

Vergaderjaar 2021–2022

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1081

STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 november 2021

Bij aanvang van het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) in 2018 (Kamerstuk 29 544, nr. 821), schreef de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uw Kamer dat burgers met een niet-westerse migratieachtergrond¹ structureel een slechtere arbeidsmarktpositie hebben.² Dit ondanks krapte op de arbeidsmarkt en vaak ook ondanks kwalificaties die gelijkwaardig zijn aan die van Nederlanders zonder migratieachtergrond.³ Werk is voor iedereen een ticket naar economische zelfstandigheid en naar meedoen in de samenleving. Voor nieuwkomers is werk dé manier om de taal snel te leren en te integreren. Juist om die redenen zouden kansen op de arbeidsmarkt niet moeten worden bepaald door waar iemand zijn wieg stond (of zelfs de wieg van zijn of haar ouders).

Wat destijds gold, is onverminderd actueel. De afgelopen jaren worstelden werkgevers op een krappe arbeidsmarkt om talent met een migratieachtergrond te bereiken en te behouden. Er was een maatschappelijke roep om het aanpakken van discriminatie op afkomst – heel direct in gesprekken die de afgelopen kabinetsperiode werden gevoerd met voorvechters van onder andere *Black Lives Matter* in het Catshuis. En sociale partners en maatschappelijke organisaties stonden uitgebreid stil

¹ Hieronder vallen volgens de nu gehanteerde definitie van het CBS: personen waarvan ten minste één van de ouders is geboren in één 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).

² CBS, 2020, *Hoe verschillen arbeid en inkomen naar migratieachtergrond?*; SCP, 2016, *Integratie in zicht?*

³ ROA, 2015, *Tussen onderwijs en arbeidsmarkt*; SCP, 2016, *Integratie in zicht?*; Atlas voor Gemeenten, 2018, *Kansen Bekeken*.

bij de vraag hoe zij de culturele diversiteit die Nederland rijk is beter tot haar recht kan laten komen, in alle geledingen van de arbeidsmarkt.⁴ Bovendien werd tijdens corona – niet voor het eerst – zichtbaar dat burgers met een migratieachtergrond kwetsbaarder zijn bij crisis of neerwaartse conjunctuur.⁵

Tegen die achtergrond heeft het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) zich onderscheiden, door inzichten te genereren in wat bewezen werkt. Daardoor kunnen steeds meer partijen gaan inzetten op wat effectief is om gelijke kansen voor mensen met migratieachtergrond op de arbeidsmarkt zo duurzaam mogelijk te bevorderen. Dat is gebeurd met een *evidence based* aanpak in praktijkpilots. Terugkijkend heeft het programma VIA een bijdrage geleverd op vier hoofdpunten:

1. Beter inzicht in wat in de praktijk (niet) werkt om de arbeidsmarktpositie van burgers met migratieachtergrond structureel te versterken⁶;
2. Een bredere voorhoede, die laat zien dat het kan;
3. Een basis voor verdere opschaling van bewezen effectieve acties, in beleid en praktijk;
4. Meer mogelijkheden om te meten hoe de arbeidsmarktpositie van burgers met een migratieachtergrond zich ontwikkelt.

In deze brief informeer ik u mede op verzoek van de Vaste Kamercommissie SZW⁷ in meer detail over de uitkomsten, afronding en opvolging van het programma VIA aan de hand van deze vier punten.

