



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Werkagenda

Voor een Inclusieve
Arbeidsmarkt





Inhoudsopgave

Voorwoord door Araya Sumter	3
Inleiding	4
Pijler 1: Nieuwkomers aan het Werk	6
1.1. Asielzoekers	8
1.2. Statushouders	9
1.3. Vrouwelijke Statushouders	14
1.4. Begeleiding naar werk vanuit de bijstand	16
Pijler 2: Inclusieve Arbeidsmarkt	17
2.1. Studiekeuze jongeren met een migratieachtergrond	18
2.2. Tegengaan stagediscriminatie	19
2.3. Talent meer kansen geven door objectief werven en selecteren	20



Voorwoord door Araya Sumter

Begin 2024 bracht de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen het rapport Gematigde Groei uit. Daaruit blijkt dat diversiteit een gegeven is. Of je nu uitgaat van een scenario met veel migratie of een scenario met weinig migratie, de diversiteit van onze samenleving zal toenemen. En daarmee blijft ook onze inzet nodig voor het creëren van gelijkwaardige kansen voor iedereen.

Jongeren met een migratieachtergrond zijn steeds hoger opgeleid maar hebben ondanks de krapte op de arbeidsmarkt nog steeds moeite om een baan te vinden. We zien nieuwkomers die keihard hun best doen om hun achterstand in te lopen, worstelen om een goede plek te vinden op de arbeidsmarkt.

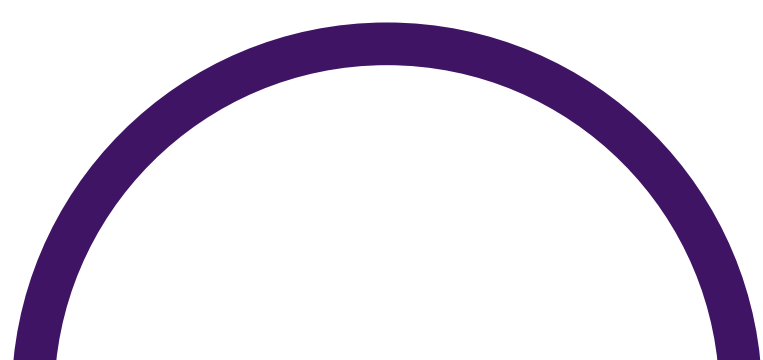
Deze mensen willen een bijdrage leveren aan onze maatschappij maar lopen daarbij soms tegen muren op. De overheid moet er dan zijn om belemmeringen weg te nemen zodat mensen naar vermogen kunnen meedoen én de overheid heeft een taak bij het creëren van een samenleving waar iedereen de ruimte krijgt om zijn of haar talenten te ontplooien.

Ik vind het belangrijk dat mensen de hoofdrol in hun eigen leven kunnen spelen en werk helpt daarbij. Werk geeft mensen een gevoel van erbij horen, van mee mogen doen, van waardigheid. En als werken niet mogelijk is vanwege een opeenstapeling van problemen wil ik dat mensen het gevoel hebben dat dit geen afbreuk doet aan hun waardigheid, maar dat ze er nog steeds toe doen.

Ik wil een bijdrage leveren aan een samenleving met gelijke kansen voor iedereen. Daarom ben ik blij met het programma Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt, een programma dat zich inzet voor duurzaam werk voor mensen met een migratieachtergrond. De manier waarop we dat de komende vier jaar samen met alle betrokken partijen gaan doen, leest u in de tweede Werkagenda VIA die voor u ligt.

Veel leesplezier!

Araya Sumter
Directeur-generaal Sociale Zekerheid en Integratie



Inleiding

Voor u ligt de tweede werkagenda van het programma Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA). Deze agenda is een vervolg op de eerste Werkagenda VIA die liep van 2021 tot einde 2024.

Opschalen voorbij de voorhoede

In de eerste werkagenda hebben we werkzame interventies opgeschaald om de arbeidsmarktkansen van mensen met een migratieachtergrond duurzaam te verbeteren. Zo is er een voorhoede van professionals ontstaan die aan de slag is met de interventies uit de eerste werkagenda. In deze tweede werkagenda willen we opschalen voorbij die voorhoede. Het is onze wens dat er uiteindelijk een nog grotere groep van scholen, gemeenten en bedrijven ontstaat bij wie het werken aan gelijke kansen onderdeel wordt van hun DNA.

