



Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt

Het programma VIA houdt zich bezig met de achterstanden van Nederlanders met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt ...

Potentiële beroepsbevolking



12% heeft een migratieachtergrond.

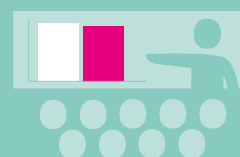
Bron: CBS Statline 2018

Snelle veranderingen



Meer dan de helft van de jongeren in Rotterdam, Amsterdam en Den Haag heeft een migratieachtergrond.

Onderwijsniveau



Ondanks achterstanden doet de 2e generatie met een migratieachtergrond het **steeds beter** in het onderwijs.

Bron: SCP, Staat van het onderwijs, 2018

... en dit zijn de uitdagingen!

Uitstroom uit WW naar een baan



Met een migratieachtergrond is er **25% minder** kans.

Bron: Atlas voor gemeenten 'Kansen bekeken', 2018

Baan kwijtraken



Met een migratieachtergrond gebeurt dat **1,5 x zo vaak**.

Bron: CBS Statline 2018

Studiekeuze mbo



29% van de mbo-jongeren met een migratieachtergrond kiest voor 'recht, administratie, handel en zakelijke dienstverlening' terwijl in andere sectoren meer arbeidsmarktperspectief is.

Bron: CBS Statline 2018

Arbeidsparticipatie



Van de Somalische Nederlanders heeft **slechts een kwart** betaald werk.

Bron: SCP, Gevlucht met weinig bagage, 2017

Kans op uitnodiging sollicitatiegesprek



Met een Marokkaanse achternaam is er **bijna 50%** minder kans.

Bron: SCP, Op afkomst afgewezen, 2015

Werkloosheid na een mbo-diploma



Nederlanders met een niet-westerse achtergrond zijn **4x zo vaak** werkloos.

Bron: Jaarrapport Integratie 2013

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

Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt

De acht pilots

Het programma VIA heeft als doel de arbeidsparticipatie en arbeidsmarktpositie van Nederlanders met een migratieachtergrond te verbeteren. De experimentele pilots richten zich nu nog niet op macro-effecten maar het doel is bewijs te verzamelen over effectieve instrumenten. De pilots worden daarom nauwgezet gevolgd en geëvalueerd door een van te voren vastgesteld kader.

Jongeren

Ouderbetrokkenheid - Inzet op intensievere ouderbetrokkenheid in het vmbo t.b.v. een studiekeuze met beter arbeidsperspectief

Overgang mbo en arbeidsmarkt - Professionalisering voorbereiding arbeidsmarkt en bredere arbeidsoriëntatie

Werkgevers

Nudging 'werving en selectie' - Tegengaan van vooroordelen d.m.v. eenvoudige aanpassingen in werving en selectieproces bij bedrijven

Culturele barometer - Inzicht krijgen in culturele diversiteit in personeelsbestand bij bedrijven d.m.v. databasekoppeling

Behoud van werk - Streven naar kleinere verscholen bij conjunctuur. Behoud en doorstroom van personeel van niet-westerse migratieachtergrond

Werknemers

Leerwerktrajecten - Door combinaties van werken en leren de arbeidsmarktpositie van Nederlanders met een migratieachtergrond verbeteren

Uitstroom uit WW - Betere aansluiting UWV dienstverlening bij WW-gerechtigden met niet-westerse achtergrond om re-entry te vergroten

Intensieve begeleiding - t.b.v. Somalische Nederlanders die langdurig werkloos zijn.

Studiekeuze mbo



29% van de mbo-jongeren met een migratieachtergrond kiest voor 'recht, administratie, handel en zakelijke dienstverlening' terwijl in andere sectoren meer arbeidsmarktperspectief is.

