

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

TECHNISCH RAPPORT: ADVIES VOLGENDE METING

**AUTEUR(S)
KENMERK
DATUM**

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

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
1.1	Doel van het technisch rapport	4
1.2	Onderzoeksvragen	4
1.3	Leeswijzer	5
2	Populatieafbakening en subgroepen	6
2.1	Populatieafbakening	6
2.2	Subgroepen en kenmerken	6
3	Activiteiten van stakeholders	8
3.1	Verantwoording ontwikkeling vragenlijsten	8
3.2	Activiteiten gemeenten arbeidstoeleiding en verbetering aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt (1a, 2)	10
3.3	Activiteiten werkgevers arbeidstoeleiding en diversiteitsbeleid (1b, 2)	14
3.4	Activiteiten UWV arbeidstoeleiding (1c, 2)	19
3.5	Activiteiten onderwijspartijen verbetering aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt (1d, 2)	20
3.6	Activiteiten SZW (1e, 2)	26
3.7	Activiteiten van maatschappelijke partijen ten behoeve van personen met een niet-westerse migratieachtergrond	27
3.8	Aandachtspunten samenwerking met derden ten aanzien van het uitzetten van vragenlijsten	27
4	Algemene arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond	29
4.1	Werkloosheid en participatie (onderzoeksvraag 3a en b)	29
4.2	Arbeidsmarkt (onderzoeksvraag 3c tot en met 3g)	30
4.3	Arbeidsmarktomstandigheden (onderzoeksvraag 3h)	32
5	Voortgang VIA-pilotthema's	34
5.1	Studiekeuze, stages en het vinden van een baan na het afstuderen	34
5.2	Baanbehoud, doorstroom en functieniveau	37
5.3	Arbeidsmarktdiscriminatie meten met gecombineerde methoden	40
6	Stage- en werkervaringsplekken inburgeringsplichtigen	42
7	Advies vervolg en periodiciteit monitor	44
7.1	Herhaalmeting basisindicatoren (1, 2, 3 en 4)	44
7.2	Verdieping en verbreding	46
7.3	Publicatie	49
A.	Overzicht outcome-indicatoren	50
B.	Onderzoeksverantwoording	51
	Overzicht gesprekspartners	51
	Begeleidingscommissie en klankbordgroepen	51

C.	Literatuur	53
D.	Gebruikte bronbestanden	54

1 Inleiding

1.1 Doel van het technisch rapport

Voor u ligt het technisch rapport van de monitor gelijke kansen en evenredige arbeidsmarktpositie ongeacht migratieachtergrond. Voor het gemak wordt de monitor in dit rapport verder aangeduid onder de verkorte naam 'monitor gelijke kansen.' In dit rapport beschrijven we de onderzoekstechnische details van de eerste meting van de monitor en geven we een advies voor toekomstige vervolgmetingen. We gaan daarbij uitgebreid in op de stappen die genomen moeten worden om de monitor te kunnen herhalen. We lichten toe welke vervolgacties ondernomen kunnen worden om alternatieve databronnen aan te boren om openstaande vragen te kunnen beantwoorden. Tevens beschrijven we hoe de bedachte opzet van de monitor in de praktijk heeft gewerkt, wat goed uitvoerbaar is, en waar leer- en aandachtspunten en interessante opties zijn voor aanvullende onderzoeksmethoden voor toekomstige metingen.

Voor een beschrijving van de achtergrond, aanleiding, doel, doelgroep, reikwijdte en aanpak van de monitor gelijke kansen verwijzen we naar 'de monitorrapportage'. Zoals daarin beschreven richt deze monitor zich 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 personen, al dan niet als direct of indirect gevolg van ondernomen activiteiten¹.

Op basis van de monitorrapportage kan geen direct causaal verband worden gelegd tussen de input- en outcome-indicatoren. Wel kunnen de uitkomsten van de monitor gelijke kansen indicaties geven, bijvoorbeeld op lokaal niveau, van een dergelijk verband. Dit kan aanleiding zijn voor vervolgonderzoek.

De resultaten uit de monitorrapportage geven een overkoepelend beeld van de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Er is met de opdrachtgever (SZW) en begeleidingscommissie afgesproken dat gezien de scope van de opdracht, in de eerste meting van de monitor gelijke kansen geen duidingssessies worden gehouden met partijen uit het veld en de doelgroep. Dit kan bij toekomstige metingen wel raadzaam zijn². Dit is dan ook een advies voor de verdere ontwikkeling van de monitor. De monitorrapportage presenteert wel duiding van de eerste onderzoeksresultaten op basis van literatuur en bestaande onderzoeken.

1.2 Onderzoeksvragen

Zoals beschreven in de monitorrapportage omvat de monitor gelijke kansen zes onderzoeksvragen. Deze zijn hieronder te vinden.

¹ Zie voor een volledig overzicht van de outcome-indicatoren die Significant Public heeft ontwikkeld bijlage A.

² Zie paragraaf 7.2.5 voor een advies hoe dit te organiseren.

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?

1.3 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk (2) gaan we in op de benodigde instrumentontwikkeling van de 'input' van de monitor gelijke kansen. Daarin geven we een advies via welke onderzoeksinstrumenten de activiteiten van gemeenten, werkgevers, het UWV, onderwijspartijen en SZW omtrent arbeidstoeleiding, verbetering aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt en werving en selectie, behoud en doorstroom en diversiteitsbeleid van personen met een niet-westerse migratieachtergrond in kaart kunnen worden gebracht. Tevens gaan we in hoofdstuk 2 in op de bekendheid van bestaande methodes om de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te monitoren en de aandachtspunten die wij zien voor samenwerking met derden ten aanzien van het uitzetten van vragenlijsten. In hoofdstuk 3 beschrijven we de instrumentontwikkeling om de outcome in kaart te brengen. In hoofdstuk 4 gaan we in op de benodigde instrumentontwikkeling met betrekking tot de voortgang van de VIA-pilotthema's. In dat hoofdstuk wordt een advies gegeven over hoe onderzoeksvraag 5 over het aantal stage- en werkervaringsplekken beantwoord kan worden. Hoofdstuk 5 bevat een advies voor het vervolg en de periodiciteit van de monitor gelijke kansen en geeft antwoord op onderzoeksvraag 6.

Voor de uitgewerkte deelvragen en een volledig overzicht van de geraadpleegde bronnen voor de deskresearch verwijzen we naar de bijlages in de monitorrapportage. In hoofdstuk 2 van dat rapport wordt de onderbouwing vanuit de literatuur voor de voorgestelde antwoordcategorieën gepresenteerd. In de bijlagen van dit technisch rapport hebben we de volgende zaken opgenomen: een overzicht van de outcome-indicatoren (A); een overzicht van gesprekspartners die we hebben gesproken ten behoeve van de instrumentontwikkeling (B), een overzicht van de literatuur waarnaar in dit technisch rapport wordt verwezen (C) en een overzicht van de gebruikte databronnen (D). Voor een volledig overzicht van de geraadpleegde literatuur zie bijlage B in de monitorrapportage.

2 Populatieafbakening en subgroepen

In dit hoofdstuk geven we aan hoe we de populatie hebben afgebakend en naar welke subgroepen we kijken.

2.1 Populatieafbakening

We nemen alleen mensen mee die gehele jaar in Nederland wonen (deze informatie halen we uit GBAADRESOBJECTBUS). We laten schoolgaande, studerende en pensioengerechtigden (deze informatie halen we uit SECMBUS) bij de meeste vragen buiten beschouwing. Alleen bij de vragen die gaan over studiekeuzes, stages en het vinden van een baan (onderzoeksvraag 4 a tot en met c) doen we dit niet.

2.2 Subgroepen en kenmerken

Binnen de groep mensen met een migratieachtergrond kijken we naar migratiegeneratie of verblijfsduur.

Als we kijken naar **migratiegeneratie** gebruiken we informatie uit het bestand GBAPERSOONTAB en sluiten we aan bij de definities die het CBS hanteert:

- a. **Persoon met een eerste generatie niet-westerse migratieachtergrond:** Persoon die in het buitenland is geboren met ten minste één in het buitenland geboren ouder;
- b. **Persoon met een tweede generatie niet-westerse migratieachtergrond:** Persoon die in Nederland is geboren en van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren.

Als we kijken naar **verblijfsduur** dan sluiten we aan bij de definitie die SEO heeft gehanteerd in een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond³:

- a. **Nieuwkomers:** Personen met een niet-westerse migratieachtergrond (of andere migratieachtergrond) die maximaal vijf jaar in Nederland verblijven. (We houden hiervoor peildatum 1 januari van het betreffende jaar aan. We tellen periodes bij elkaar op als mensen heen en weer migreren). Personen met een migratieachtergrond die op de peildatum zes maanden of korter in Nederland verblijven, zijn niet meegenomen in de analyse;
- b. **Oudkomers:** Personen met een niet-westerse migratieachtergrond die minstens vijf jaar in Nederland verblijven. Onder oudkomers vallen ook personen met een tweede generatie migratieachtergrond en personen met een eerste generatie migratieachtergrond waarvan de migratiedatum niet bekend is. Naar verwachting hebben deze personen zich voor het begin van het GBAMIGRATIEBUS bestand (1 oktober 1994) zich hier gevestigd.

Informatie over verblijfsduur halen wij uit de variabele AANVANGMIGRATIEDATUM uit een aanvullend bestand genaamd GBAMIGRATIEBUS.

We splitsten de groep met een niet-westerse migratieachtergrond uit naar **herkomstland**⁴. We maken de uitsplitsing naar dertien herkomstlanden zoals in het SEO-rapport. Dit zijn de volgende landen: Turkije, Marokko, Suriname, Antillen

³ SEO (2018). De positie op de arbeidsmarkt van verschillende groepen personen met een niet-westerse migratieachtergrond.

⁴ Een persoon met een eerste generatie migratieachtergrond heeft als migratieachtergrond het land waar hij of zij is geboren. Een persoon met een tweede generatie migratieachtergrond heeft als migratieachtergrond het geboorteland van de moeder, tenzij dat ook Nederland is. In dat geval is de migratieachtergrond bepaald door het geboorteland van de vader.

en Aruba, Afghanistan, Irak, Iran, Somalië, Syrië, Eritrea, Afrika overig en overig niet-westers. We splitsen daarnaast de volgende westerse herkomstlanden uit: Duitsland, Polen en Indonesië toegevoegd.

We maken voor alle groepen, dus ook voor de groep mensen zonder niet-westerse migratieachtergrond, een opsplitsing naar leeftijd (in twee categorieën) en geslacht. Hierbij definiëren we **jongeren** als personen van 15 tot 27 jaar oud (met als peilmoment 1 januari jaar t) en niet-jongeren als personen die tussen de 27 jaar en de pensioengerechtigde leeftijd zijn. We kijken of iemand in het gehele jaar onder de pensioengerechtigde leeftijd valt. Dit doen we met een tabel met geboortedata waarbij iemand het hele jaar onder de doelgroep valt. Zie onderstaande tabel.⁵

Jaar	Pensioengerechtigde leeftijd
Voor 2013	65
2013	65 +1 maand
2014	65 + 2 maanden
2015	65 + 3 maanden
2016	65 + 6 maanden
2017	65 + 9 maanden
2018	66
2019	66 + 4 maanden

Tabel 1. Pensioengerechtigde leeftijd per jaar

Daarnaast kijken we naar **geslacht**.

Tot slot nemen we **opleidingsniveau** mee in drie niveaus:

- a. Laag: Dit omvat onderwijs op het niveau van basisonderwijs, het vmbo, de eerste drie leerjaren van havo/vwo of de assistentenopleiding (mbo-1);
- b. Middelbaar: Dit omvat de bovenbouw van havo/vwo, de basisberoepsopleiding (mbo-2), de vakopleiding (mbo-3) en de middenkader- en specialistenopleidingen (mbo-4);
- c. Hoog: Dit omvat onderwijs op het niveau van hbo of wo.

⁵ Voor de pensioenleeftijden hebben we de volgende bron geraadpleegd op 4 juni 2021: [AOW-leeftijd - AWWN](#)

3 Activiteiten van stakeholders

In onderstaande paragrafen is uitgewerkt hoe de onderzoeksvragen beantwoord kunnen worden, welke partijen hiervoor zijn gesproken en welke items Significant Public voorstelt om op te nemen in uit te zetten (nieuwe) vragenlijsten. Alle paragrafen gaan zowel in op de benodigde instrumentontwikkeling om de aandacht in kaart te brengen die stakeholders besteden aan verbetering van de arbeidsmarktpositie (onderzoeksvraag 1), als op de effectiviteit van deze activiteiten (onderzoeksvraag 2).

Tabel 1 geeft per deelvraag weer of data (registerdata of andere bronnen) beschikbaar is ter beantwoording van deze vraag in de monitor. Dit geeft vervolgens ook in één oogopslag zicht op de 'witte vlekken', met andere woorden de deelvragen waarvoor (nog) geen relevante data voor de monitor beschikbaar is. Voor de vijf deelvragen ten aanzien van de *input* blijkt uit deze overzichtstabel dat voor een aantal deelvragen (beperkte) data beschikbaar is voor gedeeltelijke beantwoording (=lichtgroen) van de vraag. Verder zijn hier diverse 'witte vlekken' zichtbaar. In dit hoofdstuk lichten we toe welke data beschikbaar is voor de *input* deelvragen (1 en 2) en geven voor de 'witte vlekken' suggesties voor de ontwikkeling van gegevens op deze punten in de toekomst.

Nummering	Onderzoeksvraag	Registerdata	Andere bestaande bronnen
	Onderzoeksvraag 1: input (activiteiten, wat en hoe)		
1a	Welke activiteiten ondernemen gemeenten omtrent arbeidstoeliding en verbetering aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt van personen met een niet-westerse migratieachtergrond? En hoe is dit vormgegeven in beleid, procedures, attitudes (hoe serieus/gecommitteerd)?		
1b	Welke activiteiten ondernemen werkgevers omtrent arbeidstoeliding, verbetering aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt en werving en selectie, behoud en doorstroom en diversiteitsbeleid van personen met een niet-westerse migratieachtergrond? En hoe is dit vormgegeven in beleid, procedures, attitudes (hoe serieus/gecommitteerd)?		
1c	Welke activiteiten onderneemt UWV omtrent arbeidstoeliding van personen met een niet-westerse migratieachtergrond? En hoe is dit vormgegeven in beleid, procedures, attitudes (hoe serieus/gecommitteerd)?		
1d	Welke activiteiten ondernemen onderwijspartijen omtrent verbetering aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt en stimuleren van bewuste studiekeuze van personen met een niet-westerse migratieachtergrond? En hoe is dit vormgegeven in beleid, procedures, attitudes (hoe serieus/gecommitteerd)?		
1e	Welke activiteiten onderneemt 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)		
2	In hoeverre zijn de verschillende stakeholders op de hoogte van (effectieve) aanpakken om de arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond te versterken, en in hoeverre passen ze deze toe?		

Tabel 2. Overzichtstabel beschikbaarheid gegevens per deelonderzoeksvraag 1 en 2

3.1 Verantwoording ontwikkeling vragenlijsten

In dit technisch rapport is een voorlopige set indicatoren en items ontwikkeld voor gemeenten, werkgevers en onderwijspartijen. De opbouw van deze vragen volgt hetzelfde stramien. Er is voor de ontwikkeling van de vragen en antwoordcategorieën inspiratie opgedaan bij de volgende bestaande vragenlijsten.

Organisatie	Doelgroep	Vragenlijst	Omschrijving
KIS	Gemeenten	Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeliding vluchtelingen	De monitor <i>Vluchtelingen aan het Werk</i> brengt in kaart wat gemeenten doen om statushouders naar werk te begeleiden.
Diversiteit in bedrijf	Werkgevers	Monitor Charter Diversiteit	De <i>Monitor Charter Diversiteit</i> geeft inzicht in hoeverre ondertekenaars van de Charter Diversiteit hun plan van aanpak ten aanzien van diversiteitsbeleid in praktijk brengen en welke resultaten ze daarmee boeken.
TNO	Werkgevers	Werkgevers Enquête Arbeid (WEA)	De <i>Werkgevers Enquête Arbeid (WEA)</i> is een tweejaarlijkse enquête onder werkgevers naar de werving, inzet, organisatie en resultaten van arbeid - samengevat met de term 'arbeidsbeleid' - door en van bedrijven en instellingen in Nederland.
SCP	Werkgevers	Arbeidsvraagpanel	De <i>Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers - editie 2</i> besteedt aandacht aan de ontwikkelingen in het personeelsbeleid in de periode 2007/'08 - 2017/'18.

Graag benadrukken we dat de voorgestelde set indicatoren en items van voorlopige aard zijn, dat deze een eerste inventarisatie vormen en dat verdere uitwerking van de vragen nog afstemming met KIS, Diversiteit in bedrijf, TNO en SCP behoeft.

In de kwantitatieve analyse is gekeken naar de herkomstgroepen van personen met een niet-westerse migratieachtergrond waarin in de eerste meting de grootste verschillen zichtbaar zijn. De definitie van het CBS is leidend in de opzet van de eerste monitorrapportage. Aangezien de categorie 'niet-westers' ter discussie staat, is het voor de itemontwikkeling voor de vragen die worden ontwikkeld voor gemeenten, werkgevers en onderwijspartijen de overweging waard om in het vervolg van de monitor in plaats van 'personen met een niet-westerse migratieachtergrond' de activiteiten uit te vragen voor andere migrantengroepen, bijvoorbeeld de zes grootste groepen migranten. Dit zijn personen afkomstig uit Turkije, Marokko, Suriname, Indonesië, Duitsland of Polen (zie hoofdstuk 1 monitorrapportage). Een andere optie is om in de itemvragen niet de zes grootste groepen, maar de groepen uit te vragen waaruit op basis van de kwantitatieve analyses blijkt dat er de grootste verschillen ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond zijn. Uit deze meting komt naar voren dat dit de volgende groepen zijn: Eritrea, Syrië, Somalië, Iran, Irak en Marokko. Voor een overzicht van de literatuur die voor de itemontwikkeling is gebruikt, zie bijlage C. In hoofdstuk 2 van de monitorrapportage hebben we de literatuur beschreven die we gebruiken om de voorgestelde antwoordcategorieën voor de vragenlijsten voor gemeenten, werkgevers en onderwijspartijen te onderbouwen.

De vragen voor gemeenten, werkgevers en onderwijspartijen zijn telkens als volgt opgebouwd:

- a. **Ondersteuningsaanbod**
 - i. **Prioritering** van activiteiten voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond. *De eerste meerkeuzevraag vraagt respondenten een inschatting te maken van hoeveel prioriteit specifieke activiteiten voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond binnen de instelling hebben;*
 - ii. **Inzet generieke instrumenten** voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond. *Wij stellen voor om in elke vragenlijst een vraag toe te voegen over de inzet van generieke instrumenten om zo de empirische kennis over de effecten van generiek beleid voor de arbeidsmarktuitskomsten van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te vergroten. De vraag richt zich op generiek overheidsbeleid of generiek beleid vanuit werkgevers, het UWV of onderwijspartijen. Generiek overheidsbeleid, zoals fiscaal beleid, de sociale zekerheid en actief arbeidsmarktbeleid, is niet expliciet gericht op personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Omdat het beleid sinds de eeuwwisseling is verschoven van specifiek naar generiek beleid, is het belangrijk om ook te kijken naar wat de effecten zijn van generiek beleid voor verschillende groepen (CPB & SCP, 2020). Een aandachtspunt voor een volgende meting is de afbakening van welke generieke instrumenten worden uitgevraagd in de items die worden ontwikkeld voor nieuwe en/of bestaande vragenlijsten. Bij de vragenlijst voor werkgevers is het makkelijker om een afbakening te maken van instrumenten die worden ingezet, in vergelijking tot de generieke instrumenten die de overheid (gemeenten en SZW) inzet;*
 - iii. **Frequentie** van inzet van activiteiten voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond. *Door naar een ranking te vragen van 0 tot en met 5 stellen we voor de respondent te vragen hoe vaak een actie wordt ingezet of de mate waarin dit wordt toegepast.*
- b. **Effectiviteit**
 - i. Keuze **drie meest effectieve maatregelen** voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond. *We stellen voor om de respondent een eigen inschatting te maken van de effectiviteit van het ondersteuningsaanbod. Argumentatie hiervoor is dat uit de literatuur blijkt dat er onvoldoende duidelijk is welke interventies effectief zijn (en dit contextafhankelijk kan zijn). Advies is om hierbij een duidelijke definitie te geven over wat effectiviteit is. Hoe een interventie werkt, kan zowel positieve als negatieve effecten hebben;*
 - ii. Onderbouwing **succesfactoren** van effectieve maatregelen voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond. *We stellen voor de respondenten te laten aangeven wat succesfactoren zijn in deze instrumenten zodat ook de context en randvoorwaarden kunnen worden meegenomen in de analyse.*
- c. **Belemmeringen**
 - i. **Belemmeringen** voor inzet van activiteiten voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Ons advies luidt om in elke vragenlijst expliciet aan te geven dat het invullen van de vragenlijst anoniem is.

3.2 Activiteiten gemeenten arbeidstoeliding en verbetering aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt (1a, 2)

De eerste deelvraag betreft de activiteiten van gemeenten en luidt: *Welke activiteiten ondernemen gemeenten omtrent arbeidstoeliding 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?*

3.2.1 Kwantitatieve meting voorzieningen die de gemeente heeft ingezet in het kader van de Participatiewet

Een deel van de activiteiten van gemeenten kunnen we in kaart brengen met behulp van CBS-microdata. Het gaat dan om voorzieningen die de gemeente inzet in het kader van de Participatiewet. Hiervoor volgden we voor de eerste meting cohorten van mensen die instromen in de bijstand (deze informatie halen we uit BIJSTANDPERSOONBUS) in een bepaald jaar en kijken vervolgens een jaar vooruit welke voorzieningen zij krijgen op basis van PWETSRGPERSOONBUS vanaf 2019 (en voorganger SRGPERSOONPWETBUS 2015 tot en met 2018).

