

# MONITOR VAN GELIJKE KANSEN EN EVENREDIGE POSITIES OP DE ARBEIDSMARKT, ONGEACHT MIGRATIEACHTERGROND

EERSTE EDITIE

**AUTEUR(S)**  
**KENMERK**  
**DATUM**

Maartje Gielen, Nikki Scholten, Linda Bakker en Michiel Blom  
NS/jve/002480  
5 november 2021

# Inhoudsopgave

<b>0</b>	<b>Samenvatting</b>	<b>4</b>
<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>10</b>
1.1	Achtergrond en aanleiding	10
1.2	Doel en onderzoeksvragen	10
1.3	Uitgangspunten van de monitor	12
1.4	Reikwijdte monitor	14
1.5	Aanpak op hoofdlijnen	16
1.6	Leeswijzer	16
<b>2</b>	<b>Activiteiten van stakeholders</b>	<b>17</b>
2.1	Gemeenten ondernemen met name activiteiten voor de groep ‘arbeidsfite’ statushouders, onvoldoende zicht op effectiviteit en activiteiten voor bredere doelgroep	17
2.2	Bij een deel van de werkgevers groeit de bewustwording over het belang van diversiteitsbeleid (met een focus op instroom), maar werkgevers hebben weinig zicht op de effectiviteit van interventies voor de doelgroep	21
2.3	Personen met een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering met een niet-westerse migratieachtergrond starten later met een re-integratietraject dan personen zonder migratieachtergrond	24
2.4	Er is meer bekend over activiteiten die mbo-instellingen inzetten ter verbetering van de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt, vergeleken met activiteiten die hbo- en wo-instellingen inzetten	26
2.5	SZW onderneemt naast het VIA-programma tal van activiteiten om gelijke kansen te bevorderen	28
2.6	Beschouwing: onvoldoende kennis beschikbaar over effectieve aanpakken	29
<b>3</b>	<b>Algemene arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond</b>	<b>31</b>
3.1	Arbeidsmarktpositie	31
3.2	Arbeidsmarktomstandigheden	44
<b>4</b>	<b>Voortgang VIA-pilotthema’s</b>	<b>46</b>
4.1	Studiekeuze, stages en het vinden van een baan na het afstuderen	46
4.2	Baanbehoud, doorstroom en functieniveau	61
4.3	Personen met een niet-westerse migratieachtergrond ervaren vaker arbeidsmarktdiscriminatie: zowel bij het zoeken naar werk als op het werk	74
<b>A.</b>	<b>Overzicht outcome-indicatoren</b>	<b>76</b>
<b>B.</b>	<b>Uitgewerkte deelvragen</b>	<b>77</b>
<b>C.</b>	<b>Literatuur</b>	<b>79</b>
C.1	Literatuur hoofdstuk 1	79
C.2	Literatuur hoofdstuk 2	79
C.3	Literatuur hoofdstuk 3	86
C.4	Literatuur hoofdstuk 4	86

D.	<b> criterium effectgrootte</b>	<b> 88</b>
E.	<b> Aanvullende figuren</b>	<b> 89</b>

# 0 Samenvatting

**Significant Public** heeft in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een **monitor gelijke kansen** en **evenredige arbeidsmarktpositie** van personen met een **niet-westerse migratieachtergrond** ontwikkeld en een eerste meting uitgevoerd.

## Achtergrond en doel monitor gelijke kansen in het kort

Personen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben grote en structurele achterstanden op de arbeidsmarkt. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft samen met partners de ambitie om hier verandering in te brengen. Het Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) onderzocht, in samenwerking met haar partners, in de afgelopen 4 jaar in acht pilots 'wat werkt' om de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond (waaronder ook statushouders) te verbeteren. Per november 2021 zijn de eindrapporten en handreikingen van de meeste pilots gereed. Als vervolg op het programma VIA heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) samen met de partners de ambitie om de geleerde lessen breder toe te passen en zo toe te werken naar verbeterde kansen en posities op de arbeidsmarkt. In het kader daarvan wordt ook een monitor gelijke kansen en evenredige arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te ontwikkelen.

Het **doel** van de monitor is om inzichtelijk te maken hoe de verschillen in kansen op de arbeidsmarkt en de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond zich ontwikkelen. Het doel van de eerste meting is niet om op elke onderzoeksvraag al een compleet antwoord te formuleren, maar (ook) om een, methodologisch gezien, stevig onderbouwde basis te leggen voor toekomstige edities van de monitor.



In de ontwikkeling van de monitor staan **zes hoofdonderzoeksvragen** centraal. Onderzoeksvraag 1 en 2 gaan over **input**: de activiteiten van stakeholders gericht op de verbetering van de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond en de effectiviteit van deze activiteiten. Onderzoeksvraag 3 en 4 zijn gericht op de **outcome**: de werkelijke ontwikkeling van de algemene arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Dit monitorrapport geeft antwoord op onderzoeksvragen 1 tot en met 4, voor zover dat mogelijk is op basis van deze eerste meting. De monitor richt zich primair op **input**- en **outcome**-indicatoren. In een separaat 'technisch rapport' hebben we een advies uitgewerkt voor het vervolg van de monitor. In dat technisch rapport geven we ook een advies voor het meten van het aantal stage- en werkervaringsplekken voor inburgeringsplichtigen en een advies voor een passende frequentie (periodiciteit) voor uitvoering van de monitor (onderzoeksvragen 5 en 6).

**Aanpak op hoofdlijnen.** De aanpak is opgedeeld in drie fases: de opzet van de monitor, uitvoering van de eerste monitor en de uitwerking en oplevering van het technisch rapport. De ontwikkeling van de monitor vond plaats in de periode van december 2020 tot en met september 2021. Er zijn groepsinterviews gevoerd met partijen uit de VIA-werkgroep en andere betrokkenen, er is een brede deskresearch uitgevoerd, er zijn kwantitatieve analyses uitgevoerd van beschikbare data (in de CBS-omgeving) en er is een eerste verkenning gedaan van de mogelijkheden van (secundaire) analyse op andere bestaande databronnen.

**Disclaimer:** De groep niet-westerse migranten is enorm divers. De ontwikkelingen getoond in deze monitor zijn gemiddelden en gelden uiteraard niet voor elk individu. In deze eerste editie van de monitor zijn bovendien geen evenredigheidsanalyses uitgevoerd. Dat wil zeggen dat er niet is gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken. De gevonden verschillen kunnen dus niet zonder meer worden toegeschreven aan de migratieachtergrond. Ook kan er geen causaal verband worden gelegd tussen input en outcome. Tevens zijn wij ons bewust van de discussie rondom de driedeling naar migratieachtergrond (geen migratieachtergrond, westerse migratieachtergrond en niet westerse

---

migratieachtergrond) het feit dat deze indeling niet meer de best passende is, gezien de migratieontwikkelingen van afgelopen decennia (WRR, 2017). Tegelijkertijd zijn ten tijde van het verschijnen van dit rapport nog geen nieuwe en passende indelingen voorhanden. Daarom hanteren we in deze eerste meting van de monitor deze driedeling. Voor de volgende edities zal aangesloten worden bij de dan geldende CBS-indelingen.

In deze eerste meting zijn er **vijf algemene bevindingen** die opvallen:

1. Personen met een niet-westerse migratieachtergrond kiezen vaker opleidingen met minder gunstige arbeidsmarktkansen. Mbo-studenten moeten vaker solliciteren voor een stage of leerplek. Na het afstuderen vinden personen met een niet-westerse migratieachtergrond minder snel een baan en krijgen ze minder snel een vast contract;
2. Het beeld van wat stakeholders doen is nog niet compleet. Wel zien we dat gemeenten en het UWV soms de beschikbare instrumenten anders inzetten voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond dan voor personen zonder migratieachtergrond;
3. De arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse achtergrond is over de hele linie slechter dan de positie van personen zonder migratieachtergrond. Op een aantal punten is er verbetering, maar op andere punten is er verslechtering. Er zijn nog steeds verschillen zichtbaar;
4. De arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond is conjunctuurgevoelig;
5. De arbeidsparticipatie van vrouwen is toegenomen voor zowel personen met een (niet-westerse) migratieachtergrond als personen zonder migratieachtergrond.



We werken deze punten hieronder uit.

- 1. Personen met een niet-westerse migratieachtergrond kiezen vaker opleidingen met minder gunstige arbeidsmarktkansen. Mbo-studenten moeten vaker solliciteren voor een stage of leerplek. Na het afstuderen vinden personen met een niet-westerse migratieachtergrond minder snel een baan en krijgen ze minder snel een vast contract**



Scholieren met een niet-westerse migratieachtergrond die vmbo theoretisch hebben afgerond gaan relatief vaak niet door in het onderwijs of ze gaan door op de middelbare school (bijvoorbeeld naar de havo). Het percentage scholieren met een niet-westerse migratieachtergrond dat niet doorgaat in het onderwijs is sinds 2008 ongeveer gelijk gebleven, terwijl het voor scholieren zonder migratieachtergrond met 23% is gedaald. Verreweg de meeste scholieren die van het vmbo overig afkomen, stromen hierna door naar een mbo-opleiding. Scholieren met een niet-westerse migratieachtergrond volgen relatief vaak een bol-opleiding (93,3%) ten opzichte van leerlingen zonder migratieachtergrond (78,8%). Hier zitten geen duidelijke ontwikkelingen in.

Leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond die de havo hebben afgerond gaan relatief vaak door met een vervolgopleiding. Zij kiezen het vaakst om een vwo- of hbo-opleiding te volgen. Na het vwo zien we geen grote verschillen in de doorstroom tussen personen met een niet-westerse migratieachtergrond en de personen zonder migratieachtergrond. Van beide groepen gaat het grootste deel een wo- of hbo-opleiding volgen na het vwo.

Mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond kiezen vaker voor opleidingen met minder gunstige arbeidsmarktkansen. Dit blijkt uit onze data-analyse van onderwijsinschrijvingen en gegevens van de SBB over de arbeidsmarktkansen bij verschillende bol- en bbl-opleidingen. Uit andere onderzoeken blijken ook hbo-studenten met een migratieachtergrond relatief vaak een studie te kiezen met ongunstige arbeidsmarktkansen. Uit onze data-analyse op basis van CBS-microdata blijkt daarnaast voor alle opleidingsniveaus dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak een technische studie kiezen.

Mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond solliciteren gemiddeld minimaal 2,7 keer voor een stage- of leerwerkplek tegenover 2,1 keer voor studenten zonder migratieachtergrond. Dit verschil is statistisch significant. Ook

---

mbo-studenten met een westerse migratieachtergrond solliciteren vaker dan mbo-studenten zonder migratieachtergrond (gemiddeld 2,3 keer). Dit verschil is minder groot maar wel statistisch significant.

Na het behalen van een mbo-diploma vindt 77,9% van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond binnen drie jaar een baan. Dit is statistisch significant lager dan het deel van de mbo-studenten zonder een migratieachtergrond die binnen drie jaar een baan vinden (83,2%). Afgestudeerden van het mbo met een niet-westerse migratieachtergrond hebben ook statistisch significant minder vaak binnen drie jaar na het behalen van hun diploma een vast contract (29,6% tegenover 42,5% van de mensen zonder migratieachtergrond). We zien bovendien dat het aandeel van de personen die na het behalen van een mbo-diploma binnen drie jaar een vast contract heeft, over het algemeen afneemt, maar sterker is afgenomen voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Ook na het behalen van een associate degree, hbo- of masterdiploma zien we dat personen met een niet-westerse migratieachtergrond minder snel een baan vinden en minder snel een vast contract krijgen. Hier zitten geen duidelijke ontwikkelingen in.

Mbo- en hbo-instellingen hebben loopbaanoriëntatie en -begeleidingstrajecten voor studenten (LOB). Deze type instellingen zetten hier meer op in dan bijvoorbeeld het wetenschappelijk onderwijs (wo). In de LOB geven onderwijsinstellingen studenten informatie over de arbeidsmarktperspectieven van de opleidingen van de studenten. Onderzoekers wijzen erop dat er daarom een rol voor onderwijsinstellingen ligt om ondersteuning te bieden in de studiefase. Het is onbekend in hoeverre onderwijsinstellingen hierop inzetten tijdens de studiefase. Onderwijsinstellingen in het hbo ondernemen wel activiteiten om gestapelde onderwijsroutes mogelijk te maken, dit doen zij bijvoorbeeld door extra voorlichting te geven over doorstroom of studiekeuzes. Over het wo is relatief weinig bekend.

## **2. Het beeld van wat stakeholders doen is nog niet compleet. Wel zien we dat gemeenten en het UWV soms de beschikbare instrumenten anders inzetten voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond dan voor personen zonder migratieachtergrond**



Er is op basis van deze eerste meting nog geen totaalbeeld van op welke domeinen stakeholders interventies voor de doelgroep inzetten. Wel blijkt op basis van de literatuur dat er verschillen zichtbaar zijn tussen de stakeholders in hoeverre zij instrumenten inzetten voor de doelgroep.

We zien significante maar kleine verschillen bij de inzet van voorzieningen door gemeenten. Loonkostensubsidie, WIW/ID-baan, beschut werk, participatieplaats en/of jobcoach worden statistisch significant minder vaak ingezet voor personen met een migratieachtergrond (niet-westers of westers) ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond. Als we kijken naar het geheel van voorzieningen (dus inclusief alle andere mogelijke voorzieningen in het kader van de Participatiewet<sup>1</sup>) worden deze juist statistisch significant vaker ingezet voor personen met een migratieachtergrond. Uit deze monitor komt naar voren dat gemeenten met name activiteiten voor de groep 'arbeidsfitte' statushouders ondernemen. Er is echter onvoldoende zicht op de effectiviteit van deze interventies en welke activiteiten voor de bredere doelgroep met een niet-westerse migratieachtergrond worden ingezet.

Ook werkgevers hebben weinig zicht op de effectiviteit van interventies voor de doelgroep. Uit voorgaand onderzoek is te zien dat bij een deel van de werkgevers de bewustwording groeit over het belang van diversiteitsbeleid. Organisaties met meer dan 200 medewerkers (20%) geven de hoogste prioriteit aan het aantrekken van personen met een migratieachtergrond. Dit is het laagste bij kleine organisaties (minder dan negen medewerkers; 10%). De werkgevers die actief diversiteitsbeleid voeren, focussen zich met name op de instroom, en daarbij op het aanpassen van wervings- en selectieprocessen en inclusie. Er is daarentegen minder aandacht voor doorstroom en uitstroom van personen met een niet-westerse migratieachtergrond.

---

<sup>1</sup> Dit zijn onder andere voorzieningen voor mensen met een chronische aandoening of voor personen die moeite hebben met zien, horen of bewegen, maar die wel kunnen werken zoals een doventolk, of een voorleeshulp; overige werkplekken aangeboden door de gemeente in het kader van re-integratie waarbij de persoon werkt, of tegelijkertijd werkt en leert; coaching naar werk of naar participatie; trainingen, cursussen of opleidingen en vrijwilligersplekken.

---

De activiteiten die onderwijspartijen ondernemen ten behoeve van verbetering van de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond zijn op dit moment nog grotendeels een witte vlek; hier is geen landelijke, structurele data over beschikbaar. Bestaande literatuur gaat met name in op de activiteiten die mbo-instellingen ondernemen voor deze doelgroep.

Het ministerie van SZW is (stelsel-)verantwoordelijk voor arbeidsmarktbeleid, inclusief migratie en vrij verkeer van werknemers, uitkeringen bij werkloosheid en ziekte, re-integratie, inkomensbeleid, het combineren van arbeid en zorg, arbeidsomstandighedenbeleid en inspectie daarop. Het ministerie van SZW onderneemt naast het VIA-programma tal van activiteiten om gelijke kansen te bevorderen, zoals aanpak tegen discriminatie, nieuwkomersbeleid en ondersteuning van projecten via ESF-subsidies en AMIF-fonds. Er is een toenemende aandacht voor gelijke kansen, dit is onder andere zichtbaar in de pilots van het VIA-programma, de werkagenda's en de opdracht voor de monitor gelijke kansen.

Bij de inzet van re-integratietrajecten door UWV zien we verschillen op het gebied van activiteiten die voor de doelgroep worden ingezet. Personen met een niet-westerse migratieachtergrond ontvangen statistisch significant minder vaak een re-integratietraject binnen een jaar na instroom in de WW (1,9%) dan mensen zonder migratieachtergrond (1,6%). Als een persoon met een niet-westerse migratieachtergrond wel een re-integratietraject krijgt binnen een jaar na instroom in de WW dan duurt het gemiddeld nog statistisch significant langer vanaf instroom in de WW tot start van het traject ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond. Personen met een niet-westerse migratieachtergrond die arbeidsongeschikt zijn geraakt en daartoe een uitkering ontvangen van UWV, starten statistisch significant vaker (14% ten opzichte van 12% in 2019) maar ook statistisch significant later (na 4,1 maanden ten opzichte van 3,3 maanden) met een re-integratietraject in het eerste jaar na instroom in de arbeidsongeschiktheidsuitkering ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond.

Voor vervolgmetingen zal gepoogd worden om meer informatie over de activiteiten van de stakeholders in beeld te krijgen, wij doen hiervoor suggesties en adviezen in het technisch rapport.

**3. De arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse achtergrond is over de hele linie slechter dan de positie van personen zonder migratieachtergrond. Op een aantal punten is er verbetering, maar op andere punten is er verslechtering. Er zijn nog steeds verschillen zichtbaar**



We zien met name positieve ontwikkelingen op de volgende punten:

- a. Van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond die hun master hebben afgerond, vindt 80% binnen drie jaar een baan. Dit is statistisch significant lager dan voor mensen zonder migratieachtergrond. Van hen vindt 87% binnen drie jaar een baan. Het verschil is echter wel steeds kleiner geworden;
- b. Het gemiddelde reële uurloon van personen met een niet-westerse migratieachtergrond is met 6% gestegen (sinds 2008), terwijl het uurloon van personen zonder migratieachtergrond ongeveer gelijk is gebleven. Daarmee worden de verschillen kleiner, maar personen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben nog steeds een statistisch significant lager uurloon;
- c. Als indicator voor het behaalde functieniveau van werkenden, kijken we naar de verdeling over de uurloonkwartielen in bedrijven. Dat betekent dat we kijken hoe vaak personen met een niet-westerse migratieachtergrond minder verdienen dan de 25% personen die het minst verdienen in een bedrijf, et cetera. We zien positieve ontwikkelingen in functieniveau voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond. In 2019 ten opzichte van 2006 heeft een groter deel van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond een inkomen in het hoogste uurloonkwartiel en een kleiner deel in het laagste uurloonkwartiel;
- d. Personen met een niet-westerse migratieachtergrond behouden iets minder vaak hun baan. Ze zijn in alle soorten uitstroom uit werk (WW, arbeidsongeschiktheid, bijstand, overig) het meest vertegenwoordigd. Er is wel een kleine positieve ontwikkeling te zien in het baanbehoud van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. We zien ook bij alle soorten uitstroom een positievere ontwikkeling in de periode 2008 tot

---

en met 2018 voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond dan voor personen zonder migratieachtergrond;

- e. Als indicator voor doorstroom in functieniveau kijken we naar verandering van het uurloon. Personen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben zowel vaker een stijging van 5% of 10% als een daling van 5% of 10% van hun uurloon. Dit zien we zowel bij dezelfde werkgever als bij een andere werkgever. Het uurloon van personen met een niet-westerse migratieachtergrond is dus volatieler dan voor andere groepen. Deze volatiliteit is wel afgenomen sinds 2008.

Er zijn ook een aantal punten waar we geen duidelijke ontwikkeling in zien:

- a. Personen met een niet-westerse migratieachtergrond zijn statistisch significant vaker werkloos ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond (meer dan twee keer zo vaak). Dit verschil is in de periode 2006 tot en met 2020 ongeveer gelijk gebleven. Zowel de bruto als de netto arbeidsparticipatie is relatief laag onder personen met een niet-westerse migratieachtergrond. In de periode 2006 tot en met 2020 is de arbeidsparticipatie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond ongeveer gelijk gebleven;
- b. Personen met een niet-westerse migratieachtergrond krijgen ongeveer net zoveel uren werk betaald terwijl ze gemiddeld een kleinere omvang van het contract hebben ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond. Dit komt (in ieder geval deels) door het hogere aantal nulurencontracten onder personen met een niet-westerse migratieachtergrond ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond. Dit verschil is statistisch significant maar wel klein. We zien hierin geen duidelijke ontwikkeling.

Op een aantal punten zijn de verschillen tussen groepen juist toegenomen:

- a. De uitstroom van bijstand naar werk is voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond afgenomen. Dit zien we niet voor de personen met een westerse of zonder migratieachtergrond;
- b. In de periode vanaf 2008 zien we een afname in het aantal personen met een vast contract onder de werkenden. De afname is voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond iets groter (-10%) dan voor personen zonder migratieachtergrond (-7%). Personen met een niet-westerse migratieachtergrond met een baan hebben nog altijd het minst vaak een vast contract (57,8%). Dit is statistisch significant minder dan bij personen zonder migratieachtergrond (75,1%);
- c. In 2018 stroomde 16,9% van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond door naar een vast contract. Van de personen zonder migratieachtergrond stroomde 24,6% door. Dit verschil is toegenomen. De mate van doorstroom naar een vast contract is voor personen met een (niet-westerse) migratieachtergrond sinds 2008 met 13% afgenomen. Ook voor personen zonder migratieachtergrond is er op het hoogtepunt van de economische crisis (2013) een afname te zien, maar in 2018 is de doorstroom voor deze groep weer op het oude niveau van 2008;
- d. Personen met een niet-westerse migratieachtergrond werken steeds vaker als zzp'er. Deze ontwikkeling zien we ook bij andere groepen, maar deze ontwikkeling is het sterkst zichtbaar voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond (+52% sinds 2008).

#### **4. De arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond is conjunctuurgevoelig**



We zien de conjunctuurgevoeligheid terug op verschillende punten:

- a. De werkloosheid als gevolg van de kredietcrisis die begon in 2008 bereikte een hoogtepunt in 2013. De werkloosheid van personen met een niet-westerse migratieachtergrond was in 2008 al hoger, maar nam in deze tijd van 2008 tot en met 2013 sterker toe dan de werkloosheid van personen met een westerse migratieachtergrond of zonder migratieachtergrond. In 2018 en 2019 is de werkloosheid weer dichterbij elkaar toegegroeid. In 2020, het begin van de coronacrisis nam de werkloosheid wederom sterker toe voor de personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Deze toename van werkloosheid zien we vooral bij jongeren (15 tot 27 jaar). In 2020 is de werkloosheid ten opzichte van 2019 onder jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond met 30,5% toegenomen. Onder de personen vanaf 27 jaar met een niet-westerse



---

migratieachtergrond is de werkloosheid in 2020 met 2,3% toegenomen. De sterke toename van de werkloosheid van jongeren zien we echter ook voor personen zonder migratieachtergrond. De werkloosheid onder jongeren zonder migratieachtergrond nam in 2020 met 39,7% toe ten opzichte van 2019;

- b. Het gemiddelde inkomen uit arbeid of een eigen onderneming van personen met een niet-westerse migratieachtergrond lijkt ook veel conjunctuurgevoeliger. Richting het hoogtepunt van de crisis (het jaar 2013) zien we een grotere dip in het gemiddelde jaarinkomen van personen met een niet-westerse migratieachtergrond ten opzichte van personen met een westerse migratieachtergrond of zonder migratieachtergrond;
- c. Personen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben relatief vaak meer dan één baan, maar in 2013 zien we een grote toename van het aantal personen met één baan en een grote dip in het aandeel personen met meer dan een baan tot twee banen. Deze beweging is sterker voor de personen met een niet-westerse migratieachtergrond dan voor westerse migratieachtergrond of zonder migratieachtergrond;
- d. Personen met een niet-westerse migratieachtergrond die hun mbo-diploma behaalden in 2013 (hoogtepunt van de crisis) vonden veel minder vaak een baan binnen drie jaar dan personen met een westerse migratieachtergrond of zonder migratieachtergrond. We zien dit verschil overigens niet bij andere opleidingsniveaus.

#### **5. De arbeidsparticipatie van vrouwen is toegenomen voor zowel personen met een (niet-westerse) migratieachtergrond als personen zonder migratieachtergrond**



De bruto arbeidsparticipatie van vrouwen (het deel dat betaald werk wil) is toegenomen sinds 2008. Dit geldt zowel voor vrouwen met een niet-westerse of westerse migratieachtergrond als voor vrouwen zonder migratieachtergrond.

In 2020 is de werkloosheid onder vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond ten opzichte van 2008 gedaald met 14%, terwijl de werkloosheid onder mannen met een niet-westerse migratieachtergrond per saldo is toegenomen met 11%. In het laatst waargenomen jaar, 2020, is de werkloosheid echter onder beide groepen toegenomen. In 2020 is er (ondanks de inhaalslag sinds 2008) nog steeds een verschil in werkloosheid tussen vrouwen en mannen met een niet-westerse migratieachtergrond: 8,5% ten opzichte van 7,9%. Ook bij de personen met een westerse migratieachtergrond zien we verschillen tussen mannen en vrouwen. In 2020 is 5,1% van de vrouwen en 4,1% van de mannen met een westerse migratieachtergrond werkloos. Deze verschillen zien we niet bij personen zonder migratieachtergrond: hier geldt dat de werkloosheid onder zowel mannen als vrouwen 3,0% is.

---

# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond en aanleiding

Als vervolg op het programma Verdere integratie op de arbeidsmarkt (VIA) heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de ambitie geuit om een monitor gelijke kansen en evenredige arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te ontwikkelen. Aanleiding is de constatering dat personen met een niet-westerse migratieachtergrond vaker werkloos zijn, oververtegenwoordigd zijn in de bijstand en gemiddeld een lager inkomen hebben. Binnen deze groepen neemt de tweede generatie een overwegend gunstigere positie in dan de eerste generatie (SCP, 2020). Onder personen met een bijstandsuitkering heeft 51% een niet-westerse migratieachtergrond, voor personen met een westerse migratieachtergrond is dit 10% en 39% heeft geen migratieachtergrond<sup>2</sup>. Het is geen nieuws dat de arbeidsparticipatie van personen met een migratieachtergrond in Nederland gemiddeld genomen een stuk lager ligt dan die van personen zonder een migratieachtergrond (69%). Wat wel opvalt is dat het verschil in de arbeidsparticipatie tussen personen met en zonder migratieachtergrond in Nederland internationaal gezien relatief hoog is, met name onder laagopgeleiden (SCP & CPB, 2020).

Onderzoek toont ook aan dat jongeren met een migratieachtergrond het lastiger hebben op de arbeidsmarkt dan jongeren zonder migratieachtergrond (SCP & CPB, 2020). Deze achterstandspositie is niet alleen voor de betrokkenen zelf onwenselijk, maar ook voor de samenleving in zijn geheel. Denk aan het onbenutte potentieel aan arbeidskrachten voor bedrijven en de economie, hogere sociale zekerheidslasten en een afnemende maatschappelijke samenhang en sociale binding. Ongelijke kansen en risico's leveren bovendien spanning op met het gelijkheidsbeginsel als neergelegd in artikel 1 van de Grondwet.

Het VIA-programma is in 2018 van start gegaan en is gericht op een blijvende verbetering van de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond en van asielstatushouders. Het programma VIA omvat een meersporenaanpak - gericht op jongeren, werkgevers en werknemers - met in totaal acht thema's. Binnen deze thema's wordt door middel van pilots gezocht naar manieren om de arbeidsmarktpositie van de genoemde groepen op verschillende momenten in hun loopbaan te verbeteren. Binnen VIA richt SZW zich zoveel als mogelijk op evidence based interventies, waarbij inzichten uit wetenschap en praktijk centraal staan. Lokale en regionale experimenten en initiatieven gericht op een verbeterde arbeidsmarktpositie worden daartoe gemonitord en geëvalueerd, met als doel hieruit de werkzame elementen te destilleren die geschikt zijn om landelijk uit te rollen. Werkgevers, overheden en opleiders hebben hierin een rol.

In de tweede helft van 2021 staat de eindevaluatie van het VIA-programma gepland, hoewel nog niet alle uitgezette pilots, mede als gevolg van de coronacrisis, dan al zullen zijn afgerond. SZW heeft Significant Public gevraagd om deze monitor te ontwikkelen en een eerste meting uit te voeren in 2021. Het doel van de eerste meting is niet om op elke onderzoeksvraag al een definitief antwoord te formuleren, maar (ook) om een methodologisch gezien stevig onderbouwde basis te leggen voor toekomstige edities van de monitor.

## 1.2 Doel en onderzoeksvragen

De **doelstelling** van de monitor is om (randvoorwaarden voor) gelijke kansen en evenredige posities op de arbeidsmarkt voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond **door de tijd te volgen** en **te duiden**.

---

<sup>2</sup> CBS StatLine, Personen met bijstand naar persoonskenmerken, 31 maart 2021.

---

De monitor geeft inzicht in onderlinge dwarsverbanden en actuele ontwikkelingen die voor ongelijke kansen op de arbeidsmarkt zorgen. Voor het gemak wordt de monitor in dit rapport verder aangeduid onder de verkorte naam 'monitor gelijke kansen'.

De monitor die wij opleveren maakt het mogelijk om de arbeidsmarktpositie van deze groep over de volle breedte van het vraagstuk te monitoren en deze in de context en de randvoorwaarden voor de ontwikkeling van deze arbeidsmarktpositie te plaatsen. De monitor maakt het daarbij mogelijk om aangrijpingspunten voor beleid te identificeren. Deze aangrijpingspunten kunnen zijn dat zichtbaar wordt dat de ontwikkelingen op sommige indicatoren, bij bepaalde stakeholders of in bepaalde regio's achterblijven. Daar kan SZW met de beleidspartners vervolgens beleidsinterventies op loslaten.

In de monitor richten we ons primair op input- en outcome-indicatoren. In het kader van dit onderzoek worden daarmee bedoeld:

- a. **Input:** activiteiten gericht op verbetering van de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond;
- b. **Outcome:** de werkelijke ontwikkeling met betrekking tot de arbeidsmarktpositie van deze groep mensen, al dan niet als direct of indirect gevolg van ondernomen activiteiten.

Bij het in beeld brengen van de input kijken we naar activiteiten van gemeenten en UWV met betrekking tot arbeidstoeleiding, activiteiten van werkgevers bij werving en selectie, behoud en doorstroom (inclusief stageplaatsen, werkervaringsplaatsen en leerbanen en/of (cultureel) diversiteits- en inclusiebeleid), activiteiten in het onderwijs rond het stimuleren van het maken van een bewuste studiekeuze, activiteiten ter verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en gericht op stagediscriminatie en activiteiten van het ministerie van SZW zelf. Tot slot wordt er ook gekeken naar de ontwikkeling van het aantal stage- en werkervaringsplekken die in de marktsector en bij de overheid (op rijksniveau) vanaf 2021 beschikbaar zijn voor inburgeringsplichtigen.

Bij het in beeld brengen van de algemene arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond (outcome) werken we voornamelijk met bestaande monitors en databestanden, die worden gekoppeld en die waar nodig worden aangevuld met ontbrekende gegevens. Deze indicatoren betreffen onder ander de ontwikkeling van de werkloosheid, participatie, baanomvang, arbeidszekerheid, afhankelijk van sociale zekerheidsregelingen, inkomen, stapeling van banen en gezond en veilig werken. Bij de monitoring van de VIA-pilotthema's kijken we onder andere naar de ontwikkeling in studiekeuzes (naar niveau en richting), de ontwikkelingen met betrekking tot het vinden van stageplaatsen (voor bol-studenten) en leerbanen (voor bbl-studenten), de gemiddelde duur van de zoektocht naar een baan na het afstuderen, ontwikkelingen met betrekking tot baanbehoud en doorstroom, veranderingen in uitstroom, de ontwikkeling van diversiteit op functieniveaus en de ontwikkeling van arbeidsmarktdiscriminatie<sup>3</sup>.

De hoofdonderzoeksvragen zijn geformuleerd in onderstaand kader. De uitgewerkte deelvragen zijn opgenomen in bijlage B.

---

<sup>3</sup> Zie voor een volledig overzicht van de outcome-indicatoren die wij zelf hebben gemaakt bijlage A.

#### Onderzoeksvragen input:

1. In hoeverre besteden verschillende stakeholders aandacht aan het vraagstuk van de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond en op welke wijze is dit vormgegeven, bijvoorbeeld in beleid, procedures, plannen, et cetera?
2. In hoeverre zijn de verschillende stakeholders op de hoogte van (effectieve) aanpakken om de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te versterken, en in hoeverre passen ze deze toe?

#### Onderzoeksvragen outcome:

3. Hoe ontwikkelt de algemene arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond zich?
4. In hoeverre is vooruitgang te zien op de VIA-pilotthema's?

#### Aanvullende onderzoeksvragen:

5. Hoeveel stage- en werkervaringsplekken in zowel de marktsector als de overheidssector op rijksniveau zijn vanaf 2021 beschikbaar voor inburgeringsplichtigen?
6. Wat is, op basis van het ontwikkelde instrument, een passende frequentie (periodiciteit) voor uitvoering van de monitor? Is het daarbij passend de frequentie te variëren per (sub)vraag, waarbij een deel van de vragen vaker of juist minder vaak met de monitor beantwoord kan worden, afhankelijkheid van de beschikbaarheid van data, de daarvoor te maken kosten en de verwachte volatiliteit van het onderwerp?

Dit monitorrapport geeft antwoord op onderzoeksvragen 1 tot en met 4, voor zover dat mogelijk is op basis van deze eerste meting. In het separate 'technisch rapport' is een advies uitgewerkt voor het vervolg van de monitor. In dit technisch rapport geven we tevens antwoord op onderzoeksvragen 5<sup>4</sup> en 6.

### **1.3 Uitgangspunten van de monitor**

#### *1.3.1 Focus op de groep personen met een niet-westerse migratieachtergrond*

Deze monitor is specifiek gericht op personen met een niet-westerse migratieachtergrond. De aanleiding en achtergrond hiervan is hierboven toegelicht. Ten tijde van de eerste meting is nog geen beter alternatieve categorisering geïdentificeerd. In deze monitorrapportage is daarom deze indeling aangehouden, in afwachting van een nieuwe categorisering door het CBS. Zoals in het technisch rapport staat beschreven, is de definitie van het CBS leidend in deze monitor, zie ook paragraaf 1.4.1.

We noemen hier dat we ons ervan bewust zijn dat deze categorisering in de samenleving en wetenschap ter discussie staat vanwege het beladen en rangschikkende karakter. Het label 'niet-westerse migratieachtergrond' past volgens de WRR (2017) niet langer bij de huidige migratiediversiteit in de Nederlandse samenleving. Tegenwoordig komen in Nederland migranten uit alle delen van de wereld. Ze verschillen onderling sterk in opleidingsniveau, sociaal-economische positie, migratiemotieven en verblijfsduur. Aandachtspunt bij onderzoek naar niet-westerse migranten is dat dit, in plaats van nabijheid te creëren, juist de tegenstellingen tussen bevolkingsgroepen kan vergroten (WRR, 2017; Schinkel, 2008). Het categorale denken over de achterstanden van migranten zorgt volgens Ghorashi (2009) voor meer polarisatie aangezien migranten in zowel beleid als onderzoek als probleemcategorie worden aangeduid.

---

<sup>4</sup> In het technisch rapport is een voorstel uitgewerkt voor een webscrape waarmee het web systematisch wordt doorzocht (aan de hand van een voorgeprogrammeerde zoekstrategie) naar beschikbare stageplekken en werkervaringsplekken voor inburgeringsplichtigen. Met SZW is besproken dat deze activiteit nog niet wordt uitgevoerd tijdens deze eerste meting.

---

Belangrijk is om in ogenschouw te nemen dat mensen altijd meerdere kenmerken hebben: zoals het wel of niet hebben van een migratieachtergrond, leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, taalniveau, sociaaleconomische achtergrond, geloofsovertuiging, woonplek, het wel of niet hebben van een beperking, et cetera. Al deze kenmerken beïnvloeden de positie van mensen in de maatschappij en kunnen daarmee van invloed zijn op de arbeidsmarktparticipatie. Welk aspect dominant is, verschilt van persoon tot persoon en van situatie tot situatie. In deze meting wordt nog niet gecorrigeerd voor deze kenmerken. Voor een aantal kenmerken is dit ook niet of beperkt mogelijk. Voor de kenmerken geloofsovertuiging en taalniveau zijn helemaal geen data beschikbaar wat het niet mogelijk maakt om hiervoor te corrigeren. Opleidingsniveau is vaak onbekend voor mensen vanaf een bepaalde leeftijd en/of die niet in Nederland hun opleiding hebben gevolgd. Het hebben van een beperking kan via verschillende databronnen bij benadering in beeld worden gebracht. Bij de interpretatie van de resultaten die gepresenteerd worden in deze monitor is het belangrijk om hier rekening mee te houden. Verschillen tussen personen met een niet-westerse migratieachtergrond en personen zonder migratieachtergrond kunnen niet zonder meer worden toegeschreven of worden verklaard door die migratieachtergrond omdat ook andere factoren een rol kunnen spelen. In ons plan van aanpak voor de eerste meting hebben we wel opgenomen om deze correctie te maken. Echter bij de start van het onderzoek gaf de opdrachtgever aan meer aandacht te willen voor het creëren van draagvlak onder stakeholders. Verder hebben deze gesprekken meer inzicht gegeven in het bestaan van andere monitors en de activiteiten van de stakeholders. In het onderzoek hebben wij daarom aanvullende gesprekken gevoerd. Rondom de start van dit traject is het SCP-rapport *Werk in ontwikkeling* verschenen waarin wel een correctie voor achtergrondkenmerken is toegepast (SCP, 2020). De correctie voor achtergrondkenmerken voor deze eerste meting is komen te vervallen. In een volgende editie van de monitor is ons advies om wel zoveel mogelijk voor achtergrondkenmerken te corrigeren.

Ondanks de nadelen van het gebruik van terminologie als 'westers' en 'niet-westers' benadrukt de WRR (2017) dat het onderscheid naar herkomst van belang is voor onderzoek en beleid. Het maken van onderscheid naar migrantengroepen is zinvol bij de monitoring van problemen in de samenleving, voor de ontwikkeling van beleid en het bepalen van de effectiviteit van beleid. Het weglaten van de categorie 'niet-westers' leidt tot kleurenblindheid in officiële statistieken en zou leiden tot een gebrekkig zicht op achterstanden wat betreft onderwijs, arbeidsmarkt en gezondheid.

Bij de ontwikkeling van deze monitor zijn we ons bewust van deze perspectieven en van de enorme diversiteit binnen de groep niet-westerse migranten. In de ontwikkeling van de monitor en in de rapportage houden we dit in ogenschouw zodat de monitor geen stigmatiserende, maar een constructieve werking heeft.

### 1.3.2 *Benutten van bestaande bronnen*

We zijn ons er sterk van bewust dat er al veel informatiebronnen beschikbaar zijn over de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Belangrijk uitgangspunt van de monitor is daarom om zoveel mogelijk gebruik te maken van deze bestaande informatiebronnen. Deze informatiebronnen kunnen inzicht geven in wat stakeholders als gemeenten, werkgevers, UWV, onderwijsinstellingen en SZW doen om de arbeidsmarktpositie van deze groep te verbeteren. Dit is efficiënt en versterkt tevens de betrokkenheid van deze stakeholders, die als experts immers het dichtst op de materie zitten. Dit zorgt, naast betrokkenheid, ook voor herkenbaarheid van de uitkomsten en stimuleert zo om met de monitor aan de slag te gaan. Aandachtspunt is wel hoe in de items in bestaande vragenlijsten de doelgroep wordt geformuleerd, aangezien partijen geen onderscheid mogen maken naar de migratieachtergrond van personen<sup>5</sup>. De keerzijde van het aansluiten bij al bestaande vragenlijsten is dat er in mindere mate de mogelijkheid is om partijen in beweging te brengen, doordat de ruimte voor nieuwe vragen beperkt is.

---

<sup>5</sup> PwC (2017) geeft aan dat persoonsgegevens met betrekking tot etniciteit vallen onder het begrip 'bijzondere persoonsgegevens op grond van ras' als bedoeld in artikel 16 e.v. van de Wet bescherming persoonsgegevens ('Wbp'). Dit begrip moet ruim worden opgevat en omvat ook huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming. De verwerking van deze bijzondere persoonsgegevens wordt slechts in zeer uitzonderlijke gevallen toegestaan krachtens artikel 18 Wbp. Hiertoe wordt in beginsel slechts de mogelijkheid gecreëerd indien het betreft de verwerking van

---

## 1.4 Reikwijdte monitor

### 1.4.1 Afbakening doelgroep

Deze eerste meting van de monitor is gericht op personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Wij onderstrepen dat de monitor in de toekomst niet (enkel) gericht hoeft te zijn op deze doelgroep. Op termijn kunnen ook andere groepen gevolgd worden. De definitie van het CBS is leidend in de opzet van deze monitor, zie ook het technisch rapport.

De groep personen met een niet-westerse migratieachtergrond beslaat, zoals gezegd, een brede en diverse groep personen, vanuit een scala aan herkomstlanden, met wisselende verblijfsduur in Nederland (recent in Nederland gearriveerd tot geboren in Nederland en daarmee te boek staand als tweede generatie), variërende motivatie voor migratie (asielmigrant, arbeidsmigrant of gezinsmigrant), en uiteraard verschillen in opleidingsniveau, leeftijd en gezinssamenstelling. De definitie van het CBS (2017) luidt: *“Personen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben als herkomstland een van de landen in Afrika, Latijns-Amerika, Azië en Turkije. Binnen de huidige definitie vormen Indonesië en Japan een uitzondering. Zij worden op grond van hun sociaal-economische en sociaal-culturele positie tot de westerse landen gerekend. Het gaat vooral om personen die in het voormalig Nederlands-Indië zijn geboren, respectievelijk werknemers van Japanse bedrijven en hun gezinnen.”* In hoofdstuk 2 wordt ook specifiek ingegaan op de activiteiten die voor statushouders zijn ingericht. Tot de statushouders rekenen we alle personen die een verblijfsvergunning asiel voor bepaalde of onbepaalde tijd hebben ontvangen van de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) (CBS, 2021). Statushouders hebben veelal een ander profiel dan andere personen met een niet-westerse migratieachtergrond doordat zij op een latere leeftijd naar Nederland komen en daardoor veelal geen Nederlandse opleiding volgen voordat zij gaan werken.

De grote diversiteit binnen de doelgroep heeft implicaties voor zowel de participatie van deze personen op de arbeidsmarkt (en in de samenleving in den brede) als ook voor de inzet van beleid of activiteiten gericht op activering van deze groep. In deze monitor is de totale groep het uitgangspunt, maar is er ook oog voor de diverse subgroepen. Daar waar er geen informatie beschikbaar is die van toepassing is op de totale groep of indien uitkomsten op bepaalde thema's verschillen binnen de totale groep, is een uitsplitsing nodig naar relevante subgroepen. Dit om te voorkomen dat resultaten van de monitor te makkelijk gegeneraliseerd worden naar de totale groep personen met een niet-westerse migratieachtergrond en geen recht doen aan de diversiteit binnen de groep.

In deze monitor laten we voor alle indicatoren de verschillen zien tussen personen met een niet-westerse migratieachtergrond, personen met een westerse migratieachtergrond en personen zonder migratieachtergrond. Wij hebben daarnaast onderzocht welke verschillen er zijn als we verder opsplitsen naar herkomstlanden, verblijfsduur, generatie, leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Bij de opsplitsing naar verblijfsduur maken we onderscheid naar nieuwkomers (maximaal vijf jaar in Nederland) en oudkomers (langer dan vijf jaar in Nederland)<sup>6</sup>. Bij opsplitsing naar leeftijd maken we onderscheid naar jongeren (tot 27 jaar) en niet-jongeren (vanaf 27 jaar). Zie voor meer details het technisch rapport.