Bron: CBS Statline 2018

PILOT - Ouderbetrokkenheid binnen het Loopbaan oriëntatie en –begeleiding (LOB)

Studiekeuze begeleiding

Nederlandse jongeren met een migratieachtergrond zijn steeds vaker goed opgeleid. Helaas zien we deze inhaalslag in het onderwijs nog niet voldoende terug op de arbeidsmarkt. Er zijn een aantal verklaringen aan te wijzen waardoor deze jongeren minder snel aan het werk komen. Jongeren met een migratieachtergrond groeien relatief vaker op in een achterstandswijk, leven vaker in armoede, worden lager ingeschat voor een volgend onderwijsniveau en 'stapelen' vaker. Ze moeten vaker bijverdienen waardoor ze langer over hun studie doen en sneller uitvallen. De buurt waarin ze wonen biedt weinig zicht op mogelijke beroepen en een variëteit aan goede rolmodellen waarmee ze een netwerk op kunnen bouwen. Het is dan ook moeilijker voor hen om een voorstelling te maken van toekomstperspectieven. Daarnaast hebben ze te maken met, vaak onbewuste, negatieve beeldvorming vanuit werkgevers.

Voor elke jongere geldt dat het verstandig is om rekening te houden met arbeidsperspectieven bij het maken van een studiekeuze maar voor jongeren met een migratieachtergrond is dat nóg belangrijker. En juist zij zijn oververtegenwoordigd bij mbo-opleidingen met weinig arbeidsmarktperspectief. Dit terwijl er binnen de tekortsectoren zoals techniek, zorg, bouw, horeca etc. veel meer mogelijkheden zijn. Ouders en dan vooral moeders blijken de studiekeuze van hun kinderen te bepalen.

Actie

Binnen het verplichte LOB in het vmbo worden ouders en hun kinderen geïnformeerd en begeleid zodat hun blik op de vele mogelijkheden op de arbeidsmarkt verruimd wordt. Aan de hand van de bevindingen op dit terrein uit de Aanpak Jeugdwerkloosheid gaan we op vmbo's inzetten op het verhogen van deze Ouderbetrokkenheid. De betrokken vmbo's zullen variëren in grootte en geografische ligging. De methodiek die is beschreven in de 'Handreiking Ouderbetrokkenheid' (Dr. Mariette Lusse, 2018) is de leidraad. In de pilot wordt gemeten welke methodieken het meest effectief zijn en of deze inzet daadwerkelijk leidt tot andere studiekeuzes.

Stand van Zaken

Start begin 2019.

Er zijn een groot aantal vmbo's die graag mee willen doen om ouders nauwer te betrekken bij de schoolloopbaan en toekomst van hun kinderen.

Knelpunt is de behoefte vanuit VIA om de pilot experimenteel vorm te geven versus de wens om betrokkenen uit het onderwijs te ontlasten.

Werkloosheid na een mbo-diploma



Nederlanders met een niet-westerse achtergrond zijn **4x zo vaak** werkloos.

Bron: Jaarrapport Integratie 2013

PILOT- Overgang mbo naar arbeidsmarkt – Professionalisering voorbereiding arbeidsmarkt en bredere arbeidsoriëntatie

Ook goed opgeleide jongeren met een migratieachtergrond hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt. Dit geldt zowel voor het vinden van een stage als de zoektocht naar een baan. Deze achterstand kan slechts beperkt worden verklaard door harde kenmerken als studierichting of – niveau. De onverklaarde achterstand heeft te maken met minder soft skills, gebrek aan netwerk, minder effectief zoekgedrag van jongeren. Een grote afstand en wederzijdse negatieve beeldvorming tussen jongeren en werkgevers zorgt daarbij voor een zichzelf versterkend effect. Want: hoe leer je samen werken als je elkaar niet kent?

Dat is onverteerbaar. Zowel voor de jongeren zelf als de maatschappij als geheel. Er is een groot tekort aan vakmensen: juist op middelbaar beroepsniveau. Ook valt er wat aan te doen. Soft skills, netwerken en effectief zoekgedrag zijn goed te leren in contact met “echte” werkgevers. Ook is de invloed van negatieve vooroordelen sterk contextafhankelijk. Onderzoek naar discriminatie bij werving en selectie laat bijvoorbeeld zien dat een 1^e selectie op harde kenmerken, voorafgaande kennismaking en “proefwerken” of referenties kunnen bijdragen aan de vermindering van het onverklaarde verschil. Deze inzichten zijn ook toepasbaar in het onderwijs. Denk aan oriënterende bedrijfsbezoeken, stagemakelaars of herkenbaar maken van je werkervaring.