Hierbij kijken we voor elk cohort naar de volgende indicatoren:

- a. Aandeel met loonkostensubsidie (inclusief tijdelijke loonkostensubsidie en vanaf 2017 forfaitaire loonkostensubsidie), WIW/ID-baan, beschut werk, participatieplaats, jobcoach respectievelijk een vervoersvoorziening; in het rapport worden deze niet afzonderlijk weergegeven;
- b. Aandeel met ten minste een van de voorzieningen onder punt a, waarbij vervoersvoorziening buiten beschouwing wordt gelaten. Dit doen we omdat deze voorzieningen allemaal direct met het werk te maken hebben en een vervoersvoorziening niet;
- c. Aandeel met een voorziening in het kader van de Participatiewet ongeacht welke;
- d. Aantal maanden start van de eerste voorziening (loonkostensubsidie, WIW/ID-baan, beschut werk, participatieplaats, jobcoach) na instroom in de bijstand met een maximum van een jaar;
- e. Aantal maanden tot de start van de eerste voorziening ongeacht welke na instroom in de bijstand met een maximum van een jaar;
- f. Aandeel van de tijd dat iemand een voorziening (loonkostensubsidie, WIW/ID-baan, beschut werk, participatieplaats, jobcoach) heeft ten opzichte van de tijd dat iemand in de bijstand zit.

De registratie is in 2019 (PWETSRGPERSOON) ten opzichte van de jaren daarvoor (SRGPERSOONPWETBUS) gewijzigd. Er zijn voornamelijk extra uitsplitsingen bijgekomen, met uitzondering van de voorziening voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze wordt juist niet meer uitgevraagd voor de jaren vanaf 2019. We hebben in deze eerste meting alleen de voorzieningen meegenomen die in de periode 2015 tot en met 2019 op dezelfde manier zijn uitgevraagd. Aangezien het CBS per 2019 gedetailleerdere uitsplitsingen hanteert van type voorzieningen, is ons advies om hier bij een vervolgmeting op aan te sluiten. Uitsplitsingen die vanaf 2019 worden gemaakt en die interessant zijn om voor een vervolgmeting uit te splitsen zijn:

- a. Proefplaatsing;
- b. Overige werkplek;
- c. Werkplekaanpassing;
- d. Coaching naar werk;
- e. Training;
- f. Vrijwilligerswerk;
- g. Overige sociale activering;
- h. Overige faciliterende voorzieningen.

Bij deze vraag laten we studenten die de bijstand zijn ingestroomd niet buiten beschouwing. Ook mensen die niet de bijstand instromen kunnen voorzieningen krijgen vanuit de Participatiewet. Deze mensen worden hier buiten

beschouwing gelaten. Ten tijde van de eerste meting hebben wij samen met verschillende leden van de klankbordgroepen en de begeleidingscommissie geconstateerd dat het juist ook heel interessant is om niet-uitkeringsgerechtigden (NUG) mee te nemen in deze analyse. Het gaat dan voornamelijk om personen zonder werk die wel zouden willen werken, maar geen uitkering ontvangen, bijvoorbeeld omdat zij een partner hebben met een dusdanig hoog inkomen dat ze als huishouden geen recht hebben op bijstand. Ons advies is om in een vervolgmeting wel naar deze groep te kijken. Om te weten of een persoon wil werken zou de enquête beroepsbevolking (EBB) uitkomst kunnen bieden. Echter omdat dit een enquête betreft zijn er na koppeling met andere bestanden naar verwachting te weinig waarnemingen over. Ons advies is daarom om personen te selecteren die niet werken en een partner hebben boven de inkomensgrens voor de vermogens- en inkomensstoets van de bijstand.

Daarnaast is ons advies om in vervolgmetingen een regionale uitsplitsing te maken.

3.2.2 Uitvraag gemeenten over activiteiten met behulp van een nieuwe vragenlijst

Om de activiteiten van gemeenten ten behoeve van de arbeidstoeleiding van personen met een niet-westerse migratieachtergrond in kaart te brengen, is ons advies om een nieuwe vragenlijst (vergelijkbaar met de jaarlijkse monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen) te ontwikkelen. Dit nieuwe instrument is nodig om de inspanningen van gemeenten voor de doelgroep niet-westerse migranten in kaart te brengen. Deze vragenlijst zou net als de vragenlijst over statushouders ondergebracht kunnen worden bij het Kennisplatform Integratie en Samenleving (hierna: KIS). Voor het in kaart brengen van de activiteiten van gemeenten zou in een vervolgmeting ook kunnen worden gekeken naar de uitkomsten uit de pilotevaluaties van het pilotprogramma Veranderopgave Inburgering. Ten tijde van het schrijven van dit technisch rapport waren de eindrapportages van de pilots nog niet volledig beschikbaar. De evaluaties van de pilots kunnen inzicht geven in de werkzame elementen van de activiteiten die gemeenten inzetten voor de doelgroep statushouders.

Eind september 2021 gaat het ministerie van SZW (hierna: SZW) met het KIS in gesprek over welke thema's en projecten de komende jaren worden uitgezet. Tijdens dit gesprek kan de ontwikkeling van dit nieuwe instrument met de daarbij voorgestelde items worden voorgelegd (zie hieronder). Indien het KIS deze vragenlijst niet kan beheren en inzetten, kan met Divosa of een ander onderzoeksinstituut worden verkend wat de mogelijkheden zijn voor de uitrol van een nieuwe vragenlijst.

In overleg met SZW is afgesproken dat voor de ontwikkeling van de monitor wordt aangesloten bij de definitie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond zoals deze door het CBS wordt gehanteerd. De registratiewijze in de CBS-microdataomgeving van voorzieningen die gemeenten inzetten in het kader van de Participatiewet is in 2019 (PWETSRGPERSOON) gewijzigd ten opzichte van de jaren daarvoor (SRGPERSOONPWETBUS). Er zijn voornamelijk extra uitsplitsingen bijgekomen, met uitzondering van de voorziening voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze wordt juist niet meer uitgevraagd voor de jaren vanaf 2019. We hebben in de eerste meting alleen de voorzieningen meegenomen die in de periode 2015 tot en met 2019 op dezelfde manier zijn uitgevraagd. In een monitor als deze willen we immers ontwikkelingen in de tijd consistent in beeld brengen.

Achtergrondinformatie over de jaarlijkse monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen

Het KIS voert jaarlijkse de monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen uit. Deze monitor geeft inzicht in activiteiten van gemeenten specifiek voor statushouders. De monitor wordt in 2021 voor de zesde maal uitgevoerd, heeft inmiddels een hoge respons (72% in 2020), en geeft daarmee een representatief landelijk beeld. Deze monitor bevat informatie over onder andere de inzet van werkervaringsplekken, vrijwilligerswerk, duale trajecten en dedicated klantmanagers ten behoeve van de arbeidsmarkttoeleiding van statushouders. Ook biedt deze monitor informatie over de inzet van gemeenten op het bevorderen van in- en doorstroom naar een vervolgopleiding. Voor een select deel (statushouders) van de doelgroep van de monitor gelijke kansen (personen met een niet-westerse migratieachtergrond) is deze monitor in zijn huidige vorm al nuttig en bruikbaar. De verwachting is dat deze monitor jaarlijks zal worden voortgezet door het KIS. Voor deze monitor werkt KIS samen met Divosa. Divosa zorgt voor een vooraankondiging van de enquête onder gemeenten en brengt de resultaten onder de aandacht van gemeenten. KIS en Divosa stemmen ook de communicatie over het project met elkaar af. Een dergelijke samenwerking met een herkenbare partij voor gemeenten vergroot de kans op impact (De Ruig & Talman, 2021).

Tijdens de opzet van de monitor gelijke kansen hebben wij gesprekken gevoerd met Divosa, KIS, VNG, G4, G40 en SZW gericht op het verkennen en verkrijgen van databronnen en methoden om tot een synthese van bevindingen te komen. Deze partijen gaven aan dat er in een mogelijke nieuwe vragenlijst voor gemeenten ten behoeve van de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond sluitende definities nodig zijn, zodat de respondenten weten welke gegevens zij voor welke doelgroepen moeten invullen. Advies is om de vragenlijst in te laten vullen door medewerkers die het meeste zicht hebben op de arbeidstoeleiding van personen met een niet-westerse migratieachtergrond en/of inburgering van statushouders (zoals bijvoorbeeld een beleidsmedewerker Werk & Inkomen of Sociale Diensten of beleidsmedewerker vluchtelingen). Voor beleidsmedewerkers is het niet altijd helder wat precies wordt verstaan onder de doelgroep met een niet-westerse migratieachtergrond. Volgens de geïnterviewden kan het daarom lastig zijn voor beleidsmedewerkers om vragen specifiek over doelgroepenbeleid voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond in te vullen. Het is daarom van belang dat in de vragenlijst een omschrijving van de doelgroep wordt gegeven. Er wordt hierbij aangesloten bij de definitie van het CBS (CBS, 2021).

Aandachtspunt bij de nieuw op te zetten vragenlijst voor gemeenten betreft de steekproef. Een variëteit in de grootte van de gemeente, bijstandpopulatie en type beleid is hierbij van belang. Verder signaleren Divosa, KIS, VNG, de G4 en de G40 een enquête-moeheid bij gemeenten. Om een goede respons te behalen, is het daarom aan te bevelen om de timing van de uitvraag met de directie Participatie en Decentrale Voorzieningen van SZW, Divosa, KIS, VNG, G4 en de G40 nader af te stemmen. Tevens is het relevant om in de vraagstelling uitvraag te doen naar de gemeentegrootte. De klankbordgroep gaf aan dat het relevant is op regionaal niveau uitsplitsingen te maken aangezien de dienstverlening over regio's verschilt.

Voorgestelde vragen over personen met een niet-westerse migratieachtergrond voor de vragenlijst voor gemeenten

Op basis van gesprekken en deskresearch is Significant Public gekomen tot de volgende voorlopige set indicatoren en items die breed onder gemeenten uitgevraagd kunnen worden. Onderstaande vragen hebben als doel om inzicht te krijgen in de activiteiten die gemeenten ondernemen om de **arbeidstoeleiding** van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren:

- a. Kunt u aangeven of de arbeidstoeleiding van personen met een niet-westerse migratieachtergrond binnen uw gemeente een zeer hoge, een tamelijk hoge, een tamelijk lage of géén prioriteit heeft?
 - i. Zeer hoge;
 - ii. Een tamelijk hoge;
 - iii. Een tamelijk lage;
 - iv. Géén prioriteit.

-
- b. Welke generieke instrumenten zet uw gemeente in die zouden kunnen helpen om bijstandsgerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond richting een baan te helpen? [open antwoordcategorie];
- c. Welk ondersteuningsaanbod gericht op arbeidstoeleiding heeft uw gemeente specifiek voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond (eventueel in samenwerking met andere partners)? Kunt u per actie op een schaal van 0 tot en met 5 aangeven hoe vaak deze actie wordt ingezet/de mate waarin dit wordt toegepast?
Meerdere antwoorden zijn mogelijk.
- i. Leer-werktrajecten;
 - ii. Werkervaringsplekken (WEP);
 - iii. Vrijwilligerswerk;
 - iv. Stages;
 - v. Faciliteren van instroom in onderwijs/opleiding;
 - vi. Ondersteuning van ondernemerschap;
 - vii. Sollicitatietrainingen/training werknemersvaardigheden en taaltrainingen;
 - viii. Faciliteren ontmoeting met- en ondersteuning van werkgevers (matching event);
 - ix. Andere actie [open antwoordcategorie].
- d. Welke van bovengenoemde activiteiten dragen volgens u het meeste bij aan de arbeidstoeleiding van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?
Kies maximaal drie maatregelen die volgens u het meeste effect hebben.
- e. Vul voor deze drie interventies in wat de succesfactoren zijn [open antwoordcategorie];
- f. Welke belemmeringen zijn er voor uw gemeente om een specifiek ondersteuningsaanbod voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond in te zetten in de toeleiding naar werk?
- i. Andere partijen bieden reeds een afdoende ondersteuningsaanbod;
 - ii. Onvoldoende middelen;
 - iii. Verwachte kosten van specifiek ondersteuningsaanbod;
 - iv. Onbekendheid welk ondersteuningsaanbod voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond passend is;
 - v. Er zijn te weinig personen met een niet-westerse migratieachtergrond in onze gemeente om activiteiten te organiseren;
 - vi. Andere belemmeringen om activiteiten te organiseren voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond in mijn gemeente, namelijk ...;
 - vii. Er zijn in onze gemeente geen belemmeringen om activiteiten te organiseren voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond;
 - viii. Weet niet welke belemmeringen er zijn om activiteiten te organiseren voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond in mijn gemeente.

Advies voor vervolg: In gesprek gaan met KIS voor het opzetten van een nieuwe vragenlijst met daarbij het voorstel om bovenstaande items in de vragenlijst op te nemen. Ook zou voor het in kaart brengen van de activiteiten van gemeenten gekeken kunnen worden naar de uitkomsten uit de pilotevaluaties van het pilotprogramma Veranderopgave Inburgering. In overleg met SZW is afgesproken dat voor de ontwikkeling van de monitor wordt aangesloten bij de definitie zoals deze door het CBS wordt gehanteerd (zie hierboven en hoofdstuk 1 de monitortrapportage). Aangezien het CBS per 2019 gedetailleerdere uitsplitsingen hanteert van type voorzieningen, is ons advies om hierbij een vervolgmeting op aan te sluiten. Uitsplitsingen die vanaf 2019 worden gemaakt en die interessant zijn om voor een vervolgmeting uit te splitsen zijn:

1. Proefplaatsing;
2. Overige werkplek;
3. Werkplekaanpassing;
4. Coaching naar werk;
5. Training;
6. Vrijwilligerswerk;
7. Overige sociale activering;
8. Overige faciliterende voorzieningen.

Daarnaast is ons advies om in een vervolgmeting ook te kijken naar de inzet van voorzieningen voor personen zonder werk, met een werkende partner met een inkomen boven de vermogens- en inkomensvoet die geldt voor het verkrijgen van een bijstandsuitkering.

Tot slot is ons advies om bij een vervolgmeting ook te kijken naar regionale verschillen in de inzet van voorzieningen in het kader van de Participatiewet.

3.3 Activiteiten werkgevers arbeidstoeleiding en diversiteitsbeleid (1b, 2)

De tweede deelvraag betreft de activiteiten van werkgevers en luidt: *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 geëngageerd zijn werkgevers?*

Om de activiteiten van werkgevers ten behoeve van personen met een niet-westerse migratieachtergrond in kaart te brengen, is ons advies om aan te sluiten bij een al bestaande vragenlijst, namelijk de **Werkgevers Enquête Arbeid** (WEA), zie hieronder. Dit heeft de volgende voordelen:

- a. Bereik bestaand breed netwerk van en bekendheid onder respondenten komt respons ten goede;
- b. (Extra) belasting van respondenten is beperkt;
- c. Kostenefficiënt (geen kosten voor opzetten nieuwe infrastructuur voor vragenlijsten).

Anderzijds levert het aansluiten bij een bestaande vragenlijst beperkingen op, aangezien het enkel mogelijk is een beperkt aantal vragen toe te voegen aan de vragenlijst. De voorgestelde items voor deze monitor dienen bovendien dezelfde opzet en mate van diepgang te hebben als de items in de al bestaande vragenlijst. Het gevolg kan zijn dat er bij de nieuwe vragen minder ruimte is voor diepgang en context.

We hebben gesproken met de volgende partijen om de mogelijkheden te verkennen om aan te sluiten bij bestaande vragenlijsten:

- a. **TNO - Werkgevers Enquête Arbeid (WEA).** Wij zijn gericht in gesprek gegaan met TNO over de mogelijkheden om indicatoren en items toe te voegen aan de WEA. TNO is positief over het toevoegen van (enkele) vragen. Hierbij geldt wel dat het toevoegen van een vraag vaak ook betekent dat een andere vraag moet worden geschrapt om zo de totale omvang van de vragenlijst niet uit te breiden (zie hieronder);
- b. **Berenschot - HR Trends.** Berenschot ziet geen mogelijkheid om vragen toe te voegen aan de HR-trends vragenlijst. Het onderzoek is een initiatief van Performa Uitgeverij. Berenschot geeft aan dat er in de vragenlijst

geen ruimte is om een uitsplitsing te maken naar verschillende vormen van diversiteit en specifiek in te gaan op de acties die werkgevers inzetten (en de effectiviteit hiervan);

- c. **Vrije Universiteit - Meer Kleur aan de Top (MKAT)**. Er is samen met hoogleraar Karen van Oudenhoven-van der Zee verkend wat de potentie is van het MKAT-project voor de monitor gelijke kansen. Het MKAT-project heeft als doel om meer culturele diversiteit in de top van Nederlandse organisaties te realiseren, via evidence-based interventies. Uit het gesprek bleek dat de doelen van het MKAT-project en de monitor gelijke kansen van elkaar verschillen, waardoor het niet opportuun is om dit project te gebruiken voor de uitvraag onder werkgevers.

Achtergrondinformatie over WEA

De WEA is een tweejaarlijkse enquête onder werkgevers naar de werving, inzet, organisatie en resultaten van arbeid uitgezet door TNO. In 2019 namen ruim 4400 werkgevers deel aan de WEA. Dat is relatief omvangrijk. Op dit moment zitten er enkele vragen in de enquête die inzicht geven in de activiteiten van werkgevers omtrent arbeidstoeleiding, verbetering aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt en werving en selectie, behoud en doorstroom en diversiteitsbeleid.

De volgende vragen in de WEA-vragenlijst (2021) zijn relevant voor de monitor gelijke kansen:

- a. U heeft werknemers in dienst die afkomstig zijn uit 'kwetsbare groepen'. Uit welke categorieën heeft u kwetsbare groepen in dienst? (Meerdere antwoorden mogelijk) - N2-006;
- b. Welke belemmeringen zijn er voor uw vestiging om (meer) personen uit 'kwetsbare groepen' in dienst te nemen? (meerdere antwoorden mogelijk) - N2-009;
- c. Houdt uw vestiging op dit moment bewust rekening met het voorkomen van discriminatie in de werving en selectie? - N2-010.

Deze vragen zijn relevant, maar zijn onvoldoende specifiek voor het doel van de monitor gelijke kansen.

TNO is, zoals gezegd, positief over het toevoegen van vragen. Hiertoe dienen de directie Gezond en Veilig Werken (opdrachtgever WEA) en directie Samenleving en Integratie (opdrachtgever monitor gelijke kansen) van SZW met elkaar in gesprek te gaan. Ten tijde van een vervolgesprek in juni 2021 was TNO bezig met de afronding van de vragenlijst voor 2021. Voor deze ronde (2021) konden geen vragen meer worden toegevoegd aan de WEA. TNO heeft Significant Public uitgenodigd om in het najaar van 2021 mee te denken over de verdere ontwikkeling van de WEA-vragenlijst voor 2023.

De steekproefomvang van de WEA varieert per bedrijfstak. Het is aan te bevelen om ook intermediairs mee te nemen in de steekproef. Intermediairs spelen een rol in de bemiddeling, inpassing, begeleiding, aanvraag van vergoedingen en de administratieve verwerking van werkzoekenden met een niet-westerse migratieachtergrond bij reguliere werkgevers. Het is daarom relevant om ook de activiteiten van reïntegratiebedrijven, uitzendorganisaties en SW-bedrijven in kaart te brengen.

Voorgestelde vragen over personen met een niet-westerse migratieachtergrond voor de vragenlijst voor werkgevers

Op basis van deskresearch en gesprekken met bovenstaande partijen zijn wij gekomen tot een eerste inventarisatie van concrete indicatoren en items die breder uitgevraagd kunnen worden bij werkgevers. Voor een onderbouwing van de vragen zie paragraaf 3.1. Ons advies is om met TNO te verkennen of deze vragen kunnen worden toegevoegd aan de WEA. TNO heeft aangegeven dat er beperkte mogelijkheden zijn om vragen op te nemen in de WEA. Er moet daarom nader worden verkend in hoeverre alle vragen die zijn voorgesteld opgenomen kunnen worden in de vragenlijst.

Op basis van bestaande onderzoeken kunnen de activiteiten van werkgevers voor de doelgroep onderverdeeld worden in de thema's **instroom** (werving en selectie), **behoud** (voorkomen uitstroom) en **doorstroom** van personen met een niet-westerse migratieachtergrond (SER II, 2019; CPB & SCP, 2020). Uit onderzoek van Smit et al. (2016) blijkt dat diversiteitsbeleid zich vaak primair op instroom (werving en selectie) richt. Beleid gaat minder vaak in op het behoud en

doorstroom van personen met een niet-westerse migratieachtergrond (zie ook paragraaf 2.2. van de monitorrapportage). Doorstroom gaat over het behouden en ontwikkelen van medewerkers binnen een organisatie om de kennis en professionaliteit in het bedrijf te behouden. In de items die hieronder zijn uitgewerkt is voor een tweedeling gekozen van vragen die ingaan op activiteiten ten behoeve van (1) instroom (arbeidstoeileiding via werving en selectie) en (2) behoud en doorstroom van personen met een niet-westerse migratieachtergrond.