Deze monitor gaat in beginsel over personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Voor de uitsplitsing naar herkomstlanden kijken we daarom naar: Turkije, Marokko, Suriname, Antillen en Aruba, Afghanistan, Irak, Iran, Somalië, Syrië, Eritrea, Afrika overig en niet-westers overig<sup>7</sup>. Recent is er discussie ontstaan over de indeling niet-westers en westers. Het CBS kijkt daarom nu naar de zes grootste groepen met een migratieachtergrond: Turkije,

---

gegevens omtrent culturele diversiteit voor identificatiedoelinden dan wel in het kader van een voorkeursbeleid ten aanzien van bepaalde minderheidsgroeperingen.

<sup>6</sup> Deze indeling is hetzelfde als in eerder onderzoek naar verschillende groepen personen met een niet-westerse migratieachtergrond, zie: SEO (2018).

<sup>7</sup> Ibidem.

---

Marokko, Suriname, Indonesië, Duitsland, Polen (CBS, 2021). In overleg met de opdrachtgever en de begeleidingscommissie<sup>8</sup> hebben we aansluitend daarop besloten om aanvullend te kijken naar mensen uit: Duitsland, Polen en Indonesië. Voor de acht grootste migrantengroepen (Turkije, Marokko, Suriname, Indonesië, Duitsland, Polen, Syrië en Antillen en Aruba) hebben we verdere verschillen onderzocht naar generatie, verblijfsduur, leeftijd, geslacht en opleiding. Dit zijn twee groepen meer ten opzichte van de uitsplitsing van het CBS, omdat ook wordt gekeken naar Syrië en Antillen en Aruba.

De groep personen zonder migratieachtergrond is steeds de referentiegroep. Daarnaast wordt indien van toepassing een vergelijking gemaakt met personen van hetzelfde geslacht, dezelfde leeftijdsgroep of hetzelfde opleidingsniveau. Dit betekent dus bijvoorbeeld dat vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond worden vergeleken met vrouwen zonder migratieachtergrond.

In het rapport worden verschillen tussen subgroepen alleen getoond wanneer:

- a. Het aantal waarnemingen voldoende groot is (minimaal tien personen);
- b. De verschillen statistisch significant zijn (hiervoor kijken we naar de zogeheten p-waardes);
- c. De verschillen middelgroot of groot zijn (hiervoor maken we gebruik van Cohen's d). Zie bijlage D voor een uitgebreide toelichting.

We laten de ontwikkelingen zien vanaf 2006 (indien beschikbaar). We laten steeds zowel de absolute waardes per jaar zien als de indexen. Met indexen kan gemakkelijk de groei vanaf een bepaald basisjaar in beeld worden gebracht. Als basisjaar nemen wij 2008 (indien beschikbaar). Dit is de start van de economische crisis.

#### 1.4.2 *Karakter monitor*

Zoals gezegd is het doel van de monitor om inzicht te geven in zowel de input als de outcome met betrekking tot de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. In de monitor kan geen direct, causaal, verband worden gelegd tussen input en outcome. De monitor geeft inzicht in bepaalde trends of opvallendheden die aanleiding kunnen zijn voor vervolgonderzoek. We plaatsen hierbij een kanttekening: het streven van deze monitor om een landelijk beeld te schetsen met de mate van detail (of achtergrond en diepgang) van de data. Dit betekent dat zorgvuldige duiding door gebruikers van de uitkomsten van de monitor nodig is. Met andere woorden: de monitor geeft een globaal beeld dat in vervolgonderzoek nader dient te worden uitgediept.

#### 1.4.3 *Karakter van de eerste meting*

Het is de bedoeling dat de monitor een structureel karakter krijgt en zich in de tijd doorontwikkelt. Dit betekent dat wij in 2021 een eerste, gedeeltelijke, meting doen op basis van de reeds beschikbare informatie. Daar waar informatie ontbreekt of onvoldoende is (witte vlekken) doen we suggesties voor aanvullend veldwerk of aansluiting bij bestaande kanalen (bijvoorbeeld periodieke enquêtes). Deze adviezen kunnen de komende jaren worden meegenomen in de doorontwikkeling van de monitor.

In deze eerste, beperkte, meting maken we rechttoe, rechtaan vergelijkingen per jaar voor verschillende subgroepen. Hierbij wordt niet gecorrigeerd voor andere persoonskenmerken. Met andere woorden: het is geen evenredigheidsanalyse. Op basis van literatuur en de gesprekken met betrokkenen plaatsen we in dit rapport de uitkomsten van de eerste meting in een context. In deze fase geven we geen nadere inhoudelijke duiding van de uitkomsten. Bij toekomstige metingen is dit mogelijk wel wenselijk, onder andere door uitkomsten samen met experts en mensen uit de doelgroep (personen met een niet-westerse migratieachtergrond) te duiden. In het technisch rapport lichten we dit nader toe.

---

<sup>8</sup> Zie bijlage B in het technisch rapport voor een beschrijving van de rol van de begeleidingscommissie en klankbordgroepen.

---

## 1.5 Aanpak op hoofdlijnen

### 1.5.1 Fasering van de aanpak

De aanpak is opgedeeld in drie fases: de opzet van de monitor, uitvoering van de eerste monitor en tot slot de uitwerking en het opleveren van het technische rapport.

**Fase 1** vond plaats in de periode van december 2020 tot en met maart 2021. De activiteiten van de eerste fase van het onderzoek waren gericht op de opzet van de monitor gelijke kansen en evenredige posities op de arbeidsmarkt. Er zijn in deze fase 15 (groeps)interviews gevoerd met partijen uit de VIA-werkgroep en andere betrokkenen (zie bijlage B in het technisch rapport). Deze gesprekken hebben zoals te lezen is in hoofdstuk 2, veel informatie opgeleverd om de onderzoeksvragen over de 'input' (activiteiten die partijen ondernemen om arbeidsmarktparticipatie van doelgroep te bevorderen) te beantwoorden. Ook hebben deze partijen belangrijke input gegeven over welke informatiebronnen en bestaand materiaal volgens hen relevant zijn om mee te nemen in de monitor. Parallel aan de interviews hebben we een brede deskresearch van zowel beleidsstukken en Kamerstukken als bestaande studies uitgevoerd (zie ook bijlage b).

**Fase 2** is in januari 2021, gedeeltelijk parallel aan fase 1, gestart. Dit betekent dat we zijn gestart met de kwantitatieve analyses van beschikbare registerdata (in de CBS-omgeving) en dat een eerste verkenning is gedaan van de mogelijkheden van (secundaire) analyse op andere bestaande databronnen.

**Fase 3** is in juni 2021 gestart, parallel aan fase 2, en loopt september 2021 af. Het eindproduct van fase 3 is het separate technisch rapport. Dat rapport biedt volledig inzicht in alle stappen die nodig zijn om vervolgrapportages van de monitor te kunnen samenstellen en publiceren. We hebben hiervoor vier gesprekken gevoerd met experts (zie bijlage B technisch rapport). In het technisch rapport hebben we gedocumenteerd hoe de monitor is opgezet en wat hierbij de opgedane leerpunten zijn. Deze leerpunten nemen we mee in een voorstel voor hoe de monitor in toekomstige meetrondes ingevuld kan worden en wat daarbij een passende frequentie (periodiciteit) is.

## 1.6 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk (2) gaan we in op de eerste uitkomsten ten aanzien van de 'input'. Daarin geven we een beschrijving van de activiteiten van gemeenten, werkgevers, het UWV, onderwijspartijen en SZW op het gebied van arbeidstoeleiding, verbetering aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt en werving en selectie, behoud en doorstroom en diversiteitsbeleid van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. In hoofdstuk 3 beschrijven we de resultaten van de eerste meting van de 'outcome'. Ofwel: hoe is het in het algemeen gesteld met de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond? In hoofdstuk 4 gaan we in op de resultaten van de eerste meting met betrekking tot de voortgang op de eerder genoemde VIA-pilotthema's. In het laatste hoofdstuk 5 presenteren we onze conclusies en beantwoorden we onderzoeksvragen 1 tot en met 4.

In de bijlagen zijn de volgende zaken opgenomen: overzicht van de outcome-indicatoren (A), de uitgewerkte deelvragen (B), een volledig overzicht de geraadpleegde literatuur (C), een overzicht van de criterium effectgrootte (D) en enkele aanvullende figuren (E). Informatie over de definities en gebruikte bronbestanden voor de data-analyse is te vinden in het technisch rapport.



---

## 2 Activiteiten van stakeholders

In dit hoofdstuk beschrijven we achtereenvolgens welke activiteiten gemeenten, werkgevers, het UWV, onderwijspartijen en het ministerie van SZW ondernemen om gelijke kansen van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren, ter beantwoording van onderzoeksvragen 1 en 2 en onderliggende deelvragen. Deze deelvragen worden voor zover dat mogelijk is beantwoord op basis van deskresearch, gesprekken met betrokkenen en kwantitatieve analyses van beschikbare registerdata (in de CBS-omgeving). Zoals hierboven beschreven is het doel van de eerste meting niet om op elke onderzoeksvraag al een compleet antwoord te formuleren. In het technisch rapport zijn de mogelijkheden uitgewerkt van (secundaire) analyses op andere (bestaande of nieuwe) databronnen om zo in de toekomst alle vragen te beantwoorden.

### 2.1 Gemeenten ondernemen met name activiteiten voor de groep 'arbeidsfitte' statushouders, onvoldoende zicht op effectiviteit en activiteiten voor bredere doelgroep

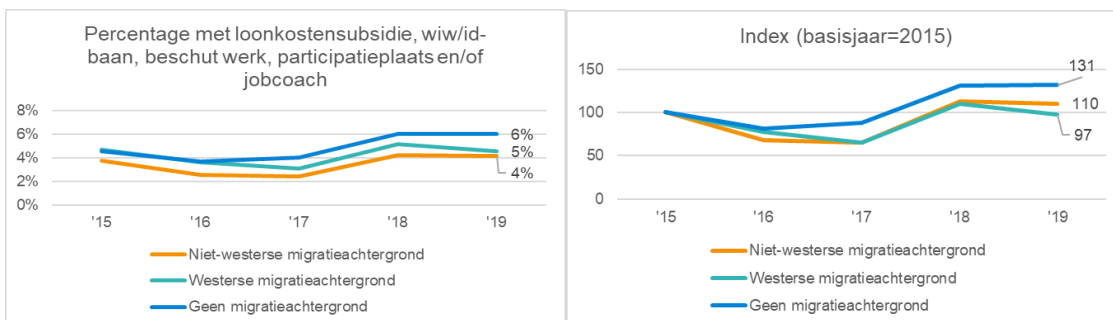
In deze paragraaf beschrijven we op basis van de kwantitatieve analyse en deskresearch welke activiteiten gemeenten ondernemen op het gebied van arbeidstoeleiding en verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt van personen met een niet-westerse migratieachtergrond en in hoeverre gemeenten bekend zijn met de effectiviteit van deze activiteiten.

In Nederland is een sterk versnipperd landschap zichtbaar in de activiteiten die gemeenten inzetten voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Dit komt door de grote beleidsvrijheid die gemeenten op dit domein hebben (SER, 2019a). Met de inwerkingtreding van de Participatiewet in 2015 zijn gemeenten onder andere verantwoordelijk voor de arbeidstoeleiding van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Wij hebben met behulp van CBS-microdata onderzocht in hoeverre gemeenten voorzieningen in het kader van de Participatiewet inzetten voor mensen met of zonder migratieachtergrond. Figuur 1 laat zien van de personen die zijn ingestroomd in de bijstand<sup>9</sup> welk deel in het jaar na instroom ten minste een keer loonkostensubsidie, WIW/ID-baan<sup>10</sup>, beschut werk, participatieplaats en/of jobcoach krijgt. Figuur 2 laat dit zien voor alle voorzieningen in het kader van de Participatiewet. Van 2015 tot en met 2018 zijn de andere voorzieningen (naast de voorzieningen die worden getoond in figuur 1): vervoersvoorzieningen voor uitkeringsgerechtigden met een chronische ziekte of handicap voor woon-werkverkeer; voorzieningen voor mensen die moeite hebben met zien, horen of bewegen, maar die wel kunnen werken zoals een doventolk, of een voorleeshulp; en overige re-integratievoorzieningen voor uitkeringsgerechtigden waarvan de inhoud onbekend is. In 2019 zijn de andere voorzieningen: proefplaatsingen ten behoeve van de loonwaardebepaling voor de loonkostensubsidie; overige werkplekken aangeboden door de gemeente in het kader van re-integratie waarbij de persoon werkt, of tegelijkertijd werkt en leert; coaching naar werk of naar participatie; trainingen, cursussen of opleidingen; vrijwilligersplekken; vervoersvoorzieningen; overige faciliterende voorzieningen en overige voorzieningen waarvan de inhoud onbekend is.

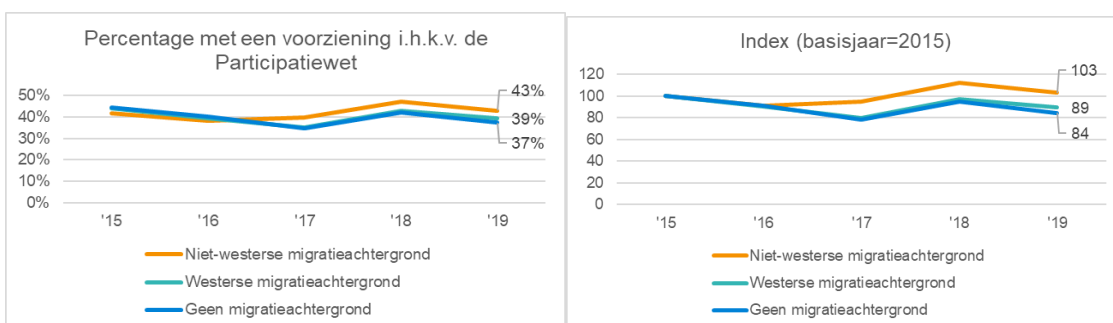
---

<sup>9</sup> Voorzieningen in het kader van de Participatiewet kunnen ook worden ingezet voor mensen die geen bijstandsuitkering ontvangen. We richten ons echter nu specifiek op de groep die op enig moment in het jaar de bijstand zijn ingestroomd.

<sup>10</sup> WIW-baan (voormalige Wet inschakeling werkzoekenden) of een ID-baan (voormalig Besluit in- en doorstroombanen).



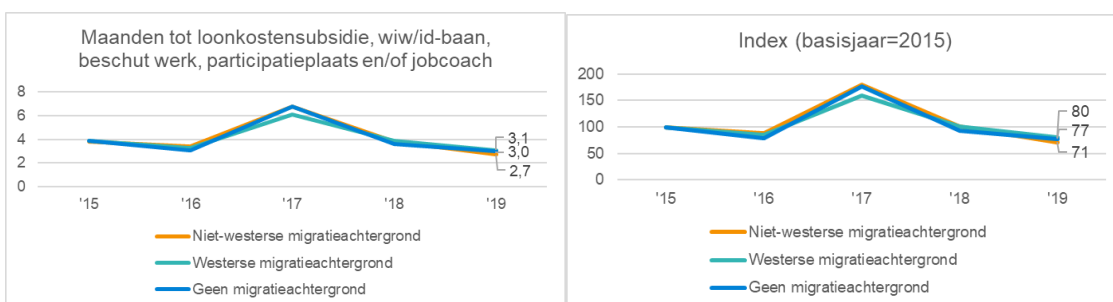
Figuur 1. Percentage van de personen die zijn ingestroomd in de bijstand met loonkostensubsidie, WIW/ID-baan, beschut werk, participatieplaats en/of jobcoach een jaar na instroom in de bijstand



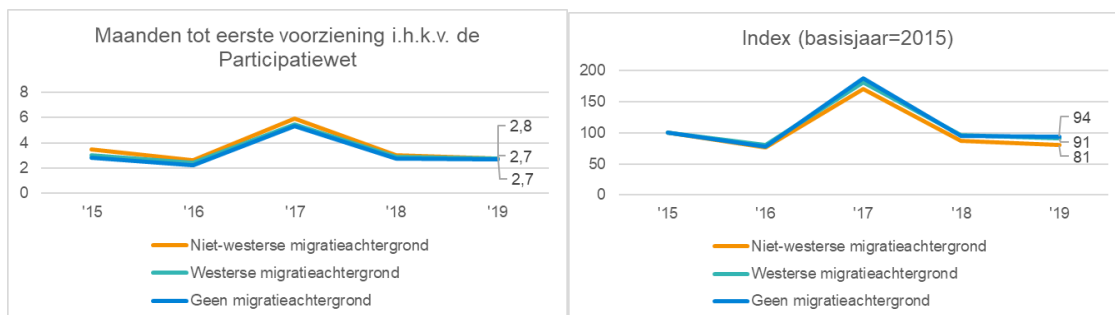
Figuur 2. Percentage van de personen die zijn ingestroomd in de bijstand met een voorziening in het kader van de Participatiewet een jaar na instroom in de bijstand

Loonkostensubsidie, WIW/ID-baan, beschut werk, participatieplaats en/of jobcoach worden statistisch significant minder vaak ingezet voor personen met een migratieachtergrond (niet-westers of westers) ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond. Als we kijken naar het geheel van voorzieningen (dus inclusief alle andere mogelijke voorzieningen in het kader van de Participatiewet) worden deze juist statistisch significant vaker ingezet voor personen met een migratieachtergrond. De verschillen zijn echter niet groot.

Ook wanneer we kijken naar de duur vanaf instroom in de bijstand tot de inzet van een eerste voorziening zien we geen statistisch significante verschillen. Zie figuur 3 en figuur 4.



Figuur 3. Maanden tot start loonkostensubsidie, WIW/ID-baan, beschut werk, participatieplaats en/of jobcoach van de personen die dat jaar zijn ingestroomd in de bijstand met een maximum van een jaar na instroom in de bijstand



Figuur 4. Maanden tot start van een voorziening in het kader van de Participatiewet van de personen die dat jaar zijn ingestroomd in de bijstand met een maximum van een jaar na instroom in de bijstand

Personen met een niet-westerse migratieachtergrond worden naar werk begeleid binnen het generieke beleid van gemeenten en uitvoeringsorganisaties. Deze reguliere aanpak blijkt echter beperkt te voorzien in de behoefte van bepaalde specifieke groepen, waaronder migrantengroepen. Steeds meer gemeenten ontwikkelen daarom gericht beleid en zetten aanvullende instrumenten in om deze groepen te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Hoewel al veel onderzoek wordt gedaan naar generiek beleid, zijn dergelijke beleidsinterventies veelal nog niet op werkzaamheid getoetst voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond (Visser et al., 2019; Bakker et al., 2019). Wel wordt er in toenemende mate onderzoek gedaan naar de effectiviteit van interventies (zie paragraaf 2.6).

De meeste literatuur gaat in op het arbeidstoeleidingsbeleid voor statushouders. Gemeenten hebben vele instrumenten tot hun beschikking, maar investeren als gevolg van beperkte middelen vooral in de arbeidstoeleiding van statushouders die betere kansen hebben op de arbeidsmarkt. Voor ongeveer twee derde van de statushouders worden er al interventies ingezet om statushouders naar werk te begeleiden. Dit betekent ook dat er voor een derde van de statushouders geen interventies ten behoeve van arbeidstoeleiding worden ingezet. Uit eerder onderzoek komt naar voren dat gemeenten veelal inschatten dat deze groep niet naar werk begeleid kan worden. Dit heeft als onbedoeld effect dat statushouders die de meeste ondersteuning nodig hebben, zoals laagopgeleiden, laaggeletterden, mensen met gezondheidsproblemen en vrouwen zonder werkervaring, daar het minst van profiteren (CPB & SCP, 2020; Dagevos et al., 2021). De evaluatie van duale trajecten door Regioplan (2021) toont aan dat er binnen de doelgroep statushouders grote verschillen zijn tussen asielmigranten en gezinsmigranten. Asielmigranten hebben doorgaans een uitkering en zijn daardoor in beeld bij gemeenten. Gezinsmigranten hebben geen uitkering, en zijn daardoor minder goed in beeld en bovendien niet verplicht om te participeren. Hierdoor kunnen gemeenten minder goed sturen op een duaal traject (Oostveen et al., 2021).

Er zijn onvoldoende impactstudies en daarmee onvoldoende inzicht in wat werkt en wat niet bij de arbeidsintegratie van statushouders op de arbeidsmarkt (Klaver et al., 2019). De meeste evaluaties betreffen procesevaluaties, maar de laatste jaren zien we ook enkele netto-effectiviteitsstudies<sup>11</sup>. Het nodige evaluatieonderzoek dat de afgelopen jaren is uitgevoerd naar het op statushouders gerichte arbeidsmarktbeleid, concentreerde zich vooral op het verloop van de uitvoering en het vaststellen van werkzame elementen. Dit leverde veel bruikbare informatie op over de opzet en uitvoering van het beleid. Wat volgens het SCP echter grotendeels ontbreekt is (quasi-)experimenteel effectiviteitsonderzoek naar de verschillen in uitkomsten van beleid (bij personen die wel en personen die geen onderdeel uitmaken van een bepaalde interventie). Het is daardoor lastiger te duiden in hoeverre specifieke aanpakken echt een verschil hebben gemaakt (Dagevos et al., 2021).

In vergelijking met een aantal jaren geleden signaleert het SCP dat de urgentie voor de arbeidsmarktintegratie van statushouders is afgenomen. Verschillende lokale interventies zijn anno 2021 beëindigd. Dit komt mede door de uitbraak van het coronavirus (Dagevos et al., 2021). Vanwege de coronacrisis is de uitvoering van specifieke

<sup>11</sup> Zoals het onderzoek naar de Amsterdamse aanpak (Regioplan), het SNTR-programma (EUR en Regioplan) en de Werkclub (Significant APE).

---

programma's lastiger, lopen ze vertraging op of zijn ze uitgesteld of stopgezet. Volgens het SCP heeft het beleid voor statushouders zich de afgelopen jaren overwegend gericht op de aanbodkenmerken (bijvoorbeeld taal, sociale netwerken, werknemersvaardigheden) en is er minder aandacht uitgegaan naar werkgevers en naar het realiseren van een match tussen statushouder en werkgever. Voor effectief beleid is echter een combinatie van een aanbod- en vraaggerichte aanpak noodzakelijk (Dagevos et al., 2021).

In de activiteiten die gemeenten inzetten voor statushouders kan een onderscheid worden gemaakt tussen activiteiten gericht op het versterken van het aanbod, activiteiten gericht op het bevorderen van de match tussen werkgevers en statushouders en activiteiten gericht op het beter ondersteunen en begeleiden van statushouders. We beschrijven hierna wat er op interventies rondom deze thema's bekend is.

**a. Versterken van het aanbod:**

- i. **Leer-werktrajecten, werkervaringsplekken (WEP), stages en vrijwilligerswerk.** Over de jaren heen blijft de trend te zien dat de meeste gemeenten (93%) inzetten op het opdoen van werkervaring via werkervaringsplekken of vrijwilligerswerk (Razenberg et al., 2020). 57% van de gemeenten zet in op stages (De Gruijter et al., 2019);
- ii. **Faciliteren van instroom in onderwijs/opleiding.** Hier wordt bij 76% van de statushouders op ingezet (De Gruijter et al., 2019). Instroom in het onderwijs blijft lager dan dat gemeenten zelf wenselijk vinden (Razenberg et al., 2020);
- iii. **Taallessen, sollicitatietrainingen en training werknemersvaardigheden.** De trainingen worden door 78% van de gemeenten voor statushouders ingezet (De Gruijter et al., 2019). Sociale activering en ontwikkeling van taal, sollicitatie- en werknemersvaardigheden (door middel van taallessen, training en vrijwilligerswerk) worden aangeduid als effectieve interventies om statushouders succesvol te laten doorstromen in een baan (Razenberg et al., 2021). Wanneer taallessen worden gecombineerd met op werk georiënteerde activiteiten, worden over het algemeen betere resultaten geboekt (KonleSeidl & Bolits 2016; CPB & SCP, 2020). De combinatie van trainingen en coaching gericht op het zoekproces, en een bijbehorend regime dat werkt door middel van sancties, hebben gezamenlijk een positief effect op de effectiviteit van de interventies (Kluve, 2006; Bakker et al., 2019);
- iv. **Ondersteuning van ondernemerschap.** 53% van de gemeenten zet hierop in. Het is nog niet bekend in hoeverre deze interventie effectief is (De Gruijter et al., 2019).

**b. Bevorderen van de match tussen werkgevers en statushouders:**

- i. **Faciliteren ontmoeting werkgevers en personen** (matching event). Hier zet 57% van de gemeenten op in (De Gruijter et al., 2019). Een laagdrempelige ontmoeting en kennismaking kan ervoor zorgen dat werkgevers makkelijker in contact komen met werkzoekenden met een niet-westerse migratieachtergrond. Uit onderzoek blijkt dat langdurige kennismakingsmethoden effectiever zijn, zoals stages, werkervaringsplekken, open hiring of proefperiodes (Merkens, 2020; Andriessen et al., 2021).

**c. Ondersteuning en begeleiding:**

- i. **Intensieve begeleiding/dedicated casemanagement.** Uit kwalitatief onderzoek naar diverse interventies in Nederland waarbij een coach of individuele begeleider wordt ingezet, komt naar voren dat dit een belangrijk aspect is van een succesvolle aanpak om de arbeidsmarktintegratie van statushouders te bevorderen (Razenberg et al., 2019). Regelmatig klantcontact is een tweede instrument waarvan (ook internationaal) onderzoek laat zien dat het de uitstroom naar werk positief beïnvloedt en ook kosteneffectief is. Verder hebben bij ruim een derde van de gemeenten klantmanagers een lagere caseload waardoor zij meer tijd aan de arbeidstoeleiding van statushouders kunnen besteden (Razenberg et al., 2020);
- ii. **Uitgebreide intake.** 80% van de gemeenten voert een uitgebreide intake met nieuwe statushouders uit, omdat is gebleken dat het de arbeidstoeleiding ten goede komt wanneer goed inzicht bestaat in de leefsituatie, achtergrond en wensen (Razenberg et al., 2020). Het vroegtijdig in kaart brengen van competenties en vaardigheden van statushouders door middel van een uitgebreide intake wordt in verschillende studies benoemd als een belangrijke eerste stap in de succesvolle arbeidsmarktintegratie

---

van deze groep. Dit is van belang voor het opstellen van een passend traject, met aandacht voor gezondheid, financiën en gezinssituatie (Razenberg et al., 2021; Klaver et al., 2019);

- iii. **Nazorg.** Uit onderzoek blijkt dat er in de praktijk voor statushouders bij uitstroom naar (betaald) werk steeds vaker wordt ingezet op nazorg. Wanneer een statushouder een betaalde baan heeft gevonden en geen uitkering meer nodig is, kan de begeleiding (indien gewenst) nog worden doorgezet bij 77% van de gemeenten (Razenberg et al., 2021).

Tot slot hebben we in het deskresearch onderzocht welk beleid gemeenten ontwikkelen op het gebied van het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie (op basis van etniciteit, leeftijd of een beperking). We zien dat de aanpakken voor grotere gemeenten zijn gericht op:

- a. Het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie via maatregelen die de voedingsbodem onder discriminatie wegnemen, zoals bewustwording, stimuleren van ontmoeting, inzet rolmodellen, het bieden van ondersteuning aan bedrijven en het 'belonen' van bedrijven die zich inspannen voor een inclusieve cultuur. Inclusie gaat over de manier waarop je verschillen tussen mensen beter kunt laten werken. In een inclusieve werkcultuur worden de verschillen gewaardeerd en benut. Tegenstellingen zijn een gegeven en worden niet uit de weg gegaan (zie ook paragraaf 2.2);
- b. Het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie via interventies zoals de inzet van mystery guests, naming & shaming, het vergroten van meldings- en aangiftebereidheid bij arbeidsmarktdiscriminatie en bevorderen dat meldingen en aangiftes in het geval van geconstateerde discriminatie leiden tot opvolging (gemeente Amsterdam, 2019).

Samenvattend kan worden gesteld dat er onvoldoende onderzoek is gedaan om een uitspraak te kunnen doen over hoe vaak interventies ten behoeve van arbeidstoeleiding en gelijke kansen worden ingezet voor de bredere groep personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Wel blijkt uit voorgaand onderzoek, waaronder de literatuurstudie van Visser et al. (2019), dat personen met een niet-westerse migratieachtergrond die langdurig in de bijstand zitten, het meest baat hebben bij intensieve integratietrajecten of concrete arbeidsplekken, waar ze (recente) werkervaring kunnen opdoen. Voorgaand onderzoek is met name gericht op de activiteiten die gemeenten inzetten voor statushouders. Er is geen totaalbeeld van welke instrumenten gemeenten inzetten op het gebied van het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie en voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond.

## **2.2 Bij een deel van de werkgevers groeit de bewustwording over het belang van diversiteitsbeleid (met een focus op instroom), maar werkgevers hebben weinig zicht op de effectiviteit van interventies voor de doelgroep**

In deze paragraaf beschrijven we op basis van deskresearch en gesprekken met Abu, NBBU, FNV, SER, Diversiteit in Bedrijf (DiB) en Werkgeversorganisaties (AWVN, VNO-NCW/MKB Nederland) welke activiteiten werkgevers ondernemen omtrent de arbeidstoeleiding, verbetering aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt en werving en selectie, behoud en doorstroom en diversiteitsbeleid van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Voor een overzicht van de gesprekpartners zie bijlage B in het technisch rapport.

De activiteiten die werkgevers ondernemen ten behoeve van arbeidstoeleiding van personen met een niet-westerse migratieachtergrond en diversiteitsbeleid zijn op dit moment nog grotendeels een witte vlek. Er is veel geschreven over het belang van culturele diversiteit en inclusiviteit in arbeidsorganisaties, maar er is minder zicht op welk beleid effectief is en onder welke voorwaarden. Meestal gaat het om casestudies of om beschrijvingen van 'goede voorbeelden' en veel studies blijven beperkt tot één specifieke context of één specifieke beleidsmaatregel. Ook gaat voorgaand onderzoek vaak over wat werknemers en managers denken dat hun organisatie doet, maar niet over de maatregelen die bedrijven feitelijk nemen. Ook verschillen de uitkomsten van effectiviteitsonderzoek naar interventies in Nederland per sector en per regio (SER, 2019b). Wel is bekend dat steeds meer werkgevers bezig zijn met diversiteitsbeleid; dit uit zich onder andere in het aantal werkgevers dat het Charter Diversiteit heeft getekend. In 2020 waren dit er 205 (Buimer et al., 2020). Deze werkgevers committeren zich aan zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie te bevorderen. Uit een

---

vergelijkbare analyse van de activiteiten van de ondertekenaars van het Charter Diversiteit en deelnemers aan de Nederlandse InclusiviteitsMonitor blijkt dat de doelstellingen die ondertekenaars formuleren vaak nog niet SMART zijn geformuleerd en dat weinig organisaties de effectiviteit van de verschillende instrumenten meten die worden ingezet ten behoeve van de in-, door- en uitstroom van personen met een niet-westerse migratieachtergrond (Senen et al., 2021).

Het aantrekken van personen met een migratieachtergrond heeft vaker een (tamelijk) hoge prioriteit voor overheden (27%) en organisaties in de zorg- en welzijnssector (18%) en minder vaak voor organisaties in sectoren als transport (8%), industrie en landbouw (10%) en handel, horeca en reparatie (11%). Organisaties met meer dan 200 medewerkers (20%) geven de hoogste prioriteit aan dit onderwerp. Dit is het laagste bij kleine organisaties (minder dan negen medewerkers; 10%) (CPB & SCP, 2020). Uit onderzoek van Smit et al. (2016) blijkt dat veel organisaties zich ervan bewust zijn dat diversiteit een belangrijk thema is, maar dat men hier in veel gevallen slechts in beperkte mate actief mee bezig is.

Het beleid van werkgevers ten aanzien van de doelgroep kan worden onderverdeeld in de volgende thema's: instroom (werving en selectie), behoud (voorkomen uitstroom) en doorstroom van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Hieronder beschrijven we wat uit onderzoek bekend is over deze thema's:

- a. **Werving en selectie (instroom).** De werkgevers die actief diversiteitsbeleid voeren, richten zich met name op het aanpassen van wervings- en selectieprocessen (Senen et al., 2021). Hierbij nemen zij interventies die aantoonbaar bijdragen aan de verbetering van de kansen van personen met een niet-westerse migratieachtergrond:
  - i. **Instroom.** Uit de literatuur blijkt dat werkgevers specifieke doelstellingen of KPI's met betrekking tot de instroom van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond formuleren. Onderzoek toont aan dat quota of voorkeursbeleid weerstand op kunnen roepen bij werknemers (SER, 2019b). Werkervaringsplekken, stages en/of leerwerkprojecten voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond kunnen eraan bijdragen dat vooroordelen bij de werkgever worden genomen. Deze plekken kunnen als 'opstapje' worden gezien naar een vast en betaald dienstverband (Blom et al., 2020);
  - ii. **Werving.** Werving via online vacaturebanken blijkt effectief te zijn als gericht wordt gezocht naar personen met een niet-westerse migratieachtergrond (CPB & SCP, 2020). Ook voor de interventie 'anoniem solliciteren' zijn voorzichtig positieve resultaten zichtbaar. Voorgaand onderzoek wijst echter niet altijd direct op een voordeel; soms is er sprake van nadeel voor personen met een migratieachtergrond. Zo zijn vacaturehouders niet altijd overtuigd van het nut van anoniem solliciteren, aangezien het de mogelijkheden kan beperken om personen met een migratieachtergrond uit te nodigen. Internationaal onderzoek laat wisselende resultaten zien aangezien er door anoniem solliciteren geen mogelijkheid is voor 'positieve discriminatie.' Organisaties die een diverser personeelsbestand belangrijk vinden, wordt de kans ontnomen om dat in de praktijk te brengen (Behaghel et al., 2012; Hiscox et al., 2017; CPB & SCP, 2020). Grotere organisaties kiezen er steeds vaker voor om diverse wervingskanalen in te zetten en in vacatureteksten expliciet te benoemen dat zij openstaan voor diversiteit. Verder helpt het in het wervingsproces als sollicitatiegesprekken worden gestructureerd (SER, 2019b). Dit draagt bij aan het tegengaan van stereotyperingen en vooroordelen over personen met een niet-westerse migratieachtergrond (Huffcutt & Roth, 1998);
  - iii. **Selectie.** Selectieprocessen zijn onbewust vaak onderhevig aan discriminatie, impliciete aannames en culturele verschillen. Interventies die erop gericht zijn om deze weg te nemen, zoals bijvoorbeeld het herzien van de samenstelling van selectiecommissies, blijken bij te dragen aan de kansen van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Verder laat onderzoek naar gestandaardiseerde tests en assessments zien dat deze tests negatieve effecten kunnen hebben voor deze groep. De effectiviteit van deze tests is afhankelijk van culturele bias van de assessments. Tevens worden er ten aanzien van de werving en selectie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond trainingen en bewustwordingsacties ingezet bij HR-personeel. Hiervan is de effectiviteit nog niet aangetoond (CPB & SCP, 2020).

---

b. **Behoud (voorkomen uitstroom) en doorstroom.** Uit een onderzoek van Regioplan blijkt dat diversiteitsbeleid zich vaak primair op instroom (werving en selectie) focust (Smit et al., 2016). Ook uit de analyse van de activiteiten van de ondertekenaars van het Charter Diversiteit en deelnemers aan de Nederlandse InclusiviteitsMonitor blijkt dat deelnemers het diversiteitsbeleid met name richten op instroom en inclusie. Er is daarentegen minder aandacht voor doorstroom en uitstroom (Senen et al., 2021). Beleid gaat minder vaak in op het behoud, doorstroom en tegengaan van uitstroom van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Uit de analyses voor de eerste meting van dit monit rapport blijkt dat er nog geen uitspraken gedaan kunnen worden in welke mate activiteiten ten behoeve van behoud en doorstroom worden ingezet. Zie het technisch rapport paragraaf 3.3. voor een uitwerking hoe dit in de toekomst gemeten kan worden. Hieronder volgt een opsomming van wat er op interventies rondom behoud en doorstroom bekend is:

- i. **Behoud (voorkomen uitstroom).** Medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond kunnen de organisatie verlaten wanneer zij onvoldoende acceptatie voelen vanuit andere collega's. De literatuur beschrijft daarom dat een vast aanspreekpunt voor vragen over (culturele) diversiteit en het formuleren van een visie op discriminatie en (culturele) diversiteit bijdragen aan het behoud van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond (CPB & SCP, 2020). Onderzoek toont aan dat het vormgeven van een inclusieve organisatiecultuur waarin medewerkers zich betrokken en gewaardeerd voelen, ongeacht hun migratieachtergrond, geslacht of leeftijd, noodzakelijk is om de in- en doorstroom van groepen met een niet-westerse migratieachtergrond duurzaam te bevorderen. Sommige organisaties ontwikkelen interventies die de doelgroep ondersteunen en stimuleren bij het voorkomen en bestrijden van een eventuele achterstandspositie (De Vries et al., 2005). In organisaties waar een groot aandeel van de medewerkers een niet-westerse migratieachtergrond heeft, worden specifieke maatregelen en evenementen georganiseerd zodat medewerkers met verschillende geloofsovertuigingen zich thuis voelen. Dit doen zij bijvoorbeeld door ruimte te geven aan religieuze of culturele uitingen (zoals feestdagen en eetgewoonten). De wijze waarop in een organisatie leiding wordt gegeven speelt vaak een cruciale rol bij het behoud van medewerkers (De Vries et al., 2005). Visser en Felten (2018) laten aan de hand van literatuuronderzoek zien dat leiding geven aan een organisatie die bezig is meer divers en inclusief te worden om een specifieke vorm van leiderschap vraagt. Hiervoor is er een top nodig die zich zichtbaar, consistent en actief inzet voor diversiteit. Dit vraagt om het herzien van de beoordelingscyclus en leiderschapscompetenties gericht op culturele diversiteit. Om uitstroom tegen te gaan helpt het om een bevoegde functionaris en/of afdeling in de organisatie aan te stellen met voldoende middelen om te investeren in het behoud van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond;
- ii. **Doorstroom.** Doorstroom gaat over het behouden en ontwikkelen van medewerkers binnen een organisatie om de kennis en professionaliteit in het bedrijf te behouden. Werkgevers zetten nog in mindere mate interventies in om de doorstroom van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te bevorderen. Werkgevers die hiermee bezig zijn, zijn met name grotere organisaties. Een voorbeeld van een interventie om de doorstroom te bevorderen is door in de organisatie 'talenten' te begeleiden en te ondersteunen bij hun doorgroei. Dit kan in de vorm van coaching en (cross)mentoring (Hofhuis & Van 't Hoog, 2010). Daarnaast kunnen ook ambassadeurs, rolmodellen en medewerkersnetwerken van ondervertegenwoordigde groepen in de organisatie bijdragen aan het bevorderen van de arbeidsmarktpositie en zichtbaarheid van personen met een niet-westerse migratieachtergrond, bijvoorbeeld door het organiseren van symposia en themadagen. Ambassadeurs en rolmodellen met een niet-westerse migratieachtergrond nemen persoonlijke verantwoordelijkheid voor het bevorderen van diversiteitsbeleid in hun eigen organisatie en kunnen anderen inspireren (Hofhuis & Van 't Hoog, 2010);
- iii. **Organisatieverandering.** Het bevorderen van culturele diversiteit is niet alleen een kwestie van het binnenhalen van personen met een niet-westerse migratieachtergrond, maar een proces dat de hele organisatie aangaat. Diversiteitsbeleid is een vorm van organisatieverandering waarin alle werknemers, in alle lagen van de organisatie, een rol spelen (Hofhuis & Van 't Hoog, 2010). Dit vraagt om een duidelijke visie van de organisatie op (culturele) diversiteit.

## 2.3 Personen met een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering met een niet-westerse migratieachtergrond starten later met een re-integratietraject dan personen zonder migratieachtergrond

In deze paragraaf beschrijven we op basis van deskresearch, kwantitatieve analyse en een interview met het UWV welke activiteiten het UWV onderneemt voor de arbeidstoeleiding van personen die werkloos zijn geraakt en voor personen die vanwege langdurige ziekte en/of een arbeidsbeperking hun werk niet meer kunnen doen. Wij gaan hierna achtereenvolgens in op de activiteiten die UWV onderneemt voor personen met een werkloosheidsuitkering en personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering en wat het UWV in dit kader doet voor de arbeidstoeleiding van personen met een niet-westerse migratieachtergrond.

### 2.3.1 Minder en latere inzet re-integratietrajecten voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond in de WW

Bij niet verwijtbare werkloosheid vanuit een dienstverband ontstaat er vaak recht op een WW-uitkering. Deze moet worden aangevraagd bij het UWV. Om personen te helpen met het zoeken en vinden van werk biedt het UWV-ondersteuning aan.

Sinds 2016 werkt het UWV met een dienstverleningsmodel voor mensen met een WW-uitkering waarbij de ingeschatte afstand tot de arbeidsmarkt (die uit de Werkverkenner komt) van invloed is op de dienstverlening die wordt ingezet door het UWV. De Werkverkenner speelt een rol bij de inzet van UWV-dienstverlening in het begin van dit proces. Opvallend is dat de Werkverkenner vaker niet wordt ingevuld door personen met een niet-westerse migratieachtergrond in vergelijking met mensen zonder migratieachtergrond. Wanneer werkzoekenden de Werkverkenner niet invullen, wordt hen geen kans op werkherhervatting toebedeeld (Blom et al., 2020).

Wanneer wij kijken naar de inzet van re-integratietrajecten voor personen die in 2019 de WW zijn ingestroomd zien we dit ook terug<sup>12</sup>. Personen met een niet-westerse migratieachtergrond ontvangen statistisch significant minder vaak een re-integratietraject binnen een jaar na instroom in de WW (1,9%) dan mensen zonder migratieachtergrond (1,6%). Als een persoon met een niet-westerse migratieachtergrond wel een re-integratietraject krijgt binnen een jaar na instroom in de WW dan duurt het gemiddeld nog statistisch significant langer vanaf instroom in de WW tot start van het traject ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond. Zie tabel 1.

	Niet-westerse migratieachtergrond	Westerse migratieachtergrond	Geen migratieachtergrond
<b>Aandeel van de personen met een re-integratietraject een jaar na instroom in de WW (in procenten)</b>	1,6***	1,4***	1,9
<b>Duur tot inzet van het eerste re-integratie traject (in maanden)</b>	5,7***	5,2	5,3
<b>Deel van het jaar in een re-integratie traject ten opzichte van tijd in de WW (in procenten)</b>	1,2**	1,1***	1,4
<b>Aantal personen</b>	46.738	37.048	162.275

Tabel 1. Inzet van re-integratietrajecten voor personen die in 2019 de WW zijn ingestroomd in het jaar na instroom  
 \*\*\* betekent statistisch significant bij een significantieniveau van 0,01; \*\* betekent statistisch significant bij een significantieniveau 0,05; \* betekent statistisch significant bij een significantieniveau van 0,10.

Op basis van het onderzoek van Blom et al. (2020) kan niet worden gesteld of de UWV-dienstverlening voor de groep niet-westerse migranten effectief is. Wel zijn aandachtspunten geconstateerd die te maken kunnen hebben met de

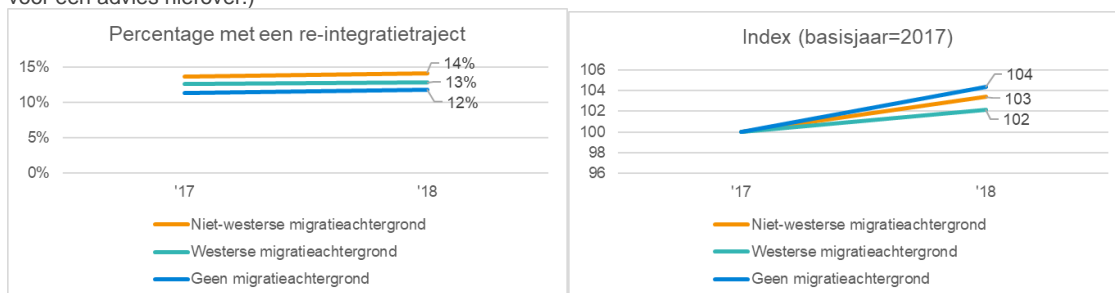
<sup>12</sup> Op dit moment zijn er alleen gegevens over 2019 beschikbaar in de CBS-omgeving.