Eerst zal ik ingaan op de uitvoering van de Motie-Van Baarle/Simons, zoals toegezegd in de Kamerbrief over de impact van corona op statushouders en inburgeraars.⁸

Motie-Van Baarle/Simons

De motie van de leden Van Baarle (Denk) en Simons (Bij1)⁹ verzoekt het kabinet om te voorkomen dat de ongelijkheid tussen burgers met en zonder migratieachtergrond op de arbeidsmarkt verder groeit als gevolg van de coronacrisis. Ik geef een kort overzicht van hoe het staat met de specifieke aandacht hiervoor binnen het tijdelijke beleid naar aanleiding van coronacrisis:

- Regionale mobiliteitsteams: inmiddels zijn in alle regio's mobiliteitsteam actief, waarin werkgeversorganisaties, vakbonden, UWV, gemeenten, onderwijs en SBB samenwerken en gebruik maken van elkaars dienstverlening. Afhankelijk van de behoeften en arbeidsmarktpositie, kan voor mensen met een migratieachtergrond worden ingezet op acties die extra effectief zijn gebleken voor deze groep, zoals maatwerk in begeleiding, *matching* en extra taaltraining. De lessen uit het programma VIA worden met de arbeidsmarktregio's gedeeld.
- Aanpak Jeugdwerkloosheid: deze aanpak richt zich op werkloze jongeren, jongeren die met werkloosheid worden bedreigd en kwetsbare schoolverlaters, waaronder jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond in het mbo. Scholen en gemeenten hebben middelen ontvangen om deze kwetsbare schoolverlaters te begeleiden naar vervolgonderwijs, stage of werk. Het Kennispunt MBO Gelijke

⁴ Sociaal-economische Raad (2019), *Diversiteit in de top: tijd voor versnelling*.

⁵ CBS, 2020, Werkloosheid naar migratieachtergrond.

⁶ Het operationele doel van het programma is: «In 2021 biedt het programma VIA een palet aan effectieve en efficiënte maatregelen waarmee de arbeidsmarktpositie van Nederlanders met een migratieachtergrond blijvend versterkt kan worden.»

⁷ Kamerstuk 32 824, nr. 343.

⁸ Kamerstukken 32 824 en 25 295, nr. 328.

⁹ Kamerstuk 35 420, nr. 300.

Kansen, Diversiteit en Inclusie biedt scholen daarbij ondersteuning. Hierbij worden de inzichten en lessen uit programma VIA gebruikt.

Het is in deze periode van extra belang dat we de feitelijke trends in de arbeidsmarktkansen en -posities van de burgers met migratieachtergrond kunnen volgen. Ik verwijs graag naar sub-paragraaf 4 van deze brief, waar ik in ga op wat hiertoe in het programma VIA aan mogelijkheden is ontwikkeld.

Uitkomsten, afronding en opvolging van het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt

De hoofdmoot van het programma VIA bestond uit acht praktijk-pilots¹⁰, gericht op momenten in de loopbaan van burgers met een niet-westerse migratieachtergrond die een groot verschil kunnen maken voor hun kansen op de arbeidsmarkt: de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, de rol van werkgevers bij het vervullen van vacatures en het bieden van kansen voor doorstroom en omscholing, en de wijze waarop gemeenten en UWV uitkeringsgerechtigden ondersteunen.

De pilots doen hiermee recht aan de grote diversiteit *binnen* de groep burgers met een niet-westerse migratieachtergrond. Denk aan de verschillende situaties van statushouders in het (nieuwe) Inburgeringsstelsel, of de in Nederland geboren en getogen *professional* met een migratie-achtergrond.

Deze aanpak van het programma VIA is positief opgevallen bij de Operatie Inzicht in Kwaliteit, waar Uw Kamer en het Ministerie van Financiën aan hebben gewerkt. Door ruimte voor experiment en voortschrijdend inzicht in wat in de praktijk blijkt te werken, kunnen we beleid maken met zoveel mogelijk toegevoegde maatschappelijke waarde.¹¹

In de VIA-pilots is gemeten wat het effect van een interventie is op de kansen van burgers met een niet-westerse migratieachtergrond. Veel van de interventies kunnen ook voordeel opleveren voor andere kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. De verwachting is daarom dat inzichten uit het programma VIA breder kunnen bijdragen aan doelstellingen voor het tegengaan van discriminatie en stimuleren van gelijke kansen, bijvoorbeeld zoals geformuleerd in het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021¹² of de aanpak van stagediscriminatie¹³.