(1) Instroom (arbeidstoeileiding via werving en selectie)

Onderstaande vragen hebben als doel om inzicht te krijgen in de activiteiten die werkgevers ondernemen om de **instroom** (arbeidstoeileiding) van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te bevorderen:

- a. Welke generieke instrumenten zet uw [organisatie/vestiging] in die zouden kunnen bijdragen aan gelijkere kansen voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond bij sollicitaties? [open antwoordcategorie];
- b. Kunt u aangeven of het bevorderen van gelijke kansen en/of stimuleren van diversiteit bij werving en selectie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond binnen het personeelsbeleid van uw [organisatie/vestiging] een zeer hoge, een tamelijk hoge, een tamelijk lage of géén prioriteit heeft?
 - i. Zeer hoge;
 - ii. Een tamelijk hoge;
 - iii. Een tamelijk lage;
 - iv. Géén prioriteit.
- c. Kunt u aangeven of het aantrekken van personen met een niet-westerse migratieachtergrond binnen het personeelsbeleid van uw [organisatie/vestiging] een zeer hoge, een tamelijk hoge, een tamelijk lage of géén prioriteit heeft?
 - i. Zeer hoge;
 - ii. Een tamelijk hoge;
 - iii. Een tamelijk lage;
 - iv. Géén prioriteit.
- d. Wat voor acties neemt u (of bent u concreet van plan om te nemen) op het gebied van werving en selectie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?
 - i. Het bieden van een werkervaringsplek, stage en/of leerwerkproject;
 - ii. Het inlenen/detacheren van personen met een niet-westerse migratieachtergrond (via externe partij);
 - iii. Het aanpassen van vacatureteksten en aanboren van nieuwe wervingskanalen;
 - iv. Het herzien van de samenstelling van selectiecommissies en/of het aanpassen van selectieprocedures, de beoordelingscyclus en leiderschapscompetenties gericht op culturele diversiteit;
 - v. Andere actie gericht op personen met een niet-westerse migratieachtergrond [specificatie open antwoordcategorie].
- e. Welke van bovengenoemde activiteiten dragen volgens u het meeste bij aan de instroom van personen met een niet-westerse migratieachtergrond in uw organisatie?
Kies maximaal drie maatregelen die volgens u het meeste effect hebben;
- f. Vul voor deze drie interventies in wat de succesfactoren zijn [open antwoordcategorie];
- g. Welke belemmeringen zijn er voor uw organisatie/vestiging om (meer) personen met een niet-westerse migratieachtergrond aan te nemen?
 - i. De verwachte kosten voor begeleiding;
 - ii. De verwachte kosten voor werving;
 - iii. De verwachte organisatorische werkzaamheden;
 - iv. Financiële risico's door productiviteitsverlies;
 - v. Het werk in onze vestiging leent zich er niet voor;
 - vi. Onbekendheid met waar personen met een niet-westerse migratieachtergrond kunnen worden gevonden;
 - vii. Onvoldoende draagvlak binnen de organisatie;
 - viii. Onvoldoende ervaring met activiteiten voor doorstroom personeel;
 - ix. Personen met een niet-westerse migratieachtergrond solliciteren niet bij onze vestiging;

-
- x. Type activiteiten passen niet in bedrijfscultuur;
 - xi. Andere belemmeringen om personen met een niet-westerse migratieachtergrond aan te nemen;
 - xii. Er zijn geen belemmeringen om personen met een niet-westerse migratieachtergrond aan te nemen;
 - xiii. Weet niet welke belemmeringen er zijn om personen met een niet-westerse migratieachtergrond aan te nemen.
- h. Is uw organisatie op de hoogte van het Wetvoorstel gelijke kansen?
- i. Ja;
 - ii. Nee;
 - iii. Weet ik niet.

Indien ja:

- i. Welke acties onderneemt uw organisatie voor het Wetvoorstel gelijke kansen? [open antwoordcategorie].

(2) Behoud en doorstroom

Onderstaande vragen hebben als doel om inzicht te krijgen in de activiteiten die werkgevers ondernemen om het **behoud** en de **doorstroom** van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren:

- a. Kunt u aangeven of een inclusieve werkcultuur en een diversiteit binnen het personeelsbeleid van uw [organisatie/vestiging] een zeer hoge, een tamelijk hoge, een tamelijk lage of géén prioriteit heeft?
 - i. Zeer hoge;
 - ii. Een tamelijk hoge;
 - iii. Een tamelijk lage;
 - iv. Géén prioriteit.
- b. Kunt u aangeven of het behoud en de doorstroom van personen met een niet-westerse migratieachtergrond binnen het personeelsbeleid van uw [organisatie/vestiging] een zeer hoge, een tamelijk hoge, een tamelijk lage of géén prioriteit heeft?
 - i. Zeer hoge;
 - ii. Een tamelijk hoge;
 - iii. Een tamelijk lage;
 - iv. Géén prioriteit.
- c. Wat voor acties onderneemt u (of bent u concreet van plan om te ondernemen) om de doorstroom van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren en uitstroom te voorkomen? Kunt u per actie op een schaal van 0 tot en met 5 aangeven hoe vaak deze actie wordt ingezet/de mate waarin dit wordt toegepast?
Meerdere antwoorden zijn mogelijk.
 - i. Het aanstellen van een vast aanspreekpunt voor vragen over (culturele) diversiteit;
 - ii. Het formuleren van een visie op discriminatie en (culturele) diversiteit;
 - iii. Het instellen van quota of voorkeursbeleid;
 - iv. Het aanbieden van coaching en mentorschap aan werknemers en/of het organiseren van workshops, training of lezingen voor personeel;
 - v. Het investeren in en het ondersteunen van medewerkersnetwerken en het aanstellen van ambassadeurs en rolmodellen;
 - vi. Ruimte geven aan religieuze of culturele uitingen van medewerkers;
 - vii. Andere actie voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond [specificatie open antwoordcategorie].
- d. Welke van bovengenoemde activiteiten dragen volgens u het meeste bij om de doorstroom van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren en uitstroom te voorkomen?
Kies maximaal drie maatregelen die volgens u het meeste effect hebben;
- e. Vul voor deze drie interventies in wat de succesfactoren zijn [open antwoordcategorie].
- f. Welke belemmeringen zijn er voor uw organisatie om activiteiten te ondernemen om de doorstroom van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren en uitstroom te voorkomen?
 - i. De verwachte kosten van begeleiding;

-
- ii. De verwachte organisatorische werkzaamheden;
 - iii. Onbekendheid waarom personen met een niet-westerse migratieachtergrond de organisatie verlaten of niet doorstromen;
 - iv. Onvoldoende draagvlak binnen de organisatie;
 - v. Onvoldoende ervaring met activiteiten voor doorstroom personeel;
 - vi. Type activiteiten passen niet in bedrijfscultuur;
 - vii. Andere belemmeringen om de doorstroom van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren en uitstroom te voorkomen;
 - viii. Er zijn geen belemmeringen om de doorstroom van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren en uitstroom te voorkomen;
 - ix. Weet niet welke belemmeringen er zijn om de doorstroom van personen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren en uitstroom te voorkomen.

3.3.1 Opleiding en ontwikkeling: perspectief van de werknemers vanuit de NEA

Naast de WEA zet TNO ook een vragenlijst uit onder werknemers: de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Deze enquête wordt elke twee jaar afgenomen (voor het laatst in 2020). In het rapport dat gepubliceerd is in 2020 wordt gerapporteerd over de periode 2015 - 2019 (TNO, 2020)⁶. Er is in de Remote Access-omgeving van het CBS nog geen toegang tot de NEA 2020 data. TNO heeft het eerste jaar alleenrecht. TNO heeft zelf ook nog niet gerapporteerd over de data 2020⁷. In het rapport worden verschillen tussen personen met een migratieachtergrond ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond alleen voor een aantal kernindicatoren in beeld gebracht. De kernindicatoren betreffen een selectie van de vragen uit de NEA en de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA).

Advies voor vervolg: Ons advies ten aanzien van de WEA is om nader met TNO in gesprek te gaan met het voorstel om bovenstaande items in de vragenlijst op te nemen. Ons advies ten aanzien van de NEA is om nader met TNO in gesprek te gaan over een vervolgrapportage over de meting van 2020 en verdere vervolgmetingen en rapportage voor de jaren daarna en hierbij de volgende aandachtspunten te bespreken:

- a. Continueer zoveel mogelijk de vragen uit Module 19 en blijf ze op dezelfde manier uitvragen.
- b. Rapporteer ook over de vragen uit Module 19.
- c. Rapporteer trends waarbij zover mogelijk wordt teruggekeken.
- d. Handhaaf de gemaakte uitsplitsingen en zorg voor aansluiting bij de eerste meting van de monitor.
- e. Geef bij elke analyse ook de omvang van de populatie en de varianties. Hiermee kan voor de monitor de effectgrootte worden berekend. Of bereken de effectgrootte en geef dit weer, zoals in het huidige rapport van 2020 ook vaak wordt gedaan.
- f. Kijk of aanvullend ten opzichte van de rapportage over de meting van 2019 onderscheid kan worden gemaakt naar verblijfsduur (maximaal en minstens vijf jaar), leeftijd (15 tot 27 jaar oud zijn en tussen de 27 jaar en de pensioengerechtigde leeftijd) in combinatie met niet-westerse migratieachtergrond.

Dergelijk onderzoek kan ook elke 2 of 4 jaar worden uitgevoerd in plaats van jaarlijks.

⁶ De bijbehorende vragenlijst 2019 staat hier: [TNO-NEA-2019-vragenlijst.pdf](#)

⁷ In de vragenlijst van 2020 is de relevante module als het gaat om de activiteiten van werkgevers: Module 19. Opleiding en ontwikkeling. Zie ook: [NEA-2020-Methodologie-Rapport.pdf \(tno.nl\)](#). In de enquête van 2019 is dit Module 16. Opleiding en ontwikkeling. In het rapport van TNO over arbeidsmarktomstandigheden uit 2020 wordt over deze module echter niks gerapporteerd.

3.4 Activiteiten UWV arbeidstoeleiding (1c, 2)

De derde deelvraag betreft de activiteiten van het UWV en luidt: *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?*

Informatie over generieke dienstverlening die vanuit het UWV wordt geboden aan personen met een niet-westerse migratieachtergrond is op te halen uit de CBS-microdata. Het gaat dan om re-integratietrajecten voor mensen met een werkloosheidsuitkering of met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Voor de eerste meting hebben we in beeld gebracht in welke mate de inzet van re-integratietrajecten verschilt voor personen met en zonder niet-westerse migratieachtergrond. We volgen cohorten van mensen die instromen in de WW (deze informatie halen we uit WWPERSOONBUS) respectievelijk een arbeidsongeschiktheidsuitkering (deze informatie halen we uit AOTOTPERSONBUS) in een bepaald jaar en kijken vervolgens een jaar vooruit. Voor deze personen kijken we naar de volgende indicatoren, afzonderlijk voor mensen die via de Werkloosheidsuitkering (hierna: WW) of een arbeidsongeschiktheidsuitkering zijn ingestroomd:

- a. Aandeel van de mensen met een gestart traject (deze informatie halen we uit SIRAGPERSONBUS respectievelijk SIRWWPERSONBUS) in het jaar na instroom in de uitkering;
- b. Aantal maanden na de start van het eerste traject na instroom WW respectievelijk AO (peiljaar is instroomjaar in WW respectievelijk AO) met een maximum van een jaar;
- c. Aandeel van de tijd dat iemand in een traject zit ten opzichte van de tijd dat iemand in de WW respectievelijk AO zit.

Bij deze vraag laten we studenten die de WW of een arbeidsongeschiktheidsuitkering zijn ingestroomd niet buiten beschouwing.

De data over generieke dienstverlening en uitkeringen verstrekt door het UWV wordt jaarlijks aangevuld in de CBS-microdataomgeving. De indicatoren kunnen voor een volgende meting dus ook worden aangevuld met een of meerdere aanvullende jaren, afhankelijk van wanneer een volgende meting plaatsvindt.

Voor de personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben we in de eerste meting geen onderscheid gemaakt naar regeling (WIA of Wajong) en mate van arbeidsongeschiktheid. Ons advies is om dit in een volgende meting wel te doen, omdat mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn verklaard geen re-integratietraject zullen starten.

Op dit moment doet UWV niet aan doelgroepenbeleid, dus ook niet aan specifieke interventies voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond. UWV maakt gebruik van de Werkverkenner. De Werkverkenner bestaat uit een online vragenlijst gecombineerd met UWV-administratiegegevens. Hiermee wordt de kans op werkherhervatting voorspeld, en volgt een snelle diagnose van persoonlijke belemmeringen en mogelijkheden van WW'ers om werk te vinden. Er wordt in de Werkverkenner geen onderscheid gemaakt naar migratieachtergrond.

Onderzoek van Significant Public laat zien dat personen met een werkloosheidsuitkering met een niet-westerse migratieachtergrond baat hebben bij verbetering van hun taalbeheersing, een andere inzet van de Werkverkenner van het UWV (het niet invullen van de Werkverkenner is nu vaak een kwestie van onkunde, bijvoorbeeld door beperkte digitale vaardigheden of taalvaardigheden), een warme introductie bij werkgevers in het kader van bemiddeling en matching en het actief tegengaan van vooroordelen en discriminatie bij werkgevers. In de aanbevelingen van het rapport komt ook het onderscheid tussen online en persoonlijke dienstverlening naar voren (Blom et al., 2020). Naar aanleiding van het rapport geeft het UWV aan dat zij meer inzetten op persoonlijke dienstverlening.

Advies voor vervolg: Handhaaf de huidige indicatorenset bij een volgende meting en vul deze aan met nieuwe jaren. Deze data zijn direct beschikbaar in de CBS-omgeving. Voor de analyses met betrekking tot personen die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen is ons advies om een verdere uitsplitsing te maken naar Wajong en WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) en om voor de WIA de mensen die de IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) zijn ingestroomd buiten beschouwing te laten. Ga/blijf in gesprek met het UWV om te onderzoeken of de persoonlijke dienstverlening (zoals hulp bij verbeteren van de taalbeheersing en warme introductie bij werkgevers) zowel voor mensen met een WW-uitkering als voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering gemonitord kan worden.

Als dit op persoonsniveau bijgehouden wordt door het UWV kan het geüpload worden naar de CBS-omgeving en kan een onderzoeksbureau een trendanalyse maken om in beeld te brengen in welke mate deze dienstverlening wordt ingezet. Om te bepalen welke dienstverlening belangrijk is om te monitoren is ons advies om te (blijven) onderzoeken wat de effectiviteit is van verschillende persoonlijke soorten dienstverlening. Ons advies is om hierbij onderscheid te maken naar verschillen in effectiviteit voor verschillende groepen mensen, zoals mensen met een bepaalde migratieachtergrond eventueel in combinatie met andere relevante kenmerken (heterogene treatment effects).

3.5 Activiteiten onderwijspartijen verbetering aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt (1d, 2)

De vierde deelvraag betreft de activiteiten van onderwijspartijen en luidt: *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?*

Om de activiteiten van onderwijspartijen ten behoeve van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond in kaart te brengen, is ons advies om een nieuwe uitvraag te doen onder onderwijspartijen. Ons advies is om bij zowel mbo-, hbo- als wo-instellingen bij elke meting van de monitor een separate uitvraag te doen met als doel in kaart te brengen welke activiteiten onderwijsinstellingen ondernemen (op het gebied van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt en het stimuleren van bewuste studiekeuzes) voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Enkele eerdere mogelijke aanknopingspunten voor de monitor gelijke kansen, lichten we hieronder kort toe. Ons advies luidt om geen gebruik te maken van onderstaande monitors omdat het in deze bestaande instrumenten niet mogelijk is om een onderscheid te maken naar etniciteit, herkomstland of migratieachtergrond:

- a. **VO-raad, MBO Raad en Vereniging Hogescholen (VH) - Monitor LOB** (loopbaanbegeleiding en ontwikkeling). Het Expertisepunt LOB is een initiatief van de VO-raad, MBO Raad en de Vereniging Hogescholen (VH) en wordt gesubsidieerd door het ministerie van OCW. De VO-raad is een belangenorganisatie van schoolbesturen en scholen in het voortgezet onderwijs. Het expertisepunt opereert sectoroverstijgend en ondersteunt vo-, mbo- en hbo-scholen bij het verbeteren van de loopbaanoriëntatie en begeleiding van leerlingen en studenten. In 2018 is de startmeting gedaan van de monitor LOB; deze is in 2020 herhaald. De monitor geeft inzicht in hoeverre vo- en mbo-scholen aandacht hebben voor LOB, hoe dat is uitgewerkt in hun missie en visie, en hoe het is ingebed in het curriculum en in de begeleiding. Ook hier geldt dat geen onderscheid kan worden gemaakt naar migratieachtergrond. Voor de monitor gelijke kansen betekent dit dat deze LOB-monitor inzicht kan geven in generieke activiteiten van mbo-scholen. Het hbo zou in een volgende editie van de LOB-monitor kunnen worden meegenomen. Aangezien er bewust geen informatie over migratieachtergrond wordt uitgevraagd in de LOB-monitor, achten wij de meerwaarde van de LOB-monitor voor de monitor gelijke kansen echter klein. Ook is het niet mogelijk om data te koppelen omdat er geen BSN of andere informatie wordt uitgevraagd die een koppeling aan CBS-microdata over migratieachtergrond mogelijk maakt;
- b. **SBB - De (beroepspraktijkvorming) BPV-monitor.** Met de BPV-monitor meten beroepsopleiding en bedrijfsleven doorlopend de kwaliteit van stages en leerbanen (de zogeheten beroepspraktijkvorming of BPV) per opleiding, school en sector. In de BPV-monitor zit de leerbedrijvenenquête, met onderwerpen als kans op

werk, kans op stage, tevredenheid aansluiting mbo-arbeidsmarkt. De enquête is in 2019 door 43.000 praktijkopleiders ingevuld (respons van 19%). SBB is terughoudend met het toevoegen van vragen aan de BPV-monitor. Het ministerie van OCW is opdrachtgever. Indien gewenst en nuttig kan het toevoegen van vragen via deze weg worden verkend. Ook in de BPV-monitor is een koppeling aan migratieachtergrond niet mogelijk.

Samenvattend: de LOB- en BPV-monitor kunnen in hun huidige vorm mogelijk wel inzicht geven in generieke activiteiten (en de beoordeling daarvan) van het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven, maar niet specifiek voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond. De bruikbaarheid van deze monitors om zicht te krijgen op specifieke activiteiten van onderwijsinstellingen voor de doelgroep personen met een niet-westerse migratieachtergrond is beperkt.

We hebben met diverse onderwijskoepels (VSNU, VH, MBO Raad), de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en het ministerie van OCW gesprekken gevoerd om de mogelijkheden te verkennen om aan te sluiten bij bestaande vragenlijsten of nieuwe vragenlijsten op te zetten. De SBB verricht voor het mbo en het bedrijfsleven de volgende wettelijke taken: het erkennen en begeleiden van leerbedrijven, het onderhouden van de mbo-kwalificatiestructuur en het verzorgen van informatie over de arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming (stages en leerbanen) en de doelmatigheid van het opleidingsaanbod. Verder adviseert SBB OCW over de aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt. De verschillende aandachtspunten die wij zien voor de uitvraag voor wo (wetenschappelijk onderwijs), hbo (hoger onderwijs) en mbo (middelbaar beroepsonderwijs)-instellingen zijn hieronder uitgewerkt.

In juli 2021 hebben het ministerie van SZW en het ministerie van OCW en onder andere de MBO Raad de Landelijke Werkagenda Aanpak Jeugdwerkloosheid ondertekend⁸. Deze richt zich op jongeren die door de coronacrisis werkloos zijn geworden, die hun baan dreigen te verliezen en op (voortijdig) schoolverlaters in een kwetsbare positie. De werkagenda sluit aan op het actieplan stages en leerbanen van SBB voor jongeren en biedt de mogelijkheid om de samenwerking tussen scholen en gemeenten rond de aanpak van jeugdwerkloosheid verder te bevorderen. De agenda besteedt specifiek aandacht aan de kwetsbare arbeidsmarktpositie van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond (Rijksoverheid, 2021).

Het ministerie van OCW heeft zicht daarnaast ook gecommitteerd aan een gemeenschappelijke werkagenda gelijke kansen bij stages voor mbo-studenten⁹. Het volgende kabinet zal een besluit nemen over de nieuwe werkagenda Stagediscriminatie en het aanstellen van een adviescommissie. Tijdens de klankbordgroepen werd benoemd dat er door de betrokken partijen wordt gekeken waar de diverse agenda's geïntegreerd kunnen worden. Het heeft de voorkeur van het ministerie van SZW om parallel aan deze activiteiten specifiek een monitor op te zetten gericht op het in kaart brengen van de activiteiten van onderwijspartijen ten aanzien van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond.

Uit de klankbordgroepen kwam naar voren dat onderwijspartijen terughoudend zijn met het opzetten van een nieuwe vragenlijst. De onderwijspartijen gaven aan de voorkeur te hebben voor kwalitatief onderzoek en leercirkels. Zij zien met name meerwaarde in de onderlinge uitwisseling tussen onderzoekers en onderwijspartijen over de effectiviteit van interventies voor de doelgroep. De onderwijskoepels gaven aan dat er 'enquête-moeheid' is bij onderwijspartijen en dat andere methodieken om de activiteiten in kaart te brengen beter passend zijn. Een voorstel wat in de klankbordgroep

⁸ Ook de VNG, Divosa, Ingrado, Cedris, UWV, de Sectorraad voor Gespecialiseerd Onderwijs, de Sectorraad Praktijkonderwijs, de VH, de VSNU, de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO), de SBB, FNV, CNV, VCP, CNV Jongeren, FNV Young and United, VCP Young Professionals, VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland hebben de agenda ondertekend.

⁹ Ook de MBO Raad, JOB, VNO-NCW/ MKB-Nederland, College voor de Rechten van de Mens (CRM), Stichting School en Veiligheid en SBB hebben de agenda ondertekend.

werd gedaan is om jaarlijks groepsinterviews te organiseren met de betrokken onderwijspartners met een focus op het onderling leren van elkaar.

Uitvraag hoger onderwijs (wo- en hbo-instellingen) mogelijk via VH en VSNU; vraagt wel om afstemming met OCW

Het hoger onderwijs (ho) bestaat uit het hoger beroepsonderwijs (hbo) en het wetenschappelijk onderwijs (wo, ook wel universiteit). We zijn in gesprek gegaan met het ministerie van OCW, de Vereniging Hogescholen (hierna: VH) en de Vereniging van Universiteiten (hierna: VSNU). Zowel de VH als de VSNU hebben aangeboden om een separate uitvraag onder wo- en hbo-instellingen te organiseren om zo inzicht te verkrijgen in de activiteiten die onderwijsinstellingen ondernemen voor studenten met een niet-westerse migratieachtergrond. De VSNU heeft voor het wo-onderwijs aangeboden een (korte) uitvraag te kunnen doen op een aantal specifieke thema's, zoals de aanwezigheid van een diversity officer. In de verkennende gesprekken gaf de VSNU aan dat in het wo de personen met een niet-westerse migratieachtergrond goed vertegenwoordigd zijn. De uitvraag via de VH onder hbo-instellingen zou onder andere uitgezet kunnen worden bij de 'diversiteit' lectoraten van hbo-instellingen. Dergelijke lectoraten richten zich op kennisontwikkeling over diversiteit en inclusie in organisaties en de valorisatie van die kennis in het werkveld. Voor meer informatie over de activiteiten van onderwijsinstellingen zie hoofdstuk 2 van de monitorrapportage.