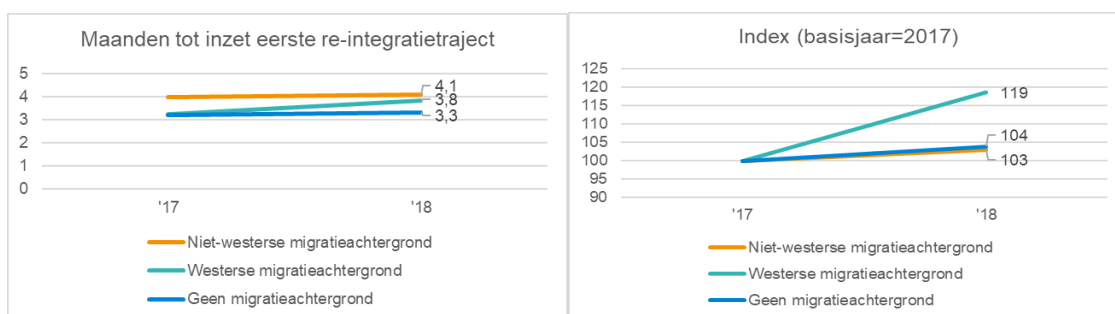
lagere uitstroom uit de WW van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Mogelijk sluit de **communicatie** vanuit het UWV minder goed aan bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond (bijvoorbeeld vanwege het taalniveau). Mede hierdoor kan het voorkomen dat de gegeven opdrachten niet, in mindere mate of met mindere kwaliteit worden voltooid door personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Daarnaast kan de manier waarop UWV zijn communicatie heeft ingericht personen met een niet-westerse migratieachtergrond beletten in het vragen of krijgen van hulp. Mogelijk kunnen personen met een niet-westerse migratieachtergrond hun **hulpvraag** minder goed formuleren of zorgt de verwachting vanuit UWV aangaande proactiviteit ervoor dat zij minder snel met hun vraag bij het UWV terechtkomen. Experts hebben wisselende verwachtingen over de effectiviteit van UWV-dienstverlening en vermoeden dat **sociaal-culturele kenmerken** een grote rol (kunnen) spelen (Blom et al., 2020).

### 2.3.2 Meer maar latere inzet re-integratietrajecten voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond met AO

UWV voorziet ook in arbeidstoeliding voor mensen die vanwege langdurige ziekte of arbeidsbeperking gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (geworden). Wij brengen in figuur 5 in beeld voor welk deel van de mensen die een arbeidsongeschiktheidsuitkering zijn ingestroomd in 2017 of 2018 een re-integratietraject start in het jaar na instroom. Voor de mensen die een re-integratietraject zijn gestart binnen een jaar brengen we in figuur 6 in beeld hoeveel maanden het duurde na instroom in de uitkering voordat het traject van start ging. Dit zijn zowel mensen die de Wajong zijn ingestroomd als mensen die de WIA zijn ingestroomd. Als personen volledig arbeidsongeschikt zijn verklaard dan zullen ze geen re-integratietraject starten. Daar is in deze analyses nog niet voor gecorrigeerd (zie het technisch rapport voor een advies hierover.)



Figuur 5. Percentage van de personen dat is ingestroomd in een arbeidsongeschiktheidsuitkering met een re-integratietraject binnen een jaar na instroom in de uitkering



Figuur 6. Maanden tot start van het eerste re-integratietraject van de personen die dat jaar zijn ingestroomd in een arbeidsongeschiktheidsuitkering een maximum van een jaar na instroom in de uitkering

Personen met een niet-westerse migratieachtergrond starten statistisch significant vaker (14% ten opzichte van 12% in 2019) maar ook statistisch significant later (na 4,1 maanden ten opzichte van 3,3 maanden) met een re-integratietraject in het eerste jaar na instroom in de arbeidsongeschiktheidsuitkering ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond. De verschillen zijn echter minimaal.

---

## 2.4 Er is meer bekend over activiteiten die mbo-instellingen inzetten ter verbetering van de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt, vergeleken met activiteiten die hbo- en wo-instellingen inzetten

In deze paragraaf beschrijven we op basis van deskresearch en interviews met OCW, MBO Raad, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), Vereniging Hogescholen (VH) en Vereniging van Universiteiten (VSNU) welke activiteiten onderwijspartijen ondernemen om de aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt te verbeteren bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Hierbij wordt ook beschreven welke acties onderwijspartijen ondernemen om een bewuste studiekeuze bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond te bevorderen. De activiteiten die onderwijspartijen ondernemen ten behoeve van verbetering onderwijs en arbeidsmarkt van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond zijn op dit moment nog grotendeels een witte vlek; hier is geen landelijke, structurele data over beschikbaar. Bestaande literatuur gaat met name in op de activiteiten die mbo-instellingen ondernemen voor deze doelgroep. In deze paragraaf beschrijven we ook wat bekend is over activiteiten voor instellingen in het hoger beroepsonderwijs (hbo) en het wetenschappelijk onderwijs (wo). Voor een overzicht van de gesprekpartners zie bijlage B in het technisch rapport.

### *Activiteiten door middelbaar beroepsonderwijs (mbo)-instellingen*

We identificeren activiteiten van mbo-onderwijsorganisaties op het gebied van de volgende thema's:

- a. **Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB).** Mbo-instellingen zijn de laatste jaren actief met het ontwikkelen van LOB-activiteiten, meer dan bijvoorbeeld in het wetenschappelijk onderwijs (wo). In de LOB geven mbo-instellingen studenten informatie over de arbeidsmarktperspectieven van de opleidingen van de studenten. Dit draagt bij aan het bevorderen van passender opleidingskeuzes: studenten hebben dan meer kans op een (zekere of beter betalende) baan (Rijksoverheid, 2020). Dit wordt bij sommige organisaties ingevuld in de vorm van beroepsvoorlichting of sollicitatietrainingen. Onderwijsinstellingen kunnen de kennismaking tussen studenten en bedrijven tevens faciliteren door bedrijfsbezoeken te organiseren. Meer dan andere mbo'ers, hechten jongeren met een migratieachtergrond veel waarde aan gesprekken met de studieloopbaanbegeleider, advies van docenten, studiekeuzetesten en loopbaanoriëntatie en begeleiding op school. Uit verschillende onderzoeken komt naar voren dat studenten met een migratieachtergrond zich vaker door advies- en begeleidingsgesprekken aangesproken voelen dan studenten zonder migratieachtergrond en op basis hiervan bijvoorbeeld alsnog besluiten om een vervolopleiding te doen (Bisschop et al. 2020; De Jong & Van Rooij, 2021b). Het Expertisepunt LOB is een initiatief van de VO-raad, MBO Raad en Vereniging Hogescholen (VH) en wordt gesubsidieerd door het ministerie van OCW. Het Expertisepunt opereert sectoroverstijgend en ondersteunt vo-, mbo- en hbo-scholen bij het verbeteren van de loopbaanoriëntatie en -begeleiding van leerlingen en studenten (LOB, 2021);
- b. **Rolmodellen en mentorprogramma's.** Rolmodellen en mentoring worden door onderwijspartijen ingezet als belangrijke schakel tussen mbo-studenten en de arbeidsmarkt (Imansoeradi & Van der Meer, 2009; Crul, 2007). Door de inzet van rolmodellen en mentoring krijgen studenten een beter beeld van wat ze kunnen verwachten als ze gaan solliciteren en vooral ook van wat er allemaal mogelijk is (Janssen et al., 2019). Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van succesvolle ouderejaarsstudenten of alumni. Deze inventies dragen bij aan sociale en communicatieve vaardigheden, zelfvertrouwen en zelfstandigheid (werknemersvaardigheden). De effectiviteit in mentoring is dat mentoren door hun eigen ervaringen in staat zijn om anderen met soortgelijke problemen te ondersteunen. Het delen van ervaringen en verhalen zorgt voor herkenning, erkenning en sociale steun (Meijer & De Winter-Koçak, 2018; Van Rooijen, 2019). Studentmentoren kunnen fungeren als rolmodel en hebben een positief effect op professionele ontwikkeling van de studenten (Van Rooijen et al., 2019);
- c. **Aanpak stagediscriminatie.** Een van de eerste stappen die studenten met een niet-westerse migratieachtergrond op weg naar de arbeidsmarkt ondernemen, is het vinden van een stageplek. Het blijkt voor studenten met een niet-westerse migratieachtergrond lastiger om een stageplek te vinden. De achterstanden die zij oplopen door het gebrek aan stageplekken voor de doelgroep, zijn een mogelijke verklaring voor de gevonden achterstanden bij de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt (Bisschop et al. 2020). Deze achterstanden kunnen vervolgens in de latere loopbaan een rol spelen (CPB & SCP, 2020). Het bestrijden van discriminatie

---

vraagt om richtlijnen vanuit het management van onderwijsorganisaties. Uit een onderzoek uit 2016 blijkt dat destijds bij het merendeel van de onderwijsinstellingen geen protocollen bestaan voor het omgaan met (signalen van) discriminatie bij leerwerkbedrijven (Klooster, Koçak & Day, 2016). Dit gebrek aan protocollen maakt het voor alle betrokkenen lastiger om kansengelijkheid effectief te monitoren en om daar waar nodig in te grijpen (De Jong & Van Rooij, 2021b). De Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven gaat in sommige gevallen het gesprek aan met leerwerkbedrijven waar (vermoedelijk) discriminatie heeft plaatsgevonden. Onderwijspartijen voeren dit soort gesprekken minder vaak, doordat er onvoldoende zicht is op stagediscriminatie. Dit komt doordat zij weinig meldingen binnenkrijgen.

Er is in de literatuur weinig bekend over de frequentie waarmee bovengenoemde interventies worden ingezet en de effectiviteit ervan. Wel wordt er in de Pilot Overgang mbo-arbeidsmarkt (onderdeel van het VIA-programma) onderzoek gedaan naar de (potentieel) werkzame mechanismen van (groepen van) interventies voor het bevorderen van de arbeidsmarktintrede van mbo'ers met een (niet-westerse) migratieachtergrond.

#### *Activiteiten door hoger beroepsonderwijs (hbo)-instellingen*

We identificeren activiteiten van hbo-onderwijsorganisaties op het gebied van de volgende thema's:

- a. **Studiekeuze.** Onderzoek wijst uit dat, net als in het mbo, studenten met een migratieachtergrond relatief vaker een studie kiezen met ongunstige arbeidsmarktkansen. Onderzoekers wijzen uit dat er daarom een rol voor onderwijsinstellingen ligt om ondersteuning te bieden in de studiefase (Klooster et al., 2020). Het is onbekend in hoeverre onderwijspartijen hierop inzetten. Onderwijsinstellingen in het hbo ondernemen activiteiten om gestapelde onderwijsroutes mogelijk te maken, dit doen zij bijvoorbeeld door extra voorlichting te geven over doorstroom of studiekeuzes;
- b. **Stagebegeleiding.** Uit onderzoek blijkt dat de stagebegeleiding vanuit onderwijspartijen op veel plekken onvoldoende is. Er is daardoor onvoldoende inzicht in de kwaliteit van de stageplekken en op de mogelijke discriminatie door de aanbieders van stageplekken (Klooster et al., 2020);
- c. **Bevorderen van contact tussen student en docent.** Contact met docent is een bekende voorwaarde voor studiesucces en ook van invloed op de kans op een stage en werk. Onderzoek laat zien dat de nadruk die hbo-instellingen leggen op 'de eigen verantwoordelijkheid' van de student er in de praktijk echter voor kan zorgen dat problemen die studenten ervaren met het vinden van stages of discriminatie niet of te laat worden gesignaleerd. Dit kan het gevolg zijn van de voorkeur van hbo-onderwijsprofessionals om juist niet te stigmatiseren en geen verschil te maken tussen studenten met of zonder migratieachtergrond (Klooster et al., 2020);
- d. **Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB).** De LOB wordt op een vergelijkbare wijze ingevuld als bij mbo-instellingen. Zie beschrijving hierboven activiteiten mbo instellingen;
- e. **Rolmodellen- en mentorprogramma's.** Rolmodellen- en mentorprogramma's worden op een vergelijkbare wijze ingevuld als bij mbo-instellingen. Zie hierboven activiteiten mbo-instellingen.

Er is in de literatuur weinig bekend over de frequentie waarmee hbo-instellingen deze interventies inzetten en de effectiviteit ervan.

#### *Activiteiten door wetenschappelijk onderwijs (wo)-instellingen*

We identificeren activiteiten van wo-instellingen op het gebied van de volgende thema's:

- a. **Activiteiten KNAW.** De Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) probeert de positie van onder andere studenten met een niet-westerse migratieachtergrond te bevorderen door: diversiteit en inclusie te verankeren in bestaande instrumenten, de in-, door- en uitstroom van studenten te monitoren, een format te ontwikkelen op het gebied van institutionele diversiteitsplannen, deel te nemen aan een Europees charter en een call (oproep) uit te zetten voor een nationaal kenniscentrum diversiteit;
- b. **Diversiteitsbeleid.** Steeds meer wo-instellingen zetten stappen om diversiteitsbeleid te ontwikkelen. Dit is vaak in de vorm van diversity officers en is vooral gericht op studenten die al binnen zijn. Ze organiseren bijvoorbeeld

---

cursussen voor docenten en student ambassadeurs (die hun opleiding promoten) over bewustwording van diversiteit, al dan niet bewuste vooringenomenheid en de omgang met culturele verschillen. Of ze zetten buddyprogramma's op voor internationale studenten, of een steunpunt voor studenten met een migratieachtergrond. Ook sluiten universiteiten convenanten met andere universiteiten om zich in te zetten voor diversiteit in het wetenschappelijk onderwijs. Er wordt vanuit Randstedelijke universiteiten aandacht gegeven aan de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt en stimuleren van bewuste studiekeuze van personen met een niet-westerse migratieachtergrond, bijvoorbeeld in de vorm van het 'Amsterdams Akkoord Hoger Onderwijs' gericht op het tegengaan van kansenongelijkheid voor deze doelgroep;

Er is in de literatuur weinig bekend over de frequentie waarmee wo-instellingen inzetten op diversiteitsbeleid en andere interventies, en de effectiviteit van deze interventies.

## 2.5 SZW onderneemt naast het VIA-programma tal van activiteiten om gelijke kansen te bevorderen

In deze paragraaf beschrijven we op basis van deskresearch en interviews met verschillende SZW-directies op hoofdlijnen welke activiteiten het ministerie van SZW zelf onderneemt om via beleid gelijke kansen voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond op de arbeidsmarkt te stimuleren. Voor een overzicht van de geïnterviewde directies zie bijlage B in het technisch rapport.

Het ministerie van SZW is (stelsel-)verantwoordelijk voor arbeidsmarktbeleid, inclusief migratie en vrij verkeer van werknemers, uitkeringen bij werkloosheid en ziekte, re-integratie, inkomensbeleid, het combineren van arbeid en zorg, arbeidsomstandighedenbeleid en inspectie daarop. Een groot deel van de uitvoering gebeurt door bestuursorganen zoals de Sociale Verzekeringsbank (SVB), het UWV, de Belastingdienst en gemeenten. Voor een uitwerking van de activiteiten van het UWV zie de vorige paragraaf 2.4.

SZW stimuleert met financiële instrumenten het in dienst nemen van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (waaronder personen met een niet-westerse migratieachtergrond), zelfredzaamheid en deelname aan de samenleving van migranten en samenleven van diverse groepen in een diverser wordende samenleving. SZW is hierbij actief op de volgende thema's:

- a. **Verdere integratie op de arbeidsmarkt (VIA).** SZW is in 2018 gestart met het programma Verdere integratie op de arbeidsmarkt (VIA) (zie hoofdstuk 1). Dit programma onderzoekt in acht pilots wat werkt om de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren. Het gaat onder andere om de overgang van het mbo naar werk, nudging bij werving en selectie (waarbij onbewuste vooroordelen zoveel mogelijk worden beperkt), behoud en doorstroom van personeel met een migratieachtergrond, leerwerktrajecten en intensieve begeleiding naar werk (CPB & SCP, 2020). Daarnaast brengt dit programma ook de verschillen in arbeidsmarktkuitkomsten tussen personen met en zonder migratieachtergrond in beeld. Het programma geeft hiermee inzicht in de effecten van een aantal beleidsopties (CPB & SCP, 2020). Dit is een breed programma, over verschillende directies en departementen;
- b. **Discriminatie.** SZW heeft specifiek beleid ontwikkeld voor het bestrijden van moslimdiscriminatie, antizwart-racisme, antisemitisme. Het antidiscriminatiebeleid wordt gerapporteerd via het Nationaal Actieprogramma tegen discriminatie. Binnen de directie Arbeidsverhoudingen wordt specifiek beleid ontwikkeld voor het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. SZW heeft een intensievere monitoring van de antidiscriminatievoorzieningen (ADV-) functie opgezet. Het kennisinstituut Movisie heeft in 2020 met subsidie van het ministerie van SZW, masterclasses en werkconferenties gehouden voor interventieontwikkelaars op het terrein van antidiscriminatie en professionals en vrijwilligers die willen starten met het ontwikkelen van een antidiscriminatie-interventie (Tweede Kamer, 2020). De aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie is vormgegeven in het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018 - 2021. Dit actieplan is gericht op: toezicht en handhaving, onderzoek en instrumenten en kennis en bewustwording (Panteia, 2019). Onderdeel van dit Actieplan is het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Met dit wetsvoorstel wil de staatssecretaris van SZW de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) wijzigen.

---

Doel is dat werkgevers en intermediairs verplicht worden om een werkwijze te hebben die gericht is op het voorkomen van discriminatie bij werving en selectie van werknemers (Eerste Kamer, 2021). De Inspectie SZW krijgt hierbij toezichthoudende bevoegdheden. Ook is er eind 2020 een wetvoorstel ingediend voor de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Het wetsvoorstel verplicht werkgevers en intermediairs om een werkwijze te hebben die gericht is op het voorkomen van discriminatie bij werving en selectie van werknemers. Met dit wetvoorstel wil de staatssecretaris van SZW de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) wijzigen. Doel is dat werkgevers en intermediairs verplicht worden om een werkwijze te hebben die gericht is op het voorkomen van discriminatie bij werving en selectie van werknemers (Eerste Kamer, 2021);

- c. **Nieuwkomersbeleid.** Per 1 januari 2022 treedt de nieuwe Wet inburgering in werking. Het doel van deze wet is dat inburgeringsplichtigen zo snel mogelijk meedoen in Nederland. SZW financiert anno 2021 een uitkeringsregeling (Remigratiewet), een leenstelsel voor degenen die moeten inburgeren voorinburgering en maatschappelijke begeleiding voor nieuwkomers (SZW, 2021). In de nieuwe wet is er ruimte voor een brede intake en duale trajecten. Hierdoor zijn er raakvlakken met ander beleid van SZW op het gebied van het VIA-programma en arbeidsmarktparticipatie;
- d. **Europees Sociaal Fonds/(ESF)-subsidie voor gelijke kansen en non-discriminatie voor gemeenten in arbeidsmarktregio's.** De centrumgemeenten van de arbeidsmarktregio's, DJI en UWV vragen ESF-subsidie aan voor het onderzoeken, innoveren en implementeren van bestaande of nieuwe instrumenten gericht op arbeidstoeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (Tweede Kamer, 2018b). Een aantal voorbeelden van ESF-projecten zijn gericht op vakmanschap, vaardigheden, duurzame inzetbaarheid of statushouders (SZW, 2020). SZW heeft een faciliterende rol en gaat over de toekenning van de subsidies. De uitvoering van de projecten die voortkomen uit de ESF-subsidie zijn bij de aanvragers belegd;
- e. **Asiel, Migratie en Integratiefonds.** Het fonds voor Asiel, Migratie en Integratie (AMIF) van de Europese Unie is een decentraal financieringsinstrument voor projecten op het gebied van asiel en opvang, integratie, terugkeer, grensbeheer en veiligheid. Dat gebeurt in de praktijk door het geven van subsidies aan projecten. Overheden en instanties, NGO's, humanitaire organisaties, bedrijven, onderwijsinstellingen en kennisinstellingen kunnen subsidie aanvragen. In de praktijk zijn AMIF-projecten gericht op: voorbereidende acties met betrekking tot toegang tot de arbeidsmarkt, het stimuleren van taalvaardigheden en/of het stimuleren van maatschappelijke participatie en oriëntatie op Nederland (SZW, 2019b).

SZW werkt voor het bevorderen van gelijke kansen voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond nauw samen met andere ministeries:

- a. Ministerie van OCW: thema's LOB-Gelijke Kansen, stagediscriminatie en burgerschap;
- b. Ministerie van JenV: thema's etnisch profileren, strafrechtelijke afdoening en social media;
- c. Ministerie van BZK: thema's aanpak discriminatie, lokale overheid en publieke ruimte (CPB & SCP, 2020).

SZW stimuleert tot slot actief lokaal beleid voor de aanpak van discriminatie via rondetafelgesprekken, kennisondersteuning en het financieren van (kleine) projecten. Maatschappelijke organisaties en sleutelfiguren uit verschillende gemeenschappen hebben een belangrijke rol in het bespreekbaar maken van discriminatie, het vergroten van de weerbaarheid van mensen (bijvoorbeeld door ze te stimuleren melding te maken van discriminatie), en het tegengaan van negatieve beeldvorming (CPB & SCP, 2020).

## 2.6 Beschouwing: onvoldoende kennis beschikbaar over effectieve aanpakken

Uit de deskresearch komt naar voren dat er beperkte kennis is over (effectieve) aanpakken om de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te versterken. Er zijn geen studies gevonden die ingaan op in hoeverre verschillende stakeholders zelf op de hoogte zijn van de effectiviteit van dergelijke aanpakken. Er is op basis van deze eerste meting nog geen totaalbeeld van welke stakeholders op welke domeinen interventies inzetten. Wel blijkt op basis van de literatuur dat er verschillen zichtbaar zijn tussen de stakeholders in hoeverre zij aangereikte

---

instrumenten en maatregelen inzetten. Dit vraagt om betere monitoringsinformatie, om zo beter evidence based beleid te kunnen ontwikkelen.

In de paragrafen hierboven hebben we toegelicht in hoeverre stakeholders specifieke interventies of trajecten inzetten voor de doelgroep. De beperkte kennis over de effectiviteit van interventies, in het algemeen en bij stakeholders, zien wij als een belemmerende factor voor de inzet van werkzame interventies gericht op de doelgroep.

#### *2.6.1 Onvoldoende effectiviteitsonderzoek arbeidsmarkttoeleiding voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond*

Er blijkt in de praktijk weinig effectiviteitsonderzoek beschikbaar te zijn naar de inzet van gemeenten, werkgevers en onderwijspartijen gericht op de arbeidsmarkttoeleiding van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Het gebrek aan inzicht in de effectiviteit van interventies heeft ertoe geleid dat in 2018 het Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) is gestart. Dit programma onderzoekt in acht pilots 'wat werkt' om de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren (voor meer informatie zie technisch rapport). Daarnaast zijn er algemene onderzoeken beschikbaar, maar deze maken geen onderscheid naar personen met een (niet-westerse) migratieachtergrond. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat Nederland geen doelgroepenbeleid meer kent. Voor (beleids)onderzoek is het daarom lange tijd niet relevant, en mogelijk ook politiek gevoelig, geweest om de uitsplitsing naar migratieachtergrond te maken in onderzoek (Bakker et al., 2019). Daarnaast staat of valt het effect van een interventie bij de uitvoering, die vaak complex is en doorgaans vele varianten kent. Ook beïnvloeden interventies elkaar. Deze samenhang is complex en wordt nog nauwelijks via onderzoek in kaart gebracht (Visser en Felten 2018).

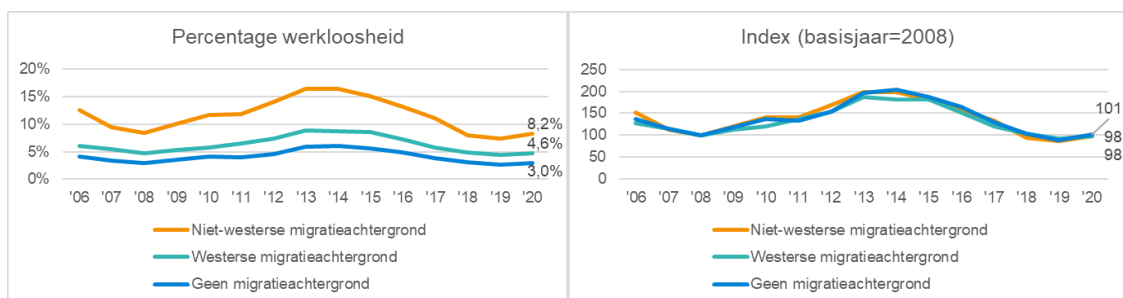
# 3 Algemene arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond

In dit hoofdstuk brengen we de ontwikkelingen in beeld van personen met een niet-westerse migratieachtergrond op de arbeidsmarkt. We gaan eerst in op de arbeidsmarktpositie (paragraaf 3.1) en daarna op de arbeidsmarktomstandigheden (paragraaf 3.2). In dit hoofdstuk beantwoorden we de onderzoeksvragen 3a tot en met 3f. Zie paragraaf 1.4.1 voor een uitleg over welke cijfers we hier laten zien.

## 3.1 Arbeidsmarktpositie

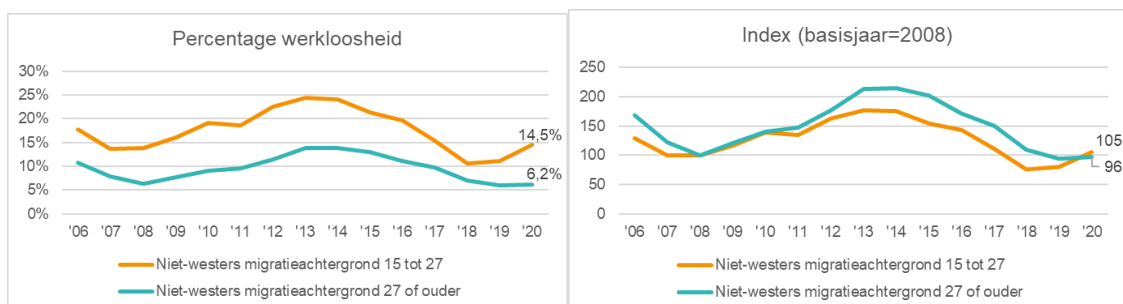
### 3.1.1 Werkloosheid personen met een niet-westerse migratieachtergrond blijft relatief hoog

Voor de definitie van werkloosheid sluiten we aan bij de definitie die het CBS hanteert. Het gaat om personen van 15 tot 75 jaar. Personen zijn werkloos als zij geen betaald werk hebben, maar wel recent gezocht hebben naar betaald werk en direct beschikbaar zijn<sup>13</sup>. De werkloosheid is het hoogst onder personen met een niet-westerse migratieachtergrond gevolgd door personen met een westerse migratieachtergrond (zie figuur 7). Deze verschillen in werkloosheid tussen personen met een (niet-)westerse migratieachtergrond ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond zijn statistisch significant en zijn ongeveer gelijk gebleven sinds 2006.



Figuur 7. Percentage werkloosheid uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Werkloosheid van personen van 15 tot 27 jaar met een niet-westerse migratieachtergrond is hoger dan die van personen met een niet-westerse migratieachtergrond vanaf 27 jaar (14,5% ten opzichte van 6,2% in 2020). Zie figuur 8.



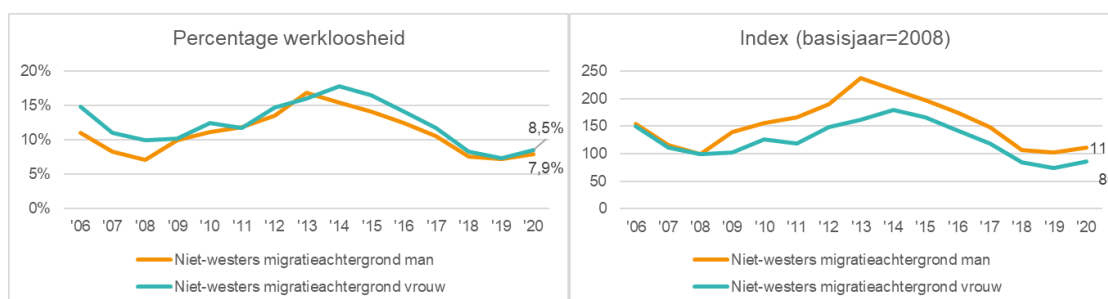
Figuur 8. Percentage werkloosheid onder personen met een niet-westerse migratieachtergrond uitgesplitst naar leeftijd

<sup>13</sup> Zie het technisch rapport voor een uitgebreide definitie.

Ook voor personen met een westerse migratieachtergrond en zonder migratieachtergrond zien we een hogere werkloosheid onder jongeren ten opzichte van personen vanaf 27 jaar: 11,3% ten opzichte van 3,6% voor personen met een westerse migratieachtergrond en 6,8% ten opzichte van 2,1% voor personen zonder migratieachtergrond (niet in figuur).

In 2020 is de werkloosheid ten opzichte van 2019 onder jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond met 30,5% toegenomen. Onder de personen vanaf 27 jaar met een niet-westerse migratieachtergrond is de werkloosheid in 2020 met 2,3% toegenomen. Deze ontwikkeling zien we ook voor personen zonder migratieachtergrond. De werkloosheid onder jongeren zonder migratieachtergrond nam in 2020 met 39,7% toe ten opzichte van 2019. De werkloosheid onder personen vanaf 27 zonder migratieachtergrond bleef ongeveer gelijk. Dit kan te maken hebben met de coronacrisis die jongeren zwaarder treft, omdat zij vaker tijdelijke of flexibele contracten hebben.

Aan het begin van de economische crisis (2008) was de werkloosheid onder vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond een stuk hoger dan de werkloosheid onder mannen (9,9% ten opzichte van 7,1%). Zie figuur 9.

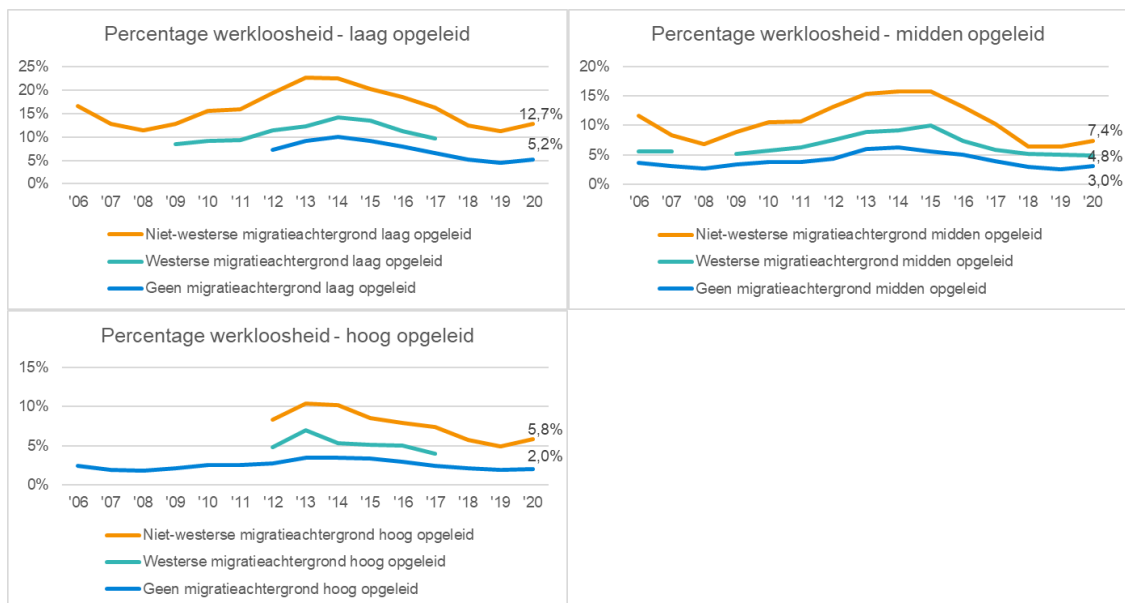


Figuur 9. Percentage werkloosheid onder personen met een niet-westerse migratieachtergrond uitgesplitst naar **geslacht**

In 2020 is de werkloosheid onder vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond ten opzichte van 2008 gedaald met 14%, terwijl de werkloosheid onder mannen met een niet-westerse migratieachtergrond is toegenomen met 11%. In het laatst waargenomen jaar, 2020, is de werkloosheid echter onder beide groepen toegenomen. In 2020 is er (ondanks de ontwikkeling sinds 2008) nog steeds een verschil in werkloosheid tussen vrouwen en mannen met een niet-westerse migratieachtergrond: 8,5% ten opzichte van 7,9%. Ook bij de personen met een westerse migratieachtergrond zien we verschillen tussen mannen en vrouwen. In 2020 is 5,1% van de vrouwen en 4,1% van de mannen met een westerse migratieachtergrond werkloos (niet in figuur). Deze verschillen zien we niet bij personen zonder migratieachtergrond: hier geldt dat de werkloosheid onder zowel mannen als vrouwen 3,0% is (niet in figuur).

De werkloosheid is hoger voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond naarmate ze lager opgeleid zijn. Dit geldt ook voor personen met een westerse migratieachtergrond of zonder migratieachtergrond. Zie figuur 10.





Figuur 10. Percentage werkloosheid uitgesplitst naar **opleidingsniveau** en niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond<sup>14</sup>

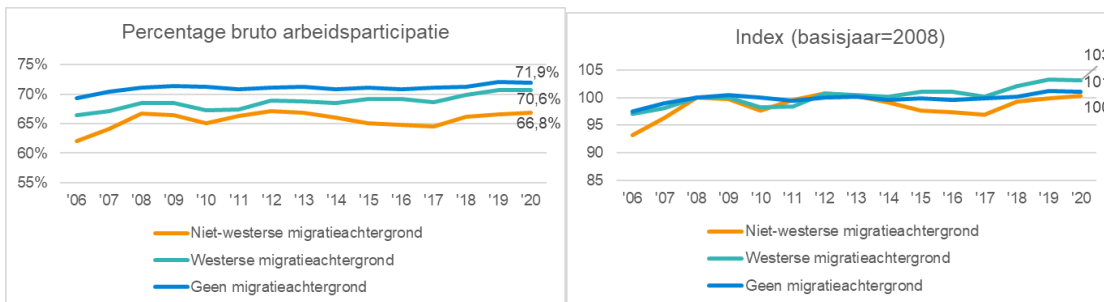
We zien voor elk opleidingsniveau dat het werkloosheidspercentage van personen met een niet-westerse migratieachtergrond ruim twee keer zo hoog is als voor personen met eenzelfde opleidingsniveau zonder migratieachtergrond. Deze verschillen zijn allemaal statistisch significant.

Personen met een niet-westerse migratieachtergrond stromen minder (snel) vanuit de WW of bijstand naar werk dan anderen. Zelfs wanneer gecorrigeerd wordt voor opleidingsniveau, werkervaring, huishoudensituatie en leeftijd (Ponds, Middeldorp, Tempelman & Vriend, 2018).

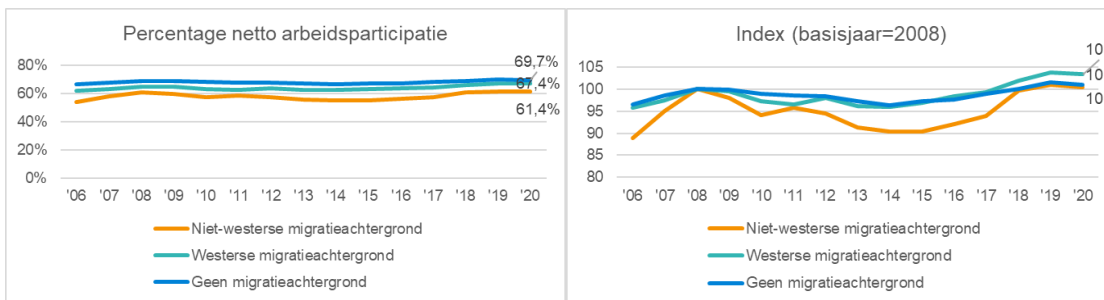
### 3.1.2 Participatie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond gelijk gebleven

Ook wanneer we kijken naar participatie sluiten we aan bij de definitie van het CBS. Het betreft ook hier personen van 15 tot 75 jaar. Bruto arbeidsparticipatie geeft aan welk percentage van de bevolking betaald werk wil en netto arbeidsparticipatie geeft aan welk deel van de bevolking betaald werk heeft. Zowel de bruto als de netto arbeidsparticipatie is relatief laag onder personen met een niet-westerse migratieachtergrond. In de periode 2008 tot en met 2020 is de arbeidsparticipatie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond en van personen zonder migratieachtergrond ongeveer gelijk gebleven. Het verschil is daardoor ook ongeveer gelijk gebleven. De arbeidsparticipatie onder personen met een westerse migratieachtergrond is wel iets toegenomen. Zie figuur 11 en figuur 12.

<sup>14</sup> Voor een aantal jaren zijn er te weinig waarnemingen in de Enquête beroepsbevolking van personen met een niet-westerse migratieachtergrond met een bepaald opleidingsniveau. Daarom lopen de lijnen niet altijd helemaal door.

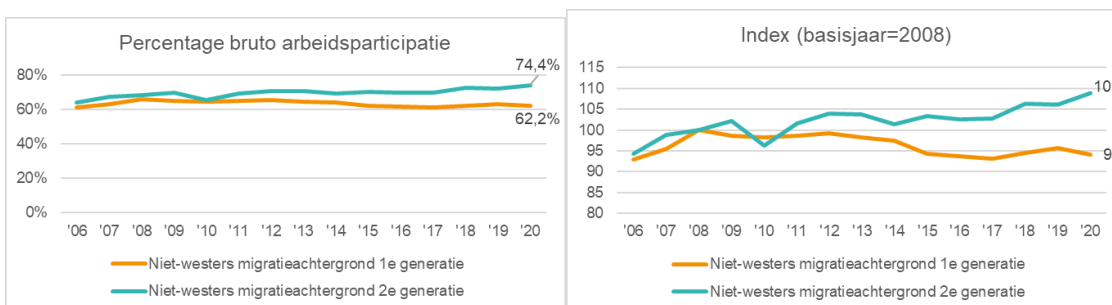


Figuur 11. Bruto arbeidsparticipatie uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond



Figuur 12. Netto arbeidsparticipatie uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

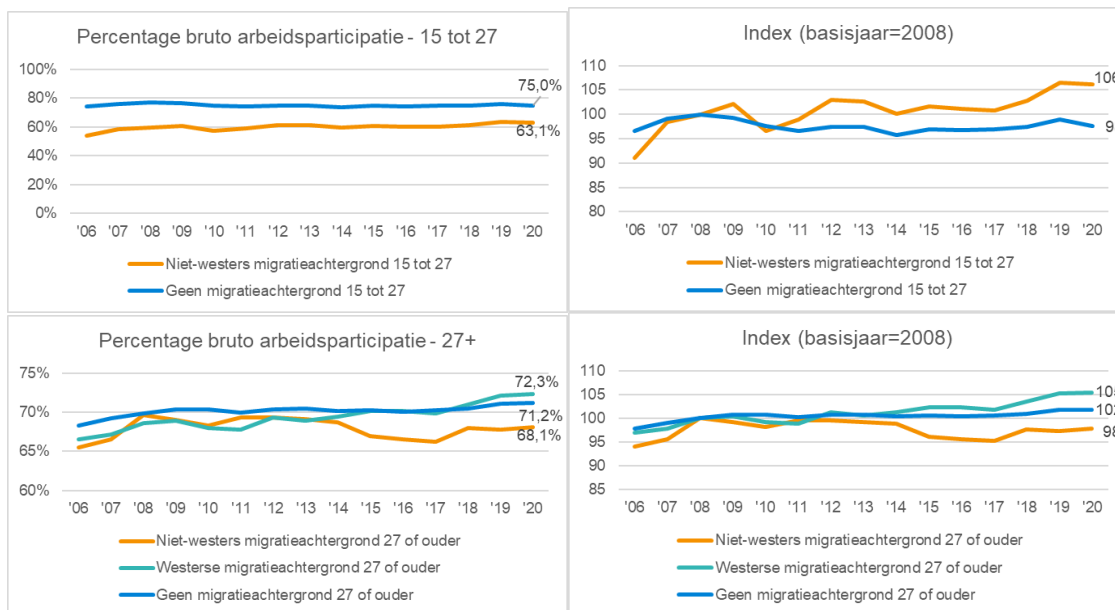
We zien wel een toename van de bruto arbeidsparticipatie van personen met een tweede generatie niet-westerse migratieachtergrond, terwijl de bruto arbeidsparticipatie van personen met een eerste generatie niet-westerse migratieachtergrond verder is afgenomen. Zie figuur 13.



Figuur 13. Bruto arbeidsparticipatie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond uitgesplitst naar generatie

De netto arbeidsparticipatie laat dezelfde ontwikkeling zien. De netto arbeidsparticipatie is in 2020 57,3% voor personen met een eerste generatie niet-westerse migratieachtergrond en 68,0% voor personen met een tweede generatie niet-westerse migratieachtergrond (niet in figuur).

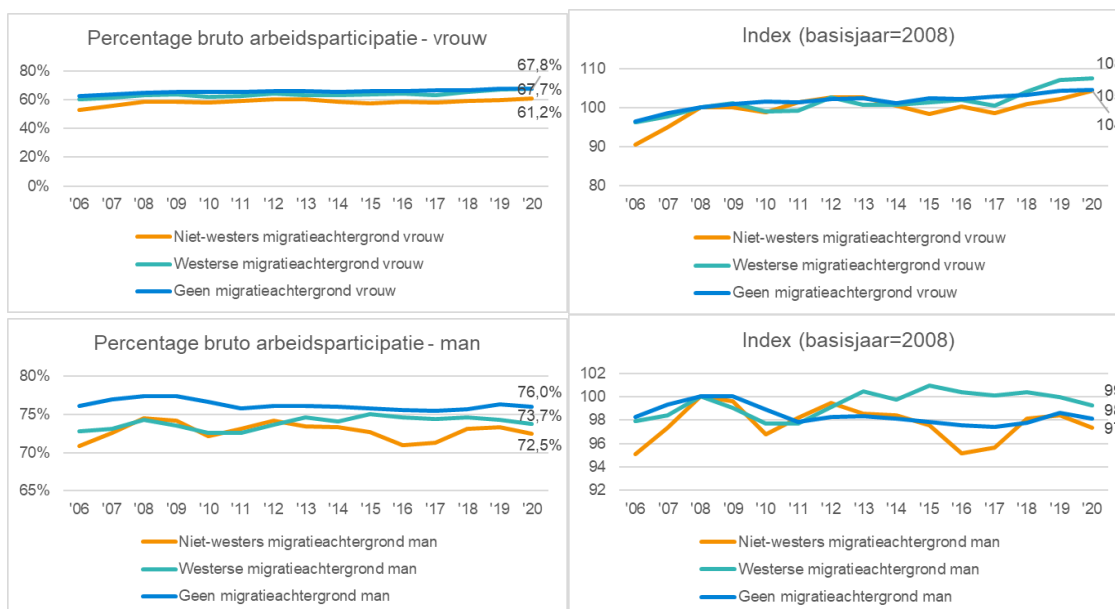
De bruto arbeidsparticipatie voor personen met een niet-westerse of westerse migratieachtergrond is lager voor jongeren, terwijl voor personen zonder migratieachtergrond de bruto arbeidsparticipatie juist hoger is voor jongeren ten opzichte van personen vanaf 27 jaar. Zie figuur 14.



