

# DE WEG NAAR WERK

## EEN ONDERZOEK NAAR DE UITSTROOM VAN WW'ERS MET EEN NIET-WESTERSE MIGRATIEACHTERGROND

**KLANT  
KENMERK  
AUTEUR(S)**

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
MB/bv/1503  
Michiel Blom, Annemarijn Onstenk, Ellen Westhoff, Dionne Faber,  
Sam Huberts, Joeri Athmer en Stefan van der Veen  
28 februari 2020  
2.0

**DATUM  
VERSIE**

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1	<b>Achtergrond en aanleiding</b>	<b>4</b>
1.1.1	<i>Programma Verdere integratie op de arbeidsmarkt</i>	4
1.1.2	<i>Werkhervatting vanuit de WW: mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk</i>	4
1.1.3	<i>Begeleiding bij werkhervatting door UWV</i>	5
1.2	<b>Doelstelling en onderzoeksvragen</b>	<b>5</b>
1.3	<b>Aanpak op hoofdlijnen en stand van zaken uitvoering onderzoek</b>	<b>6</b>
1.4	<b>Leeswijzer</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond stromen minder vaak uit naar werk</b>	<b>8</b>
2.1	<b>Onderzoekspopulatie bestaat voor 22,5% uit WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond</b>	<b>8</b>
2.2	<b>WW-gerechtigden met een Marokkaanse of Turkse migratieachtergrond stromen het minst vaak uit naar werk</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>Maatschappelijke en individuele verklaringen voor lagere uitstroom naar werk</b>	<b>13</b>
3.1	<b>Opleiding en arbeidsmarktpositie, zoekgedrag, culturele verschillen en discriminatie als mogelijke verklaringen</b>	<b>13</b>
3.2	<b>Het vinden van werk wordt bemoeilijkt door een beperkte taalbeheersing en een lager opleidingsniveau</b>	<b>14</b>
3.2.1	<i>Een beperkte taalbeheersing is vaker een belemmerende factor bij werkhervatting voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond</i>	14
3.2.2	<i>WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk doordat zij een lager opleidingsniveau hebben</i>	16
3.2.3	<i>Er zijn geen aanwijzingen dat een 'afwijkende arbeidsmarktpositie' effect heeft op werkhervatting door WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond</i>	18
3.3	<b>Culturele verschillen vormen geen aantoonbare verklaring voor het verschil in werkhervatting</b>	<b>22</b>
3.3.1	<i>Vrouwen vinden minder snel werk vanuit de WW maar het effect van de rol van traditionele ideeën over de rolverdeling tussen man en vrouw verschilt niet naar migratieachtergrond</i>	22
3.3.2	<i>Culturele of religieuze verschillen zijn niet toetsbaar. Lage verwachtingen over de eigen kansen op de arbeidsmarkt kunnen in verband worden gebracht met het minder snel vinden van werk uit de WW</i>	22
3.4	<b>WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vertonen minder vaak 'actief werkzoekgedrag' maar 'actief werkzoekgedrag' leidt niet per definitie tot het sneller vinden van werk</b>	<b>23</b>
3.5	<b>Vooroordelen, feitelijke discriminatie en gepercipieerde discriminatie zijn mogelijke belemmeringen bij werkhervatting vanuit de WW</b>	<b>26</b>
3.6	<b>Samenvatting</b>	<b>27</b>
<b>4</b>	<b>De invloed van UWV-dienstverlening op werkhervatting</b>	<b>29</b>
4.1	<b>Het UWV biedt dienstverlening aan, van werkloosheid tot baan</b>	<b>29</b>
4.2	<b>Inzet van UWV-dienstverlening</b>	<b>29</b>
4.2.1	<i>De Werkverkenner wordt wisselend ingevuld, waarbij met name mensen met een niet-westerse migratieachtergrond de Werkverkenner minder vaak invullen, wat van invloed is op het wel of niet inzetten van UWV-dienstverlening</i>	30

4.2.2	<i>Na correctie voor achtergrondkenmerken wordt de UWV-dienstverlening niet minder vaak ingezet voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond</i>	31
4.2.3	<i>De Werkverkenner overschat de werkhervattingkans van WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond</i>	34
4.2.4	<i>UWV-dienstverlening wordt deels in een andere volgorde ingezet voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond en zij krijgen andere maatregelen of instrumenten aangeboden</i>	36
<b>4.3</b>	<b>Werking van UWV-dienstverlening</b>	<b>39</b>
4.3.1	<i>Dienstverlening bereikt WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond mogelijk minder vaak</i>	39
4.3.2	<i>Het is in dit onderzoek niet te bepalen of de UWV-dienstverlening voor beide groepen even effectief is</i>	39
4.3.3	<i>Bemiddeling en matching kunnen een oplossing zijn voor verschillende barrières</i>	41
<b>4.4</b>	<b>Samenvatting</b>	<b>41</b>
<b>5</b>	<b>Mogelijkheden om de positie van WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren</b>	<b>43</b>
5.1	<b>Verbetering van de taalbeheersing</b>	43
5.2	<b>Werking en gebruik van de Werkverkenner</b>	44
5.3	<b>Warme introductie bij bemiddeling en matching</b>	45
5.4	<b>Tegengaan van vooroordelen en discriminatie</b>	45
5.5	<b>Tot slot: de UWV-professional vervult een sleutelrol</b>	46
<b>A.</b>	<b>Onderzoeksverantwoording</b>	<b>47</b>
A.1	<b>Literatuuronderzoek</b>	47
A.2	<b>Expertinterviews</b>	47
A.3	<b>UWV-werkbezoeken</b>	47
A.3.1	<i>Organisatie werkbezoeken</i>	47
A.3.2	<i>Invulling werkbezoeken</i>	48
A.4	<b>Kwantitatief onderzoek</b>	48
A.5	<b>UWV-validatiesessies</b>	49
<b>B.</b>	<b>Methodologische keuzes en toegepaste analysemethoden</b>	<b>50</b>
B.1	<b>Gemaakte methodologische keuzes</b>	50
B.1.1	<i>Uitstroomdefinities</i>	50
B.1.2	<i>Categorisering uitstroom</i>	50
B.1.3	<i>Herkomstgebieden</i>	51
B.2	<b>Toegepaste analysemethoden</b>	51
<b>C.</b>	<b>Hypotheses onderzoek</b>	<b>53</b>
<b>D.</b>	<b>Literatuurlijst</b>	<b>55</b>

---

# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond en aanleiding

De integratie van mensen met een migratieachtergrond gaat op verschillende terreinen vooruit. Huidige studenten en recente schoolverlaters met een niet-westerse migratieachtergrond maken een inhaalslag ten opzichte van hun leeftijdsgenoten zonder migratieachtergrond. Voor deze tweede generatie mensen met een niet-westerse migratieachtergrond wordt de achterstand op het gebied van onderwijsprestaties kleiner, al kunnen we nog niet spreken van gelijke posities<sup>1</sup>. Wanneer we het hebben over de huidige arbeidsmarktpopulatie, waar ook de eerste generatie mensen met een niet-westerse migratieachtergrond onder valt, kunnen we in mindere mate spreken van een inhaalslag. Uit onderzoek blijkt dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond een minder gunstige arbeidsmarktpositie hebben dan mensen zonder migratieachtergrond. Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond zijn vaker werkloos, zijn oververtegenwoordigd in de bijstand en hebben gemiddeld een lager inkomen. Deze achterstandspositie is niet alleen voor de betrokkenen zelf onwenselijk, maar ook voor de samenleving in zijn geheel. Vanuit het programma 'Verdere integratie op de arbeidsmarkt' (VIA) werkt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

In het kader van dit programma VIA heeft Significant Public onderzoek gedaan naar werkhervatting vanuit de WW. Wij onderzoeken hierbij hoe het komt dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk vinden vanuit de WW. En wat mogelijke richtingen zijn om dit probleem op te lossen.

### 1.1.1 Programma Verdere integratie op de arbeidsmarkt

Met het programma VIA richt minister Koolmees zich op een blijvende verbetering van de arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Binnen het programma VIA zet SZW in op kennisontwikkeling, onder andere door pilots te starten waarin vernieuwende aanpakken worden getest. Dit levert *evidence based* kennis op over doeltreffende en doelmatige aanpakken die na afloop van het programma VIA op grotere schaal kunnen worden geïmplementeerd. Daarmee levert het programma VIA een bijdrage aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

De kennisontwikkeling richt zich specifiek op loopbaanmomenten waarop mensen met een niet-westerse migratieachtergrond een achterstand oplopen op de arbeidsmarkt. Eén van die momenten is tijdelijke inactiviteit na ontslag of werkloosheid vanuit een dienstverband.

### 1.1.2 Werkhervatting vanuit de WW: mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk

Uit recent onderzoek van Atlas voor gemeenten blijkt dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk vinden vanuit de WW dan mensen zonder migratieachtergrond<sup>2</sup>. Dit is onwenselijk omdat uitstroom naar werk niet afhankelijk zou mogen zijn van herkomst. Genoemd onderzoek laat zien dat juist tijdens de (in termen van werkhervatting) kansrijkere WW-periode, mensen met een niet-westerse migratieachtergrond aanmerkelijk minder vaak slagen in het vinden van werk dan mensen zonder migratieachtergrond.

Uit het onderzoek van Atlas voor gemeenten blijkt verder dat WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond gemiddeld genomen minder gunstige achtergrondkenmerken hebben dan mensen zonder

---

<sup>1</sup> Huijnk, W., & Andriessen, I. (2016). *Integratie in zicht?*

<sup>2</sup> Atlas voor gemeenten (2019). *Kansen op instroom uit de WW bekeken, Verschillen in de kans op instroom uit de WW naar een baan tussen mensen met en zonder migratieachtergrond.*

---

migratieachtergrond. Dit zijn kenmerken zoals het hebben van een lagere opleiding of het werkzaam zijn geweest in deeltijdbanen met flexibele werkuren tegen een gemiddeld lager uurloon. Door deze minder gunstige achtergrondkenmerken vinden mensen met een niet-westerse migratieachtergrond gemiddeld genomen minder vaak werk vanuit de WW, of duurt dit langer. Het onderzoek laat ook zien dat de gevonden verschillen in achtergrondkenmerken de geconstateerde achterstand niet volledig kunnen verklaren. Dit betekent dat er nog andere verklaringen zijn waardoor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk vinden vanuit de WW. Het is onbekend wat die mogelijke verklaringen zijn. De kennis over werkhervatting uit de WW en de effectiviteit van werkhervattingsaanpakken voor WW-gerechtigden, specifiek voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, is op dit vlak nog beperkt.

### 1.1.3 *Begeleiding bij werkhervatting door UWV*

Werk zoeken en vinden is niet voor iedereen even makkelijk. Bij het vinden van werk kunnen WW-gerechtigden daarom hulp krijgen van het UWV. Zij kunnen hulp krijgen via werk.nl - het gaat dan om digitale ondersteuning - of zij kunnen ondersteuning krijgen op één van de UWV-vestigingen. Deze ondersteuning door het UWV is een belangrijke factor bij het vinden van werk vanuit de WW. Het is daarmee ook interessant om te onderzoeken of de dienstverlening van UWV een rol kan spelen bij het verkleinen van de achterstandspositie van WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond.

## 1.2 **Doelstelling en onderzoeksvragen**

Het ministerie van SZW heeft Significant Public gevraagd om een onderzoek te doen om verklaringen te achterhalen voor het minder vaak vinden van werk voor WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond. Bij het zoeken naar verklaringen kijken we niet alleen naar individuele achtergrondkenmerken. We weten immers dat deze de achterstandspositie niet volledig verklaren. We kijken ook naar andere factoren waar in het eerdere onderzoek door Atlas voor gemeenten niet naar is gekeken. Een van die factoren is de dienstverlening van UWV bij het zoeken en vinden van werk. Een tweede belangrijke doelstelling van dit onderzoek is om concrete aanknopingspunten te identificeren die de positie van WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond bij het vinden van werk vanuit de WW kan verbeteren.

De hoofdvraag van dit onderzoek is dan ook tweeledig:

**Hoofdvraag:** Wat zijn de oorzaken voor het minder vaak vinden van werk vanuit de WW voor WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond en op welke wijze kan hun positie worden verbeterd, teneinde de achterstanden van deze groep op de arbeidsmarkt te verkleinen?

---

Om tot een concrete en volledige beantwoording van de hoofdvraag te komen, zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

1. Wat zijn de oorzaken van het minder vaak vinden van werk vanuit de WW door WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond en welke belemmerende factoren spelen hierbij een rol?
2. Hoe kan de achterstand op de arbeidsmarkt van WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond worden verkleind, mede gebaseerd op inzichten van deskundigen en/of literatuur?
3. Welke instrumenten biedt het UWV aan en in hoeverre maken WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond gebruik van deze instrumenten? Welke verschillen zijn er ten opzichte van WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond, wat zijn hiervoor de verklaringen en welke gevolgen hebben de potentiële verschillen voor de effectiviteit van de dienstverlening van het UWV?
4. Welke rol kan de dienstverlening van het UWV spelen bij het verkleinen van de achterstand op de arbeidsmarkt van WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond, terwijl migratieachtergrond niet geregistreerd wordt door het UWV?

### 1.3 Aanpak op hoofdlijnen en stand van zaken uitvoering onderzoek

Het onderzoek bestond uit vier fases:

- a. **Fase 1 - Voorbereidend onderzoek:** Deze fase was gericht op het opstarten van het project en de vaststelling van de onderzoeksopzet. Onderdeel van deze fase waren een literatuuronderzoek, expertinterviews<sup>3</sup> en een inventarisatie van beschikbare data;
- b. **Fase 2 - Kwalitatief onderzoek:** Deze fase omvatte ten eerste een verkenning, waarbij de huidige inzichten in beeld gebracht zijn, via werkbezoeken aan vier UWV-locaties: Almere, Tilburg, Ede en Venlo. Hierop volgde een compilatie van de inzichten uit het kwalitatieve onderzoek, in de vorm van hypothesen, die diende als basis voor kwantitatieve analyses. Het kwalitatieve onderzoek omvatte daarnaast de duiding en operationalisering van de kwantitatieve uitkomsten. In bijeenkomsten met UWV-medewerkers zijn, aan het einde van het onderzoek, de kwantitatieve onderzoeksuitkomsten besproken;
- c. **Fase 3 - Kwantitatief onderzoek:** Om tot hardere uitspraken te komen is in fase 3, die deels parallel aan fase 2 is uitgevoerd, ten eerste data van het CBS en het UWV aan elkaar gekoppeld. Dit is een belangrijke stap in het onderzoek, omdat hierdoor een koppeling gemaakt kan worden tussen de UWV-dienstverlening en de migratieachtergrond van WW-gerechtigden. Vervolgens is de data-analyse gestart, mede op basis van de in fase 2 geformuleerde hypothesen;
- d. **Fase 4 - Synthese en rapportage:** In deze laatste fase zijn de inzichten vanuit de verschillende delen van het onderzoek - zowel kwantitatief als kwalitatief - bij elkaar gebracht en in samenhang geanalyseerd. De uitkomsten hiervan zijn geland in voorliggende rapportage.

De bijlagen bij deze rapportage bevatten een uitgebreidere onderzoeksverantwoording.

### 1.4 Leeswijzer

Deze rapportage is als volgt opgebouwd:

- a. In hoofdstuk 2 geven wij eerst een beschrijving van de populatie van WW-gerechtigden die zijn meegenomen in dit onderzoek. Vervolgens gaan wij in op de vraag of, afgaand op de geconstrueerde databestanden voor dit onderzoek, WW-gerechtigden daadwerkelijk minder vaak binnen 1 jaar uitstromen uit de WW naar werk dan WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond;

---

<sup>3</sup> De drie experts die wij hebben gesproken zijn Jonneke Bolhaar van het CPB, Jaco Dagevos van het SCP en Pierre Koning van de VU/Universiteit Leiden.

- 
- b. Hoofdstuk 3 beschrijft mogelijke verklaringen voor het minder vaak vinden van werk door WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond die verband houden met maatschappelijke en individuele factoren;
  - c. In hoofdstuk 4 gaan we in op mogelijke verklaringen die betrekking hebben op de rol van het UWV en de dienstverlening van het UWV;
  - d. In hoofdstuk 5 geven we oplossingsrichtingen om de arbeidsmarktpositie van WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren, aansluitend op de bevindingen uit dit onderzoek;
  - e. In de bijlagen beschrijven we de gevolgde onderzoeks aanpak (bijlage A), de methodologische keuzes en toegepaste analysemethoden (bijlage B) en de gebruikte hypothesen (bijlage C), en hebben we een literatuurlijst opgenomen (bijlage D).



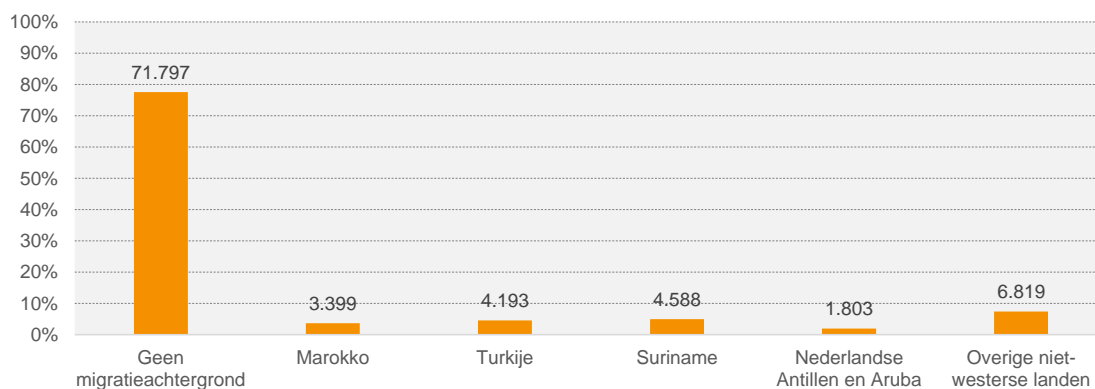
---

## 2 WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond stromen minder vaak uit naar werk

In dit hoofdstuk geven wij eerst een beschrijving van de populatie van WW-gerechtigden die zijn meegenomen in dit onderzoek. Vervolgens gaan wij in op de vraag of, afgaand op de geconstrueerde databestanden voor dit onderzoek, WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond daadwerkelijk minder vaak binnen 1 jaar uitstromen uit de WW naar werk dan WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond.

### 2.1 Onderzoekspopulatie bestaat voor 22,5% uit WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond

De onderzoekspopulatie bestaat in totaal uit 92.599 personen die in de periode tussen 1 december 2017 en 1 juli 2018 zijn ingestroomd in de WW en recht hadden op dienstverlening van het UWV. Deze groep bestaat voor 77,5% uit WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond en voor 22,5% uit WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond<sup>4</sup>. Binnen deze laatste groep is de groep afkomstig uit overige niet-westerse landen het grootst (7,4%), gevolgd door de WW-gerechtigden van Surinaamse herkomst (5%) (zie onderstaande figuur).



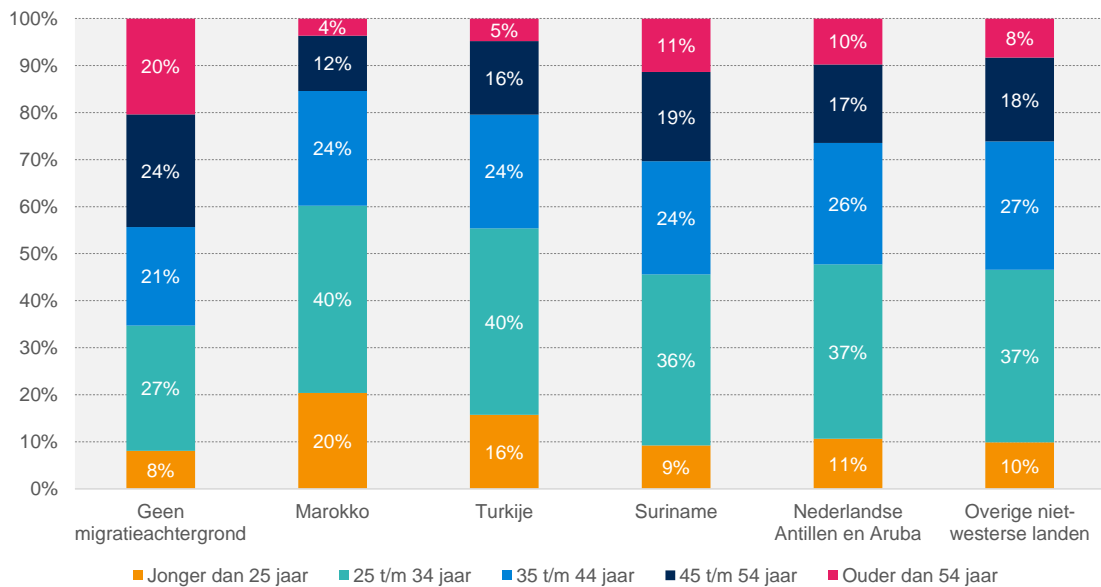
Figuur 1. Migratieachtergrond van WW-gerechtigden in de onderzoekspopulatie

WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond maken vaker deel uit van jongere leeftijdscategorieën dan WW'ers zonder migratieachtergrond (zie navolgende figuur). Van de mensen met een niet-westerse migratieachtergrond zijn respectievelijk 13% en 38% jonger dan 25 jaar en tussen de 25 en 34 jaar, terwijl dit voor mensen zonder migratieachtergrond om respectievelijk 8% en 27% gaat.

---

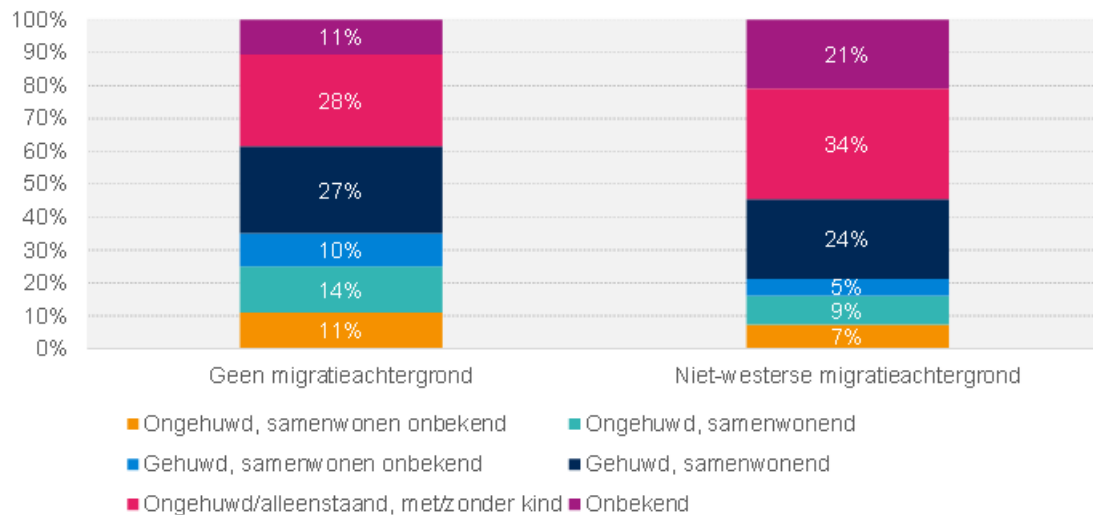
<sup>4</sup> We hebben ervoor gekozen om, gelet op de scope van het onderzoek, de groep met een westerse migratieachtergrond helemaal buiten de analyses te laten. Deze maken dus geen deel uit van de hier gepresenteerde cijfers.





Figuur 2. Leeftijdverdeling onderzoekspopulatie naar migratieachtergrond

Ook zijn WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond vaker man (56% versus 51%) en zijn zij vaker ongehuwd of alleenstaand met of zonder kinderen (34% versus 28%) of is hun huishoudensituatie onbekend (21% versus 11%). Dit laatste is terug te zien in navolgende figuur.



Figuur 3. Huishoudensituatie onderzoekspopulatie naar migratieachtergrond

WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond hebben tot slot vaker basisonderwijs (15%) en minder vaak hbo of wo (17%) als hoogst behaalde opleiding dan WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond (respectievelijk 5% en 29%). In hoofdstuk 3 gaan we uitgebreider op het opleidingsniveau in.

Van de in deze paragraaf beschreven kenmerken is bekend dat zij van invloed zijn op uitstroom uit de WW naar werk. Het is dan ook van belang daar in verdiepende analyses zo goed mogelijk rekening mee te houden en zo nodig voor te corrigeren.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Zie voor de standaardset aan factoren waarvoor gecorrigeerd wordt en overige methodologische keuzes bijlage B.