Aandachtspunt voor het organiseren van een separate uitvraag via VSNU en VH is dat er een jaarlijkse informatieafpraak is tussen het VH en het ministerie van OCW (Vereniging Hogescholen, 2020). In deze afspraak worden de onderzoeken vastgelegd die in dat kalenderjaar door of namens OCW en/of de Inspectie van het Onderwijs worden verricht bij hogescholen en universiteiten. Zo dient de aankondiging van een onderzoek altijd via het College van Bestuur (CvB) van een onderwijsinstelling plaats te vinden. Voor het vervolg van de monitors is het daarom van belang om OCW mee te nemen in de afspraken die worden gemaakt. OCW heeft gedurende de klankbordgroepen aangeboden om hier in een kleiner verband over door te praten.

Indien er wordt gekozen om een nieuwe vragenlijst op te zetten, is het relevant om aansluiting te vinden bij de volgende gremia:

- a. **Expertgroep hbo en wo.** Het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) werkt aan verbetering en vernieuwing van het onderwijs. Van deze expertgroep zijn de volgende organisaties lid: Vereniging Hogescholen (VH), de Vereniging van Universiteiten (VSNU), het ISO (Interstedelijk Studenten Overleg) en de Landelijke Studentenvakbond (LSVb). De Expertgroep Toegankelijk Hoger Onderwijs (ETHO) is ondergebracht bij het NRO. Deze expertgroep heeft als taak kennis te verspreiden en te delen over de toegankelijkheid van het hoger onderwijs (Rijksoverheid, 2020);
- b. **Lectoraat diversiteit.** Er zijn de afgelopen jaren op vele hogescholen lectoraten opgezet gericht op het thema diversiteit. Deze lectoraten hebben onder andere als doel om kansen en knelpunten rond diversiteit te vinden en opleidingen te ondersteunen bij het ontwikkelen van diversiteitsbeleid. Tevens besteden lectoraten aandacht aan het creëren van netwerken om stage-, afstudeer- of werkplekken te vinden voor studenten mét - en zonder een migratieachtergrond. Hier volgen enkele hogescholen die hierop inzetten: Fontys Hogeschool, Hogeschool Leiden en Inholland. Er zijn initiatieven bij hogescholen om een landelijk diversiteitsplatform op te richten (Inholland, 2021).

Uitvraag onder mbo-instellingen vraagt om nadere afstemming met OCW, MBO Raad en SBB

Er hebben in de eerste fase van dit traject verkennende gesprekken plaatsgevonden met het ministerie van OCW, de MBO Raad en het SBB. Er is, op basis van deze gesprekken en het uitgevoerde onderzoek, (nog) geen duidelijk kanaal voor ogen om een uitvraag via mbo-instellingen te organiseren gericht op het in kaart brengen van de activiteiten van mbo-instellingen voor studenten met een niet-westerse migratieachtergrond.

Verder is het voor toekomstige edities van de monitor gelijke kansen relevant om de contacten te benutten die er vanuit de VIA-werkgroep met het mbo zijn gelegd. Vanuit de VIA-werkgroep heeft van alle onderwijsniveaus, het mbo de

grootste focus. Er lopen twee pilots binnen het VIA-programma op het gebied van interventies die studenten proberen te 'verleiden' tot een kansrijkere studiekeuze en op het gebied van interventies die moeten leiden tot een betere aansluiting van het mbo op de arbeidsmarkt.

Bij de ontwikkeling van een eventueel nieuw monitoringsinstrument om activiteiten van onderwijsinstellingen (mbo, hbo en wo) in kaart te brengen zien wij tot slot twee aandachtspunten:

- a. **Niveau van de uitvraag.** In de gesprekken met het VH werd genoemd dat het bij een nieuwe uitvraag bij onderwijsinstellingen relevant zou zijn om de vragenlijst behalve bij beleid ook bij medewerkers in de uitvoering uit te zetten. Het is belangrijk om te zien wat er in beleidsplannen staat en wat er in de praktijk gebeurt: Wat doen docenten, stagebegeleiders in het dagelijks contact met de student? Daar wordt volgens de gesproken onderwijspartijen het verschil gemaakt;
- b. **Belasting van scholen en docenten met nog een onderzoek of uitvraag.** Betrokken partijen geven aan dat de bereidheid om mee te doen aan een separaat onderzoek waarschijnlijk beperkt is. Professionals kunnen in onderwijsinstellingen weerstand of gevoeligheid ervaren om vragen in te vullen waarin een uitsplitsing wordt gemaakt naar etniciteit, herkomstland of migratieachtergrond. Wij adviseren om hier draagvlak verhogende maatregelen voor in te zetten, bijvoorbeeld in de vorm van communicatieve ondersteuning vanuit de koepels. Voor het creëren van draagvlak is het aan te bevelen onderwijspartijen nog meer aan te haken bij de plannen voor het opzetten van een nieuwe vragenlijst of het organiseren van jaarlijkse groepsinterviews. Door groepsgesprekken kan medeverantwoordelijk worden gecreëerd voor de gekozen oplossing of het te nemen besluit over het wel of niet opzetten van een nieuwe vragenlijst. Dit zou eraan kunnen bijdragen dat onderwijspartijen zich (nog) meer 'mede-eigenaar' gaan voelen van de uitvraag die nodig is om de activiteiten te monitoren. We onderstrepen dat het creëren van draagvlak om een lange adem vraagt;
- c. **Weerstand bij vragen over etniciteit.** In de gesprekken met VSNU, VH, MBO Raad, SBB en OCW werd herhaaldelijk genoemd dat onderwijsinstellingen geen onderscheid (mogen) maken naar etniciteit, herkomstland of migratieachtergrond, en dit dus ook niet als zodanig registreren. Professionals in onderwijsinstellingen kunnen weerstand of gevoeligheid ervaren om vragen in te vullen waarin een uitsplitsing wordt gemaakt naar etniciteit, herkomstland of migratieachtergrond¹⁰.

Voorgestelde vragen over personen met een niet-westerse migratieachtergrond voor de vragenlijst voor onderwijsinstellingen

Op basis van deskresearch en gesprekken met bovenstaande partijen zijn wij gekomen tot een eerste inventarisatie van concrete indicatoren en items die breder uitgevraagd kunnen worden bij onderwijspartijen. Voor een onderbouwing van de vragen zie paragraaf 3.1.

SZW en onderwijspartijen zijn geïnteresseerd in de activiteiten die onderwijsinstellingen ondernemen ten aanzien van (1) aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt en (2) het stimuleren van bewuste studiekeuze van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Eerder onderzoek toont aan dat de kans op werkloosheid binnen de groep afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond twee keer zo hoog is als binnen de groep afgestudeerden zonder migratieachtergrond. Dit is onder meer te verklaren door: arbeidsmarktdiscriminatie, studiekeuzes, mate waarin werkervaring is opgedaan tijdens de studie en de kans om na het volgen van een stage een aanbod van het bedrijf te hebben ontvangen (Klooster et al., 2020). Onderzoek wijst verder uit dat studenten met een migratieachtergrond relatief vaker een studie kiezen met ongunstige arbeidsmarktkansen. Onderzoekers wijzen er daarom op dat onderwijsinstellingen een rol hebben in de ondersteuning van studenten op dit gebied (Klooster et al., 2020). Beide thema's zijn hieronder uitgewerkt. Voor meer toelichting op deze thema's en onderstaande antwoordcategorieën zie paragraaf 2.3. in de monitorrapportage.

¹⁰ Zie hiervoor ook het onderzoek van PwC (2017) dat beschrijft dat er in de privacywetgeving in uitzonderlijke gevallen (zoals beleid voor bepaalde minderheidsgroeperingen en identificatiedoelinden) wel mogelijkheden zijn om dergelijke gegevens op te vragen en uitsplitsingen te maken.

(1) Aansluiting tussen opleidingen (onderwijs) en arbeidsmarkt

Onderstaande vragen hebben als doel om inzicht te krijgen in de activiteiten die onderwijspartijen ondernemen om de aansluiting tussen opleidingen en de arbeidsmarkt van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren:

- a. Kunt u aangeven of de aansluiting tussen opleidingen en de arbeidsmarkt van studenten binnen uw onderwijsinstelling een zeer hoge, een tamelijk hoge, een tamelijk lage of géén prioriteit heeft?
 - i. Zeer hoge;
 - ii. Een tamelijk hoge;
 - iii. Een tamelijk lage;
 - iv. Géén prioriteit.
- b. Kunt u aangeven of de aansluiting tussen opleidingen en de arbeidsmarkt van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond binnen uw onderwijsinstelling een zeer hoge, een tamelijk hoge, een tamelijk lage of géén prioriteit heeft?
 - i. Zeer hoge;
 - ii. Een tamelijk hoge;
 - iii. Een tamelijk lage;
 - iv. Géén prioriteit.
- c. Welke generieke instrumenten zet uw onderwijsinstelling in die de studenten met een niet-westerse migratieachtergrond kunnen helpen om de aansluiting tussen opleidingen en de arbeidsmarkt te verbeteren? [open antwoordcategorie];
- d. Wat voor acties onderneemt u (of bent u concreet van plan om te ondernemen) om de aansluiting tussen opleidingen en de arbeidsmarkt van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren? *Kunt u per actie op een schaal van 0 tot en met 5 aangeven hoe vaak deze actie wordt ingezet/de mate waarin dit wordt toegepast? Er zijn meerdere antwoorden mogelijk:*
 - i. Gerichte inzet loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)-activiteiten, zoals bijvoorbeeld loopbaangesprekken en/of voorlichting opleidingen en beroepen;
 - ii. Het faciliteren van ontmoeting tussen werkgevers en studenten (matching event of bedrijfsbezoek) en het aangaan van convenanten met werkgevers;
 - iii. Meldpunt en protocol voor (stage)discriminatie;
 - iv. Het organiseren van workshops, aanbieden van training werknemersvaardigheden en/of sollicitatievaardigheden;
 - v. Inzet rolmodellen en mentoring;
 - vi. Maatwerk en extra ondersteuning bij studievertraging;
 - vii. Scholing van docenten in interculturele communicatie;
 - viii. Extra ondersteuning van stapelaars;
 - ix. Andere actie(s) voor studenten met een niet-westerse migratieachtergrond [specificatie open antwoordcategorie].
- e. Welke van bovengenoemde activiteiten dragen volgens u het meeste bij aan een verbetering van de aansluiting tussen opleidingen en de arbeidsmarkt van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond? *Kies maximaal drie maatregelen die volgens u het meeste effect hebben;*
- f. Vul voor deze drie interventies in wat de succesfactoren zijn [open antwoordcategorie];
- g. Welke belemmeringen zijn er voor uw onderwijsinstelling om de aansluiting tussen opleidingen en de arbeidsmarkt van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren?
 - i. Aanbod van stageplaatsen;
 - ii. De verwachte kosten van begeleiding;
 - iii. De verwachte organisatorische werkzaamheden;
 - iv. Onbekendheid met LOB-activiteiten;
 - v. Onvoldoende beschikbaarheid personeel;
 - vi. Onvoldoende deskundigheid van schoolleiding en docenten;
 - vii. Onvoldoende draagvlak binnen de organisatie;

-
- viii. Onvoldoende tijd voor studenten en personeel;
 - ix. Type activiteiten passen niet in bedrijfscultuur van onderwijsinstelling;
 - x. Andere belemmeringen om de aansluiting tussen opleidingen en de arbeidsmarkt van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren;
 - xi. Er zijn geen belemmeringen om de aansluiting tussen opleidingen en de arbeidsmarkt van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren;
 - xii. Weet niet welke belemmeringen er zijn om de aansluiting tussen opleidingen en de arbeidsmarkt van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren.

(2) Stimuleren bewuste studiekeuzes van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond

Onderstaande vragen hebben als doel om inzicht te krijgen in de activiteiten die onderwijsinstellingen ondernemen om de **bewuste studiekeuzes** bij studenten met een niet-westerse migratieachtergrond te stimuleren:

- a. Kunt u aangeven of bewuste studiekeuzes bij studenten binnen uw onderwijsinstelling een zeer hoge, een tamelijk hoge, een tamelijk lage of géén prioriteit heeft?
 - i. Zeer hoge;
 - ii. Een tamelijk hoge;
 - iii. Een tamelijk lage;
 - iv. Géén prioriteit.
- b. Kunt u aangeven of bewuste studiekeuzes bij studenten met een niet-westerse migratieachtergrond binnen uw onderwijsinstelling een zeer hoge, een tamelijk hoge, een tamelijk lage of géén prioriteit heeft?
 - i. Zeer hoge;
 - ii. Een tamelijk hoge;
 - iii. Een tamelijk lage;
 - iv. Géén prioriteit.
- c. Welke generieke instrumenten zet uw onderwijsinstelling in die de studenten met een niet-westerse migratieachtergrond kunnen helpen om bewuste studiekeuzes te stimuleren? [open antwoordcategorie];
- d. Wat voor acties onderneemt u (of bent u concreet van plan om te ondernemen) om bewuste studiekeuzes bij studenten met een niet-westerse migratieachtergrond te stimuleren? *Kunt u per actie op een schaal van 0 tot en met 5 aangeven hoe vaak deze actie wordt ingezet/de mate waarin dit wordt toegepast? Er zijn meerdere antwoorden mogelijk:*
 - i. Gerichte inzet loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)-activiteiten, zoals bijvoorbeeld loopbaangesprekken en/of voorlichting opleidingen en beroepen;
 - ii. Inzet rolmodellen en mentoring;
 - iii. Ouders betrekken bij studiekeuze student;
 - iv. Faciliteren ontmoeting werkgevers en studenten (matching event of bedrijfsbezoek);
 - v. Het keuzemoment voor een specifieke opleidingsrichting uitstellen;
 - vi. Maatwerk en extra ondersteuning bij studievertraging;
 - vii. Extra ondersteuning voor stapelaars;
 - viii. Andere actie(s) voor studenten met een niet-westerse migratieachtergrond [specificatie open antwoordcategorie].
- e. Welke van bovengenoemde activiteiten dragen volgens u het meeste bij aan het stimuleren van bewuste studiekeuzes bij studenten met een niet-westerse migratieachtergrond?
Kies maximaal drie maatregelen die volgens u het meeste effect hebben;
- f. Vul voor deze drie interventies in wat de succesfactoren zijn. [open antwoordcategorie];
- g. Welke belemmeringen zijn er voor uw onderwijsinstelling om bewuste studiekeuzes van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond te stimuleren?
 - i. De verwachte kosten van begeleiding;
 - ii. De verwachte organisatorische werkzaamheden;
 - iii. Onbekendheid met LOB-activiteiten;
 - iv. Onvoldoende beschikbaarheid personeel;

-
- v. Onvoldoende deskundigheid van schoolleiding en docenten;
 - vi. Onvoldoende draagvlak binnen de organisatie;
 - vii. Onvoldoende tijd voor studenten en personeel;
 - viii. Type activiteiten passen niet in bedrijfscultuur van onderwijsinstelling;
 - ix. Andere belemmeringen om de aansluiting tussen opleidingen en de arbeidsmarkt van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren;
 - x. Er zijn geen belemmeringen om de aansluiting tussen opleidingen en de arbeidsmarkt van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren;
 - xi. Weet niet welke belemmeringen er zijn om de aansluiting tussen opleidingen en de arbeidsmarkt van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren.

Advies voor vervolg: Ons advies is om een nieuwe uitvraag (in de vorm van een korte vragenlijst) uit te zetten bij wo, hbo en mbo-instellingen, aangezien bestaande monitors niet als geschikt worden geacht voor de monitor gelijke kansen. Voor de uitvraag binnen het hoger onderwijs (hbo en wo) dient nader in gesprek te worden gegaan met OCW, VSNU en VH over de informatieafpraak en of een extra uitvraag via deze onderwijskoepels mogelijk is. De bereidheid is er bij VH en de VSNU om de vragenlijsten via deze koepels uit te zetten. Voor de uitvraag bij mbo-organisaties is nadere afstemming met OCW, MBO Raad en SBB nodig.

3.6 Activiteiten SZW (1e, 2)

De vijfde deelvraag betreft de activiteiten van SZW en luidt: *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?*

Naast de inspanningen van de bovengenoemde partijen is het ook relevant om de inspanningen van SZW zelf voor deze doelgroep en hun arbeidsmarktpositie te monitoren. Met de opdrachtgever is besproken dat dit gedaan kan worden door jaarlijks een rondetafelgesprek te organiseren met de beleidsdirecties die binnen het ministerie van SZW een rol hebben in het voorbereiden en uitvoeren van beleid, wetten en regelingen op het gebied van gelijke kansen voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Wij stellen voor om te werken met rondetafelgesprekken omdat op deze manier wordt geborgd dat er meerdere perspectieven aan tafel zitten. Het doel van een rondetafelgesprek is te komen tot meer inzicht. Om tot inzicht te komen is gelijkwaardigheid van de gesprekspartners nodig. De onderzoekers kunnen een constructief gesprek faciliteren waar de context en situatie van de verschillende directies wordt meegenomen. In gezamenlijkheid kunnen de activiteiten vanuit de diverse directies worden verkend. Voor deze eerste meting zijn wij in gesprek gegaan met de volgende directies:

- a. AV (Arbeidsverhoudingen);
- b. PDV (Participatie en Decentrale Voorzieningen);
- c. WR (Werknemersregelingen);
- d. S&I (Samenleving en Integratie).

In dit verkennende gesprek is met bovenstaande directies gesproken over de mogelijkheden die er zijn voor het in kaart brengen van de input/activiteiten van SZW en de andere stakeholders. Een weergave van de activiteiten die op basis van het gesprek, opgestuurde documenten en aanvullend deskresearch zijn geïdentificeerd, is te vinden in paragraaf 2.5 van de monitorrapportage.

Voor de ontwikkeling van items voor de werkgevers, werd eerder al het advies opgeschreven om in gesprek te gaan met de directie G&VW (Gezond en Veilig Werken). De directie G&VW is de opdrachtgever van de WEA (zie paragraaf 3.3).

Naast een rondetafelgesprek zou op basis van deskresearch van beleidsstukken jaarlijks inzichtelijk gemaakt kunnen worden wat de inspanningen zijn van SZW ten behoeve van de arbeidstoeleiding van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Het is hierbij relevant de stukken te selecteren op het gebied van het VIA-programma, (arbeidsmarkt)discriminatie, nieuwkomersbeleid, bijstandsverlening, het Europees Sociaal Fonds/(ESF)-subsidie, wetten op het gebied van gelijke kansen bij werving en selectie en algemeen beleid van andere directies. Zie bijlage C van de monitorrapportage voor een overzicht van de documenten die in de eerste meting van het rapport zijn geraadpleegd.

Advies voor vervolg: Ons advies is om bij elke meting van de monitor (groeps)interviews te houden met de verantwoordelijke beleidsmedewerkers van de betrokken directies die binnen het ministerie van SZW actief zijn op het thema gelijke kansen voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Advies is om hier in ieder geval de directies AV, PDV, WR en S&I voor uit te nodigen. Aanvullend adviseren wij om bij elke meting ook de relevante beleidsstukken te betrekken die de activiteiten van SZW beschrijven.

3.7 Activiteiten van maatschappelijke partijen ten behoeve van personen met een niet-westerse migratieachtergrond

De activiteiten van maatschappelijke partijen vallen buiten de scope van de eerste meting van deze monitor. Denk hierbij aan: bewonersgroepen, actieve burgers, collectieven en kleine sociale ondernemingen (Ponzoni et al., 2020). De klankbordgroep heeft het verzoek ingediend om ook de activiteiten van maatschappelijke partijen voor de doelgroep te monitoren. Zie bijlage B voor een toelichting hoe er tijdens dit onderzoek is samengewerkt met de klankbordgroepen en begeleidingscommissie. Maatschappelijke partijen zijn in gemeenten een belangrijke actor voor de arbeidstoeleiding van de doelgroep. Als er in het vervolg van de monitor wordt gekozen om deze partijen te bevragen, is het belangrijk om te letten op:

- a. **Representativiteit.** Welke maatschappelijke partijen worden meegenomen in de uitvraag? Welke partijen moeten in kaart worden gebracht om een ondersteuningsaanbod op landelijk niveau in kaart te brengen? Voor het vervolg van de monitor zou een eerste stap kunnen zijn om in kaart te brengen welke organisaties voor welke doelgroepen iets doen. De klankbordgroep heeft behoefte aan inzicht in wat de verwachte inspanningen en kosten zijn van maatschappelijke partners en wat het de doelgroep naar verwachting oplevert;
- b. **Betrouwbaarheid van de data.** Wat en hoe wordt de data geregistreerd? Een vragenlijst met een consistente wijze van uitvraag en operationalisatie van begrippen kan hieraan bijdragen. Voorstel is om de vragenlijst uit te zetten onder maatschappelijke partijen zelf.

3.8 Aandachtspunten samenwerking met derden ten aanzien van het uitzetten van vragenlijsten

Bovenstaande paragrafen hebben de benodigde instrumentontwikkeling beschreven om de aandacht in kaart te brengen die stakeholders besteden aan verbetering van de arbeidsmarktpositie (onderzoeksvraag 1) en de effectiviteit van deze activiteiten (onderzoeksvraag 2). Verschillend per sector wordt er geadviseerd om aan te sluiten bij al bestaande vragenlijsten of een nieuwe separate uitvraag te organiseren. In deze laatste paragraaf beschrijven we de aandachtspunten voor een samenwerking en afstemming met derden over het uitzetten van vragenlijsten.

Het heeft de voorkeur van SZW om zoveel mogelijk aan te sluiten bij al bestaande vragenlijsten. Dit heeft de volgende voordelen:

- a. **Respons en bereik.** Bereik bestaand breed netwerk van en bekendheid onder respondenten komt respons ten goede. Door aan te sluiten bij een bestaande vragenlijst, worden ook organisaties bereikt waarbij de arbeidstoeleiding van personen met een niet-westerse migratieachtergrond minder een thema is. Mocht de vragenlijst opnieuw uitgezet worden, dan is de verwachting dat met name organisaties die actief zijn op dit thema zich gemotiveerd voelen om de vragenlijst in te vullen. Als de vragen over arbeidstoeleiding van personen

met niet-westerse migratieachtergrond in een bestaande vragenlijst worden geïntegreerd, wordt een bredere groep organisaties bereikt en een selectie-effect voorkomen;

- b. **Minimale belasting respondent.** (Extra) belasting van respondenten is beperkt;
- c. **Kostenefficiënt.** Er zijn geen kosten voor opzetten nieuwe infrastructuur voor vragenlijsten.