Figuur 14. Bruto arbeidsparticipatie uitgesplit naar **leeftijd** en niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond<sup>15</sup>

De bruto participatie onder jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond is in 2020 ten opzichte van 2008 wel toegenomen met 6%. Onder jongeren zonder migratieachtergrond is dit vrij stabiel.

Tot slot zien we dat de bruto arbeidsparticipatie van vrouwen is toegenomen sinds 2008. Dit geldt zowel voor vrouwen met een niet-westerse of westerse migratieachtergrond als voor vrouwen zonder migratieachtergrond. Zie figuur 15.



Figuur 15. Bruto arbeidsparticipatie uitgesplit naar **geslacht** en niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

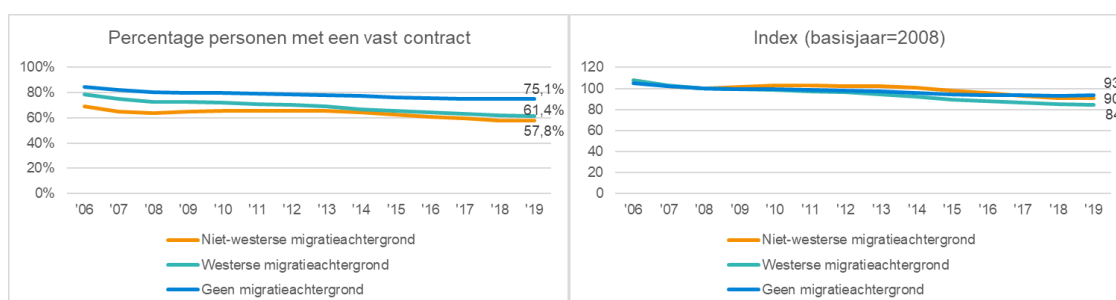
Daarnaast blijkt uit de literatuur dat vijftien jaar na vestiging de arbeidsparticipatie (gedefinieerd als het hebben van een betaalde baan voor meer dan acht uur per week) voor statushouders, uit het uit het cohort van '95 - '99, 57% is, terwijl dit voor de overige niet-westerse bevolking op 65% staat (Maliepaard et al., 2017). Het verschil tussen de

<sup>15</sup> Voor een aantal jaren zijn er te weinig waarnemingen in de Enquête beroepsbevolking van personen met een niet-westerse migratieachtergrond met een bepaald opleidingsniveau. Daarom lopen de lijnen niet altijd helemaal door.

arbeidsparticipatie van deze groep vluchtelingen en andere migranten, waaronder ook arbeidsmigranten, wordt in internationale literatuur aangeduid als de *refugee gap* (Bakker, et al., 2016).

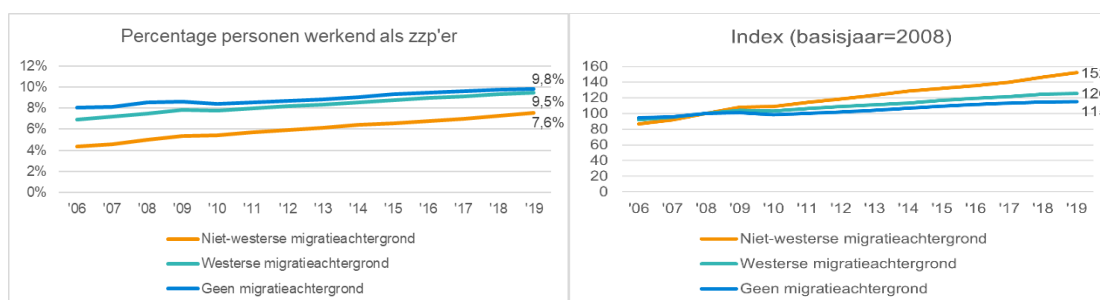
### 3.1.3 Personen met een niet-westerse migratieachtergrond werken vaker met een tijdelijk contract en steeds vaker als zzp'er

In de periode vanaf 2008 zien we een afname in het aantal personen met een vast contract onder werkenden. De afname is voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond iets groter (-10%) dan voor personen zonder migratieachtergrond (-7%), maar de afname is het grootst voor personen met een westerse migratieachtergrond (-16%). Personen met een niet-westerse migratieachtergrond met een baan hebben nog altijd het minst vaak een vast contract (57,8%). Dit is statistisch significant minder dan bij personen zonder migratieachtergrond (75,1%). Zie figuur 16.



Figuur 16. Het percentage personen met een vast contract uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

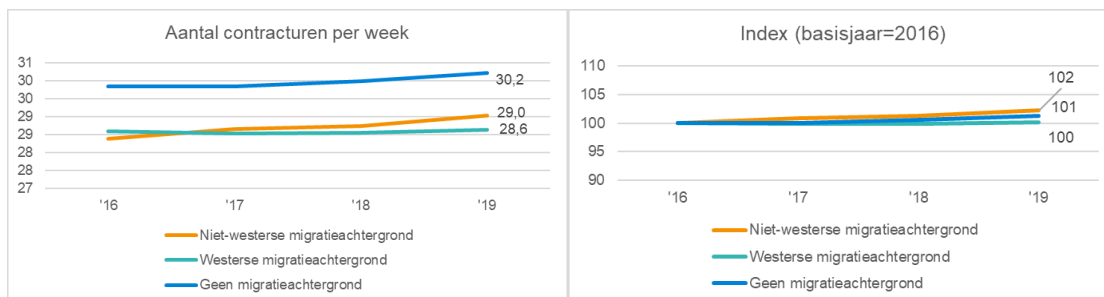
Voor iedere groep personen zien we een stijgende trend in het percentage personen werkend als zzp'er. Het aandeel van personen zonder migratieachtergrond werkend als zzp'er blijft het grootst, echter komt het percentage van personen met een westerse migratieachtergrond steeds dichterbij. Hetzelfde geldt voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond, deze personen werken ook steeds vaker als zzp'er. Voor deze groep zien we relatief de sterkste stijging (+52% sinds 2008). Zie figuur 17.



Figuur 17. Percentage personen werkend als zzp'er uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

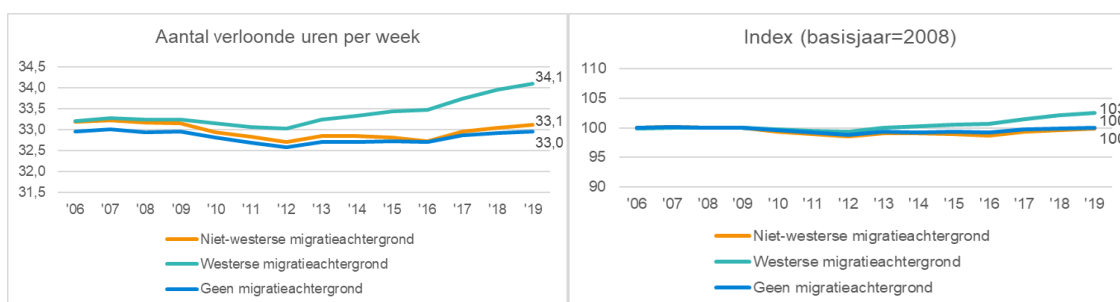
### 3.1.4 Minder contracturen maar ongeveer evenveel verloonde uren voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond

Personen met een niet-westerse migratieachtergrond met werk hebben een contract voor gemiddeld 29,0 uur. De gemiddelde omvang van het contract van werkenden zonder migratieachtergrond is 30,2 uur. Dit verschil is niet groot maar wel statistisch significant. Een oorzaak van dit verschil zou het relatief lage aantal nulurencontracten kunnen zijn onder personen zonder migratieachtergrond. Zo had in 2019 maar 7,1% een nulurencontract onder personen zonder migratieachtergrond, dat aantal lag bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond aanzienlijk hoger in dat jaar, namelijk 15,7%. Onder personen met een westerse migratieachtergrond was dit 14,1%. De omvang van de contracten, inclusief nulurencontracten, is vrij stabiel over de jaren. Zie figuur 18.



Figuur 18. Het gemiddeld aantal contracturen per week (inclusief nulurencontracten) uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Terwijl de gemiddelde contractomvang verschilt, zien we dat zowel personen met een niet-westerse migratieachtergrond als personen zonder een migratieachtergrond gemiddeld 33 - 34 uur per week werken (dit zijn verloonde uren, dus het aantal uur dat zij betaald krijgen). We zien hierin geen duidelijke trend. Zie figuur 19. Dit betekent dat het verschil in verloonde uren en contracturen groter is voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond.



Figuur 19. Het gemiddeld aantal verloonde uren per week (inclusief nulurencontracten) uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Onderstaande tabel laat zien welke herkomstgroepen gemiddeld een statistisch significant kleinere omvang van het contract hebben dan hun referentiegroep en waarbij het verschil minstens een effectgrootte heeft van 0,5 (zie voor meer uitleg hierover bijlage D). De referentiegroep bestaat altijd uit personen zonder een migratieachtergrond en indien van toepassing met een bepaald geslacht, leeftijd of opleidingsniveau. Dit betekent dus bijvoorbeeld dat mannen met een Syrische migratieachtergrond worden vergeleken met mannen zonder migratieachtergrond. Er is een groot aantal herkomstgroepen met een veel kleinere contractomvang.

Herkomstgroep	Gemiddeld aantal contracturen per week	Gemiddeld aantal contracturen per week referentiegroep	Effectgrootte
Eritrea, mannen	13,9	34,3	groot
Eritrea, tot 27 jaar	11,3	28,2	groot
Eritrea, nieuwkomer	12,2	30,2	groot
Somalië, mannen	20,9	34,3	groot
Syrië, mannen	21,1	34,3	groot
Eritrea, eerste generatie	13,9	30,2	groot
Eritrea	14,0	30,2	groot
Somalië, tot 27 jaar	15,1	28,2	groot
Eritrea, hoog opgeleid	19,9	31,2	groot
Eritrea, 27 jaar of ouder	16,4	30,5	groot
Somalië, tweede generatie	16,5	30,2	groot
Syrië, tot 27 jaar	16,7	28,2	midden
Polen, mannen	24,1	34,3	midden
Polen, tot 27 jaar	17,2	28,2	midden
Somalië, nieuwkomer	18,1	30,2	midden
Eritrea, midden opgeleid	17,1	28,9	midden
Eritrea, oudkomer	19,3	30,2	midden
Irak, nieuwkomer	19,6	30,2	midden
Eritrea, vrouwen	14,1	25,8	midden
Syrië, nieuwkomer	20,3	30,2	midden
Antillen of Aruba, nieuwkomer	20,5	30,2	midden
Eritrea, laag opgeleid	13,6	27,0	midden
Afrika overig, mannen	26,9	34,3	midden
Suriname, nieuwkomer	21,0	30,2	midden
Polen, nieuwkomer	21,2	30,2	midden
Afrika overig, nieuwkomer	22,1	30,2	midden
Polen, eerste generatie	22,1	30,2	midden

Tabel 2. Groepen met een middelgroot (effectgrootte>0,5) of groot (effectgrootte>0,8) verschil in gemiddeld aantal contracturen per week

Als we kijken naar de herkomstgroepen met een afwijkend gemiddeld aantal verloonde uren dan zien we dat er veel minder herkomstgroepen zijn met (middel)grote statistisch significante verschillen. Alleen mannen met een Syrische of Eritrese migratieachtergrond hebben naast een gemiddeld kleiner contract ook minder verloonde uren. Vrouwen uit Polen werken juist statistisch significant meer dan vrouwen zonder migratieachtergrond. Zie tabel 3.

Herkomstgroep	Gemiddeld aantal contracturen per week	Gemiddeld aantal contracturen per week referentiegroep	Effectgrootte
Syrië, mannen	31,9	37,5	midden
Eritrea, mannen	32,7	37,5	midden
Polen, vrouwen	33,5	28,0	midden

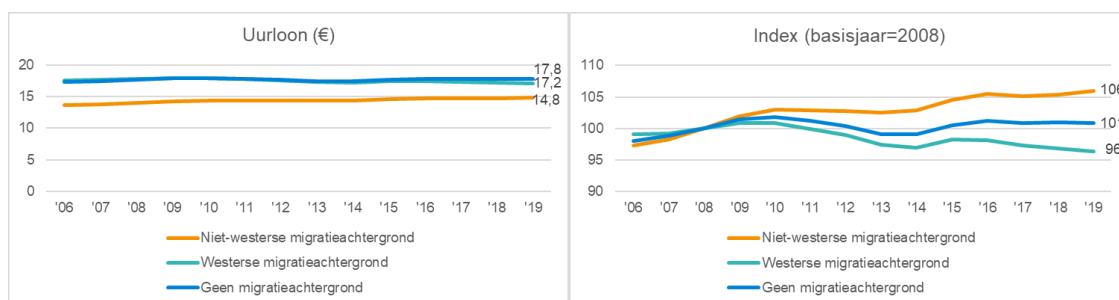
Tabel 3. Groepen met een middelgroot of groot verschil in gemiddeld aantal verloonde uren per week

Dat we zulke grote verschillen zien in het aantal herkomstgroepen met een statistisch significant veel kleinere omvang van het contract, maar dat er maar twee herkomstgroepen zijn die statistisch significant gemiddeld veel minder verloonde uren hebben laat zien dat er voor veel herkomstgroepen een groot verschil zit tussen de contracturen en de verloonde uren.

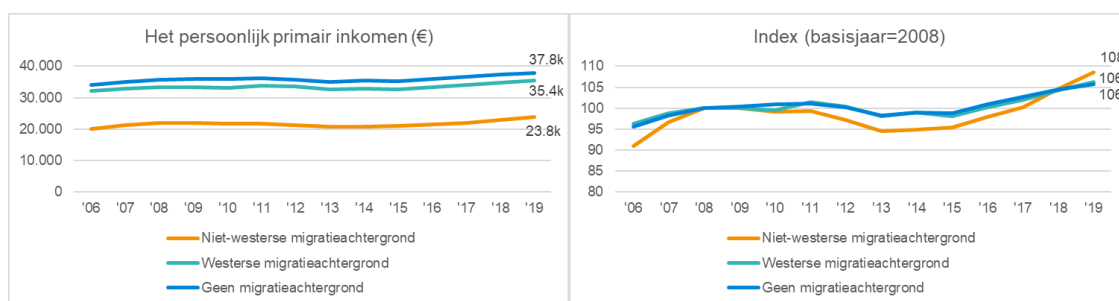
### 3.1.5 *Het gemiddelde uurloon van personen met een niet-westerse migratieachtergrond ligt lager en het inkomen is conjunctuurgevoeliger*

Het uurloon van personen met een niet-westerse migratieachtergrond (14,8) is statistisch significant lager dan het uurloon van personen zonder migratieachtergrond (17,8). Wel zien we dat het gemiddelde reële uurloon van personen met een niet-westerse migratieachtergrond met 6% is gestegen, terwijl het uurloon van personen zonder migratieachtergrond ongeveer gelijk is gebleven. De bruto verschillen worden daarmee iets kleiner. Zie **figuur 20**. Dit zien we ook terug in het inkomen. Het inkomen uit arbeid of een onderneming van personen met een niet-westerse migratieachtergrond ligt statistisch significant lager (23,8k per jaar) dan het inkomen van personen zonder migratieachtergrond (37,8k per jaar). Het gemiddelde jaarinkomen van personen met een niet-westerse

migratieachtergrond lijkt ook veel conjunctuurgevoeliger. Richting het hoogtepunt van de crisis (het jaar 2013) zien we een grotere dip in het gemiddelde jaarinkomen van personen met een niet-westerse migratieachtergrond ten opzichte van personen met een westerse migratieachtergrond of zonder migratieachtergrond. Zie figuur 21.



Figuur 20. Het gemiddeld uurloon gecorrigeerd voor inflatie uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond



Figuur 21. Het gemiddeld persoonlijk primair inkomen (inkomen uit arbeid of de eigen onderneming) gecorrigeerd voor inflatie uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Tabel 4 laat zien welke herkomstgroepen een statistisch significant lager gemiddeld uurloon hebben en waarbij het verschil met de referentiegroep zonder migratieachtergrond middelgroot of groot is. Personen uit herkomstland Eritrea hebben het laagste uurloon.

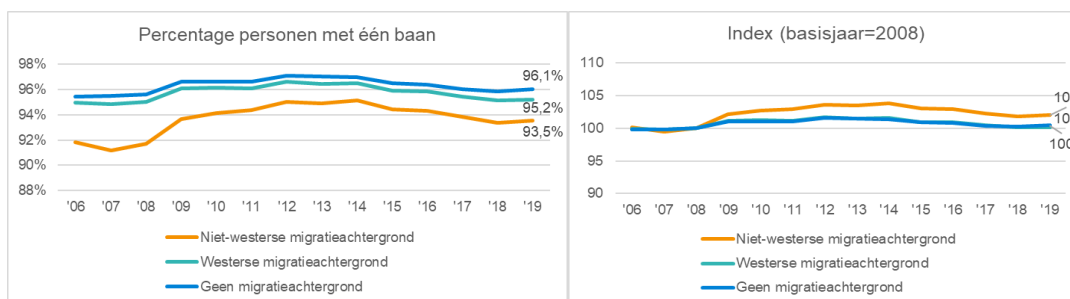
Herkomstgroep	Gemiddeld uurloon (in euro's)	Gemiddeld uurloon referentiegroep	Effectgrootte
Eritrea, nieuwkomer	11,3	21,2	groot
Eritrea, 27 jaar of ouder	12,1	22,1	groot
Eritrea, vrouw	12,1	19,4	groot
Eritrea, mannen	11,7	22,8	groot
Eritrea, eerste generatie	11,7	21,2	groot
Eritrea	11,8	21,2	groot
Eritrea, hoog opgeleid	15,0	25,9	groot
Afghanistan, nieuwkomer	12,1	21,2	groot
Syrië, nieuwkomer	12,3	21,2	groot
Somalië, nieuwkomer	12,5	21,2	midden
Syrië, mannen	12,9	22,8	midden
Syrië, tot 27 jaar	13,4	22,1	midden
Irak, nieuwkomer	12,8	21,2	midden
Polen, nieuwkomer	12,9	21,2	midden
Syrië, eerste generatie	13,0	21,2	midden
Syrië	13,1	21,2	midden
Eritrea, oudkomer	13,2	21,2	midden
Eritrea, tot 27 jaar	11,4	14,2	midden
Polen, vrouwen	13,6	19,4	midden
Somalië, mannen	14,0	22,8	midden
Somalië, tweede generatie	13,6	21,2	midden
Polen, 27 jaar of ouder	14,4	22,1	midden
Polen, eerste generatie	13,7	21,2	midden
Marokko, nieuwkomer	13,8	21,2	midden
Polen, mannen	14,3	22,8	midden
Somalië, 27 jaar of ouder	14,6	22,1	midden
Polen	14,0	21,2	midden
Syrië, hoog opgeleid	17,5	25,9	midden
Eritrea, laag opgeleid	11,4	14,9	midden
Somalië	14,2	21,2	midden
Somalië, eerste generatie	14,2	21,2	midden
Somalië, oudkomer	14,3	21,2	midden
Syrië, vrouwen	14,2	19,4	midden
Antillen of Aruba, nieuwkomer	14,4	21,2	midden
Polen, oudkomer	14,6	21,2	midden
Somalië, vrouwen	14,6	19,4	midden
Polen, hoog opgeleid	18,5	25,9	midden
Syrië, tot 27 jaar	11,9	14,2	midden
Eritrea, midden opgeleid	13,1	17,0	midden
Suriname, nieuwkomer	15,0	21,2	midden
Somalië hoog opgeleid	18,7	25,9	midden
Polen, tot 27 jaar	12,0	14,2	midden
Afghanistan, mannen	15,8	22,8	midden
Afghanistan, tweede generatie	15,2	21,2	midden
Irak, mannen	15,9	22,8	midden
Syrië, tweede generatie	15,4	21,2	midden

Tabel 4. Groepen met een middelgroot of groot verschil in gemiddeld uurloon

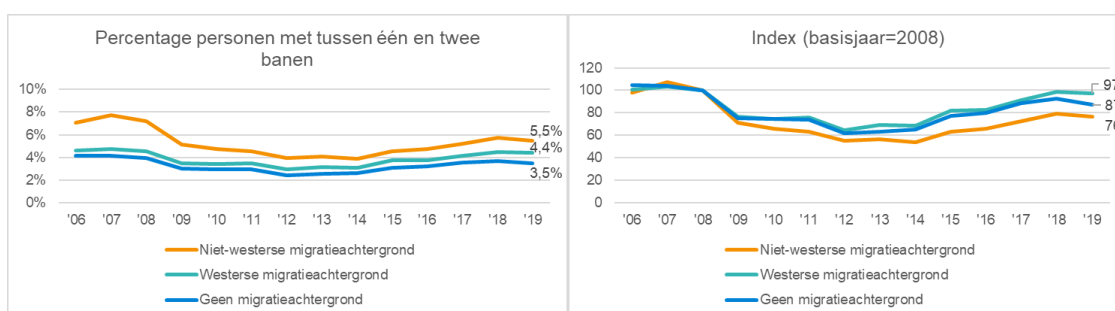
### 3.1.6 Personen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben vaker meerdere banen tegelijkertijd, verschil neemt wel af

Personen hebben meestal gedurende het jaar één contract. Zie **figuur 22**. Echter met name bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond zien we dat zij vaker meer dan één contract hebben gedurende een jaar. In 2019 had 5,5% van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond gemiddeld tussen de een en twee banen. Dit is dus bijvoorbeeld het geval als een persoon het hele jaar een baan heeft en daarnaast een halfjaar nog een andere baan heeft. Ook is dit het geval wanneer een persoon bijvoorbeeld 200 dagen in het jaar twee banen heeft. Dit komt statistisch significant vaker voor bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond (3,5%). Zie **figuur 23**. Er is ook een kleine groep personen met een niet-westerse migratieachtergrond die twee banen of meer tegelijkertijd hebben (1%). Dit komt ongeveer twee keer zo vaak voor als bij personen zonder migratieachtergrond. Ook dit verschil is statistisch significant. Zie **figuur 24**.

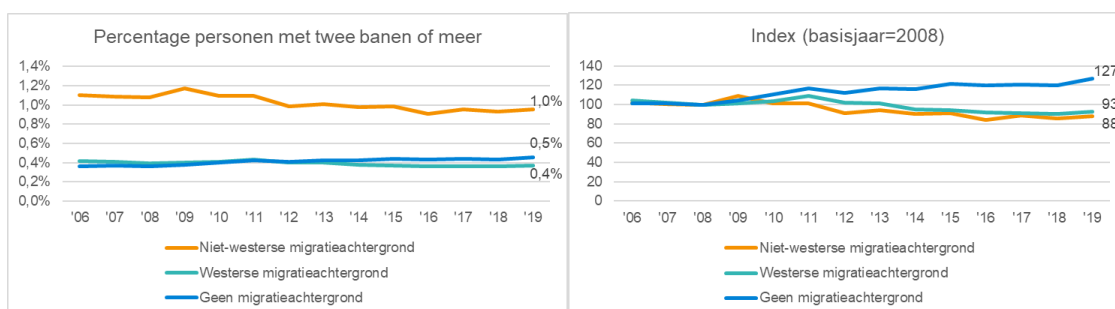




Figuur 22. Eén baan op enig moment in het jaar uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond



Figuur 23. Tussen een en twee banen op enig moment in het jaar uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond



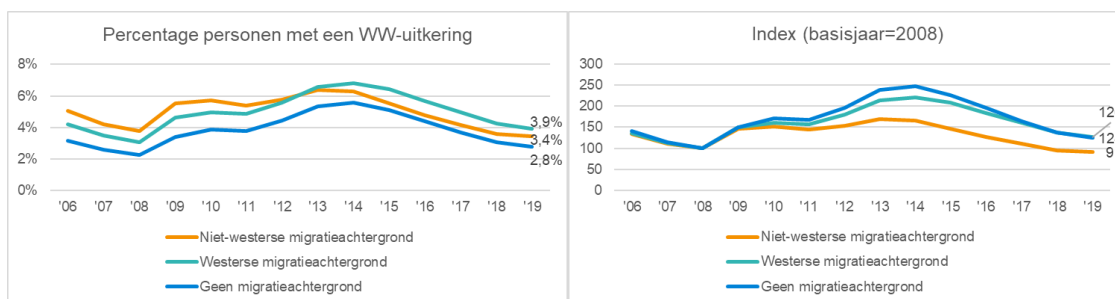
Figuur 24. Twee banen of meer banen op enig moment in het jaar uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

We zien verder dat op het hoogtepunt van de economische crisis het aandeel personen met één baan een piek laat zien, terwijl het aandeel personen met meer dan een baan tot twee banen juist een dip laat zien. Deze beweging is sterker voor de personen met een niet-westerse migratieachtergrond (zie indexen bij figuur 22, figuur 23 en figuur 24). In de ontwikkeling van het aandeel personen met twee of meer banen zien we een afname bij de personen met een migratieachtergrond en een toename bij de personen zonder migratieachtergrond sinds 2008 (zie index bij figuur 24).

### 3.1.7 Afname WW-, AO- en ZW-uitkeringen en toename bijstandsuitkeringen voor personen met niet-westerse migratieachtergrond

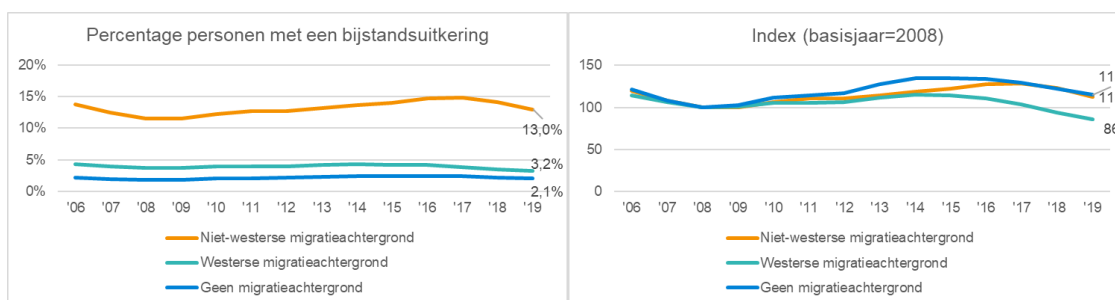
Een persoon wordt als ontvanger van een sociale zekerheidsvoorziening geteld als die persoon op enig moment in het jaar een sociale zekerheidsvoorziening heeft gekregen. In 2019 ontving 3,4% van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond een WW-uitkering. Dit is minder dan personen met een westerse migratieachtergrond (3,9%) en meer dan personen zonder migratieachtergrond (2,8%). Tot en met 2009 ontwikkelde het percentage personen met een WW-uitkering zich ongeveer hetzelfde voor de onderscheiden groepen. Opvallend is dat het aandeel personen met een WW-uitkering met een niet-westerse migratieachtergrond met 9% is gestegen in 2019 ten opzichte van het basisjaar 2008, terwijl dit aandeel voor mensen met een westerse migratieachtergrond en zonder migratieachtergrond met respectievelijk 24 en 26% toeneemt. Zie figuur 25. De groep laagopgeleide personen met een Poolse achtergrond is de enige herkomstgroep die statistisch significant vaker een WW-uitkering ontvangt ten opzichte van de referentiegroep (in

dit geval laagopgeleide personen zonder migratieachtergrond) en waarbij het verschil ten minste middelgroot is (11,1% ten opzichte van 2,8%).



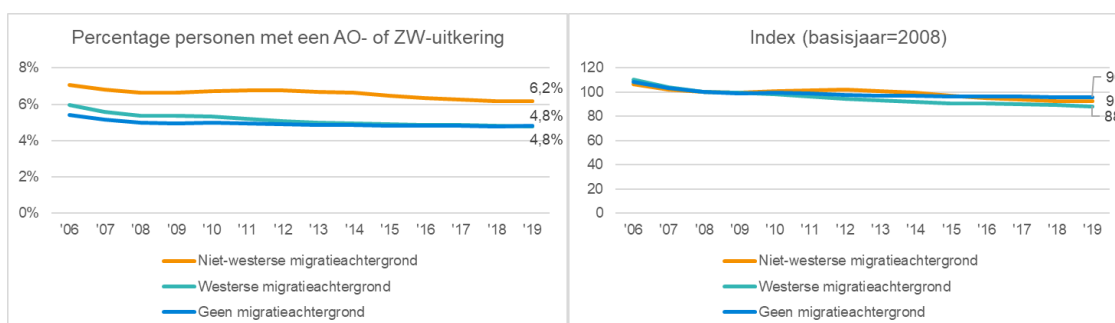
Figuur 25. Percentage personen met een WW-uitkering uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

In figuur 26 zien we dat het percentage personen met een bijstandsuitkering voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond (13,0%) aanzienlijk groter is dan voor personen met een westerse migratieachtergrond (3,2%) of zonder migratieachtergrond (2,1%). In 2019 is het aandeel personen met een bijstandsuitkering zowel onder personen met een niet-westerse migratieachtergrond als onder mensen zonder migratieachtergrond toegenomen. Voor mensen met een westerse migratieachtergrond is er juist sprake van een daling van het aandeel personen met een bijstandsuitkering ten opzichte van 2008. Er zijn een heleboel subgroepen die statistisch significant veel vaker een bijstandsuitkering ontvangen. Dit zijn vooral personen met een Syrische, Eritrese of Somalische migratieachtergrond.



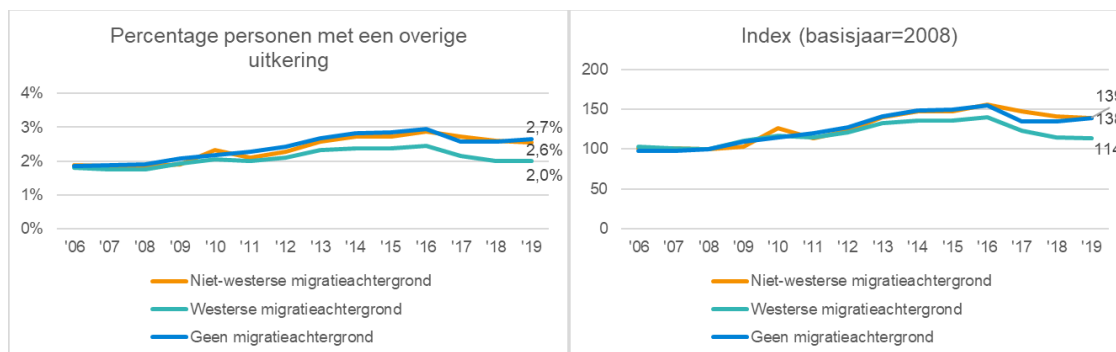
Figuur 26. Percentage personen met een bijstandsuitkering uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

In figuur 27 zien we dat het percentage personen met een arbeidsongeschiktheid- (AO) of ziekte- (ZW) uitkering voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond (6,2%) groter is dan voor personen met een westerse migratieachtergrond (3,2%) of zonder migratieachtergrond (2,1%). Het aandeel personen met een AO- of ziekte-uitkering is voor personen met een westerse migratieachtergrond relatief sterk afgenomen, en is daardoor in de laatste jaren nagenoeg gelijk met het percentage personen met een AO- of ziekte-uitkering van personen zonder migratieachtergrond. Als we naar subgroepen kijken zien we alleen een middelgroot en statistisch significant verschil voor personen met een eerste generatie Turkse migratieachtergrond. Van deze groep ontvangt 16,5% een arbeidsongeschiktheid of Ziekte-uitkering in 2019.



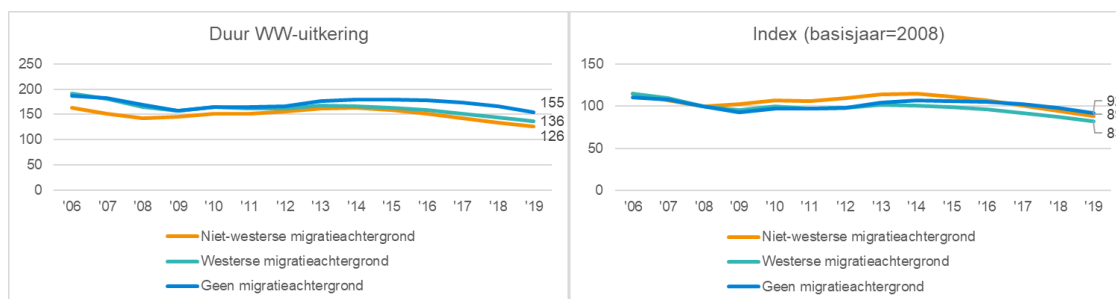
Figuur 27. Percentage personen met een AO- of ZW-uitkering uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Personen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben ook vaker een overige uitkering (IOAW, IOAZ, Bbz, WWIK of Wajong) ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond. We zien bij alle groepen een toename. Zie figuur 28.



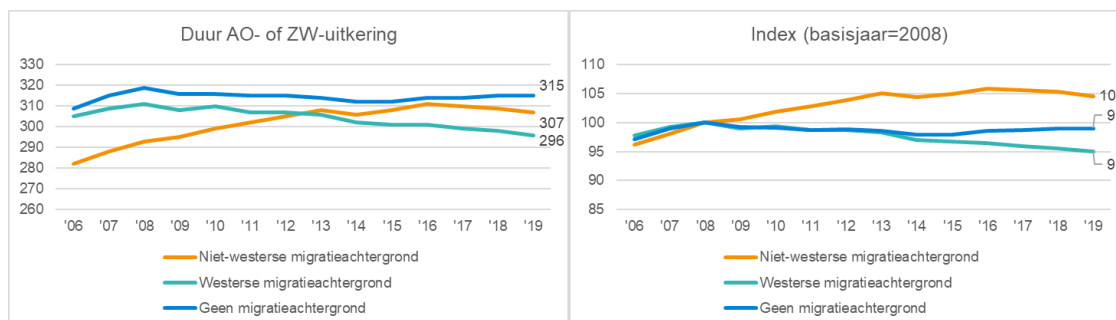
Figuur 28. Percentage personen met een overige uitkering<sup>16</sup> uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

In figuur 29 zien we de gemiddelde duur van een WW-uitkering over de jaren. Hierbij wordt iedereen meegeteld die ten minste één dag een WW-uitkering had dat jaar. De duur van WW-uitkeringen is bijna voor de gehele periode het hoogst voor personen zonder migratieachtergrond. Voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond is de gemiddelde duur van WW-uitkeringen het laagst. Dit zou te maken kunnen hebben met dat zij minder WW-rechten hebben opgebouwd.



Figuur 29. Gemiddelde duur WW-uitkering uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

In figuur 30 zien we dat de duur van een AO- of ZW-uitkering voor personen zonder migratieachtergrond ongeveer gelijk blijft over de jaren. Voor personen met een westerse migratieachtergrond zien we een dalende trend vanaf 2010. De duur van AO- of ZW-uitkering neemt toe voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond en komt steeds dichterbij de duur van personen zonder migratieachtergrond te liggen.



<sup>16</sup> Hieronder vallen de uitkeringen IOAW, IOAZ, Bbz, WWIK en de Wajong.

---

Figuur 30. Gemiddelde duur AO of ziekte-uitkering uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

De gemiddelde duur van bijstandsuitkeringen en overige uitkeringen zijn hier niet afgebeeld. Deze blijven redelijk gelijk over de jaren en verschillende groepen en zijn dan ook niet statistisch significant verschillend. In 2019 is de gemiddelde duur van een bijstandsuitkering voor personen met een westerse migratieachtergrond 318 dagen, voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond 319 dagen en voor personen zonder migratieachtergrond 314 dagen. De gemiddelde duur van een overige uitkering is in 2019 voor personen met een westerse migratieachtergrond 296 dagen, voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond 288 dagen en voor personen zonder migratieachtergrond 302 dagen.

### 3.2 Arbeidsmarktomstandigheden

In deze paragraaf gaan we tot slot in op de vraag hoe de arbeidsmarktomstandigheden (gezond en veilig werk) van personen met een niet-westerse migratieachtergrond zich ontwikkelen. Om deze vraag te beantwoorden maken we gebruik van het onderzoek van TNO (2020) naar arbeidsmarktomstandigheden van migranten uit 2020. Hierin zijn de verschillen tussen mensen met een migratieachtergrond ten opzichte van mensen zonder migratieachtergrond in beeld gebracht op een aantal kernindicatoren. De kernindicatoren betreffen een selectie van de vragen uit de NEA en de ZEA. In de voorliggende monitor rapporteren wij alleen de resultaten die:

- a. Betrekking hebben op (gezond en veilig werken), en;
- b. Waarvan we op basis van het TNO-rapport constateren dat de effectgrootte ten minste 0,2 is.

Het meest in het oog springend zijn verschillen in burn-outklachten. Burn-outklachten komen volgens het rapport van TNO vaker voor onder personen met een niet-westerse migratieachtergrond (22,9%) ten opzichte van mensen zonder migratieachtergrond (14,4%). Dit verschil is wel kleiner geworden dan in de rapportage van TNO uit 2016. Het deel van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond met burn-outklachten was toen ongeveer gelijk, namelijk 22,5%. Onder de werknemers zonder migratieachtergrond lag het toen een stuk lager, namelijk 11,5% (TNO, 2020). De burn-outklachten zijn het hoogst bij de werknemers met een Marokkaanse, Turkse of Poolse migratieachtergrond en dan in het bijzonder de mensen met een eerste generatie migratieachtergrond: respectievelijk 29,8%, 28,9% en 31,0% (ten opzichte van 14,4% voor mensen zonder migratieachtergrond). Dit komt niet door verschillen in leeftijd, geslacht en opleiding. Als werknemers met en zonder migratieachtergrond ten aanzien van leeftijd, geslacht en opleiding niet van elkaar zouden verschillen, zouden de verschillen in burn-outklachten groter zijn dan nu wordt gevonden. Een deel van het verschil wordt verklaard door werkdruk, emotioneel zwaar werk, verschillende arbomaatregelen, het kunnen voldoen aan fysieke eisen, tevredenheid met arbeidsomstandigheden en werk en werkgerelateerd aan klachten.

Daarnaast zijn er een aantal verschillen tussen personen met een niet-westerse migratieachtergrond en mensen zonder migratieachtergrond en tussen personen met een niet-westerse eerste generatie migratieachtergrond en personen zonder migratieachtergrond met een effectgrootte van ten minste 0,2.

Personen met een *niet-westerse migratieachtergrond* ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond:

- a. Ervaren minder vaak een hoge mate van autonomie<sup>17</sup>: 43,9% ten opzichte van 57,7%;
- b. Hebben minder gevarieerd werk: 2,47 ten opzichte van 2,71 gemiddeld op een schaal van 1 - 4 [schaal: 1=nooit tot en met 4=altijd; 3 items];
- c. Ervaren minder sociale steun van collega's: 3,15 ten opzichte van 3,33 gemiddeld op een schaal van 1 - 4 [schaal: 1=weinig tot en met 4=veel; 2 items].

---

<sup>17</sup> Een gemiddelde score hoger dan 2,5 betekent een hoge lage autonomie. Onderliggende vragen zijn: Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden? Kunt u zelf uw werktempo regelen? Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt? Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt? [1=ja, regelmatig - 3=nee].

---

Personen met een *niet-westerse eerste generatie migratieachtergrond* ten opzichte van mensen zonder migratieachtergrond geven minder vaak aan te kunnen voldoen aan de:

- a. Fysieke belasting van het werk: 83,5% ten opzichte van 90,5% is het er (helemaal) mee eens dat ze eraan kunnen voldoen;
- b. Mentale belasting van het werk: 84,3% ten opzichte van 91,0% is het er (helemaal) mee eens dat ze eraan kunnen voldoen (TNO, 2020).

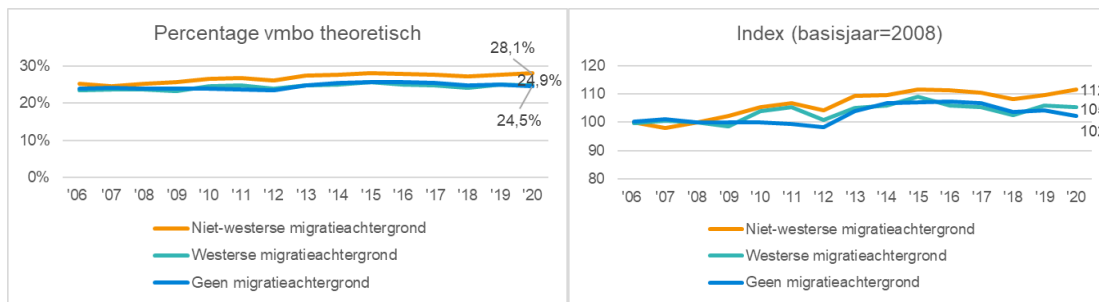
# 4 Voortgang VIA-pilotthema's

In dit hoofdstuk brengen we de ontwikkelingen in beeld van personen met een niet-westerse migratieachtergrond op de VIA-pilotthema's. We gaan eerst in op de studiekeuzes en het vinden van stages en leerwerkplekken en een baan na het afstuderen (paragraaf 4.1). Daarna gaan we in op de ontwikkelingen vanaf het moment dat de personen aan het werk gaan: behouden zij hun baan? Stromen ze door? En wat is hun functieniveau? (paragraaf 4.2). Tot slot gaan we in op arbeidsmarktdiscriminatie (paragraaf 4.3). In dit hoofdstuk beantwoorden we de onderzoeksvragen 4a tot en met 4i.

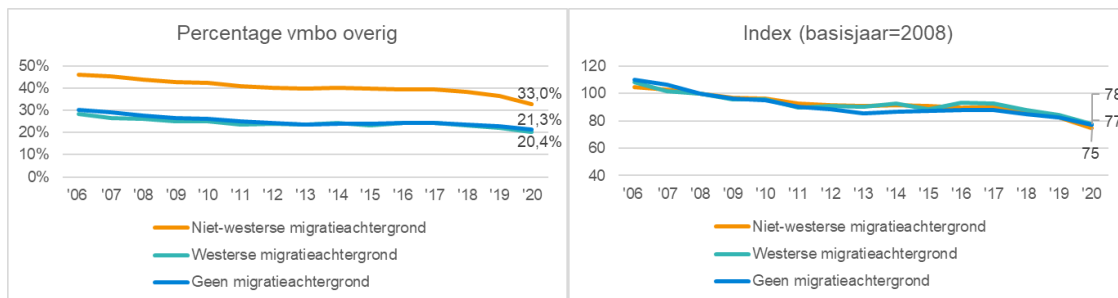
## 4.1 Studiekeuze, stages en het vinden van een baan na het afstuderen

### 4.1.1 Personen met een niet-westerse migratieachtergrond steeds vaker naar havo en vwo

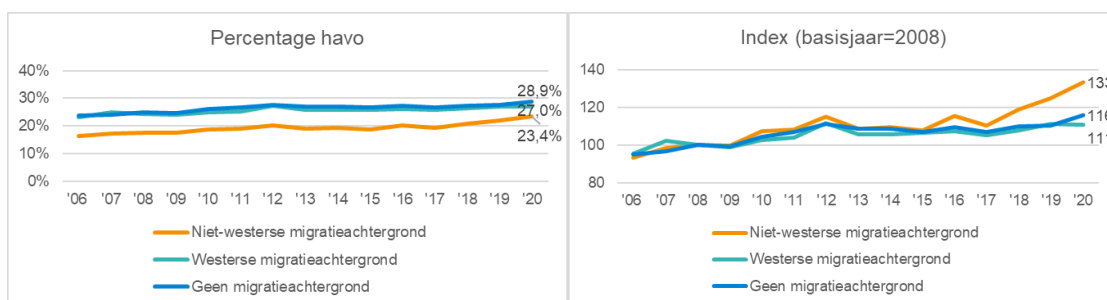
Figuur 31 tot en met figuur 34 laat zien welk deel van de scholieren met een niet-westerse, westerse of zonder migratieachtergrond vmbo theoretisch, vmbo overig, havo of vwo onderwijs volgt.