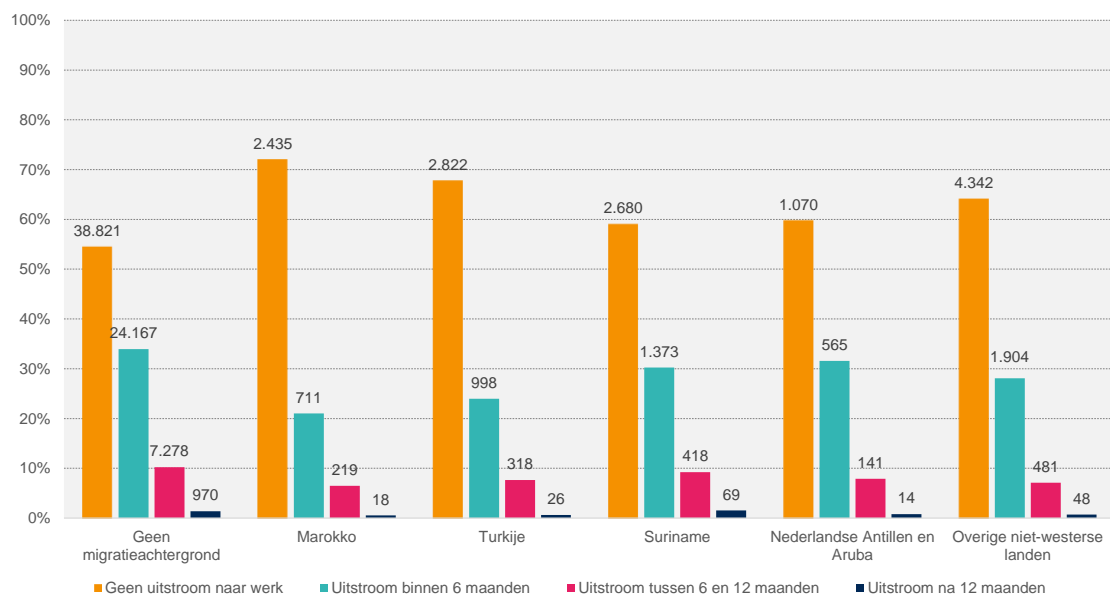
## 2.2 WW-gerechtigden met een Marokkaanse of Turkse migratieachtergrond stromen het minst vaak uit naar werk

De belangrijkste uitkomstmaten die we in dit onderzoek hebben gehanteerd voor de werkhervatting van WW-gerechtigden zijn: 'geen uitstroom uit de WW naar werk', 'uitstroom uit de WW naar werk binnen een jaar' en 'uitstroom uit de WW naar werk na meer dan een jaar'. Hierbij is het belangrijk om te vermelden dat er een aantal groepen zijn die vallen binnen de categorie 'geen uitstroom uit de WW naar werk':

- Mensen die vanuit de WW instromen in de bijstand en daarna alsnog werk hervatten;
- Mensen die gedeeltelijk werk hervatten en parallel nog een gedeelte van hun WW-recht behouden;
- Mensen die werk hervatten, maar achteruitgaan in inkomen, waardoor zij parallel een gedeelte van hun WW-recht behouden;
- Mensen van wie het WW-recht ophoudt en die meer dan een maand daarna werk vinden.

Het eerste deel van de hoofdvraag van dit onderzoek is gericht op het vinden van oorzaken van het minder vaak werk vinden vanuit de WW voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Als eerste stap in de beantwoording van deze vraag hebben we onderzocht hoe de uitstroom vanuit de WW verloopt, en of dit verschillend is voor mensen zonder migratieachtergrond en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, zonder te corrigeren voor andere kenmerken. Hieruit blijkt dat van de in totaal 92.599 onderzochte WW-gerechtigden 42% binnen een jaar direct uitstroomt naar werk (32% binnen 6 maanden; 10% tussen 6 en 12 maanden). De overige WW-gerechtigden stromen niet uit naar werk (56%) of vinden na meer dan een jaar werk (1,2%). Van 0,8% van de onderzoekspopulatie is het niet bekend of zij uitstromen uit de WW naar werk. Belangrijke kanttekening bij deze bevinding is dat de onderzoeksperiode met 19 maanden relatief beperkt is. Wanneer WW-gerechtigden langer worden gevolgd is het mogelijk dat de uitstroom naar werk hoger is. Daarnaast kan iemand volgens de definitie die wij in dit onderzoek hanteren ook niet meer uitstromen naar werk als het WW-recht ophoudt.

In onderstaande figuur is te zien dat de uitstroom uit de WW naar werk binnen 1 jaar hoger is voor mensen zonder migratieachtergrond (44%). Met name WW'ers van Marokkaanse (27%) en Turkse (31%) komaf, en mensen uit overige niet-westerse landen (35%) vinden minder vaak binnen een jaar werk vanuit de WW. Dit is consistent met uitkomsten van eerdere onderzoeken op dit terrein. Uitstroom naar werk vindt voor alle herkomstgroepen veelal plaats in de eerste 6 maanden na instroom in de WW, zo laat de figuur zien.



Figuur 4. Uitstroom uit de WW naar werk voor verschillende migratieachtergronden

---

Om te toetsen of de kans op uitstroom uit de WW daadwerkelijk lager is voor WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond hebben we gebruik gemaakt van regressieanalyses<sup>6</sup>. Hieruit blijkt dat de kans van de groep met een niet-westerse migratieachtergrond om binnen een jaar uit te stromen naar werk inderdaad substantieel lager is (factor<sup>7</sup> 0,66) ten opzichte van de kans van werkzoekenden zonder migratieachtergrond. Rekening houdend met verschillende achtergrondkenmerken die van invloed zijn op de kans op uitstroom (zie eerder) hebben WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond zelfs nog een iets lagere kans om uit te stromen naar werk (factor 0,61). Hierbij moeten we opmerken dat deze uitkomst mogelijk mede beïnvloed is door de definitie van werkhervatting die wij hierboven hebben beschreven, waarbij we bepaalde groepen niet meenemen. Ook hebben WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond mogelijk een korter WW-recht opgebouwd. Dit hebben we in dit onderzoek echter niet kunnen vaststellen.

De daling in de kans op uitstroom voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond ten opzichte van WW'ers zonder migratieachtergrond na correctie voor achtergrondkenmerken kan (gedeeltelijk) verklaard worden doordat WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond relatief meer 'gunstige' achtergrondkenmerken hebben. Zonder correctie voor deze achtergrondkenmerken wordt kans op werkhervatting voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond dus enigszins overschat.

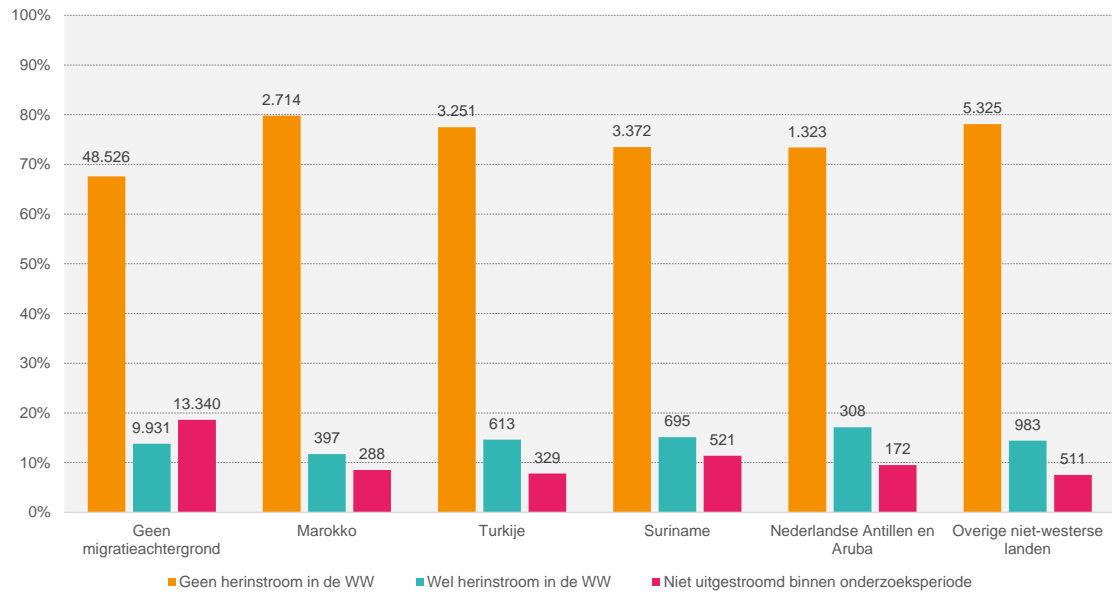
De regressieanalyses tonen aan dat de achtergrondkenmerken leeftijd, geslacht en opleiding, en baangerelateerde kenmerken als contractvorm voorafgaand aan WW (contract voor bepaalde of onbepaalde tijd) en aantal contracturen voorafgaand aan WW sterk samenhangen met de uitstroom naar werk. De regressieanalyses tonen aan dat de achtergrondkenmerken leeftijd, geslacht en opleiding, en baangerelateerde kenmerken als contractvorm voorafgaand aan WW (contract voor bepaalde of onbepaalde tijd) en het aantal contracturen voorafgaand aan WW sterk samenhangen met de uitstroom naar werk. De groep WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond bestaat uit relatief meer mannen, die zich relatief vaker in de gunstige leeftijdscategorie van 25 t/m 44 jaar bevinden en vóór instroom in de WW relatief vaker een contract voor bepaalde tijd hadden. WW'ers met een contract voor bepaalde tijd blijken relatief vaker weer uit te stromen naar werk (zie hoofdstuk 3). De groep WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond heeft echter niet over de hele linie gunstiger achtergrondkenmerken. Zo hebben WW'ers zonder migratieachtergrond gemiddeld genomen een hoger opleidingsniveau.

Herinstroom in de WW na eerst te zijn uitgestroomd naar werk is een belangrijke indicator voor de duurzaamheid van de uitstroom. In navolgende figuur is te zien dat de verschillen in herinstroom in de WW kleiner zijn voor verschillende migratieachtergronden dan bij de hierboven genoemde uitstroom naar werk. Mensen met een Marokkaanse, Turkse of overige niet-westerse migratieachtergrond komen binnen de onderzoeksperiode iets minder vaak opnieuw in de WW dan mensen zonder migratieachtergrond (respectievelijk 13%, 16% en 16% versus 17%), terwijl de andere niet-westerse herkomstgroeperingen even vaak of juist iets vaker herinstromen in de WW.

---

<sup>6</sup> Zie de toelichting op de gebruikte analysemethoden in bijlage B.

<sup>7</sup> Met een factor bedoelen we een getal waarmee vermenigvuldigd wordt. In dit geval is de kans op werkhervatting binnen een jaar vanuit de WW voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond 0,66 keer de kans op werkhervatting van WW'ers zonder migratieachtergrond. Anders gezegd: de kans op werkhervatting neemt met 34% af wanneer iemand een niet-westerse migratieachtergrond heeft.



Figuur 5. Herinstroom in de WW voor verschillende migratieachtergronden

---

# 3 Maatschappelijke en individuele verklaringen voor lagere uitstroom naar werk

## 3.1 Opleiding en arbeidsmarktpositie, zoekgedrag, culturele verschillen en discriminatie als mogelijke verklaringen

Het gegeven dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk vinden vanuit de WW heeft verschillende oorzaken. In dit hoofdstuk gaan wij in op de maatschappelijke en individuele factoren die hierop van invloed zijn. Hiertoe zijn in dit onderzoek verschillende hypothesen opgesteld die vervolgens, waar mogelijk, zijn getoetst aan de hand van kwantitatieve analyses. Aan deze hypothesen liggen een literatuuronderzoek, vier werkbezoeken aan UWV-locaties en drie expertinterviews ten grondslag.<sup>8</sup>

Uit de kwalitatieve verkenning voor dit onderzoek volgen op basis van opgehaalde beelden, theorieën en ervaringen tal van mogelijke verklaringen voor de achterstand van WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond bij werkhervatting. Niet alle mogelijke verklaringen kunnen binnen het bestek van dit onderzoek en met de voor dit onderzoek beschikbare data kwantitatief getoetst worden. Wij bespreken in dit hoofdstuk de mogelijke verklaringen voor het minder vaak vinden van werk uit de WW, verdeeld in vier thema's:

- a. Opleiding en arbeidsmarktpositie;
- b. Culturele verschillen;
- c. Zoekgedrag;
- d. Discriminatie.

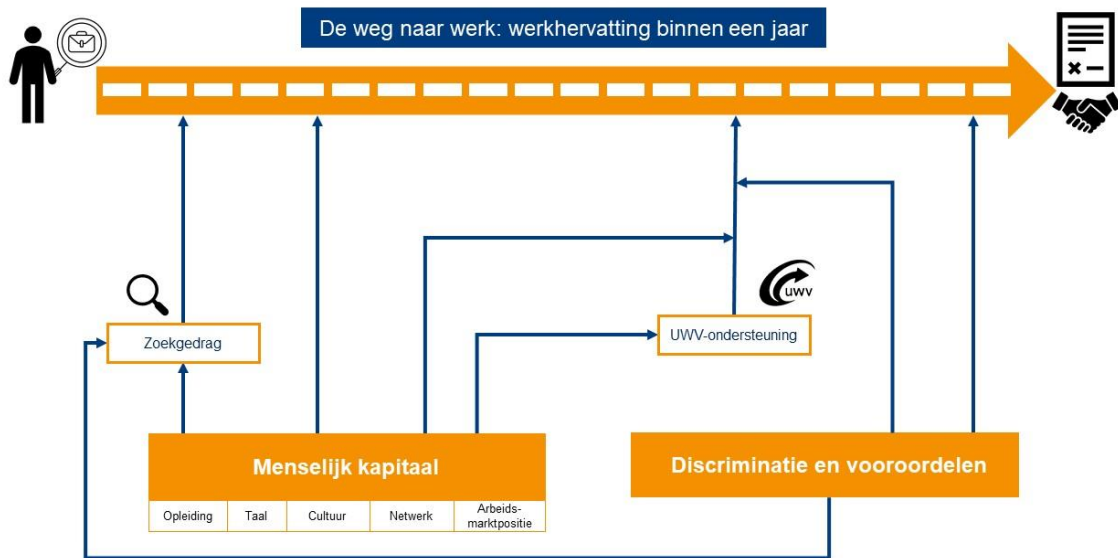
In onderstaande figuur geven we grafisch weer welke factoren van invloed zijn op 'de weg naar werk'. Menselijk kapitaal, waartoe onder andere opleiding, taalbeheersing, cultuur, het netwerk en iemands arbeidsmarktpositie behoren, beïnvloedt de mogelijkheden voor werkhervatting vanuit de WW binnen een jaar. Naast dit directe effect van menselijk kapitaal op werkhervatting, zijn er ook verschillende manieren waarop menselijk kapitaal indirect de kans op werkhervatting kan beïnvloeden. Menselijk kapitaal kan bijvoorbeeld van invloed zijn op het werkzoekgedrag dat iemand vertoont, wat vervolgens weer de kans op werkhervatting beïnvloedt. Daarnaast kan iemands menselijk kapitaal van invloed zijn op of iemand UWV-ondersteuning krijgt, wat ook weer de kans op werkhervatting kan beïnvloeden. Iemands menselijk kapitaal heeft vervolgens ook weer invloed op de effectiviteit van die UWV-dienstverlening.

Naast menselijk kapitaal spelen ook discriminatie en vooroordelen een rol. Discriminatie en vooroordelen kunnen iemands werkhervatting direct beïnvloeden, bijvoorbeeld door discriminatie en vooroordelen aan de werkgeverskant. Ook kunnen discriminatie en vooroordelen, net zoals menselijk kapitaal, van invloed zijn op de effectiviteit van de UWV-dienstverlening, bijvoorbeeld bij bemiddeling en matching. Tot slot kunnen discriminatie en vooroordelen ook een effect hebben op iemands zoekgedrag, bijvoorbeeld doordat iemand hierdoor andere verwachtingen heeft over zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt.

In dit onderzoek toetsen we niet alle onderliggende verbanden uit het conceptuele model. We bekijken de effecten van de verschillende onderdelen van menselijk kapitaal afzonderlijk en we wijden een paragraaf aan discriminatie en vooroordelen. Wel worden onderlinge verbanden in sommige gevallen geïsoleerd bekeken, doordat bij bepaalde analyses wordt gecorrigeerd voor bepaalde achtergrondkenmerken die onderdeel zijn van het menselijk kapitaal.

---

<sup>8</sup> Zie de uitgebreide onderzoeksverantwoording in bijlage A.



Figuur 6. Conceptueel model met beïnvloedende factoren op het proces van het vinden van werk vanuit de WW

### 3.2 Het vinden van werk wordt bemoeilijkt door een beperkte taalbeheersing en een lager opleidingsniveau

Een **eerste mogelijke verklaring** voor de uitkomst dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk vinden vanuit de WW is te vinden in 'persoonlijke kenmerken'. Daarbij kan gedacht worden aan de taalbeheersing, het opleidingsniveau en het arbeidsverleden van WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond.

#### 3.2.1 Een beperkte taalbeheersing is vaker een belemmerende factor bij werkherhervatting voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond

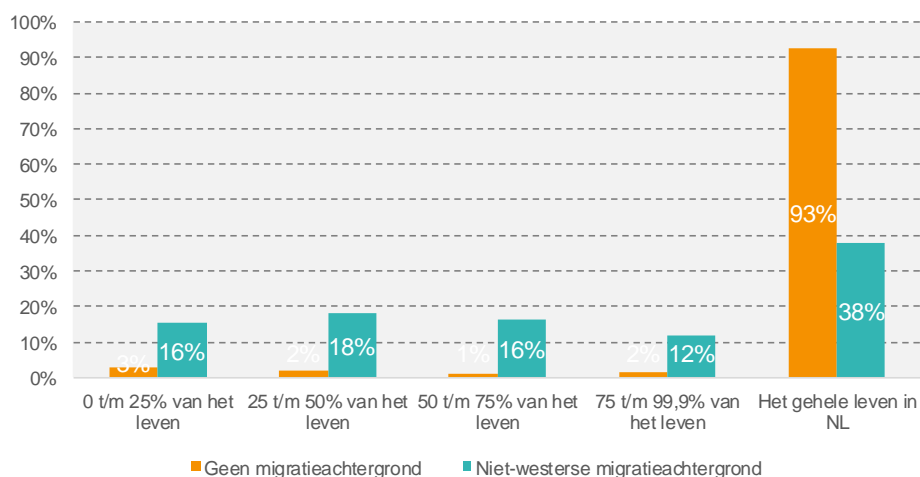
Een **beperkte taalbeheersing** is een eerste mogelijke verklaring die wij verwachten voor de uitkomst dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk vinden vanuit de WW. Zowel in de literatuur als gedurende de werkbezoeken kwam deze verklaring duidelijk naar voren. Uit de literatuur blijkt dat taalbeheersing op verschillende manieren een verklaring kan bieden: zo is het moeilijker om werk te vinden en worden potentiële werknemers met een beperkte taalbeheersing minder snel aangenomen door werkgevers. Daarnaast wordt de dienstverlening van het UWV in de regel in de Nederlandse taal aangeboden. Voor gesprekken met UWV-medewerkers kan gekozen worden voor een tolk (een familielid of een tolk van buitenaf). In de werkbezoeken is naar voren gekomen dat een beperkte taalbeheersing verschillende stadia van het proces op zoek naar werk bemoeilijkt. Voorbeelden hiervan zijn:

- Werkzoekenden begrijpen een brief niet en rechten en plichten met betrekking tot de WW-uitkering blijven bij hen onbekend;
- Er is sprake van miscommunicatie(s) in gesprekken tussen adviseurs van het UWV en werkzoekenden waardoor onduidelijkheden kunnen ontstaan over mogelijkheden en consequenties;
- Adviseurs werkgeversdienstverlening hebben weinig/minder vacatures voor mensen met een beperkte taalbeheersing van de Nederlandse taal.

Uit onze data-analyse van de uitkomsten van de Werkverkenner, blijkt dat een **beperkte taalbeheersing vaker een belemmerende factor** is bij het zoeken naar werk voor mensen met een niet-westerse-migratieachtergrond (voor 19% is taalbeheersing een belemmering), dan voor mensen zonder migratieachtergrond (1%)(figuur 16). Hierbij hebben wij niet gecorrigeerd voor generatie. Mogelijk zou het verschil in de mate waarin taalbeheersing een belemmering is tussen mensen met een niet-westerse migratieachtergrond en mensen zonder migratieachtergrond minder groot zijn wanneer wij hiervoor zouden controleren. De Nederlandse taal is namelijk voornamelijk voor de eerste generatie mensen met een migratieachtergrond een belemmering.

Verder blijkt uit onze analyse dat het niet goed beheersen van de Nederlandse taal voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond **geen extra belemmering** is ten opzichte van WW'ers zonder migratieachtergrond. Anders gezegd: het belemmerende effect van een minder goede beheersing van de Nederlandse taal is voor WW'ers met en zonder migratieachtergrond gelijk. Alleen de omvang van de groep voor wie taalbeheersing een belemmering is, is bij WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond relatief veel groter. Wanneer de beheersing van de Nederlandse taal een belemmerende factor is voor een WW-gerechtigde, dan neemt de kans voor een werkzoekende om binnen een jaar uit te stromen naar werk met 25% af ten opzichte van de kans op geen uitstroom naar werk.<sup>9</sup>

Alleen voor mensen die de Werkverkenner van het UWV hebben ingevuld is bekend of de beheersing van de Nederlandse taal een belemmering is. Het niet invullen van de Werkverkenner is vaak een kwestie van onkunde, bijvoorbeeld door beperkte digitale vaardigheden of taalvaardigheden. Aangezien de mate van beheersing van de Nederlandse taal alleen bekend is bij mensen die de Werkverkenner van UWV hebben ingevuld (75,3%), hanteren wij ook een andere maat voor de beheersing van de Nederlandse taal, namelijk **het deel van hun leven dat mensen in Nederland wonen (0-100%)**. Door hier naar te kijken houden we rekening met de verschillende levensfasen. In het algemeen leert iemand op jongere leeftijd gemakkelijker een taal. Daarom verwachten we dat iemand die op jongere leeftijd naar Nederland is gemigreerd, c.q. een groter deel van zijn of haar leven in Nederland woont de Nederlandse taal beter beheerst en daardoor mogelijk minder moeite heeft om werk te vinden vanuit de WW. Het aandeel van hun leven dat mensen in Nederland wonen is, in tegenstelling tot taalbeheersing (uit de Werkverkenner), wel voor de gehele onderzoeksgroep bekend. Van de WW'ers zonder migratieachtergrond woont 93% het gehele leven in Nederland, tegenover 38% van de WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. Van die laatste groep woont 34% minder dan de helft van zijn leven in Nederland.



Figuur 7. Percentage van zijn/haar leven dat een WW'er in Nederland woont vergeleken tussen mensen zonder migratieachtergrond en met een niet-westerse migratieachtergrond

Regressieanalyses waarbij wordt gecorrigeerd voor de achtergrondkenmerken van WW'ers<sup>10</sup> wijzen erop dat mensen die (pas) **een kort deel van hun leven in Nederland wonen een minder grote kans hebben om binnen een jaar uit de WW naar werk uit te stromen** ten opzichte van iemand die al zijn hele leven in Nederland woont. Deze afname in kans is significant voor de mensen die tot een kwart deel van hun leven in Nederland wonen en vlak af naarmate men

<sup>9</sup> In dit geval wordt gekeken naar de zogeheten *relative risk ratio* (zie bijlage B). De groep werkzoekenden waarbij Nederlandse taal een belemmerende factor is wordt hierbij vergeleken met de groep waarbij taal geen belemmerende factor is. Hieruit blijkt de kans op uitstroom naar werk binnen een jaar voor de groep WW'ers bij wie de Nederlandse taal een belemmerende factor is 0,75 keer zo groot als voor mensen bij wie taal geen belemmerende factor is.

<sup>10</sup> Zie onderzoeksverantwoording voor de gehanteerde standaard set van factoren waarvoor we corrigeren. Indien aanvullend voor andere (achtergrond)kenmerken is gecorrigeerd benoemen we dat bij de analyse.



---

relatief langer in Nederland woont. De classificaties boven de 25% (uitgesplitst in kwantielen) leiden niet tot statistisch significante verschillen in kans op uitstroom vergeleken met mensen die heel hun leven in Nederland wonen.