Aansluiten bij bestaande vragenlijsten en het nieuw opzetten van vragenlijsten vraagt om een nauwe samenwerking en goede afspraken met betrokken partijen. Wij hebben hiervoor de volgende algemene aandachtspunten geformuleerd:

- a. **Steekproef.** Deze dient aselekt te worden getrokken zodat alle leden van de doelgroep evenveel kans hebben om in de steekproef te worden opgenomen. De grootte van de benodigde steekproef wordt bepaald door de grootte van de populatie, de gewenste betrouwbaarheid en de nauwkeurigheid waarmee uitspraken kunnen worden gedaan, en het budget;
- b. **Respons.** De respons dient hoog genoeg te zijn om valide uitspraken te kunnen doen (met voldoende betrouwbaarheid);
- c. **Nauwkeurigheid.** Advies is om een onnauwkeurigheidsmarge op te nemen, voor een juiste interpretatie van uitkomsten;
- d. **Kosten en budget.** Wat zijn de kosten die aan SZW worden doorberekend?
- e. **AVG/Data management plan.** Waar wordt data opgeslagen, verwerkt en gearhiveerd? Zorg ervoor dat er wordt voldaan aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)¹¹, die sinds 25 mei 2018 van toepassing is. De AVG stelt onder andere dat persoonsgegevens niet langer mogen worden bewaard dan noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor zij verzameld zijn of waarvoor zij worden gebruikt.

Zoals te lezen in paragraaf 2.2, wordt er enkel voor de onderzoeksvraag gericht op werkgevers geadviseerd om aan te sluiten bij een al bestaande vragenlijst: de WEA. Hieronder volgen enkele specifieke aandachtspunten voor het toevoegen van items aan de WEA-vragenlijst¹². Het is belangrijk om afspraken te maken over:

- a. **Eigenaarschap.** Wat leveren de nieuwe vragen de directie S&I, directie G&VW (opdrachtgever WEA) en TNO op? Wie is eigenaar van de data?
- b. **Testen en evalueren.** Testen en evalueren van items is nodig. Dit valt buiten de scope van dit onderzoek maar is wel cruciaal voordat deze wordt uitgezet;
- c. **Representativiteit.** In de WEA zijn met name grote bedrijven vertegenwoordigd. Hier moet rekening mee worden gehouden in de analyse en de uitspraken die worden gedaan op basis van de data.

Advies voor vervolg: Het heeft de voorkeur van het ministerie van SZW om aan te sluiten bij al bestaande vragenlijsten. Specifiek voor het aansluiten bij bestaande vragenlijsten identificeren wij de volgende aandachtspunten: eigenaarschap van data, testen en evalueren van vragenlijsten en representativiteit van de respons. In bredere zin identificeren we de volgende aandachtspunten voor het uitzetten van een nieuwe vragenlijst en bij het aansluiten bij bestaande vragenlijsten op het gebied van: steekproef, respons, onnauwkeurigheidsmarge, kosten en budget en het maken van een AVG/datamanagementplan.

¹¹ Zie <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/algemene-informatie-avg/algemene-informatie-avg>

¹²Zie ook Methodologie en beschrijvende resultaten van WEA 2016: https://www.tno.nl/media/9593/wea_2016.pdf

4 Algemene arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond

In dit hoofdstuk geven we aan hoe we werkloosheid, participatie, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de arbeidsmarktomstandigheden in kaart hebben gebracht en geven we een advies voor het vervolg.

Tabel 2 geeft per deelvraag weer of data (registerdata of andere bronnen) beschikbaar is ter beantwoording van deze vraag in de monitor. Dit geeft vervolgens ook in één oogopslag zicht op de 'witte vlekken', met andere woorden de deelvragen waarvoor (nog) geen relevante data voor de monitor beschikbaar is. De tabel laat zien dat onderzoeksvraag 3 en grotendeels vraag 4 (met uitzondering van 4i) volledig (=donkergroen) beantwoord kunnen worden op basis van reeds beschikbare data. We lichten de wijze van beantwoording van deze onderzoeksvragen gerelateerd aan de *outcome* toe in hoofdstuk 4 en 5.

Nummering	Onderzoeksvraag	Registerdata	Andere bestaande bronnen
Onderzoeksvraag 3: ontwikkelingen in de algemene arbeidsmarktpositie			
3a	Hoe ontwikkelt de <u>werkloosheid</u> van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?		
3b	Hoe ontwikkelt de <u>participatie</u> (bruto/netto) van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?		
3c	Hoe ontwikkelt het aantal <u>gewerkte uren</u> (contract/daadwerkelijk gewerkt) van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?		
3d	Hoe ontwikkelt de arbeidszekerheid (vast/tijdelijk;zzp;gedetacheerd) van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?		
3e	Hoe ontwikkelt de <u>afhankelijkheid van sociale zekerheidsvoorzieningen</u> (type en duur) van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?		
3f	Hoe ontwikkelt het <u>inkomen</u> van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?		
3g	Hoe ontwikkelt het <u>stapelen</u> van meerdere (deeltijd)banen van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?		
3h	Hoe ontwikkelen de <u>arbeidsmarktomstandigheden</u> (gezond en veilig werk) van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?		
Onderzoeksvraag 4: Voortgang op de VIA pilootthema's			
4a	Wat is de <u>ontwikkeling in de studiekeuzes</u> (naar niveau en richting), en in hoeverre sluiten deze studiekeuzes aan bij kansen op de arbeidsmarkt?		
4b	Wat zijn de <u>ontwikkelingen m.b.t. het vinden van stageplaatsen</u> voor bol-studenten en leerbanen voor bbl-studenten?		
4c	In hoeverre en hoe snel weten de recent afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond een baan te vinden na het afstuderen? Vast/flex? Passend bij opleidingsniveau?		
4d	Wat zijn de ontwikkelingen m.b.t. de (kans op) <u>baanbehoud</u> , uitgesplitst per sector?		
4e	Wat zijn de ontwikkelingen m.b.t. de (kans op) <u>doorstroom?</u> (binnen de organisatie of bij een andere werkgever)		
4f	In hoeverre verandert de (kans op) <u>uitstroom</u> uit werk door de tijd? Kan dit uitgesplitst worden naar verschillende soorten uitstroom? (bij bijstand, ww, andere baan. Etc.)		
4g	In hoeverre weten personen met een niet-westerse migratieachtergrond vaker en sneller, of juist minder vaak en minder snel, <u>een nieuwe baan te vinden na uitstroom</u> uit werk, of vanuit de bijstand?		
4h	Hoe ontwikkelt de <u>diversiteit</u> op verschillende functieniveaus zich bij de werkgevers, uitgesplitst per sector?		
4i	Neemt de <u>arbeidsmarktdiscriminatie</u> toe of af?		

Tabel 2. Overzichtstabel beschikbaarheid gegevens per deelonderzoeksvraag 3 en 4

4.1 Werkloosheid en participatie (onderzoeksvraag 3a en b)

Voor het beantwoorden van vraag 3a over werkloosheid en 3b over participatie maken we gebruik van data uit de EBB en sluiten we aan bij de reguliere definitie voor het hebben van een baan van een uur per week.

Deelvraag 3a luidt: *Hoe ontwikkelt de werkloosheid van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?*

Werkloosheid meten we, net als het CBS en het CPB, op basis van de enquête beroepsbevolking (EBB). Iemand is namelijk alleen werkloos als die persoon wel op zoek is naar werk, en deze informatie is niet beschikbaar in registerbestanden. Net als het CBS en het CPB kijken we naar alle inwoners in de leeftijdsgroep van 15 tot 75 jaar, met uitzondering van de institutionele bevolking. We hanteren hierbij de volgende definitie, welke ook door het CBS gebruikt wordt:

Werkloosheid = werkloze beroepsbevolking/totale beroepsbevolking

Beroepsbevolking = werkzame beroepsbevolking + werkloze beroepsbevolking (geen betaald werk, recent gezocht naar betaald werk en direct beschikbaar).

We analyseren deze vraag op jaarniveau. Iemand is werkloos in een bepaald jaar als diegene maximaal 52 uur per jaar betaald werk heeft (oftewel een uur per week). Als iemand de EBB op meerdere peilmomenten heeft ingevuld, nemen we de gewichten van de verschillende peilingen mee. Voor de uitsplitsing naar subgroepen maken we gebruik van de kenmerken die al in de EBB-bestanden zelf zitten. Dit doen we omdat niet alle waarnemingen te koppelen zijn aan de registerbestanden. De EBB-bestanden bevatten alle kenmerken om de uitsplitsingen te maken die we willen, met uitzondering van verblijfsduur. Er wordt over het algemeen een minimum van 15.000 observaties gehanteerd om een uitkomst als betrouwbaar te zien als data uit het EBB gebruikt wordt. Dit gaat dan om de gewogen aantallen. Voor de EBB laten we daarom alleen statistieken zien die gebaseerd zijn op meer dan 15.000 gewogen waarnemingen en minimaal tien ongewogen waarnemingen.

Deelvraag 3b luidt: *Hoe ontwikkelt de participatie (bruto/netto) van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?*

Net als bij onderzoeksvraag 3a, gebruiken we de EBB om participatie te meten, in lijn met de manier waarop het CBS en het CPB dit doen. Hierbij gaat het om dezelfde populatie als in de vorige onderzoeksvraag. We hanteren hierbij de volgende definities voor participatie, welke ook door het CBS gebruikt wordt:

Bruto arbeidsparticipatie = hoeveel procent van de bevolking van 15 tot 75 jaar werkzaam of werkloos is.

Netto arbeidsparticipatie = hoeveel procent van de bevolking van 15 tot 75 jaar betaald werk heeft.

Hierbij is iemand wederom werkzaam als diegene ten minste een uur per week een betaalde baan heeft.

Ons advies ten aanzien van de deelvragen die gaan over de arbeidsmarktpositie (vraag 3a tot en met 3g) is om dit op dezelfde manier te doen als we hebben gedaan voor de eerste meting (zie hoofdstuk 3 van de monitorrapportage). In aanvulling hierop adviseren we om bij een vervolgmeting een evenredigheidsanalyse te doen. Dit betekent dat we zoveel mogelijk corrigeren voor andere kenmerken zoals opleidingsniveau en leeftijd, zodat de verschillen die we zien zoveel mogelijk toe te schrijven zijn aan het wel of niet hebben van een bepaalde migratieachtergrond. Zie hoofdstuk 7 voor een nadere uitleg hierover.

4.2 Arbeidsmarkt (onderzoeksvraag 3c tot en met 3g)

Voor het in beeld brengen van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maken we gebruik van registerdata. Bij de analyses op basis van registerdata kijken we alleen naar substantiële banen. Een substantiële baan hebben we gedefinieerd als een baan van ten minste 12 basisuren per week, waarbij minstens het 40-urige werkweek wettelijk minimumloon (WML) wordt verdiend (dat geldt op 1 januari van het peiljaar).

Het belangrijkste bronbestand voor deze analyses is de polisadministratie (SPOLIS). Stages worden niet meegeteld als substantiële baan. Ook werk waarvan de contractsoort onbekend is (dus niet vast en niet flexibel) wordt buiten beschouwing gelaten.

Deelvraag 3c luidt: *Hoe ontwikkelt het aantal gewerkte uren (contract/daadwerkelijk gewerkt) van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?*

Wij kijken naar het gewogen wekelijkse aantal verloonde uren (SAANTVERLU) en BASISUREN (aantal verloonde uren minus overwerkuren) ten opzichte van de periode dat iemand werkte, omdat je anders al direct een groot verschil ziet bij starters. Hierbij aggregeren we de uren die een individu werkt over eventuele verschillende banen. Het aantal contracturen (SAANTCTRCTURENPWK) is pas sinds 2016 beschikbaar. Daarom kijken we naar basisuren en verloonde uren. Voor mensen met een nulurencontract brengen we ook het aantal basisuren en verloonde uren in beeld.

Bij deze vraag laten we zelfstandigen buiten beschouwing omdat we voor hen niet weten hoeveel uur zij werken en zij veelal geen contract hebben.

Deelvraag 3d luidt: *Hoe ontwikkelt de arbeidszekerheid (vast/tijdelijk; zzp; gedetacheerd) van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?*

Het onderscheid tussen **vaste en tijdelijke contracten** maken we met de variabele SCONTRACTSOORT¹³ uit de SPOLIS.

We definiëren iemand als **zelfstandig** als iemands belangrijkste inkomstenbron (de variabele SECM uit de SECMBUS) 'zelfstandig ondernemer' of 'overig zelfstandige' is.

Bij meerdere banen kijken we of de meest gemaakte basisuren dat jaar vast of tijdelijk zijn.

Deelvraag 3e luidt: *Hoe ontwikkelt de afhankelijkheid van sociale zekerheidsvoorzieningen (type en duur) van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?*

Hiervoor kijken we naar het aantal maanden in een jaar waarvoor een vorm van een sociale zekerheidsvoorziening de belangrijkste bron van inkomen is. We sluiten voor de definitie van de sociale zekerheidsvoorziening aan bij de definitie van het CBS, die inhoudt dat iemand een werkloosheidsuitkering, bijstandsuitkering, uitkering sociale voorzieningen overig (zoals de IOAW, IOAZ, Bbz, WWIK en de Wajong) of een uitkering bij ziekte/arbeidsongeschiktheid ontvangt (waardes 21 - 25 op de variabele SECM uit de SECMBUS).

We maken hierbij dummyvariabelen (ook voor zelfstandigen) en duurvariabelen aan, waarmee de duur van een sociale zekerheidsvoorziening binnen een peiljaar wordt weergegeven. Wanneer iemand verschillende periodes in een jaar een uitkering heeft worden de uren hiervan bij elkaar opgeteld.

Deelvraag 3f luidt: *Hoe ontwikkelt het inkomen van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?*

Hierbij kijken we naar het persoonlijk inkomen (INPPERSINK uit de INPATAB). Het persoonlijk inkomen bevat de volgende bestanddelen van het bruto-inkomen van een persoon: inkomen uit arbeid, inkomen uit eigen onderneming, uitkering inkomensverzekeringen en uitkering sociale voorzieningen (met uitzondering van kinderbijslag en kindgebonden budget). Dit persoonlijk inkomen is gemeten op jaarbasis.

Ook kijken we naar het persoonlijk primair inkomen (INPPERSPRIM). Het persoonlijk primair inkomen bevat het bruto-inkomen van een persoon uit arbeid en uit eigen onderneming.

¹³ Let op: er zit een kleine trendbreuk in deze variabele vanaf 2017, doordat payrolling van vast naar flex gaat.

Daarnaast kijken we naar het persoonlijk bruto-inkomen (INPPERSBRUT). Het persoonlijk primair inkomen verhoogd met ontvangen overdrachten.

Hierbij nemen we ook zelfstandigen mee.

Voor de oude bestanden van INPATAB (van 2006 tot en met 2010) werd het persoonlijk (bruto) inkomen boven de miljoen euro afgekapd. Om de analyses zo consistent mogelijk te houden hebben wij dit ook gedaan voor de jaren vanaf 2011.

Daarnaast kijken we naar het uurloon. Hiervoor delen we het basisloon (loon exclusief bijzondere beloningen, toeslagen en overwerkloon) door het aantal basisuren (het aantal verloonde uren minus overwerkuren), beiden uit de SPOLISBUS. Dit uurloon meten we op jaarniveau door het gemiddelde (gewogen naar het aantal basisuren) te nemen over de verschillende maanden in een jaar.

Hierbij kunnen we geen zelfstandigen meenemen omdat er geen informatie beschikbaar is over het aantal gewerkte uren door zelfstandigen.

Deelvraag 3g luidt: *Hoe ontwikkelt het stapelen van meerdere (deeltijd)banen van personen met een niet-westerse migratieachtergrond?*

Om hier een beeld van te krijgen, tellen we het aantal banen dat iemand gelijktijdig werkt bij elkaar op (op basis van registraties in de SPOLISBUS). Dus wanneer iemand 35 dagen baan A heeft plus het hele jaar baan B heeft deze persoon 1,1 baan. Wanneer iemand baan A 200 dagen heeft en baan B 200 dagen dan heeft deze persoon ook 1,1 baan.

Hierbij worden werkzaamheden als zelfstandige buiten beschouwing gelaten, omdat er geen informatie beschikbaar is over de omvang van de baan (in gewerkte tijd) van zelfstandigen.

4.3 Arbeidsmarktomstandigheden (onderzoeksvraag 3h)

Om de ontwikkelingen in arbeidsmarktomstandigheden van personen met een niet-westerse migratieachtergrond (onderzoeksvraag 3h) in beeld te brengen is ons advies om, net als we voor de eerste meting hebben gedaan, gebruik te maken van de rapportage van TNO op basis van de NEA. Voor de eerste meting hebben we gebruikgemaakt van het rapport dat gepubliceerd is in 2020. In dat rapport wordt gerapporteerd over de periode 2015 tot en met 2019 (TNO, 2020). In de NEA-vragenlijst van 2019 zat een module '9 Veiligheidscultuur'. Deze module is in 2020 geen onderdeel meer van de NEA-vragenlijst. Relevante modules voor het beantwoorden van deze onderzoeksvraag over arbeidsmarktomstandigheden uit de meting van 2020 zijn:

- a. Module 08. Uw arbeidsomstandigheden;
- b. Module 09. Klanten en collega's;
- c. Module 10. Kantooromgevingen (nieuw in NEA 2020);
- d. Module 11. Arbeidsongevallen;
- e. Module 12. Arbo-maatregelen¹⁴.

In paragraaf 3.3.1 (onderzoeksvraag 1a2) hebben we een aantal aandachtspunten benoemd. Deze gelden ook voor het gebruik van de NEA-rapporten voor de monitor voor wat betreft het in beeld brengen van de arbeidsmarktomstandigheden van personen met een niet-westerse migratieachtergrond.

¹⁴ Zie ook: [NEA-2020-Methodologie-Rapport.pdf \(tno.nl\)](#)

Advies voor vervolg:

- a. Maak de indicatoren over werkloosheid, participatie en de arbeidsmarkt op dezelfde manier als in de eerste meting. In de eerste meting van de monitor is alleen niet gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken. Ons advies is om dit in de vervolgmetingen wel te doen. Op deze manier krijgen we zicht op de verschillen in arbeidsmarktpositie van personen met en zonder een migratieachtergrond die niet zijn toe te schrijven aan andere (meetbare) kenmerken. We kunnen dan echter nog niet concluderen dat de verschillen die dan overblijven het gevolg zijn van arbeidsmarktdiscriminatie. Verschillen kunnen bijvoorbeeld ook te maken hebben met taalbeheersing of andere niet-waargenomen kenmerken. In hoofdstuk 7 gaan we nader in op het corrigeren van kenmerken bij vervolgmetingen;
- b. Voer in de vervolgmeting aanvullende analyses uit specifiek gericht op zzp'ers, en maak daarbij een uitsplitsing naar inkomensniveau;
- c. Ga in gesprek met TNO en zorg dat, in aanvulling op hetgeen genoemd in paragraaf 3.3. voor onderzoeksvraag 1a2, de vragen in de NEA die gesteld worden in de modules 8, 9, 10, 11 en 12 worden voortgezet en dat hierover ook wordt gerapporteerd. Hierbij is het ook belangrijk om aan TNO te vragen om een evenredigheidsanalyse te doen, zodat de uitkomsten van de WEA aansluiten

5 Voortgang VIA-pilotthema's

In de pilots van het VIA-programma worden nieuwe en bestaande interventies getest die direct of indirect kunnen bijdragen aan een verbetering van de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Door de uitvoering van de VIA-pilots wil het ministerie van SZW kennis opdoen over effectieve interventies voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Het programma heeft een relatief kleine omvang. Het programma loopt van 2018 tot en met 2021 en resulteert vooral in kennis ten behoeve van beleid en uitvoering. Het programma is opgebouwd uit drie programmalijnen: werkgevers, arbeidstoeleiding en jongeren. De programmalijnen kennen de volgende pilots binnen het VIA-programma:

- a. Werkgevers:
 - i. Pilot Barometer Culturele Diversiteit;
 - ii. Pilot Nudging in Werving en Selectie;
 - iii. Pilot Behoud en doorstroom.
- b. Arbeidstoeleiding:
 - i. Pilot Intensieve Begeleiding van Langdurig Werkzoekenden;
 - ii. Pilot Leren en Werken;
 - iii. Pilot Uitstroom uit de WW.
- c. Jongeren:
 - i. Pilot Studiekeuze vmbo;
 - ii. Pilot Overgang mbo arbeidsmarkt.

De monitor dient ook zicht te houden op de voortgang op de VIA-pilotthema's (onderzoekvraag 4). In dit hoofdstuk gaan we in op de bijbehorende deelvragen en geven we een advies over een vervolgmeting voor de monitor. We gaan eerst in op de deelvragen ten aanzien van studiekeuzes en het vinden van stages en leerwerkplekken en een baan na het afstuderen (deelvragen 4a tot en met 4c, paragraaf 5.1). Daarna gaan we in op de deelvragen ten aanzien van de ontwikkelingen vanaf het moment dat de personen aan het werk gaan (deelvragen 4d tot en met 4h, paragraaf 5.2). Tot slot gaan we in op de deelvraag ten aanzien van arbeidsmarktdiscriminatie (deelvraag 4i, paragraaf 5.3).