In het vervolg van deze brief informeer ik u over de uitkomsten, afronding en opvolging van het programma VIA aan de hand van vier punten. In de bijlagen vindt u de programma-evaluatie van programma VIA, informatie over de nieuwe monitor van gelijke kansen en evenredige posities op de arbeidsmarkt, ongeacht migratieachtergrond en een informatiefolder met daarin alle opbrengsten uit de VIA-pilots en aanvullende onderzoeken¹⁴.

¹⁰ Zie voor een korte toelichting over alle pilots de Informatiefolder in de bijlage. Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

¹¹ Bijlage bij Kamerstuk 31 865, nr. 188, blz. 14.

¹² *Voortgangsrapportage Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021* Kamerstuk 29 544, nr. 1018.

¹³ Kamerstuk 31 524, nr. 443.

¹⁴ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

1. Er is beter inzicht in wat in de praktijk (niet) werkt om de arbeidsmarktpositie van burgers met een migratieachtergrond structureel te versterken

De programma-evaluatie¹⁵ laat een variëteit aan pilot-aanpakken, -uitdagingen en -opbrengsten zien, waarbij zeker niet alles verliep zoals beoogd aan de start. Dat neemt niet weg dat de meeste VIA-pilots zijn afgerond met bruikbare inzichten. Enkele in het oog springende inzichten over wat in de praktijk bewezen bijdraagt aan een betere positie van burgers met een niet-westerse migratieachtergrond op de arbeidsmarkt, licht ik graag voor u uit. Een volledig beeld van alle resultaten van de pilots en het verloop van het programma, vindt u in de bijlagen met de programma-evaluatie van VIA en de informatiefolder.

- A. Uitkomsten die direct toepasbaar zijn door eenieder die vacatures te vervullen heeft (werkgevers):
- *Het selectieproces objectiever inrichten (zodat niet de «klik», maar competenties de doorslag geven), is een goed toepasbare manier voor werkgevers om gelijke kansen te bevorderen.*

In het programma VIA is voor het eerst in grootschalig praktijkonderzoek met werkgevers getest hoe toepasbaar en effectief objectievere selectie is voor gelijke kansen. Dat kan bijvoorbeeld door motivatiebrief en cv te vervangen door dezelfde vragen voor alle kandidaten, of door gestructureerd te interviewen. De pilot laat zien dat dit soort aanpassingen binnen een jaar ingevoerd kunnen worden en een selecteur helpen om minder (onbewust) onderscheid op afkomst te maken. Werkgevers namen onder meer waar dat er andersoortige kandidaten door de selectie komen en dat de professionaliteit van recruitment er groter van wordt. Ook voor kandidaten is op deze wijze solliciteren een positieve ervaring.¹⁶

De inzichten uit deze pilot sluiten aan bij de doelen van de *Wet toezicht gelijke kansen in werving en selectie*, die eind vorig jaar aan Uw Kamer verzonden is en nog in afwachting is van behandeling (dit is momenteel controversieel verklaard)¹⁷. De bijbehorende AMvB en handhavingsnormen zullen op de praktijklessen uit VIA voortbouwen.

- *Leerwerktrajecten zijn een duurzame manier om statushouders (en anderen met een relatieve taalbarrière) te laten integreren op de Nederlandse arbeidsmarkt.*

Voor werkgevers en branches kan het een rendabel scenario zijn om met enige om- en bijscholing vacatures in kraptesectoren in te vullen.¹⁸ Het zorgt daarnaast voor een duurzame integratie op de arbeidsmarkt.¹⁹ De werkzame elementen in de praktijk zijn in samenwerking met de SER in kaart gebracht.²⁰

- B. Uitkomsten die direct toepasbaar zijn voor het verminderen van de oververtegenwoordiging van het aantal burgers met niet-westerse migratieachtergrond dat een uitkering ontvangt (UWV en gemeenten):
- *Intensieve begeleiding kan een effectieve manier zijn om meer burgers met een niet-westerse migratieachtergrond succesvoller te begeleiden naar een baan.*

In de bijstand is sprake van een forse oververtegenwoordiging van burgers met een niet-westerse achtergrond. Een deel van hen staat al

¹⁵ De Beleidsonderzoekers en Verwonderzoek (2021), *Evaluatie programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt, Derde rapport: uitvoering, opbrengsten en impact van het programma*.