Uit de analyses volgt dat, als we kijken naar het aandeel van hun leven dat WW'ers in Nederland hebben gewoond en het effect dat dat heeft op werkhervatting binnen een jaar, er nauwelijks verschil is tussen WW'ers met of zonder migratieachtergrond.<sup>11</sup>

### 3.2.2 *WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk doordat zij een lager opleidingsniveau hebben*

Een **lager opleidingsniveau** is een tweede mogelijke verklaring voor de uitkomst dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk vinden vanuit de WW. Uit literatuuronderzoek volgt de verwachting dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vaker een lager opleidingsniveau hebben en vaker geen startkwalificatie hebben dan mensen zonder migratieachtergrond. Te verwachten valt dat het voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond daarom moeilijker is om een baan te vinden dan voor mensen zonder migratieachtergrond, die veelal een hoger opleidingsniveau hebben.

Wij verwachten dus dat gemiddeld genomen WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond een lager opleidingsniveau hebben, waarvoor in de literatuur verschillende oorzaken worden genoemd. Zo kunnen zij bijvoorbeeld tijdens hun onderwijsfase **andere keuzes** gemaakt hebben of moeten maken met betrekking tot stages of het vroegtijdig verlaten van onderwijs. Daarnaast kan dit beïnvloed worden door een **lagere inschatting van de eigen kansen** op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld als gevolg van discriminatie), wat investeren in hun opleiding minder aantrekkelijk maakt. In de paragraaf over culturele en religieuze verklaringen, verderop in dit hoofdstuk, gaan we hier verder op in. Een andere oorzaak voor het lagere opleidingsniveau kan het **gebrek aan kennis zijn over het onderwijssysteem** in Nederland van WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond en hun ouders of de mogelijk **meer conservatieve ideeën** van ouders van WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond waardoor zij hun kinderen liever naar het beroepsonderwijs zien gaan<sup>12</sup>. Bovendien is een deel van de populatie met een niet-westerse migratieachtergrond niet in Nederland geboren en is het opleidingsniveau in de landen van herkomst over het algemeen lager. Dit beïnvloedt de arbeidsmarktpositie van eerste generatie in Nederland, maar ook hun opleidingskansen wanneer zij nog onderwijsplichtig zijn op het moment dat zij naar Nederland migreren, door taalproblemen of kwalitatief minder goed onderwijs in land van herkomst. Daarnaast beïnvloedt het mogelijk lagere opleidingsniveau van ouders het opleidingsniveau van de kinderen, waardoor zij tevens lagere kansen in het onderwijs hebben. Hierbij gaat het dus over de 'overereikbaarheid' van opleidingsniveau. Tot slot kan ook **onder advisering** een rol spelen. Uit onderzoek blijkt dat bij gelijk niveau, kinderen met een niet-westerse migratieachtergrond vaker geadviseerd wordt om naar het vmbo te gaan, waardoor zij dus vaker een lager opleidingsniveau behalen<sup>13</sup>.

Voor het hebben van een lager opleidingsniveau als mogelijke verklaring voor het verschil tussen mensen met en zonder niet-westerse migratieachtergrond, is door Atlas voor gemeenten reeds gecontroleerd in hun onderzoek.<sup>14</sup> Hiervoor gecorrigeerd blijft het verschil bestaan in mate van werkhervatting door mensen met een niet-westerse migratieachtergrond en zonder migratieachtergrond. Uit onze kwantitatieve analyse komt naar voren dat mensen met

---

<sup>11</sup> Er is alleen een significant verschil tussen mensen met een niet-westerse migratieachtergrond en mensen zonder een migratieachtergrond in de kans op uitstroom voor mensen die 5 tot 10% van hun leven in Nederland wonen ten opzichte van mensen die hun gehele leven in Nederland wonen. Men moet echter voorzichtig zijn met het interpreteren van deze resultaten aangezien het over heel specifieke groepen gaat. Zo zijn er maar 0,5% WW'ers zonder een migratieachtergrond die maar 5 tot 10% van hun leven in Nederland hebben doorgebracht.

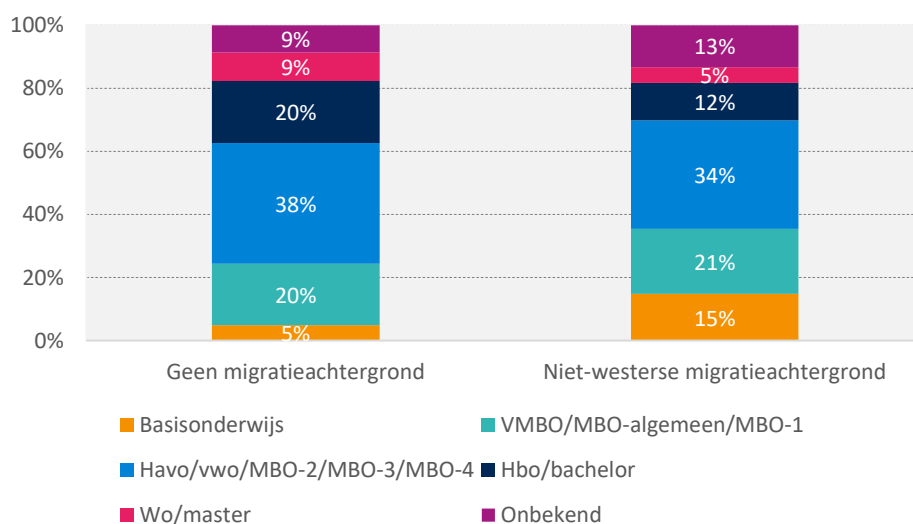
<sup>12</sup> Boado, H.C. (2011). Primary and secondary effects in the explanation of disadvantage in education: The children of immigrant families in France. *British Journal of Sociology of Education*, 32(3), 407-430.

<sup>13</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2018). Verdere integratie op de arbeidsmarkt.

<sup>14</sup> Atlas voor gemeenten (2019). Kansen op instroom uit de WW bekeken.

een **niet-westerse migratieachtergrond die WW ontvangen, (inderdaad) vaker een laag opleidingsniveau hebben** (zie figuur 8). Waar van de WW'ers zonder migratieachtergrond 5% enkel basisonderwijs heeft afgerond, geldt dit voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond voor 15%. Het percentage met een vmbo, mbo-algemeen of mbo-1 diploma is voor beide groepen vergelijkbaar. WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond hebben echter vaker een hbo-, bachelor-, wo- of masterdiploma (29%) dan WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond (17%). Ook uit de Werkverkenner blijkt dat opleidingsniveau vaker een belemmerende factor is voor WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond (figuur 16).

Uit ons kwantitatief onderzoek blijkt dat WW-gerechtigden met een lager opleidingsniveau minder vaak binnen een jaar uitstromen naar werk dan WW-gerechtigden met een hoger opleidingsniveau. Van de WW-gerechtigden met basisonderwijs als hoogste opleidingsniveau, stroomde 35,8% binnen een jaar uit naar werk, ten opzichte van 42,5% van de mensen met een hbo- of wo-diploma. Binnen de groep mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, zijn mensen met basisonderwijs als hoogste opleidingsniveau oververtegenwoordigd. Daaruit kan worden afgeleid dat de groep mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak binnen een jaar uitstroomt naar werk.



Figuur 8. Opleidingsniveau vergeleken tussen WW'ers zonder migratieachtergrond en met een niet-westerse migratieachtergrond

In een regressieanalyse hebben we het effect van opleidingsniveau op werkhervatting bekeken, terwijl werd gecorrigeerd voor de effecten van andere achtergrondkenmerken van WW'ers. Hieruit blijkt dat **opleidingsniveau een significant effect** heeft op de uitstroom naar werk, ook als aanvullend gecorrigeerd wordt voor taalbeheersing. Bij alle opleidingsniveaus hoger dan basisonderwijs stromen WW'ers vaker uit naar werk dan wanneer men basisonderwijs als hoogste opleidingsniveau heeft. De uitstroomkans wordt hoger ten opzichte van de groep met alleen basisonderwijs naarmate het opleidingsniveau toeneemt. Het effect van opleidingsniveau verschilt echter niet tussen WW'ers zonder migratieachtergrond en WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond.

De conclusie is dus dat **mensen met een lager opleidingsniveau minder vaak werk vinden vanuit de WW dan mensen met een hoger opleidingsniveau**. Ook blijkt dat WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond vaker een lager opleidingsniveau hebben dan WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond. Hiermee wordt de hypothese dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk vinden vanuit de WW ondersteund, omdat zij gemiddeld een lager opleidingsniveau hebben dan mensen zonder migratieachtergrond. Het effect van het opleidingsniveau is echter vergelijkbaar tussen mensen zonder migratieachtergrond en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Dat betekent dat een lager opleidingsniveau niet *extra* belemmerend is voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

3.2.3 *Er zijn geen aanwijzingen dat een 'afwijkende arbeidsmarktpositie' effect heeft op werkherhvatting door WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond*

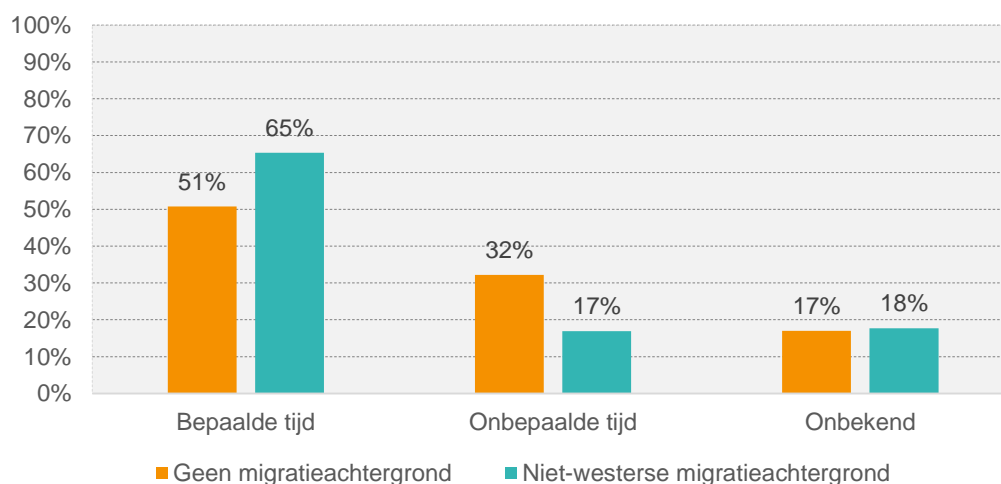
Een **afwijkende arbeidsmarktpositie** is een derde mogelijke verklaring voor de uitkomst dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk vinden vanuit de WW. Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond kunnen een ander arbeidsverleden hebben waardoor zij anders 'in de wedstrijd staan'.

*WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond hebben vaker een tijdelijke baan of een 0-urencontract, maar er zijn geen aanwijzingen dat dit minder vaak leidt tot werkherhvatting*

Wij verwachten dat dit ten eerste kan komen doordat zij vaker **tijdelijke banen of 0-urencontracten** hebben dan mensen zonder migratieachtergrond. In het kwalitatieve deel van het onderzoek is dit thema duidelijk naar voren gekomen. Zowel tijdens de gehouden interviews als tijdens de werkbezoeken kwam deze oorzaak meermaals aan bod. De redenering is dat wanneer mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vaker werkzaam zijn geweest in 'zwakke' bedrijfstakken en bijvoorbeeld hebben gewerkt vanuit de uitzendbranche, dit aanleiding kan vormen dat 'nieuwe' werkgevers ze minder snel aannemen. Dit kan verschillende oorzaken hebben:

- Een werkgever kan redeneren dat wanneer iemand vaker tijdelijke banen heeft gehad, het mogelijk is dat hij of zij zich binnen haar baan **minder heeft kunnen doorontwikkelen op vaardigheden en kennis**. Door relatief veel tijdelijke banen hebben zij minder de kans om hun cv op te bouwen, waardoor zij vervolgens mogelijk weer moeilijker aan het werk komen vanuit de WW. Ook bouwen mensen met veel tijdelijke banen minder WW-rechten op;
- Daarnaast kan het **onbetrouwbaar/minder loyaal lijken** wanneer een werkzoekende enkel tijdelijke banen heeft gehad.

Uit onze data-analyse blijkt dat **WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond vaker een tijdelijk contract (65%) hebben** als laatste contract voordat zij in de WW instroomden dan WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond (51%). Omdat we alleen informatie hebben over het laatste dienstverband voor WW, is het onbekend of WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond in de gehele werkzame periode voorafgaand aan instroom in de WW vaker tijdelijke contracten hebben gehad. Wel komt uit de analyse naar voren dat WW-gerechtigden met (als laatste) een contract voor bepaalde tijd, de groep die is oververtegenwoordigd bij WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond, juist *vaker* binnen een jaar uit de WW naar werk stromen dan WW-gerechtigden met een vast contract (46% versus 36%). De snelheid van werkherhvatting zegt uiteraard niets over de *duurzaamheid* van de werkherhvatting. Die hebben we niet kunnen onderzoeken op basis van de beschikbare data.



Figuur 9. Verschil in type contract tussen WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond en WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond

---

In een regressieanalyse hebben we het effect van het hebben van een tijdelijk contract voorafgaand aan WW op de uitstroom van WW naar werk getoetst, waarbij we hebben gecorrigeerd voor andere achtergrondkenmerken. Hieruit blijkt (ook) dat **WW-gerechtigden die voorafgaand aan de WW een contract voor onbepaalde tijd hebben gehad aanzienlijk minder vaak binnen een jaar uitstromen naar werk dan WW'ers die een tijdelijk contract hebben**<sup>15</sup>.

Vervolgens hebben we getoetst of er een verschil bestaat in het effect van het type arbeidscontract tussen WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond en WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond. Hieruit blijkt dat **het effect van het type contract verschillend is voor beide groepen**. Voor WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond heeft het hebben van een contract voor onbepaalde tijd een negatiever effect dan voor WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond. De kans op uitstroom van WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond die een contract voor onbepaalde tijd hadden, is daarentegen ongeveer gelijk aan de kans op uitstroom voor dezelfde groep met een contract voor bepaalde tijd. Uit dit onderzoek is niet op te halen wat de oorzaken zijn van het verschil tussen WW'ers met en zonder migratieachtergrond.

Kortom, WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond hebben inderdaad vaker een tijdelijk contract voorafgaand aan de WW. Het hebben van een tijdelijk contract zorgt er echter niet voor dat zij minder vaak binnen een jaar werk vinden. Onze analyse levert rond dit onderwerp dus geen aanwijzingen op voor een verklaring voor het gegeven dat WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak uitstromen naar werk.

*Het eerder werkzaam zijn geweest in een kwetsbare sector heeft geen invloed op werkherleving binnen een jaar*

Een andere verklaring die in literatuur gegeven wordt voor de uitkomst dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk vinden vanuit de WW is dat zij een minder goede arbeidsmarktpositie hebben dan mensen zonder migratieachtergrond, omdat zij vaker werkzaam zijn in **beroepen met een beperkt arbeidsmarktperspectief** en hierdoor minder snel werk vinden vanuit de WW. Ook tijdens de werkbezoeken is dit onderwerp regelmatig ter sprake gekomen. Banen van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vallen vaker in de categorie banen waarbij er (nog) meer concurrentie bestaat.

Wij verwachten, op grond van de literatuur, dat dit enerzijds kan komen door **meer concurrentie** wegens schaarse arbeidsplaatsen en een groeiend aantal personen dat solliciteert. Tijdens de werkbezoeken werd onder andere genoemd dat verdringing door mensen met een (westerse) migratieachtergrond hier een voorbeeld van is. Uit eerder onderzoek blijkt dat er zich verdringingseffecten op de arbeidsmarkt voordoen als gevolg van arbeidsmarkt migratie en dan met name in de focussegmenten (bouw, tuinbouw, voedingsindustrie en wegtransport)<sup>16</sup>. Het aandeel buitenlandse werknemers is sinds 2001 sterk gestegen, waarbij de toename bijna volledig uit MOE-landen<sup>17</sup> komt. De 'risicogroepen' die in de focussegmenten de meeste concurrentie hebben ondervonden en ondervinden zijn de traditionele migrantengroepen (met een niet-westerse migratieachtergrond), jongeren en laagopgeleiden.

Anderzijds **verschuift de aard van het werk** in beroepen en sectoren waarin vroeger meer lager opgeleiden werkten. In de literatuur wordt gesproken over baanpolarisatie, waarin wordt benadrukt dat er voornamelijk in het middensegment van de arbeidsmarkt de werkgelegenheid met veel routinematige taken verdwijnt, voornamelijk door nieuwe technologie<sup>18</sup>. In deze sectoren verschuift het werk van productie- en fabriekswerk naar dienstverlening, onder andere door automatisering en technologische ontwikkelingen. Hierdoor is er minder vraag naar arbeidskrachten binnen deze sectoren. Doordat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond **vaker werk zoeken in het middensegment**, in

---

<sup>15</sup> Hierbij geldt een *relative risk ratio* van 0,65.

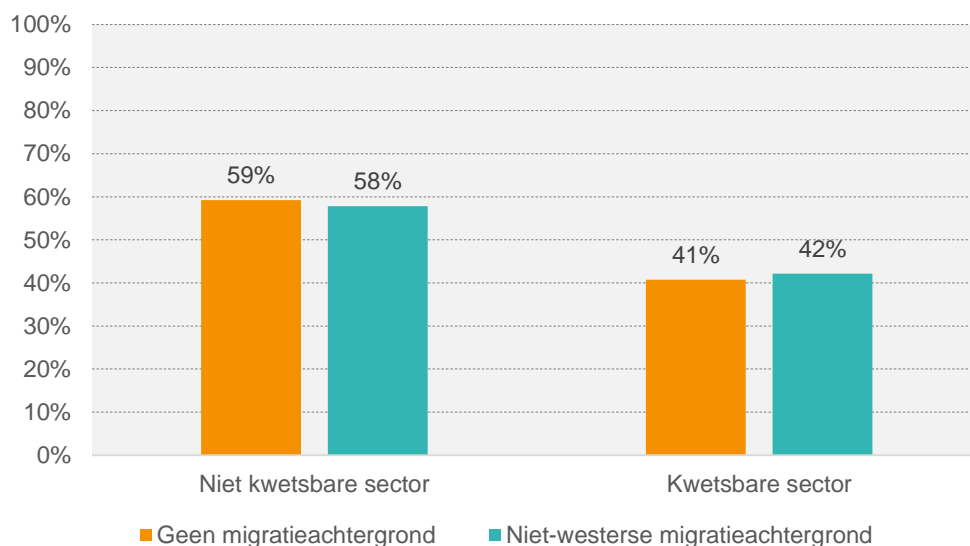
<sup>16</sup> SEO Economisch Onderzoek (2015). *Grensoverschrijdend aanbod van personeel*.

<sup>17</sup> De Midden- & Oost-Europese landen die in 2004 en 2007 zijn toegetreden tot de Europese Unie: Estland, Letland, Litouwen, Polen, Tsjechië, Slowakije, Hongarije, Slovenië, Bulgarije en Roemenië.

<sup>18</sup> Sociaal en Cultureel Planbureau (2018). *Verdringing op de arbeidsmarkt. Beschrijving en beleving*.

het lagere segment en in segmenten waarvoor een laag opleidingsniveau volstaat, kan het zijn dat zij door deze ontwikkeling relatief meer verdrongen worden uit het middensegment.

In onze kwantitatieve analyses voor dit onderzoek hebben we ons gericht op het effect van het werkzaam zijn in kwetsbare sectoren. Op basis van een tweetal onderzoeken uitgevoerd door het Sociaal Cultureel Planbureau over het aantal vacatures<sup>19</sup> en de investering in scholing van het personeel<sup>20</sup> hebben we de volgende sectoren geclassificeerd als 'kwetsbaar': landbouw en visserij, bouw en hout, industrie, winkelbedrijven en groothandel, en transport. Beschrijvende analyses laten zien dat WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond en WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond **ongeveer even vaak werkzaam zijn in één van de genoemde kwetsbare sectoren** (zie navolgende figuur). Of een WW-gerechtigde al dan niet in een kwetsbare sector werkzaam was, heeft, blijkens de data-analyse, ook geen invloed op de mate van werkherhvatting binnen een jaar.

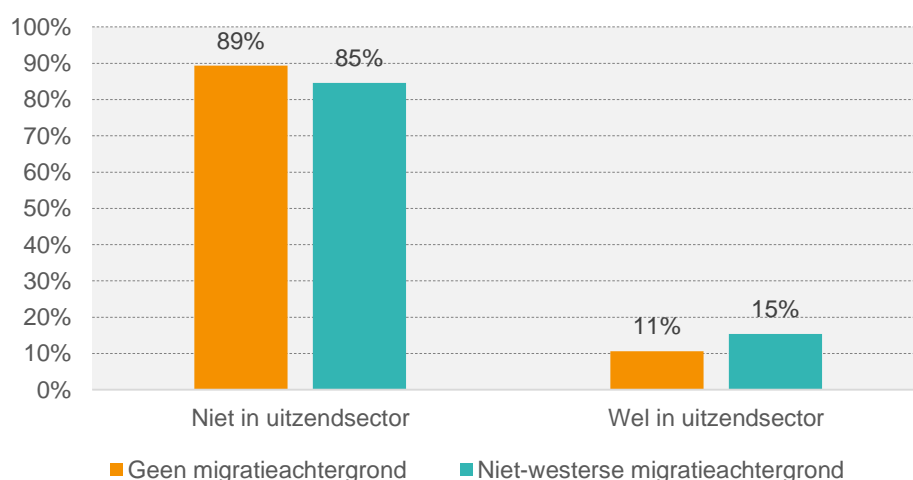


Figuur 10. Kwetsbaarheid van de sector waar de WW-gerechtigde werkzaam was vóór WW uitgesplitst naar migratieachtergrond

Hoewel we de **uitzendsector** niet hebben geclassificeerd als een kwetsbare sector, kan deze, wanneer gekeken wordt naar andere factoren (tijdelijke banen of 0-urencontracten), op een andere manier wel gezien worden als kwetsbaar. Uit de analyse die wij hierop hebben gedaan, blijkt dat WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond iets vaker werkzaam zijn in de uitzendsector dan WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond (15% versus 11%, zie navolgende figuur). Wanneer we kijken naar werkherhvatting, dan stromen **WW-gerechtigden die werkzaam waren in de uitzendsector vaker binnen een jaar uit naar werk dan WW-gerechtigden die niet in de uitzendsector werkzaam waren** (52% versus 40%). Wanneer we werkherhvatting opsplitsen naar werk binnen de uitzendsector en werk buiten de uitzendsector, zien we dat uitstroom uit de WW naar werk binnen de uitzendsector ongeveer gelijk is voor WW'ers zonder migratieachtergrond en WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond (niet gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken). Het verschil in werkherhvatting wordt dus veroorzaakt door een lagere uitstroom van WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond naar andere sectoren dan de uitzendsector.

<sup>19</sup> Echtelt, P. van (2019). Heeft doelgroepenbeleid prioriteit? In: Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers - editie 2.

<sup>20</sup> Echtelt, P. van (2019). Investeren werkgevers in scholing van werknemers? In: Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers - editie 2.



Figuur 11. Verschil in of WW-gerechtigde in de uitzendsector werkzaam was vóór WW, uitgesplitst naar migratieachtergrond

Uit regressieanalyses, waarin we weer corrigeren voor achtergrondkenmerken, blijkt dat **werkzaam zijn geweest in een kwetsbare sector geen invloed heeft op werkhervatting**. Wel verschilt het effect van werkzaam zijn geweest in een kwetsbare sector licht tussen WW'ers zonder migratieachtergrond en met een niet-westerse migratieachtergrond. Waar WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond een iets *hogere* kans hebben om binnen een jaar uit te stromen naar werk wanneer zij in een kwetsbare sector werkzaam zijn geweest, hebben WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond juist een iets lagere kans om uit te stromen. Het verschil tussen WW-gerechtigden met niet-westerse migratieachtergrond die wel of niet werkzaam zijn geweest in een kwetsbare sector is echter niet statistisch significant.

Tevens blijkt uit de regressieanalyses, gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken, dat WW'ers die **werkzaam zijn geweest in de uitzendsector een hogere kans op uitstroom naar werk hebben**. Het effect van een baan in de uitzendsector, voorafgaand aan de WW, op de kans op werkhervatting verschilt voor WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond en zonder migratieachtergrond. Hoewel beide groepen een hogere kans hebben om werk te vinden vanuit de WW wanneer zij daarvoor werkzaam zijn geweest in de uitzendsector, is dit effect voor mensen zonder migratieachtergrond iets sterker. Zij ondervinden dus meer positieve effecten van het werken in de uitzendsector, zij het dat onbekend is hoe duurzaam deze uitstroom is.

