend onderzoek gedaan naar het effect op 45-plussers met een niet-westerse migratieachtergrond in de bijstand.

### Vooruitblik

- De deelpilots in Nijmegen en Enschede starten in januari 2020.
- In Leiden start begin 2020 een onderzoek naar hun bestaande aanpak.
- Eind 2019 komt het resultaat van het aanvullend onderzoek in Almere.
- Begin 2021 komen de eerste resultaten van de onderzoeken naar de deelpilots in de andere vier steden.
- In 2020 wordt met (koepels van) gemeenten de mogelijkheid verkend voor het uitrollen van effectieve aanpakken.
- In 2020 wordt verkend hoe de Rijksoverheid een rol kan spelen bij bredere toepassing van intensieve begeleiding bij re-integratie vanuit de bijstand, als de aanpak effectief blijkt.

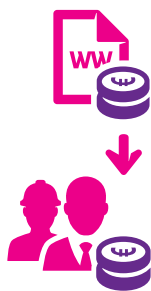
## Pilot 8. Uitstroom uit de WW

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 is gestart om te achterhalen waarom mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk vinden vanuit de WW en hoe dit vergroot kan worden.

Dit onderzoek is eind 2019 gereed.

### Vooruitblik

- Begin 2020 wordt naar verwachting gestart met het testen van interventies binnen UWV. Eind 2020, begin 2021 komen de eerste resultaten van deze onderzoeken.
- In 2020 wordt verkend hoe eventuele effectief gebleken interventies breed binnen UWV-dienstverlening kunnen landen.

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 2019