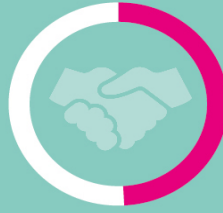
Actie

Er zijn dus mogelijkheden genoeg. Maar wat is wanneer effectief? En wat is eenvoudig grootschalig in te zetten. In samenwerking met OCW gaan we bezien hoe we samen met mbo-instellingen, werkgevers en onderzoekers kunnen inzetten op experimenten gericht op aantoonbaar effectieve interventies voor het verminderen van de afstand tussen jongeren en werkgevers. Interventies voor de jongeren zelf (verbeteren netwerk, zoekgedrag en sociale vaardigheden) maar ook interventies voor de ROC's en werkgevers.

Stand van zaken

Start in de loop van 2019

Kans op uitnodiging sollicitatiegesprek



Met een Marokkaanse achternaam
is er **bijna 50%** minder kans.

Bron: SCP, *Op afkomst afgewezen, 2015*

PILOT- Nudging 'werving en selectie' – Tegengaan van vooroordelen d.m.v. eenvoudige aanpassingen in het werving- en selectieproces.

In de afgelopen 15 is het opleidingsniveau van Nederlanders met een migratieachtergrond sterk verbeterd. Deze vooruitgang in het onderwijs komt echter niet tot uiting op de arbeidsmarkt. Zo zijn Nederlanders met een migratieachtergrond met een MBO of HBO opleiding 3 tot 4 maal vaker werkloos dan autochtone Nederlanders. Ook laten zogenoemde correspondentiestudies zien dat zelfs bij kandidaten met gelijkwaardige CV's kandidaten met een migratieachtergrond stelselmatig minder kans te worden uitgenodigd voor een gesprek.

Vaak genoeg is dit geen onwil. Werkgevers zoeken de beste kandidaat maar maken door onbewuste vooroordelen toch eerder de keuze voor een kandidaat die op henzelf lijkt. De keuze voor de autochtone kandidaat wordt beschouwd als een veilige keuze.

Gelukkig valt hier iets aan te doen. De mate waarin bias en onbewuste vooroordelen een rol spelen is sterk afhankelijk van de omstandigheden waarbinnen de beoordeling moet plaatsvinden. Zo kunnen vormen van blind solliciteren, proefwerken en stages, of gestructureerde interviews bijdragen aan het tegengaan van discriminatie. Een sterke focus op soft skills (*one of us*) verhoogt echter het risico op een subjectieve beoordeling.

Actie

Om te testen op welke wijze werkgevers zo makkelijk mogelijk en op een zo objectief mogelijke manier sollicitanten kunnen selecteren, gaan we een aantal kleine zetjes, zogenaamde 'nudges' inzetten bij 15-20 bedrijven.

Het doel is tweeledig. Enerzijds krijgen Nederlanders met en zonder een migratieachtergrond gelijke kansen en anderzijds hebben werkgevers een grotere 'vijver' waar ze uit kunnen vissen. En dit laatste leidt tot betere kandidaten.

De interventies worden in eerste instantie ingezet voor het verbeteren van gelijke kansen voor Nederlanders met een migratieachtergrond. De werkzame mechanismes werken echter ook voor andere groepen die mogelijk te maken hebben met onbewuste vooroordelen zoals vrouwen, ouders of arbeidsbeperkten.

Stand van zaken

Vergevorderd stadium: start januari 2019.

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

PILOT - Culturele barometer diversiteit - Inzicht krijgen in culturele diversiteit in personeelsbestand d.m.v. databasekoppeling

Momenteel ontbreekt het werkgevers aan een feitenbasis voor het maken en evalueren van beleid dat is gericht op culturele diversiteit. Dit komt doordat zij herkomstgegevens van hun werknemers niet zomaar mogen verzamelen. Om die reden heeft het ministerie opdracht gegeven om een methode (een 'barometer') te ontwikkelen waarmee werkgevers, binnen de kaders van de bestaande privacywetgeving, de culturele diversiteit binnen hun eigen personeelsbestand inzichtelijk kunnen maken door middel van databasekoppelingen met data van het CBS.