Wanneer we kijken naar **uitstroom uit de WW naar werk binnen de uitzendsector**, blijkt dat WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk vinden binnen de uitzendsector vergeleken met WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond. De kans op uitstroom naar werk buiten de uitzendsector is eveneens lager voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vergeleken met mensen zonder migratieachtergrond. In die zin is er geen verschil tussen uitstroom naar de uitzendsector en naar andere sectoren.

Deze bevindingen **zijn geen onderschrijving van de hypothese dat WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk vinden uit de WW, omdat zij vaker werkzaam zijn in kwetsbare sectoren**. Als we ons alleen richten op de uitzendsector is zelfs het tegenovergestelde aan de hand: WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond zijn vaker werkzaam in deze sector en vanuit de uitzendsector stroomt een WW-gerechtigde vaker uit van WW naar werk. Bij uitstroom uit de WW naar werk zien we dat WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond ook minder vaak uitstromen naar werk binnen de uitzendsector.

---

### 3.3 Culturele verschillen vormen geen aantoonbare verklaring voor het verschil in werkhervatting

Een **tweede mogelijke hoofdverklaring** voor de uitkomst dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk vinden vanuit de WW is te vinden in 'culturele verschillen'. Hiertoe behoren de visie op werk en de visie op rollen (man/vrouwverhouding), maar ook bijvoorbeeld de aansluiting van bepaalde banen op de cultuur van werkzoekenden.

#### 3.3.1 *Vrouwen vinden minder snel werk vanuit de WW maar het effect van de rol van traditionele ideeën over de rolverdeling tussen man en vrouw verschilt niet naar migratieachtergrond*

Vanuit ons literatuuronderzoek, de interviews met experts en de werkbezoeken, volgt de hypothese dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond een meer traditionele en conservatieve kijk kunnen hebben op de **rolverdeling tussen mannen en vrouwen**, bijvoorbeeld over de zorg voor het huishouden. Wanneer de vrouw zich meer uren bezighoudt met gezin en huishouden, is zij minder uren beschikbaar voor deelname aan de arbeidsmarkt. Hierbij dient opgemerkt te worden dat dit ook voorafgaand aan werkloosheid het geval was en dat dit dus hetzelfde is in de situatie voor en na de werkloosheid. In het onderzoek van Atlas voor gemeenten is echter voor dit verschijnsel gecorrigeerd. Bovendien lijkt het verschil in werkhervatting tussen mannen en vrouwen niet veel te verschillen tussen werkzoekenden met een niet-westerse migratieachtergrond en werkzoekenden zonder migratieachtergrond.

In dit onderzoek is ten eerste gekeken naar het effect van de rol van (eventuele) traditionele ideeën over de **rolverdeling tussen man en vrouw**. We hebben geen gegevens over iemands houding ten aanzien van traditionele rolverdelingen. Om toch iets te kunnen zeggen over de invloed van geslacht, en dat in relatie met eventuele traditionele ideeën over de rolverdeling tussen man en vrouw, hebben we met een regressieanalyse getoetst of het effect van geslacht op de uitstroom van WW naar werk verschilt voor WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond en WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond, gecorrigeerd voor andere achtergrondkenmerken. Hieruit blijkt dat vrouwen een lagere kans hebben om binnen een jaar uit te stromen naar werk<sup>21</sup>, maar dat **de invloed van geslacht op uitstroom niet verschilt** tussen WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond en met een niet-westerse migratieachtergrond. In beide groepen hebben vrouwen een lagere kans op uitstroom naar werk binnen een jaar dan mannen in diezelfde groep.

#### 3.3.2 *Culturele of religieuze verschillen zijn niet toetsbaar. Lage verwachtingen over de eigen kansen op de arbeidsmarkt kunnen in verband worden gebracht met het minder snel vinden van werk uit de WW*

Een andere verklaring die wij verwachten vanuit ons kwalitatieve onderzoek en die te maken heeft met culturele verschillen is dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond mogelijk **banen weigeren wegens een culturele of religieuze mismatch** of omdat zij om culturele redenen '**smaller**' zoekgedrag vertonen. Sommige banen sluiten niet goed aan bij culturele en/of religieuze overtuigingen van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, waardoor zij deze baan mogelijk minder snel in overweging nemen. Voorbeelden hiervan zijn het ontbreken van de mogelijkheid om te bidden, bepaalde kledingvoorschriften of specifieke werkzaamheden. In werkbezoeken aan de UWV-locaties werd bijvoorbeeld werk in een slachthuis genoemd.

In de literatuur wordt daarnaast genoemd dat het mogelijk is dat bijvoorbeeld de **cultuur van organisaties** niet aansluit op bepaalde groepen WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. Denk aan normen, waarden en andere cultureel bepaalde overtuigingen die binnen een organisatie spelen. Ook kan het afschrikken wanneer bedrijven enkel of overwegend autochtone werknemers hebben of bepaalde normen en waarden uitdragen. Bedrijfsculturele kenmerken kunnen als buitensluitend gezien worden.

---

<sup>21</sup> Hiervoor geldt een *relative risk ratio* van 0,82.



---

Deze zogeheten culturele of religieuze mismatch komt naar voren in de gehouden interviews met betrokkenen maar is **niet kwantitatief toetsbaar** op basis van de data die voor voorliggend onderzoek beschikbaar is.

Wel is het mogelijk te kijken naar **de rol die de verwachtingen over de eigen kansen op de arbeidsmarkt kunnen spelen**. De Werkverkenner schat in hoeverre externe attributie<sup>22</sup> en visie op terugkeer naar werk<sup>23</sup> belemmerend zijn voor een WW-gerechtigde voor uitstroom naar werk. Zowel **externe attributie** (32% versus 25%) als **visie op terugkeer** naar werk (26% versus 19%) zijn vaker belemmerend voor WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond (figuur 16). Voor deze twee factoren is het aannemelijk dat deze samenhangen met discriminatie, waardoor het deels verklaarbaar is dat de percentages voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond hoger liggen dan voor mensen zonder migratieachtergrond. Zij hebben immers meer te maken met discriminatie, wat van invloed kan zijn op de externe attributie en de visie op terugkeer naar werk. In een regressieanalyse hebben we het effect van beide belemmerende factoren getoetst, waarbij we hebben gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken. Een WW-gerechtigde bij wie externe attributie of visie op terugkeer naar werk een belemmerende factor is, stroomt minder vaak binnen een jaar uit naar werk<sup>24</sup>. Dit effect is echter niet verschillend voor mensen zonder migratieachtergrond en met een niet-westerse migratieachtergrond.

### 3.4 WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vertonen minder vaak 'actief werkzoekgedrag' maar 'actief werkzoekgedrag' leidt niet per definitie tot het sneller vinden van werk

Een **derde mogelijke verklaring** die wij, op grond van de literatuur, verwachten voor de bevinding dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk hervatten vanuit de WW is te vinden in de verschillen in 'zoekgedrag' tussen mensen met een niet-westerse migratieachtergrond en mensen zonder migratieachtergrond. Dit kan het gevolg zijn van **het vertonen van ander zoekgedrag**. De netwerken van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond kunnen anders van aard zijn, in de zin dat vacatures minder breed verspreid worden. Daarnaast kunnen benodigde **competenties in het zoeken** van werk op de arbeidsmarkt verschillend zijn tussen mensen met een niet-westerse migratieachtergrond en mensen zonder migratieachtergrond, wat vervolgens van invloed is op het werkzoekgedrag van mensen. Het kan bijvoorbeeld gaan om competenties rond het gebruik van internet of LinkedIn voor het vinden van vacatures, competenties rondom sollicitatievaardigheden en competenties voor het schrijven van een goed cv en motivatiebrief.

WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond zouden ander zoekgedrag kunnen vertonen om verschillende redenen, bijvoorbeeld:

- a. **Door andere verwachtingen over de eigen kans op de arbeidsmarkt.** Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond schatten hun kansen op de arbeidsmarkt mogelijk lager in dan mensen zonder migratieachtergrond, onder andere vanwege ervaren discriminatie. Dit kan van invloed zijn op hun werkzoekgedrag en de motivatie om werk te zoeken en te vinden. Wanneer de perceptie over de eigen kans op de arbeidsmarkt laag is, zal dit iemand minder snel motiveren om (actief) te zoeken naar werk. Deze verklaring voor de uitkomst dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder snel werk vinden vanuit de WW, toetsen wij apart in paragraaf 3.3, waar we dieper ingaan op de verwachtingen over de eigen kansen op de arbeidsmarkt. De andere verwachtingen over de eigen kans kunnen ook van invloed zijn op het zoekgedrag, de verklaring die we in deze paragraaf toetsen;
- b. **De duur van het WW-recht.** De duur van het WW-recht kan de prikkel beïnvloeden voor mensen om actiever werk te zoeken. Wanneer het WW-recht van langere duur is, heeft een persoon in principe meer tijd om werk te

---

<sup>22</sup> Wanneer iemand het vinden van werk toeschrijft aan oorzaken buiten zichzelf, bijvoorbeeld 'Ik denk dat je voor het krijgen van een baan vooral op het juiste moment op de juiste plaats moet zijn.'

<sup>23</sup> In hoeverre iemand verwacht (snel) werk te vinden, bijvoorbeeld 'Ik ben vaak afgewezen, ik verwacht geen werk meer te vinden.'

<sup>24</sup> Hierbij geldt voor externe attributie een *relative risk ratio* van 0,91; en voor visie op terugkeer naar werk een *relative risk ratio* van 0,55.

---

zoeken dan iemand waarvan het WW-recht van kortere duur is. We verwachten dat een kortere duur van het WW-recht vanaf het begin de druk verhoogt om actiever naar werk te zoeken, terwijl de druk bij een langer WW-recht, en dus actiever zoekgedrag, meer aan het einde van de WW-duur ligt. Te verwachten is dat in het algemeen mensen met een niet-westerse migratieachtergrond een korter WW-recht hebben opgebouwd dan mensen zonder migratieachtergrond, doordat zij een minder lang arbeidsverleden in Nederland hebben gehad. De prikkel om actief werk te zoeken is in dat geval vanaf het begin van de WW-duur al groter.

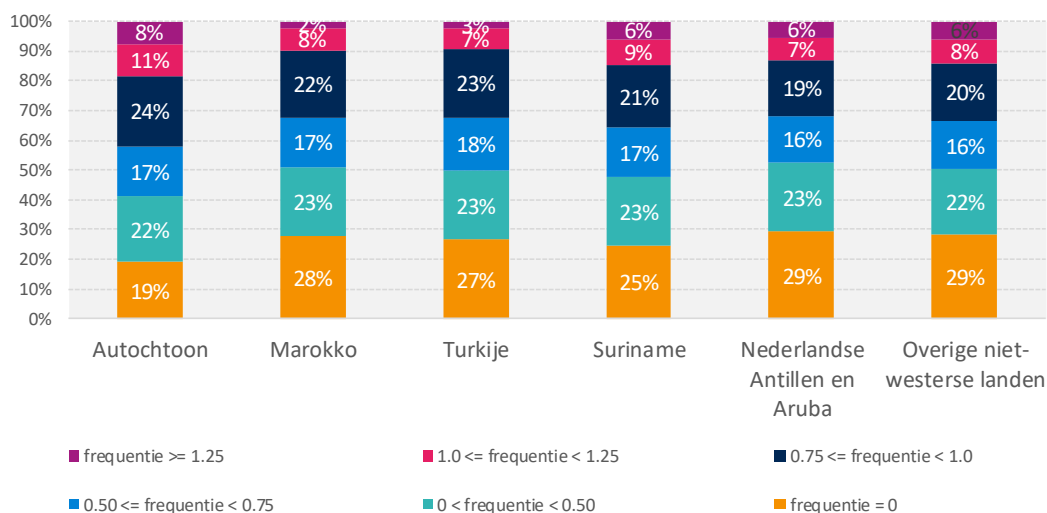
In onze kwantitatieve analyses hebben wij deze mogelijke verklaring voor het verschil in uitstroom tussen mensen zonder migratieachtergrond en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond getoetst. Hieruit komt onder andere naar voren dat WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond inderdaad **ander zoekgedrag** vertonen dan WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond.

In de Werkverkenner is het zoekgedrag van een WW-gerechtigde ook onderdeel van de totale werkhervattingscore. Er wordt gekeken in hoeverre het zoekgedrag een belemmerende factor is voor het individu. Hierbij moet worden opgemerkt dat de Werkverkenner aan het begin van de WW-periode wordt ingevuld. Het gaat dus niet om het werkelijk vertoonde zoekgedrag, maar over wat een werkzoekende de voorafgaande maand al aan sollicitatieactiviteiten heeft ondernomen. De factor 'zoekgedrag' moet in deze context dus meer gezien worden als *indicatie* van de activiteiten die iemand gedurende de WW-periode uit zal voeren. Uit de Werkverkenner blijkt dat een **gebrek aan actief zoekgedrag** vaker een belemmerende factor is voor de groep WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond dan voor WW'ers zonder migratieachtergrond (42% versus 36%). In een regressieanalyse hebben we het effect van deze belemmerende factor op de uitstroom van WW naar werk onderzocht, gecorrigeerd voor de effecten van achtergrondkenmerken. Hieruit blijkt dat de uitstroomkans inderdaad lager is wanneer actief zoekgedrag, op basis van de Werkverkenner, een belemmering is voor werkhervatting, wat dus vaker voorkomt bij mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

**Onze beschrijvende analyses** van het feitelijke zoekgedrag van WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond laten zien dat zij minder vaak 'actief zoekgedrag' vertonen dan WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond. Zo ondernemen zij vaker geen sollicitatieactiviteiten (26% versus 18%), of activiteiten waarin zij niet proactief een werkgever benaderen<sup>25</sup> (16% versus 10%) en solliciteren zij vaker niet (netto sollicitatiefrequentie, zie navolgende figuur).

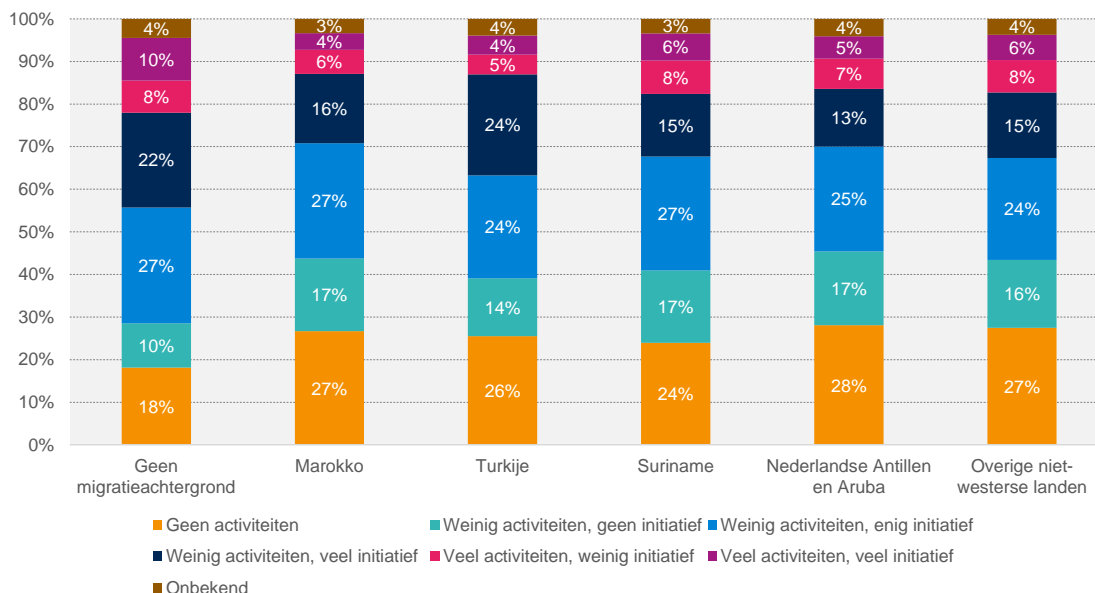
---

<sup>25</sup> Bijvoorbeeld het schrijven van sollicitatiebrieven of het inschrijven op een site.



Figuur 12. Totaal aantal sollicitaties gedeeld door het aantal weken waarin de WW-gerechtigde sollicitatieplichtig was (netto sollicitatiefrequentie)

Ook wanneer we het aantal activiteiten met eigen initiatief<sup>26</sup> vergelijken, zien we dat WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond vaker geen activiteiten ondernemen dan WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond (45% versus 30%) (zie figuur 13). Als laatste zien we dat WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond zich minder vaak inschrijven bij een uitzendbureau (24% versus 30%).



Figuur 13. Aantal en mate van initiatief bij sollicitatieactiviteiten naar migratieachtergrond

Echter, **het ondernemen van meer sollicitatieactiviteiten of het vertonen van actiever zoekgedrag leidt niet per definitie eerder tot werkhervatting vanuit de WW**. Hier kunnen verschillende verklaringen aan ten grondslag liggen: denk aan het minder vaak maar gericht solliciteren op vacatures waarbij de WW-gerechtigde een grotere kans heeft aangenomen te worden. Ook hangt werkhervatting mogelijk meer samen met de kwaliteit van sollicitatiebrieven of gesprekken dan het aantal. Dit zijn verklaringen die we niet kunnen toetsen op basis van de beschikbare data. Al met al kunnen we op basis van de beschikbare data dus niet concluderen dat WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak binnen een jaar uitstromen naar werk, *doordat* zij ander zoekgedrag vertonen. Meer

<sup>26</sup> Bijvoorbeeld het opbellen van een werkgever of langsgaan bij een werkgever.

---

sollicitatieactiviteiten of het vertonen van actiever zoekgedrag leidt namelijk niet tot een hogere kans op werkherhvatting binnen een jaar. Wel zien we dat WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond ander, minder actief, zoekgedrag vertonen, maar dit is dus geen verklaring voor de lagere kans op uitstroom naar werk vanuit de WW.

### 3.5 Vooroordelen, feitelijke discriminatie en gepercipieerde discriminatie zijn mogelijke belemmeringen bij werkherhvatting vanuit de WW

Een vierde mogelijke verklaring zijn (onbewuste) vooroordelen en (onbewuste) discriminatie. De afgelopen jaren is er veel onderzoek gedaan naar vooroordelen en discriminatie, maar het blijft moeilijk om het verschijnsel te kunnen vangen in cijfers. Het fenomeen is slechts deels te belichten, onder andere doordat incidenten niet worden erkend als discriminatie of niet wordt gemeld bij een hiervoor bestemde instantie. Met dit gegeven zijn de 4320 discriminatiemeldingen (bij antidiscriminatievoorzieningen) en 3299 politieregistraties die in 2018 werden gedaan, slechts een topje van de ijsberg. Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond zijn natuurlijk niet de enige groep die met discriminatie te maken heeft, maar het is wel de groep die er verreweg het vaakst te maken mee heeft<sup>27</sup>.

Vooroordelen en discriminatie kunnen in alle fasen van het werkzoekproces voorkomen en plaatsvinden, zoals bij aanvragen van WW bij het UWV, in de gesprekken met adviseurs, bij sollicitatieprocedures, met name bij de briefselectie en vooroordelen en discriminatie kan voorkomen bij werkgevers. Vooroordelen en discriminatie kunnen belemmerend zijn voor het vinden van een baan vanuit de WW voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Zoals hierboven wordt genoemd, vindt deze belemmering zowel aan het begin als aan het einde van het proces bij het UWV plaats, bijvoorbeeld wanneer de WW-gerechtigden werkelijk naar een baan moeten worden toegeleid. Tijdens de werkbezoeken aan UWV-locaties is dit thema verschillende keren aan bod gekomen. (Onbewuste) discriminatie en (onbewuste) vooroordelen bij werkgevers kunnen ervoor zorgen dat iemand op basis van zijn of haar migratieachtergrond niet, of minder snel, wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, of niet wordt geselecteerd in het sollicitatiegesprek. De discriminatie kan bewust of onbewust plaatsvinden, wat volgens de UWV-adviseurs beide voorkomt in de praktijk. De discriminatie of vooroordelen kunnen enkel en alleen gericht zijn op iemands etnische achtergrond, maar kunnen ook raken aan culturele verschillen. Sommige werknemers zouden namelijk volgens werkgevers om culturele redenen niet 'passen' in hun bedrijf.

Daarnaast lijkt naast feitelijke, ook gepercipieerde discriminatie voor te komen van WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond. Adviseurs werk geven aan dat sommige WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond soms bij voorbaat verwachten gediscrimineerd te worden, wat demotiverend werkt. Werkzoekenden met een niet-westerse migratieachtergrond die zijn gesproken tijdens de werkbezoeken, gaven aan dat zij het gevoel hebben dat zij te maken hebben met discriminatie. Medewerkers van de werkgeversdienstverlening van het UWV geven aan in principe niet samen te werken met werkgevers die discriminerende eisen stellen aan (potentiële) werknemers die het UWV hen kan aanbieden. Wanneer zij merken dat er sprake is van vooroordelen of discriminatie, beëindigen zij, naar eigen zeggen, de samenwerking met deze partijen. Maar ook voor het UWV blijft dit een lastig onderwerp dat moeilijk grijpbaar is. Vooroordelen en discriminatie zijn moeilijk hard te maken en bovendien is het moeilijk onderscheid te maken tussen feitelijke en ervaren discriminatie. Discriminatie is op basis van de data, beschikbaar voor dit onderzoek, niet kwantitatief toetsbaar te maken. **Over deze mogelijke verklaring voor het verschil kunnen wij dus op basis van onze kwantitatieve analyses geen uitspraken doen. Wel is het een factor die een belangrijke rol speelt bij werkherhvatting.**

---

<sup>27</sup> Openbaar Ministerie (2019). Discriminatiecijfers in 2018.

---

### 3.6 Samenvatting

In dit hoofdstuk zijn verschillende mogelijke maatschappelijke en individuele oorzaken besproken die van invloed kunnen zijn op het minder vaak vinden van werk vanuit de WW voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Het blijkt dat een beperkte taalbeheersing vaker een belemmerende factor is bij het zoeken van werk voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond dan voor WW'ers zonder migratieachtergrond, maar het effect hiervan is op zichzelf niet groter voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. Een beperkte taalbeheersing komt wel veel vaker voor bij WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. Ook blijkt dat deze groep vaker een lager opleidingsniveau heeft en daardoor minder snel werk vindt vanuit de WW. Opvallend is dat het hebben van een contract voor onbepaalde tijd in de periode voorafgaand aan de WW juist samenhangt met het minder snel vinden van werk, waar WW'ers die voordien een tijdelijk contact hadden, juist vaker uitstromen. WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond hebben voorafgaand aan de WW vaker een tijdelijk contract.

De 'kwetsbaarheid' van de sector waarin een WW'er voorheen werkzaam was, blijkt geen invloed te hebben op de mate van werkherleving. Culturele verschillen en het al dan niet vertonen van actief werkzoekgedrag vormen eveneens geen verklaring voor het verschil in werkherleving vanuit de WW, hoewel WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond wel minder actief werkzoekgedrag vertonen. Uitkomsten uit het kwalitatieve deel van het onderzoek tot slot geven aanwijzingen dat vooroordelen en discriminatie naar verwachting een grote rol spelen bij werkherleving vanuit de WW, voornamelijk in de fase van bemiddeling en matching. Dit versterkt het beeld vanuit eerdere onderzoeken naar de effecten van discriminatie en vooroordelen.

Op de volgende pagina is een tabel weergegeven met de hypothesen die wij hebben opgesteld op basis van het literatuuronderzoek, de expertinterviews en de werkbezoeken aan UWV-locaties. In de tabel hebben we weergegeven welke hypothesen kwantitatief (op basis van data-analyse) bevestigd of ontkracht zijn en welke hypothesen kwalitatief bevestigd zijn.

Korte beschrijving hypothese	Kwantitatief	Kwalitatief (interviews en werkbezoeken)
<b>Opleiding en sociaal kapitaal</b>		
<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak (binnen een jaar) werk vanuit de WW, omdat zij de Nederlandse taal minder goed beheersen dan personen zonder migratieachtergrond</i>	✓	✓
<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij minder opbrengsten van een gevolgde opleiding ervaren dan personen zonder migratieachtergrond</i>		
<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij een lager opleidingsniveau hebben dan personen zonder migratieachtergrond</i>	✓	✓
<b>Arbeidsmarktpositie</b>		
<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij vaker tijdelijke contracten hebben dan personen zonder migratieachtergrond</i>	✗	✓
<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij werkzaam zijn in kwetsbare sectoren</i>	✗	✓
<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij in sommige gevallen wel over diploma's beschikken, maar deze niet erkend worden in Nederland</i>		✓
<b>Culturele verschillen</b>		
<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond traditionelere ideeën hebben over de rolverdeling tussen man en vrouw</i>	✗	✓
<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij banen weigeren wegens culturele of religieuze mismatch</i>		✓
<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij zich anders profileren (houding) dan mensen zonder migratieachtergrond</i>		✓
<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij minder steun of druk ervaren vanuit hun sociale netwerk om actief te zijn op de arbeidsmarkt</i>		
<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden vaker (binnen een jaar) werk uit de WW, omdat zij meer nadelen zien van niet werken</i>		
<b>Zoekgedrag</b>		
<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij ander zoekgedrag vertonen dan personen zonder migratieachtergrond</i>	✗	✓
<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij andere verwachtingen hebben over hun eigen kans op de arbeidsmarkt</i>	✓	✓
<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden vaker werk vanuit de WW, omdat niet-westerse migranten vaker WW-recht hebben van kortere duur</i>		
<b>Discriminatie en vooroordelen</b>		
<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat werkgevers (on)bewuste vooroordelen over deze groep hebben</i>		✓

Tabel 1: Overzicht van de vanuit het literatuuronderzoek opgestelde hypothesen. Een *kruis* betekent 'hypothese ontkracht', een *vink* betekent 'hypothese bevestigd' en geen teken betekent geen bevestiging of ontkrachting.