¹⁶ TNO (2021), *Richting gelijke kansen – onderzoeksrapport bij de pilot Nudging in Werving en Selectie*.

¹⁷ Kamerstuk 35 673.

¹⁸ Berenschot (2021), *Maatschappelijke kosten-baten-analyse voor de pilot Leren en Werken bij Liander*.

¹⁹ Ministerie van SZW (2021), *Informatiefolder resultaten pilot Leren en Werken VIA*.

²⁰ Sociaal-economische Raad (2021), kennisdocument «Leerwerktrajecten voor personen met een migratieachtergrond in de praktijk: een inventarisatie van opschalingsmogelijkheden».

langere tijd aan de zijlijn. Zij zijn in een VIA-pilot actief benaderd om hun re-integratie op de arbeidsmarkt een zetje te geven. Naast verhoogde participatie en werk, zorgt die intensieve begeleiding voor (een deel van) de doelgroep voor groter zelfvertrouwen en een betere mentale gezondheid. Dat vereist extra inspanning van gemeenten, maar de pilot in de gemeente Amsterdam laat zien dat intensieve begeleiding van deze groep werkt en dat dit maatschappelijk kosten-neutraal kan. Met een langere doorloop en mogelijke aanpassingen, zouden de maatschappelijke baten hoger dan de kosten kunnen zijn.²¹ Aanvullend blijkt uit een meta-analyse die naast de praktijkpilots is uitgevoerd, dat specifiek op deze doelgroep gerichte aanpakken effectief zijn. Dat geldt bijvoorbeeld voor leerwerktrajecten en intensieve begeleiding.²²

– *Het UWV kan gelijke kansen op uitstroom uit de WW van uitkeringsgerechtigden met en zonder migratieachtergrond bevorderen.* Uit het onderzoek uitgevoerd in het kader van programma VIA is gebleken dat burgers met een niet-westerse migratieachtergrond minder frequent de Werkverkenner invullen, een instrument waarmee UWV de kansen van werkzoekenden op de arbeidsmarkt kan inschatten.²³ Om dit op te vangen maakt UWV sinds februari 2021 gebruik van de zogeheten «toegerekende score», een inschatting van de kans op werkherhaling op basis van bij UWV bekende gegevens over de werkzoekende. Is deze kans relatief laag, dan wordt de werkzoekende uitgenodigd voor een werkoriëntatiegesprek. UWV blijft daarnaast onverminderd alle werkzoekenden aanmoedigen om de Werkverkenner in te vullen.

Wat vooraf geen expliciet doel was van het programma VIA, maar wel tot stand is gekomen, is samenwerking met burgers met een niet-westerse migratieachtergrond bij de pilots. Ook dát draagt bij aan beter inzicht in wat werkt, doordat het zorgt voor toegenomen begrip op inhoudelijk en persoonlijk niveau. Ik ben dankbaar voor de tijd en moeite die studenten en professionals met een niet-westerse achtergrond hebben genomen om hun (persoonlijke) visie en ervaring in te brengen, zowel in contact met beleidsmakers, als met partners in het programma VIA.

2. Er is een bredere voorhoede gegroeid, die laat zien dat het kan

Steeds meer organisaties zoals werkgevers, (lokale en regionale) overheidsinstanties en scholen hebben beter inzicht in wat ze kunnen doen om de achterstanden op de arbeidsmarkt van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond aan te pakken. Ook passen steeds meer organisaties effectieve en kansrijke interventies toe of zijn zij voornemens dat te doen. Daarmee groeit een brede voorhoede.