Actie

In het laatste kwartaal van 2018 wordt de barometer als instrument getest. Aan de hand van feedback van een achttal pilotdeelnemers wordt duidelijk in hoeverre de methode van databasekoppeling voor werkgevers juridisch en praktisch haalbaar is.

Begin 2019 zal de pilot worden geëvalueerd, indien nodig verbeterd en bij voldoende succes toegankelijk worden gesteld voor een grotere groep geïnteresseerden.

Tevens zal worden bezien hoe een barometer past binnen bestaande wet- en regelgeving.

Het ministerie van SZW is niet alleen opdrachtgever van deze pilot, maar ook deelnemer.

Stand van zaken

Gestart eind 2018

Baan kwijtraken



Met een migratieachtergrond gebeurt dat

1,5 x zo vaak.

Bron: CBS Statline 2018

PILOT - Behoud van werk – Behoud en doorstroom van personeel met niet-westerse migratieachtergrond

Uit zowel onderzoek als praktijk blijkt dat er niet alleen een verschil is in pre-entry (instroom in eerste baan), maar ook in post-entry (ontwikkeling binnen bedrijf en doorstroom) problematiek tussen werknemers met en zonder migratieachtergrond. Het grootste verschil betreft personen met een niet-westerse achtergrond. Ook blijkt de positie van werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond erg conjunctuurgevoelig. Bij economisch minder voorspoedige tijden is de arbeidsparticipatie kleiner. Het is daarom van belang om structureel aandacht te schenken aan het behoud van banen en het stimuleren van doorstroom binnen bedrijven. Ook werkgevers zetten diversiteit en inclusie op de werkvoet actief op de agenda, omdat inmiddels bekend is dat een beperkte focus op de instroom er anders voor zorgt dat de nieuwe medewerkers weer net zo hard uitstromen.

Actie

In de pilot 'behoud' wordt in samenwerking met werkgevers onderzocht welke interventies in het HRM-beleid ertoe bijdragen dat medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond duurzaam behouden kunnen worden, om zo ongewenst uitstroom te voorkomen. Op basis van inzichten uit HRM-literatuur en de praktijk zal in een beleidsexperiment met bedrijven een pakket interventies worden getest. Thema's die hierin aan bod komen zijn onder meer mentoring, coaching, medewerkersnetwerken en de rol van een inclusieve werkomgeving (en cultuur).

Stand van zaken

In voorbereiding. Start in de loop van 2019.

Uitstroom uit WW naar een baan



Met een migratieachtergrond
is er **25% minder** kans.

Bron: Atlas voor gemeenten 'Kansen bekeken', 2018

PILOT - Leerwerktrajecten – Door combinaties van werken en leren de arbeidsmarktpositie van Nederlanders met een migratieachtergrond verbeteren.

Nederlanders met een migratieachtergrond hebben vaker dan personen zonder migratieachtergrond niet de benodigde startkwalificaties of zijn om verschillende redenen eerder werkloos. Tegelijkertijd staan werkgevers in kraptesectoren tijdens hoogconjunctuur te springen om personeel. Personen met een dergelijk kwetsbare arbeidsmarktpositie moeten de kans krijgen om mee te doen in de samenleving. Hiermee versterken we ook onze economie. Leerwerktrajecten zijn daarnaast voor werkgevers een kansrijke maatregel omdat de kosten om personeel in Nederland om te scholen relatief gunstig zijn vergeleken met andere alternatieven.

Actie

Nederlanders met een migratieachtergrond, inclusief statushouders, worden in combinaties van leren en werken op de arbeidsmarkt gematcht en verkrijgen concrete leerervaring door bijvoorbeeld het behalen van certificaten of diploma's. In de projecten worden verschillende kansrijke leerwerktrajecten als interventie naar werk getoetst op effectiviteit voor de VIA-doelgroepen. De pilot levert niet alleen inzicht in succesfactoren, maar probeert ook antwoorden op een aantal leervragen te krijgen. Bijvoorbeeld de vraag hoe potentiële deelnemers gemotiveerd kunnen raken voor deelname of hoe werkgevers ondersteund en ontzorgd kunnen worden in hoe zij leerwerktrajecten met statushouders kunnen vorm geven.