# 4 De invloed van UWV-dienstverlening op werkherleving

## 4.1 Het UWV biedt dienstverlening aan, van werkloosheid tot baan

Zoals al eerder genoemd, zijn er verschillende oorzaken voor het feit dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk vinden vanuit de WW. Na ontslag of werkloosheid vanuit een dienstverband ontstaat recht op een WW-uitkering. Deze moet worden aangevraagd bij het UWV. Om mensen te helpen met het zoeken en vinden van werk biedt het UWV-ondersteuning aan. In dit hoofdstuk gaan we in op mogelijke verklaringen voor het minder vaak vinden van werk door WW'ers met niet-westerse migratieachtergrond die betrekking hebben op de rol van het UWV en de dienstverlening van het UWV.

Om goed inzicht te krijgen in welke ondersteuning nodig is, vullen WW-gerechtigden de Werkverkenner in. Dit is een wetenschappelijk onderbouwde vragenlijst waarmee de arbeidsmarktpositie van de invuller duidelijk wordt. De uitkomst van de Werkverkenner is een inschatting van de **kans op werkherleving binnen een jaar**.

Sinds 2016 werkt het UWV met een dienstverleningsmodel voor mensen met een WW-uitkering waarbij de ingeschatte afstand tot de arbeidsmarkt (die uit de Werkverkenner komt) van invloed is op de dienstverlening die wordt ingezet door het UWV. Wanneer de kans op werkherleving binnen een jaar meer dan 50% is, kan de werkzoekende gebruik maken van de digitale dienstverlening. Mocht de werkzoekende na een halfjaar nog geen werk hebben gevonden, volgt een persoonlijke afspraak met een UWV-adviseur die onderzoekt welke acties nodig zijn om het vinden van werk te bespoedigen en om de werkzoekende bijvoorbeeld een training aan te bieden. Wanneer de kans op werkherleving binnen een jaar kleiner is dan 50%, wordt direct zogeheten persoonlijke dienstverlening ingezet. Werkzoekenden krijgen dan direct ondersteuning van een UWV-adviseur bij het zoeken en vinden van werk. Wanneer WW-gerechtigden de Werkverkenner niet invullen, krijgen zij in principe geen dienstverlening aangeboden vanuit het UWV, tenzij een adviseur hen actief uitnodigt voor een eerste gesprek. Het UWV hanteert het beleid dat consultants zelf een inschatting maken op basis van klantprofielen of iemand uitgenodigd wordt voor een gesprek. Hierin kunnen zij dus gebruik maken van hun discretionaire ruimte. Onderstaande figuur illustreert de UWV-werkwijze.



Figuur 14. Schematische weergave werkproces UWV

De UWV-dienstverlening kan van invloed zijn op het verschil in uitstroom tussen mensen zonder migratieachtergrond en met een niet-westerse migratieachtergrond. Om deze reden zullen wij nu ingaan op de inzet en werking van UWV-dienstverlening.

## 4.2 Inzet van UWV-dienstverlening

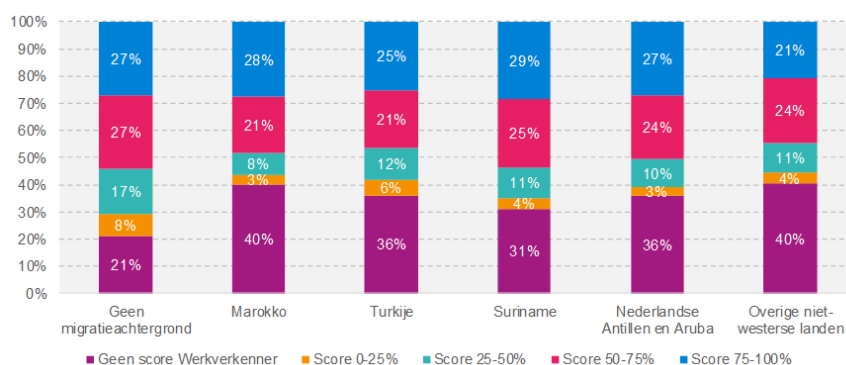
Een **eerste mogelijke hoofdverklaring** voor de uitkomst dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk vinden vanuit de WW is te vinden in de **inzet van de dienstverlening**. Wanneer UWV-dienstverlening effectief is en deze mogelijk vaker niet wordt ingezet voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, kan dit van invloed zijn op werkherleving vanuit de WW voor deze groep.



4.2.1 *De Werkverkenner wordt wisselend ingevuld, waarbij met name mensen met een niet-westerse migratieachtergrond de Werkverkenner minder vaak invullen, wat van invloed is op het wel of niet inzetten van UWV-dienstverlening*

Een **eerste deelverklaring** met betrekking tot het effect van de inzet van dienstverlening is geënt op de Werkverkenner. De Werkverkenner schat voor een WW'er de kans op werkhervatting binnen een jaar. De uitkomsten van de Werkverkenner blijken te verschillen voor de verschillende groepen migratieachtergronden en de groep zonder migratieachtergrond. Dit blijkt uit figuur 16, waarin de verdeling van werkzoekenden over de vier kansgroepen (op basis van de kans op werkhervatting binnen een jaar) te zien is voor verschillende migratieachtergronden en voor WW'ers zonder migratieachtergrond. Opvallend is dat werkzoekenden met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak worden ingedeeld in de groepen met een uitstroomkans tussen 0% en 50%. Daarnaast is het opvallend dat er ook verschillen zijn in hoe vaak de Werkverkenner is ingevuld en er (dus) een score op de Werkverkenner bekend is. Van de WW'ers zonder migratieachtergrond ontbreekt de score op de Werkverkenner bij 21%, ten opzichte van bijvoorbeeld 40% van de WW'ers van Marokkaanse herkomst. Mogelijkerwijs heeft de groep met een niet-westerse migratieachtergrond die geen score heeft, relatief vaak een uitstroomkans tussen de 0% en 50%. Zij vullen de Werkverkenner mogelijk niet in vanwege een beperkte beheersing van de Nederlandse taal of doordat ze beperkt digitaal vaardig zijn. Het is echter ook mogelijk dat een deelgroep juist erg kansrijk is en al zicht heeft op een baan. In dat geval zien zij mogelijk beperkte meerwaarde in het invullen van de Werkverkenner.

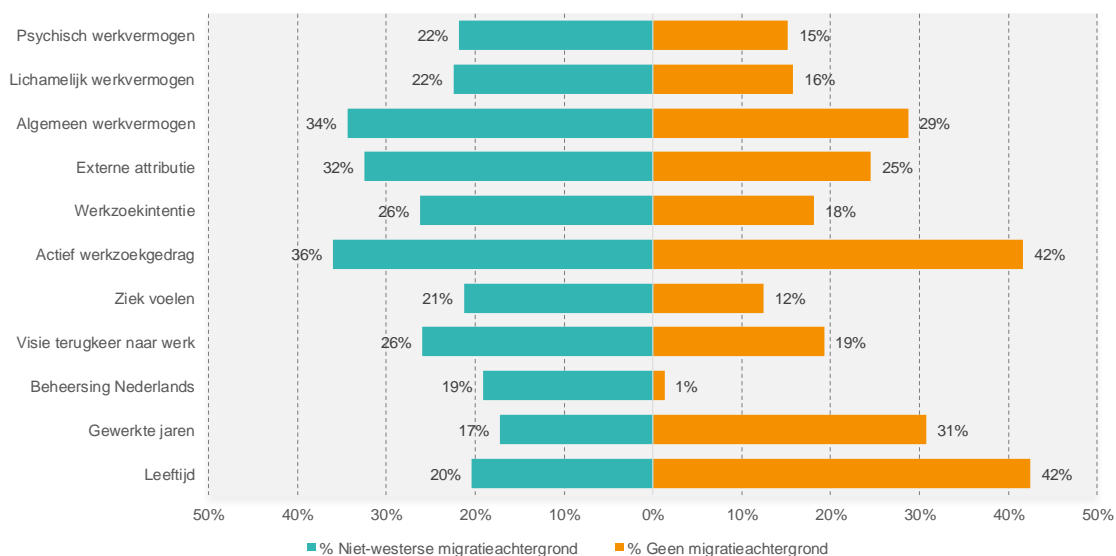
**Opvallend is dat de Werkverkenner vaker niet wordt ingevuld door mensen met een niet-westerse migratieachtergrond in vergelijking met mensen zonder migratieachtergrond.** Wanneer werkzoekenden de Werkverkenner niet invullen, wordt hen geen kans op werkhervatting toebedeeld. Vanuit de werkwijze van het UWV zou dit in theorie betekenen dat de groep die de Werkverkenner niet invult, niet gezien wordt in het eerste halfjaar van WW-recht, ook al zou iemand eigenlijk een werkhervattingskans van onder de 50% hebben. Doordat de werkzoekenden met een niet-westerse migratieachtergrond de Werkverkenner vaker niet invult, is het waarschijnlijker dat de UWV-dienstverlening minder vaak wordt ingezet voor werkzoekenden uit deze groep met een werkhervattingskans van 0-50%. In de praktijk blijkt echter, zoals we tijdens de werkbezoeken aan UWV-locaties hebben gezien, dat het UWV-adviseurs de groep die de Werkverkenner niet invult soms wel al eerder oproept voor een eerste gesprek.



Figuur 15. Score op de Werkverkenner voor verschillende migratieachtergronden

In hoofdstuk 3 hebben we verschillende factoren besproken die belemmerend kunnen zijn in het vinden van werk vanuit de WW, zoals taalbeheersing, opleidingsniveau en externe attributie. In figuur 16 zijn alle factoren weergegeven waarvan aan de hand van de Werkverkenner wordt bepaald of deze belemmerend zijn voor een WW-gerechtigde. Daarbij hebben we de aandelen apart weergegeven voor werkzoekenden zonder migratieachtergrond en werkzoekenden met een niet-westerse migratieachtergrond. We zien dat er veel verschillen zitten in welke belemmerende factoren van toepassing zijn voor Nederlanders met niet-westerse en zonder migratieachtergrond. Zo zijn leeftijd en aantal gewerkte jaren voor WW'ers zonder migratieachtergrond vaker belemmerend dan voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond (respectievelijk 42% versus 20% en 31% versus 17%). Daarentegen is

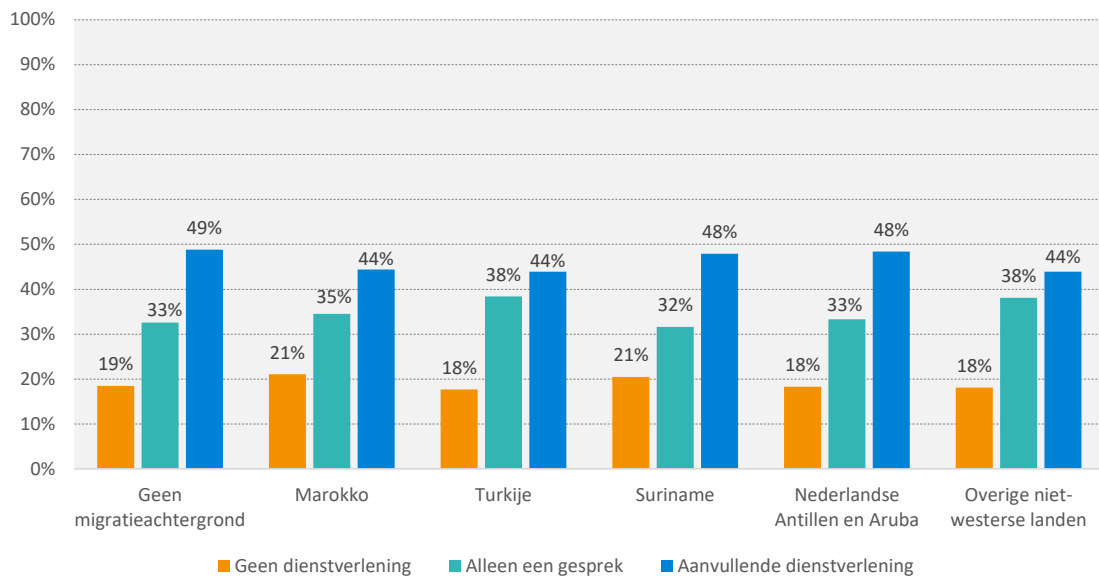
onder andere een beperkte beheersing van de Nederlandse taal veel vaker een belemmerende factor voor WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond (19% versus 1%).



Figuur 16. Aandeel van de WW-gerechtigden bij wie een bepaalde factor zoals gemeten in de Werkverkenner belemmerend is voor de kans op het vinden van werk, uitgesplitst naar migratieachtergrond

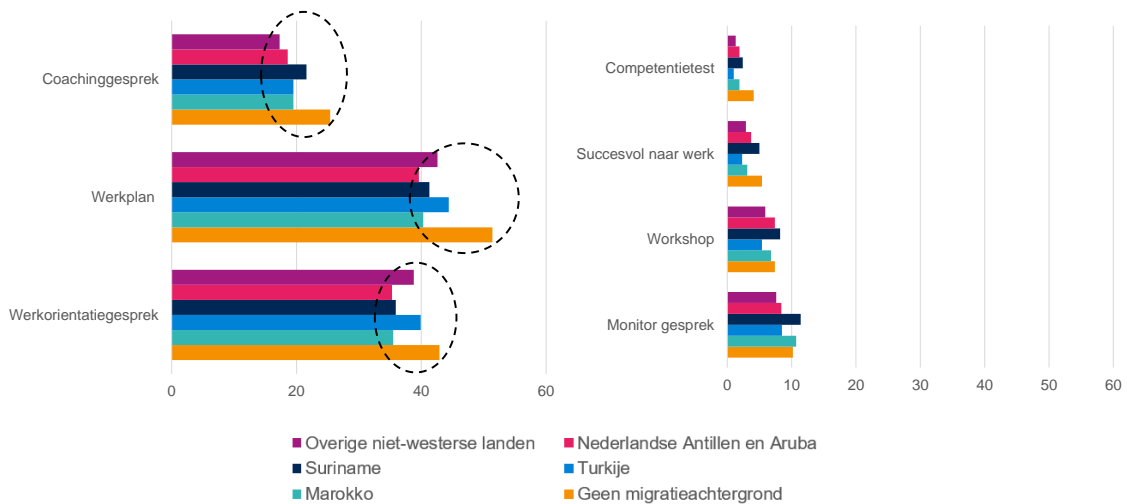
#### 4.2.2 Na correctie voor achtergrondkenmerken wordt de UWV-dienstverlening niet minder vaak ingezet voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond

Van de WW-gerechtigden die in aanmerking komen voor dienstverlening van het UWV, op grond van de uitkomst van de Werkverkenner of om andere redenen, ontvangen in de praktijk mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak aanvullende UWV-dienstverlening dan mensen zonder migratieachtergrond (zie figuur 17). Dit verschilt wel per migratieachtergrond. Zo ontvangt 49% van de mensen zonder migratieachtergrond aanvullende dienstverlening, ten opzichte van 44% van de mensen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond. WW-gerechtigden met een Marokkaanse of Surinaamse migratieachtergrond ontvangen ook vaker helemaal geen dienstverlening. Ook voor de verschillende soorten dienstverlening, zoals een werkoriëntatiegesprek, monitorgesprek, coachingsgesprek of workshop, geldt dat dit vaker wordt ingezet voor WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond. Er lijken weinig verschillen te bestaan tussen de groepen in de mate waarin er geen dienstverlening wordt ingezet (deze percentages liggen voor alle groepen rond de 20%).



Figuur 17. Inzet soort dienstverlening, uitgesplitst naar migratieachtergrond

Figuur 18 laat zien in welke mate dienstverlening wordt ingezet voor werkzoekenden, gedifferentieerd naar migratieachtergrond. Uit deze grafieken wordt duidelijk dat de **specifieke vormen van aanvullende UWV-dienstverlening, zoals een competentietest of workshop, slechts beperkt worden ingezet voor werkzoekenden, onafhankelijk van wel of geen niet-westerse migratieachtergrond**. Om deze reden hebben wij ons binnen dit onderdeel van het onderzoek met name gericht op de gesprekken die worden uitgevoerd.



Figuur 18. Inzet dienstverlening (percentage van werkzoekenden), uitgesplitst naar migratieachtergrond

Op basis van een regressieanalyse, waarbij de migratieachtergrond is meegenomen, zien we dat de kans op het ontvangen van een dergelijk gesprek lager is voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond dan voor mensen zonder migratieachtergrond.<sup>28</sup> Echter, wanneer er wordt gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken neemt de kans om een gesprek te ontvangen sterk toe voor WW-gerechtigden met een niet-westerse

<sup>28</sup> Hierbij gaat het om een odds ratio van respectievelijk 0,80 en 0,89. Een odds ratio is de verhouding tussen twee odds (kansverhoudingen). De interpretatie is als volgt: een odds ratio van 0,8 bij een werkoriëntatiegesprek betekent dat een gesprek 0,8 keer zo waarschijnlijk is bij een niet-westerse migratieachtergrond dan bij geen migratieachtergrond. Hierbij geldt dus dat < 1 een lagere kans betekent en > 1 een hogere kans dan de groep waarmee wordt vergeleken.

---

**migratieachtergrond.**<sup>29</sup> De kans op een **werkoriëntatiegesprek** is dan zelfs een stuk groter voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond dan voor mensen zonder migratieachtergrond<sup>30</sup>. De kans op een **monitorgesprek** is na correctie voor achtergrondkenmerken nog wel iets kleiner voor WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond dan voor WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond.<sup>31</sup> Ook voor het ontvangen van 1, 2 of meer **coachingsgesprekken** geldt dat dit in eerste instantie minder vaak voor lijkt te komen bij WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond. Na correctie voor achtergrondkenmerken hebben mensen met een niet-westerse migratieachtergrond echter een hogere kans om deze coachingsgesprekken te krijgen<sup>32</sup>.

De verklaring hiervoor ligt in lijn met de eerdere bevinding **dat WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond een lagere kans op uitstroom hebben na correctie voor achtergrondkenmerken, doordat zij relatief vaker 'gunstige' achtergrondkenmerken hebben**. Nu zijn het, complementair, de WW'ers zonder migratieachtergrond die relatief vaker achtergrondkenmerken hebben die positief samenhangen met een uitnodiging voor een gesprek of juist minder vaak achtergrondkenmerken die negatief samenhangen met zo'n uitnodiging.

De voornaamste reden van de grote toename, na correctie, van de kans op een uitnodiging voor een **werkoriëntatiegesprek of coachingsgesprek** voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond is dat WW'ers zonder migratieachtergrond relatief vaker in de leeftijdsklassen van 45 t/m 54 jaar en 54 jaar en ouder zitten. Deze klassen hebben een sterk positieve samenhang met een werkoriëntatiegesprek<sup>33</sup>. Van de WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond valt 20,4% in de groep van 54 jaar en ouder en voor WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond is dit maar 7,6%. Andere 'gunstige' achtergrondkenmerken die de waarschijnlijkheid van een gesprek doen toenemen spreken ook in het voordeel van de WW'ers zonder migratieachtergrond. Zo zijn er relatief meer **vrouwen** binnen deze groep en hebben WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond voorheen relatief vaker **een contract voor onbepaalde tijd** gehad. Voor het **monitorgesprek** zijn de verschillen minder extreem na de correctie voor achtergrondkenmerken. De voornaamste verklaring hiervoor is dat het verband tussen het ontvangen van een monitorgesprek en de hoogste leeftijdsklasse daar relatief klein is vergeleken met de andere soorten dienstverlening.<sup>34</sup>

Uit dit alles kunnen we **concluderen** dat het op het eerste gezicht lijkt alsof **WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond vaker dienstverlening van het UWV ontvangen dan WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond**. Wanneer echter rekening wordt gehouden met de achtergrondkenmerken van de WW-gerechtigden, dan hebben WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond juist vaker een werkoriëntatiegesprek of coachingsgesprek en iets minder vaak een monitorgesprek dan mensen zonder migratieachtergrond.

---

<sup>29</sup> Het ligt voor de hand analyses van dienstverlening te corrigeren voor score op de Werkverkenner. Daar deze score voor een deel van de WW'ers niet bekend is, hebben wij ervoor gekozen te corrigeren voor achtergrondkenmerken. Deze zijn voor meer WW'ers bekend en ze zijn grotendeels ook onderdeel zijn van de Werkverkenner.

<sup>30</sup> Met een odds ratio van 1,27.

<sup>31</sup> Met een odds ratio van 0,94.

<sup>32</sup> Hierbij gaat het om een 1,19 hogere kans om 1 coachingsgesprek te krijgen in plaats van geen coachingsgesprek en een 1,11 hogere kans om 2 of meer coachingsgesprekken te ontvangen.

<sup>33</sup> Zo neemt de kans om op gesprek te komen met 3,03 toe wanneer je tussen de 45 en 54 jaar oud bent ten opzichte van een leeftijd onder de 25. Voor een leeftijd van 54 jaar en ouder neemt de kans zelfs met 9,82 toe. De kans op het ontvangen van een coachingsgesprek neemt met 4,68 toe wanneer je tussen de 45 en 54 jaar oud bent ten opzichte van een leeftijd onder de 25 en met 6,98 bij een leeftijd van 54 jaar of ouder.

<sup>34</sup> 1,44 keer meer kans op een uitnodiging voor een monitorgesprek ten opzichte van WW-gerechtigden onder de 25 jaar.

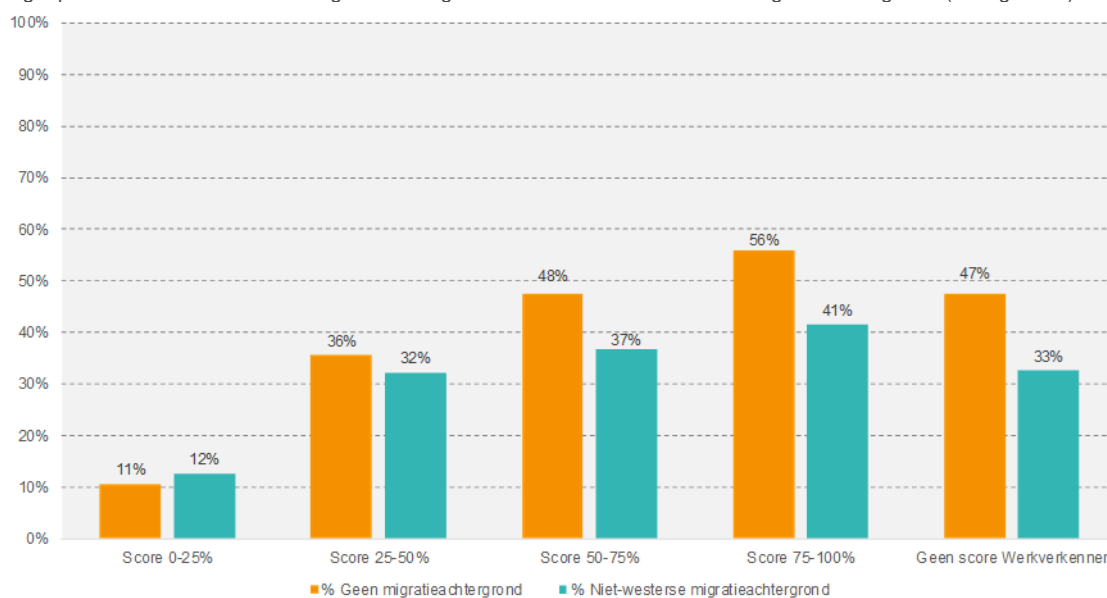
#### 4.2.3 De Werkverkenner overschat de werkhervattingskans van WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond

We constateren verder dat de Werkverkenner mogelijk een andere rol speelt bij de lagere werkhervattingskans van WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. Dit komt doordat de Werkverkenner een sleutelfunctie vervult bij het inschatten van de werkhervattingskansen van werkzoekenden en er de mogelijkheid bestaat dat de **Werkverkenner structureel de werkhervattingskans van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond overschat**.

