

Vergaderjaar 2023–2024

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1226

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 december 2023

Gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt voor iedereen

Nederland kent een hardnekkige kansenongelijkheid. Het onlangs gepubliceerde rapport van het SCP¹ bevestigt opnieuw dat er een kloof bestaat tussen de arbeidsmarktpositie van mensen met en zonder migratieachtergrond. Werkgevers, sociale partners, onderwijsinstellingen en gemeenten: veel mensen zijn van goede wil, maar dit vertaalt zich nog niet in gelijkwaardige arbeidsmarktkansen voor mensen met een migratieachtergrond.

Ik vind het niet acceptabel dat mensen minder kansen hebben vanwege hun afkomst, naam of uiterlijk. Ik wil dat iedereen gelijkwaardige kansen heeft om een bijdrage te leveren aan onze samenleving en dat iedereen gelijkwaardige kansen heeft op de arbeidsmarkt. De mensen die nu langs de zijlijn staan, hebben we (straks) heel hard nodig. Zijn er bijvoorbeeld straks nog genoeg monteurs om alle zonnepanelen op de daken te leggen? Of genoeg handen aan het bed als er door de vergrijzing steeds meer hulpbehoevende ouderen komen? Door de krapte op de arbeidsmarkt kunnen we het ons niet permitteren om talent onbenut te laten.

Ik zet me samen met werkgevers, sociale partners, gemeenten en onderwijsinstellingen in voor gelijkwaardige kansen voor iedereen. Alleen met elkaar kunnen we het verschil maken op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt. Om deze redenen zijn het programma Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA) en de Werkagenda VIA nog steeds actueel.

Deze brief

Met deze brief laat ik u weten wat de stand van zaken is van het programma VIA en de uitvoering van de Werkagenda VIA. Per thema van

¹ SCP, 2023, Eigentijdse ongelijkheid | Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau (scp.nl)

de werkagenda wordt kort uitgelegd wat het probleem is om vervolgens stil te staan bij wat het programma VIA doet om dit probleem aan te pakken.

Programma en Werkagenda VIA

Het doel van het programma VIA is om de arbeidsmarktpositie van mensen met een buiten-Europese (voorheen niet-westerse) migratieachtergrond² structureel te verbeteren door te zorgen voor gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt voor iedereen.

Dit doe ik door met de partners uit de Werkagenda VIA steeds meer bewezen interventies toe te passen bij het tegengaan van stagediscriminatie, het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie en het zorgen voor een meer inclusieve begeleiding naar werk van mensen met een migratieachtergrond vanuit de bijstand of WW. De in deze brief genoemde activiteiten worden gedekt binnen de daarvoor beschikbare budgetten.

Het programma VIA is in 2018 gestart met verschillende pilots waarin is onderzocht wat werkt om de achterstand op de arbeidsmarkt van mensen met een migratieachtergrond structureel te verbeteren. Vanaf mijn aantreden in 2022 heb ik samen met 22 (koepel)organisaties de Werkagenda VIA³ uitgevoerd. In de Werkagenda zijn werkzame interventies omgezet in concrete acties onder de paraplu van drie thema's (zie inzet).

De Werkagenda VIA

Doen wat werkt voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een migratieachtergrond

Thema 1: Meer (culturele) diversiteit op het werk

Mensen met een migratieachtergrond hebben – bij gelijke kwalificaties, kennis en vaardigheden – minder kansen in het werving & selectie proces en minder doorgroeikansen. In dit thema staat centraal wat er nodig is om te zorgen dat mensen met een migratieachtergrond gelijkere kansen krijgen op werk.

Thema 2: Meer kans op een eerste baan of stage voor jongeren met een migratieachtergrond

Jongeren met een migratieachtergrond moeten vaker en langer solliciteren om een (passende) stageplek of baan te krijgen en kiezen vaker voor studies die minder kansen bieden op de arbeidsmarkt. In dit thema staat centraal wat er nodig is om te zorgen dat jongeren met een migratieachtergrond tot een beter onderbouwde studiekeuze komen en wat er nodig is om stage- en arbeidsmarktdiscriminatie voor hen tegen te gaan.