Stand van zaken

De pilot is in voorbereiding. Er zijn instapcriteria geformuleerd en gesprekken met werkgevers, overheden en onderzoekers gevoerd. De projecten starten in de loop van 2019.

Uitstroom uit WW naar een baan



Met een migratieachtergrond
is er **25% minder** kans.

Bron: Atlas voor gemeenten 'Kansen bekeken', 2018

PILOT - Uitstroom uit WW – Betere aansluiting UWV dienstverlening bij WW-gerechtigden

Het Atlas-onderzoek 'Kansen bekeken' van 2018 heeft nieuwe inzichten gegeven omtrent de uitstroom uit de WW van mensen met en zonder migratieachtergrond. WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond hebben een significant lagere kans om uit de WW te stromen richting arbeidsmarkt. Het verschil in de kans op instroom uit de WW bedraagt namelijk ruim 25% minder kans voor iemand met een niet-westerse migratieachtergrond ten opzichte van een persoon zonder.

Actie

In samenwerking met het UWV de oorzaken achterhalen van de relatief grote achterstand op de arbeidsmarkt van WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond. En tot concrete voorstellen komen om de UWV-dienstverlening beter aan te laten sluiten op de behoeften van deze groep.

Doordat er geen duidelijkheid bestaat rondom de oorzaken van de kleinere kans op het vinden van werk, zijn er twee fasen nodig om tot de concrete voorstellen te komen. In de eerste helft van 2019 een diepgaand onderzoek uitvoeren om deze oorzaken te achterhalen en vervolgens in de tweede helft van 2019 op basis van de opgedane inzichten concrete voorstellen formuleren die in de vorm van pilots uitgetest worden.

Stand van zaken

Op dit moment worden de onderzoeksvragen en onderzoeksopzet verder uitgewerkt, zodat begin 2019 gestart kan worden met het onderzoek.

Arbeidsparticipatie



Van de Somalische Nederlanders heeft **slechts een kwart** betaald werk.

Bron: SCP, Gevlucht met weinig bagage, 2017

PILOT - Intensieve begeleiding - t.b.v. Langdurig werkzoekenden van niet-westerse achtergrond

Onder de bijstandsgerechtigden zijn de personen met een niet-westerse achtergrond, en dan met name de statushouders, oververtegenwoordigd. Zien we bij de meeste 'nieuwe' groepen de arbeidsparticipatie verhogen zodra men wat langer in Nederland is, bij de Somalische groep gaat het een stuk slechter: de meerderheid van de Somalische Nederlanders is afhankelijk van een bijstandsuitkering. Oorzaken zoals taal- en onderwijsachterstand en een slechte geestelijke gezondheid maken dat deze groep zeer moeizaam participeert.

Actie

In samenwerking met een aantal gemeenten wordt er intensieve inzet gepleegd om langdurig werkzoekenden met een niet-westerse migratieachtergrond, waaronder ook Somalische en Eritrese Nederlanders, te activeren. Het worden pilots gericht op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt van langdurig werklozen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Er zullen, bij andere groepen bewezen, methodieken ingezet worden zoals de uitgangspunten van de methode IPS - specifiek voor activering van mensen met zware psychische problematiek. Daarnaast is het van belang voor de aanpak dat de doelgroep in kaart gebracht wordt. Niet alleen wordt gekeken naar activering richting arbeid, ook wordt bekeken of voorafgaande hieraan factoren als welzijn, gezondheid en scholing een rol kunnen spelen in activering.

De mogelijkheden van de Participatiewet, zoals een taaleis of een tegenprestatie, zullen hier ingezet kunnen worden zodat de extra begeleiding t.b.v. de bijstandsgerechtigde niet vrijblijvend is.

Stand van zaken

Gefaseerde start vanaf begin 2019: in minimaal één gemeente wordt zeer binnenkort gestart. Er zijn gesprekken met diverse kansrijke gemeenten en daarvan hebben verschillende gemeenten interesse getoond. Er worden op dit moment op verschillende plekken verdiepende verkenningen naar de doelgroep uitgevoerd