Naast het opschalen van de interventies uit de eerste werkagenda willen we ons ook inzetten voor een goede start op de arbeidsmarkt van nieuwkomers. Hoe kunnen we de belemmeringen die asielzoekers en statushouders ervaren bij het vinden van werk zoveel mogelijk wegnemen? Wat hebben zij nodig aan ondersteuning, informatie en begeleiding om aan het werk te komen? Samen zijn we bezig om deze ondersteuning zo goed mogelijk vorm te geven. In deze nieuwe werkagenda leest u op welke manier we dat willen doen.

Twee pijlers

De nieuwe Werkagenda VIA loopt van 2025 tot en met 2028. De opbouw is anders dan de vorige werkagenda; er zijn thema's bijgekomen en het Plan van Aanpak Statushouders aan het Werk is opgegaan in de nieuwe werkagenda. Deze tweede Werkagenda VIA bestaat uit twee pijlers. De eerste pijler is 'Nieuwkomers aan het Werk' en de tweede pijler is de 'Inclusieve Arbeidsmarkt'.

De pijler 'Nieuwkomers aan het werk' gaat over wat er nodig is om de arbeidsparticipatie van mensen met een migratieachtergrond te verhogen. Bijvoorbeeld door hen te ondersteunen met extra taal, een passende opleiding of werknemersvaardigheden waardoor ze beter toegerust zijn voor de arbeidsmarkt.

De pijler 'Inclusieve Arbeidsmarkt' gaat over datgene wat de samenleving te doen heeft om te zorgen voor gelijke kansen voor mensen met een migratieachtergrond. Zij vinden – ondanks gelijkwaardige kwalificaties – moeilijker werk door onder andere discriminatie en negatieve vooroordelen op de arbeidsmarkt.

Welke nieuwe thema's zijn erbij gekomen?

- Met het vervallen van de 24-weken-eis, is de begeleiding naar werk van asielzoekers actueel geworden. We zijn met verschillende partners in gesprek over de manier waarop we de ondersteuning van deze begeleiding verder willen vormgeven.
- In het Regeerprogramma staat dat dit kabinet extra aandacht wil besteden aan gezinsmigranten, daarom kijken we wat er extra nodig is om vrouwelijke statushouders naar werk te begeleiden.
- We weten dat veel statushouders onder hun niveau werken. Met verschillende partners willen we onderzoeken wat er nodig is om te zorgen dat statushouders aan de slag kunnen op hun eigen niveau.



Het programma Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA) richt zich op het verkleinen van de achterstanden op de arbeidsmarkt van mensen met een migratieachtergrond en op het creëren van gelijke kansen voor deze groep. Bewustwording alleen is daarbij niet genoeg. We willen zorgen dat zoveel mogelijk werkgevers, scholen, gemeenten daadwerkelijk aan het werk gaan met effectieve interventies voor gelijke kansen

Om te komen tot daadwerkelijke verandering zijn de volgende onderdelen – wat ons betreft – steeds van belang.

- Ontwikkeling van een gedeeld beeld aan effectieve én eenvoudig toepasbare interventies in samenwerking met het veld (denk aan bedrijven, klantmanagers en onderwijsprofessionals).
- Opzetten en ondersteuning van een voorhoede (per sector, regio of branche) voor organisaties die samen met ons aan het werk zijn met gelijke kansen (oefenen, leren en opschalen).
- Bereiken en activeren van een kritische massa om te komen tot een verandering van de sociale norm (wat is passend om te doen) bij bijvoorbeeld werving en selectieprocedures, begeleiding van uitkeringsgerechtigden of taal op de werkvloer.

Dit doen we altijd in samenwerking met de bedrijven, scholen en gemeenten zelf.



Pijler 1

Nieuwkomers aan het Werk



Voor nieuwkomers is werk de beste manier om te integreren in de samenleving. Ze leren de taal sneller op de werkvloer, ze verdienen hun eigen geld en ervaren de mogelijkheid om hun leven zelf vorm te geven. Verder kunnen nieuwkomers een bijdrage leveren aan het tegengaan van arbeidsmarktkrapte waardoor er minder behoefte is aan het inzetten van arbeidsmigranten. In deze werkagenda bedoelen we met nieuwkomers: asielzoekers, statushouders en gezinsmigranten (vrouwelijke statushouders).

Arbeidsparticipatie blijft achter

De arbeidsparticipatie van nieuwkomers blijft achter bij de rest van de beroepsbevolking. Dit heeft verschillende oorzaken. Onbekendheid met statushouders, onvoldoende zicht op vaardigheden en beroepskwalificaties en (onbewuste) vooroordelen bij werkgevers spelen een rol, net als praktische belemmeringen bij de nieuwkomers zelf zoals een gebrekkige beheersing van de taal, het ontbreken van geldige diploma's of een relevant netwerk. Ook speelt bij asielzoekers en statushouders het verlies van werknemersvaardigheden een rol, doordat ze weinig activiteiten kunnen ontplooien in de opvang. Verder spelen persoonlijke omstandigheden een rol zoals psychische – en fysieke problemen en is het combineren van werk en inburgering soms lastig.