² In navolging van het WRR advies van juni 2021 (Bovens et al. 2021) gebruikt het Ministerie van Sociale Zaken niet langer de categorieën «westers» en «niet-westers» om onderscheid te maken naar herkomst van mensen met een migratieachtergrond. Voor de leesbaarheid wordt in deze tekst buiten-Europese migratieachtergrond en migratieachtergrond door elkaar gebruikt. Het betreft in deze brief altijd de «buiten-Europese migratieachtergrond».

³ Kamerstuk 29 544, nr. 1085

Thema 3: Begeleiding naar werk vanuit de bijstand of de WW

Mensen met een migratieachtergrond zijn oververtegenwoordigd in de bijstand en nieuwkomers ondervinden moeite om duurzaam aan de slag te komen. In dit thema staat centraal wat er nodig is om diegenen in de bijstand of WW naar duurzaam werk te begeleiden.

De Werkagenda Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt is opgesteld door de volgende partijen:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) | Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) | Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) | Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) | CNV Jongeren | Divosa | FNV | G4 | G40-stedennetwerk | MBO Raad | Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) | Randstad Groep Nederland | SAM, beroepsvereniging voor uitvoerend professionals in het publiek sociaal domein | Samenwerkingsorganisatie Beroeps-onderwijs Bedrijfsleven (SBB) | Sociaal-Economische Raad (SER) | Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF | Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) | Vereniging Hogescholen (VH) | De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) | VNO-NCW en MKB Nederland | VluchtelingenWerk Nederland

De grotere groep in beweging krijgen

Vanuit het programma VIA weten we inmiddels steeds beter wat werkt om de overgang naar een meer inclusieve arbeidsmarkt te maken. Er is een voorhoede gecreëerd van werkgevers, onderwijsinstellingen en gemeenten die in de praktijk datgene doen wat werkt om arbeidsmarktkansen voor mensen met een migratieachtergrond te verbeteren. De uitdaging is nu om de grotere groep te bereiken en in beweging te krijgen. Bijvoorbeeld om ook het midden- en kleinbedrijf (mkb) mee te krijgen als het gaat om objectief werven en selecteren, of om te zorgen dat alle onderwijsinstellingen en (leer)bedrijven werk gaan maken van het tegengaan van stagediscriminatie. En om gemeenten en klantmanagers de ruimte te geven om mensen met een migratieachtergrond op een effectieve manier te begeleiden.

Werkagenda VIA aangevuld met acties gericht op statushouders

Inmiddels zijn er ook – in afstemming met de Taskforce VIA – nieuwe acties aan de Werkagenda toegevoegd. Acties gericht op het naar werk begeleiden van statushouders (vluchtelingen met een verblijfsstatus). Werk is de snelste route naar participatie en integratie in de samenleving. De arbeidsparticipatie van statushouders blijft door een veelvoud aan factoren achter daarom heb ik in maart dit jaar een plan van aanpak Statushouders aan het Werk opgesteld dat de belangrijkste belemmeringen weg wil nemen die statushouders ondervinden op weg naar passend werk⁴. In juli jongstleden is dit plan van aanpak verder uitgewerkt en heb ik 37,5 miljoen euro extra beschikbaar gesteld voor de uitvoering ervan⁵. In de uitvoering van dit plan wordt samengewerkt met de Regionale Mobiliteitsteams en andere partijen in de arbeidsmarktregio's. Over de voortgang van dit plan van aanpak informeer ik u apart in het eerste kwartaal van 2024.

⁴ Kamerstuk 32 824, nr. 381

⁵ Kamerstuk 32 824, nr. 389

Thema 1: Meer (culturele) diversiteit op het werk

De tweede generatie met een buiten-Europese migratieachtergrond is steeds beter opgeleid. Deze vooruitgang zien we echter niet terug op de arbeidsmarkt, mensen met een buiten-Europese migratieachtergrond zijn nog steeds vaker werkloos. Zo is de tweede generatie ongeveer twee keer zo vaak werkloos als de groep zonder migratieachtergrond, de eerste generatie bijna drie keer zo vaak⁶. Deze achterstand kan gedeeltelijk verklaard worden door opleidingsniveau, minder werkervaring of de keuze voor een studierichting met minder kansen op een baan. De rest van de achterstand is onverklaard en heeft mogelijk te maken met onbewuste discriminatie op de arbeidsmarkt.