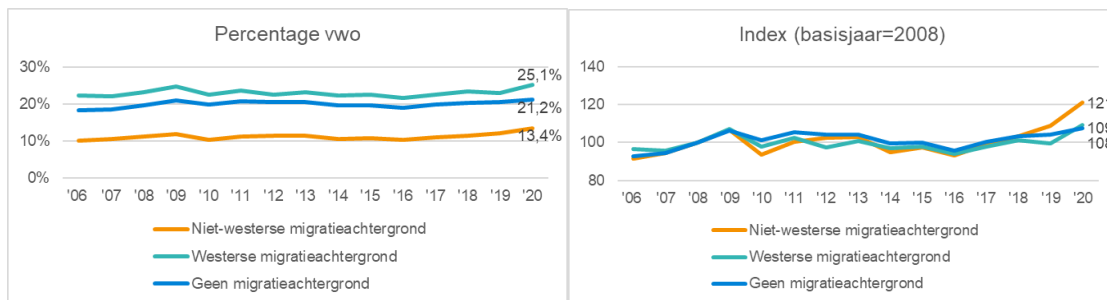
Figuur 31. Percentage scholieren dat vmbo theoretisch onderwijs volgt uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond



Figuur 32. Percentage scholieren dat vmbo overig onderwijs volgt uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond



Figuur 33. Percentage scholieren dat havo overig onderwijs volgt uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

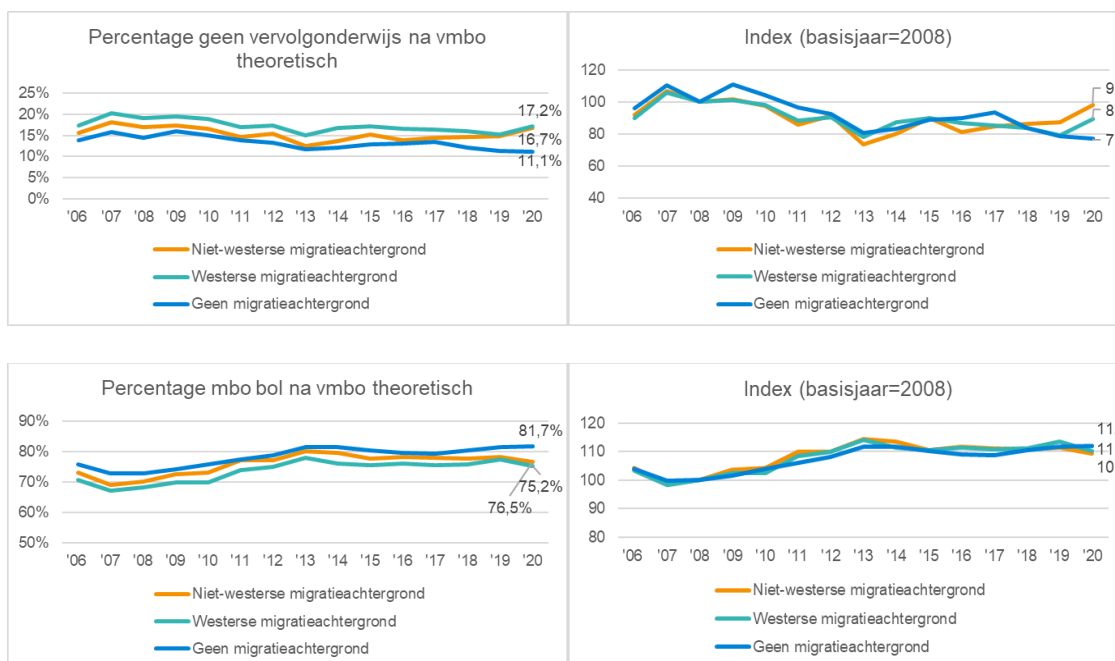


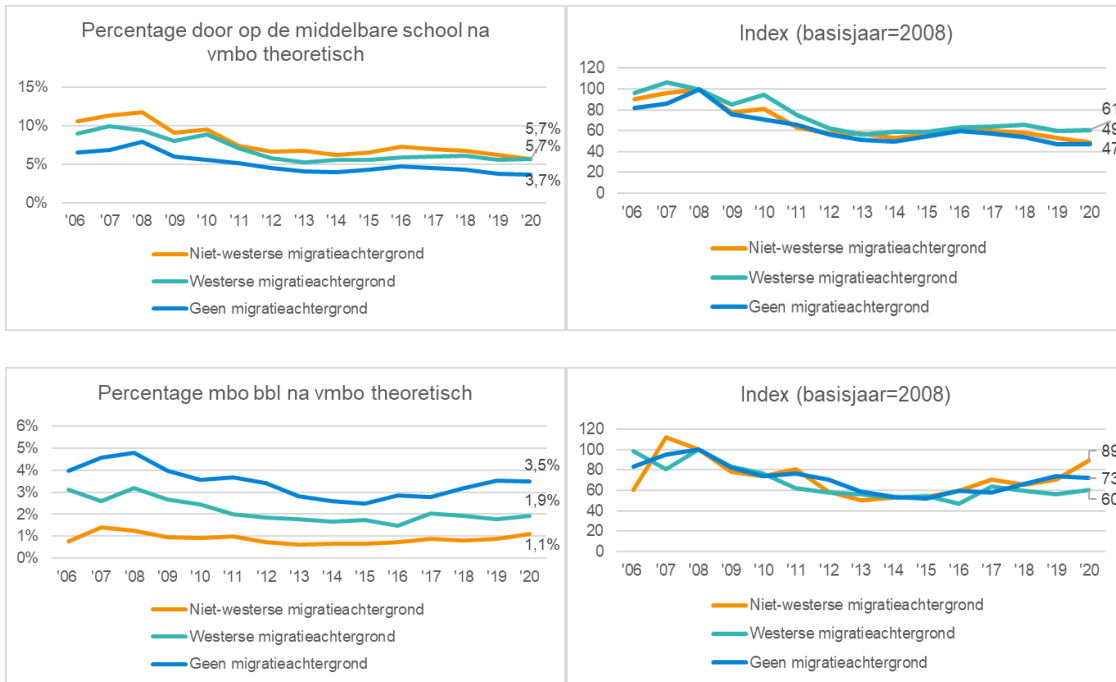
Figuur 34. Percentage scholieren dat vwo overig onderwijs volgt uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

We zien dat personen met een niet-westerse migratieachtergrond relatief vaak op het vmbo zitten (61,1% tegenover 45,3% van de scholieren met een westerse en 45,8% van de scholieren zonder migratieachtergrond in 2020), met name vmbo overig (33,0% tegenover 20,4% van de scholieren met een westerse en 21,3% van de scholieren zonder migratieachtergrond in 2020). Het percentage personen met een niet-westerse migratieachtergrond op vmbo overig is afgenomen, maar ongeveer net zoveel als bij de personen met een westerse migratieachtergrond of zonder migratieachtergrond (respectievelijk 25,0%, 22,4% en 22,8% afname in de periode 2016 tot en met 2020). Het percentage leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond op de havo en het vwo is sterk toegenomen sinds 2008 (respectievelijk +33,3% en +21,1%). Met name de laatste jaren was de toename groot (6,8% toename op de havo en 11,5% toename op het vwo in 2020 ten opzichte van 2019). Deze toename sinds 2008 voor de scholieren met een niet-westerse migratieachtergrond is meer dan twee keer zo groot als voor de scholieren met een westerse migratieachtergrond of zonder migratieachtergrond. Alle verschillen zijn statistisch significant met uitzondering van het verschil in percentage scholieren met een westerse migratieachtergrond op het vmbo theoretisch in vergelijking tot de scholieren zonder migratieachtergrond.

#### 4.1.2 Scholieren met een migratieachtergrond na vmbo vaker niet door in het onderwijs en minder vaak naar het mbo-bbl

Figuur 35 laat zien wat de scholieren gaan doen na het afronden van vmbo theoretisch.



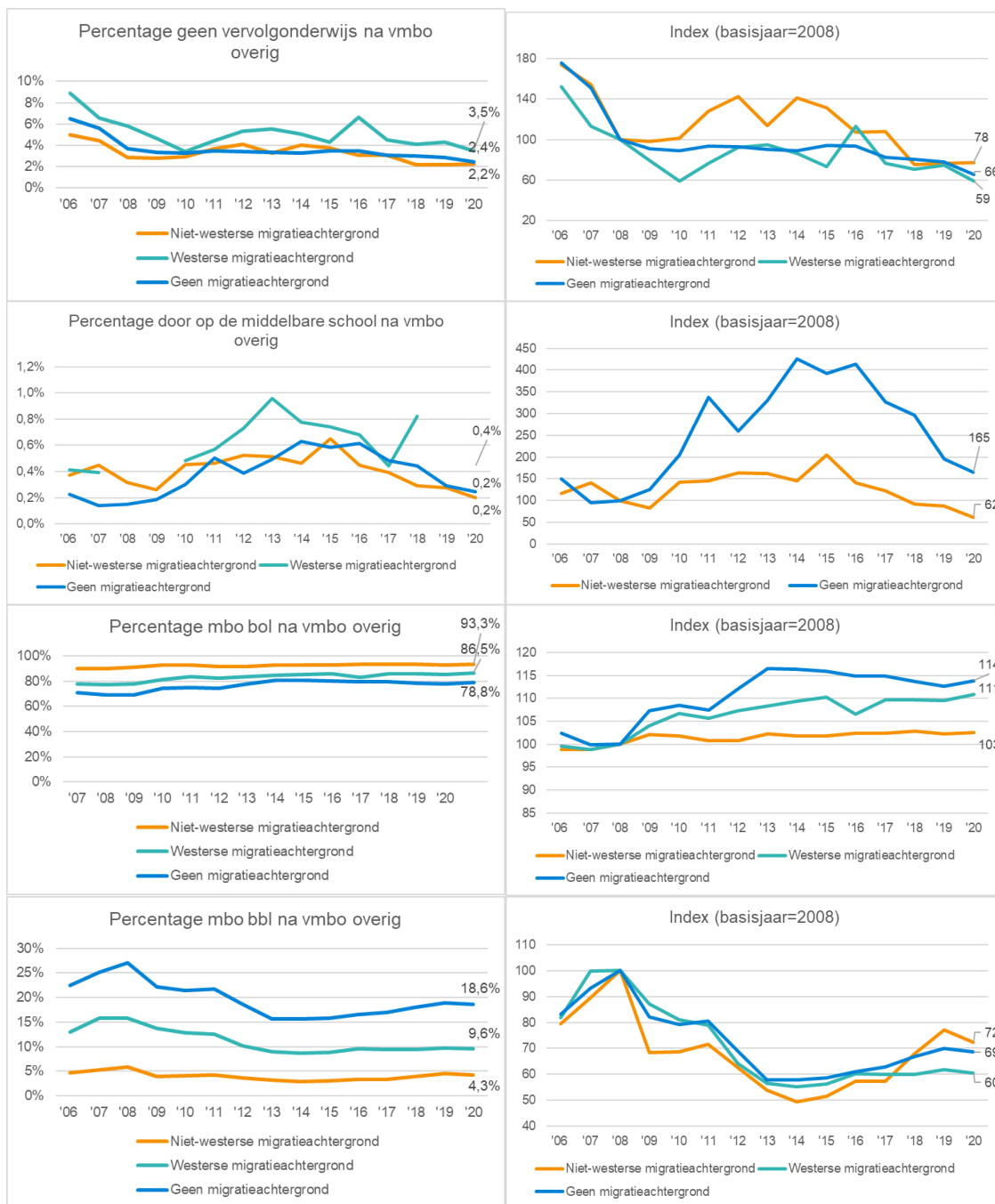


Figuur 35. Doorstroom na vmbo theoretisch uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Scholieren met een migratieachtergrond (niet-westers of westers) die vmbo theoretisch hebben afgerond gaan relatief vaak niet door in het onderwijs of ze gaan door op de middelbare school (bijvoorbeeld naar de havo). Het percentage scholieren met een niet-westerse migratieachtergrond dat niet doorgaat in het onderwijs is sinds 2008 ongeveer gelijk gebleven, terwijl het voor scholieren zonder migratieachtergrond met 23% is gedaald. Scholieren zonder migratieachtergrond gaan relatief vaak door naar het mbo (zowel bol als bbl). Scholieren met een niet-westerse migratieachtergrond gaan ruim drie keer minder vaak naar mbo bbl (combinatie van werken en leren) ten opzichte van scholieren zonder migratieachtergrond.

Figuur 36 laat zien wat de scholieren gaan doen na het afronden van vmbo overig.





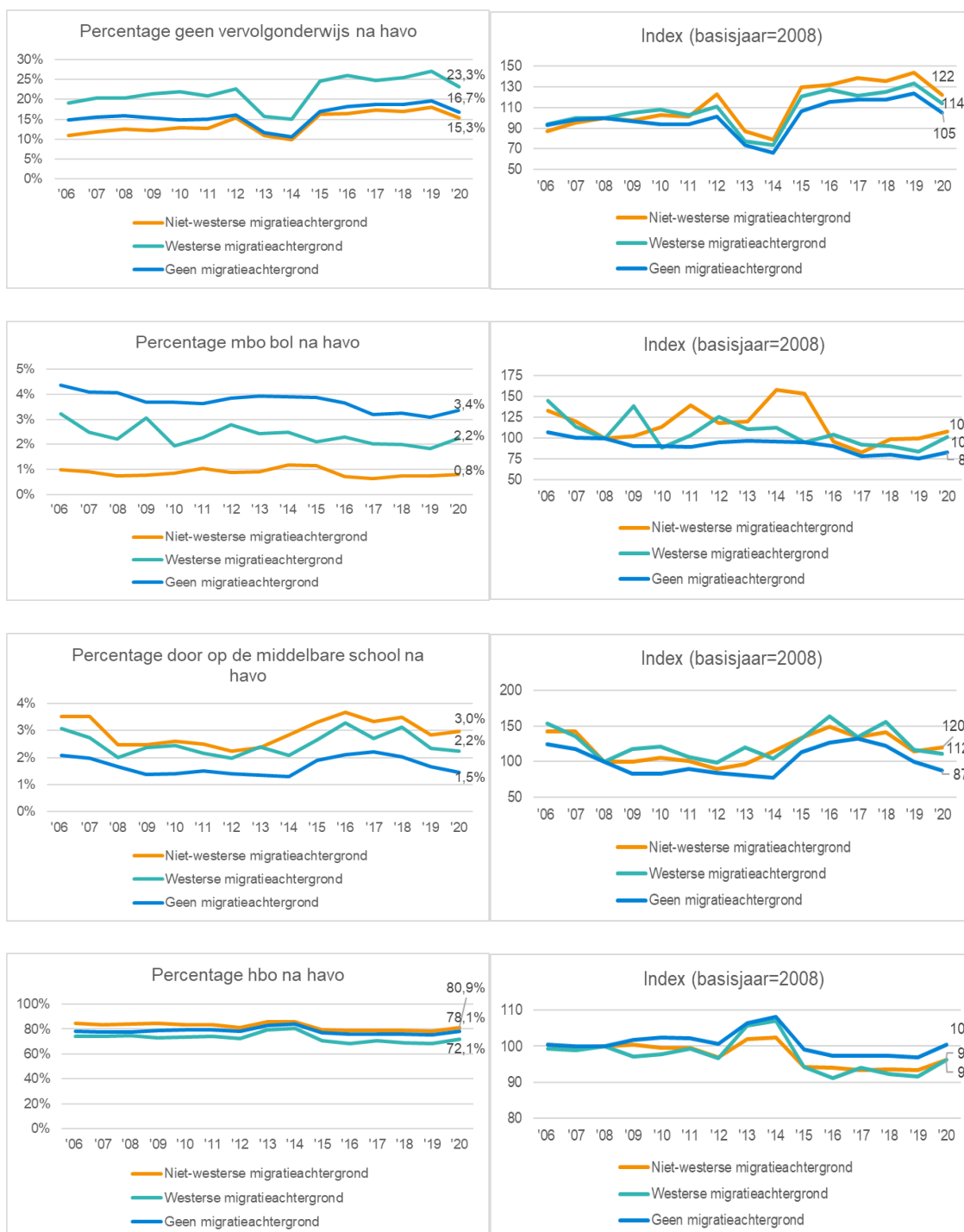
Figuur 36. Doorstroom na vmbo overig uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond<sup>18</sup>

Verreweg de meeste scholieren die van het vmbo overig afkomen gaan naar het mbo. Scholieren met een niet-westerse migratieachtergrond gaan relatief vaak naar de bol-opleiding (93,3%), gevolgd door leerlingen met een westerse migratieachtergrond (86,5%) ten opzichte van leerlingen zonder migratieachtergrond (78,8%). De leerlingen zonder migratieachtergrond gaan relatief vaak naar een bbl-opleiding.

<sup>18</sup> Het percentage op de middelbare school na vmbo overig voor de personen met een westerse migratieachtergrond is in een aantal jaar een dusdanig kleine groep dat de cijfers niet gerapporteerd mogen worden. Een van die jaren is 2008. Hierdoor ontbreekt ook de index.

#### 4.1.3 Scholieren na de havo vaker naar het vwo en het hbo

Figuur 37 laat zien wat de scholieren gaan doen na het afronden van de havo.

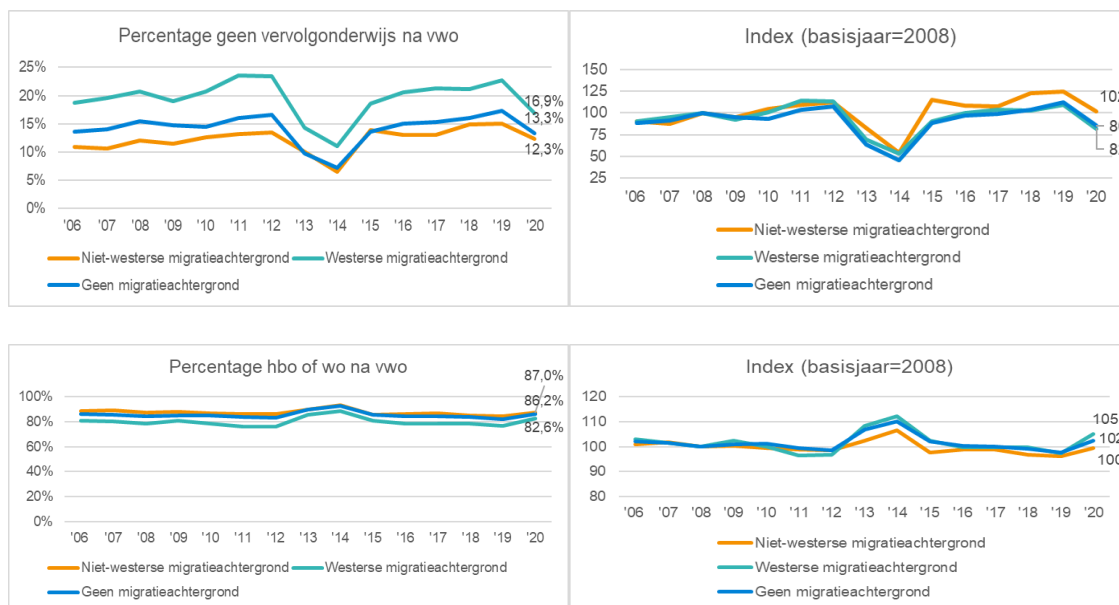


Figuur 37. Doorstroom na de havo uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond<sup>19</sup>

De leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond die de havo hebben afgerond gaan relatief vaak door in het onderwijs. Zij kiezen het vaakst om hierna een vwo- of hbo-opleiding te volgen.

<sup>19</sup> Doorstroom naar mbo bbl komt nauwelijks voor en wordt daarom hier niet getoond.

Figuur 38 laat zien wat de scholieren gaan doen na het afronden van het vwo.



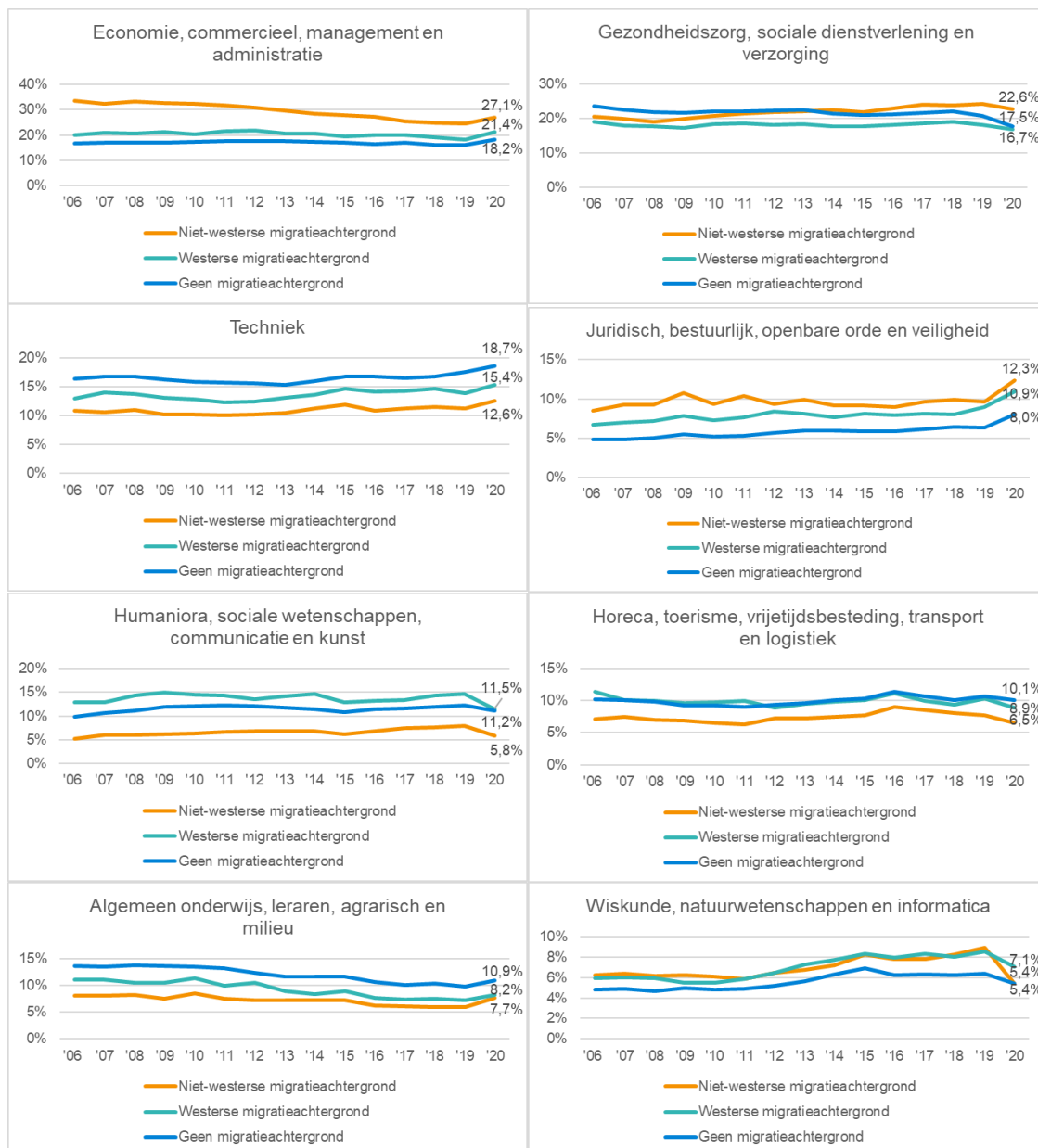
Figuur 38. Doorstroom na het vwo uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond<sup>20</sup>

We zien hier geen grote verschillen tussen leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond en leerlingen zonder migratieachtergrond. We zien wel een verschil voor leerlingen met een westerse migratieachtergrond. Zij gaan relatief vaak niet door in het onderwijs en volgen minder vaak een wo- of hbo-opleiding.

<sup>20</sup> Doorstroom naar mbo of door op de middelbare school komt nauwelijks voor en wordt daarom hier niet getoond.

#### 4.1.4 Studenten met een niet-westerse migratieachtergrond kiezen minder vaak technische studie

Voor de mbo-studenten en de studenten in het hoger onderwijs hebben we in kaart gebracht voor welke richting zij kiezen. Figuur 39 brengt dat in beeld.



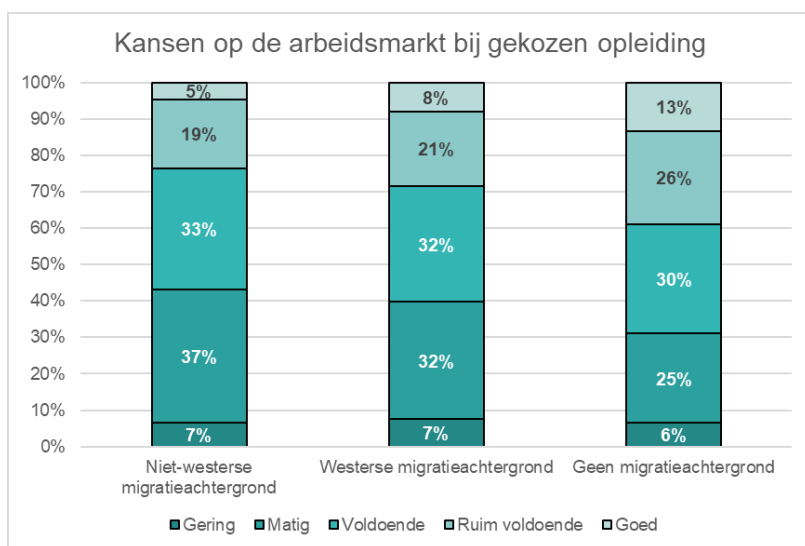
Figuur 39. Gekozen studierichting uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond<sup>21</sup>

Personen met een niet-westerse migratieachtergrond kiezen vaker voor een studie in de richting van Economie, commercieel, management en administratie (27,1% van de studenten met een niet-westerse migratieachtergrond tegenover 18,2% voor personen zonder migratieachtergrond), Juridisch, bestuurlijk, openbare orde en veiligheid (12,3% tegenover 8,0%) en Gezondheidszorg, sociale dienstverlening en verzorging (22,6% tegenover 16,7%). Zij kiezen juist minder vaak voor een technische studie (12,6% tegenover 18,7%). Alle verschillen zijn statistisch significant.

<sup>21</sup> Doorstroom naar mbo of door op de middelbare school komt nauwelijks voor en wordt daarom hier niet getoond.

#### 4.1.5 *Studenten met een niet-westerse migratieachtergrond kiezen vaker een opleiding met naar verwachting minder gunstige arbeidsmarktkansen*

Om de kansen op de arbeidsmarkt bij de studiekeuzes in het mbo (bol en bbl) te onderzoeken hebben we gebruikgemaakt van onderzoeksresultaten van onderzoek in opdracht van de SBB (SBB, 2021). Zij brengen jaarlijks de verwachte kansen op de arbeidsmarkt in beeld (na afstuderen) bij verschillende opleidingen om toekomstige studenten te helpen met het maken van hun keuze. De kans op werk wordt bepaald door de verwachte vraag en het verwachte aanbod tegen elkaar af te zetten. De vraag wordt bepaald door het aantal vacatures voor een beroep in het verlengde van de opleiding dat geschikt is voor recent gediplomeerden en voor minimaal 12 uur per week. Figuur 40 laat zien in welke mate studenten in 2020 hebben gekozen voor een kansrijke opleiding uitgesplitst naar migratieachtergrond.



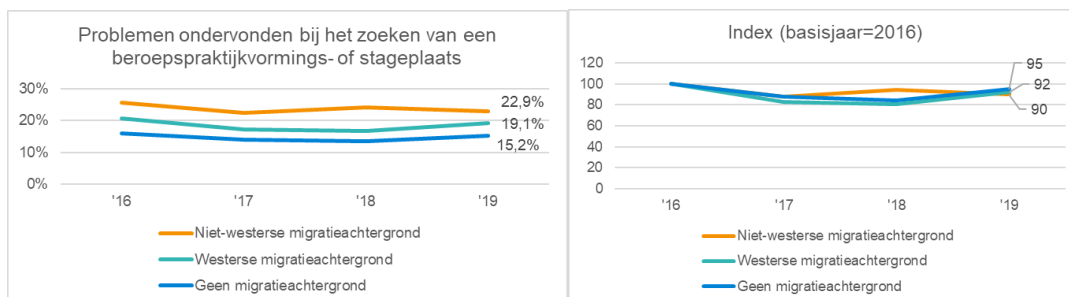
Figuur 40. Kansrijkheid van de gekozen opleiding in 2020 van bol- en bbl-studenten uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond<sup>22</sup>

De figuur laat zien dat de kansrijkheid van de door bol- en bbl-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond gekozen opleidingen het laagst is, gevolgd door de gekozen studierichtingen van studenten met een westerse migratieachtergrond die ook vaker minder kansrijke studies kiezen dan studenten zonder migratieachtergrond.

#### 4.1.6 *Mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond hebben meer moeite met het vinden van een stageplek*

Mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond ondervinden statistisch significant vaker problemen bij het vinden van een beroepspraktijkvormings- of stageplaats (23% tegenover 15% voor mbo-studenten zonder migratieachtergrond). Zie figuur 41. Dit verschil is statistisch significant en heeft een effectgrootte van groter dan 0,2. Ook mbo-studenten met een westerse migratieachtergrond ondervonden vaker problemen bij het vinden van een beroepspraktijkvormings- of stageplaats dan mbo-studenten zonder migratieachtergrond, dit verschil is minder groot (19% ondervond problemen) maar wel statistisch significant.

<sup>22</sup> Wij hebben een bestand ontvangen voor de verwachte kansrijkheid van de studiekeuzes 2021. We weten alleen de inschrijvingen voor 2020 ten tijde van dit onderzoek. We hebben deze gegevens daarom gekoppeld aan de onderwijsinschrijvingen in 2020. Dit sluit dus niet perfect aan. Het geeft wel een eerste beeld. Zie voor meer informatie het technisch rapport.

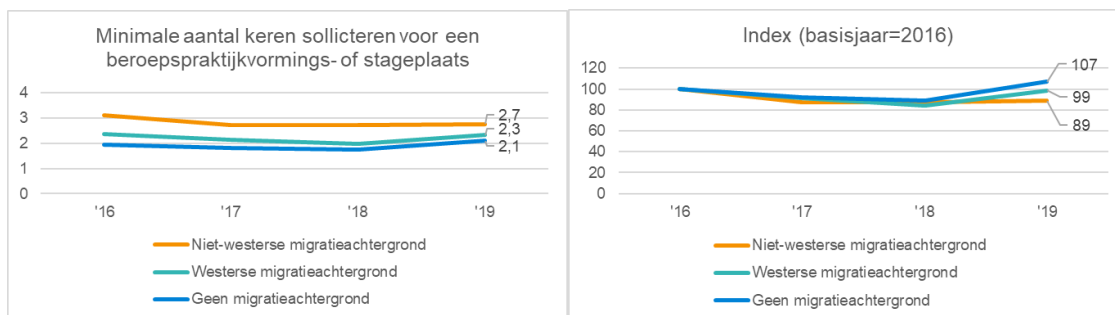


Figuur 41. Percentage studenten dat tijdens de gevolgde mbo-opleiding problemen ondervond bij het vinden van een beroepspraktijkvormings- of stageplaats uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond<sup>23</sup>

Mbo-studenten met een tweede generatie Somalische achtergrond laten een groot verschil zien: 44% van hen ondervond problemen (niet in figuur). Daarnaast zien we middelgrote verschillen voor nieuwkomers en mannen afkomstig uit Afghanistan. Van deze mbo-studenten ondervond 38% respectievelijk 31% problemen bij het vinden van een beroepspraktijkvormings- of stageplaats. Ook voor mannen uit Iran zien we een middelgroot verschil: 35% ondervond problemen. We zien ook juist groepen met een niet-westerse migratieachtergrond die juist ongeveer net zo vaak problemen ondervinden als mbo-studenten zonder migratieachtergrond, namelijk vrouwen uit Syrië (18% ondervond problemen) of Irak (17% ondervond problemen) en mannen uit Polen (15% ondervond problemen). Ook mbo-studenten met een eerste generatie migratieachtergrond afkomstig uit Suriname ondervinden relatief niet zo vaak problemen (13%).

Als we kijken naar het aantal keer dat een mbo-student minimaal moet solliciteren voor een beroepspraktijkvormings- of stageplaats zien we eenzelfde beeld (zie figuur 42). Mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond moesten gemiddeld minimaal 2,7 keer solliciteren tegenover 2,1 keer voor studenten zonder migratieachtergrond. Dit verschil is statistisch significant en heeft een effectgrootte van groter dan 0,2. Ook mbo-studenten met een westerse migratieachtergrond moesten vaker solliciteren dan mbo-studenten zonder migratieachtergrond (gemiddeld 2,3 keer). Dit verschil is minder groot maar wel statistisch significant. In 2019 zijn ten opzichte van 2016 de verschillen met studenten zonder migratieachtergrond wel kleiner geworden. Dit geldt zowel voor studenten met een niet-westerse migratieachtergrond als voor studenten met een westerse migratieachtergrond.

<sup>23</sup> Wij hebben een bestand ontvangen voor de verwachte kansrijkheid van de studiekeuzes 2021. We weten alleen de inschrijvingen voor 2020 ten tijde van dit onderzoek. We hebben deze gegevens daarom gekoppeld aan de onderwijsinschrijvingen in 2020. Dit sluit dus niet perfect aan. Het geeft wel een eerste beeld.



Figuur 42. Gemiddelde minimale aantal keren dat de studenten hebben moeten solliciteren voor een beroepspraktijkvormings- of stageplaats uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond<sup>24</sup>

Tabel 5 laat de groepen zien die een middelgroot en statistisch significant verschil laten zien in het minimale aantal keren dat zij hebben moeten solliciteren voor een beroepspraktijkvormings- of stageplaats ten opzichte van mbo-studenten zonder migratieachtergrond (meting 2019). Als het om specifiek mannen gaat, dan is de referentiegroep ook mannen zonder migratieachtergrond.

Herkomstgroep	Minimale aantal sollicitaties	Minimale aantal sollicitaties referentiegroep	Effectgrootte
Marokko mannen	3,6	2,0	midden
Suriname mannen	3,4	2,0	midden
Turkije mannen	3,2	2,0	midden
Marokko tweede generatie	3,2	2,1	midden
Marokko oudkomers	3,2	2,1	midden
Antillen en Aruba nieuwkomers	3,2	2,1	midden
Marokko	3,2	2,1	midden

Tabel 5. Groepen die statistisch significant vaker hebben moeten solliciteren voor een beroepspraktijkvormings- of stageplaats

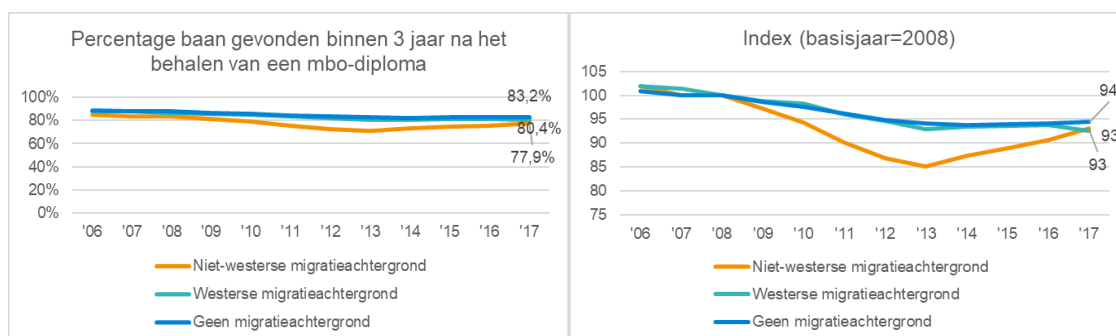
Ook hier zien we groepen die juist ongeveer net zo vaak moesten solliciteren als mbo-studenten zonder migratieachtergrond, namelijk nieuwkomers en mannen uit Polen (respectievelijk gemiddeld minimaal 1,5 en 1,8 sollicitaties) en mbo-studenten met een Eritrese migratieachtergrond (gemiddeld minimaal 1,9 sollicitaties). Dit gemiddelde aantal sollicitaties geldt voor nieuwkomers en mbo-studenten met een eerste generatie Eritrese migratieachtergrond. In het bijzonder vrouwen uit Eritrea hoeven relatief weinig te solliciteren (gemiddeld minimaal 1,6 sollicitaties).

#### 4.1.7 Afgestudeerden van het mbo met een niet-westerse migratieachtergrond meest getroffen door economische crisis 2008

Om in beeld te krijgen hoe snel na het afstuderen personen een baan vinden en hoe dit zich ontwikkelt over de jaren kijken we naar jaarcohorten van afgestudeerden. Deze cohorten volgen we vervolgens drie jaar lang. Na het behalen van een mbo-diploma vindt 77,9% van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond binnen drie jaar een baan. Dit is statistisch significant lager dan het deel van de mbo-studenten zonder een migratieachtergrond die binnen drie jaar een baan vinden (83,2%). Personen met een niet-westerse migratieachtergrond en een mbo-diploma hebben op het hoogtepunt van de werkloosheid naar aanleiding van de kredietcrisis van 2008 veel minder vaak een baan binnen drie jaar. Dit zien we niet bij de personen met een westerse migratieachtergrond of zonder migratieachtergrond. Zie **figuur 43**. In de jaren erna herstelt zich dit weer. Er lijkt dus

<sup>24</sup> Wij hebben een bestand ontvangen voor de verwachte kans op de arbeidsmarkt per opleiding in 2021. We weten alleen de inschrijvingen voor 2020 ten tijde van dit onderzoek. We hebben deze gegevens daarom gekoppeld aan de onderwijsinschrijvingen in 2020. Dit sluit dus niet perfect aan. Het geeft wel een eerste beeld.

sprake van een hogere conjunctuurgevoeligheid in de baanvindkans voor de personen met een niet-westerse migratieachtergrond.



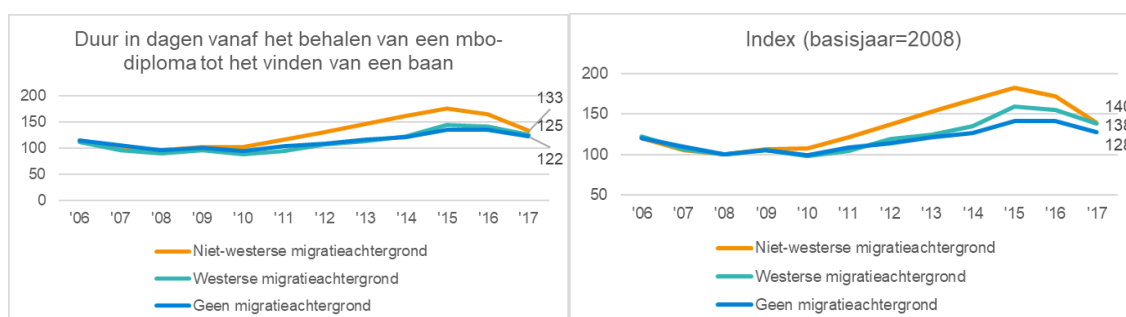
Figuur 43. Deel van de personen die binnen drie jaar na het behalen van een mbo-diploma een baan vindt uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Tabel 6 laat de groepen zien die een middelgroot of groot verschil laten zien in percentage met een baan ten opzichte van de referentiegroep. De referentiegroep is in de meeste gevallen personen zonder migratieachtergrond. Als het om specifiek vrouwen gaat dan is de referentiegroep vrouwen zonder migratieachtergrond. We zien dat vrouwen, nieuwkomers en personen met een eerste generatie migratieachtergrond uit Syrië veel minder vaak een baan vinden binnen drie jaar na het afronden van het mbo. Mannen worden hier niet weergegeven omdat dit te weinig waarnemingen betreft. Ook nieuwkomers uit Iran, Afghanistan en Irak vinden minder vaak een baan binnen drie jaar na het behalen van hun mbo-diploma.

Herkomstgroep	Baan na drie jaar (in procenten)	Baan na drie jaar referentiegroep	Effectgrootte
Syrië vrouwen	50,7%	82,9%	groot
Iran nieuwkomer	53,3%	83,2%	midden
Afghanistan nieuwkomer	58,6%	83,2%	midden
Irak nieuwkomer	60,4%	83,2%	midden
Syrië nieuwkomer	62,1%	83,2%	midden
Syrië eerste generatie	63,6%	83,2%	midden

Tabel 6. Groepen die in 2017 hun mbo-diploma hebben behaald en die statistisch significant veel minder vaak een baan hebben drie jaar na het behalen van een mbo-diploma

Voor personen met niet-westerse migratieachtergrond die wel binnen drie jaar een baan vonden duurde het gemiddeld alsnog langer. Dit is al zo sinds 2010. Het verschil is in de crisis toegenomen, maar daarna ook weer afgenomen. Zie figuur 44. Het verschil is nog steeds statistisch significant voor de mbo-studenten die in 2017 zijn afgestudeerd.

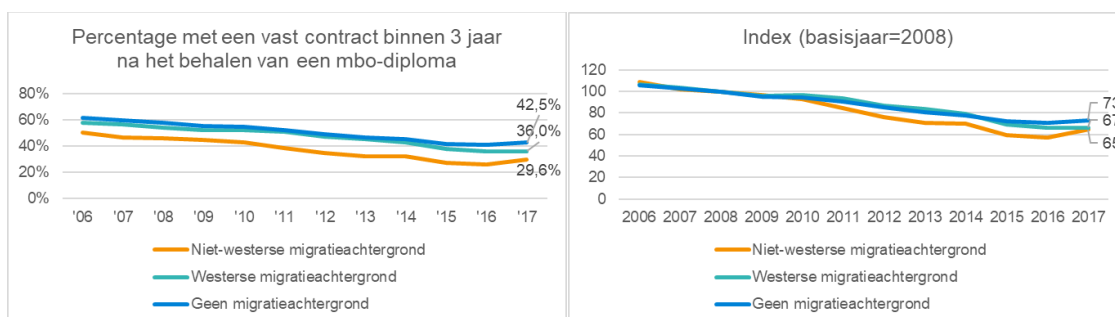


Figuur 44. Duur in dagen vanaf het behalen van een mbo-diploma tot het vinden van een baan uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Afgestudeerden van het mbo met een niet-westerse migratieachtergrond hebben ook statistisch significant minder vaak binnen drie jaar na het behalen van hun diploma een vast contract (29,6% tegenover 42,5% van de mensen zonder migratieachtergrond). We zien bovendien dat het aandeel van de personen die na het behalen van een mbo-diploma

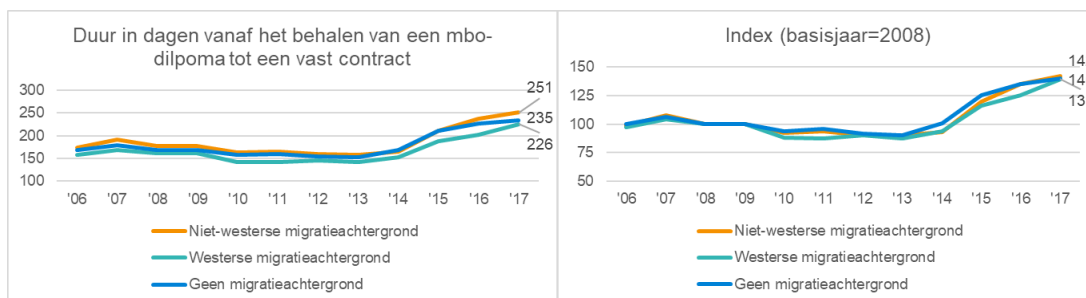


binnen drie jaar een vast contract heeft, over het algemeen afneemt maar sterker is afgenomen voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Zie figuur 45.