Plan van Aanpak Statushouders aan het Werk

Om de arbeidsparticipatie van nieuwkomers te verhogen, heeft het programma VIA samen met de partijen uit de Taskforce Integratie in 2023 het Plan van Aanpak Statushouders aan het Werk opgesteld. Het afgelopen jaar zijn we bezig geweest met het wegnemen van belemmeringen waardoor asielzoekers zo snel mogelijk aan het werk konden en we zijn gestart met 'regionale verbinders' die in de arbeidsmarktregio's (29 van de 35 regio's) initiatieven op het gebied van de begeleiding naar werk van statushouders bij elkaar brengen. Verder zijn er in verschillende gemeenten pilots van start gegaan met startbanen, waarin geëxperimenteerd wordt met het combineren van werk en inburgering en de eerste editie van de Subsidieregeling Ondersteuning Werkgevers Inzet Statushouders (SOWIS) is recentelijk afgesloten met 202 succesvolle aanvragen.

Het vervolg

In de komende jaren gaan we verder met het uitvoeren van het plan van aanpak. Daarnaast willen we kijken wat er nodig is om statushouders werk aan te bieden op hun eigen niveau en vrouwelijke statushouders te ondersteunen in het ontwikkelen van hun eigen werkidentiteit en het verstevigen van hun autonomie.

Verbinding tussen de thema's

Voor de helderheid zijn de thema's die onder nieuwkomers aan het werk vallen apart benoemd. We doen ons best om acties en interventies voor de verschillende nieuwkomers waar mogelijk meer met elkaar te verbinden.

1.1. Asielzoekers

Het is voor iedereen goed als asielzoekers zo snel mogelijk aan het werk kunnen. Asielzoekers krijgen zo de mogelijkheid om hun leven zelf meer vorm te geven. Ze ervaren hoe het is om aan het werk te zijn in Nederland en deze werkervaring biedt hun betere arbeidsmarktkansen als ze op een gegeven moment in ons land mogen blijven. Mogelijk helpt de arbeidsparticipatie van asielzoekers om de arbeidsmarktkrapte in bepaalde sectoren tegen te gaan. Ook kunnen asielzoekers die werken een deel van de opvangkosten zelf betalen.

Wegvallen 24-weken-eis

In 2023 bleek uit onderzoek van bureau Regioplan¹ in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) dat de zogenoemde 24-weken-eis een belangrijke belemmering is voor asielzoekers om aan het werk te gaan. Eind 2023 heeft de Raad van State bepaald dat de 24-weken-eis in strijd is met Europese regels, waarna deze eis is afgeschaft. Sindsdien mogen asielzoekers langer dan 24 weken per jaar werken.

Het wegvallen van de 24-weken-eis heeft gezorgd voor een toename van het aantal asielzoekers dat aan het werk is. In 2022 heeft het UWV 200 'tewerkstellingsvergunningen' afgegeven, in 2023 waren dat er 2.000 en in 2024 zijn er ongeveer 10.000 vergunningen afgegeven. Wel gaat het vaak om tijdelijk werk op laag niveau waarin de beheersing van de taal een beperkte rol speelt. Dit betekent dat een deel van de asielzoekers die mogen blijven, al aan het werk is zodra ze een verblijfsstatus krijgen.

Meer belemmeringen wegnemen

Het kabinet is van plan om nog een aantal belemmeringen weg te nemen die asielzoekers ervaren als ze aan het werk willen. Zo moeten asielzoekers beter geïnformeerd worden over de manier waarop ze een tewerkstellingsvergunning kunnen aanvragen en moet het mogelijk worden om burgerservicenummers sneller te verstrekken.

Verder gaat het kabinet bekijken wat de mogelijkheden zijn om asielzoekers en statushouders al vanuit het AZC te ondersteunen bij het vinden van werk. Onbekendheid met de Nederlandse taal, de Nederlandse arbeidsmarkt(regels) en het ontbreken van een relevant netwerk maken het voor asielzoekers lastig om zelf werk te vinden. Ook bestaat er het risico op uitbuiting.