Discriminatie vaak onbewust

Discriminatie vinden we onaanvaardbaar; iedereen in Nederland heeft het recht op gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt. Discriminatie gebeurt vaak onbewust: de meeste werkgevers (74%) geven aan het tegengaan van discriminatie belangrijk te vinden. Tegelijkertijd zien we dat 70% van de werkgevers nog selecteert op basis van de eerste indruk of «klik»⁷. Deze manier van selecteren werkt (onbewust) ongelijke kansen in de hand omdat mensen geneigd zijn mensen te selecteren die op hen lijken.

Objectief werven en selecteren zorgt voor minder discriminatie

Objectief werven en selecteren vermindert de invloed van (onbewuste) vooroordelen op het aannemen van mensen. Dit draagt bij aan gelijkwaardige kansen voor iedereen. Dit blijkt onder andere uit de wetenschappelijke consensus over objectief selecteren⁸ en uit een grootschalige praktijkpilot met werkgevers⁹.

In 2023 is in mijn opdracht een verdiepend lab-onderzoek, met HR-professionals uitgevoerd¹⁰. Dit onderzoek laat zien dat objectief selecteren bijdraagt aan het verminderen van de persoonlijke voorkeuren van *recruiters* op het selectieproces. Objectief werven en selecteren zorgt verder voor meer diverse teams die beter presteren en levert een bijdrage aan een inclusieve arbeidsmarkt waar plek is voor ieders talent. Zo'n arbeidsmarkt draagt bij aan een inclusieve samenleving met meer cohesie. Verder is er een onderzoek uitgevoerd onder stagebedrijven¹¹. Dit onderzoek laat zien dat ook een beperkt gebruik van elementen uit objectief werven en selecteren een positief effect heeft op gelijke kansen voor jongeren met een migratieachtergrond.

Wetgeving is goede basis

Om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan heeft de Tweede Kamer in maart 2023 het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* aangenomen. Het wetsvoorstel moet nog behandeld worden door de Eerste Kamer. Ik zie deze wetgeving als een belangrijke basis om

⁶ Zie bijvoorbeeld de monitor gelijkwaardige kansen (www.monitorgelijkwaardigekansen.nl)

⁷ TNO, 2022, Werkgevers Enquete Arbeidsmarkt 2021

⁸ TNO, 2020, Delphi-studie stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie: interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten.

⁹ TNO, 2020, Richting gelijke kansen: onderzoeksrapport bij de pilot nudging in werving en selectie.

¹⁰ Odijk, Hiemstra en Born, 2023, Kansengelijkheid in selectie en assessment, Een labstudie naar de effectiviteit van structurering om kansengelijkheid voor etnisch-cultureel diverse sollicitanten te bevorderen.

¹¹ SEO, 2023, Versterking van de startpositie op de arbeidsmarktinterventies en werkzame mechanismen op mbo-studenten met een migratieachtergrond

gelijke kansen te bevorderen. Daarnaast ondersteunen we werkgevers om aan de slag te gaan met objectief werven en selecteren.

Hoe zorgen we ervoor dat zoveel mogelijk werkgevers goed aan de slag gaan met objectief werven en selecteren?

Ondersteuning bij werving en selectie

Vanuit de Aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie en de verschillende partijen uit de Werkagenda VIA zoals AWWN, VNO-NCW en MKB-Nederland en Diversiteit in Bedrijf worden werkgevers ondersteund bij de invoering van objectief werven en selecteren. Dit doen we bijvoorbeeld door het opzetten van *communities of practice*, het openstellen van netwerken van branche-, en regionale werkgeversorganisaties en de ontwikkeling van ondersteunende tools zoals handreikingen, een *e-learning* over objectief werven en selecteren en een menukaart voor werkgevers. Zo is een voorhoede ontstaan (deels landelijk, deels per regio of branche) van werkgevers die laten zien dat concrete veranderingen haalbaar zijn en helpen bij de professionalisering van HR.