Wanneer deze kans structureel wordt overschat, kan dit ervoor zorgen dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond (te) lang niet gesproken (en geholpen) worden door het UWV. De Werkverkenner overschat de werkhervattingskans voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond structureel wanneer latente factoren die van invloed zijn op iemands werkhervattingskans niet worden meegenomen in de Werkverkenner en deze latente factoren samenhangen met migratieachtergrond.

De Werkverkenner neemt migratieachtergrond niet mee bij het bepalen van de kans op werkhervatting binnen een jaar. Doordat herkomst niet meegenomen kan worden als aparte variabele, wordt ook de kans op discriminatie of een mogelijke achterstand op de arbeidsmarkt veroorzaakt door iemands migratieachtergrond, niet meegenomen in de bepaling van de uitstroombkans uit de WW. Als dit het geval is, en de Werkverkenner de werkhervattingskans van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond structureel overschat, **dan werkt de Werkverkenner als diagnose-instrument minder goed**. Hierdoor komen mensen met een niet-westerse migratieachtergrond in het eerste halfjaar mogelijk niet in aanmerking voor persoonlijke dienstverlening van het UWV, terwijl hun feitelijke werkhervattingskans, wanneer er wel rekening gehouden zou worden met migratieachtergrond, juist aanleiding zou moeten geven tot inzet van persoonlijke dienstverlening, en niet pas na een halfjaar. Wel is het zo dat we vanuit de werkbezoeken weten dat adviseurs op UWV-locaties hun discretionaire ruimte kunnen gebruiken wanneer het gaat over de uitkomst van de Werkverkenner en de mogelijkheid om werkzoekenden wel of niet uit te nodigen voor een gesprek: ook klanten waarvan de Werkverkenner inschat dat ze met een grote kans binnen een jaar weer aan het werk zijn, worden vaak na enige tijd, binnen zes maanden, opgeroepen voor een kennismakingsgesprek. Ook WW'ers die de Werkverkenner niet hebben ingevuld, en dus geen score hebben, worden soms juist expliciet uitgenodigd op gesprek.

We hebben getoetst of inderdaad sprake is van een **overschatting van de kans op uitstroom naar werk van werkzoekenden met een niet-westerse migratieachtergrond**. Dit hebben we gedaan door allereerst te kijken naar het percentage werkzoekenden dat binnen een jaar uitstroomt naar werk per kansgroep uit de Werkverkenner en uitgesplitst naar WW'ers zonder migratieachtergrond en met een niet-westerse migratieachtergrond (zie figuur 19).



Figuur 19. Aandeel van de WW-gerechtigden dat binnen een jaar is uitgestroomd van WW naar werk, uitgesplitst naar score op de Werkverkenner en migratieachtergrond

Uit onze analyse blijkt dat er inderdaad **verschillen zijn in uitstroom naar werk, per kansgroep en naar migratieachtergrond**. Van de werkzoekenden zonder migratieachtergrond die volgens de Werkverkenner 75-100% kans hadden om binnen een jaar uit te stromen naar werk stroomde er volgens onze analyse 56% daadwerkelijk binnen een jaar uit, ten opzichte van 41% van de werkzoekenden met een niet-westerse migratieachtergrond. Ook voor de kansgroepen 25-50% en 50-75% geldt dat mensen zonder migratieachtergrond vaker binnen een jaar uitstroomden dan mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Voor de kansgroep 0-25% geldt juist het omgekeerde: werkzoekenden met een niet-westerse migratieachtergrond stroomden binnen deze kansgroep vaker uit naar werk dan werkzoekenden zonder migratieachtergrond, al is het verschil klein (12% versus 11%). Belangrijk om hierbij op te merken is dat de Werkverkenner de kans op werkherhvatting op een andere manier bepaalt dan de definitie in dit onderzoek. De Werkverkenner schat de kans op uitstroom naar werk in, ongeacht via welke route een persoon werk vindt. Hierbij wordt iemand die uitstroomt naar werk, maar na de WW eerst tijdelijk in de bijstand heeft gezeten, ook als uitstroom naar werk gezien. Bij de definitie van werkherhvatting die wij gebruiken gaat het erom de kans om direct vanuit de WW een baan te vinden binnen een jaar. Het is belangrijk om dit te realiseren bij de interpretatie van de uitkomsten. Desalniettemin zijn de verschillen tussen de groepen zonder en met niet-westerse migratieachtergrond evident.

Om te toetsen of dit verschil blijft bestaan als wordt gecorrigeerd voor andere kenmerken, hebben we een regressieanalyse uitgevoerd waarin is gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken. Uit deze analyse volgt dat **de kans op uitstroom van WW naar werk binnen een jaar, wanneer je in een bepaalde kansgroep van de Werkverkenner bent ingedeeld, significant verschillend is voor werkzoekenden zonder migratieachtergrond en met een niet-westerse migratieachtergrond**. De uitkomsten, in de vorm van een zogeheten marginale uitstroomkans<sup>35</sup>, hebben we weergegeven in tabel .

Marginale uitstroomkans	Geen migratieachtergrond	Niet-westerse migratieachtergrond
Score 0-25%	0,111632	0,146123
Score 25-50%	0,324374	0,312126
Score 50-75%	0,429912	0,345493
Score 75-100%	0,573777	0,450511
Geen score Werkverkenner	0,479218	0,336773

Tabel 2. Marginale uitstroomkans van WW naar werk binnen een jaar bij de combinatie van migratieachtergrond en de score op de Werkverkenner

De **interpretatie** is als volgt: als de verdeling van alle werkzoekenden over de verschillende kansgroepen en alle achtergrondkenmerken hetzelfde zou blijven, maar geen van de WW-gerechtigden zou een migratieachtergrond hebben, dan stroomde 11,1% van de WW'ers uit de 'kansgroep 0-25%' binnen een jaar uit naar werk. Zou iedereen echter een niet-westerse migratieachtergrond hebben, dan zou 14,6% van de werkzoekenden in de kansgroep 0-25% binnen een jaar uitstromen naar werk. Deze resultaten bevestigen, ook na correctie op andere kenmerken, wat er in figuur 17 te zien is: de kans op uitstroom van WW naar werk is voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond iets groter dan voor mensen zonder migratieachtergrond wanneer zij volgens de Werkverkenner 0-25% kans hebben op uitstroom. Voor de andere kansgroepen geldt het omgekeerde; mensen zonder migratieachtergrond hebben dan een significant grotere kans om uit te stromen uit WW naar werk dan mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. **Bij die kansgroepen is dus, ook na correctie, sprake van een overschatting van de werkherhvattingkans.**

<sup>35</sup> Zie bijlage B voor een nadere toelichting

---

4.2.4 *UWV-dienstverlening wordt deels in een andere volgorde ingezet voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond en zij krijgen andere maatregelen of instrumenten aangeboden*

Een **tweede mogelijke deelverklaring** gaat over de (eventueel verschillende) inzet van UWV-dienstverlening voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond en zonder migratieachtergrond. Mogelijk wordt er (onbewust) aan mensen met een niet-westerse migratieachtergrond andere re-integratiemaatregelen of -instrumenten aangeboden dan aan mensen zonder migratieachtergrond. Wanneer effectieve instrumenten minder vaak worden ingezet bij mensen met een niet-westerse migratieachtergrond dan bij mensen zonder migratieachtergrond, kan dit ervoor zorgen dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder snel werk vinden. De keuze voor bepaalde dienstverlening wordt mogelijk onbewust beïnvloed door iemands achtergrond (taalverschil, miscommunicatie, culturele aannames), waarbij de UWV-adviseur mogelijk onbewust andere keuzes maakt.

*Niet invullen van de Werkverkenner bemoeilijkt het proces*

Ook in deze fase speelt de Werkverkenner een rol. Wanneer de Werkverkenner niet wordt ingevuld, zou dit naar aanleiding van de werkwijze van het UWV kunnen betekenen dat er ook geen dienstverlening wordt ingezet. Zoals al eerder is genoemd, wordt de Werkverkenner vaker niet ingevuld door mensen met een niet-westerse migratieachtergrond in vergelijking met mensen zonder migratieachtergrond, waardoor er mogelijk minder dienstverlening voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond wordt ingezet.

*De dienstverleningsroute: mensen met een niet-westerse migratieachtergrond lijken het traject bij het UWV anders te doorlopen waarbij zij ook andere maatregelen en instrumenten aangeboden krijgen*

Mogelijk is ook de **volgorde van de in te zetten dienstverlening** anders bij WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond dan bij mensen zonder migratieachtergrond. Dit zou er hypothetisch voor kunnen zorgen dat de dienstverlening minder effectief is. Wanneer verschillende soorten dienstverlening elkaar in een bepaalde mate versterken, kan een verschillende volgorde van dienstverlening van invloed zijn op de werkhervatting. Uit de werkbezoeken bij het UWV blijkt dat er geen vaste volgorde van dienstverlening is waar adviseurs aan vast moeten houden. Per klant wordt er maatwerk geleverd en gekeken wat op welk moment passende dienstverlening is.

Er zijn drie typen gesprekken die de UWV-adviseur voert met WW'ers:

- a. Werkeriëntatiegesprek: (eerste) gesprek aan het begin van de werkloosheid, standaard bij een ingeschatte kans op werkhervatting binnen een jaar kleiner dan 50%;
- b. Monitorgesprek: (eerste) gesprek na een halfjaar werkloosheid, standaard bij een ingeschatte kans op werkhervatting binnen een jaar groter dan 50%;
- c. Coachingsgesprek: een vervolgesprek bij het UWV.

In Figuur 20 is de *dienstverleningsroute* te zien van de mate waarin WW-gerechtigden gebruik maken van de UWV-dienstverlening, dan wel in welke mate zij dit krijgen aangeboden, uitgesplitst naar migratieachtergrond, maar niet gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken. Deze figuur schetst een goed beeld van de wijze waarop werkzoekenden het proces doorlopen.

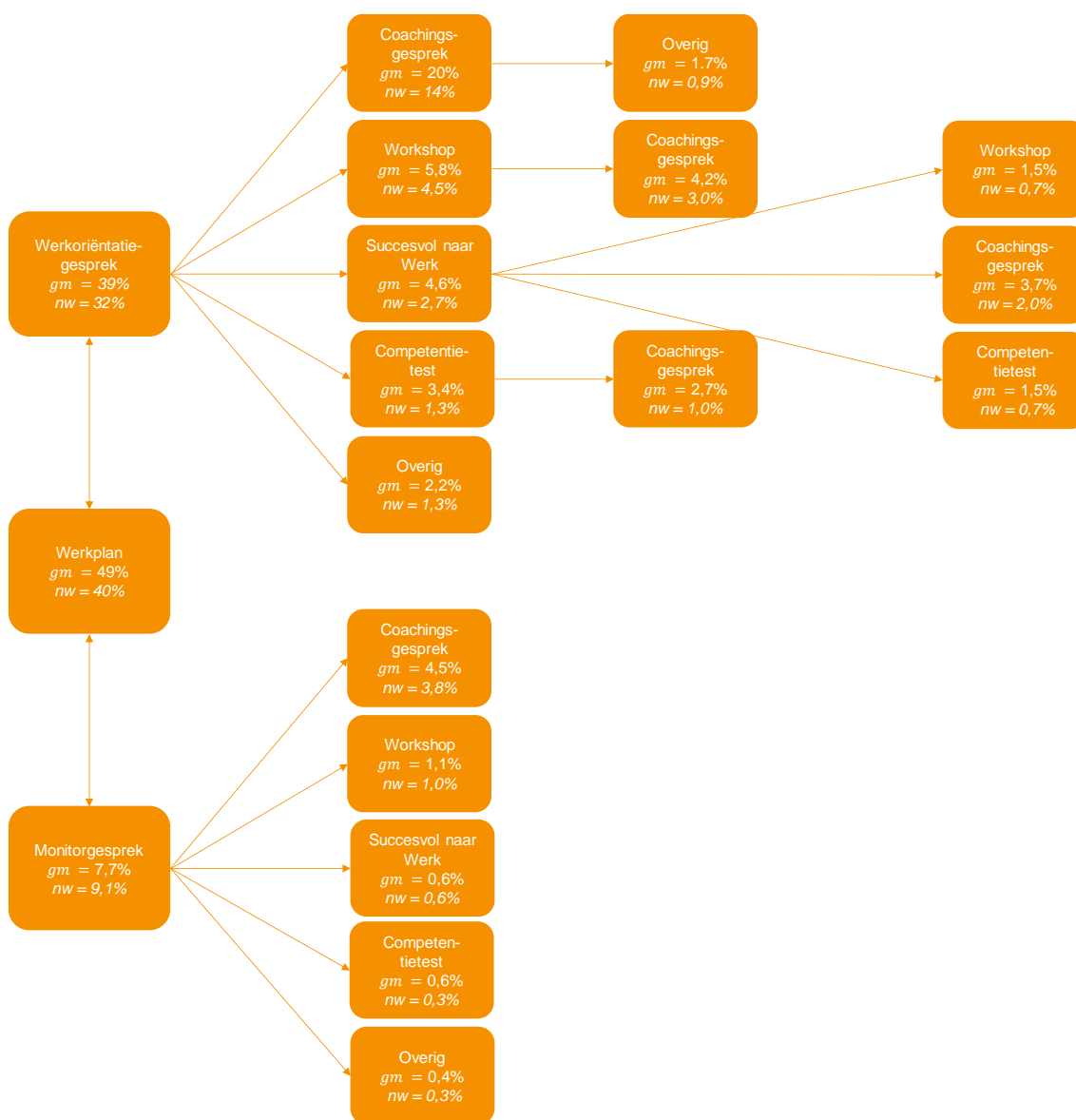
De relatief meer voorkomende dienstverleningsvormen - werkeriëntatiegesprek, monitorgesprek, werkplan, coachingsgesprek, workshop, training 'Succesvol naar Werk'<sup>36</sup> en competentietest - geven we afzonderlijk weer. Jobhunting, andere vormen van (online) training, online coaching, een arbeidsongeschiktheidstraject en

---

<sup>36</sup> Training bestaande uit 10 halve dagen verspreid over 3 maanden, waarin werkzoekenden in een groep onder begeleiding van een adviseur werk aan de slag gaan met verschillende onderwerpen. Eigen regie en persoonlijke ontwikkeling zijn de rode draden in de training. Bron: <http://www.werkbladmagazine.nl/artikel/de-training-succesvol-naar-werk>



proefplaatsingen geven we gezamenlijk weer in de categorie 'overig'. Een tweezijdige pijl, zoals tussen het werkoriëntatiegesprek en het werkplan, betekent dat de 'reis' van WW-gerechtigden beide kanten op kan plaatsvinden. Zij kunnen dus eerst een werkoriëntatiegesprek hebben gehad, gevolgd door het opstellen van een werkplan, beide kunnen gelijktijdig hebben plaatsgevonden, maar het werkplan kan ook als eerste zijn opgesteld. Een eenzijdige pijl, zoals tussen werkoriëntatiegesprek en coachingsgesprek, betekent dat dit een vaste volgorde van dienstverlening is. Deze dienstverleningsroute is niet uitputtend; er zijn meer 'routes' van dienstverlening denkbaar. Deze komen in de onderzoekspopulatie echter minder vaak voor en geven we daarom niet weer in figuur 19. Voor de interpretatie is het verder van belang te vermelden dat de percentages berekend zijn over het geheel van de groep zonder migratieachtergrond of met een niet-westerse migratieachtergrond. Bijvoorbeeld: 20% van de mensen zonder migratieachtergrond heeft een werkoriëntatiegesprek gehad, gevolgd door een coachingsgesprek.



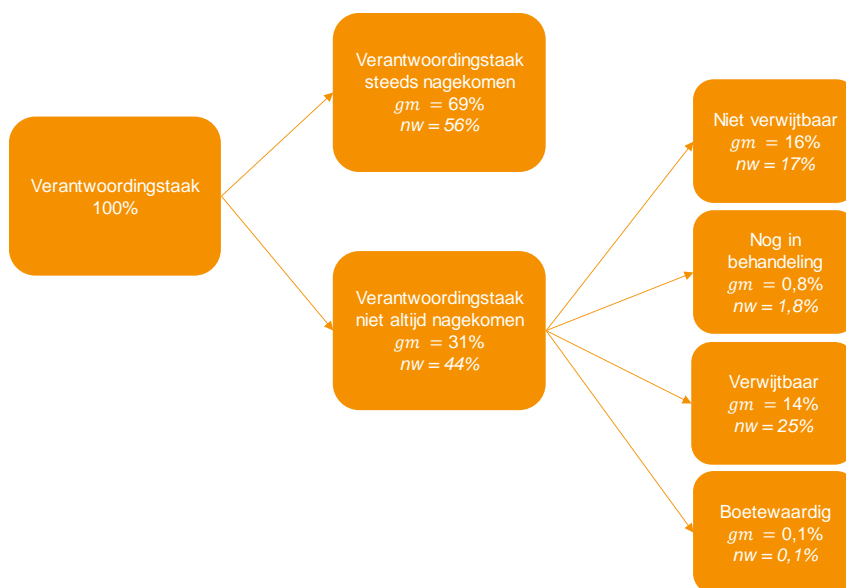
Figuur 20. Dienstverleningsroute van WW-gerechtigden door UWV-dienstverlening<sup>37</sup>

<sup>37</sup> 'gm' = geen migratieachtergrond. 'nw' = niet-westerse migratieachtergrond. Om een totaalbeeld van de dienstverleningsroutes te geven zijn in deze figuur alle WW-gerechtigden meegenomen. Dit in tegenstelling tot de analyses die zijn beschreven in paragraaf 4.2.2, waar alleen WW-gerechtigden zijn meegenomen die in aanmerking komen voor dienstverlening van het UWV.

WW-gerechtigden starten over het algemeen met een werkorientatiegesprek of monitorgesprek, waarbij de UWV-medewerker een werkplan opstelt. Zij stellen dit werkplan in principe op in overleg met de werkzoekende. Al aan het begin van de dienstverleningsroute zijn de eerste verschillen tussen WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond en met een niet-westerse migratieachtergrond zichtbaar: de laatste groep heeft **minder vaak werkorientatie- en monitorgesprekken en er wordt minder vaak een werkplan opgesteld**. Ook van de aanvullende vormen van dienstverlening verderop tijdens de dienstverleningsroute maken WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak gebruik, of zij krijgen het minder vaak aangeboden. De mate waarin WW-gerechtigden met en zonder niet-westerse migratieachtergrond gebruik maken van de verschillende vormen van dienstverlening verschilt statistisch significant van elkaar, blijkt uit onze analyses.

*WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond komen hun verantwoordingstaak minder vaak altijd na*

Alle sollicitatieplichtige WW-gerechtigden hebben een **verantwoordingstaak**: zij moeten registreren welke sollicitatieactiviteiten zij hebben ontplooid, met een minimum van 4 activiteiten in 4 weken. In onderstaande figuur is te zien dat WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond hun verantwoordingstaak **minder vaak altijd nakomen** (44%) dan WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond (31%). Als iemand niet aan de verantwoordingstaak heeft voldaan dan gaat de UWV-adviseur na wat hiervoor de reden is. Van de mensen die hun verantwoordingstaak niet zijn nagekomen zien we dat dit bij WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond (25%) **vaker verwijtbaar** is dan bij WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond (14%). Wanneer een WW-gerechtigde zijn verantwoordingstaak niet nakomt, krijgt diegene de eerste keer nog geen sanctie, maar kan de UWV-consulent al wel een maatregel inzetten. Zij kunnen bijvoorbeeld een zogenaamd 'hoor en wederhoor' gesprek voeren met de WW-gerechtigde. Pas wanneer een WW-gerechtigden meerdere keren zijn verantwoordingstaak niet nakomt en dit verwijtbaar is, kan er een boete worden opgelegd. Wanneer een WW-gerechtigde zijn verantwoordingstaak niet nakomt, hoeft dit niet altijd uit onwil te zijn. Mogelijk is het eerder een kwestie van onkunde, bijvoorbeeld doordat een WW-gerechtigde onvoldoende begrijpt wat er wordt verwacht. Dit geldt zowel voor WW-gerechtigden met als zonder een niet-westerse migratieachtergrond.



Figuur 21. Nakomen verantwoordingstaak naar migratieachtergrond

*Weinig WW'ers maken gebruik van de mogelijkheid om zich te oriënteren op werken als zelfstandige*

Het UWV biedt WW-gerechtigden die interesse hebben om **aan het werk te gaan als zelfstandige de mogelijkheid om zich hierop te oriënteren door middel van een gesprek**. Van de WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond maakt 4% gebruik van de mogelijkheid om een gesprek te voeren, tegenover 1% van de WW-gerechtigden met een

---

niet-westerse migratieachtergrond. Het gesprek kan gevolgd worden door een onderzoeksperiode waarin de WW-gerechtigde zich oriënteert op het werken als zelfstandige, in deze periode geldt een vrijstelling van de sollicitatieplicht. Als de WW-gerechtigde besluit daadwerkelijk te starten als zelfstandige kan hij dit doen met behoud van een deel van de uitkering. Wanneer iemand voldoende inkomen genereert uit het werk als zelfstandige stroomt hij alsnog uit de WW naar werk. De groep WW-gerechtigden die gebruik maakt van de onderzoeksperiode en de startperiode is te klein om uitspraken te doen over verschillen naar herkomst.

### 4.3 Werking van UWV-dienstverlening

#### 4.3.1 *Dienstverlening bereikt WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond mogelijk minder vaak*

Een **derde mogelijke hoofdverklaring** met betrekking tot de uitkomst dat WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werk vinden vanuit de WW, is te vinden in de **het effect van de dienstverlening door het UWV op de werkherkingskans van een werkzoekende**. Wanneer UWV-dienstverlening een mogelijk 'afwijkend' effect heeft op mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, kan dit van invloed zijn op het minder vaak werk vinden vanuit de WW.

Het UWV zet zich in om werkzoekenden met een WW-uitkering zo goed mogelijk te ondersteunen met haar dienstverlening. Toch is het denkbaar dat de dienstverlening van het UWV niet de gehele doelpopulatie bereikt. Mogelijk sluit bijvoorbeeld de **communicatie** vanuit het UWV minder goed aan bij mensen met een niet-westerse migratieachtergrond (bijvoorbeeld vanwege taalniveau). Mede hierdoor kan het voorkomen dat de gegeven opdrachten niet, in mindere mate of met mindere kwaliteit worden voltooid door mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Daarnaast kan de manier waarop het UWV zijn communicatie heeft ingericht mensen met een niet-westerse migratieachtergrond **beletten in het vragen of krijgen van hulp**. Mogelijk kunnen mensen met een niet-westerse migratieachtergrond hun hulpvraag minder goed formuleren of zorgt de verwachting vanuit het UWV aangaande pro activiteit ervoor dat zij minder snel met hun vraag bij het UWV terecht komen.

#### 4.3.2 *Het is in dit onderzoek niet te bepalen of de UWV-dienstverlening voor beide groepen even effectief is*

Uit eerder onderzoek naar de **effectiviteit van de UWV-dienstverlening**<sup>38</sup> is onder andere gebleken dat gesprekken met de werkcoach, de inzet van (competentie)testen en de inzet van workshops door het UWV effectief (en kosteneffectief) waren in het bevorderen van de werkherwinning van werkzoekenden. **Ook in dit huidige onderzoek hebben we hier naar gekeken**. Hierbij moeten we aangeven dat niet van alle vormen van dienstverlening bekend is of werkzoekenden daar ook daadwerkelijk gebruik van hebben gemaakt of dat de WW-gerechtigden alleen het *aanbod* van het UWV hebben gekregen om hier gebruik van te maken. Het gaat dan om activiteiten die op groepsniveau worden aangeboden, zoals workshops en trainingen (bijvoorbeeld 'Succesvol naar Werk').

Naast de vraag of de dienstverlening van het UWV mensen met een niet-westerse migratieachtergrond even goed bereikt als mensen zonder migratieachtergrond, is het de vraag of de dienstverlening even effectief is voor de eerstgenoemde groep. Dit kan met verschillende factoren samenhangen, bijvoorbeeld:

- a. Allereerst zou het mogelijk kunnen zijn dat de lagere effectiviteit van de dienstverlening van het UWV veroorzaakt wordt doordat de UWV-dienstverlening en haar instrumentarium het **gebruik maken van het eigen netwerk** aanmoedigt. Voor de groep werkzoekenden met een niet-westerse achtergrond is het eigen netwerk vaak kleiner en zij missen vaker de juiste contacten wanneer het gaat om het vinden van een nieuwe baan;
- b. Ook zouden bijvoorbeeld **maatregelen die het UWV oplegt**, zoals verplicht solliciteren, sancties en controles op verplichtingen, minder effectief kunnen werken voor werkzoekenden met een niet-westerse migratieachtergrond.