Figuur 45. Deel van de personen die binnen drie jaar na het behalen van een mbo-diploma een vast contract hebben uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

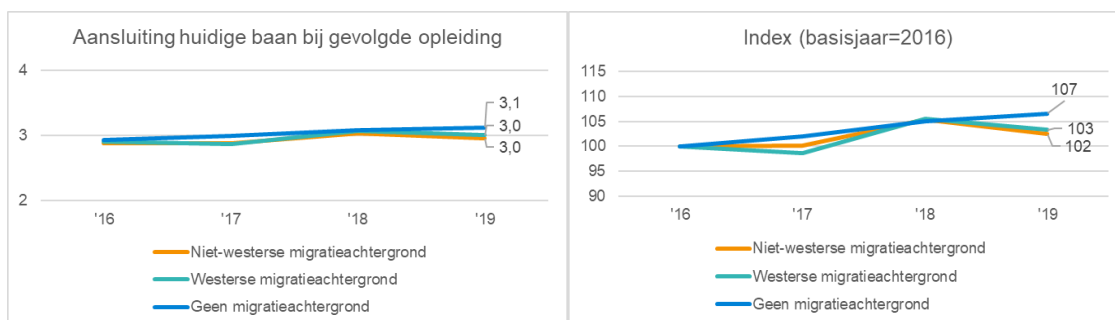
Als personen met een niet-westerse migratieachtergrond binnen drie jaar een vast contact hebben is de gemiddelde duur in dagen (tot aan het contract) wederom alsnog statistisch significant langer dan voor personen zonder migratieachtergrond. Zie figuur 46.



Figuur 46. Duur in dagen vanaf het behalen van een mbo-diploma tot een vast contract uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Ongeacht migratieachtergrond zien we dat circa 2 à 3% van degene die een mbo-diploma heeft behaald binnen drie jaar aan de slag gaat als zzp'er en daarmee een inkomen verdient dat gemiddeld boven het minimum maandloon ligt.

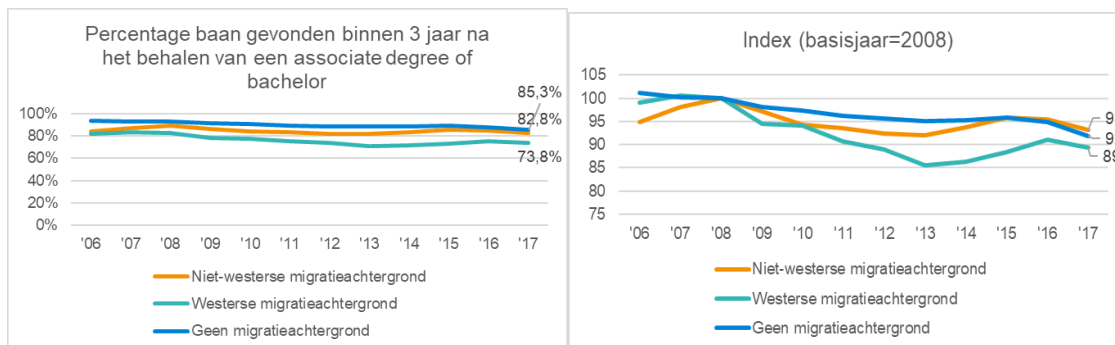
Personen met een niet-westerse migratieachtergrond die een mbo-diploma hebben behaald, geven in het schoolverlatersonderzoek van het CBS gemiddeld aan dat hun huidige baan 'voldoende' aansluit bij de gevolgd opleiding. Dit geldt ook voor personen met een westerse migratieachtergrond en personen zonder migratieachtergrond. Zie figuur 47.



Figuur 47. Aansluiting van de huidige baan bij de gevolgd opleiding (1=slecht, 2=matig, 3=voldoende, 4=goed) voor personen die hun vo- of mbo-diploma hebben behaald of die het onderwijs voortijdig hebben verlaten uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

4.1.8 *Nieuwkomers uit niet-westerse landen en nieuwkomers uit Indonesië vinden statistisch significant veel minder vaak binnen drie jaar na het behalen van een associate degree of bachelor een baan*

Van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond die in 2017 een associate degree of bachelor behaalden vond 83% binnen drie jaar een baan. Van de personen zonder migratieachtergrond was dit 85,3%. Dit verschil is statistisch significant. Het verschil in percentage dat binnen drie jaar een baan vindt, is echter nog veel groter voor personen met een westerse migratieachtergrond. Van de personen met een westerse migratieachtergrond vindt 74% binnen drie jaar een baan. We zien ook dat het percentage met een baan binnen drie jaar na het behalen van het diploma sinds 2008 is afgenomen voor alle subgroepen, variërend van 7 tot 11%. Zie figuur 48.



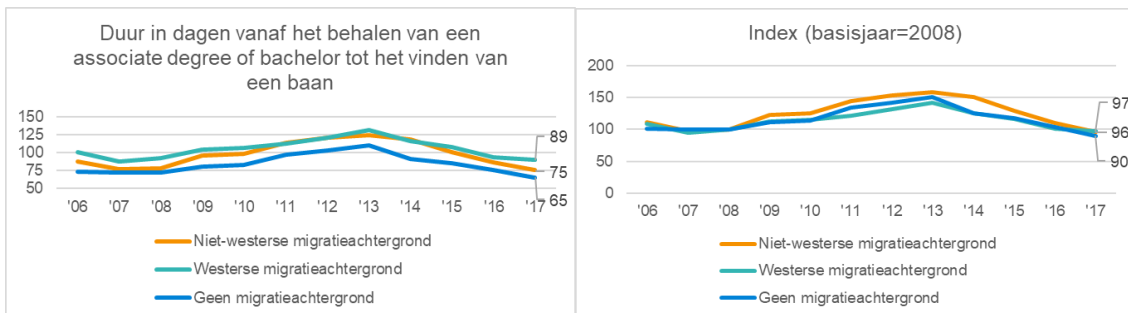
Figuur 48. Deel van de personen die binnen drie jaar na het behalen van een associate degree of bachelor een baan vindt uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Tabel 7 laat de groepen zien die een middelgroot of groot verschil laten zien in percentage met een baan ten opzichte van de referentiegroep. De referentiegroep is in de meeste gevallen personen zonder migratieachtergrond. Als het om specifiek mannen of vrouwen gaat dan is de referentiegroep ook mannen respectievelijk vrouwen zonder migratieachtergrond. We zien dat het vaak personen zijn uit Duitsland. Deze personen woonden in 2017 het hele jaar in Nederland, maar zijn mogelijk daarna in Duitsland gaan werken (en eventueel terug verhuisd). Zij komen dan niet meer terug in de Nederlandse polisadministratie. Het kan bijvoorbeeld gaan om personen uit Duitsland die naar Nederland komen voor een studie. Daarnaast zien we dat nieuwkomers uit niet-westerse landen en nieuwkomers uit Indonesië statistisch significant en veel minder vaak binnen drie jaar na het behalen van een associate degree of bachelor een baan hebben (55 - 65% tegenover 85% voor mensen zonder migratieachtergrond).

Herkomstgroep	Baan binnen drie jaar (in procenten)	Baan binnen drie jaar referentiegroep	Effectgrootte
Duitsland nieuwkomer	33,6%	85,3%	groot
Duitsland eerste generatie	46,8%	85,3%	groot
Westers nieuwkomer	49,6%	85,3%	groot
Niet-westers overig nieuwkomer	55,1%	85,3%	groot
Indonesië nieuwkomer	59,5%	85,3%	midden
Westers eerste generatie	62,7%	85,3%	midden
Duitsland, mannen	61,4%	84,1%	midden
Niet-westers nieuwkomer	64,6%	85,3%	midden
Niet-westers overig eerste generatie	65,0%	85,3%	midden
Duitsland	65,3%	85,3%	midden
Duitsland vrouwen	68,2%	86,2%	midden

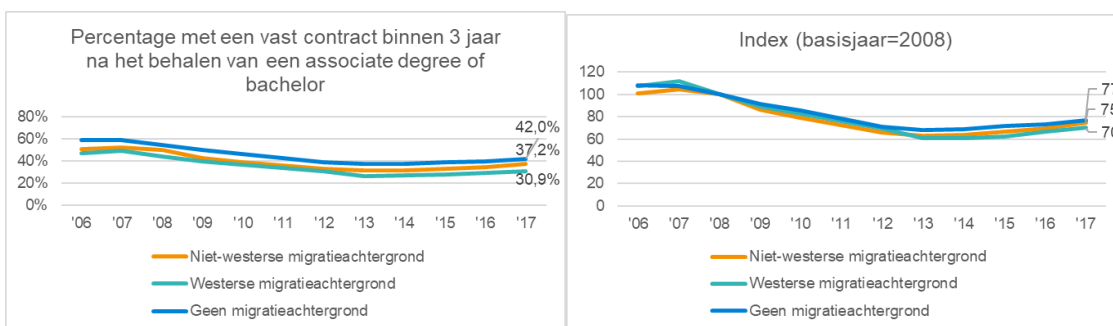
Tabel 7. Groepen die in 2017 hun associate degree of bachelor hebben behaald en die statistisch significant veel minder vaak een baan hebben drie jaar na het behalen van een associate degree of bachelor

Voor de personen met een migratieachtergrond (westers of niet-westers) die binnen drie jaar een baan vinden, duurt het gemiddeld statistisch significant langer voordat ze een baan hebben ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond. Zie figuur 49. Voor de personen zonder migratieachtergrond is de duur tot het vinden van een baan sinds 2008 met 10% afgenomen, terwijl het voor de personen met een migratieachtergrond maar enkele procenten is afgenomen.



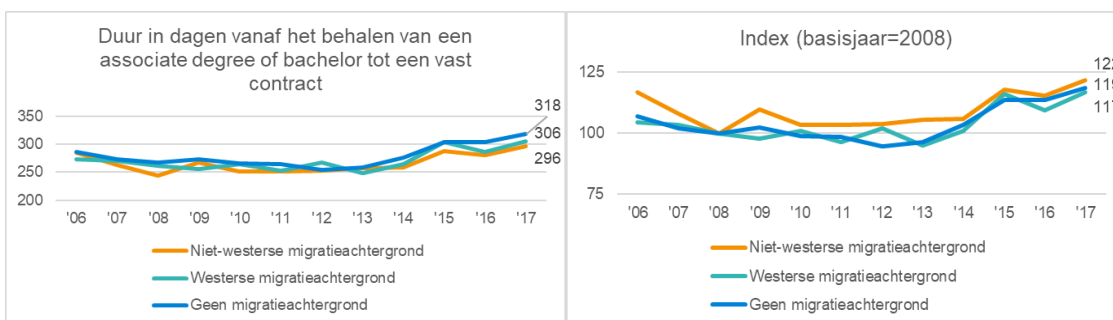
Figuur 49. Duur in dagen vanaf het behalen van een associate degree of bachelor tot het vinden van een baan uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond heeft 37% een vast contract binnen drie jaar na het behalen van een associate degree of bachelor. Dit is statistisch significant lager dan voor personen zonder migratieachtergrond. Van hen heeft 42% binnen drie jaar een vast contract. Zie figuur 50.



Figuur 50. Deel van de personen die binnen drie jaar na het behalen van een associate degree of bachelor een vast contract hebben uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Personen met een niet-westerse migratieachtergrond die binnen drie jaar een vast contract hebben krijgen dit vaste contract statistisch significant sneller dan personen zonder migratieachtergrond (296 dagen ten opzichte van 318, zie figuur 51).

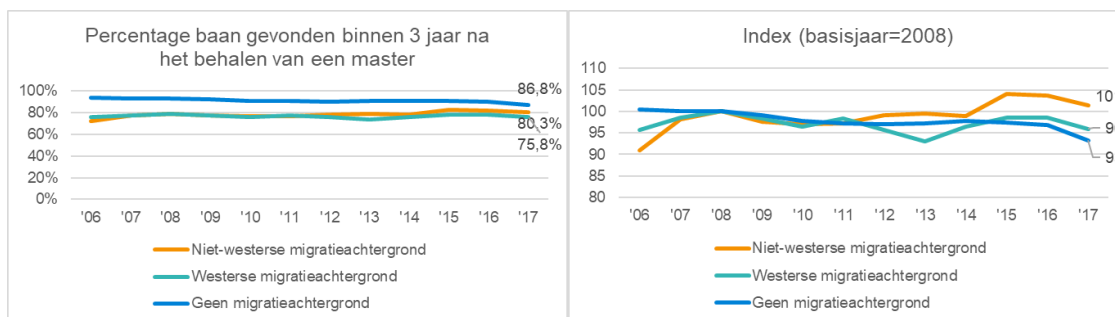


Figuur 51. Duur in dagen vanaf het behalen van een associate degree of bachelor tot een vast contract uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Van zowel de personen met een niet-westerse of westerse migratieachtergrond of zonder migratieachtergrond gaat 4 - 5% binnen een jaar na het behalen van een associate degree of bachelor aan de slag als zzp'er (en daarmee een inkomen verdienen dat gemiddeld boven het minimum maandloon ligt). Binnen drie jaar is die voor alle drie deze groepen 5%.

#### 4.1.9 Personen met een migratieachtergrond vinden na het behalen van hun masterdiploma minder vaak binnen drie jaar een baan

Van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond die hun master hebben afgerond vindt 80% binnen drie jaar een baan. Dit is statistisch significant lager dan voor mensen zonder migratieachtergrond. Van hen vindt 87% binnen drie jaar een baan. Het verschil is echter over de jaren heen wel kleiner geworden. Personen met een westerse migratieachtergrond en een masterdiploma vinden het minst vaak een baan binnen drie jaar, namelijk 76%. Zie figuur 52. Dit kan wederom komen doordat personen niet in Nederland aan het werk zijn gegaan, maar dat zij bijvoorbeeld na hun studie zijn teruggekeerd naar hun land van herkomst.



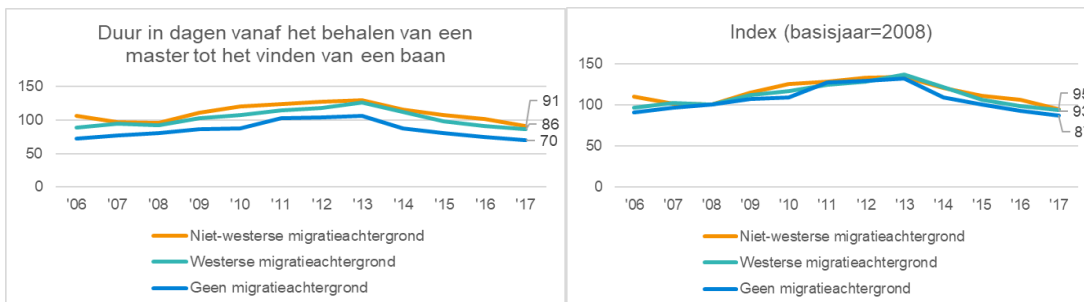
Figuur 52. Deel van de personen die binnen drie jaar na het behalen van een master een baan vindt uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Tabel 8 laat de groepen zien die een middelgroot of groot verschil laten zien in percentage met een baan binnen drie jaar na het behalen van een masterdiploma ten opzichte van de referentiegroep. De referentiegroep is in de meeste gevallen personen zonder migratieachtergrond. Als het specifiek om mannen gaat dan is de referentiegroep mannen zonder migratieachtergrond. Naast de personen met Duitse afkomst zien we dat de volgende groepen minder vaak een baan hebben binnen drie jaar na het afstuderen: nieuwkomers en personen met een eerste generatie migratieachtergrond uit Indonesië, personen uit overige delen van Afrika, nieuwkomers uit een niet-westers of westers land en personen met een eerste generatie Turkse migratieachtergrond (56 - 69% heeft binnen drie jaar een baan ten opzichte van 87% van de mensen zonder migratieachtergrond).

Herkomstgroep	Baan na drie jaar (in procenten)	Baan na drie jaar referentiegroep	Effectgrootte
Indonesië nieuwkomer	56,0%	86,8%	groot
Duitsland nieuwkomer	57,9%	86,8%	groot
Indonesië eerste generatie	58,6%	86,8%	groot
Afrika overig	64,4%	86,8%	midden
Duitsland eerste generatie	65,2%	86,8%	midden
Niet-westers overig nieuwkomer	68,0%	86,8%	midden
Duitsland mannen	67,8%	86,2%	midden
Niet-westers nieuwkomer	68,9%	86,8%	midden
Westers nieuwkomer	69,1%	86,8%	midden
Turkije eerste generatie	69,4%	86,8%	midden

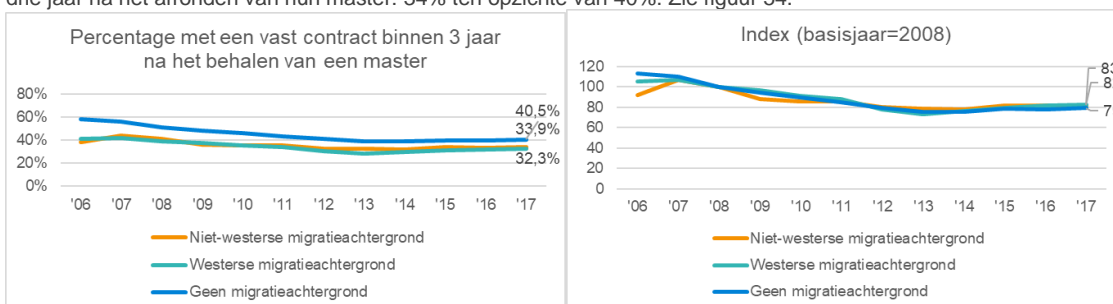
Tabel 8. Groepen die in 2017 hun master hebben behaald en die statistisch significant veel minder vaak een baan hebben drie jaar na het behalen van een master

Personen met een niet-westerse migratieachtergrond die wel binnen drie jaar na het behalen van de master een baan vinden doen er gemiddeld 91 dagen over om een baan te vinden. Dit is statistisch significant langer dan voor personen zonder migratieachtergrond. Zij vinden in gemiddeld 70 dagen een baan. Zie figuur 53.



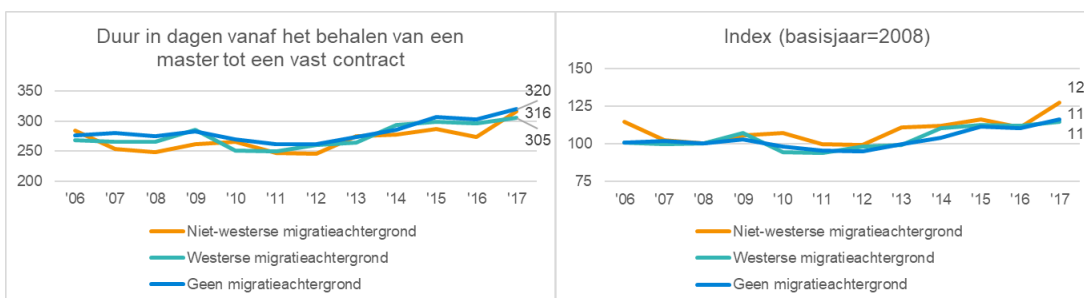
Figuur 53. Duur in dagen van vanaf het behalen van een master tot het vinden van een baan uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Personen met een niet-westerse migratieachtergrond krijgen statistisch significant minder vaak een vast contract binnen drie jaar na het afronden van hun master: 34% ten opzichte van 40%. Zie figuur 54.



Figuur 54. Deel van de personen die binnen drie jaar na het behalen van een master een vast contract hebben uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond die binnen drie jaar een vaste baan hebben, duurt het gemiddeld 316 dagen van het behalen van hun diploma tot een vast contract. Voor personen zonder migratieachtergrond is dit 320 dagen, maar dit verschil is niet statistisch significant. Zie figuur 55.



Figuur 55. Duur in dagen van vanaf het behalen van een master tot een vast contract uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Van zowel de personen met een niet-westerse of westerse migratieachtergrond of zonder migratieachtergrond gaat 4 - 5% binnen een jaar na het behalen van een masterdiploma aan de slag als zzp'er, en verdient daarmee een inkomen dat gemiddeld boven het minimum maandloon ligt. Binnen drie jaar na het behalen van het diploma is dit beeld vergelijkbaar.

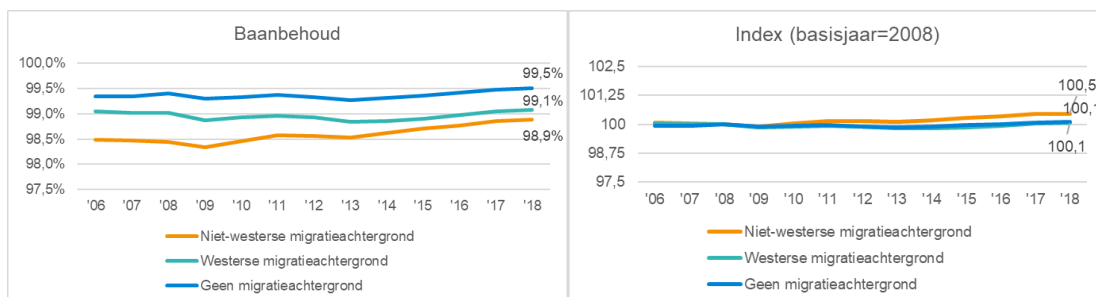
## 4.2 Baanbehoud, doorstroom en functieniveau

### 4.2.1 Kans op baanbehoud is in de tijd iets toegenomen voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond

De kans op baanbehoud bepalen we door te kijken welk deel van de personen met een substantiële baan (minimaal 12 uur per week) de maand erop nog steeds een substantiële baan heeft. Dit doen we voor alle maanden binnen het

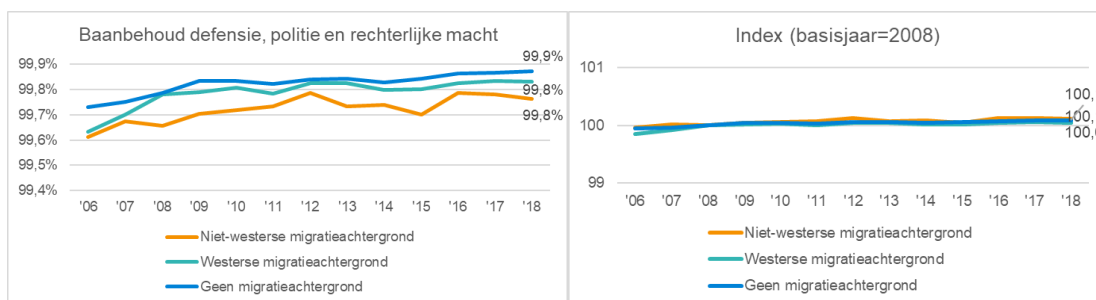
betreffende peiljaar en vervolgens berekenen we het gemiddelde over deze maanden zodat we jaarlijkse gemiddelden hebben.

Personen met een niet-westerse migratieachtergrond behouden iets minder vaak hun baan. Er is wel een hele kleine positieve ontwikkeling te zien in het baanbehoud van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Zie figuur 56.

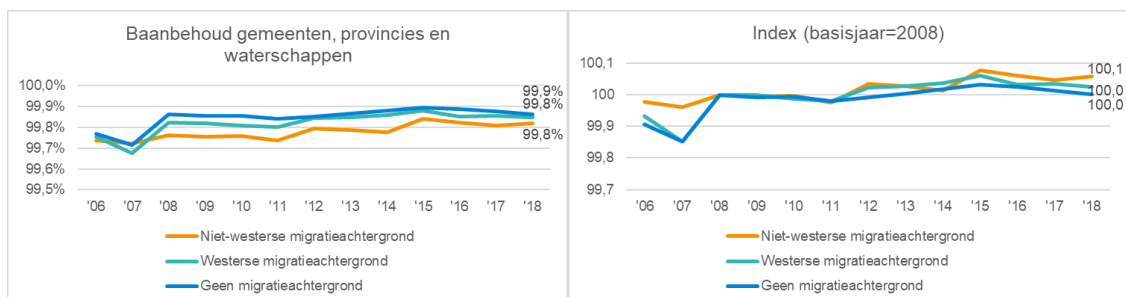


Figuur 56. Het jaarlijks baanbehoud uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

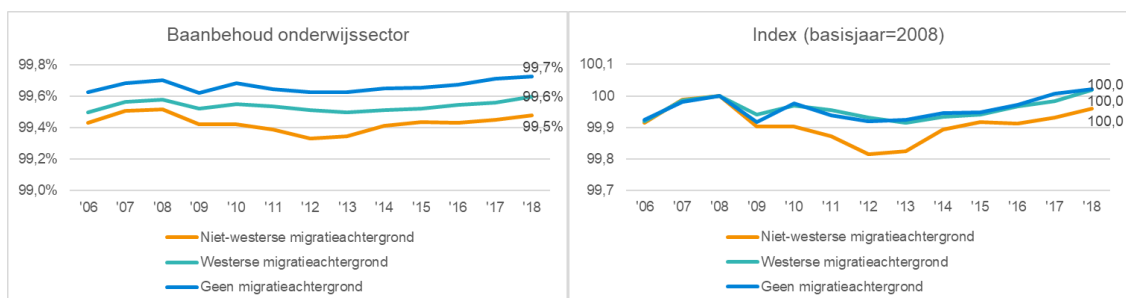
Het gegeven dat het baanbehoud lager is voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond geldt voor alle sectoren. Dit blijft ook vrij stabiel over de jaren. Zie figuur 57 tot en met figuur 62 hieronder.



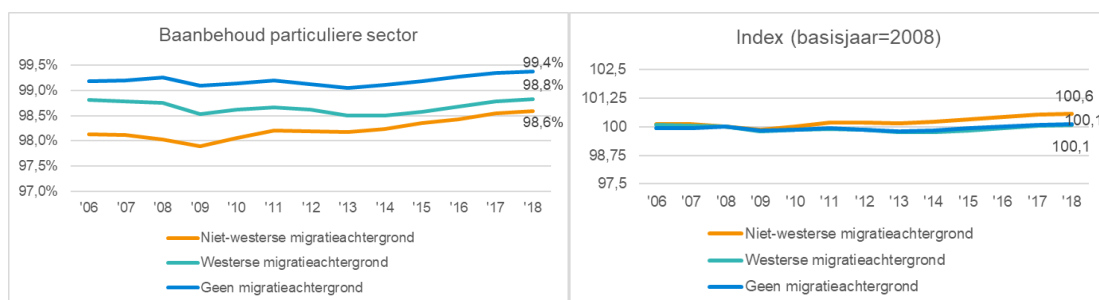
Figuur 57. Het jaarlijks baanbehoud bij een baan bij defensie, de politie of de rechterlijke macht uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond



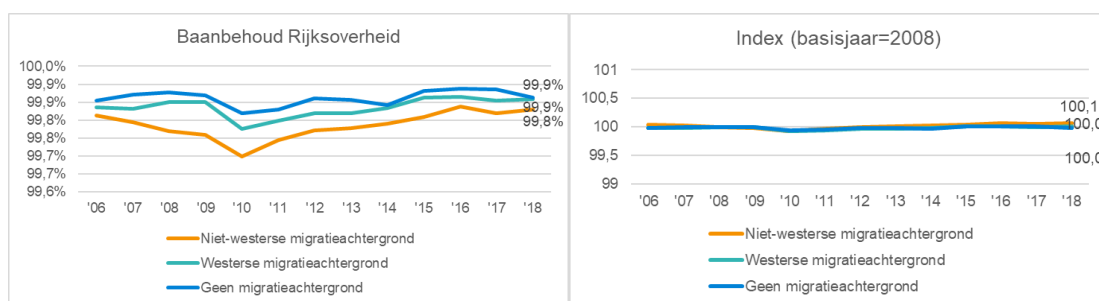
Figuur 58. Het jaarlijks baanbehoud bij een baan bij gemeenten, provincies of waterschappen uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond



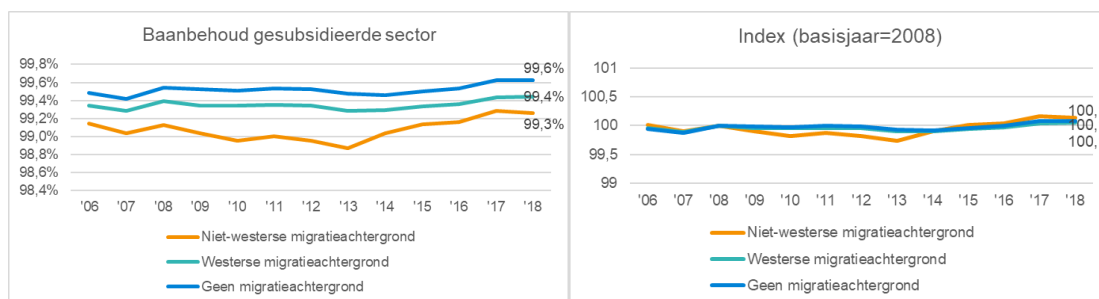
Figuur 59. Het jaarlijks baanbehoud bij een baan binnen de onderwijssector uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond



Figuur 60. Het jaarlijks baanbehoud bij een baan binnen de particuliere sector uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

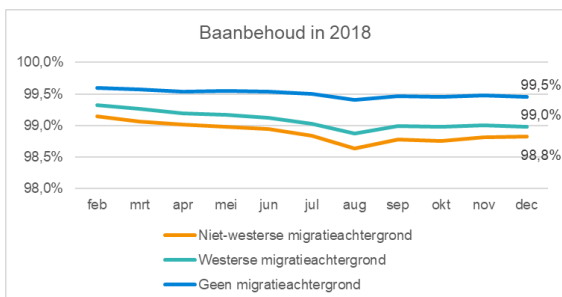


Figuur 61. Het jaarlijks baanbehoud bij een baan bij de Rijksoverheid uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond



Figuur 62. Het jaarlijks baanbehoud bij een baan binnen de gesubsidieerde sector uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

We hebben voor het meest recente jaar ook gekeken naar baanbehoud door het jaar heen. Zo krijgen we zicht op eventuele seizoenseffecten. We zien dat in augustus ten opzichte van juli relatief veel personen de overgang maken van een baan naar geen baan. Deze afname in baanbehoud in augustus is iets sterker voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Zie figuur 63.

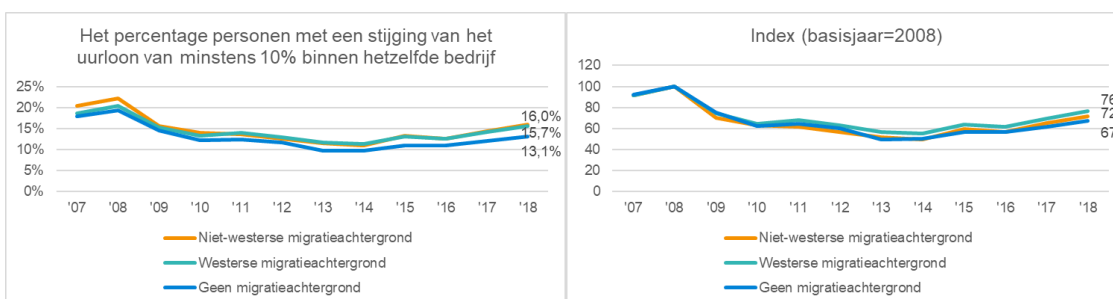


Figuur 63. De maandelijkse kans op baanbehoud ten opzichte van de voorgaande maand in 2018 uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

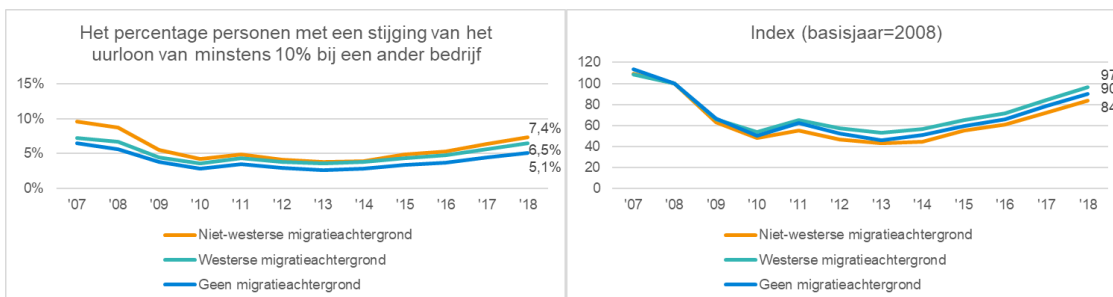
#### 4.2.2 Uurloon van personen met een niet-westerse migratieachtergrond stijgt vaker, maar daalt ook vaker

Als indicator voor doorstroom naar een ander functieniveau kijken we of het uurloon stijgt. Voor de stijging van het uurloon wordt in het onderzoek Kansen Bekeken (Atlas voor gemeenten, 2018) een grens van 5% gehanteerd. Daar sluiten we bij aan. Wij kijken in dit onderzoek daarnaast naar een stijging van 10%, omdat bij sommige werkgevers een 5% verhoging een reguliere verhoging kan zijn bij goed functioneren. Daarnaast kijken we naar een daling van 5% en 10%. Er kan immers ook sprake zijn van neerwaartse mobiliteit, bijvoorbeeld wanneer iemand een baan accepteert (bij dezelfde of andere baas) met een lager salaris. We kijken steeds naar een verandering van het uurloon in hetzelfde bedrijf en bij de overstap naar een ander bedrijf.

Personen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben vaker een stijging van 10% van het uurloon in hetzelfde bedrijf dan personen zonder migratieachtergrond (16,0% ten opzichte van 13,1%). Zie figuur 64. Ook stijgt het uurloon van personen met een niet-westerse migratieachtergrond vaker bij de overstap naar een ander bedrijf (7,4% ten opzichte van 5,1%). Zie figuur 65.



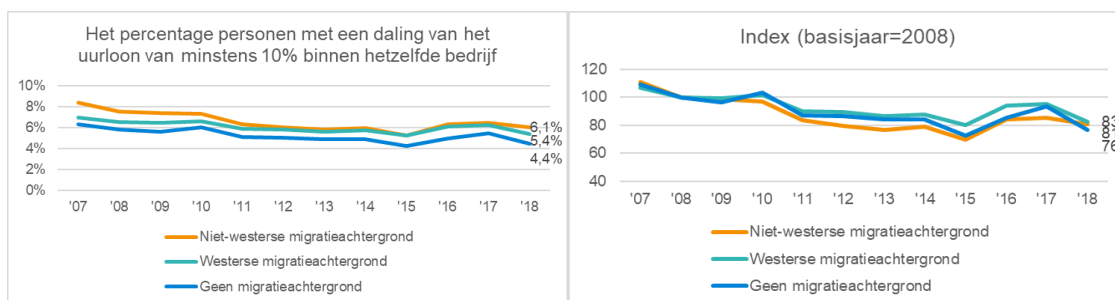
Figuur 64. Het percentage personen met een **stijging** in het uurloon van minstens 10% binnen hetzelfde bedrijf uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond



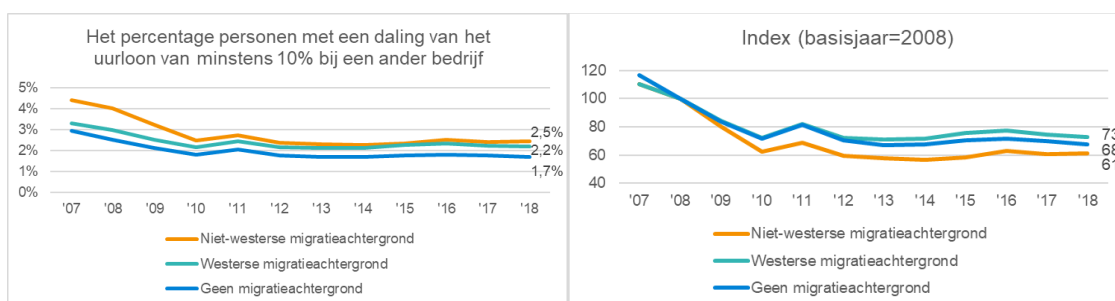
Figuur 65. Het percentage personen met een **stijging** in het uurloon van minstens 10% bij een ander bedrijf uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond



Tegelijkertijd zien we dat het uurloon van personen met een niet-westerse migratieachtergrond ook vaker daalt dan het uurloon van personen zonder migratieachtergrond, zowel in hetzelfde bedrijf (6,1% ten opzichte van 4,4%) als bij een overstap naar een ander bedrijf (2,5% ten opzichte van 1,7%). Zie figuur 66 en figuur 67.



Figuur 66. Het percentage personen met een **daling** in het uurloon van minstens 10% binnen hetzelfde bedrijf uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

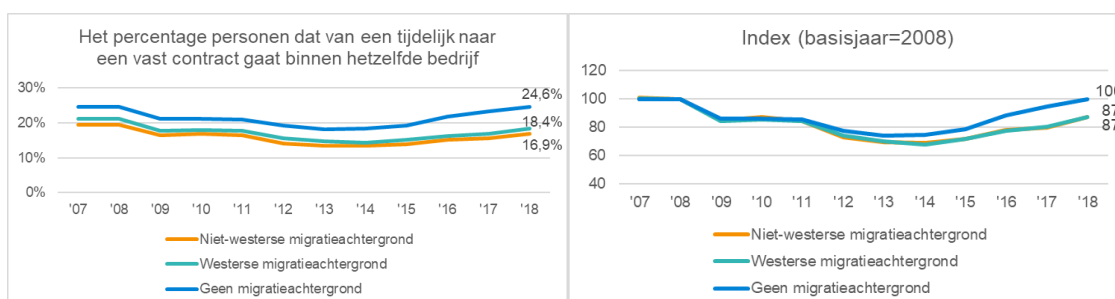


Figuur 67. Het percentage personen met een **daling** in het uurloon van minstens 10% bij een ander bedrijf uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

We zien soortgelijke verschillen als we kijken naar een stijging of daling van 5% (zie figuren in bijlage E).

#### 4.2.3 *Verskil in mate waarin personen met een (niet-westerse) migratieachtergrond doorstromen naar een vast contract neemt toe*

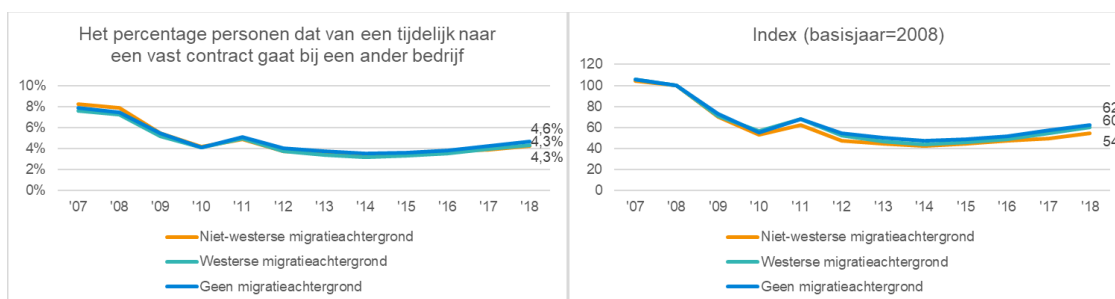
In 2018 stroomde 16,9% van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond door naar een vast contract. Van de personen zonder migratieachtergrond stroomde 24,6% door. Dit verschil is toegenomen. De mate van doorstromen naar een vast contract is voor personen met een (niet-westerse) migratieachtergrond sinds 2008 13% afgenomen. Ook voor personen zonder migratieachtergrond is er op het hoogtepunt van de economische crisis (2013) een afname te zien, maar in 2018 is de doorstromen voor deze groep weer op het oude niveau van 2008. Zie figuur 68.



Figuur 68. Het percentage personen dat van een tijdelijk naar een vast contract gaat binnen hetzelfde bedrijf uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Doorstromen van een tijdelijk contract naar een vast contract bij een andere werkgever gebeurt veel minder vaak. Ook hier zien we wel een klein verschil. Van de personen met (een niet-westerse migratieachtergrond) met een tijdelijk

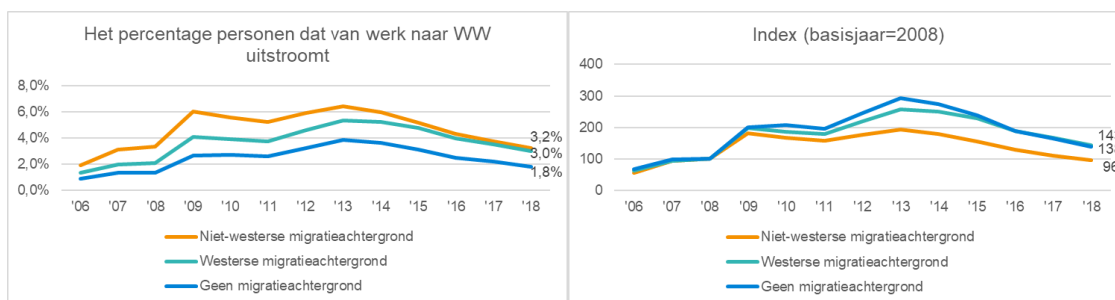
contract kregen in 2018 4,3% een vast contract bij een andere werkgever. Voor personen zonder migratieachtergrond was dit 4,6%. Zie figuur 69.



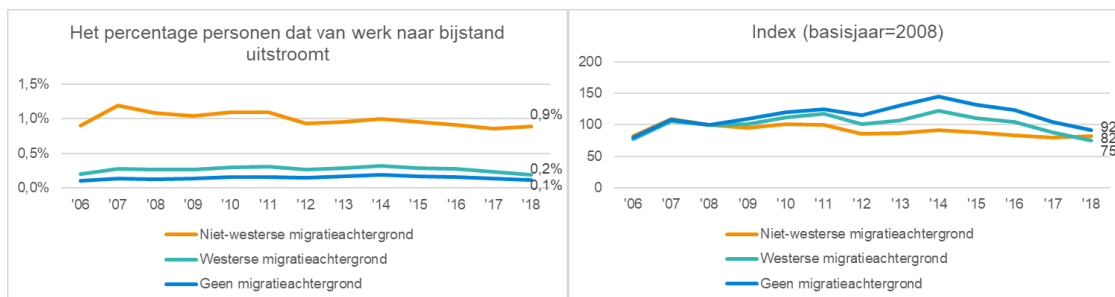
Figuur 69. Het percentage personen dat van een tijdelijk naar een vast contract gaat bij een ander bedrijf uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

#### 4.2.4 Personen met een niet-westerse migratieachtergrond stromen vaker uit werk (naar WW, AO of ZW, bijstand of overig), maar verschil met personen zonder migratieachtergrond neemt af

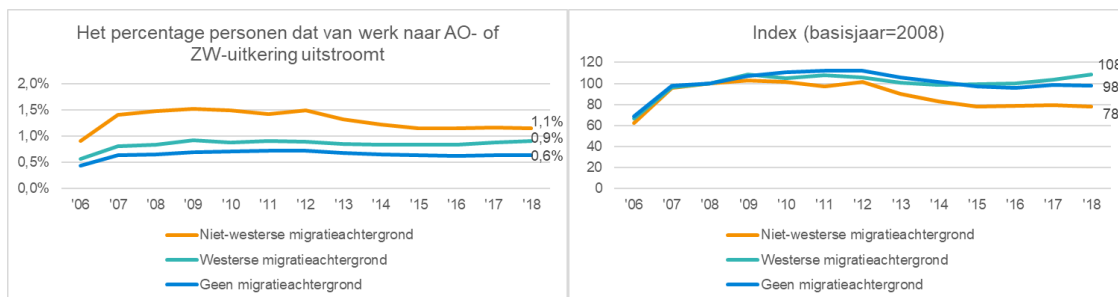
Zoals we al eerder zagen bij de kans op baanbehoud laten onderstaande figuren zien dat personen met een niet-westerse migratieachtergrond vaker uitstromen uit werk. Ze zijn in alle soorten uitstroom uit werk het meest vertegenwoordigd. Echter bij alle soorten uitstroom zien we wel een positievere ontwikkeling in de periode 2008 tot en met 2018 voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond dan voor personen zonder migratieachtergrond. Voor alle groepen is de 'overige' uitstroom het grootst. Dit zijn personen die in de ene maand een baan hadden en in de opvolgende maand niet meer, zonder dat zij een WW-, bijstands-, arbeidsongeschiktheids- of ziektebewijst uitkering kregen. Mogelijk zijn dit deels niet-uitkeringsgerechtigden of hebben zij (nog) geen uitkering aangevraagd. Dit komt in 2018 voor bij 12,0% van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond tegenover 7,7% van de personen zonder migratieachtergrond. Zie figuur 73.