Community of practice voor het mkb

Voor het bereiken en activeren van mkb-bedrijven werk ik samen met VNO-NCW en MKB-Nederland aan een aanpak gericht op regionale en sectorale werkgeversorganisaties. Deze aanpak bestaat uit *communities of practice* met rolmodellen per sector, branche en regio waarmee ik de grote groep wil meekrijgen. Ook is er een digitale handreiking (e-learning) over objectief werven en selecteren voor werkgevers met specifieke aandacht voor werkgevers in het mkb. Verder zet Diversiteit in Bedrijf (DIB) verschillende regionale werkgeversnetwerken zoals 010-Inclusief in, om mkb-bedrijven mee te krijgen.

Gelijke kansen op doorstroom en talentontwikkeling

Ook nadat mensen eenmaal aan het werk zijn, blijft er een verschil in kansen om door te groeien tussen werknemers met en zonder migratie-achtergrond. Ik heb onderzocht welke interventies kansrijk zijn om dit recht te trekken en wat werkgevers daarvan nu al toepassen. Dan blijkt dat maar 1 op de 5 werkgevers doelen voor diversiteit heeft opgesteld. Ook blijkt dat de trainingen over talentontwikkeling voor leidinggevend zelden worden verankerd in de organisatie. Ook is het proces om door te stromen naar een hogere functie niet transparant. In 2024 en 2025 start SZW «diversiteitslabs» om al onderzoekend werkgevers te ondersteunen bij het aanpassen van hun organisatieprocessen zodat mensen met een migratieachtergrond makkelijker kunnen doorstromen. De middelen hiervoor komen uit het budget van het programma VIA.

Belangrijke rol voor HR-professionals

Het is belangrijk dat professionals in de HRM en Diversiteit en Inclusie (D&I) werkgevers op een goede manier kunnen ondersteunen bij de transitie naar een meer inclusieve arbeidsmarkt. Het programma VIA heeft in 2023 bijgedragen aan de zelforganisatie van D&I-professionals met een leergang over objectieve selectie. Ook is er afgelopen jaar regelmatig contact geweest met opleiders en vakverenigingen voor professionals in HRM en recruitment om objectieve werving en selectie beter in de opleidingen mee te nemen.

Thema 2: Meer kans op een eerste baan of stage voor jongeren met een migratieachtergrond

Achterstanden op de arbeidsmarkt voor mensen met een migratieachtergrond beginnen al op school. Het blijkt dat juist jongeren met een migratieachtergrond vaker kiezen voor studierichtingen (veelal administratieve opleidingen) met minder kans op een baan. Dit verklaart voor een deel de moeite die ze soms hebben bij het vinden van een stageplek of eerste baan. Maar het verklaart niet alles. Los van hun studiekeuze en het missen van een netwerk worden ze soms ook gediscrimineerd bij het vinden van een stageplek of eerste baan. Uit onderzoek blijkt dat ze twee tot drie keer vaker moeten solliciteren om een baan of stage te vinden dan jongeren zonder migratieachtergrond¹².

Wat kunnen we doen om deze jongeren op een goede manier voor te bereiden op de arbeidsmarkt en stagediscriminatie uit te bannen?

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding verbeteren

Uit recent onderzoek¹³ blijkt dat de bestaande Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) niet voldoende effectief is voor jongeren met een migratieachtergrond in het vmbo¹⁴. Uit nieuw onderzoek¹⁵ over LOB in het kader van het programma VIA wordt duidelijk dat vooral goede arbeidsmarktinformatie van belang is, net als meer helderheid over verwachtingspatronen en een beter beeld van wat deze jongeren kunnen bereiken (*self-efficacy*¹⁶).