Enkele tientallen organisaties hebben als pilootdeelnemer nieuwe manieren van werken toegepast, terwijl zij onder het vergrootglas van onderzoek en politiek-bestuurlijke aandacht lagen. Het viel op dat de kans om deel te nemen aan een VIA-pilot vaak een extra zetje gaf om een project op te starten. Na afloop van de pilots gaan partijen vaak door op de nieuwe weg en dragen dat zichtbaar uit. Een werkgever zegt bijvoorbeeld: «Wij [...] zijn dit inmiddels aan het uitrollen bij al onze *recruiters* [...] Het waarborgen van objectiviteit in onze werving en selectie zodat

²¹ LBPL (2021), *MKBA Pilot VIA Amsterdam*.

²² De Beleidsonderzoekers en Verwonderzoek (2021), *Evaluatie programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt, Derde rapport: uitvoering, opbrengsten en impact van het programma*.

²³ Significant (2020), *De weg naar werk, een onderzoek naar de uitstroom van WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond*.

iedereen een eerlijke kans krijgt, is een professionelere manier van ons vak uitoefenen.»²⁴

Rolmodellen inspireren anderen weer om aan de slag te gaan. Om een voorhoede van werkgevers te vergroten, heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid sinds begin dit jaar verschillende «*Communities of Practice*» ondersteund.²⁵ Dat zijn groepjes werkgevers – (semi-)publiek en privaat – die gedurende een klein jaar met elkaar en van elkaar leren hoe een aanpak in hun eigen organisatie eruit kan zien. De inzichten uit de VIA-pilot vormen hiervoor de basis. Ook voor gemeenten zullen dergelijke leernetwerken worden opgezet.

Een voorwaarde voor actie, is dat genoeg betrokkenen de kans of het probleem erkennen. Ook daaraan draagt het programma VIA bij. Een eerste voorbeeld is, vooruitlopend op de definitieve resultaten van de VIA-pilot «Behoud en Doorstroom» (af te ronden in maart 2022), dat steeds duidelijker wordt dat er te weinig aandacht is voor het behoud en doorstroom van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond op de werkvloer. Maatregelen voor een inclusieve organisatie staan bij de meeste organisaties onvoldoende op de agenda, met een «draaideur-effect» als gevolg.²⁶ Bij organisaties waar het wél op de agenda staat, is een grote behoefte aan begeleiding.²⁷

Een tweede voorbeeld zie ik in het onderwijsveld. In samenwerking met het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap is het NRO-onderzoek «Gelijke Kansen naar de Toekomst» gefinancierd, om mede invulling te geven aan de VIA-pilots «Overgang Onderwijs-Arbeidsmarkt» en «Verbetering van Studiekeuze» (af te ronden voor 2023). Nu al worden de inzichten hieruit over wat bewezen effectief is om gelijke startkansen op de arbeidsmarkt te bereiken breed in het mbo gedeeld door het kennispunt «Gelijke kansen, diversiteit en inclusie». Verder is er in de campagne #KIESMIJ aandacht gevraagd voor stagediscriminatie en wordt in zowel het mbo als het hoger onderwijs gewerkt met een werkagenda voor gelijke kansen bij stages en het tegengaan van stagediscriminatie.

Ten slotte is met het programma VIA geïnvesteerd in het verbeteren van de aansluiting van kennisagenda's met de praktijk. Diversiteit in Bedrijf, de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor, het Kennisplatform Integratie en Samenleving en TNO hebben ondersteuning gekregen op het gebied van programma's en activiteiten die aan de praktijk inzichtelijk helpen maken wat bewezen werkt. Ook worden uitkomsten en materialen gedeeld met adviseurs en experts op het gebied van diversiteit en inclusie.

3. Er is een basis voor verdere opschaling van bewezen effectieve acties, in beleid en praktijk

Nu is het de uitdaging om de lessen uit het programma VIA actueel te houden en de geslaagde aanpakken uit de pilots breder bekend en toegepast te krijgen.