5.1 Studiekeuze, stages en het vinden van een baan na het afstuderen

Deelvraag 4a luidt: *Wat is de ontwikkeling in de studiekeuzes (naar niveau en richting), en in hoeverre sluiten deze studiekeuzes aan bij kansen op de arbeidsmarkt?*

Om de **ontwikkeling in studiekeuzes** in beeld te brengen kijken we wat de eindexamenkandidaten van een bepaald cohort in het jaar erna gaan doen: gaan zij door naar een vorm van vervolgonderwijs (mbo, hbo, wo), volgen zij een hoger niveau op de middelbare school of stoppen zij met studeren. Vervolgens kijken we ook naar de studierichting door het opleidingsnummer van iemands hoofdschrijving in het mbo, hbo of wo aan de mbo-sector of richting in het hoger onderwijs (op basis van de ONDERWIJSINSCHRTAB) te koppelen. In de eerste meting hebben we alleen de verdeling naar studierichting laten zien. Ons advies is om bij vervolgmetingen te kijken naar de combinatie van studierichting en niveau.

Om de **kansen op de arbeidsmarkt** bij de studiekeuzes vervolgens te onderzoeken hebben wij voor de eerste meting gebruikgemaakt van onderzoeksresultaten van onderzoek in opdracht van de SBB (zie ook SBB, Studie in cijfers, 2021). Zij brengen jaarlijks de verwachte kansen op de arbeidsmarkt in beeld om toekomstige studenten te helpen met het maken van hun studiekeuze. Deze gegevens gaan alleen over bol en bbl. De kans op werk wordt bepaald door naar vraag en aanbod te kijken. De vraag wordt bepaald door het aantal vacatures voor een beroep in het verlengde van de opleiding die geschikt is voor recent gediplomeerden en voor minimaal 12 uur per week. Om de vraag in beeld te brengen is het belangrijk om alle vacatures mee te nemen. De vacaturespider Jobfeed neemt een centrale plaats in. De

Jobfeed-aantallen worden aangevuld met het aandeel waarvoor niet extern is geworven, en gecorrigeerd voor het aandeel dat geschikt is voor gediplomeerden schoolverlaters en voor meer dan 12 uur per week (zie ook SBB, Toelichting methodiek en presentatie Kans op werk, 2021). Wij hebben voor de eerste meting een bestand van SBB ontvangen voor de studiekeuze 2021. Deze hebben we gekoppeld aan de inschrijvingen van 2020. Dit sluit niet helemaal goed aan. Er zijn jaarlijks namelijk veel wijzigingen in de samenstelling van opleidingen en er verdwijnen en verschijnen jaarlijks opleidingen. Idealiter hadden we het bestand van SBB aan onderwijsinschrijvingen 2021 gekoppeld aan de eerstejaarsinschrijvingen van 2021 of hadden we een bestand van SBB over 2020 aan de eerstejaars onderwijsinschrijvingen 2020 gekoppeld. De analyse op de onderwijsinschrijvingen 2020 gekoppeld aan het SBB-bestand 2021 geeft echter een goed beeld of dit een kansrijke exercitie is. Dat blijkt zo te zijn. Ons advies is daarom om voor de volgende metingen het SBB-bestand over de kansrijkheid van studiekeuze 2021 te koppelen aan onderwijsinschrijvingen voor eerstejaars 2021 en met SBB in gesprek te gaan om te kijken of er afspraken gemaakt kunnen worden over de vervolgjaren en ook voor eerdere jaren. SBB geeft aan dat het mogelijk is om de kansen voor meerdere jaren aan te leveren, maar dat het voor hun wel een tijdrovende klus is.

In de eerste meting brengen we de resultaten in beeld voor bol en bbl samen. Ons advies is om in de vervolgmetingen bol en bbl afzonderlijk weer te geven in de resultaten. Het SBB heeft alleen informatie voor bbl en bol. Om voor hbo- en wo-studenten ook iets te kunnen zeggen over de kansrijkheid van de gekozen studierichting zou in vervolgmetingen een meer kwalitatieve beschouwing kunnen worden toegevoegd over de krapte van de arbeidsmarkt (in welke sectoren is er een tekort en in welke sectoren is er een overschot).

De arbeidsmarktkansen kunnen per regio nog sterk verschillen. Regionale verschillen in arbeidsmarktkansen zitten niet in het databestand wat we van SBB hebben ontvangen. We hebben in de eerste meting niet gekeken naar regionale verschillen. We weten ook niet waar studenten gaan wonen als ze afgestudeerd zijn. Eventueel zou er in een vervolgmeting wel gekeken kunnen worden naar regionale verschillen waarbij we dan de aanname maken dat een groot deel van de studenten in dezelfde regio blijven wonen. Deze aanname kan ook eerst empirisch getoetst worden. Gezien het aantal waarnemingen is ons advies om dan te kijken naar studenten die in de randstad wonen en studenten die niet in de randstad wonen.

In de bijeenkomst met de klankbordgroep onderwijs werd als suggestie meegegeven om bij de volgende meting ook in beeld te brengen in hoeverre er uitval is op de opleiding. Dit zou een goede indicator zijn voor hoe goed de studiekeuze is. Voortijdige uitval kunnen we in kaart brengen voor het mbo met behulp van het voortijdig schoolverlatersonderzoek (VSV). Deze data zijn beschikbaar in de microdata-omgeving van het CBS. Hierbij geven de studenten ook aan wat de belangrijkste reden is van de voortijdige uitval (schoolgerelateerd, gezondheid, persoonlijk, arbeidsmarkt of overig). Dit is een mooie toevoeging op de eerste meting. Ons advies is dan ook om dit bij een vervolgmeting aanvullend mee te nemen.

Deelvraag 4b luidt: *Wat zijn de ontwikkelingen met betrekking tot het vinden van stageplaatsen voor bol-studenten en leerbanen voor bbl-studenten?*

De stages en leerbanen zijn een verplicht onderdeel van de opleiding, dus het is volgens ons niet nuttig om te meten of studenten een stage lopen, maar je zou willen meten hoeveel moeite studenten moeten doen om een stage te vinden. In het mbo-schoolverlatersonderzoek wordt aan mbo-studenten gevraagd hoe vaak zij hebben moeten solliciteren voor een stageplaats. Dit onderzoek heeft het CBS overgenomen van het ROA. Het ROA heeft hierbij alleen nog een adviserende rol. De enquêtegegevens bevatten burgerservicenummers waardoor het te koppelen is aan informatie over migratieachtergrond. Wij hebben het schoolverlatersonderzoek onder mbo'ers gebruikt voor de analyses. Wij hebben hierbij gekeken naar het minimale aantal keren dat een student moest solliciteren 1: een keer, 2: minstens twee keer, 4: minstens vier keer, 7: minstens zeven keer, 11: minstens elf keer. Daarnaast hebben we in beeld gebracht of de studenten problemen hadden bij het vinden van een stage.

Ons advies is om deze vraag voor wat betreft mbo-studenten bij een vervolgmeting op dezelfde manier te beantwoorden als hoe wij dit hebben gedaan voor de eerste meting. Eventueel kunnen hierbij de bol- en bbl-studenten nog afzonderlijk worden weergegeven.

Aanvullend op de onderzoeksvraag die gericht is op bol- en bbl-studenten (beide mbo) kwam gedurende het onderzoek naar voren dat deze ontwikkelingen ook interessant zijn voor hbo- en wo-studenten. Hierbij is het belangrijk om op te merken dat stages binnen het hbo niet altijd en binnen het wo zelden verplicht zijn. Het ROA voert een schoolverlatersonderzoek uit onder hbo'ers. Er is ook een wo-monitor. Deze wo-monitor wordt uitgevoerd door de VSNU. Het nadeel van deze enquêtes is dat er geen burgerservicenummers worden geregistreerd. Ook andere informatie waarop goed gekoppeld zou kunnen worden (zoals combinatie van postcode, leeftijd, geslacht) wordt niet geregistreerd. Hierdoor is het niet mogelijk om de enquêtegegevens te koppelen aan informatie over migratieachtergrond. Hier worden in de enquêtes ook geen vragen over gesteld. Daardoor zijn de resultaten uit het schoolverlatersonderzoek onder hbo'ers en masterstudenten niet bruikbaar voor deze monitor.

Ons advies is om in gesprek te gaan met het ROA en de VSNU om te onderzoeken of het mogelijk is om dit in het vervolg wel te doen. De onderzoeken worden gefinancierd door hogescholen en universiteiten. Uit ons gesprek met het ROA blijkt wel dat de kans klein is dat zij hiervoor openstaan, omdat er nu juist bewust niet wordt gevraagd naar migratieachtergrond, en de enquête bewust anoniem wordt gehouden.

Er zijn overigens wel gegevens beschikbaar over betaalde stages. Dit is terug te vinden in de polisadministratie (SPOLIS). Door een koppeling te maken met onderwijsinschrijvingen zou in een vervolgmeting wel een analyse kunnen worden gemaakt van het aandeel van de hbo- en wo-studenten met een stage (of breder met een bijbaan).

Deelvraag 4c luidt: *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?*

De populatie bestaat uit studenten die op 1 oktober van het peiljaar in het voltijdsonderwijs mbo, associate degree, bachelor of master stonden ingeschreven en op 1 oktober een jaar later geen bekostigd onderwijs meer volgden. Hierbij worden alleen personen meegenomen die een diploma behaalden in de onderwijssoort (mbo, associate degree, bachelor of master) van de inschrijving in het peiljaar.

Vanuit de onderwijsbestanden DIPLOMAMBOTAB en DIPLOMAHOTAB weten we in welke maand studenten hun diploma behalen (EXAMENDATUMMBO en EXAMENMAAND). Vervolgens brengen we in kaart hoeveel maanden na het afstuderen personen een baan hebben. Dit doen we door te kijken in welke maand (na afstuderen) iemand ten minste 12 uur per week werkt (SPOLISBUS), dus of iemand een substantiële baan heeft. Werkzaamheden als zelfstandige worden ook meegenomen in deze analyse door te kijken vanaf welke maand iemands belangrijkste bron van inkomen uit een eigen onderneming is. Hierbij wordt met gegevens van INPATAB ook het jaarlijks gewogen bruto-inkomen berekend, waarmee we voor zelfstandigen corrigeren voor werk waarmee zij minder dan het wettelijk minimumloon verdienen. Deze worden buiten beschouwing gelaten.

In de eerste meting zagen we dat er veel personen zijn uit Duitsland die niet binnen drie jaar na het afstuderen een baan vinden in Nederland. Deze personen woonden in het jaar van afstuderen (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. Ons advies is om hier in vervolgmetingen voor te corrigeren door te controleren of de personen in de drie jaar na het afstuderen ook nog staan ingeschreven in de basisregistratie persoonsgegevens (BRP).

Vrijwel alle recent afgestudeerden zullen in eerste instantie een flexibel dienstverband hebben. Daarom kijken we hier hoe lang na het afstuderen iemand werk heeft (vast of flex) en hoe lang na het afstuderen iemand een vast

dienstverband heeft. Omdat afgestudeerden ook als zelfstandig ondernemers aan de slag gaan, kijken we ook hoe lang het duurt voordat afgestudeerden een eigen onderneming starten waarmee ze gemiddeld per gewerkte maand ten minste het wettelijk minimum maandloon verdienen. We tellen alleen de kortste duur mee, dus wanneer iemand een eigen onderneming begint voordat diegene een substantiële baan heeft dan nemen we de eerste mee en vice versa. Zelfstandig ondernemers worden bij duur tot het hebben van een vast contract ook buiten beschouwing gelaten. Als iemand al een baan had of als zelfstandige werkte voor de afstudeerdatum dan tellen we de duur als nul.

Wij kijken daarnaast voor personen die een mbo-opleiding hebben gedaan naar de variabele SVOVRGAansluitwerk (Hoe is de aansluiting tussen de gevolgde mbo-opleiding en uw/je huidige functie?) uit het schoolverlatersonderzoek (1=slecht, 2=matig, 3=voldoende, 4=goed). Dit gaat niet per se om de eerste functie maar geeft wel een beeld. Het is belangrijk om op te merken dat de vraag in 2019 net iets anders is gesteld. Dit kan leiden tot een trendbreuk. In 2019 was de enquêtevraag: hoe past uw huidige baan bij de opleiding die u in het schooljaar [jaar/jaar-1] heeft gevolgd? In 2016 - 2018: hoe is de aansluiting tussen de gevolgde mbo-opleiding en uw huidige functie?

Ons advies is om de beantwoording van de eerste twee delen van deze onderzoeksvraag bij een vervolg op dezelfde manier te doen als in de eerste meting. Voor de beantwoording van het laatste deel van deze vraag is ons advies om voor de mbo'ers gebruik te maken van de gegevens uit het schoolverlatersonderzoek onder mbo'ers, net als wij hebben gedaan in de eerste meting. Zoals beschreven in deze paragraaf onder deelvraag 4b is deze informatie voor hbo'ers en wo'ers helaas niet koppelbaar. Ook hier geldt ons advies om hierover in gesprek te gaan met het ROA en de VSNU.

We hebben ook onderzocht of het mogelijk is om het laatste deel van deze onderzoeksvraag te beantwoorden op basis van de EBB. Hierbij zouden we het opleidingsniveau willen vergelijken met het beroepsniveau (1 = beroepen met elementair en lager niveau, 2 = beroepen met lager en middelbaar niveau, 3 = beroepen met middelbaar en hoger niveau, 4 beroepen met wetenschappelijk en hoger niveau¹⁵). We hebben dit verkend met medewerkers van het CBS. Deze aanpak lijkt ongeschikt in verband met een verwacht te laag aantal waarnemingen.

Om het laatste deel van deze onderzoeksvraag te beantwoorden kan worden overwogen om te kijken naar het uurloon bij de eerste baan. Het kan echter per studierichting in combinatie met of het om een bbl-, bol, hbo- of wo-opleiding gaat nogal verschillen wat een persoon naar verwachting gemiddeld gaat verdienen. Daarom is ons advies voor vervolgmetingen om per combinatie van studierichting en bbl, bol, hbo of wo het uurloon in de eerste baan te vergelijken voor personen met en zonder (niet-westerse) migratieachtergrond.

5.2 Baanbehoud, doorstroom en functieniveau

Voor de ontwikkelingen in baanbehoud, doorstroom en uitstroom kijken we naar veranderingen van maand op maand, waarbij we soms toestaan dat er een of twee maanden tussen zitten, afhankelijk van de analyse. Daar gaan we hierna bij de specifieke deelvragen verder op in. We kijken voor deze analyses wederom alleen naar substantiële banen (minimaal 12 uur per week en boven het wettelijk minimumloon) of werkzaam als zelfstandige (waarmee de persoon minimaal het wettelijk minimummaandloon verdient op basis van 12 uur). We nemen alleen vaste en tijdelijke contracten mee. Contracten waarvan de contractsoort onbekend en stages zijn, laten we buiten beschouwing (op basis van SPOLIS). Studenten en personen die een pensioenuitkering ontvangen halen we uit de populatie (op basis van SECMBUS).

Voor het samenstellen van het analysebestand hebben we steeds per jaar maandstatistieken berekend. Hiervoor werden ook maand 11 en 12 van het voorgaande jaar gebruikt, voor bijvoorbeeld een stijging in het uurloon in een nieuwe baan ten opzichte van de vorige baan waarbij er een maand tussen zit waarbij iemand even geen baan heeft (bijvoorbeeld vanwege een langere vakantie tussen twee banen). Hierdoor hebben we wel maar een reeks van 2007 tot

¹⁵ Beroepenindeling ROA-CBS 2014.

en met 2018. 2006 hebben we namelijk niet kunnen verrijken met gegevens van eind 2005, en 2019 niet met gegevens van begin 2020 (SECM is beschikbaar voor de jaren 2006 tot en met 2019).

Deelvraag 4d luidt: *Wat zijn de ontwikkelingen met betrekking tot de (kans op) baanbehoud, uitgesplitst per sector?*

Bij deze onderzoeksvraag analyseren we hoe groot de kans is om komende maand ook nog te werken. Dus we kijken naar de fractie personen die een substantiële baan hebben en die de maand erop nog steeds een substantiële baan hebben. Dit doen we voor alle maanden binnen het betreffende peiljaar en vervolgens berekenen we het gemiddelde over deze maanden zodat we jaarlijkse gemiddelden hebben. Deze analyse splitsen we uit naar sector (SSECT in de SPOLISBUS). Hierbij nemen we wederom zelfstandigen mee als hun belangrijkste bron van inkomen (SECM) inkomen uit een eigen onderneming is. De overheid nemen we mee als aparte sector.

Deelvraag 4e luidt: *Wat zijn de ontwikkelingen met betrekking tot de (kans op) doorstroom? (binnen de organisatie of bij een andere werkgever)*

We operationaliseren doorstroom op twee manieren:

- a. Wanneer iemand van een tijdelijk naar een vast contract doorstroomt en;
- b. Een daling of stijging van het uurloon van minimaal 5% en minimaal 10%.

De eerste definitie is in lijn met de definitie die Atlas voor gemeenten hanteert in het onderzoek Kansen Bekeken. Voor de stijging van het uurloon wordt in het onderzoek Kansen Bekeken een grens van 5% gehanteerd. 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 ook 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.

Bij doorstroom (van een tijdelijk naar een vast contract) of daling of stijging van het uurloon mag er maximaal een maand tussen zitten waarin een persoon niet werkt. Als iemand bijvoorbeeld overstapt naar een ander bedrijf kan het voorkomen dat die persoon tussen twee banen een maand vrij neemt. Deze personen willen we behouden in de analyse.

We berekenen het gemiddelde uurloon per baan (of inkomstenverhouding) per jaar. Dit betekent dat een daling of stijging van het uurloon binnen een baan alleen meegeteld wordt als het uurloon van jaar op jaar veranderd. Daarnaast worden de veranderingen in het uurloon altijd meegenomen als het om een andere baan (inkomstenverhouding) gaat.

Wij sluiten hierbij ook aan bij het onderzoek van Atlas voor gemeenten door alleen substantiële banen van ten minste 12 uur per week (en een uurloon boven het wettelijk minimumloon van 1 januari van het peiljaar) mee te nemen. Deze resultaten splitsen we uit voor personen die bij dezelfde en personen die bij een andere werkgever (SBEID in de SPOLIS) doorstromen naar een volgende baan. Ook splitsen we het uit per sector (SSECT in de SPOLIS). Bij verandering van sector kijken we naar sector waar de persoon vandaan komt.

In deze onderzoeksvraag worden alleen personen die doorstromen vanuit een baan meegenomen. Zelfstandigen hebben immers geen dienstverband dus stromen ook niet door van een flexibel naar een vast dienstverband en het uurloon van zelfstandigen kan helaas niet berekend worden, omdat hun gewerkte uren niet bekend zijn.

We nemen in deze analyses alle personen mee die ten minste twee maanden een baan hadden in loondienst, omdat er dan de mogelijkheid is om door te groeien. We zetten het aantal mensen dat doorgroeit af tegen het totaal aantal personen met ten minste twee maanden een baan in loondienst.

Om te bepalen welk percentage van de personen met een tijdelijk contract doorstroomt naar een vast contract zetten we het aantal mensen dat van een tijdelijk naar een vast contract doorstromen af tegen het totaal aantal mensen met een tijdelijk contract in het peiljaar.

We maken onderscheid naar doorstroom in hetzelfde bedrijf en doorstroom naar een ander bedrijf (met behulp van de variabele SBEID in het bestand SPOLIS).

Deelvraag 4f luidt: *In hoeverre verandert de (kans op) uitstroom uit werk door de tijd? Kan dit uitgesplitst worden naar verschillende soorten uitstroom? (bijvoorbeeld bijstand, WW, arbeidsongeschiktheid of ziekteuitkering)*

Het eerste gedeelte van deze onderzoeksvraag komt ons inziens overeen met onderzoeksvraag 4d. Wij definiëren uitstroom als iemand die vanuit een baan (ten minste 12 uur per week en voor zzp'ers als ze boven het wettelijk minimumloon verdienen op basis van 12 uur per week) uitstroomt naar de WW of naar de bijstand. Deze definitie is wederom in lijn met de definitie die Atlas voor gemeenten hanteert. Deze analyses doen we op maandniveau. Uitstroom van werk naar bijstand, WW of arbeidsongeschiktheid wordt alleen geteld als het in de opeenvolgende maand plaatsvindt, anders wordt de uitstroom onder overige uitstroom geschaard. Onder overig vallen ook mensen die werk hadden en daarna van de 'radar verdwenen,' dus niet meer voorkwamen in SECM of SPOLIS, mogelijk zijn dit (deels) niet-bijstandsgerechtigden.

Hetzelfde doen we voor de overgang van een WW-uitkering naar een bijstandsuitkering, overig of werk en van een bijstandsuitkering naar werk.

Fracties bereken we door het totaal aantal mensen met werk binnen het peiljaar als noemer te nemen voor uitstroom van werk naar anders. Voor uitstroom van een WW-uitkering naar een bijstandsuitkering nemen we het totaal aantal mensen met een WW-uitkering in het peiljaar als noemer, et cetera.

We kijken ook naar mensen die vanuit hun werkzaamheden als zelfstandigen uitstromen.

Deelvraag 4g luidt: *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 WW, of vanuit de bijstand?*

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden analyseren we hoe snel mensen vanuit de WW of vanuit de bijstand een baan (minstens 12 uur per week) vinden. We gebruiken hiervoor SPOLIS (voor personen die in loondienst gaan werken) en SECM (voor mensen die gaan werken als zelfstandige en om te bepalen of iemand daarvoor een WW- of bijstandsuitkering ontving).

We kijken naar de fractie die direct vanuit de WW weer een baan vindt (de opvolgende maand). Daarnaast kijken we voor degene die niet direct na de WW een baan vinden hoe lang het dan duurt voordat ze een baan vinden en of dit in een, twee of drie jaar gebeurt. We kijken voor deze analyse drie jaar vooruit. De duur is dus gemaximeerd op drie jaar.

We kijken ook naar doorstroom vanuit de WW naar de bijstand.

Deelvragen 4d tot en met 4h gaan over ontwikkelingen met betrekking tot de (kans op) baanbehoud, doorstroom, uitstroom en het weer vinden van werk en diversiteit op de verschillende functieniveaus. Ons advies voor een vervolgmeting is om deze vragen op dezelfde manier te beantwoorden als wij hebben gedaan voor de eerste meting. In aanvulling daarop is ons advies om bij een vervolgmeting te corrigeren voor achtergrondkenmerken (evenredigheidsanalyse). Zie ook hoofdstuk 7. Daarnaast is ons advies om bij vervolgmetingen aanvullend te kijken naar wat voor type contract de mensen krijgen na uitstroom uit de WW of bijstand (of naar de duur tot een vast contract) en hoe lang zij hun baan behouden (oftewel, is er ook sprake van duurzame uitstroom?)