Om de bestaande loopbaanbegeleiding te verbeteren ben ik vanuit het programma VIA samen met het Ministerie van OCW en het expertisepunt LOB aan de slag gegaan met de resultaten uit bovengenoemde onderzoeken. Dit doen we door professionele leergemeenschappen op te zetten samen met scholen voor het voortgezet onderwijs en internationale schakelklassen voor nieuwkomers. Het LOB krijgt daarmee een duurzame plek in het curriculum van het voortgezet onderwijs.

Ook in algemene zin wordt hard gewerkt aan het verbeteren van Loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Het kabinet investeert van 2023 tot en met 2027 jaarlijks € 32 miljoen in de verbetering van het LOB in het mbo. Het gaat nu nog om een tijdelijke regeling maar als blijkt dat deze succesvol is, kan het geld na 2027 worden toegevoegd aan de lumpsum van scholen¹⁷.

Tegengaan stagediscriminatie in het onderwijs

Bij het tegengaan van stagediscriminatie spelen onderwijsinstellingen een belangrijke rol. In het Stagepact MBO 2023–2027 zijn met de verschillende partners in het mbo en de Ministeries van OCW en SZW, afspraken

¹² Zie bijvoorbeeld: SEO, 2020, De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt of ROA, 2020, (on)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond.

¹³ Gelderblom, A. et al, LOB & Kansrijke keuzes in het vmbo, opdrachtgever: Instituut GAK, juni 2023, Rotterdam, SEOR.

¹⁴ Strating, G et al, Een kijkje in mijn keuze, 2022, Amsterdam, St Alexander. (Gefinancierd door SZW/VIA via het NRO)

¹⁵ Korpershoek, H. et al, Doorontwikkeling en impact van LOB voor jongeren in het vmbo en ISK, oktober 2023, GION, RUG, Kohnstamm instituut, UVA.

¹⁶ *self-efficacy* is het vertrouwen in het eigen kunnen om een probleem op te lossen of een taak te volbrengen.

¹⁷ Regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 26 april 2023, nr. 37766481, houdende regels voor de verstrekking van aanvullende bekostiging voor het bieden van mogelijkheden voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding (Tijdelijke regeling aanvullende bekostiging LOB MBO 2023)

gemaakt om te zorgen dat stagediscriminatie wordt uitgebannen¹⁸ en dat alle studenten een stage of leerbaan krijgen met uitstekende randvoorwaarden. In het hoger onderwijs hebben OCW en SZW samen met de hbo's, studentenorganisaties en werkgevers een manifest tegen stagediscriminatie in het hoger onderwijs opgesteld¹⁹.

De ontwikkeling van effectieve interventies door onderwijsprofessionals en leerbedrijven speelt een belangrijke rol bij het tegengaan van stagediscriminatie.

Het programma VIA en het Ministerie van OCW willen hen daarbij ondersteunen.

Zo heeft het Verwey-Jonker Instituut onderzoek²⁰ gedaan naar de behoeften van jongeren bij het melden van stagediscriminatie. De aanbevelingen uit het onderzoek bieden scholen handvatten om invulling te geven aan de afspraken uit het Stagepact over het melden van stagediscriminatie. Ook hebben Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) en Inholland een *toolbox*²¹ en een checklist stagediscriminatie ontwikkeld die veel scholen gebruiken bij het tegengaan van stagediscriminatie. Verder worden deze inzichten gebruikt door organisaties als het kennispunt GKDI, het BPV-netwerk en Echo bij de ondersteuning van onderwijsinstellingen.

Wetsvoorstel Toezicht Gelijke Kansen geldt ook voor stages

Bij het tegengaan van stagediscriminatie spelen werkgevers (leerbedrijven en stageorganisaties) ook een belangrijke rol. Daarom gaat de wet Toezicht Gelijke Kansen bij Werving en Selectie ook gelden voor de werving en selectie van stagiairs.

Thema 3: Begeleiding naar werk vanuit de bijstand of de WW

Mensen met een buiten-Europese migratieachtergrond zijn oververtegenwoordigd in de bijstand²² en vinden minder snel een nieuwe baan vanuit de WW²³.