²⁴ TNO (2021), *Richting gelijke kansen – onderzoeksrapport bij de pilot Nudging in Werving en Selectie*, blz. 43.

²⁵ Zie ook: www.talentsbelangrijker.nl.

²⁶ Universiteit Utrecht, Nederlandse Inclusiviteitsmonitor en Diversiteit in Bedrijf (2021), *Het moet wel werken. Inclusiviteit op de arbeidsmarkt door synergie tussen wetenschap en praktijk*.

²⁷ TNO (2021), *Tussenrapport pilot Behoud en Doorstroom*.

Om dit te bereiken werk ik samen met negentien betrokken (koepel)organisaties binnen de Taskforce Werk & Integratie²⁸, deels verrijkt met extra partners vanuit de uitvoering. Gezamenlijk hebben wij afgesproken dat wij onze krachten bundelen om gedurende de komende jaren een gezamenlijke «werkagenda» uit te voeren. Deze werkagenda is gericht op het versterken van de arbeidsmarktkansen- en posities van burgers met een migratieachtergrond.

Uit de voorbereiding van de werkagenda spreekt ambitie. In afwachting van de ruimte die een nieuw kabinet zal bieden, nemen de deelnemende partijen het voortouw om te doen wat mogelijk is binnen bestaande structuren en middelen. Zij zijn zich er sterk van bewust dat iedereen de komende jaren op de arbeidsmarkt nodig is. Ze willen niet accepteren dat er een groep mensen in Nederland langs de zijlijn staat.

In de werkagenda komen zij daarom tot nieuwe en bestaande activiteiten en samenwerkingen, gericht op gelijke posities op de arbeidsmarkt, ongeacht herkomst. De werkagenda is daarmee een passende plek om de lessen uit VIA toegepast te krijgen door álle partijen die samen de arbeidsmarkt in Nederland maken: overheid, sociale partners, onderwijs, private sector, maatschappelijke organisaties en wetenschap. Om de effectiviteit en de aansluiting bij economische, maatschappelijke en politieke ontwikkelingen in het oog te houden, wordt de werkagenda regelmatig (naar verwachting elk halfjaar) herijkt. Momenteel wordt gezocht naar passende manieren om voortgang te meten.

Zoals het er nu naar uitziet, wordt de werkagenda medio december 2021 bestuurlijk bekrachtigd en officieel gepresenteerd. Ik zal de werkagenda – samen met een toelichting op de rol van het Rijk in de werkagenda – vervolgens aan Uw Kamer doen toekomen.

4. Er zijn meer mogelijkheden om te meten hoe het is gesteld met de arbeidsmarktpositie van burgers met een migratieachtergrond

Als niet goed in beeld gebracht kan worden waar knelpunten zitten en welke acties een gunstig effect hebben, lopen we het risico dat het thema van ongelijke kansen voor Nederlanders met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt slecht geagendeerd wordt, of dat de effecten van aanpakken onzichtbaar blijven. Daarom kan het soms nodig zijn om iemands (veronderstelde) herkomst in kaart te brengen. Het programma VIA heeft laten zien dat het mogelijk is om te werken met bruikbare data op organisatie- of groepsniveau, zonder dat de herkomst van een individu geregistreerd wordt en/of valt te herleiden. Zowel in de praktijk van onderzoek binnen VIA-pilots, als in nieuwe manieren om te monitoren.