Deelvraag 4h luidt: *Hoe ontwikkelt de diversiteit op verschillende functieniveaus zich bij de werkgevers, uitgesplitst per sector?*

We berekenen de inkomenskwartielen van de uurlonen (uit SPOLIS) van de werknemers per werkgever (SBEID) door ze te sorteren op uurloon binnen het bedrijf en te delen door het aantal werknemers in dit bedrijf. Vervolgens berekenen we per subgroep wat de verdeling is over de kwartielen.

5.3 Arbeidsmarktdiscriminatie meten met gecombineerde methoden

De onderzoeksvraag 4i luidt: *Neemt arbeidsmarktdiscriminatie toe of af?*

Er zijn tot op heden verschillende methodes gebruikt om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestuderen (Neumark 2018). Dit is onder meer gedaan door de uitkomsten van grootschalige beroepsenquêtes te analyseren of door veldexperiment uit te voeren met potentiële 'daders' en 'slachtoffers':

- a. **Analyse van grootschalige beroepsenquêtes.** Een voorbeeld hiervan is het SCP-rapport 'Ervaren discriminatie in Nederland.' Het SCP-rapport is gebaseerd op CBS-microdata en de vragenlijst 'Ervaren discriminatie' (ErDis) die in 2018 door 8536 mensen is ingevuld. In 2013 werd deze vragenlijst door 11.497 respondenten ingevuld. In de vragenlijst is voor concrete voorvallen nagegaan of men discriminatie heeft ervaren;
- b. **Veldexperimenten.** Door middel van een veldexperiment is het mogelijk om te onderzoeken of bij het solliciteren naar dezelfde functies een sollicitant met, bijvoorbeeld, een Turkse of Surinaamse voor- en achternaam net zoveel werkgeverreacties ontvangt als een sollicitant met een 'autochtone' Nederlandse voor- en achternaam. In het onderzoek van Thijssen (2020) is gekeken naar de impact van het hebben van een donkere huidskleur of een moslimachtergrond in wervings- en selectietrajecten. Er is hierbij rekening gehouden met relevante achtergrondkenmerken van studies (bijvoorbeeld land, plaats, tijd, onderzoeksaanpak en gender).

In een artikel van Thijssen (2020) wordt onder meer gerapporteerd over veldexperimenten. In deze veldexperimenten werd met fictieve sollicitanten (N = 4211) gesolliciteerd op vacatures voor tien verschillende beroepen verspreid over heel Nederland. Er werd gekeken naar verschillen in de reacties van werkgevers op fictieve sollicitanten met niet-Nederlandse en Nederlandse voor- en achternamen. Sollicitanten met een niet-westerse migratieachtergrond werden gemiddeld 40 procent minder vaak uitgenodigd voor een gesprek en/of werd een baan aangeboden.

In een artikel van Zwysen et al. (2020) wordt gekeken naar zowel veldexperimenten met schattingen van discriminatie als statistische analyses van enquêtes naar ervaren arbeidsmarktdiscriminatie. In dit artikel worden *ethnic penalties* vergeleken met cijfers van hoe vaak etnische minderheden gediscrimineerd worden op basis van twee veldexperimenten. *Ethnic penalties* verwijzen naar de nettoverschillen in de arbeidsmarktresultaten van etnische minderheden vergeleken met de meerderheidsgroep na correctie voor waargenomen persoonskenmerken. Met andere woorden wordt hierbij geanalyseerd waarom etnische minderheden over het algemeen minder vaak een baan of een goede baan hebben dan personen uit de meerderheidsgroep. Dit verschil treedt ook op als wordt gecorrigeerd voor sociaaleconomische verschillen (op het gebied van demografie, menselijk kapitaal, sociaal kapitaal en andere relevante kenmerken).

Zwysen et al. (2020) tonen met deze gecombineerde methoden (veldexperimenten van discriminatieschattingen en statistische analyses van enquêtes van ervaren arbeidsmarktdiscriminatie) aan dat er een positieve relatie bestaat tussen de mate van etnische discriminatie geregistreerd in veldexperimenten en het algemene nadeel dat etnische minderheden ondervinden op de arbeidsmarkt.

Verder hebben wij in de eerste fase van dit onderzoek verkend of bestaande monitors over discriminatie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond mogelijkheden bieden voor gebruik voor de monitor gelijke kansen. Er is naar de volgende monitors gekeken:

-
- a. **Monitor arbeidsdiscriminatie 2015 - 2019.** Deze monitor is uitgevoerd door RADAR en Art.1 in opdracht van het ministerie van SZW en onder auspiciën van Discriminatie.nl. Voor het totale aantal meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt bij antidiscriminatievoorzieningen van de gemeenten (ADV's) is gebruikgemaakt van de rapporten Discriminatiecijfers in 2015, 2016, 2017 en 2018. Deze monitor biedt inzicht in de dynamiek rondom (interventies bij) discriminatie op de arbeidsmarkt en de wijze waarop discriminatie in verschillende onderdelen van de arbeidsmarkt en op verschillende gronden zich concreet voordoet. Omdat deze monitor in 2019 is gestopt, zien we deze monitor niet als relevant voor de monitor gelijke kansen;
 - b. **Monitor Discriminatiezaken (2015 tot en met 2019).** Deze monitor is jaarlijks tot 2019 door het College voor de Rechten van de Mens gepubliceerd, het nationale Mensenrechteninstituut van Nederland.

Deze monitors gaan uit van meldingen. De hoeveelheid meldingen zegt meer over meldingsbereidheid van slachtoffers, niet over de daadwerkelijke discriminatie. We zien het daarom niet als een goede graadmeter voor de ontwikkeling in de arbeidsmarktdiscriminatie. Er is daarom voor gekozen om in de tweede fase niet verder te verkennen of deze bestaande monitors gebruikt kunnen worden voor de monitor gelijke kansen. Het SCP-rapport 'Ervaren discriminatie in Nederland' is hierboven wel toegelicht omdat deze is gebaseerd op CBS-microdata en een vragenlijst die door veel respondenten (maar liefst 8536 mensen) is ingevuld. Ondanks dat het hier ook gaat om de beleving van discriminatie, is er bij deze metingen wel meer potentie om de ontwikkeling in de arbeidsmarktdiscriminatie aan te tonen.

Advies voor vervolg:

- a. **Studiekeuze, stages en het vinden van een baan:** Ga in gesprek met SBB om afspraken te maken over vervolgleveringen van het bestand over de kansen op de arbeidsmarkt bij verschillende keuzes in opleidingen. Geef de resultaten in vervolgmetingen afzonderlijk weer voor bol- en bbl-studenten. Maak in een vervolgmeting regionale verschillen inzichtelijk. Breng bij vervolgmetingen ook schooluitval inclusief de belangrijkste reden daarvoor in beeld. Ga in gesprek met het ROA en de VSNU om te onderzoeken of het mogelijk is om voor de enquêtes die zij uitzetten onder hbo- en wo-studenten een koppeling op persoonsniveau mogelijk te maken. Corrigeer in vervolgmetingen van de duur na het afstuderen tot het vinden van een baan voor personen die niet in de gehele drie jaar na het afstuderen nog staan ingeschreven in de basisregistratie persoonsgegevens (BRP). Onderzoek per combinatie van studierichting en bbl, bol, hbo of wo of het uurloon in de eerste baan verschilt voor personen met en zonder (niet-westerse) migratieachtergrond;
- b. **Baanbehoud, doorstroom en functieniveau:** Voor baanbehoud hebben wij nu gekeken naar het behoud van een substantiële baan. Kijk bij een volgende meting naar het behoud van dezelfde baan bij dezelfde werkgever of behoud van werk met een vergelijkbaar inkomen en/of aantal uren. Kijk aanvullend naar wat voor type contract de mensen krijgen na uitstroom uit de WW of bijstand en/of hoe lang het duurt tot zij een vast contract krijgen en hoe lang zij hun baan behouden;
- c. **Arbeidsmarktdiscriminatie:** In de eerste meting van de monitor is niet gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken zoals in Zwysen et al. (2020). Ons advies is om dit in de vervolgmetingen wel te doen. Op deze manier krijgen we zicht op de verschillen in arbeidsmarktpositie van personen met en zonder een migratieachtergrond die niet zijn toe te schrijven aan andere (meetbare) kenmerken. We kunnen dan echter nog niet concluderen dat de verschillen die dan overblijven het gevolg zijn van arbeidsmarktdiscriminatie. Verschillen kunnen bijvoorbeeld ook te maken hebben met taalbeheersing of andere niet-waargenomen kenmerken. In hoofdstuk 7 gaan we nader in op het

6 Stage- en werkervaringsplekken inburgeringsplichtigen

Onderzoeksvraag 5 luidt: *Hoeveel stage- en werkervaringsplekken in zowel de marktsector als de overheidssector op rijksniveau zijn vanaf 2021 beschikbaar voor inburgeringsplichtigen?*

Onderstaande tabel geeft weer of data (registerdata of andere bronnen) beschikbaar is ter beantwoording van de vijfde onderzoeksvraag in de monitor.

Nummering	Onderzoeksvraag	Registerdata	Andere bestaande bronnen
5	Onderzoeksvraag 5: Hoeveel stage- en werkervaringsplekken in zowel de marktsector als de overheidssector op rijksniveau zijn vanaf 2021 beschikbaar voor inburgeringsplichtigen?		

Tabel 3. Overzichtstabel beschikbaarheid gegevens per deelonderzoeksvraag 5

Het aantal beschikbare stage- en werkervaringsplaatsen in het kader van de inburgering (dus niet in kader van een opleiding) voor inburgeringsplichtigen in de marktsector en de publieke sector is een witte vlek; hier is nog geen informatie over beschikbaar.

Ons advies is om voor het beantwoorden van deze vraag gebruik te maken van de data uit Jobfeed van het bedrijf Textkernel. Zij verzamelen alle vacatures die op het internet te vinden zijn.¹⁶ Dit zijn dus niet alleen vacatures van vacaturebanken maar ook vacatures van websites van individuele werkgevers. Hun data worden ook gebruikt door het CBS, UWV en andere onderzoeksbureaus. Het voordeel van deze data is dat Textkernel deze informatie al 16 jaar verzamelt en het daardoor ook mogelijk is om langer terug in de tijd te kijken.

Wij hebben samen met een medewerker van Jobfeed de webinterface bekeken, om een eerste verkenning te doen of de data geschikt is voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag. Wij komen tot de conclusie dat de tool de juiste tekstdata bevat.

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden moet nog wel een tekstanalyse worden toegepast op de tekstdata (vacatures) van Jobfeed. Hierbij worden de documenten automatisch doorzocht met een opgestelde zoekstrategie. Het opstellen van deze zoekstrategie kent drie stappen:

- Verder verduidelijken van de onderzoeksvraag: gaat het alleen om stage- of werkervaringsplaatsen specifiek voor inburgeringsplichtigen of ook stage- of werkervaringsplaatsen die *openstaan voor* inburgeringsplichtigen? Tellen vacatures die breder gericht zijn op statushouders of openstaan voor statushouders ook mee?
- Op welke manier zien we de informatie terug in de data? Hiervoor moet een aantal vacatures handmatig worden bekeken;
- Welke (combinaties van) zoektermen hanteren we? Denk aan: 'Afstand tot de arbeidsmarkt' + 'Wij staan open voor statushouders'.

Voor een tekstanalyse zijn er drie opties:

- De data kan worden benaderd via de webinterface van Jobfeed. Hierin kan gezocht worden op zoektermen en kunnen selecties gemaakt worden. De data kan worden opgeslagen in Excel en verder worden verwerkt;

¹⁶ Bijvoorbeeld op <https://nl.indeed.com/Werkervaringsplaats-vacatures>.

-
- b. Een onderzoeksbureau kan vanuit de inhoudelijke kennis een zoekstrategie meegeven (query) aan Textkernel en aan hen vragen de informatie uit de systemen te halen;
 - c. Textkernel kan data aanleveren aan een onderzoeksbureau. De data kunnen dan worden geanalyseerd door tekstanalisten van een onderzoeksbureau.

Ons advies is om te kiezen voor de laatste optie. Hierbij kan optimaal gebruik worden gemaakt van de combinatie van inzet van tekstanalisten met inhoudelijke kennis, die goed zijn in het opstellen van een zoekstrategie en de juiste data.

Naar verwachting zijn de data die uit Jobfeed komen niet volledig. Gemeenten maken namelijk ook vaak lokale afspraken met partners. Zij hebben soms eigen participatiebedrijven. In dat geval zijn er mogelijk geen vacatures die online worden geplaatst omdat personen direct worden geplaatst. Ons advies is om dit mee te nemen in de KIS-uitvraag aan gemeenten. Het is goed om deze twee bronnen naast elkaar mee te nemen omdat je anders een deel mist als plaatsing bij participatiebedrijf zonder vacature gebeurt.

Advies voor vervolg: Zet deze vraag uit bij een onderzoeksbureau in samenwerking met Jobfeed van Textkernel. Neem daarnaast de resultaten mee uit de gemeentelijke monitor arbeidstoeleiding vluchtelingen (van het KIS) naar de beschikbaarheid van stageplekken voor inburgeringsplichtigen waarbij het gaat om directe plaatsingen zonder een online geplaatste vacature.

7 Advies vervolg en periodiciteit monitor

In dit hoofdstuk vatten we de vervolgstappen die wij adviseren samen en geven wij een advies over de periodiciteit van de monitor. Hiermee beantwoorden we de laatste onderzoeksvraag.

De laatste onderzoeksvraag (vraag 6) luidt: *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?*

Bij het beantwoorden van deze vraag maken wij een afweging tussen de gebruikerswaarde en de benodigde inspanning en kosten van een meting. Voor de gebruikerswaarde grijpen we terug naar het doel van de monitor. 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. Hiermee kunnen mogelijke aangrijpingspunten voor beleid worden geïdentificeerd. 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. De monitor maakt deze mogelijke aangrijpingspunten voor beleid zichtbaar.

Wij maken hierna onderscheid tussen herhaling van metingen en verdieping en verbreding.

Onderstaande tabel geeft weer of data (registerdata of andere bronnen) beschikbaar is ter beantwoording van de zesde onderzoeksvraag in de monitor.

Nummering	Onderzoeksvraag	Registerdata	Andere bestaande bronnen
6	Onderzoeksvraag 5: Wat is, op basis van het ontwikkelde instrument, een <u>passende frequentie (periodiciteit)</u> 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?		

Tabel 4. Overzichtstabel beschikbaarheid gegevens per deelonderzoeksvraag 6

7.1 Herhaalmeting basisindicatoren (1, 2, 3 en 4)

7.1.1 Advies tweejaarlijkse update input indicatoren

De subvragen van onderzoeksvraag 1 en 2 kunnen we beantwoorden door nieuw op te zetten vragenlijsten (voor gemeenten en onderwijspartijen), analyses op de CBS-microdata (voor gemeenten en UWV), door het toevoegen van items aan een bestaande vragenlijst (voor werkgevers) en het organiseren van rondetafelgesprekken en uitvoeren van deskresearch (voor SZW). Voor meer informatie over de benodigde vervolgstappen voor het in kaart brengen van de input indicatoren, zie paragraaf 7.2.2.

Ons advies aan SZW is om vanwege de relatief hoge kosten, de inputindicatoren tweejaarlijks uit te vragen en de uitkomsten hiervan samen met volgende VIA-voortgangsrapportages te publiceren. Daarin worden de vervolgstappen beschreven die worden genomen om de resultaten van het VIA-programma in te zetten voor een structurele verbetering van de kansen voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond op de arbeidsmarkt. Wij stellen voor de

inputindicatoren tweejaarlijks te publiceren aangezien we verwachten dat hierin minder snel veranderingen zichtbaar zijn in vergelijking met de outcome-indicatoren.

Bij het vervolg van de monitor gelijke kansen is het van belang dat de meetmomenten van de inputindicatoren worden afgestemd met de publicatie van de monitor. Met een periodiciteit van een tweejaarlijkse uitvraag kan het zijn dat er een langere tijdsperiode zit tussen de meetmomenten en de daadwerkelijke publicatie van de monitor. Bij het meten van de inputindicatoren bij werkgevers speelt daarnaast dat rekening moet worden gehouden met de periodiciteit van de bestaande vragenlijsten waarbij aansluiting wordt gezocht. In het geval van de WEA gaat dit ook om een tweejaarlijkse uitvraag.

7.1.2 *Advies jaarlijkse update outcome-indicatoren*

De subvragen van onderzoeksvraag 3 en 4 kunnen op basis van de CBS-microdata beantwoord worden. Dit geldt ook voor een deel van de subvragen van onderzoeksvraag 1, namelijk als het gaat om ingezette dienstverlening door de gemeenten voor bijstandsgerechtigden en de ingezette dienstverlening door UWV voor mensen met een werkloosheidsuitkering of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dit hebben we dan ook gedaan voor de eerste meting. Hiervoor geldt dat er jaarlijks nieuwe data beschikbaar komt in de CBS-omgeving over een nieuw jaar. De analyses kunnen daarmee relatief eenvoudig worden herhaald en aangevuld met het meest recente jaar. Een jaarlijks update geeft op dit vlak dus altijd nieuwe informatie. Gezien een van de doelen van de monitor, het achterliggende vraagstuk achter het VIA-programma 'levend' houden, is ons advies om deze analyses (onderzoeksvraag 4) jaarlijks of tweejaarlijks te herhalen. Omdat analyses in de CBS-omgeving standaardkosten met zich meebrengen die het CBS in rekening brengt, is ons advies om bij een herhaalmeting voor alle indicatoren een aanvulling te maken met het meest recente jaar.

In bijlage A hebben we voor elk bestand aangegeven wanneer het CBS verwacht dat er een nieuw databestand beschikbaar komt. Op basis van deze informatie is ons advies om vanaf mei 2022 een volgende meting te doen. In de volgende meting kunnen de jaren waarin COVID-19 een belangrijke rol speelt deels in beeld worden gebracht. Wij verwachten daarom dat een nieuwe meting vanaf mei 2022 belangrijke nieuwe inzichten geeft.

7.1.3 *Actualiteit van de data*

Het meest recente bestand van SECMBUS dat ten tijde van de eerste meting beschikbaar was is 2019. Dit betekent dat alle indicatoren waarbij we hebben gecorrigeerd voor schoolgaande, studerende en pensioengerechtigden de resultaten nooit recenter zijn dan 2019. Dit heeft soms als gevolg dat we niet de meest recente jaren kunnen presenteren. Het is te overwegen om hier voor vervolgmetingen een andere keuze in te maken, bijvoorbeeld door gebruik te maken van onderwijsinschrijvingen (ONDERWIJSINSCHRTAB) in combinatie met leeftijd (uit de basisregistratie persoonsgegevens). Deze gegevens zijn een jaar recenter. Naar verwachting komt eind 2021 het SECMBUS-bestand 2020 beschikbaar, terwijl de gegevens over onderwijsinschrijvingen en leeftijd over 2021 naar verwachting eind maart respectievelijk eind mei 2022 al beschikbaar zijn (zie bijlage D).

Van een van de gebruikte bestanden, namelijk SPOLISBUS, worden tussentijds ook kwartaaldata beschikbaar gemaakt in de CBS-omgeving. SPOLISBUS 2020 komt naar verwachting in maart 2022 beschikbaar. Halverwege september 2022 komt naar verwachting het eerste halfjaar van 2021 beschikbaar. Het is een optie om voor de indicatoren waarvoor SPOLIS wordt gebruikt een andere meetperiode te nemen. Ons advies is echter om de indicatoren op jaarniveau te blijven meten om de volgende redenen:

- a. Als we kijken naar de beschikbaarheid van alle databestanden dan is mei 2022 een goed moment voor een update. Op dat moment is naar verwachting SPOLIS 2020 volledig beschikbaar. Pas in september komt een eerste voorlopige versie van SPOLIS tot en met maand juni 2021;
- b. Het is een optie om een andere meetperiode te nemen voor de indicatoren waarvoor we SPOLIS gebruiken. Gezien het vorige punt is dit alleen zinvol bij een ander updatemoment dan vanaf mei 2022. Bovendien gaan de

indicatoren waarvoor we SPOLIS gebruiken dan over een periode die gedeeltelijk in het ene peiljaar vallen en gedeeltelijk in een ander peiljaar. Dat kan ten nadele komen van de interpretatie en de vergelijkbaarheid met andere indicatoren;

- c. Een andere optie is om de indicatoren waarvoor SPOLIS wordt gebruikt op kwartaalniveau weer te geven. Het is dan belangrijk om dat consistent te doen voor de gehele periode. Als de meting van een indicator per jaar wordt weergegeven gevolgd door een meting over een kwartaal dan kunnen bijvoorbeeld seizoenseffecten ervoor zorgen dat de resultaten moeilijker te interpreteren en te vergelijken zijn. In dat geval zou het dus beter zijn om ook voor de voorgaande jaren een meting per kwartaal te laten zien. Echter de indicatoren hebben nu betrekking op zoveel personen en het is al zoveel data dat de tijd om de resultaten uit te draaien heel lang is. Zeker gezien alle subgroepen. Door de metingen te verviervoudigen wordt de doorlooptijd van het uitdraaien van de resultaten nog veel langer.

7.2 Verdieping en verbreding

7.2.1 Vervolgstappen input onderzoeksvragen 1 en 2

Hieronder volgt een bondig antwoord voor de verdieping en verbreding voor onderzoeksvraag 1 en 2. We stellen voor om alle onderstaande activiteiten tweejaarlijks uit te voeren (zie paragraaf 7.1.1.). Dit is per stakeholder uitgewerkt.