Deze groep is heel divers en bestaat uit werkzoekende statushouders en andere 1^e en 2^e generatie mensen met een migratieachtergrond. Voor een deel van deze groep geldt dat de afstand tot de arbeidsmarkt zo groot is, dat een zinvolle dagbesteding het hoogst haalbare is.

Redenen voor oververtegenwoordiging in de bijstand

Er zijn verschillende redenen waarom de groep mensen met een migratieachtergrond oververtegenwoordigd is. Eén van de knelpunten is dat het voor gemeenten niet altijd bekend is welke methoden effectief zijn om mensen met een migratieachtergrond naar werk te begeleiden, waardoor deze groep mogelijk niet altijd passende ondersteuning ontvangt. Ook sluit de dienstverlening niet altijd even goed aan bij wat zij

¹⁸ Kamerstuk 31 524, nr. 549

¹⁹ <https://echo-net.nl/wp-content/uploads/2023/07/Manifest-tegen-stagediscriminatie-hoger-onderwijs.pdf>

²⁰ Verwey-Jonker Instituut, 2023, Hoe mbo-studenten stagediscriminatie willen melden

²¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/05/25/toolbox-aanpak-stagediscriminatie>

²² 9,6 procent van de mensen met buiten-Europese migratieachtergrond ontving in september 2022 bijstand, tegenover 1,7 procent bij de personen zonder migratieachtergrond. Bron: Kernindicatoren Integratie 2023, CBS

²³ Eerste generatie met buiten-Europese migratieachtergrond vindt 20% minder vaak een baan vanuit WW dan de personen zonder migratieachtergrond. Voor de tweede generatie is dit verschil 10%. Bron Monitor Gelijkwaardige Kansen, Significant, 2023

nodig hebben en richten gemeenten zich in eerste instantie vaak op mensen die makkelijker bemiddelbaar zijn.

Voor mensen met een migratieachtergrond die langdurig in de bijstand zitten, weet ik – uit VIA-pilots in verschillende gemeenten – dat een intensievere begeleiding met maatwerk helpt om hen richting de arbeidsmarkt te begeleiden²⁴.

Wat gebeurt er nu al om mensen met een migratieachtergrond vanuit de bijstand of de WW naar werk te begeleiden?

Quickscan diversiteit voor gemeenten

De *quickscan* diversiteit²⁵ is begin december 2023 gelanceerd. De *quickscan* is een *online* tool waarmee gemeenten in een keer kunnen zien hoe inclusief hun dienstverlening aan mensen met een migratieachtergrond in de bijstand is. Het Verwey Jonker Instituut heeft deze *scan* in opdracht voor SZW ontwikkeld. Gemeenten kunnen deze *quick scan* invullen op het niveau van klantmanager, beleidsmedewerker of manager.

Afhankelijk van de score krijgen gemeenten een advies waarmee ze aan de slag kunnen met het verbeteren van de inclusiviteit van hun dienstverlening. Samen met VNG, Divosa en SAM (vereniging van klantmanagers) wordt er een communicatieaanpak ontwikkeld om de *quickscan* onder de aandacht van gemeenten te brengen. De *quickscan* wordt medio 2024 geëvalueerd.

Lerende netwerken voor gemeenten

In 2022 zijn er twee lerende netwerken gestart voor klantmanagers van gemeenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties. Het eerste netwerk gaat over intensieve begeleiding, het tweede over leerwerktrajecten voor statushouders²⁶. In de lerende netwerken worden *best practices* gedeeld en knelpunten besproken en er worden veelbelovende projecten bezocht. Onderzoekers van AEF concluderen dat de lerende netwerken «een stap in de goede richting zijn, en hun eerste vruchten al afwerpen»: mensen geven aan dat ze veel leren van elkaars ervaringen en kennis²⁷. Beide lerende netwerken lopen af in het eerste half jaar van 2024. Daarna zullen ze een gezamenlijk vervolg krijgen. Over de vorm en duur vindt de komende periode overleg plaats met de betrokken organisaties.