Ten eerste is de Barometer Culturele Diversiteit sinds juli 2020 via het CBS beschikbaar voor alle werkgevers vanaf 250 medewerkers. Uit de pilot in het programma VIA en de eerste tussenevaluatie, blijkt dat deze voorziet in een behoefte. Een afnemer merkt bijvoorbeeld op dat er voor hun organisatie geen alternatieven zijn voor deze Barometer, die op hetzelfde detailniveau informatie kunnen geven.²⁹

Ten tweede zijn er, daartoe aangemoedigd door het SER-advies *Diversiteit in de top: tijd voor versnelling* (2019), bredere verkenningen uitgevoerd naar de verschillende manieren waarop werkgevers culturele diversiteit

²⁸ Leden van de Taskforce zijn: ABU, AWWN, CNV Jongeren, Divosa, FNV, G4, G40, MBO Raad, NBBU, Ministerie van OCW, Randstad, SBB, SER, UAF, UWV, Vereniging Hogescholen, VNG, VNO-NCW, Vluchtelingenwerk Nederland, Ministerie van SZW.

²⁹ Significant Public (2021), *Tussenrapportage Barometer Culturele Diversiteit*, blz. 21.

eventueel zouden kunnen monitoren. Het gaat om een overzicht van mogelijkheden van organisaties om afkomst van werknemers op vrijwillige basis bij te houden³⁰ en opties voor het monitoren van culturele diversiteit in de top, op macroniveau.³¹

Ten slotte is er een «Monitor gelijke kansen en posities op de arbeidsmarkt, ongeacht migratieachtergrond» ontwikkeld, die de trends in de feitelijke arbeidsmarktposities van Nederlanders met een migratieachtergrond in beeld brengt, in combinatie met de activiteiten die verschillende partijen ondernemen om de arbeidsmarktkansen van deze groep te verbeteren. De eerste meting van deze monitor die uitkomsten én inspanningen in beeld brengt, stuur ik mee als bijlage bij deze brief.³² De ontwikkeling van deze monitor gaat door, als onderdeel van de eerdergenoemde werkagenda.

Het werk is nog niet af!

Culturele diversiteit in het arbeidsmarktaanbod is geen toekomstbeeld. Het is al lang onze realiteit. In grote steden heeft meer dan de helft van de jongeren een migratieachtergrond.³³ Onder afstudeerden op alle niveaus gaat het vaak om één op de tien personen, of meer.³⁴

Tegelijkertijd is de positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt de afgelopen vijftien jaar over het geheel genomen niet verbeterd.³⁵ Het is begrijpelijk dat in die context de maatschappelijke discussie over diversiteit, discriminatie en kansengelijkheid breed wordt gevoerd.

Een volgend kabinet is aan zet om concreet invulling te geven aan structurele actie die werkgevers, opleiders en overheden kunnen nemen. Er ligt een goede basis aan inhoudelijke aanpakken die in VIA-pilots hun effectiviteit hebben bewezen, gecombineerd met de binnenkort te presenteren samenwerking binnen de Werkagenda van de Taskforce Werk & Integratie.

Zoals de externe evaluatoren van programma VIA concluderen: «Met bruikbare kennis en een goede start van de opschaling en borging staan alle seinen op groen voor de verdere impact van het programma VIA.»³⁶

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A.D. Wiersma

³⁰ Cadat-Lampe, M. en Felten, H. (juli 2020) *De inzet van quota: zinvol en haalbaar? Tegengaan van achterstand van werknemers met migratieachtergrond*. Kennisplatform Integratie en Samenleving, blz. 14 e.v. <https://www.kis.nl/sites/default/files/quota-tegen-arbeidsmarktdiscrimigranten-kis-2020.pdf>.

³¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2020/40/verkenning-culturele-diversiteit-in-de-top>.

³² Gielen, Scholten, Bakker, Athmer en Blom (2021), Titel [PM].

³³ WRR (2018), «De nieuwe verscheidenheid – toenemende diversiteit naar herkomst in Nederland».

³⁴ CBS, dashboard Barometer culturele diversiteit.

³⁵ Gielen, Scholten, Bakker, Athmer en Blom (2021), Titel [PM] – studie op basis van veertig indicatoren.

³⁶ De Beleidsonderzoekers en Verwonderzoek (2021), *Evaluatie programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt, Derde rapport: uitvoering, opbrengsten en impact van het programma*.