---

<sup>38</sup> SEO Economisch Onderzoek (2014). Een goed gesprek werkt. En SEO Economisch Onderzoek (2015). *Re-integratiedienstverlening. Wat werkt voor wie en wanneer?*

---

Zo blijkt bijvoorbeeld dat het verkorten van de uitkeringsduur van de WW een groter positief effect heeft op WW'ers met een migratieachtergrond dan voor mensen zonder migratieachtergrond<sup>39</sup>. Hierbij is het wel belangrijk om op te merken dat dit onderzoek gaat over mensen met een migratieachtergrond (dus niet enkel niet-westers);

- c. Ook tonen diverse studies aan dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vaker **discriminatie** ervaren in de werving- en selectiefase dan mensen zonder migratieachtergrond, dit kan de effectiviteit van instrumenten gericht op deze fase verminderen.<sup>40</sup>

Uit de kwantitatieve analyses ten behoeve van dit onderzoek blijkt het toetsen van de effectiviteit van een instrument gecompliceerd, aangezien de groep die dienstverlening krijgt aangeboden uiteraard niet willekeurig (aselect) wordt gekozen. Er is dus sprake van **selectie-effecten**: WW-gerechtigden met bepaalde achtergrondkenmerken maken meer kans op het aanbod van bepaalde dienstverlening vanuit het UWV. Doordat deze achtergrondkenmerken ook invloed hebben op de kans dat men uitstroomt, kan het verschil in de uitstroom bij het vergelijken van gebruikers van een bepaald instrument of dienst met niet-gebruikers **niet (volledig) toegeschreven worden aan de effectiviteit van het instrument of de dienst**. Voor een juiste beoordeling van effectiviteit van de instrumenten is het daarom belangrijk de gebruikers te vergelijken met een zo vergelijkbaar mogelijke groep. Geschikte statistische methoden hiervoor zijn 'propensity score weighting' en 'nearest-neighbour analyses'. Deze methoden zorgen dat een gebruiker van een bepaald instrument of dienst met zo vergelijkbaar mogelijke groep niet-gebruikers wordt vergeleken.

Door het vaststellen van achtergrondkenmerken die invloed hebben op het aanbod van een bepaalde dienstverlening kan een voorspelmodel voor de kans op de inzet van een bepaald type dienstverlening worden geschat. We stellen de controlegroep vervolgens samen door mensen die geen dienstverlening hebben gekregen, maar waar dit op basis van het voorspelmodel wel van werd verwacht, zwaarder te laten wegen. Mensen die wel een bepaalde dienstverlening hebben gekregen, maar waar dit niet van werd verwacht op basis van het voorspelmodel, wegen ook zwaarder mee. Dit is de 'propensity score weighting' methode. Op deze manier worden de controle- en treatmentgroep beter vergelijkbaar.

Het samenstellen van een controlegroep op basis van 'propensity score weighting' in dit onderzoek levert echter niet de beoogde resultaten op wat betreft de zuiverheid van de meting van de effectiviteit van dienstverlening. Het toepassen van nearest-neighbour methode levert eveneens geen verbetering op in het meten van de effectiviteit van dienstverlening. Wij vermoeden dat dit gedeeltelijk te verklaren valt doordat er niet wordt gecorrigeerd voor **niet-waarneembare variabelen**, zoals motivatie, die invloed hebben op het ontvangen van een uitnodiging voor een dienstverlening. De slotsom is dat we op basis van de beschikbare data voor dit onderzoek **geen uitspraken kunnen doen over het eventuele verschil van de effectiviteit van de dienstverlening voor beide groepen** (zonder migratieachtergrond versus niet-westerse migratieachtergrond).

Hier kan aan toegevoegd worden dat uit recent onderzoek van SEO blijkt dat **re-integratietrajecten op de (middel)lange termijn even effectief zijn voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond als voor mensen zonder migratieachtergrond**.<sup>41</sup> Uit dit onderzoek blijkt dat er, in de meeste gevallen, weinig verschillen zijn in het effect van re-integratie op de kans op werk. Bovendien bleek uit dit onderzoek dat er enkele instrumenten zijn waarvan de effectiviteit zelfs iets groter is voor de groep met een Marokkaanse en Turkse achtergrond dan voor personen zonder migratieachtergrond, maar de desbetreffende re-integratiemaatregelen worden momenteel niet meer ingezet.

---

<sup>39</sup> De Groot, N. and Van der Klaauw, B. (2014) *The Effects of reducing the entitlement period to unemployment insurance benefits*. IZA Discussion Paper no. 8336.

<sup>40</sup> Sociaal en Cultureel Planbureau. (2012). *Op achterstand*. En Panteia. (2015). *Discriminatie in de werving- en selectiefase: resultaten van 'virtuele' praktijktests*.

<sup>41</sup> SEO Economisch Onderzoek (2019). *Langetermijneffecten re-integratie*.

---

#### 4.3.3 Bemiddeling en matching kunnen een oplossing zijn voor verschillende barrières

Bemiddeling en matching komt in het kwalitatieve deel van ons onderzoek naar voren als een onderwerp waarop terrein te winnen valt, wanneer dit (vaker) wordt ingezet voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Uit interviews komen verschillende barrières voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond naar voren, die deels ook in hoofdstuk 3 aan bod zijn gekomen:

- a. Relatief ongunstige arbeidsmarktpositie;
- b. Problemen rondom diploma-waardering;
- c. Zoekgedrag: motivatie, manier van zoeken, inzet eigen netwerk;
- d. De manier van profileren;
- e. Vooroordelen en discriminatie door werkgevers;
- f. Mogelijke (andere) culturele verschillen.

Volgens verschillende betrokkenen in het onderzoek kan bemiddeling en matching een positief effect hebben op uitstroom van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond uit de WW. Dit zou onder andere (on)bewuste vooroordelen bij werkgevers kunnen tegengaan, en kan culturele verschillen als reden van afwijzing tegengaan.

Deze vorm van dienstverlening door het UWV is beperkt kwantitatief te onderzoeken. Wel is het mogelijk om uit de data te halen dat er in totaal voor 15.736 WW-gerechtigden een **bemiddelingsactiviteit** is geregistreerd. Ongeveer een derde hiervan betreft verwijzingen naar kansarme vacatures en bij twee derde van deze bemiddelingsactiviteiten gaat het om een verwijzing naar kansrijke vacatures<sup>42</sup>. Verwijzingen naar kansarme vacatures komen in 21,4% van de gevallen bij WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond terecht. Bij verwijzingen naar kansrijke vacatures is dit percentage 21,9%.<sup>43</sup> WW'ers zonder migratieachtergrond die zijn verwezen naar een kansrijke vacature, worden na het solliciteren op deze vacature relatief iets vaker aangenomen dan WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond (33,8% versus 33,4%); dit verschil is echter minimaal.

#### 4.4 Samenvatting

In dit hoofdstuk zijn verschillende mogelijke factoren met betrekking tot UWV-dienstverlening besproken die van invloed kunnen zijn op het minder vaak vinden van werk vanuit de WW voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Uit de kwantitatieve analyses komt onder andere het volgende naar voren:

- a. De Werkverkenner speelt een rol bij de inzet van UWV-dienstverlening in het begin van dit proces. Uit de analyse is gebleken dat de Werkverkenner de werkherlevingskansen van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond (in vergelijking met de groep zonder migratieachtergrond) overschat;
- b. WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vullen de Werkverkenner gemiddeld minder vaak in, waardoor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond mogelijk geen of minder dienstverlening ontvangen, wat voor deze groep mogelijk negatief bijdraagt aan werkherleving. De dienstverlening bereikt WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond mogelijk minder vaak dan wellicht nodig is, ook door de genoemde overschatting van de werkherlevingskans van WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. Bovendien maakt een niet-gevulde Werkverkenner het voor het UWV moeilijker om in te schatten welk type dienstverlening voor een WW'er het best passend is;
- c. Na correctie voor achtergrondkenmerken wordt de UWV-dienstverlening, vooral gesprekken, niet minder vaak ingezet voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond;
- d. UWV-dienstverlening wordt deels wel in een andere volgorde ingezet voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond en zij krijgen andere maatregelen of instrumenten aangeboden;
- e. Het is in dit onderzoek niet vast te stellen of de UWV-dienstverlening voor beide groepen even effectief is.

---

<sup>42</sup> Kansrijke vacature: er is één werkzoekende naar één vacature verwezen.

Kansarme vacature: er zijn meerdere werkzoekenden naar één vacature verwezen.

<sup>43</sup> Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond behelzen 22,5% van de populatie.

Korte beschrijving hypothese	Kwantitatief	Kwalitatief (interviews en werkbezoeken)
<b>Andere werking dienstverlening</b>		
<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat UWV-dienstverlening hen niet of in mindere mate bereikt</i>	✓	✓
<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat de effectiviteit van hetzelfde instrument voor hen kleiner is</i>		
<b>Andere inzet dienstverlening</b>		
<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat het re-integratieaanbod of de volgorde van het aanbod voor hen anders is</i>		✓
<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat de Werkverkenner als diagnose-instrument minder goed werkt voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond</i>	✓	✓

Tabel 3: Overzicht van de vanuit het literatuuronderzoek opgestelde hypothesen. Een *kruis* betekent 'hypothese ontkracht', een *vink* betekent 'hypothese bevestigd' en geen teken betekent geen bevestiging of ontkrachting

We hebben gezien dat verschillende achtergrondkenmerken, factoren uit de Werkverkenner en soorten dienstverlening een significant effect hebben op hoe vaak WW-gerechtigden binnen een jaar uitstromen naar werk. Als we voor al die variabelen corrigeren, blijft het effect van migratieachtergrond op uitstroom van WW naar werk significant verschillend.<sup>44</sup> Dit betekent dat, ook als we corrigeren voor verschillen in achtergrondkenmerken, dienstverlening van het UWV en de factoren uit de werkverkenner, WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond nog steeds minder vaak binnen een jaar uit de WW uitstromen naar werk dan WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond. Er blijft dus een separaat, analytisch onverklaard effect bestaan van migratieachtergrond op werkherhvatting vanuit de WW. Hierin spelen ongetwijfeld de zachtere factoren een rol die we niet hebben kunnen meenemen in de kwantitatieve analyses voor dit onderzoek. Het is, op grond van eerder onderzoek, aannemelijk dat discriminatie en vooroordelen hiervan een belangrijk aandeel vormen.

<sup>44</sup> De RRR neemt echter wel toe, van rond de 0,61 naar 0,71.

---

## 5 Mogelijkheden om de positie van WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren

De hoofdvraag van dit onderzoek is: *wat zijn de oorzaken voor het minder vaak vinden van werk vanuit de WW voor WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond en op welke wijze kan hun positie worden verbeterd, teneinde de achterstanden van deze groep op de arbeidsmarkt te verkleinen?*

In de voorgaande twee hoofdstukken zijn we uitgebreid ingegaan op het eerste deel van deze vraagstelling over de oorzaken voor het minder vaak vinden van werk vanuit de WW voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. We hebben hierbij onderscheid gemaakt tussen generieke factoren (opleiding en arbeidsmarktpositie, culturele verschillen, discriminatie en zoekgedrag) en factoren die samenhangen met de inzet en werking van de UWV-dienstverlening, in respectievelijk de hoofdstukken 3 en 4.

In dit hoofdstuk gaan we in op het tweede deel van de hoofdvraag over de (beleids-)mogelijkheden om de positie van WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren. We sluiten hierbij aan bij de belangrijkste factoren die de lagere uitstroom naar werk van WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond verklaren, volgend uit de voorgaande twee hoofdstukken, met een focus op welke rol de dienstverlening van het UWV hierbij specifiek kan spelen. In het vervolg van dit hoofdstuk gaan we achtereenvolgens op de volgende thema's in:

- a. Verbetering van de taalbeheersing;
- b. Werking en gebruik van de Werkverkenner;
- c. Warme introductie bij bemiddeling en matching;
- d. Tegengaan van vooroordelen en discriminatie.

Houd er rekening mee dat in veel van de hieronder genoemde beleidsopties sprake is van een intensivering of herschikking van middelen, bijvoorbeeld met betrekking tot de inzet van UWV-medewerkers. Dit kan nader worden gespecificeerd op het moment dat de geschetste beleidsopties nader zijn ingevuld.

### 5.1 Verbetering van de taalbeheersing

Uit dit onderzoek komt naar voren dat een beperkte taalbeheersing een belemmerende factor is voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond in alle fasen van het proces: bij de aanvraag van de WW-uitkering (zijn alle rechten en plichten voldoende duidelijk?), bij het invullen van de Werkverkenner, bij de online en persoonlijke dienstverlening (gesprekken en workshops) en in de fase van bemiddeling en matching. Beperkte taalbeheersing komt vaak naar voren bij het invullen van de Werkverkenner, of bij het eerste gesprek bij het UWV. Op basis van dit onderzoek adviseren wij om de volgende mogelijkheden voor beleid nader te verkennen.

Enkele onderdelen van de **communicatie** kunnen **in meer talen** beschikbaar worden gesteld, zodat deze voor een grotere groep WW'ers (met een niet-westerse migratieachtergrond) toegankelijk is. Denk hierbij aan de (belangrijke) informatie over **rechten en plichten** van WW'ers en **uitnodigingsbrieven** voor (bijvoorbeeld) een banenmarkt die plaatsvindt. Dat laatste kan, volgens de UWV-medewerkers die wij hebben gesproken, de deelname aan dergelijke evenementen vergroten. De vraag is hoe ver het UWV hierin moet gaan. Als communicatie (te) veel in de moedertaal van de WW-gerechtigde plaatsvindt, vermindert de prikkel voor deze persoon om zelf te investeren in een betere taalbeheersing.

---

Daarnaast kunnen adviseurs werkgeversdienstverlening van het UWV WW'ers met een beperkte taalbeheersing **actiever informeren over mogelijkheden om hun taalbeheersing te verbeteren**. Vaak zijn er lokale initiatieven waaraan zij kunnen deelnemen die een laagdrempelig karakter hebben en vaak gratis toegankelijk zijn.

Een andere beleidsoptie is om (zelf) meer **trainingen gericht op verhoging van het taalniveau** aan te bieden. Op dit moment beschikt UWV niet over instrumenten hiervoor. Gemeenten hebben wel de mogelijkheid, om vanuit de Participatiewet, eisen aan bijstandsgerechtigden te stellen met betrekking tot het verbeteren van hun taalvaardigheid als dat participatie in de weg staat en gemeenten hebben ook budget om een taalaanbod aan deze groep te doen. Anders is dat voor de WW, die dergelijke mogelijkheden niet biedt aan het UWV. Een mogelijkheid is om WW'ers met een beperkte taalbeheersing ook van het gemeentelijk aanbod gebruik te laten maken. Dat vergt een nauwere samenwerking tussen UWV en gemeenten bij het doorgeleiden van WW'ers met een beperkte taalbeheersing. Een prikkel voor gemeenten om hierin (mede) te investeren is het voorkomen van toekomstige uitkeringslasten (bijstand) voor gemeenten indien geen uitstroom uit de WW naar werk plaatsvindt. Belangrijk hierbij om te realiseren is dat een betere taalbeheersing in het algemeen leidt tot een duurzamer uitstroom naar werk. In die zin is een investering in taalbeheersing een investering in een **duurzame(re) arbeidsrelatie**. Een verdergaande beleidsoptie is om in de WW zelf een mogelijkheid in te bouwen voor het UWV om aan WW'ers met een beperkte taalbeheersing een (betaald) taalaanbod te doen, met al dan niet een verplichtend karakter.

Een vierde en laatste beleidsoptie is om bij de bemiddeling en matching afspraken te maken met de (toekomstige) werkgever en de beoogde kandidaat over het volgen van **taaltrainingen na aanvang van (en parallel aan) de dienstbetrekking**. Voordeel voor de werkgever is dat deze taaltraining specifiek gericht kan zijn op het soort taal dat nodig is voor de te verrichten werkzaamheden. De werkgever kan via een **subsidieregeling** (gedeeltelijk) gecompenseerd worden voor de kosten van de taaltraining.

## 5.2 Werking en gebruik van de Werkverkenner

Uit dit onderzoek komen, ten aanzien van de Werkverkenner, twee knelpunten naar voren, die maken dat WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond wellicht niet de best passende dienstverlening ontvangen:

- a. De Werkverkenner wordt minder vaak ingevuld door WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond, wat betekent dat zij minder vaak een 'score' hebben. Het beeld is, zonder dat dat op basis van de data-analyse kan worden getoetst, dat vooral de groep met een lage werkhervattingskans vaker de Werkverkenner niet invult;
- b. De Werkverkenner geeft in de praktijk bij WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond een overschatting van de kans op werkhervatting vanuit de WW binnen een jaar.

Het verdient aanbeveling om beleidsopties langs de volgende lijnen nader te verkennen. Een eerste lijn is om de **Werkverkenner aan te passen**, op een zodanige manier dat minder sprake is van overschatting van de werkhervattingskans van WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond (terugdringen van het onverklaarde verschil). Dit hoeft niet te betekenen dat direct gevraagd wordt naar iemands migratieachtergrond. Een mogelijkheid is om aanvullende vragen in de Werkverkenner in te bouwen. Dit vergt nader (wetenschappelijk) onderzoek en is dus een oplossingsrichting voor de langere termijn.

Een tweede lijn om nader te verkennen is **stimulering van het invullen van de Werkverkenner** door WW'ers. Dit kan op verschillende manieren. De drempel om de Werkverkenner in te vullen kan worden verlaagd, door (meer) voorlichting te geven over de Werkverkenner en via uiteenlopende kanalen (sommige UWV-locaties organiseren hierop gerichte informatiebijeenkomsten). Er kan overwogen worden om de Werkverkenner in meerdere talen aan te bieden, bijvoorbeeld ook in het Engels. Medewerkers kunnen daarnaast, zoals nu op sommige locaties al gebeurt, WW'ers die de Werkverkenner niet hebben ingevuld actief en persoonlijk (blijven) benaderen en hen stimuleren de Werkverkenner alsnog in te vullen.



---

Een derde beleidslijn is om **anders om te gaan met de uitkomsten van de Werkverkenner**. Denk hierbij aan de volgende mogelijkheden:

- a. Op verschillende UWV-locaties worden nu al WW'ers die de Werkverkenner niet hebben ingevuld standaard uitgenodigd voor een eerste gesprek, om een beeld te kunnen vormen van de best passende dienstverlening. Zo komen mogelijke problemen vroeg in beeld en kunnen werkzoekenden snel verwezen worden naar relevante aanpalende taal(onderwijs)voorzieningen om de taalbeheersing te verbeteren. Mogelijk gaat er een stimulerende werking vanuit als vooraf wordt gecommuniceerd dat niet-invullen altijd leidt tot een uitnodiging voor een gesprek;
- b. De discretionaire bevoegdheid van de UWV-professionals kan in grotere mate worden benut. Door professionals een grotere rol te geven bij de inschatting van de kans op werkherleving, en hierdoor (meer) maatwerk mogelijk te maken, kan een eventuele overschatting 'gecompenseerd' worden. Hiertoe is het bijvoorbeeld mogelijk als lijn aan te houden dat de mensen die direct gesproken (moeten) worden een werkherlevingskans binnen een jaar hebben van minder dan 70%, in plaats van 50%, of dat de professional tussen de 30 en 70% zelf een (aanvullende) inschatting maakt om iemand wel of niet uit te nodigen voor een eerste gesprek, bijvoorbeeld op basis van de antwoorden op onderliggende vragen (belemmerende factoren) in de Werkverkenner.

### 5.3 Warme introductie bij bemiddeling en matching

Uit dit onderzoek komen ten aanzien van de bemiddeling en matching verschillende barrières naar voren voor WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond die maken dat zij gemiddeld genomen minder vaak en minder snel uitstromen naar werk:

- a. Er is vaker sprake van een ongunstige arbeidsmarktpositie;
- b. Problemen kunnen optreden rondom diploma-waardering;
- c. Het zoekgedrag - de motivatie van WW'ers, hun manier van zoeken en de mate waarin het eigen netwerk daarin behulpzaam is - en de wijze van profileren, onder andere in sollicitatiegesprekken;
- d. Culturele verschillen: de visie van WW'ers op werk en rolverdeling (man/vrouwverhouding), maar ook bijvoorbeeld de aansluiting van bepaalde banen op de cultuur van werkzoekenden.

Rondom dit thema kan de volgende beleidslijn verder worden verkend. Belangrijk is dat een **'warme' introductie en overdracht** door het UWV bij (nieuwe) werkgevers behulpzaam kan zijn en kan bijdragen aan een succesvolle matching. We bedoelen hiermee dat UWV-professionals een actieve bijdrage leveren bij het benaderen van werkgevers en het matchen van werkzoekenden en werkgevers, in plaats van dat dit helemaal bij de werkzoekende zelf wordt gelaten. Deze warme overdracht zou zich niet alleen moeten richten op WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond (geen doelgroepenbeleid), maar op alle WW'ers (ook zonder migratieachtergrond) op wie een belemmerende factor voor uitstroom naar werk van toepassing is. Zo bestaan er ook vooroordelen en koudwaterrees bij werkgevers om ouderen (zonder migratieachtergrond) in dienst te nemen.

Een warme introductie helpt om het zoekgedrag beter te richten, problemen rondom profilering tegen te gaan en eventuele vooroordelen en koudwaterrees bij werkgevers weg te nemen. Deze bemiddeling en matching kan op **individueel** niveau plaatsvinden, door werkzoekenden voor te stellen aan werkgevers, of zelfs mee te gaan naar gesprekken of ontmoetingen. Dit gebeurt al bij verschillende UWV-locaties, maar kan in een meer structurele vorm worden toegepast. Daarnaast kan bemiddeling en matching gericht worden op **groepsintroducties**, bijvoorbeeld in de setting van een banenmarkt. De huidige economische voorspoed biedt mogelijkheden om op grote(re) schaal werkzoekenden bij werkgevers te plaatsen.

### 5.4 Tegengaan van vooroordelen en discriminatie

Uit het kwalitatieve deel van het onderzoek komt naar voren dat (onbewuste) vooroordelen en (onbewuste) discriminatie belemmerend kunnen zijn voor het vinden van een baan vanuit de WW voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. De volgende richtingen kunnen nader verkend worden die hieraan tegemoet komen:

- 
- a. UWV kan de **samenwerking beëindigen met werkgevers die zich evident schuldig maken aan discriminatie** van WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond, om daarmee een duidelijk signaal af te geven. In de praktijk gebeurt dit soms al;
  - b. Daarnaast kan het UWV **voorlichting geven aan werkgevers over objectieve werving- en selectiemethoden** om hen bewust te maken van mogelijke onbewuste vooroordelen en discriminatie;
  - c. **WW-gerechtigden** die gedemotiveerd raken door (gepercipieerde) vooroordelen of discriminatie, kunnen een **weerbaarheidstraining of andere extra ondersteuning** aangeboden krijgen door het UWV.

Daarnaast kan de eerder genoemde lijn, in de voorgaande paragraaf, ten aanzien van een 'warme overdracht' ook bij vooroordelen en discriminatie soelaas bieden, om 'onbekend maakt onbemind' tegen te gaan.

#### 5.5 Tot slot: de UWV-professional vervult een sleutelrol

In ons onderzoek hebben we gezien dat 'de' UWV-professional toegewijd is en begaan met de WW'ers die hij of zij dagelijks ondersteuning biedt. In de hierboven geschetste beleidslijnen, gericht op verbetering van de positie van WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond, heeft de UWV-professional in veel gevallen een sleutelfunctie: bij het inschatten van de capaciteiten van de WW'ers en het bepalen wat passende dienstverlening of ondersteuning is, bijvoorbeeld op het gebied van taal; bij het stimuleren van het invullen van de Werkverkenner en het omgaan met de uitkomsten uit de Werkverkenner; in de fase van bemiddeling en matching van kandidaten; en tot slot bij het tegengaan van vooroordelen en discriminatie bij werkgevers. De UWV-professional vervult hiermee een niet te onderschatten rol in het proces. Het is een rol die mensenkennis, goede communicatieve vaardigheden en culturele sensitiviteit vergt. Los van de eerder geschetste beleidslijnen verdient het daarom aanbeveling om te verkennen of de **UWV-professional in alle facetten voldoende is toegerust voor zijn of haar taak, en waar mogelijk extra ondersteuning of training nodig is, bijvoorbeeld op het gebied van culturele sensitiviteit**. Een goed toegeruste professional kan een cruciale rol spelen bij de verbetering van de arbeidsmarktpositie van WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond.