Training voor klantmanagers

Movisie heeft in mijn opdracht een training ontwikkeld die uitvoerende professionals en klantmanagers kan helpen om cliënten op een meer inclusieve manier te begeleiden. De training bestaat uit *online* en fysieke modules en is te vinden op de site van Movisie. De training is vanaf het einde van dit jaar gratis beschikbaar voor gemeenten en zal bij hen onder de aandacht gebracht worden.

²⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2021/11/17/onderzoek-pilots-programma-verdere-integratie-op-de-arbeidsmarkt-via>

²⁵ <https://www.quickscandiversiteit.nl>

²⁶ Dit laatste project is mede tot stand gekomen met ondersteuning via het Technical Support Instrument (TSI) van DG REFORM van de Europese Commissie en loopt van eind 2022 tot en met maart 2024.

²⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/06/28/voortgang-van-de-werkagenda-via-rapport-nulmeting>

Naar aanleiding van een toezegging aan het Lid Becker (VVD) tijdens het Commissiedebat Integratie en Inburgering op 6 juli 2022 (Kamerstuk 32 824, nr. 367) heeft het Risbo in mijn opdracht onderzocht welke buitenlandse interventies voor het begeleiden naar werk van mensen met een migratieachtergrond succesvol kunnen worden ingezet in Nederland. Uit het onderzoek blijkt dat veel Nederlandse interventies zijn gericht op het zo snel mogelijk begeleiden naar werk waarbij er ook nog eens weinig aandacht is voor duurzaam werk²⁸. Daarnaast zijn er factoren die de begeleiding van mensen met een migratieachtergrond bemoeilijken, zoals weinig aandacht voor culturele en taalkundige barrières.

Aanbevelingen vanuit de buitenlandse praktijk zijn onder meer:

- Interventies moeten gebaseerd zijn op een langetermijnvisie voor duurzaam werk;
- Maatwerk voor de werkzoekende is essentieel;
- Neem de menselijke maat als uitgangspunt;
- Het zou goed zijn om een onderzoekend en lerend systeem voor de begeleiding naar werk te ontwikkelen, met een plek waar kennis samenkomt;
- Maatschappelijke participatie moet worden erkend als een belangrijk doel naast (betaald) werk.

Er is niet één aanpak die we in Nederland zo één op één kunnen overnemen omdat de buitenlandse aanpakken ook in de context van de manier van werken van dat land gezien moeten worden. Wel ga ik het onderzoek delen met de arbeidsmarktregio's zodat ze de aanbevelingen die voor hen relevant zijn, kunnen overnemen.

Aanvullend onderzoek naar de Nederlandse praktijk

Ik ga komend jaar aanvullend onderzoek laten doen naar de Nederlandse praktijk. Ik wil een beter beeld krijgen van wat klantmanagers nodig hebben om mensen met een migratieachtergrond beter te begeleiden en wat er binnen gemeenten nodig is om klantmanagers die ruimte ook te bieden. Op deze manier weten we straks beter wat er nodig is op het niveau van beleid, management en uitvoering om mensen met een migratieachtergrond zo goed mogelijk te begeleiden naar werk.

Monitoring

Dit jaar zijn er twee VIA-monitors gepubliceerd, één richt zich op de voortgang van de Werkagenda VIA²⁹, de ander kijkt naar de brede arbeidsmarktontwikkelingen³⁰. De monitors laten zien dat we, samen met de ruim twintig partners, op de goede weg zijn, maar dat de weg naar gelijkwaardige kansen nog lang is. De activiteiten uit de werkagenda leveren een bijdrage aan het verbeteren van de arbeidsmarktkansen van mensen met een (buiten-Europese) migratieachtergrond.