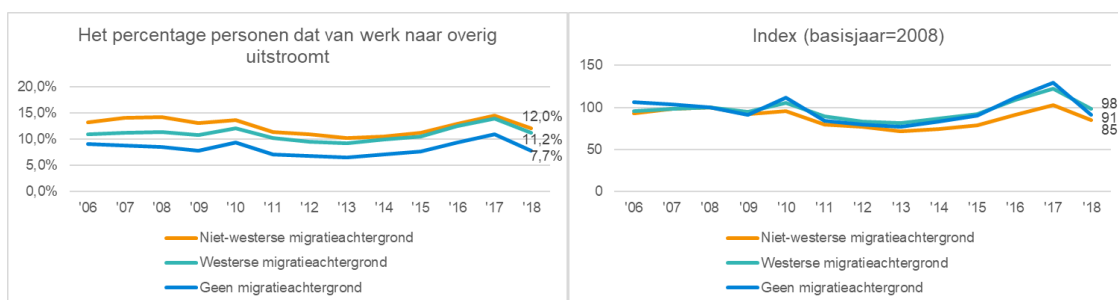
Figuur 70. Het percentage personen dat van werk naar WW uitstroomt uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond



Figuur 71. Het percentage personen dat van werk naar bijstand uitstroomt uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond



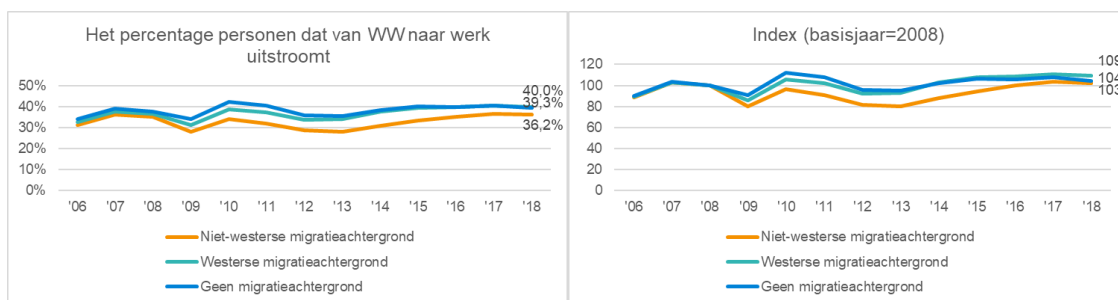
Figuur 72. Het percentage personen dat van werk naar AO- of ZW-uitkering uitstroomt uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond



Figuur 73. Het percentage personen dat van werk naar overig<sup>25</sup> uitstroomt uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

#### 4.2.5 Personen met een niet-westerse migratieachtergrond stromen minder vaak van de WW terug naar werk en vaker door naar de bijstand

Van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond met een WW-uitkering stroomde 36,2% vanuit de WW weer terug naar werk in 2018<sup>26</sup>. Dit is statistisch significant minder vaak dan personen zonder migratieachtergrond. Van deze groep in de WW stroomde 39,3% weer terug naar werk in 2018. Zie figuur 74. Voor beide groepen is het percentage dat van de WW naar werk uitstroomt sinds 2008 licht toegenomen.



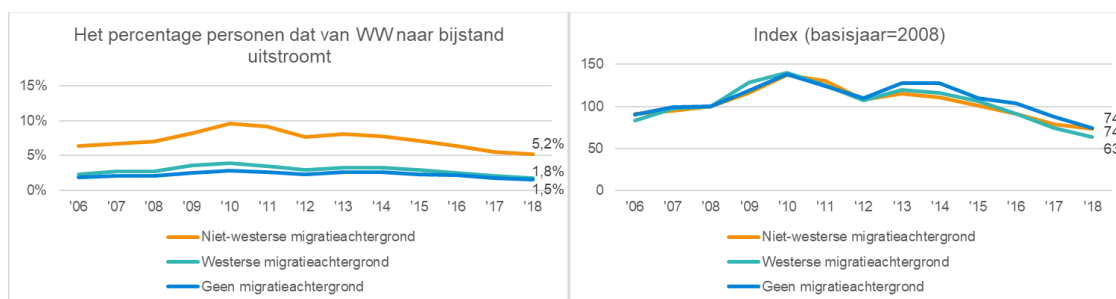
Figuur 74. Het percentage personen dat van de WW naar werk uitstroomt uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

We zien dat de personen met een niet-westerse migratieachtergrond veel vaker van de WW doorstromen naar de bijstand (5,2%) dan personen zonder migratieachtergrond (1,5%). Voor alle groepen is dit percentage in de jaren na 2008 toegenomen, maar inmiddels is het percentage dat doorstroomt naar de bijstand sinds 2008 voor zowel personen

<sup>25</sup> Dit zijn personen die een baan hadden en daarna van de 'radar verdwenen', dus niet meer voorkwamen in SECM of SPOLIS. Mogelijk zijn dit (deels) niet-bijstandsgerechtigden of is er (nog) geen uitkering aangevraagd.

<sup>26</sup> Dit zijn alle personen die in de ene maand een WW-uitkering ontvangen en de opvolgende maand weer werken ten opzichte van alle personen met een WW-uitkering in dat jaar. Zie ook het technisch rapport.

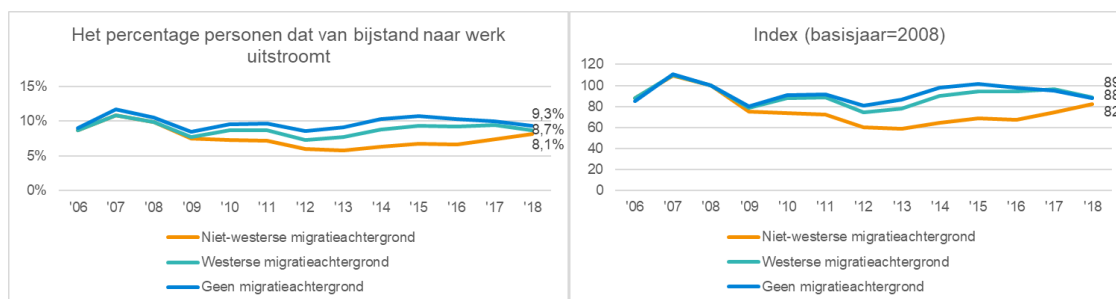
met een niet-westerse migratieachtergrond als voor personen zonder migratieachtergrond met 26% afgenomen. Het verschil ten opzichte van de personen zonder migratieachtergrond is wel kleiner geworden. Zie figuur 75.



Figuur 75. Het percentage personen dat van de WW naar de bijstand uitstroomt uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

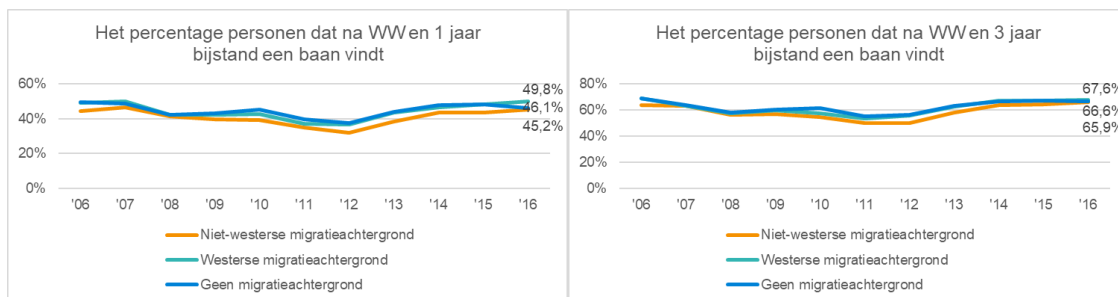
Het uitstroompercentage van nieuwkomers met een niet-westerse migratieachtergrond is aanzienlijk groter dan dat van personen zonder migratieachtergrond (10,8% tegenover 1,5%; niet in figuur.) Dit verschil is statistisch significant en is middelgroot.

Vanuit de bijstand stroomt 8,1% van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond uit naar werk. Voor personen zonder migratieachtergrond is dit hoger namelijk 9,3% (statistisch significant). We zien in de ontwikkeling een dip in de uitstroom van bijstand naar werk voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Dit zien we niet voor personen met een westerse of zonder migratieachtergrond. De laatste jaren groeit het wel weer meer naar elkaar toe. Per saldo is de uitstroom naar de bijstand met 18% afgenomen sinds 2008 voor personen met een niet westerse migratieachtergrond en 11 tot 12% voor de andere groepen. Zie figuur 76.



Figuur 76. Het percentage personen dat van de bijstand naar werk uitstroomt uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Het percentage personen dat na WW en een jaar bijstand een baan vindt, ligt dichtbij elkaar: 45,2% van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond, 49,8% van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond en 46,1% van de personen zonder migratieachtergrond. Ook de uitstroom na WW en drie jaar bijstand ligt dichtbij elkaar: 65,9% van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond; 67,6% van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond en 66,6% van de personen zonder migratieachtergrond. Zie figuur 77.



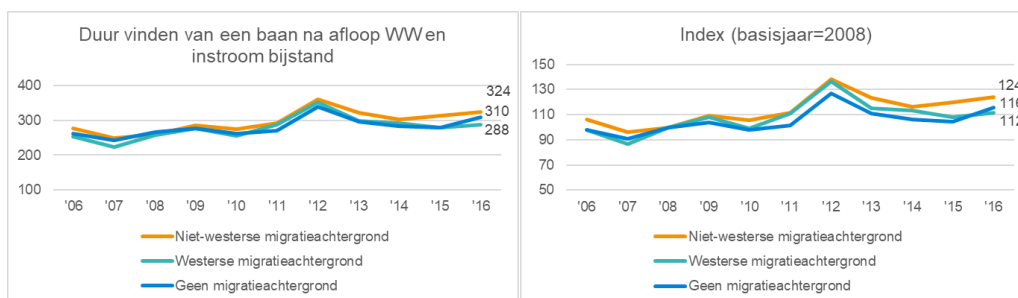
Figuur 77. Het percentage personen dat na WW en een jaar (links) of drie jaar (rechts) bijstand een baan vindt uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

Tabel 9 laat de groepen zien die een middelgroot verschil laten zien in percentage met een baan na WW en drie jaar bijstand ten opzichte van de referentiegroep. De referentiegroep is in de meeste gevallen personen zonder migratieachtergrond. Als het om specifiek vrouwen gaat dan is de referentiegroep vrouwen zonder migratieachtergrond. We zien dat mensen met een eerste generatie Indonesische migratieachtergrond, nieuwkomers uit Marokko en vrouwen uit Irak statistisch significant en veel minder vaak een baan vinden na WW en drie jaar bijstand.

Herkomstgroep	Baan na WW en 3 jaar bijstand (in procenten)	Baan na WW en 3 jaar bijstand referentiegroep (in procenten)	Effectgrootte
Indonesië eerste generatie	41,5%	66,6%	Midden
Irak vrouwen	37,5%	62,1%	Midden
Marokko nieuwkomer	42,9%	66,6%	Midden

Tabel 9. Groepen die na WW en drie jaar bijstand statistisch significant minder vaak een baan vinden

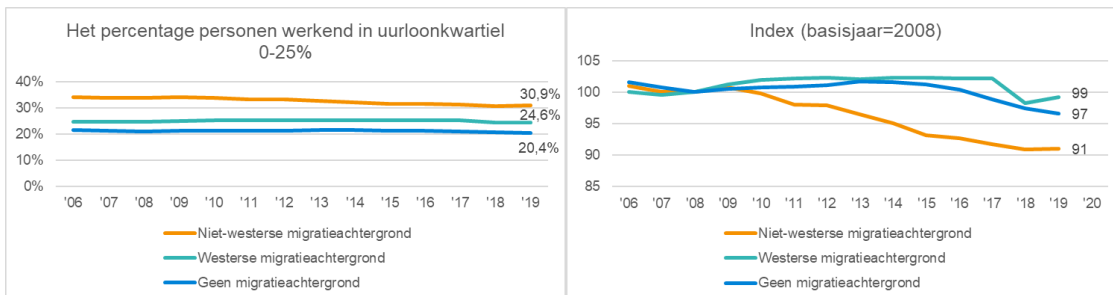
Van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond die tot maximaal vier jaar een bijstandsuitkering ontvangen na de WW is de gemiddelde duur tot zij een baan vinden 324 dagen. Dit is statistisch significant langer dan voor de mensen zonder migratieachtergrond (310 dagen). Voor personen met een westerse migratieachtergrond is deze duur nog iets korter, namelijk 288 dagen (ook statistisch significant). Voor alle groepen zien we een toename in de duur over de jaren. Zie figuur 78.



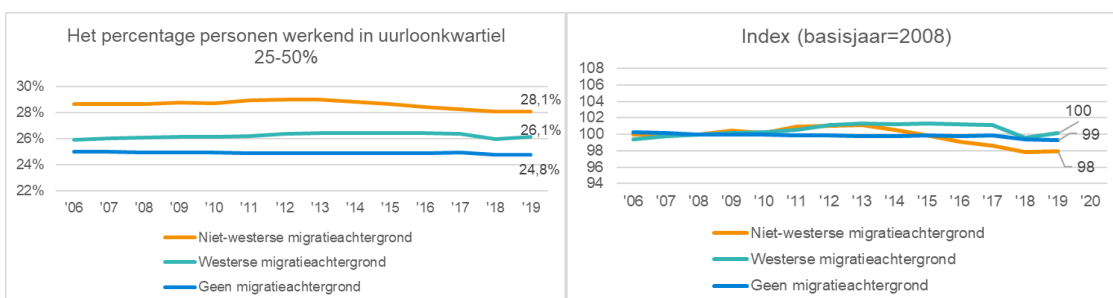
Figuur 78. Gemiddelde duur (in dagen) van het vinden van een baan na afloop WW en instroom bijstand uitgesplitst naar niet-westerse, westerse en geen migratieachtergrond

#### 4.2.6 Toename van personen met een niet-westerse migratieachtergrond in het hoogste uurloonkwartiel

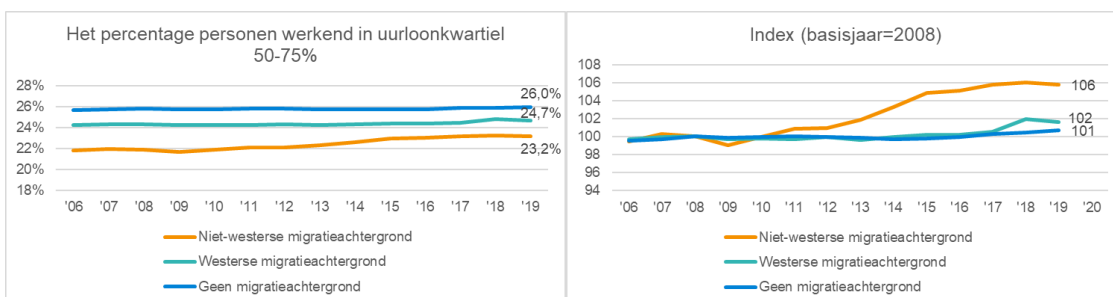
Als indicator voor de verdeling over de verschillende functieniveaus kijken wij naar de verdeling over de uurloonkwartielen in bedrijven. Onderstaande figuren geven weer hoeveel personen een uurloon hebben in het laagste tot en met het hoogste kwartiel binnen een bedrijf voor personen met een niet-westerse of zonder migratieachtergrond. We zien dat personen met een niet-westerse migratieachtergrond oververtegenwoordigd zijn in de laagste twee uurloonkwartielen.



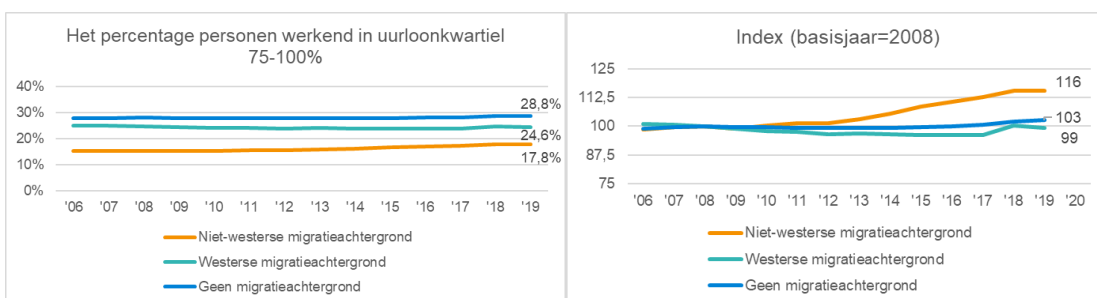
Figuur 79. Percentage personen werkend in uurloonkwartiel 0 - 25% uitgesplitst naar personen met een niet-westerse, westerse of geen migratieachtergrond



Figuur 80. Percentage personen werkend in uurloonkwartiel 25 - 50% uitgesplitst naar personen met een niet-westerse, westerse of geen migratieachtergrond



Figuur 81. Percentage personen werkend in uurloonkwartiel 50 - 75% uitgesplitst naar personen met een niet-westerse, westerse of geen migratieachtergrond



Figuur 82. Percentage personen werkend in uurloonkwartiel 75 - 100% uitgesplitst naar personen met een niet-westerse, westerse of geen migratieachtergrond

Tabel 10 laat zien welke herkomstgroepen een statistisch significant groter percentage personen werkend in het uurloonkwartiel 0 - 25% hebben dan hun referentiegroep. De referentiegroep bestaat uit personen zonder migratieachtergrond.

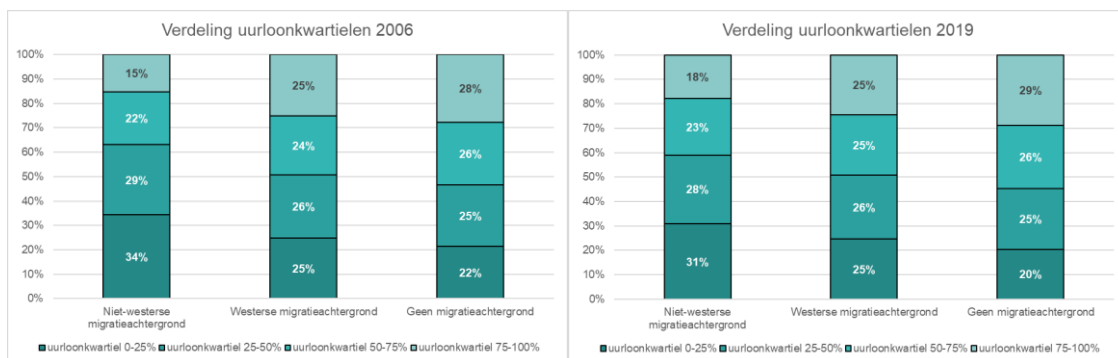
Herkomstgroep	Personen werkend in uurloonkwartiel 0-25% (in percentage)	Personen werkend in uurloonkwartiel 0-25% referentiegroep (in percentage)	Effectgrootte
Eritrea 27 jaar of ouder	46,4%	16,4%	groot
Syrië 27 jaar of ouder	44,5%	16,4%	midden
Syrië hoog opgeleid	37,4%	13,1%	midden
Eritrea vrouwen	44,3%	23,4%	midden
Iran nieuwkomer	49,0%	20,4%	midden
Eritrea mannen	44,3%	17,8%	midden
Syrië mannen	43,9%	17,8%	midden
Syrië nieuwkomer	47,8%	20,4%	midden
Eritrea nieuwkomer	46,5%	20,4%	midden
Eritrea eerste generatie	45,8%	20,4%	midden
Eritrea	45,7%	20,4%	midden
Somalië 27 jaar of ouder	39,0%	16,4%	midden
Syrië eerste generatie	44,9%	20,4%	midden
Syrië	44,5%	20,4%	midden
Irak nieuwkomer	44,2%	20,4%	midden
Syrië vrouwen	47,9%	23,4%	midden
Eritrea oudkomer	42,9%	20,4%	midden
Somalië mannen	36,6%	17,8%	midden
Somalië hoog opgeleid	30,5%	13,1%	midden
Somalië nieuwkomer	40,1%	20,4%	midden

Tabel 10. Groepen met middelgroot of groot verschil in het percentage personen werkend in uurloonkwartiel 0 - 25%

Tabel 11 laat de groepen zien met een middelgroot verschil in het percentage personen werkend in uurloonkwartiel 75 - 100% ten opzichte van de referentiegroep.

Herkomstgroep	Personen werkend in uurloonkwartiel 75-100% (in percentage)	Personen werkend in uurloonkwartiel 75-100% referentiegroep (in percentage)	Effectgrootte
Eritrea 27 jaar en ouder	8,3%	31,7%	midden
Eritrea nieuwkomer	5,3%	28,8%	midden
Eritrea mannen	7,1%	33,6%	midden

Tabel 11. Groepen met middelgroot verschil in het percentage personen werkend in uurloonkwartiel 75 - 100%



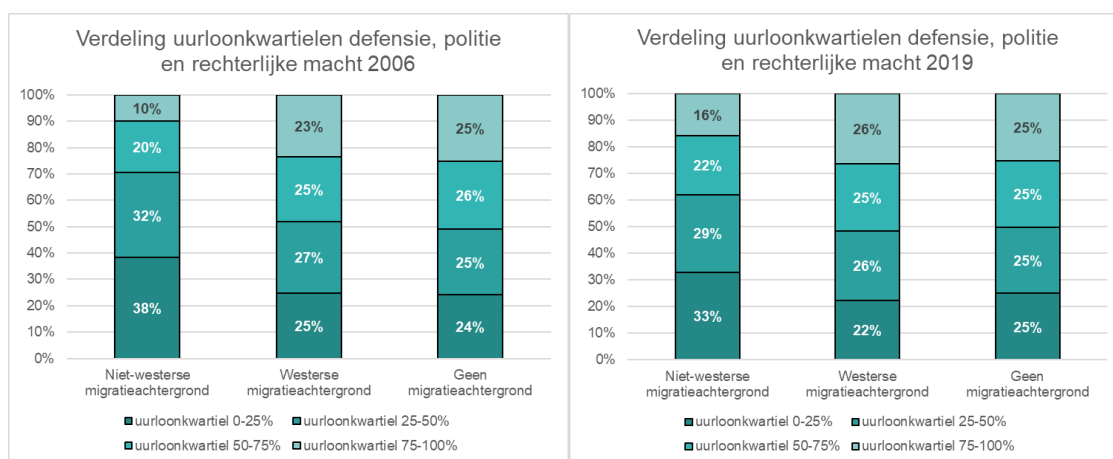
Figuur 83. Verdeling over de uurloonkwartielen (als indicator voor functieniveau) in 2006 en 2019 voor personen met een niet-westerse, westerse of geen migratieachtergrond

We zien positieve ontwikkelingen in functieniveau voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond. In 2019 heeft ten opzichte van 2006 een groter deel van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond een inkomen in het hoogste uurloonkwartiel (18% in 2019 t.o.v. 15% in 2006) en minder in het laagste uurloonkwartiel (31% in 2019 t.o.v. 34% in 2006). Zie figuur 83.

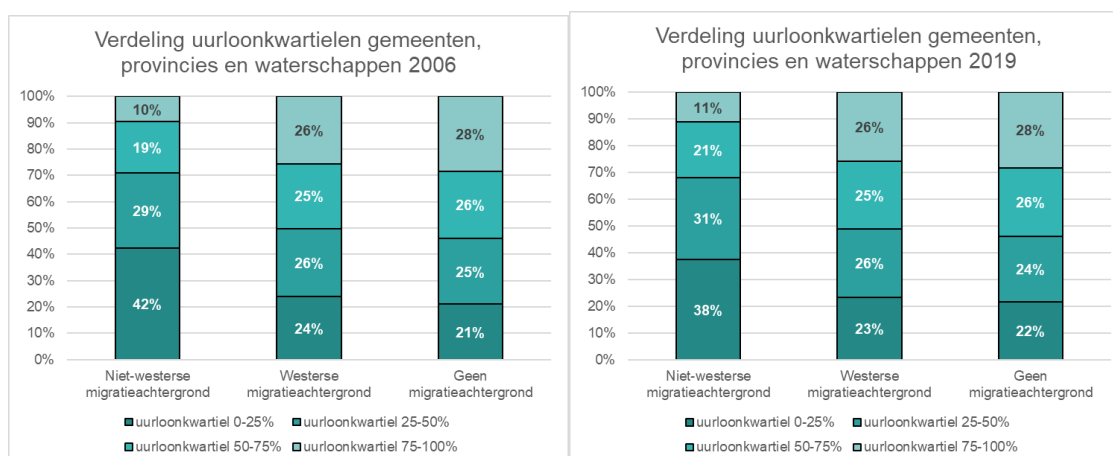
Om te zien hoe deze ontwikkeling zich doorvertaalt naar verschillende sectoren zijn in figuur 84 tot en met figuur 89 de uurloonkwartielen naar sector uitgesplitst. In elke sector zien we een positieve ontwikkeling, namelijk dat in 2019 ten

opzichte van 2006 een groter deel van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond een inkomen in het hoogste uurloonkwartiel heeft en minder in het laagste uurloonkwartiel. Deze ontwikkeling zagen we ook op landelijk niveau. De vooruitgang is niet in elke sector even groot. Bij de Rijksoverheid daalt het aandeel van personen met een niet-westerse migratieachtergrond in het laagste uurloonkwartiel met ongeveer 7 procentpunt, dit is een forse daling. Echter, het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond is nog steeds relatief groot: 43%. Bovendien zien we een aanzienlijke daling in het laagste uurloonkwartiel en een relatief grote toename in het hoogste uurloonkwartiel voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond die werken bij defensie, de politie of de rechterlijke macht in de periode 2006 - 2019. De daling en stijging bedragen respectievelijk 5 en 6 procentpunt.

Opvallend is verder dat in de particuliere sector de uurloonkwartielen al relatief gelijk verdeeld waren tussen personen met een (niet-)westerse en zonder migratieachtergrond in 2006. Daarnaast zien we nog een lichte verbetering van de gelijkheid in deze sector in 2019. Ook zijn er een aantal sectoren, naast de hiervoor benoemde sectoren, waar de uurloonkwartielen nog relatief scheef zijn verdeeld, namelijk bij banen bij gemeenten, provincies en waterschappen en binnen de onderwijs- en gesubsidieerde sector.

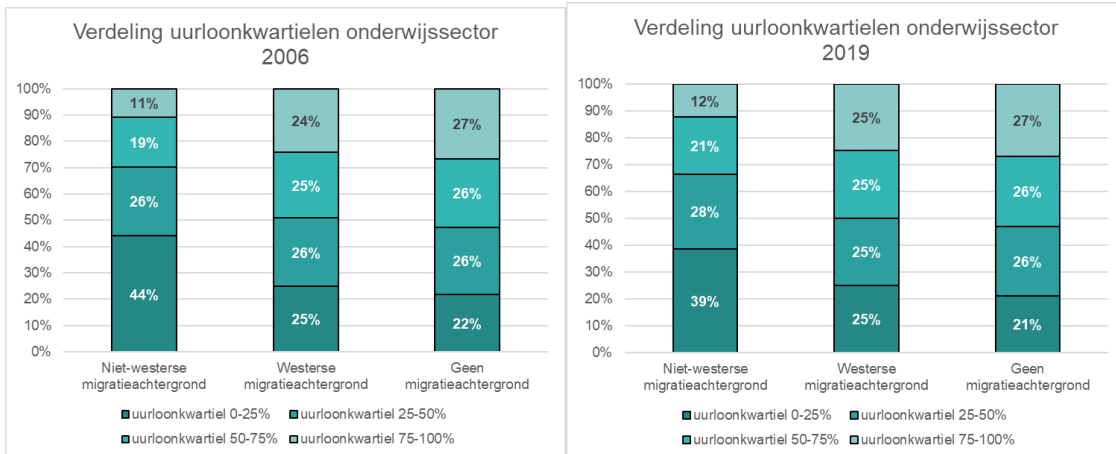


Figuur 84. Verdeling over de uurloonkwartielen (als indicator voor functieniveau) bij een baan bij defensie, de politie of de rechterlijke macht in 2006 en 2019 voor personen met een niet-westerse, westerse of geen migratieachtergrond

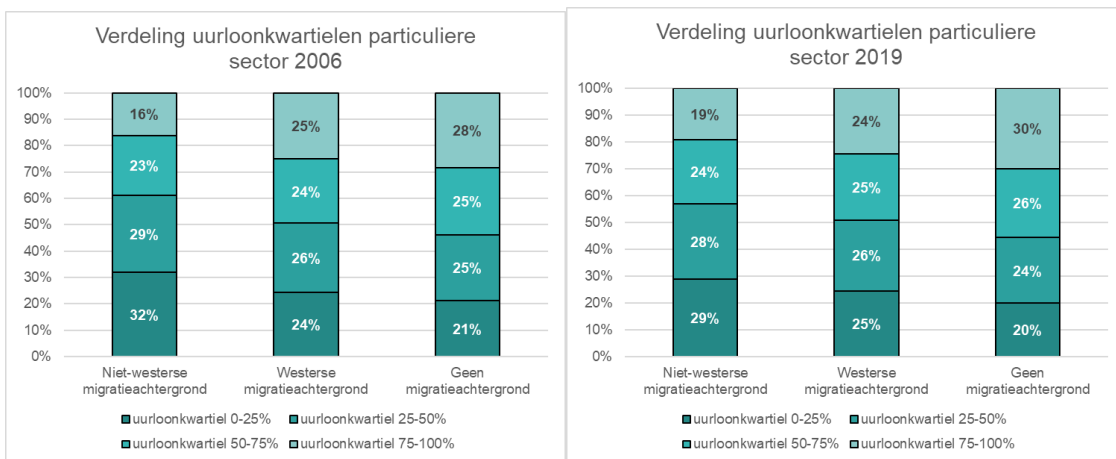


Figuur 85. Verdeling over de uurloonkwartielen (als indicator voor functieniveau) bij een baan bij gemeenten, provincies of waterschappen in 2006 en 2019 voor personen met een niet-westerse, westerse of geen migratieachtergrond

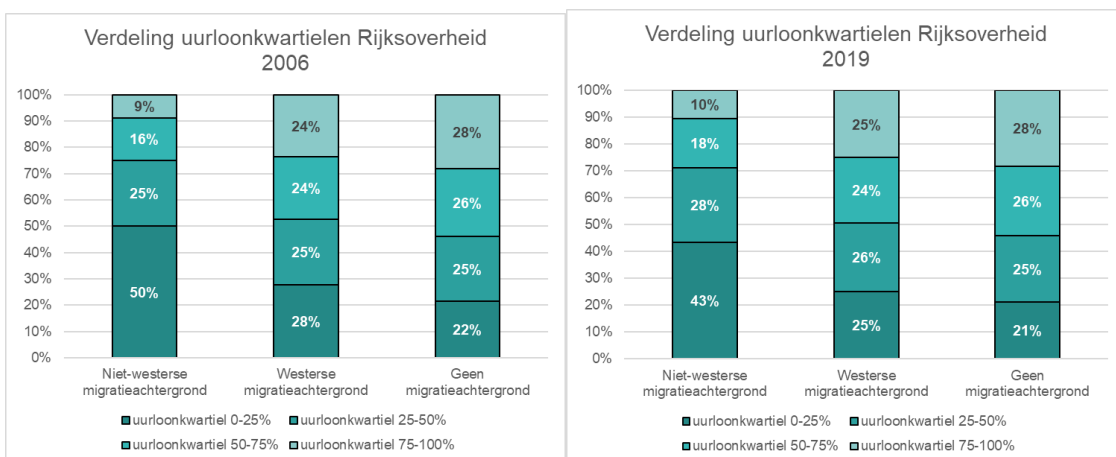




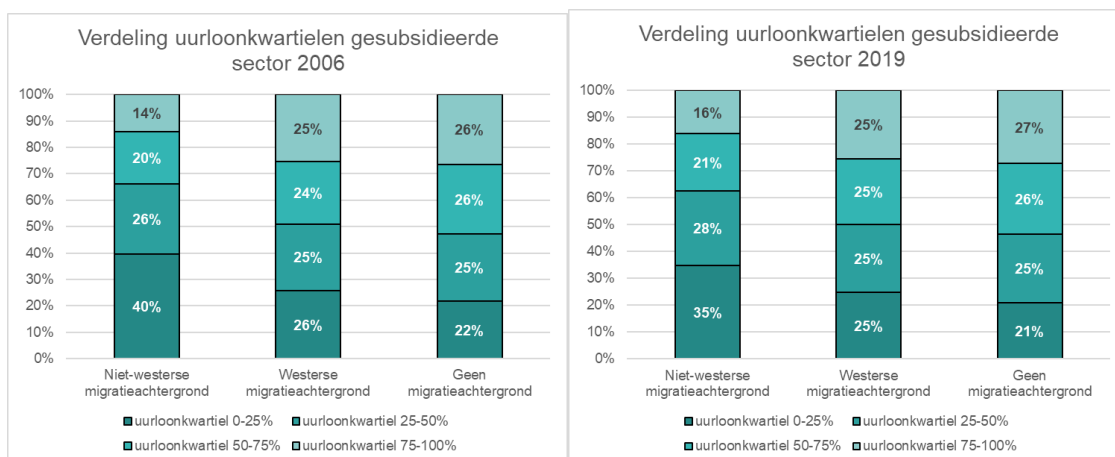
Figuur 86. Verdeling over de uurloonkwartielen (als indicator voor functieniveau) bij een baan binnen de onderwijssector in 2006 en 2019 voor personen met een niet-westerse, westerse of geen migratieachtergrond



Figuur 87. Verdeling over de uurloonkwartielen (als indicator voor functieniveau) bij een baan binnen de particuliere sector in 2006 en 2019 voor personen met een niet-westerse, westerse of geen migratieachtergrond



Figuur 88. Verdeling over de uurloonkwartielen (als indicator voor functieniveau) bij een baan bij de Rijksoverheid in 2006 en 2019 voor personen met een niet-westerse, westerse of geen migratieachtergrond



Figuur 89. Verdeling over de uurloonkwartielen (als indicator voor functieniveau) bij een baan binnen de gesubsidieerde sector in 2006 en 2019 voor personen met een niet-westerse, westerse of geen migratieachtergrond

#### 4.3 Personen met een niet-westerse migratieachtergrond ervaren vaker arbeidsmarktdiscriminatie: zowel bij het zoeken naar werk als op het werk

In deze paragraaf beschrijven we op basis van deskresearch of (de ervaren) arbeidsmarktdiscriminatie toe- of afneemt (onderzoeksvraag 4i). Discriminatie is het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren, of gerekend worden, tot een bepaalde groepering. Daarnaast kan er sprake zijn van ervaren discriminatie: het gaat er dan om wat mensen zelf als discriminatie ervaren en als zodanig benoemen, onafhankelijk van de gevolgen. De gevolgen van ervaren discriminatie zijn groot: mensen kunnen zich terugtrekken uit de samenleving, het vertrouwen verliezen in instituties of afhaken als het om onderwijs of werk gaat (SCP, 2014).

In 2018 ervaren personen met een niet-westerse migratieachtergrond vaker discriminatie in hun zoektocht naar werk dan in 2013 (Andriessen et al., 2020). Dat is opvallend aangezien de economie in deze periode wel is aangetrokken. In 2013 was sprake van economische krimp, terwijl er in 2018 economische groei was. Verschillende studies laten zien dat mensen in economisch betere tijden niet alleen sneller aan een baan komen, maar dat ook discriminatie van bijvoorbeeld etnische minderheden dan afneemt (Andriessen et al., 2010; Huijnk et al., 2014). Besluitvorming bij de werving en selectie van kandidaten vindt plaats op basis van beperkte informatie; als iemand al langer in dienst is, kan de werkgever een beslissing over doorstroom baseren op meer informatie. Dit maakt dat het risico op discriminatie op basis van migratieachtergrond bij de werving en selectie groter lijkt te zijn dan bij bijvoorbeeld de doorstroom naar een vast contract of uitstroom (Bendick & Nunes, 2012). Personen met een niet-westerse migratieachtergrond ervaren dergelijke discriminatie bij selectieprocessen op de arbeidsmarkt, maar twifelen ook vaak of er inderdaad sprake was van discriminatie of dat zij om een andere reden moeilijk aan het werk komen. Uit de literatuur blijkt bijvoorbeeld dat mensen het lastig vinden om discriminatie te herkennen (SCP, 2017). Een mogelijk gevolg van discriminatie is dat mensen stoppen met het zoeken naar werk. Dit kan leiden tot een lager inkomen, een kleiner netwerk en een ander dagritme, wat weer tot andere negatieve gevolgen kan leiden. Ook rapporteren mensen met discriminatie-ervaringen vaker vermijdingsgedrag en gevoelens van angst, eenzaamheid en onveiligheid (Andriessen et al., 2020).

In opdracht van het ministerie van SZW heeft Panteia (2019) twee metingen uitgevoerd naar discriminatie in de wervings- en selectiefase. Dit is gedaan door middel van 'virtuele praktijktests' waarbij het aantal kliks op cv's en het aantal reacties van werkgevers en recruiters op de brieven van fictieve kandidaten met de potentiële discriminatiegronden (zoals migratieachtergrond, geslacht en leeftijd) is gemeten en geanalyseerd. Uit het eerste onderzoek in 2015 kwam naar voren dat er sprake zou zijn van discriminatie naar migratieachtergrond en leeftijd. In 2019 is een herhaling van de praktijktests uitgevoerd door Panteia. Hierbij zijn opnieuw 'virtuele' praktijktests uitgevoerd, waarbij er 638 fictieve cv's in de analyses zijn betrokken. De uitkomsten van de 'virtuele' praktijktests tonen aan dat er in de online wervings- en selectiefase sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie naar migratieachtergrond. De

---

kans dat van kandidaten van middelbare leeftijd van Nederlandse herkomst het cv wordt bekeken, is groter dan die van groepen met een andere migratieachtergrond. Op basis van de analyse van e-mails, voicemailen en de gemiste oproepen kan ook worden geconcludeerd dat de verschillen groter zijn tussen de groep zonder migratieachtergrond en de groepen met migratieachtergrond. De verschillen zijn significant voor de Turkse en Marokkaanse profielen. Uit het onderzoek uit 2019 blijkt dat er door recruiters en werkgevers die de cv-databanken gebruiken, aanzienlijk minder discriminatie plaatsvindt dan in de eerste meting in 2015. De onderzoekers van Panteia geven hierbij als verklaring de krapte op de arbeidsmarkt, wat maakt dat recruiters en werkgevers weinig geschikte kandidaten kunnen vinden. Daarnaast kan de vergrote aandacht voor het thema discriminatie een rol spelen.

Onderzoek van Thijssen (2020) toont aan dat sollicitanten met een niet-westerse migratieachtergrond (onder andere sollicitanten van Chinese, Indiase, Surinaamse of Turkse herkomst) meer last hebben van arbeidsmarktdiscriminatie en gemiddeld 40% minder werkgeverreacties ontvangen. Vooral Afrikaanse en Arabische minderheidsgroepen, groepen die sociaal-economisch en cultureel het verst afstaan van de autochtone bevolking, ondervinden veel moeite bij het vinden van werk (Thijssen, 2020). Het hebben van een 'niet-Nederlands klinkende achternaam' zet mensen op achterstand op de arbeidsmarkt (Thijssen et al. 2019). Voor deze groep is het moeilijker om op gesprek te komen, omdat zij met dezelfde cv's vaker worden afgewezen dan sollicitanten met een Nederlandse naam (Andriessen et al. 2010, 2015; Thijssen et al. 2019). Uit de studie van Thijssen et al. (2019) blijkt dat niet-westerse kandidaten 23% minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan kandidaten zonder migratieachtergrond, ondanks gelijkwaardige kwalificaties (Thijssen et al., 2019). Onderzoek uitgevoerd in de uitzendbranche wijst eveneens op ongelijke behandeling van personen met een migratieachtergrond (Andriessen et al. 2012). Uitzendbureaus gaan geregeld in op verzoeken om geen uitzendkrachten met een buitenlandse achtergrond te leveren. Met 40% speelt dit meer onder niet-leden van de uitzendbranchebonden ABU en NBBU, waar deze percentages respectievelijk 13% en 26% zijn (Store Support, 2019). Het lijkt niet of nauwelijks uit te maken of kandidaten tot de eerste of tweede generatie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond behoren (Carlsson 2010; Veit & Thijssen 2019).

Uit een grootschalig onderzoek van het SCP (2020) dat als men eenmaal aan het werk is, men in 2018 evenveel discriminatie ervaart als in 2013. Het gaat dan met name over ongelijke beloning en om ongelijke kansen bij doorstroom. Ook op de werkvloer ervaren personen met een niet-westerse migratieachtergrond meer discriminatie. Onder Surinaamse Nederlanders is de mate van ervaren discriminatie op het werk toegenomen in 2018 ten opzichte van 2013 (Andriessen et al., 2020). Uit een rapport van TNO (2020a) blijkt dat werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond zich gemiddeld vaker in een minder gunstige positie bevinden. Deze groep wordt vaker gediscrimineerd op basis van huidskleur of geloofsovertuiging. Dit geldt met name voor personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond.

Samenvattend kan worden gesteld dat personen met een niet-westerse migratieachtergrond vaker arbeidsmarktdiscriminatie ervaren, zowel bij het zoeken naar werk als op het werk. Ter beantwoording van de onderzoeksvraag is voor de eerste meting van de monitor gebruikgemaakt van deskresearch (grootschalige beroepsenquêtes zoals SCP-rapportages, virtuele praktijktests van Panteia en veldexperimenten). In het technisch rapport (paragraaf 4.3) brengen we een advies uit hoe bij een volgende meting verder in kaart kan worden gebracht of de arbeidsmarktdiscriminatie toe- of afneemt en waarom het van belang is om te corrigeren voor achtergrondkenmerken.