- a. **Gemeenten:** Ga eens in de twee jaar in gesprek met KIS voor het opzetten van een nieuwe vragenlijst met daarbij het voorstel om de items die in paragraaf 2.1 zijn uitgewerkt in de vragenlijst op te nemen. Handhaaf de huidige indicatorenset voor wat betreft de data die aanwezig is in de CBS-microdataomgeving. Overweeg hierbij om de voorzieningen uit te breiden met de nieuwe categorieën die vanaf 2019 worden uitgevraagd;
- b. **Werkgevers:** Ga nader in gesprek met TNO met het voorstel om de voorgestelde items uit dit technisch rapport in de WEA-vragenlijst op te nemen. De WEA-vragenlijst wordt tweejaarlijks uitgevoerd en ons advies om hierbij aan te sluiten. Ons advies ten aanzien van de NEA (en eventueel de ZEA) is om nader met TNO in gesprek te gaan over een vervolgrapportage over de meting van 2020 en verdere vervolgmetingen en rapportage voor de jaren daarna en van deze rapportage gebruik te maken in de monitor;
- c. **UWV:** Ga en blijf in gesprek om te onderzoeken of de persoonlijke dienstverlening (zoals hulp bij verbeteren van de taalbeheersing en warme introductie bij werkgevers) zowel voor mensen met een WW-uitkering als voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering gemonitord kan worden. Handhaaf de huidige indicatorenset voor wat betreft de data die aanwezig is in de CBS-microdataomgeving. Voer de analyses elke twee jaar uit. Voor de analyses ten aanzien van personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is ons advies voor een vervolgmeting om verdere uitsplitsing te maken naar Wajong en WIA en IVA buiten beschouwing te laten;
- d. **Onderwijspartijen:** Zet elke twee jaar een korte vragenlijst uit bij wo-, hbo- en mbo-instellingen. Voor de uitvraag binnen het hoger onderwijs (hbo en wo) is ons advies om nader in gesprek te gaan met OCW, VSNU en VH over de informatieafspraken en of een extra uitvraag via deze onderwijskoepels mogelijk is. De bereidheid is er bij VH en de VSNU om de vragenlijsten via deze koepels uit te zetten. Voor de uitvraag bij mbo-organisaties is nadere afstemming met OCW, MBO Raad en SBB nodig;
- e. **Ministerie van SZW:** Houd tweejaarlijks (bij elke meting van de monitor) (groeps)interviews met de verantwoordelijke beleidsmedewerkers van de betrokken directies die binnen het ministerie van SZW actief zijn op het thema gelijke kansen voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Advies is om hier in ieder geval de directies AV, PDV, WR en S&I voor uit te nodigen. Aanvullend adviseren wij om bij elke meting ook de relevante beleidsstukken te betrekken die de activiteiten van het ministerie van SZW beschrijven;
- f. **Effectiviteit:** Laat tweejaarlijks een samenvatting van (nieuwe studies over) effectieve aanpakken van gemeenten, werkgevers, het UWV en onderwijspartijen in kaart brengen. En kijk of dit op een vergelijkbare manier gemeten kan worden.

7.2.2 Vervolgstappen onderzoeksvragen 3 en 4, waarbij rekening houdend met persoonskenmerken

In de eerste meting zijn alleen vergelijkende analyses gemaakt waarbij geen rekening is gehouden met verschillen tussen de groepen in andere persoonskenmerken dan migratieachtergrond, zoals leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, sociale klasse, gezondheid en seksuele oriëntatie. We hebben dat nog niet gedaan omdat het niet viel binnen de scope van de opdracht van deze eerste meting. In overleg van het ministerie van SZW is besloten om de eerste meting te richten op het in kaart brengen van de informatie die al wordt verzameld, het maken van de indicatoren en het betrekken van stakeholders. Daardoor was er geen ruimte voor deze correctie. Ons advies is om deze correctie in een vervolgmeting wel toe te passen (voor zover mogelijk, niet alle kenmerken zijn immers beschikbaar in databestanden). We weten dan welk deel van de verschillen daadwerkelijk samenhangt met migratiekenmerken en niet met andere persoonskenmerken. Ons advies is om te corrigeren voor persoonskenmerken door:

- a. De groepen die worden vergeleken te wegen naar persoonskenmerken;
- b. De persoonskenmerken mee te nemen als verklarende variabelen.

We leggen hierna uit hoe wij adviseren om te **wegen naar persoonskenmerken**.

De groep personen met een niet-westerse migratieachtergrond noemen we de basisgroep. De groep mensen zonder migratieachtergrond is de referentiegroep. Een goede referentiegroep lijkt zoveel mogelijk op de groep mensen in de basisgroep. Als een basisgroep wordt vergeleken met een goede referentiegroep dan kunnen gevonden verschillen worden toegeschreven aan het feit dat de personen in de basisgroep een niet-westerse migratieachtergrond hebben (ten opzichte van geen migratieachtergrond) plus aan effecten van verschillen in beleid voor de verschillende groepen en niet aan verschillen in persoonskenmerken.

Om ervoor te zorgen dat de referentiegroep lijkt op de basisgroep moeten een of beide groepen worden gewogen. Dit kan bijvoorbeeld door middel van zogeheten **propensity score weging**. Daarbij krijgen personen in de referentiegroep een hoger gewicht naarmate de voorspelde kans dat zij op basis van persoonskenmerken in de basisgroep zouden zitten (de propensity score) hoger is. Deze weging maakt de groep van personen in de referentiegroep vergelijkbaar met de groep personen in de basisgroep.

In de monitor worden de indicatoren per jaar bepaald. Dat brengt een extra uitdaging met zich mee. Binnen een jaar kunnen de basisgroep en de referentiegroep vergelijkbaar worden gemaakt door te wegen. Maar er kunnen ook verschillen zijn tussen de jaren: de samenstelling van de basisgroep kan veranderen en de samenstelling van de referentiegroep kan veranderen over de tijd. Voor een goede vergelijking tussen de basisgroep en de referentiegroep maar ook over de tijd is het wenselijk dat de samenstelling van beide groepen constant is over de tijd. Ons advies is daarom om over de gehele periode te wegen en een evenredigheidscontrole te doen voor elk jaar. Een evenredigheidscontrole houdt in dat er geen statistisch significante verschillen bestaan in de prevalentie van kenmerken tussen de basisgroep en de referentiegroep en over de tijd.

Naast het wegen is het belangrijk om de persoonskenmerken als **verklarende variabelen** in de analyses mee te nemen. Op deze manier kan zo zuiver mogelijk worden vastgesteld welke verschillen we kunnen waarnemen vanwege de verschillen in het wel of niet hebben van een niet-westerse migratieachtergrond.

Wij adviseren bovenstaande toe te passen voor **onderzoeksvragen 3 en 4**. Voor **vraag 3h** is ons advies om aan TNO te vragen of zij dit op deze manier willen uitvoeren (zie ook paragraaf 4.2).

Voor **vraag 4a** over studiekeuzes en **4b** over stageplaatsen is het volgens ons minder belangrijk om te corrigeren voor verschillen in leeftijd in opleiding, omdat deze analyses al over hele specifieke groepen gaan. Corrigeren voor verschillen in geslacht kan wel een zinvolle aanvulling zijn voor deze subvragen. Daarnaast kunnen kenmerken van de ouders een rol spelen, zoals opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie van de ouders (bijvoorbeeld het hebben van werk en inkomens). Opleidingsniveau kan in beeld worden gebracht met behulp van HOOGSTEOPLTAB. De dekkingsgraad

van dit bestand is hoog, maar vertegenwoordigt niet de gehele doelpopulatie. Gegevens over arbeid kunnen uit de polisadministratie (SPOLIS) en SECMBUS (voor zelfstandigen) worden gehaald. Deze data zijn wel integraal beschikbaar. Ons advies is om bij vervolgmetingen te corrigeren voor de achtergrondkenmerken.

Onderzoeksvragen **4c tot en met g** gaan allemaal over ontwikkelingen in een tijdsduur, zoals duur van het behalen van een diploma tot het vinden van een baan. In de eerste meting is ook hier niet gecorrigeerd voor persoonskenmerken. Ons advies is om bij vervolgmetingen dezelfde data te gebruiken (dus registerdata)¹⁷ en nu wel te corrigeren voor persoonskenmerken door middel van een **duuranalyse** waarbij eveneens wordt gewogen om de basisgroep en referentiegroep vergelijkbaar te maken en de persoonskenmerken als verklarende variabelen worden opgenomen (zoals hierboven beschreven). Door gebruik te maken van een duuranalyse kan rekening worden gehouden met *censoring*, oftewel het gegeven dat het vinden van een baan nog niet heeft plaatsgevonden in de waarnemingsperiode.

De analyse van baankans en baanbehoud zijn relatief eenvoudig omdat er één gebeurtenis is waar we in geïnteresseerd zijn. Bij baankans is deze gebeurtenis het vinden van een baan. Bij baanbehoud is dit het moment dat iemand de baan weer verliest.

Bij de doorstroom en uitstroom kunnen er verschillende gebeurtenissen plaatsvinden die doorstroom respectievelijk uitstroom veroorzaken. Bij doorstroom zijn dit:

- a. Doorstroom binnen dezelfde organisatie naar een andere functie;
- b. Doorstroom bij een andere werkgever.

Bij uitstroom uit werk zijn dit:

- a. Bijstand;
- b. Uitstroom naar WW;
- c. Uitstroom anderszins.

Deze verschillende gebeurtenissen kunnen niet tegelijkertijd plaatsvinden. Voor de analyse van doorstroom en uitstroom is ons advies daarom om '**competing risk**' duurmodellen te schatten. Een competing risk model is een uitbreiding van een duuranalyse/survivalanalyse waarbij de duur tot één gebeurtenis wordt geschat. Bij competing risk modellen wordt geschat hoe lang het duurt voordat een van meerdere mogelijke gebeurtenissen plaatsvinden.

7.2.3 *Vervolgstappen onderzoeksvraag 5*

Om onderzoeksvraag 5 te beantwoorden is ons advies om hiervoor een opdracht uit te zetten bij een onderzoeksbureau in samenwerking met Jobfeed en dit te combineren met gegevens uit KIS. Wij adviseren de periodiciteit te laten afhangen van de kosten en wat het oplevert. We verwachten dat het vrij volatiel kan zijn en dat het daarom bij meevallende kosten jaarlijks of tweejaarlijks herhaald kan worden als het een succesvolle exercitie blijkt te zijn.

7.2.4 *Regionale verschillen*

Als doel van de monitor wordt ook genoemd het identificeren van mogelijke aangrijpingspunten voor beleid te identificeren, bijvoorbeeld wanneer de ontwikkelingen op sommige indicatoren in bepaalde regio's achterblijven. Verschillen tussen regio's worden in de eerste meting nog niet in beeld gebracht. Ons advies is om voor een vervolgmeting te kijken of de gevonden verschillen in de eerste meting (tussen mensen met en zonder niet-westerse migratieachtergrond) groter zijn in bepaalde regio's. Dit kan door de analyses te herhalen per arbeidsmarktregio. Overigens kan het ook zo zijn dat bepaalde verschillen in de eerste meting op landelijk niveau niet zichtbaar zijn, maar dat er regionaal toch grote verschillen zijn. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als er maar in een of enkele regio's grote

¹⁷ Met uitzondering van de analyse van de aansluiting tussen de gevolgde mbo-opleiding en de huidige functie. Dit komt uit het schoolverlatersonderzoek.

verschillen zijn. Het is daarop te overwegen om de totale basis indicatorenset uit te splitsen naar regio. Een kanttekening is dat er dan niet eindeloos kan worden uitgesplitst naar subgroepen in verband met de omvang van de groepen. Deze regionale verschillen zouden in de monitor een keer kunnen worden opgenomen als capita selecta.

7.2.5 Uitsplitsing asielstatushouders

In de bijeenkomsten met de klankbordgroepen en de begeleidingscommissie kwam naar voren dat bij vervolgmetingen het onderscheid naar asielstatushouders gewenst is. Hiervoor kan het bestand MIGMOTIEFBUS van het CBS gebruikt worden.

7.2.6 Duiding van uitkomsten van monitor met experts

Bij vervolgmetingen adviseren wij om meer duiding te geven aan de inzichten uit de toekomstige monitorrapportages. Duiding helpt om inkleuring te geven aan de uitkomsten van de vervolgedities van de monitor gelijke kansen en helpt stakeholders om acties te ondernemen voor de thema's waarop achterstanden worden gesignaleerd. Door middel van duidingssessies kan meer informatie worden opgehaald over de (externe) effecten (breder in de maatschappij) die de gevonden ontwikkelingen kunnen verklaren. Duidingssessies bieden de mogelijkheid om door te vragen naar antwoorden, de vragen van onderzoekers naar aanleiding van de analyse te bespreken en om concrete voorbeelden op te halen. Ons advies is om per thema een selectie te maken van experts die geschikt zijn om te betrekken. Er kan hierbij worden gekozen om de indeling aan te houden van de vier klankbordgroepen die in dit traject zijn gebruikt (zie bijlage B).

7.3 Publicatie

Voor de publicatie hebben we tot slot twee adviezen. Ten eerste adviseren wij om in vervolgrapporten de input en output om te draaien. Met de huidige indeling kan immers de suggestie worden gewekt dat de input en outcome-indicatoren causaal zijn. Dit kwam naar voren in de laatste bijeenkomst van de begeleidingscommissie.

Tot slot hebben we aanbevolen om nog veel meer uitsplitsingen te maken, bijvoorbeeld naar regioniveau. In een reguliere rapportage moeten er dan keuzes worden gemaakt over wat op te nemen in het rapport omdat het anders te veel wordt. Ons advies is daarom om bij vervolgmetingen meerdere producten op te leveren of op een andere manier te publiceren om de resultaten toegankelijk te houden. Hierin zijn verschillende opties:

- a. Een reguliere rapportage aangevuld met een website waar de gebruiker zelf grafieken, tabellen of kaarten kan maken (zoals bijvoorbeeld de KIS-wijkmonitor);
- b. Een doorklikbare webpublicatie met interactieve pagina's met tekst en cijfers;
- c. Een factsheet aangevuld met diepgaandere producten.

In alle gevallen is ons advies om los van de rapportage van de resultaten een technisch rapport te maken.

Advies voor vervolg: Zet de monitoring voort en hanteer voor de input-indicatoren een meting elke twee jaar en voor de outcome-indicatoren elk jaar. Start de eerste volgende meting vanaf mei 2022, omdat er dan relatief veel nieuwe data beschikbaar zijn;

Besteed bij een volgende meting aandacht aan regionale verschillen;

Licht bij een volgende meting asielstatushouders uit;

Organiseer duidingssessies;

Kies voor een toegankelijke rapportagevorm, bijvoorbeeld een doorklikbare webpublicatie.

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. Onderzoeksverantwoording

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

Overzicht gesprekspartners

Wij noemen in dit overzicht enkel de organisaties met wie de onderzoekers hebben gesproken:

Voor **fase 1**: de opzet van de monitor hebben wij gesproken met diverse partijen uit de VIA-werkgroep en andere betrokkenen.

1. Abu en NBBU.
2. Beleidsdirecties SZW: AV (Arbeidsverhoudingen), PDV (Participatie en Decentrale Voorzieningen), WR (Werknemersregelingen) en SI (Samenleving en Integratie).
3. Berenschot.
4. Divosa, VNG, G4 en G40.
5. FNV.
6. Kennisplatform Integratie & Samenleving.
7. MBO Raad en SBB.
8. SCP en CPB.
9. SER en DiB (Diversiteit in Bedrijf).
10. TNO.
11. UWV.
12. Vereniging Hogescholen en OCW.
13. VluchtelingenWerk, UAF, vluchtelingenorganisaties.
14. VSNU en OCW.
15. Werkgeversorganisaties (AWVN, VNO-NCW/MKB Nederland).

Voor **fase 2**: uitvoering van de eerste monitor hebben wij met de volgende organisaties gesproken:

1. ROA.
2. SBB.

Voor **fase 3** voor het opleveren van het technisch rapport en het komen tot een advies voor het vervolg van de monitor gelijke kansen is gesproken met de volgende organisaties:

- a. Berenschot.
- b. TNO.
- c. Vrije Universiteit.
- d. Jobfeed.

Begeleidingscommissie en klankbordgroepen

Gedurende de onderzoeksperiode is gewerkt met klankbordgroepen en een begeleidingscommissie. Gedurende fase 1 en 2 is er gewerkt met twee klankbordgroepen. In de eerste klankbordgroep zaten Rijksorganisaties (ministeries en geaffilieerde organisaties zoals de Inspectie SZW en de Planbureaus). In de tweede klankbordgroep hadden overige (externe) partijen zitting. In fase 3 is gekozen voor een opdeling in vier klankbordgroepen, verdeeld over de thema's arbeidsmarkt, arbeidstoeliding, onderwijs en het ministerie van SZW (intern). De klankbordgroepen zijn twee keer bijeengekomen: voorafgaand aan de oplevering van de tussenrapportage (april 2021) en na oplevering van de

conceptversies van de eindrapportages (september 2021). De partijen in de klankbordgroepen hadden een adviserende rol in de bijeenkomsten en hebben de onderzoekers voorzien van aanscherpingen of andere suggesties voor de rapportage.

Naast de diverse klankbordgroepen is er ook meermaals afgestemd met de begeleidingscommissie. De begeleidingscommissie is vier keer bijeengekomen: bij de start van het onderzoek gericht op de vaststelling van de onderzoeksopzet (december 2020), voorafgaand aan de oplevering van de tussenrapportage (april 2021), ter bespreking van de tussenrapportage (juli 2021) en na oplevering van de conceptversies van de eindrapportages (oktober 2021). Tijdens de bijeenkomsten zijn de methoden en technieken besproken die zijn gebruikt om tot de resultaten van de eerste monitor te komen. Tevens is er besproken hoe de onderzoeksvragen op basis van bestaande databronnen kunnen worden beantwoord en heeft de begeleidingscommissie input gegeven in welke mate de suggesties vanuit de klankbordgroepen meegenomen konden worden in de eerste meting van de monitor gelijke kansen.

Voor de laatste vier klankbordgroepen waren de volgende organisaties uitgenodigd. Niet alle onderstaande organisaties waren aanwezig. De indeling van onderstaande vier groepen kan ook worden benut voor het organiseren van duidingssessies voor het vervolg van de meting.

Klankbordgroep per thema	Genodigden
Arbeidsmarkt	SZW (VIA), Inspectie SZW, AWWN, FNV, NBBU
Arbeidstoeleiding	SZW, ABU, Divosa, Randstad, Olympia, G4, VluchtelingenWerk, UAF, VNG, Divosa en SER
SZW (intern)	Inspectie SZW, SZW (S&I, PDV, WR, FEZ, ASEA, ISZW, OBP) en BZK
Onderwijs	OCW, SZW (VIA), Expertise punt LOB, MBO Raad, SBB, VH en VSNU

C. Literatuur

- 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 Public.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2021). Niet-westers allochtoon. URL: <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/links%20oude%20site/niet-westers-allochtoon/>
- Diversiteit in Bedrijf (2020). Monitor Charter Diversiteit.
- Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) (2021) Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen.
- Neumark, D. (2018). Experimental research on labor market discrimination. *Journal of Economic Literature*, 56(3), 799-866.
- Ponzoni, E., Mars, K. & Ghorashi, H. (2020). De kracht van een alternatief verhaal: De complementaire bijdrage van burgerinitiatieven aan inclusie van vluchtelingen in de Nederlandse samenleving. URL: https://refugeeacademy-learningcrossroads.nl/images/pdf/De_kracht_van_een_alternatief_verhaal_Definitieve_versie-gecomprimeerd.pdf
- De Ruig, L. & Talman, J. (2021). *Evaluatie van Kennisplatform Integratie & Samenleving*. Den Haag: Beleidsonderzoekers.
- Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) (2021). Studie in Cijfers. URL: <https://www.s-bb.nl/onderwijs/studie-cijfers>
- Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) (2021). Toelichting methodiek en presentatie Kans op werk. URL: <https://www.s-bb.nl/feiten-en-cijfers/kans-op-stage-leerbaan-en-werk/toelichting-methodiek-en-presentatie-kans-op-werk>
- Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) (2019). De Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers - editie 2. URL: <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-2/>
- 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
- Thijssen, L. D. J. (2020). *Racial and ethnic discrimination in western labor markets: Empirical evidence from field experiments* (Doctoral dissertation, Universiteit Utrecht).
- TNO (2020). Arbeidsmarktomstandigheden van migranten in Nederland. Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Den Haag: TNO.
- TNO (2021). Werkgevers Enquête Arbeid (WEA). Den Haag: TNO. URL: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/onderzoeken/wea/>
- Rijksoverheid (2021). *Werkagenda Samen werk maken van de Aanpak Jeugdwerkloosheid*. URL: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2021/07/06/werkagenda-jeugdwerkloosheid>
- Vereniging Hogescholen (2020, 10 februari). Informatieafpraak 2020 VSNU, VH, NRTO, Inspectie van het Onderwijs, CDHO, NVAO en OCW. URL: https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/001/100/original/Def._Informatieafpraak_2020_VSNU_VH_NRTO_IvO_CDHO_NVAO_en_OCW_10_feb_2020.pdf?1581338357
- 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. Gebruikte bronbestanden

Voor dit onderzoek zijn de onderstaande bronbestanden gebruikt in de CBS-microdataomgeving. Met het oog op de volgende meting geven we ook aan wanneer nieuwe data beschikbaar komen.

Bestandsnaam	Periode	Planning
AOTOTPERSOONBUS	2020	31-8-2021
BIJSTANDPERSOONBUS	2021	1-6-2022
DIPLOMAHOTAB	2020	15-3-2022
DIPLOMAMBOTAB	2020	15-3-2022
EBBNW	2021	15-10-2021
EXAMVOTAB	2020	15-3-2022
GBAADRESOBJECTBUS	2021	31-5-2022
GBAMIGRATIEBUS	2021	31-5-2022
GBAPERSOONTAB	2021	31-5-2022
HOOGSTEOPLTAB	2020	15-10-2021
INPATAB (en voorloper IPI)	2020	15-12-2021
ONDERWIJSINSCHRTAB	2021	31-3-2022
PWETSRGPERSOONBUS vanaf 2019 (en voorganger SRGPERSOONPWETBUS 2015 tot en met 2018)	2021	15-2-2022
SECMBUS	2020	31-12-2021
SIRAGPERSOONBUS	2021	31-3-2022
SIRWWPERSOONBUS	2021	31-3-2022
SPOLISBUS (en voorganger POLISBUS)	2021 (t/m maand 6)	15-9-2022
	2021 (t/m maand 9)	15-12-2022
	2021 (t/m maand 12)	15-3-2023
WWPERSOONBUS	2021	15-6-2022