Verder blijkt uit de Monitor Gelijkwaardige Kansen dat er ook voorzichtige positieve trends zijn als het gaat om de daling van de werkloosheid en de

²⁸ Risbo, 2023, Arbeidstoeleiding over de grens: ideeën voor de Nederlandse context. Een studie naar buitenlandse interventies gericht op arbeidstoeleiding van personen met een migratieachtergrond. Zie ook Arbeidstoeleiding over de grens: ideeën voor de Nederlandse context | Rapport | Rijksoverheid.nl

²⁹ Zie voetnoot 28

³⁰ www.monitorgelijkwaardigekansen.nl

participatie van mensen met een buiten-Europese migratieachtergrond³¹. Ondanks dat blijft hun arbeidsmarktpositie kwetsbaar en is er zeker nog geen sprake van een structurele inhaalslag. Dit komt omdat:

- De afname van de werkloosheid en toename van participatie mogelijk te danken is aan de ongekende krapte op de arbeidsmarkt. Bovendien is de afname van de werkloosheid vooral te danken aan flexibele contracten. Hierdoor lopen mensen met een migratieachtergrond een groter risico om hun baan te verliezen bij een eventuele economische crisis. Historische data bevestigen dit risico: tijdens hoogconjunctuur daalt de werkloosheid onder de mensen met een buiten-Europese migratieachtergrond bovengemiddeld hard, om tijdens laagconjunctuur weer bovengemiddeld hard te stijgen. Zo steeg tijdens de laatste economische crisis de werkloosheid onder deze mensen twee keer zo hard als onder de mensen zonder migratieachtergrond³². Ook in het eerste coronajaar (2020) was de stijging van de werkloosheid bij de mensen met buiten-Europese migratieachtergrond ruim twee keer zo groot³³.
- Op andere indicatoren zien we weinig tot geen vooruitgang. Er blijft een verschil in gemiddelde uurloon³⁴, mensen met een buiten-Europese migratieachtergrond stromen 24% (tweede generatie) tot 35% (eerste generatie) minder vaak door naar een vaste baan dan mensen zonder migratieachtergrond³⁵ en verliezen bovengemiddeld vaak hun baan³⁶, ook blijft de afhankelijk van de bijstand onder deze groep mensen, groot³⁷.

Voortgang Programma VIA

In 2025 loopt de Werkagenda VIA af. Samen met de partners uit de Taskforce VIA worden in 2024 de vervolgstappen besproken. De gezamenlijke inzet voor een inclusieve arbeidsmarkt waaraan iedereen een bijdrage kan leveren blijft onverminderd groot en belangrijk. Uw Kamer wordt in het eerste kwartaal van 2025 geïnformeerd over de voortgang van het programma VIA.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

³¹ Zo blijkt uit de «Kernindicatoren Integratie 2022» van CBS dat de werkloosheid onder deze groep op dit moment historisch laag is, en er een positieve lange termijn trend zichtbaar is: op het hoogtepunt van de vorige economische hoogtijdagen (2008) was het verschil in werkloosheid tussen burgers met een buiten-Europese achtergrond en het gemiddelde van de bevolking 3,2 procentpunten, anno 2022 is dat 2,9 procentpunten.

³² Met 8 versus 4 procentpunten, in de periode 2008–2013/2014.

³³ Bron: www.monitorgelijkwaardigekansen.nl

³⁴ Het gemiddelde uurloon van de tweede generatie buiten Europa was in 2021 16,56€, bij de eerste generatie was dat 15,92€, bij de mensen zonder migratieachtergrond 18,11€. Een verschil van respectievelijk 1,55€ en 2,19€ ten opzichte van de mensen zonder migratieachtergrond, bron: www.monitorgelijkwaardigekansen.nl

³⁵ Bron: www.monitorgelijkwaardigekansen.nl

³⁶ In de particuliere sector verliezen de mensen met buiten-Europese migratieachtergrond 18% (eerste generatie) tot 19% (tweede generatie) vaker hun baan dan mensen zonder migratieachtergrond. Bron: www.monitorgelijkwaardigekansen.nl

³⁷ Percentage met bijstand is onder de mensen met een buiten-Europese migratieachtergrond is 9,6, onder de mensen zonder migratieachtergrond 1,7. Bron: Kernindicatoren Integratie