---

## A. Overzicht outcome-indicatoren

1. Werkloosheid
2. Bruto arbeidsparticipatie
3. Netto arbeidsparticipatie
4. Percentage met vast contract
5. Percentage werkzaam als zzp'er
6. Contracturen per week
7. Verloonde uren per week
8. Uurloon
9. Persoonlijk primair inkomen uit arbeid/onderneming
10. Percentage met een baan, een tot twee banen, meer dan twee banen
11. Percentage met WW
12. Percentage met Bijstand
13. Percentage met AO of ZW
14. Percentage met overige uitkering
15. Duur WW
16. Duur Bijstand
17. Duur AO of ZW
18. Duur overige uitkering
19. Percentage vmbo theoretisch, vmbo overig, havo, vwo
20. Vervolgonderwijs na middelbaar onderwijs
21. Gekozen studierichting
22. Kansen op de arbeidsmarkt bij gekozen opleiding bol en bbl
23. Problemen bij het vinden van een stageplaats
24. Aantal keer solliciteren voor stageplaats
25. Duur vinden van een baan na afstuderen
26. Aansluiting huidige baan bij gevolgde opleiding
27. Baanbehoud per sector
28. Stijging en daling uurloon
29. Van tijdelijk naar vast in hetzelfde bedrijf
30. Van tijdelijk naar vast bij een ander bedrijf
31. Van werk naar WW
32. Van werk naar Bijstand
33. Van werk naar AO of ZW
34. Van werk naar overige uitkering
35. Van WW naar werk
36. Van WW naar bijstand
37. Van bijstand naar werk
38. Percentage personen dat na WW en een jaar of drie jaar bijstand een baan vindt
39. Duur vinden baan na WW en bijstand
40. Functieniveau (uurloonkwartiel) per sector

---

## B. Uitgewerkte deelvragen

### Onderzoeksvraag 1: input (activiteiten, wat en hoe)

- a. Welke activiteiten ondernemen gemeenten omtrent arbeidstoeleiding en verbetering aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt van personen met een niet-westerse migratieachtergrond? Hoe is dit vormgegeven in beleid, procedures, attitudes en hoe serieus en gecommitteerd zijn gemeenten?
- b. Welke activiteiten ondernemen werkgevers omtrent arbeidstoeleiding, verbetering aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt en werving en selectie, behoud en doorstroom en diversiteitsbeleid van personen met een niet-westerse migratieachtergrond? Hoe is dit vormgegeven in beleid, procedures, attitudes en hoe serieus en gecommitteerd zijn werkgevers?
- c. Welke activiteiten onderneemt UWV omtrent arbeidstoeleiding van personen met een niet-westerse migratieachtergrond? Hoe is dit vormgegeven in beleid, procedures, attitudes en hoe serieus en gecommitteerd is het UWV?
- d. Welke activiteiten ondernemen onderwijspartijen omtrent verbetering aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt en stimuleren van bewuste studiekeuze van personen met een niet-westerse migratieachtergrond? Hoe is dit vormgegeven in beleid, procedures, attitudes en hoe serieus en gecommitteerd zijn onderwijspartijen?
- e. Welke activiteiten onderneemt het ministerie van SZW zelf om via beleid gelijke kansen voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond op de arbeidsmarkt te stimuleren?

### Onderzoeksvraag 2: input (effectieve aanpakken)

- a. In hoeverre zijn de verschillende stakeholders op de hoogte van (effectieve) aanpakken om de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te versterken, en in hoeverre passen ze deze toe?

### Onderzoeksvraag 3: ontwikkelingen in de algemene arbeidsmarktpositie

- a. Hoe ontwikkelt de werkloosheid van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?
- b. Hoe ontwikkelt de (bruto en netto) participatie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?
- c. Hoe ontwikkelt het aantal gewerkte uren (op basis van het contract versus daadwerkelijk gewerkte uren) van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?
- d. Hoe ontwikkelt de arbeidszekerheid (zoals vast, tijdelijk, zzp en gedetacheerde arbeidsovereenkomst) van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?
- e. Hoe ontwikkelt de afhankelijkheid van sociale zekerheidsvoorzieningen (type en duur) van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?
- f. Hoe ontwikkelt het inkomen van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?
- g. Hoe ontwikkelt het stapelen van meerdere (deeltijd)banen van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?
- h. Hoe ontwikkelen de arbeidsmarktomstandigheden (gezond en veilig werk) van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?

### Onderzoeksvraag 4: voortgang op de VIA-pilotthema's

- a. Wat is de ontwikkeling in de studiekeuzes (naar niveau en richting), en in hoeverre sluiten deze studiekeuzes aan bij kansen op de arbeidsmarkt?
- b. Wat zijn de ontwikkelingen met betrekking tot het vinden van stageplaatsen voor bol-studenten en leerbanen voor bbl-studenten?
- c. In hoeverre en hoe snel weten de recent afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond een baan te vinden na het afstuderen? Hoe ziet het dienstverband eruit (vast of flexcontract)? En is deze baan passend bij het opleidingsniveau?

- 
- d. Wat zijn de ontwikkelingen met betrekking tot de (kans op) baanbehoud, uitgesplitst per sector?
  - e. Wat zijn de ontwikkelingen over de (kans op) doorstroom (binnen de organisatie of bij een andere werkgever)?
  - f. In hoeverre verandert de (kans op) uitstroom uit werk door de tijd? Kan dit uitgesplitst worden naar verschillende soorten uitstroom (denk hierbij aan uitstroom door bijstandsuitkering, WW-uitkering, een andere baan of anders)?
  - g. In hoeverre weten personen met een niet-westerse migratieachtergrond vaker en sneller, of juist minder vaak en minder snel, een nieuwe baan te vinden na uitstroom uit werk, of vanuit de bijstand?
  - h. Hoe ontwikkelt de diversiteit op verschillende functieniveaus zich bij de werkgevers, uitgesplitst per sector?
  - i. Neemt arbeidsmarktdiscriminatie toe of af?

**Onderzoeksvraag 5:**

- a. Hoeveel stage- en werkervaringsplekken in zowel de marktsector als de overheidssector op rijksniveau zijn vanaf 2021 beschikbaar voor inburgeringsplichtigen?

**Onderzoeksvraag 6:**

- a. Wat is, op basis van het ontwikkelde instrument, een passende frequentie (periodiciteit) voor uitvoering van de monitor? Is het daarbij passend de frequentie te variëren per (sub)vraag, waarbij een deel van de vragen vaker of juist minder vaak met de monitor beantwoord kan worden, afhankelijk van de beschikbaarheid van data, de daarvoor te maken kosten en de verwachte volatiliteit van het onderwerp?

---

# C. Literatuur

## C.1 Literatuur hoofdstuk 1

- Centraal Bureau voor de Statistiek (2017). Niet-westerse migratieachtergrond. URL: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/10/jonge-asielmigranten-vaker-naar-vwo-havo-dan-andere-niet-westerse-migranten/niet-westerse-achtergrond>.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2020). *Jaarrapport Integratie 2020*. Den Haag: CBS.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2021). Hoeveel mensen met een migratieachtergrond wonen in Nederland? URL: <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-mensen-met-een-migratieachtergrond-wonen-in-nederland>
- Centraal Planbureau & Sociaal & Cultureel Planbureau (2020). *Kansrijk integratiebeleid op de arbeidsmarkt: Beleidsopties voor het verbeteren van de arbeidsmarktuitkomsten van personen met een migratieachtergrond*. Den Haag: SCP.
- Ghorashi, H. (2009). Polariseren in het Nederland van nu betekent olie op het vuur. In: RMO (Raad voor maatschappelijke ontwikkeling) (Ed.), *Polarisatie: Bedreigend en verrijkend* (pp. 153-170). Amsterdam: SWP.
- PwC (2017). Vrijwillige vastlegging van culturele diversiteit. URL: [https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/publicaties/2017/12/22/onderzoek-vrijwillige-vastlegging-van-culturele-diversiteit/2017\\_06\\_09\\_Rapportage+vrijwillige+vastlegging+SZW\\_v.1.1.pdf](https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/publicaties/2017/12/22/onderzoek-vrijwillige-vastlegging-van-culturele-diversiteit/2017_06_09_Rapportage+vrijwillige+vastlegging+SZW_v.1.1.pdf)
- Schinkel, W. (2008). *De gedroomde samenleving*, Kampen: Uitgeverij Klement.
- SEO (2018). De positie op de arbeidsmarkt van verschillende groepen personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2016). *Integratie in zicht*. Den Haag: SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2020). *Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt*. Den Haag: SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2020). *Werk in ontwikkeling?* Den Haag: SCP.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2016). *Migratie en classificatie: naar een meervoudig migratie-idioom*. Den Haag: WRR.

## C.2 Literatuur hoofdstuk 2

### C.2.1 Deskresearch activiteiten gemeenten

- Andriessen, S., Stavenuiter, M. & Sikkema, M. (2021). *Uitkeringsgerechtigden met een migratieachtergrond en werk: Inspiratiegids voor professionals om het goede verschil te maken bij arbeidstoeleiding*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut. URL: <https://www.kis.nl/publicatie/uitkeringsgerechtigden-met-een-migratieachtergrond-en-werk>
- Bakker, B., Andriessen, S., Scholten, N., & Faber, D. (2020). *Tussenrapportage Evaluatie Werkclub*. Utrecht: Significant APE.
- Bakker, L. & Huberts, S. (2020). *Door cocreatie integraal begeleiden naar werk bij lage taalbeheersing is een continu leerproces. Evaluatie van de pilot leren en werken in Utrecht (VIA): tussenrapportage*. Utrecht: Significant Public.
- Bakker, L., Reitsma, J., Huberts, S. & van der Veen, S. (2019). *Literatuurverkenning uitwerking generiek re-integratiebeleid op doelgroepen*. Utrecht en Den Haag: Significant en APE. URL: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2019/05/03/literatuurverkenning-%E2%80%98uitwerking-generiek-re-integratiebeleid-op-doelgroepen%E2%80%99>
- Bolhaar, J., Ketel, N. & van der Klaauw, B. (2020). *Effectiviteit van Re-integratieinstrumenten voor bijstandsgerechtigden met een migratieachtergrond in Amsterdam*. Amsterdam: VU School of Business and Economics.

- Bolhaar, J., Ketel, N. & van der Klaauw, B. (2020). *Onderzoeksrapport Effectiviteit van Re-integratieinstrumenten voor bijstandsgerechtigden met een migratieachtergrond in Amsterdam*. Den Haag en Amsterdam: Centraal Planbureau & Vrije Universiteit Amsterdam.
- Bouterse, M. & Waveren, B. van (2020). *Tussenrapport VIA Leren en Werken Spoor*. Amsterdam: Regioplan.
- Bouterse, M., Mallee, L. & Visee, H. (2019). *Onderzoeksrapport Effectiviteit van de Aanpak 45+ van gemeente Almere Deelrapport 5 - secundaire analyses klanten met een niet-westerse migratieachtergrond*. ZonMw-programma 'Vakkundig aan het werk'. Amsterdam: Regioplan.
- Bulsink, D., Yohannes, R. & Hamdi, A. (2020). *Voortraject Leren en werken in de zorg en de aanvullende niveau 3 opleiding voor anderstaligen. Concepttussenrapport: Eerste deel van de evaluatie*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Cadat-Lampe, M. & Felten, H. (2020). *De inzet van quota: zinvol en haalbaar? Tegengaan van achterstand van werknemers met migratieachtergrond*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.
- Centraal Planbureau & Sociaal & Cultureel Planbureau (2020). *Kansrijk integratiebeleid op de arbeidsmarkt: Beleidsopties voor het verbeteren van de arbeidsmarktuitkomsten van personen met een migratieachtergrond*. Den Haag: SCP.
- Dagevos, J., Schans, D. & E. Uiters (2021). *In uitvoering: Een analyse van het op statushouders gerichte beleid en wat er nodig is om dit beleid te verbeteren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- Damen, H., van Pelt, S. & Pouwels, B. (2020). *Van vluchteling naar Almeerder: wat werkt? Deel 3: Eindrapport*. ZonMw-programma 'Vakkundig aan het Werk'.
- De Gruijter, M., Razenberg, I., & Tinnemans, K. (2019). *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2019. Succes en stagnatie bij arbeidstoeleiding van statushouders*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.
- De Ruig, L. & Walz, G. (2020). *Evaluatie programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt. Tweede rapport: voorlopige lessen over de uitvoering en opbrengsten van het programma*. Den Haag: Beleidsonderzoekers.
- Diversiteit in Bedrijf. (2018). *Kennisdocument 'Diversiteit onder Gemeentepersoneel'*.
- Enden, T., van den Booijsink, M., & Keuzenkamp, S. (2019). *De effectiviteit van de PiëzoMethodiek: Voor participatie, toeleiding naar werk of opleiding en gezondheid van deelnemers in het algemeen en de nieuwe statushouders in het bijzonder*. Utrecht: Movisie.
- Felten, H., Cadat, M., Razenberg, I. & Visser, A. (2019). *Arbeidsmarktdiscriminatie aanpakken: 'naming & faming' en andere maatregelen voor gemeenten*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Gemeente Amsterdam. (2019). Amsterdam: tegen arbeidsmarktdiscriminatie, voor een inclusieve werkcultuur. URL: [https://assets.amsterdam.nl/publish/pages/902850/overzicht\\_met\\_interventies.pdf](https://assets.amsterdam.nl/publish/pages/902850/overzicht_met_interventies.pdf)
- Klaver, J., Dagevos, J., Dekker, R., Geuijen, C. H. M., & Ode, A. (2019). Leren en werken voor vluchtelingen: Beleid en interventies in drie grote gemeenten. *Beleid en Maatschappij*, 46(1), 43-64.
- Kluve, J. (2006/2010). The effectiveness of European active labor market Policy. *Labor Economics*, vol. 17: 904-918.
- Konle-Seidl, R., & Bolits, G. (2016). *Labour Market Integration of Refugees: Strategies and good practices*. Brussel: Europees Parlement, Policy Department A: Economic and Scientific Policy.
- Lange, T. D., Berntsen, L. E., Hanoeman, R. O. M. Y., & Kalas, I. (2019). *Wat werkt voor ondernemende migranten? Een studie naar ervaren mechanismen van in- en uitsluiting in recht en praktijk*.
- Larsen, V. & Lubbe, M. (2020). *MKBA Pilot VIA Amsterdam. Rendement van intensieve ondersteuning voor de doelgroep met een Somalische migratieachtergrond, 1e rapportage*. Amsterdam: LPBL.
- Mack, A., Odé, A., Witkamp, B., & Witvliet, M. (2019). *Bij elkaar brengen van statushouders en werkgevers in Den Haag. ZonMw-programma 'Vakkundig aan het werk'*. Amsterdam: Regioplan.
- Merkens, N. (2020). *Op weg naar een discriminatievrije arbeidsmarkt: Handreiking lokale aanpak inclusie en discriminatie op de arbeidsmarkt*. Den Haag: VNG.
- Movisie (2017). Vragenlijst inclusieve samenleving. URL: [https://gemeenten.movisie.nl/sites/default/files/editor\\_uploads/Producten-raadplegen/Publicaties/Inclusie/Vragenlijst-inclusieve-samenleving.pdf](https://gemeenten.movisie.nl/sites/default/files/editor_uploads/Producten-raadplegen/Publicaties/Inclusie/Vragenlijst-inclusieve-samenleving.pdf).



- Oostveen, A., Klaver, J. & Born, M. (2018). *Versnelde participatie en integratie van vluchtelingen: De Amsterdamse aanpak*. ZonMw-programma 'Vakkundig aan het Werk.' Amsterdam: Regioplan.
- Oostveen, A., Klaver, J., Buimer, L. & S. Molleman. (2021). *Evaluatie VOI pilot duale trajecten*. Amsterdam: Regioplan.
- Razenberg, I., de Winter-Koçak, S., Taouanza, I., van Hal, L., Chrifi, J. (2018). *Voorbeelden in gemeenten divers werven en selecteren in de praktijk*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Razenberg, I., Oostveen, A., & Klaver, J. (2021). *Stappen op weg naar werk: Lessen uit acht studies naar arbeidstoeleiding van statushouders*. ZonMw-programma 'Vakkundig aan het Werk.'
- Senen, L., van der Toorn, J., Jansen, W., Euser, E. & N. Ellemers (2021). *Het moet wel werken: een vergelijkende analyse en duiding van patronen in de data verzameld onder ondertekenaars van het Charter Diversiteit en deelnemers aan de Nederlandse InclusiviteitsMonitor*.
- Van Rossum, A., Baan, A., Yilmaz, C. & Rosalia, E. (2020). *Evaluatie VIA-pilot 'leren en werken bij Liander'. Tussenrapportage*. Utrecht: Berenschot.
- Sociaal Economische Raad. (2019). *Integratie door werk: meer kansen op werk voor nieuwkomers*. Den Haag: SER.
- Van der Valk, S., Fenger, M. & Grandia, J. (2020). *De effecten van klantcontact voor langdurig uitkeringsgerechtigden met een eerstegraads niet-westerse migratieachtergrond. Een casestudy uitgevoerd bij de gemeente Rotterdam*. Rotterdam: Erasmus School of Social and Behavioural Sciences.
- Van der Klein, M., van Hal, L., Reches, L., & van den Berg, J. (2020). *De Enschedese Arbeidsmarktaanpak en niet-westerse migranten: effecten van een generieke aanpak voor arbeidstoeleiding vergelijken en verbeteren*. ZonMw-programma 'Vakkundig aan het werk'. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Van der Linden, M., & Dagevos, J. (2019). *Nieuw in Rotterdam: De startpositie van statushouders in het SNTR-programma en van statushouders in het gemeentelijk beleid* (No. 1).
- Visser, A., Poerwoatmodjo, J., Kovács, Z. & Chrifi, J. (2019). *Leren van verschillende doelgroepen. Een literatuurstudie naar het bevorderen van arbeidsparticipatie van verschillende doelgroepen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Visser, A., Poerwoatmodjo, J., Kovács, Z. & Chrifi, J. (2019). *Leren van verschillende doelgroepen. Een literatuurstudie naar het bevorderen van arbeidsparticipatie van verschillende doelgroepen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Wittebrood, K. & Andriessen, I. (2014). *Aan het werk vanuit een bijstands- of werkloosheidsuitkering*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- ZonMw (2020). *Werk in uitvoering: Tussentijds overzicht van het kennisprogramma* (Programma Vakkundig aan het werk).

### C.2.2 Deskresearch activiteiten werkgevers

- Abu (2018). *Arbeidsmigranten: Whitepaper van groot belang voor Nederland*.
- Abu en NBBU (2016). *Flexmigranten in Nederland*.
- Bakker, B., Andriessen, S., Scholten, N., & Faber, D. (2020). *Tussenrapportage Evaluatie Werkclub*. Utrecht: Significant APE.
- Bakker, L. & Huberts, S. (2020). *Door cocreatie integraal begeleiden naar werk bij lage taalbeheersing is een continu leerproces. Evaluatie van de pilot leren en werken in Utrecht (VIA): tussenrapportage*. Utrecht: Significant Public.
- Behaghel, L., B. Crépon & Le Barbanchon, T. (2012). *Do anonymous resumes make the battlefield more even? Evidence from a randomized field experiment*. URL: <https://www.semanticscholar.org/paper/Do-anonymous-resumes-make-the-fieldmore-even-from-Behaghel-Crépon/b4d0d2b9aa69c30bb72ce3978900b1eddf1405cf>.
- Blom, M., Onstenk, A., Westhoff, E., Faber, D., Huberts, S., Athmer, J. & van der Veen, S. (2020). *De weg naar werk. Een onderzoek naar de uitstroom van WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond*. Utrecht: Significant.

- Bolhaar, J., Ketel, N. & Klaauw, B. van der (2020). *Effectiviteit van re-integratie instrumenten voor bijstandsgerechtigden met een migratieachtergrond in Amsterdam*. Amsterdam: VU School of Business and Economics.
- Bouterse, M. & Waveren, B. van (2020). *Tussenrapport VIA Leren en Werken Spoor*. Amsterdam: Regioplan.
- Bouterse, M., Mallee, L. & Visee, H. (2019). *Onderzoeksrapport Effectiviteit van de Aanpak 45+ van gemeente Almere: Deelrapport 5 - secundaire analyses klanten met een niet-westerse migratieachtergrond*. Regioplan. ZonMw-programma 'Vakkundig aan het werk'.
- Buimer, L., Elah-Madadzadeh P., & Schols, H. (2020). *Quickscan Arbeidsparticipatie van hoogopgeleide vluchtelingen: Een vergelijking tussen Nederland en andere Europese landen*. Amsterdam: Regioplan.
- Buimer, L., Klaver, J. & Witkamp, B. (2020). *Charter Diversiteit Monitor 2019*. Amsterdam: Regioplan.
- Bulsink, D., Yohannes, R. en Hamdi, A. (2020). *Voortraject Leren en werken in de zorg en de aanvullende niveau 3 opleiding voor anderstaligen. Concepttussenrapport: Eerste deel van de evaluatie*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Cadat-Lampe, M. en Felten, H. (2020). *De inzet van quota: zinvol en haalbaar - Tegengaan van achterstand van werknemers met migratieachtergrond*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2020). *Verkenning van de manieren om culturele diversiteit in de top te monitoren, op sectorniveau*.
- Çelik, S. (2019). *The Business Case for Diversity in Public Organizations: A Study Using Mixed Methods*. SAGE Publications Ltd.
- Dagevos, J., Miltenburg, E, de Mooij, M., Schans, D, Uiters, E. & Wijga, A. (2020). *Samenvatting. In: Syrische statushouders op weg in Nederland: De ontwikkeling van hun positie en leefsituatie*.
- De Ruij, L. & Walz, G. (2020). *Evaluatie programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt. Tweede rapport: voorlopige lessen over de uitvoering en opbrengsten van het programma*. Den Haag: Beleidsonderzoekers.
- Diversiteit in bedrijf (2019). *Divers werven en selecteren*.
- Hiscox, M.J., Oliver, T., Ridgway, T., Arcos-Holzinger, L., Warren, A. & Willis, A. (2017). *Going blind to see more clearly: Unconscious bias in Australian Public Service shortlisting processes*. BETA Commonwealth of Australia, Barton. Australië: Behavioural Economics Team of The Australian Government.
- Hofhuis, J., & van 't Hoog, M. (2010). *Succesvolle diversiteitsinterventies bij de Nederlandse overheid*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Huffcutt, A.I. & Roth, P.L. (1998). Racial group differences in employment interview evaluations. In: *Journal of applied Psychology*, jg. 83, nr. 2, p. 179.
- Larsen, V. & Lubbe, M. (2020). *MKBA Pilot VIA Amsterdam. Rendement van intensieve ondersteuning voor de doelgroep met een Somalische migratieachtergrond, 1e rapportage*. Amsterdam: LPBL.
- Nederlands Jeugdinstituut. (2016). *Arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren: Passend werk voor alle jongeren*.
- Razenberg, I., Oostveen, A., & Klaver, J. (2021). *Stappen op weg naar werk: Lessen uit acht studies naar arbeidstoeleiding van statushouders*. ZonMw-programma 'Vakkundig aan het Werk.'
- Van Rossum, A., Baan, A., Yilmaz, C. & Rosalia, E. (2020). *Evaluatie VIA-pilot 'leren en werken bij Liander'. Tussenrapportage*. Utrecht: Berenschot.
- Smit, W., Witkamp, B., Klaver, J.F.I. & Odé, A. (2016). *Synthesestudie beleidsdoorlichting integratiebeleid*. Amsterdam: Regioplan.
- Sociaal Economische Raad (2019a). *Diversiteit in de top Tijd voor versnelling Deel I Samenvatting & Visie raad op gender- en culturele diversiteit*. Den Haag: SER.
- Sociaal Economische Raad (2019b). *Diversiteit in de top Tijd voor versnelling Deel II Analyse*. Den Haag: SER.
- Stavenuiter, M., Tinnemans, K., Kahmann, M. en van der Hoff, M. (2019). *Statushouders tussen droombaan en realiteit - De werking van twee interventies voor arbeidstoeleiding*. ZonMw-programma 'Vakkundig aan het werk'.
- Store Support (2019). *Rapport Inspectie SZW mystery calling-onderzoek arbeidsmarktdiscriminatie*. Groningen: Store Support.
- TNO (2019). *Onderzoek TNO onvoldoende bewustzijn en kennis over arbeidsdiscriminatie*. Den Haag: TNO.
- TNO (2020). *Pilot nudging in werven en selecteren. Tussenrapportage*. Den Haag: TNO.
- UAF (2020). *Arbeidsmarktanalyse van het UAF - Van professie naar professional*.

- UAF (2020). Best Practices Succesvolle samenwerkingen met direct resultaat voor vluchtelingen en organisaties: een win-winsituatie!
- Verbiest, S. E., van de Ven, H. A., & van den Bergh, R. E. C. (2020). *Platformarbeid in kaart brengen: een verkennend onderzoek uitgevoerd binnen het Kennisinvesteringsprogramma Future of Work 2019 - 2020*.
- Visser, A. & Felten, H. (2018). *Discriminatie in werving en selectie aanpakken: wat werkt*. Verwey-Jonker Instituut: Utrecht.
- VluchtelingenWerk (2016). Resultaat Startbaan: 789 vluchtelingen aan de slag.
- De Vries, S., van de Ven, C., Nuyens, M., Stark, K., van Schie, J., & van Sloten, G.C. (2005). *Diversiteit op de werkvloer: hoe werkt dat? Voorbeelden van diversiteitsbeleid in de praktijk*. Hoofddorp: TNO.
- Witkamp, B., Timmerman, J. & Klaver, J. (2018). *Het Charter Diversiteit: ervaringen en resultaten uit de praktijk*. Amsterdam: Regioplan.

### C.2.3 Deskresearch activiteiten UWV

- Bleeker, Y., Blommesteijn, M., van der Wel, J., & Witvliet, M. (2015). "Zonder netwerk gooi je de leerling over de schutting in de hoop dat hij wordt opgepakt." *Varianten, ervaringen en succesfactoren in de regionale samenwerking arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren*. Amsterdam: Regioplan.
- Blom, M., Onstenk, A., Westhoff, E., Faber, D., Huberts, S., Athmer, J. & van der Veen, S. (2020). *De weg naar werk. Een onderzoek naar de uitstroom van WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond*. Utrecht: Significant.
- Bouterse, M., Mallee, L. & Visee, H. (2019). *Onderzoeksrapport Effectiviteit van de Aanpak 45+ van gemeente Almere Deelrapport 5 - secundaire analyses klanten met een niet-westerse migratieachtergrond*. ZonMw-programma 'Vakkundig aan het werk'. Amsterdam: Regioplan.
- Ruig, L. de & Walz, G. (2020). *Evaluatie programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt. Tweede rapport: voorlopige lessen over de uitvoering en opbrengsten van het programma*. Den Haag: Beleidsonderzoekers.
- De Hek, P. & de Koning, J. (2020). Invloed van migratieachtergrond bijstandsgerechtigden op netto-effectiviteit van werk loont. Rotterdam: SEOR.
- De Hek, P., de Koning, J. & Lombaerde, G. (2020). Invloed van migratieachtergrond WW-gerechtigden op netto-effectiviteit van dienstverlening UWV. Rotterdam: SEOR.
- Koning, P.W.C., & Vogels, E. (2016). *Perspectief op de onderkant van de arbeidsmarkt*. Ministerie van SZW.
- Kroon, L., Lammers, M. & Luiten, W. (2019). *Langetermijneffecten re-integratie. Verschillen naar migratieachtergrond*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Larsen, V. & Lubbe, M. (2020). *MKBA Pilot VIA Amsterdam. Rendement van intensieve ondersteuning voor de doelgroep met een Somalische migratieachtergrond, 1e rapportage*. Amsterdam: LPBL.
- Sociaal Economische Raad (2018). *Signalering Vluchtelingen en werk een nieuwe tussenbalans*. Den Haag: SER.
- Wittebrood, K. & Andriessen, I. (2014). *Aan het werk vanuit een bijstands- of werkloosheidsuitkering*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

### C.2.4 Deskresearch activiteiten onderwijspartijen

- AO Consult. (2020). Rapport monitor LOB 2019 - 2020. Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Expertisepunt LOB VO-MBO.
- Belfi, B., Allen, J., Jacobs, B., & van Oosterhout, K. (2018). *Arbeidsmarktongelijkheid onder hbo'ers: Hoe individuele achtergrondkenmerken van hbo'ers samenhangen met arbeidsmarktsucces op de korte en middellange termijn*. ROA.
- Bisschop, P., Zwetsloot, J., ter Weel, B., van Kesteren, J. (2020). *De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt*. SEO-rapport 2020-05. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Bleeker, Y., Blommesteijn, M., van der Wel, J. & Witvliet, M. (2015). "Zonder netwerk gooi je de leerling over de schutting in de hoop dat hij wordt opgepakt." *Varianten, ervaringen en succesfactoren in de regionale samenwerking arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren*. Amsterdam: Regioplan.
- Bolle, T. (2019). *Succesvolle in- en doorstroom van NT2-studenten in mbo-opleidingen*. Amsterdam: ITTA.

- 
- Bomhof, M., Bokdam J., Keppels, E. & Roelofs, M. (2017). *Sluitend van school naar werk: Monitor pilots arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren RMC-regio Utrecht, tweede meting*. Utrecht: Oberon.
  - Born, M., Mack, A. & Odé, A. (2019). *Toeleiding van statushouders naar onderwijs*. Amsterdam: Regioplan.
  - Buimer, L., Elah-Madadzadeh P. & Schols, H. (2020). *Quickscan Arbeidsparticipatie van hoogopgeleide vluchtelingen. Een vergelijking tussen Nederland en andere Europese landen*. Amsterdam: Regioplan.
  - Crul, M. (2007). Student mentoring among migrant youth. A promising instrument. In *International Conference "Education, diversity and excellence,"* Upplands Väsby (Vol. 26, p. 28).
  - De Jong, M. & van Rooij, E. (2021a). Toolbox Gelijke kansen naar de toekomst Module 2: Voorbereiding op de arbeidsmarkt.
  - De Jong, M. & van Rooij, E. (2021b). Wat werkt om de kansen op de arbeidsmarkt van jongeren met een migratieachtergrond en/of lage sociaal-economische status te verbeteren?
  - De Winter-Koçak, S. & Badou, M. (2020). *Schoolloopbanen van jongeren met een migratieachtergrond*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
  - De Winter-Koçak, S., Klooster, E., Rechtes, L. & Badou, M. (2020). *Hoogopgeleiden met een migratieachtergrond over een gestapelde onderwijsroute en het belang van steun*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
  - Felten, H., van Rooijen, M., Rechtes, L., & Broekroelofs, R. (2021). *Mbo-stagediscriminatie voorkomen en aanpakken: wat kan werken?* Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
  - Franken, M. en Mateman, H. (2019). *Wat werkt bij: het succesvol toeleiden van jongeren naar werk*. Utrecht: Instituut GAK en Movisie.
  - Hermanussen, J. en Christoffels, I. (2017). Stagematching in het mbo. Verschillende perspectieven. Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
  - Imansoeradi, M., & van der Meer, M. (2009). *Een tipje van de sluier: een studie naar de participatie van vrouwen met een Turkse en Marokkaanse achtergrond in de Amsterdamse gezondheidszorg*.
  - Inholland (2021). Diversiteitsvraagstukken. URL: <https://www.inholland.nl/onderzoek/onderzoekslijnen/diversiteitsvraagstukken/>
  - ITTA en Bas Schuling Consultancy (2018). *Routegids 'Van ISK/Inburgering naar vakopleiding.'*
  - Janssen, M., Mulders, M. & Pereboom, F. (2019). *Opbrengsten LOB-gelijke kansen*. Utrecht: MBO Raad.
  - Klooster, E., Koçak, S. & Day, M. (2016). *Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie?* Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
  - Klooster, E., Meng, C., Bles, P., Monker, D., & Walz, G. (2020). *(On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond: 'Hbo'ers, onderwijs en werkgevers over verklaringen en oplossingen.'* ROA.
  - LOB (2021). Expertisepunt LOB, voor het vmbo, havo, vwo, mbo en hbo. URL: <https://www.expertisepuntlob.nl/over-ons/overexpertisepunt-lob>
  - MBO Raad (2021). Kennispunt mbo Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie. URL: <https://www.mboraad.nl/kennispunt-mbo-gelijke-kansen-diversiteit-en-inclusie>
  - Meijers, F., Kuijpers, M. & Bakker, J. (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren. Loopbaancompetenties in het (v)mbo*. Driebergen: Het Platform BeroepsOnderwijs.
  - Nederlands Jeugdinstituut. (2016). *Arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren: Passend werk voor alle jongeren*.
  - Rijksoverheid (2020). Antwoord op schriftelijke vragen van het lid Paternotte. URL: <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2020/09/24/antwoord-kamervragen-paternotte-coronamaatregelen-en-studenten/antwoord-kamervragen-paternotte-coronamaatregelen-en-studenten.pdf>
  - Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (2019). *Resultaten kans op werk 2016 - 2019*.
  - UAF (2020). *Best Practices Succesvolle samenwerkingen met direct resultaat voor vluchtelingen en organisaties: een win-winsituatie!*
  - Van Dijk, D. (2021). Working toward aspirations: how higher education learning-working trajectories for refugees in the Netherlands support work-related capabilities. *Journal of Applied Research in Higher Education*.

- Van Rooijen, M. & de Winter-Koçak, S. (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Van Rooijen, M., de Winter-Koçak, S., Day, M. & Jonkman, H. (2019). *Verkenning naar de totstandkoming van schooladviezen voor leerlingen met een Migratieachtergrond Is het schooladvies gekleurd?* Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Van Rooijen, M., de Winter-Koçak, S., Sondejiker, F., & van der Hoff, M. (2019). *Programmeringsonderzoek vmbo-studiekeuzes en mbo-arbeidsmarkt voor jongeren met een migratieachtergrond*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

### C.2.5 Deskresearch activiteiten ministerie van SZW

- Bakker, L., Reitsma, J., Huberts, S. & van der Veen, S. (2019). *Literatuurverkenning uitwerking generiek re-integratiebeleid op doelgroepen*. Utrecht: Significant APE.
- Blom, M., Bakker, L., Goedvolk, M., van der Maas, G. en van Plaggenhoef, W. (2018). *Inburgering: systeemwereld versus leefwereld Evaluatie Wet inburgering 2013*. Utrecht: Significant.
- Centraal Planbureau (2018). *Regionale plaatsing vergunninghouders en kans op werk*. Den Haag: CPB.
- Centraal Planbureau (2019). *Inkomensongelijkheid naar migratieachtergrond in kaart*. Den Haag: CPB.
- De Ruig, L. & Walz, G. (2020). *Evaluatie programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt. Tweede rapport: voorlopige lessen over de uitvoering en opbrengsten van het programma*. Beleidsonderzoekers.
- Eerste Kamer (2021). Wet toezicht gelijke kansen. URL: [https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/35673\\_wet\\_toezicht\\_gelijke\\_kansen](https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/35673_wet_toezicht_gelijke_kansen)
- Inspectie SZW (2021). Rapport Arbeidsmigranten. Den Haag: ministerie van SZW.
- Koning, P. W. C., & Vogels, E. (2016). *Perspectief op de onderkant van de arbeidsmarkt*. Ministerie van SZW.
- Ministerie van SZW, TNO & Oculius Consultancy (2020). *Pilot Nudging in Werving en Selectie. Tussenrapportage*. Den Haag: ministerie van SZW.
- Ministerie van SZW (2018a). Kamerbrief Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt: de economie heeft iedereen nodig!, 30 maart 2018.
- Ministerie van SZW (2018b). Kamerbrief voortgangsrapportage Verdere integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) vierde kwartaal 2018, 16 november 2018.
- Ministerie van SZW (2018c). Verdere integratie op de arbeidsmarkt (VIA). Een analyse van wetenschappelijke inzichten over de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond.
- Ministerie van SZW (2019a). Programma VIA Voortgangsbrief 2019, 12 november 2019.
- Ministerie van SZW (2019b). Nationaal Programma AMIF. URL: <https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/asiel-migratie-en-integratiefonds-amif/documenten/publicaties/subsidies/asiel-migratie-en-integratiefonds-amif/asiel-migratie-en-integratiefonds-amif/nationaal-programma-amif>
- Ministerie van SZW (2021). Jaarverslag. URL: [https://www.rijksbegroting.nl/2020/verantwoording/jaarverslag,kst297158\\_29.html](https://www.rijksbegroting.nl/2020/verantwoording/jaarverslag,kst297158_29.html)
- Ministerie van SZW (2020). Kamerbrief 'De Barometer Culturele Diversiteit komt per 1 juli 2020 beschikbaar', 14 mei 2020.
- Rijksoverheid (2017). Naar een barometer voor cultureel diverse werknemers.
- Rijksoverheid (2018a). Hoofdlijnenbrief Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018 - 2021.
- Rijksoverheid (2018b). Verdere integratie op de arbeidsmarkt (VIA): Een analyse van de wetenschappelijke inzichten over de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westers migratieachtergrond.
- Rijksoverheid (2019a). Discriminatiecijfers in 2019.
- Rijksoverheid (2019b). Voortgangsrapportage Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018 - 2021. 11 juli 2019. Tweede Kamer, vergaderjaar 2018/2019, 29 544, nr. 923.
- Rijksoverheid (2020a). Informatiefolder 2020 Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA).
- Rijksoverheid (2020b). Kamerbrief Ervaren discriminatie in Nederland.
- Rijksoverheid (2020c). Monitor arbeidsdiscriminatie 2015 - 2019.
- Rijksoverheid (2020d). Wettelijke plicht voor gelijke kansen bij werving en selectie.

- Sociaal Economische Raad (2019a). *Diversiteit in de top Tijd voor versnelling Deel I Samenvatting & Visie raad op gender- en culturele diversiteit*. Den Haag: SER.
- Sociaal Economische Raad (2019b). *Diversiteit in de top Tijd voor versnelling Deel II Analyse*. Den Haag: SER.
- Tweede Kamer (2018a). Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Kamerstuk 29 544 nr. 821, d.d. (Vergaderjaar 2017 - 2018).
- Tweede Kamer (2018b). Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Kamerstuk 26 642 nr. 139, d.d. (Vergaderjaar 2017 - 2018).
- Tweede Kamer (2020). Kamerbrief over kabinetsaanpak van discriminatie. URL: <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2020/06/15/kamerbrief-over-kabinetsaanpak-van-discriminatie/kamerbrief-over-kabinetsaanpak-van-discriminatie.pdf>

#### C.2.6 Deskresearch beschouwing

- Bakker, L., Reitsma, J., Huberts, S. & van der Veen, S. (2019). *Literatuurverkenning uitwerking generiek re-integratiebeleid op doelgroepen*. Utrecht en Den Haag: Significant en APE. URL: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2019/05/03/literatuurverkenning-%E2%80%98uitwerking-generiek-re-integratiebeleid-op-doelgroepen%E2%80%99>
- Visser, A. & Felten, H. (2018). *Discriminatie in werving en selectie aanpakken: wat werkt*. Verwey-Jonker Instituut: Utrecht.

### C.3 Literatuur hoofdstuk 3

- Bakker, L., Dagevos, J., & Engbersen, G. (2017). Explaining the refugee gap: a longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(11), 1775 - 1791.
- Maliepaard, M., Witkamp, B., & Jennissen, R. (2017). Een kwestie van tijd? De integratie van asielmigranten: een cohortonderzoek. *Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum*, 3, 1 - 123.
- Ponds, R., Middeldorp, M., Tempelman, C., & Vriend, S. (2018). Kansen bekeken: Verschillen in kans op instroom, doorstroom en uitstroom op de arbeidsmarkt tussen mensen met en zonder migratieachtergrond. *SEO-rapport*, (2018 - 100).
- TNO (2020). Arbeidsmarktomstandigheden van migranten in Nederland. Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. URL: [https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2021/05/188TNO\\_Migranten\\_V6.pdf](https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2021/05/188TNO_Migranten_V6.pdf)

### C.4 Literatuur hoofdstuk 4

- Andriessen, I., Nievers, E. & Dagevos, J. (2012). *Op Achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Hoegen-Dijkhof, J., van der Torre, A., van den Berg, E., Pulles, E., Iedema, J., & de Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J.M. (2010). *Liever Mark dan Mohammed?: onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- Atlas voor gemeenten (2018). *Kansen bekeken. Verschillen in kans op instroom, doorstroom en uitstroom op de arbeidsmarkt tussen mensen met en zonder migratieachtergrond*.
- Bendick Jr, M. & Nunes, A.P. (2012). Developing the research basis for controlling bias in hiring. In: *Journal of Social Issues*, gj. 68 nr. 2, p. 238 - 262.
- Broekroelofs, R., Felten, H., Cadat-Lampe, M. & Razenberg, I. (2020). *Onderzoek naar de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie in het mkb*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Carlsson, M. (2010). Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First- and Second-generation Immigrants, *Labour*, 2010/24, p. 263 - 278.

- 
- College voor Rechten van de Mens (2019). *Interventies om discriminatie bij de werving en selectie tegen te gaan: Een literatuurstudie*.
  - Felten, H., Cadat, M., Razenberg, I. & Visser, A. (2019). *Arbeidsmarktdiscriminatie aanpakken: 'naming & faming' en andere maatregelen voor gemeenten*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
  - Felten, H., Cadat, M., Razenberg, I. & Visser, A. (2019). *Een keurmerk om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan: (wanneer) werkt dat?* Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
  - Felten, H., Taouanza, I. (2020). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?* Utrecht: Movisie.
  - Felten, H., Taouanza, I., & Broekroelofs, R. (2018). *Meerdere vliegen in één klap. Onderzoek naar hoe verschillende vormen van discriminatie tegelijkertijd te verminderen zijn*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
  - Huijink, W., Gijsberts, M. & Dagevos, J. (2014). *Jaarrapport integratie 2013. Participatie van migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
  - Intermediair en Nationale Vacaturebank (2020). *Ervaring met discriminatie*. URL: <https://www.intermediair.nl/emancipatie-en-diversiteit/arbeidsdiscriminatie/merendeel-werknemers-ervaart-discriminatie-collega-zette-surinaams-accent-op>
  - Panteia (2019). *Herhaling virtuele praktijktests arbeidsmarktdiscriminatie*.
  - Rijksoverheid (2020). Voortgangsrapportage Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018 - 2021. 629 544, nr. 1018.
  - SBB (2021). Studie in Cijfers. URL: <https://www.s-bb.nl/onderwijs/studie-cijfers>.
  - SCP (2017). Burgerperspectieven. URL: <https://www.scp.nl/publicaties/monitors/2017/12/29/burgerperspectieven-2017-4>
  - Sociaal Economische Raad. (2014). *Discriminatie werkt niet*. Den Haag: SER.
  - Store Support (2019). *Rapport Inspectie SZW mystery calling-onderzoek arbeidsmarktdiscriminatie*. Groningen: Store Support.
  - Thijssen, L. D. J. (2020). *Racial and ethnic discrimination in western labor markets: Empirical evidence from field experiments* (Doctoral dissertation, Universiteit Utrecht).
  - Thijssen, L., Coenders, M. & Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In: *Mens en maatschappij*, jg. 94, nr. 2, p. 141 - 176.
  - TNO (2019). *Onderzoek TNO onvoldoende bewustzijn en kennis over arbeidsdiscriminatie*. Den Haag: TNO.
  - TNO (2020a). *Arbeidsmarktomstandigheden van migranten in Nederland*. Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. URL: [https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2021/05/188TNO\\_Migranten\\_V6.pdf](https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2021/05/188TNO_Migranten_V6.pdf)
  - TNO (2020b). *Delphi-studie stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie: Interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten*. Den Haag: TNO.
  - TNO (2020c). *Pilot nudging in werven en selecteren. Tussenrapportage*. Den Haag: TNO.
  - Veit, S. & Thijssen, L. (2019), 'Almost identical but still treated differently: hiring discrimination against foreignborn and domestic-born minorities,' *Journal of Ethnic and Migration Studies*.
  - Zwysen, W., Di Stasio, V., & Heath, A. (2021). Ethnic Penalties and Hiring Discrimination: Comparing Results from Observational Studies with Field Experiments in the UK. *Sociology*, 55(2), 263 - 282.

---

## D. Criterium effectgrootte

In de rapportage lichten we alleen relevante verschillen uit. Hiervoor kijken we naar de effectgrootte voor het laatst bekende jaar. Hiervoor nemen we het verschil tussen de gemiddelden van de twee subgroepen, en delen we die door de standaarddeviatie van de controlegroep:

$$d = \frac{\mu_2 - \mu_1}{\sigma_1}$$

Hoe groter het verschil (of het verschil van het verschil) is tussen de gemiddelden van de groepen, hoe groter de effectgrootte. Hoe kleiner de standaarddeviatie, hoe groter de effectgrootte.

Cohen suggereerde dat  $d = 0,2$  een 'kleine' effectgrootte is,  $0,5$  een 'gemiddelde' effectgrootte en  $0,8$  een 'grote' effectgrootte. Dit betekent dat als het verschil tussen de gemiddelden van twee groepen kleiner is dan  $0,2$  standaarddeviatie, het verschil verwaarloosbaar is, zelfs als het statistisch significant is<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioural sciences*. New York: Academic Press.



# E. Aanvullende figuren

Onderstaande figuren zijn aanvullende figuren bij paragraaf 4.2.2.