---

# A. Onderzoeksverantwoording

Deze bijlage bevat een beschrijving en verantwoording van de ingezette onderzoeksmethoden. In het inleidende hoofdstuk hebben we onze aanpak al op hoofdlijnen beschreven.

## A.1 Literatuuronderzoek

Voor het literatuuronderzoek is gebruik gemaakt van de volgende bronnen die relevante informatie bevatten voor dit onderzoek:

- a. Internationale literatuur gericht op de effectiviteit van arbeidsmarktbeleid;
- b. Rapporten van het Centraal Bureau voor de Statistiek en het Sociaal en Cultureel Planbureau;
- c. Overige rapporten.

Een opsomming van de geraadpleegde bronnen staat in bijlage C. De informatie uit deze bronnen is vooral gebruikt om hypothesen op te stellen voor de kwantitatieve analyses.

## A.2 Expertinterviews

In de ronde met expertinterviews is input opgehaald voor de hypothesen met betrekking tot het verschil in uitkomst tussen mensen met en zonder niet-westerse migratieachtergrond. We hebben hiertoe gesproken met de volgende experts:

- a. Jonneke Bolhaar; Centraal Planbureau; expertisegebied: Arbeidsmarkt/Re-integratie;
- b. Pierre Koning; VU/Universiteit Leiden; expertisegebied: Arbeidsmarkt/Sociale zekerheid;
- c. Jaco Dagevos; Sociaal en Cultureel Planbureau; expertisegebied: Integratie/mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

De experts onderkennen het belang van het onderzoek. Er is (te) weinig kennis van het effect van UWV-dienstverlening op de doelgroep. Daarnaast onderschrijven zij het belang van het bestuderen van de 'klantreis' binnen het UWV. Experts vermoeden dat sociaal-culturele kenmerken een grote rol (kunnen) spelen. Experts hebben wisselende verwachtingen over de effectiviteit van UWV-dienstverlening. Maar de verwachting die zij uitspreken is wel dat een 'goed gesprek' werkt.

## A.3 UWV-werkbezoeken

### A.3.1 *Organisatie werkbezoeken*

Om een goed beeld te krijgen van de uitvoeringspraktijk van het UWV hebben wij vier UWV-locaties bezocht, namelijk de locaties in Almere, Tilburg, Ede en Venlo. Deze selectie aan locaties is anders dan de selectie die wij in eerste instantie voor ogen hadden. Bij aanvang hebben we gezocht naar een selectie van locaties waar naar verwachting een behoorlijke populatie WW-gerechtigden met een niet-westerse achtergrond wordt bediend. De locaties die wij hadden geselecteerd voor een werkbezoek, hadden echter niet de mogelijkheid om een dergelijke onderzoeksdag op hun locatie te plannen in verband met beperkte capaciteit. Vervolgens heeft het UWV-hoofdkantoor vier andere locaties bereid gevonden om medewerking te verlenen aan ons onderzoek. De consequentie hiervan was dat de populatie WW-gerechtigden met een niet-westerse achtergrond die op de betreffende locaties bediend werd, niet zo groot was als dat wij vooraf voor ogen hadden.

---

Vervolgens hebben wij met deze vier geselecteerde locaties contact gezocht via de contactpersoon die wij hadden doorgekregen. Het bleek niet eenvoudig te zijn om in de geplande periode de werkbezoeken te organiseren. Volgens de originele planning zouden de werkbezoeken in juni plaatsvinden, maar doordat de selectie van locaties moest worden aangepast en omdat de organisatie bij de uiteindelijk geselecteerde locaties enige tijd kostte, hebben we de werkbezoeken pas in oktober en november kunnen houden. Ondanks deze vertraging zijn uiteindelijk alle vier de locaties bezocht voor een werkbezoek en waren de dagen goed georganiseerd. In onze beleving zijn de werkbezoeken goed verlopen en hebben wij veel informatie kunnen ophalen ten behoeve van ons onderzoek.

### A.3.2 Invulling werkbezoeken

Ter voorbereiding op het werkbezoek hebben wij met ons contactpersoon van de locatie besproken welke activiteiten wij beoogden te ondernemen op de onderzoeksdagen. Een onderzoeksdag bestond uit:

- a. **Het observeren van gesprekken tussen werkzoekenden en de adviseur werk van het UWV:** bij deze gesprekken hebben wij een passieve rol gehad en hebben wij ons niet gemengd in het gesprek. Het doel van deze activiteit was om een gevoel te krijgen bij hoe een dergelijk gesprek verloopt en op welke manier het gesprek wordt gevoerd. We hebben hierbij gelet op de benadering van de WW-gerechtigde, het verloop van het gesprek (welke onderwerpen komen aan bod, welke dienstverlening wordt besproken) en welke afspraken er worden gemaakt;
- b. **Het interviewen van werkzoekenden na afloop van het gesprek tussen werkzoekenden en adviseur werk:** in deze verkennende interviews hebben wij WW-gerechtigden gevraagd naar hun ervaring met de dienstverlening van het UWV specifiek, maar ook breder naar hun inspanningen en ervaringen bij het zoeken naar een baan vanuit de WW. Hierbij hebben wij ook gevraagd naar hun ervaringen met (potentiële) werkgevers. Het streven was om zowel werkzoekenden met een niet-westerse migratieachtergrond als werkzoekenden zonder niet-westerse migratieachtergrond te interviewen, om zo een vergelijking te kunnen maken. In de praktijk liepen we er echter tegenaan dat we uit de klantgesprekken beperkte informatie hebben kunnen halen over het verschil tussen mensen met en zonder een niet-westerse migratieachtergrond. Zoals al eerder is genoemd, hebben we niet de UWV-locaties kunnen bezoeken waarbij we verwachten dat er de grootste populatie werkzoekenden met een niet-westerse migratieachtergrond is vertegenwoordigd;
- c. **Het houden van een groepsinterview met adviseurs werk en de werkgeversdienstverlening:** in dit groepsgesprek hebben we de ervaringen van UWV-consulenten/adviseurs Werk en de werkgeversdienstverlening besproken. Hierbij hebben we stilgestaan bij de verschillen in toeleiding naar werk van WW-gerechtigden met een niet-westerse migratie achtergrond en WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond. Onderwerpen die in deze gesprekken aan de orde zijn gekomen zijn onder andere een mogelijk verschillende werking van de dienstverlening voor deze twee groepen, een mogelijk verschillende inzet van dienstverlening, verschillende belemmeringen bij het vinden van werk. Tot slot hebben we ook gesproken over mogelijkheden om de positie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond bij werkherleving vanuit de WW te vergroten.

## A.4 Kwantitatief onderzoek

Het is een intensief traject geweest, ook inhoudelijk, om te komen tot de set databestanden die uiteindelijk voor dit onderzoek zijn gebruikt. Hiervoor zijn UWV-gegevens in de CBS-omgeving geïmporteerd, compleet met het burgerservicenummer van de WW-gerechtigden. De conversie naar een unieke code per persoon is door het CBS doorgevoerd voor de koppeling met CBS-microdata. Deze databestanden zijn in de CBS-omgeving beschikbaar gesteld aan de onderzoekers ten behoeve van de data-analyse. Wij hebben vervolgens de UWV-gegevens over de WW en bijbehorende dienstverlening gekoppeld aan BRP-gegevens voor herkomstlanden en -groepen, geslacht en leeftijd en voor details over de migratie (moment, duur van verblijf in Nederland et cetera). Deze koppeling is succesvol uitgevoerd. De databestanden beslaan de periode 1 december 2017 tot 1 juli 2019.

---

Het aantal databestanden is groot en de opbouw van de bestanden complex, waardoor de nodige tijd gemoeid was met de koppeling van bestanden, de controle ervan en het analysegereed maken van de bestanden op alle relevante kenmerken (juiste definities, labels, et cetera). Een aantal complicaties deed zich hierbij voor:

- a. Het aantal verschillende variabelen in de databestanden is groot en op voorhand was niet altijd (intuïtief) duidelijk wat de betekenis van alle variabelen was en welke (dus) het beste gebruikt konden worden voor de data-analyses. Er was geen codeboek beschikbaar. We hebben hierover intensief geschakeld met de informatiespecialist binnen het UWV;
- b. Veel van de UWV-data over de WW is gebaseerd op 'uitvoeringsinformatie', dat wil zeggen informatie die door consulenten in de UWV-systemen is ingevoerd. Dat betekent dat de data niet altijd compleet zijn en dat niet altijd duidelijk is wat de kwaliteit of betrouwbaarheid is van de ingevoerde informatie. Ook hierover is meermalen geschakeld met de informatiespecialist binnen het UWV, om te bepalen welke variabelen het meest geschikt waren om te gebruiken;
- c. Sommige informatie ontbreekt in de databestanden: zo is niet altijd bekend of bepaalde dienstverlening door het UWV alleen is aangeboden of ook daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.

In bijlage B gaan we nader in op de methodologische keuzes die zijn gemaakt en op de gebruikte analysemethoden.

## A.5 UWV-validatiesessies

Tegen het einde van het onderzoek hebben twee terugkoppelbijeenkomsten plaatsgevonden met medewerkers van het UWV, zowel op uitvoerend als op leidinggevend niveau. De eerste vond plaats op de UWV-locatie in Tilburg, waar ook medewerkers van de UWV-locatie in Venlo aansloten. De tweede terugkoppelbijeenkomst vond plaats in Ede. In Tilburg was ook een vertegenwoordiging van de opdrachtgever aanwezig en een vertegenwoordiger van het UWV Hoofdkantoor.

Het doel van deze bijeenkomsten was om onze bevindingen terug te koppelen aan de medewerkers, maar vooral om met hen hierover in gesprek te gaan. Herkennen zij de belangrijkste uitkomsten uit het kwalitatieve en kwantitatieve onderzoek? Zien zij potentie in de aangedragen oplossingsrichtingen voor het verkleinen van de achterstand van WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond in de uitstroom naar werk? Deze terugkoppelbijeenkomsten waren een goede gelegenheid om kennis en ervaringen uit te wisselen.

---

# B. Methodologische keuzes en toegepaste analysemethoden

## B.1 Gemaakte methodologische keuzes

Voorafgaand aan de data-analyses hebben we een aantal methodologische keuzes gemaakt. De belangrijkste keuzes vatten we hieronder samen.

### B.1.1 Uitstroombegindefinities

Uitstroom van WW naar werk kan op verschillende manieren worden gedefinieerd. Ook in de literatuur hierover worden verschillende definities gebruikt. Vaak wordt er gekeken naar uitstroom binnen een bepaalde tijdsperiode. Het is dan wel belangrijk dat WW-gerechtigden van wie de uitstroom wordt bekeken ook die tijdsperiode hebben gehad om uit te stromen. We hebben daarom besloten de WW'ers die korter dan een jaar voor de peildatum 1 juli 2019 zijn ingestroomd in de WW niet mee te nemen in het onderzoek. Hiermee voorkomen we dat er een 'bias' in de uitstroom zit door mensen die korter dan een jaar de tijd hebben gehad om uit te stromen. Er blijft een voldoende grote groep over om de analyses op uit te voeren.

We hebben de volgende uitkomstmaten gehanteerd: **geen uitstroom uit de WW naar werk**, **uitstroom uit de WW naar werk binnen een jaar** en **uitstroom uit de WW naar werk na langer dan een jaar**. Hiermee sluiten we aan bij gangbare maatstaven in de literatuur en bij de Werkverkenner. In de verdiepende analyses kijken we ook naar andere uitstroombegindefinities, zoals uitstroom uit de WW binnen 6 maanden. In de regressieanalyses (zie B.2) hebben wij gefocust op uitstroom uit de WW naar werk binnen een jaar.

### B.1.2 Categoriëring uitstroom

WW-gerechtigden kunnen naast uitstroom naar werk ook vanwege andere redenen uitstromen uit de WW. Binnen deze 'hoofdcategoriëen' (uitstroom naar werk of uitstroom niet naar werk) zijn er verschillende subclassificaties mogelijk die door UWV worden bijgehouden. Het eindigen van de WW-uitkering om andere redenen dan het vinden van werk kan onder andere komen doordat het WW-recht ophoudt, vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, administratieve redenen of vanwege frauduleus handelen van de WW-gerechtigde. Niet alle subclassificaties zijn eenduidig te interpreteren en kunnen zowel uitstroom naar werk als uitstroom om andere redenen betekenen. Na contact met de informatiespecialist van het UWV is door het onderzoeksteam besloten de hoofdcategoriëen aan te houden. Hierbij rekenen wij alleen die subcategoriëen tot uitstroom naar werk waarvan het zeer waarschijnlijk is dat de WW-gerechtigden die hieronder vallen ook daadwerkelijk zijn uitgestroomd naar werk. Deze aanname hebben we getoetst op basis van het aantal dagen tussen de datum waarop WW is geëindigd en de datum waarop het eerste dienstverband na WW is begonnen. Indien deze data binnen één maand liggen, gaan we ervan uit dat de WW-gerechtigde direct vanuit WW naar werk is uitgestroomd. Het gaat om de categoriëen 'werkherhvatting', 'werkherhvatting als zelfstandige', 'einde ondersteuning bij werkherhvatting' of 'geen werkbriefje ingeleverd'. In alle andere gevallen is sprake van geen uitstroom vanuit WW naar werk. Dit betekent ook dat WW-gerechtigden die uitstromen uit de WW maar niet direct naar werk, bijvoorbeeld naar de bijstand of vanwege einde van het WW-recht, en vervolgens alsnog werk vinden (binnen een jaar na instroom in de WW), in dit onderzoek niet meetellen in de categorië 'uitstroom vanuit de WW naar werk'.

---

### B.1.3 Herkomstgebieden

We onderscheiden, op basis van de databestanden en aansluitend bij eerdere onderzoeken, de volgende groepen:

- a. Geen migratieachtergrond;
- b. Herkomstland Turkije;
- c. Herkomstland Marokko;
- d. Herkomstland Nederlandse Antillen en Aruba;
- e. Herkomstland Suriname;
- f. Afkomstig uit overige niet-westerse landen.

We hebben onderzocht of we de groep 'overige niet-westerse landen' nog verder kunnen uitsplitsen, of dat er bepaalde herkomstgroepen onderscheiden kunnen worden. Elke afzonderlijke herkomstgroep binnen 'overige niet-westerse landen' beslaat echter minder dan 0,3% van de totale onderzoeksgroep. Deze zijn dus niet zinvol om mee te nemen.

We hebben ervoor gekozen om, gelet op de scope van het onderzoek, de groep met een westerse migratieachtergrond helemaal buiten de analyses te laten. Dit betekent dat we in dit onderzoek de groep(en) WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond altijd vergelijken met WW'ers zonder migratieachtergrond.

## B.2 Toegepaste analysemethoden

Voor dit onderzoek hebben we gebruik gemaakt van gegevensbronnen van het UWV en van het CBS. De UWV-data bevat naast achtergrondkenmerken van de WW-gerechtigden informatie over dienstverbanden voorafgaand, tijdens en na WW, dienstverlening van het UWV tijdens WW (inclusief Werkverkenner), sollicitatieactiviteiten, en informatie over de WW-periode(n) zelf. Deze data hebben we gekoppeld aan microdata van het CBS die informatie bevat over herkomst en migratie (waaronder moment van migratie en duur van verblijf in Nederland).

In de eerste plaats hebben we beschrijvende analysemethoden gebruikt die zich richten op achtergrondkenmerken van de onderzoekspopulatie, uitstroom naar werk, de dienstverlening van UWV, de Werkverkenner en taalbeheersing. Hiertoe hebben we gebruik gemaakt van beschrijvende statistieken als frequentietabellen, percentages en kruistabellen.

De statistische significantie van verschillen tussen WW-gerechtigden zonder migratieachtergrond en WW-gerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond in de beschrijvende statistieken hebben we getoetst met een Chi-kwadraat toets. Ook hebben we gebruik gemaakt van regressieanalyses om te onderzoeken in hoeverre de verschillen in achtergrondkenmerken een verklaring vormen voor verschillen in de uitstroom naar werk vanuit de WW tussen groepen met en zonder een niet-westerse migratieachtergrond. Deze analyses hebben wij gecorrigeerd voor een aantal 'harde' kenmerken die reeds eerder zijn onderzocht op basis van CBS-microdata, voor zover deze kenmerken beschikbaar waren in dit onderzoek. In alle regressieanalyses hebben we gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht, huishoudenssituatie, opleidingsniveau, regio en baankenmerken (type contract en aantal uur gewerkt, beide tijdens laatste dienstverband voor WW). Als we hebben gecorrigeerd voor kenmerken die buiten deze 'standaardset' vallen dan is dat bij de bewuste analyse benoemd.

We gebruiken drie verschillende uitkomstmaten om de resultaten van de regressies weer te geven: relative risk ratio's (RRR), odds ratio's en marginale kansen. Een relative risk ratio geeft aan hoe de kans dat de uitkomst 'uitstroom van WW naar werk binnen een jaar' is in vergelijking tot 'geen uitstroom' verandert door een specifiek kenmerk. Een RRR van een variabele van boven de 1 betekent dat de kans op 'uitstroom naar werk' binnen een jaar relatief ten opzichte van 'geen uitstroom' toeneemt als die variabele van toepassing is/toeneemt. Als de RRR kleiner is dan 1, dan betekent dit dat de kans op uitstroom naar werk binnen een jaar relatief ten opzichte van geen uitstroom afneemt als die variabele van toepassing is/toeneemt. Oftewel: in dit voorbeeld is de kans dan groter dat er geen sprake is van uitstroom. De interpretatie van de odds ratio (de verhouding tussen twee odds: kansverhoudingen) is vergelijkbaar met

---

die van de RRR. Ook hier geldt dat een uitkomst lager dan 1 een lagere kans betekent ten opzichte van de referentiegroep en een uitkomst hoger dan 1 een hogere kans dan de groep waarmee wordt vergeleken.

De laatste uitkomstmaat die we hanteren zijn marginale kansen. Een marginale kans geeft weer hoeveel procent van de werkzoekenden binnen een jaar uitstroomt naar werk als alle andere variabelen hetzelfde worden gehouden en één specifieke variabele voor de gehele onderzoekspopulatie zou gelden, bijvoorbeeld als iedereen een niet-westerse migratieachtergrond zou hebben.



## C. Hypotheses onderzoek

In onderstaande tabel wordt per genoemde hypothese aangegeven of deze kwantitatief toetsbaar is binnen de context van dit onderzoek. Hierbij is er gekeken welke gegevens beschikbaar zijn vanuit het UWV en het CBS. De hypothesen die op basis van deze data niet kwantitatief toetsbaar zijn, zijn vaak wel aan de orde gekomen in het kwalitatieve deel van het onderzoek, bijvoorbeeld tijdens de werkbezoeken aan UWV-locaties.

Hypothese-nummer	Korte beschrijving	Kwantitatief toetsbaar
<b>Opleiding en sociaal kapitaal</b>		
Hypothese 1	<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak (binnen een jaar) werk vanuit de WW, omdat zij de Nederlandse taal minder goed beheersen dan personen zonder migratieachtergrond</i>	✓
Hypothese 2	<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij minder opbrengsten van een gevolgde opleiding ervaren dan personen zonder migratieachtergrond</i>	
Hypothese 3	<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij een lager opleidingsniveau hebben dan personen zonder migratieachtergrond</i>	✓
<b>Arbeidsmarktpositie</b>		
Hypothese 4	<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij vaker tijdelijke contracten hebben dan personen zonder migratieachtergrond</i>	✓
Hypothese 5	<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij werkzaam zijn in kwetsbare sectoren</i>	✓
Hypothese 6	<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij in sommige gevallen wel over diploma's beschikken, maar deze niet erkend worden in Nederland</i>	
<b>Culturele verschillen</b>		
Hypothese 7	<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond traditionelere ideeën hebben over de rolverdeling tussen man en vrouw</i>	✓
Hypothese 8	<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij banen weigeren wegens culturele of religieuze mismatch</i>	
Hypothese 9	<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij zich anders profileren (houding) dan mensen zonder migratieachtergrond</i>	
Hypothese 10	<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij minder steun of druk ervaren vanuit hun sociale netwerk om actief te zijn op de arbeidsmarkt</i>	
Hypothese 11	<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden vaker (binnen een jaar) werk uit de WW, omdat zij meer nadelen zien van niet werken</i>	✓
<b>Discriminatie</b>		
Hypothese 12	<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat werkgevers (on)bewuste vooroordelen over deze groep hebben</i>	
<b>Zoekgedrag</b>		
Hypothese 13	<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij ander zoekgedrag vertonen dan personen zonder migratieachtergrond</i>	✓
Hypothese 14	<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat zij andere verwachtingen hebben over hun eigen kans op de arbeidsmarkt</i>	✓
Hypothese 15	<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden vaker werk vanuit de WW, omdat niet-westerse migranten vaker WW-recht hebben van kortere duur</i>	
<b>Andere werking dienstverlening</b>		
Hypothese 16	<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat UWV-dienstverlening hen niet of in mindere mate bereikt</i>	✓

Hypothese 17	<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat de effectiviteit van hetzelfde instrument voor hen kleiner is</i>	✓
<b>Andere inzet dienstverlening</b>		
Hypothese 18	<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat het re-integratieaanbod of de volgorde van het aanbod voor hen anders is</i>	✓
Hypothese 19	<i>Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vinden minder vaak werk vanuit de WW, omdat de Werkverkenner als diagnose-instrument minder goed werkt voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond</i>	✓

---

## D. Literatuurlijst

*Deze literatuurlijst bevat zowel de literatuur die is gebruikt voor het opstellen van de hypotheseset als de literatuur die gebruikt is voor het schrijven van de huidige rapportage.*

Atlas voor gemeenten. (2018). Kansen op instroom uit de WW bekeken.

Boado, H. C. (2011). Primary and secondary effects in the explanation of disadvantage in education: The children of immigrant families in France. *British Journal of Sociology of Education*, 32(3), 407-430.

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations: a meta-analysis. *The Economic Journal*, vol. 120: 452-477.

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2015). What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations. NBER Working Paper 21431.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2018). Arbeidsparticipatie naar migratieachtergrond. Geraadpleegd van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2019/08/arbeidspositie-naar-migratieachtergrond-2003-2017>.

Centraal Planbureau. (2016). Kansrijk arbeidsmarktbeleid deel 2.

De Groot, N. & Van der Klaauw, B. (2014). The Effects of reducing the entitlement period to unemployment insurance benefits. IZA Discussion Paper no. 8336.

Echtelt, P. van (2019). Heeft doelgroepenbeleid prioriteit? In: *Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers - editie 2*.

Echtelt, P. van (2019). Investeren werkgevers in scholing van werknemers? In: *Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers - editie 2*.

Huijnk, W., & Andriessen, I. (2016). Integratie in zicht?

Kennisplatform Integratie & Samenleving. (2018). Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders?

Kluve, J. (2010). The effectiveness of European active labor market Policy. *Labor Economics*, vol. 17: 904-918.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2018). Verdere integratie op de arbeidsmarkt.

Openbaar Ministerie (2019). Discriminatiecijfers in 2018.

Panteia. (2011). Arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen: de stand van zaken.

Panteia. (2015). Discriminatie in de werving- en selectiefase: resultaten van 'virtuele' praktijktests.

Røed, K. & Raaum, O. (2003). The Effect of Programme Participation on the Transition Rate from Unemployment to Employment, Memorandum 13, Department of Economics, University of Oslo.

SEO Economisch onderzoek. (2013). Langetermijneffecten van re-integratie.

---

SEO Economisch Onderzoek (2014). Een goed gesprek werkt.

SEO Economisch onderzoek (2015). Grensoverschrijdend aanbod van personeel.

En SEO Economisch Onderzoek (2015). *Re-integratiedienstverlening. Wat werkt voor wie en wanneer?*

SEO Economisch onderzoek. (2019). Langetermijneffecten van re-integratie.

SEO Economisch onderzoek. (2018). Kansen bekeken.

Significant en APE. (2019). Verkenning 'uitwerking generiek re-integratiebeleid op doelgroepen'.

Sociaal en Cultureel Planbureau. (2010). Liever Mark dan Mohammed?

Sociaal en Cultureel Planbureau. (2010). Wisseling van de wacht: generaties in Nederland.

Sociaal en Cultureel Planbureau. (2012). Discriminatiemonitor van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt.

Sociaal en Cultureel Planbureau. (2012). Op achterstand: Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt.

Sociaal en Cultureel Planbureau (2018). Verdringing op de arbeidsmarkt. Beschrijving en beleving.

Sociaal-Economische Raad. (2014). Discriminatie werkt niet!