Eerste verkenning

Voor de zomer van 2024 is er op verzoek van de Tweede Kamer een eerste verkenning gedaan door het ministerie van SZW samen met uitvoeringsorganisaties COA en UWV, werkgevers en intermediairs naar de mogelijkheden voor begeleiding naar werk van asielzoekers². Hieruit bleek dat het goed is om aan te sluiten bij de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur waar SZW al mee bezig is, en bij de dienstverlening voor werkzoekenden van de regionale werkcentra.

¹ Regioplan, 2023, Belemmeringen asielzoekers bij het toetreden tot de arbeidsmarkt

² Kamerstukken, 2024, 32.824 nr. 438

Toch zijn er ook nog veel vragen. Hoe moet die ondersteuning er precies uitzien? Wat is echt nodig? En wat is effectief? Maar ook, hoe kan dit worden uitgevoerd en welke rol hebben de publieke en private partijen? Ook zijn er diverse juridische en financiële consequenties die nog in kaart gebracht moeten worden. In de komende periode willen we met elkaar deze vragen gaan beantwoorden.



Onderzoeken wat werkt op basis van verschillende pilots

Op dit moment wordt er op een groot aantal plekken initiatieven en pilots gestart om meer asielzoekers naar werk te begeleiden. Op basis van deze pilots willen we inzicht krijgen in wat er nodig is om uiteindelijk een ondersteuningsstructuur op te zetten voor de begeleiding naar werk van asielzoekers. We doen dit in samenwerking met verschillende directies van SZW, werkgevers, ngo's, uitvoeringsorganisaties UWV en COA, VNG, gemeenten en arbeidsmarktregio's.

Deze pilots moeten meer duidelijkheid geven over:

- welke interventies effectief zijn bij de begeleiding naar werk van asielzoekers;
- wat de beste manier is om een ondersteuningsstructuur in te richten;
- de juridische en financiële consequenties.

1.2. Statushouders

Op dit moment zijn er ongeveer 220.000 statushouders in Nederland. Meer dan 150.000 statushouders zijn tussen de 18 en 65³ en maken dus deel uit van onze beroepsbevolking. We zien dat het aantal statushouders dat werkt met de jaren stijgt, van 7% na twee jaar na het ontvangen van hun status naar 57% na 8 jaar⁴. Maar dat is nog altijd 16% – punt lager dan de participatie van de totale beroepsbevolking (73,1%⁵). Als statushouders aan het werk zijn, is dat vaak in tijdelijke contracten (75%⁶ tegenover 25% bij de totale bevolking⁷) of in deeltijd (65%⁸ tegenover 48% bij de totale bevolking⁹).

Hun positie is kwetsbaar: bij economische tegenwind zijn zij de eersten die hun baan verliezen. Bovendien werken statushouders vaak onder hun niveau¹⁰, waardoor ze hun talenten niet volledig kunnen ontplooiën. Dat is een gemis voor henzelf en voor onze maatschappij.

³ Van 1 januari 2014 t/m 1 juli 2023 hebben ca. 217.000 personen een vergunning gekregen, waarvan 152.610 tussen 18 en 65 was (bron: <https://dashboards.cbs.nl/v5/asielenintegratie>, bewerking Ministerie van AenM/KMIO)

⁴ <https://dashboards.cbs.nl/v5/asielenintegratie>

⁵ https://dashboards.cbs.nl/v5/kernindicatoren_integratie

⁶ <https://dashboards.cbs.nl/v5/asielenintegratie>

⁷ Significant, 2024, *Monitor gelijkwaardige kansen*

⁸ <https://dashboards.cbs.nl/v5/asielenintegratie>

⁹ CBS, 2022, *Nederland in cijfers*

¹⁰ Van de hoog opgeleide Syrische statushouders die tussen 2014 en 2016 naar Nederland zijn gekomen werkt 8 jaar na statusverlening 65% op zogenaamde niveaus 1 (bijvoorbeeld schoonmaak) en 2 (bijvoorbeeld kapper), hetgeen ver onder hun opleidingsniveau is. Bron: WODC, *Navigeren in een nieuwe samenleving*, 2023

Statushouders die aan het werk zijn, leren sneller de taal, bouwen een netwerk op, ontwikkelen meer eigenwaarde en worden zelfredzamer. Statushouders die aan het werk zijn, helpen de krapte op de arbeidsmarkt te verminderen en zijn minder afhankelijk van de bijstand. Daarom willen we met de partijen uit de Werkagenda VIA de kansen van statushouders op de arbeidsmarkt verder verbeteren. In 2023 is – naast de eerdere Werkagenda VIA uit 2021 – het Plan van Aanpak Statushouders aan het Werk gelanceerd. Het vervolg op dit plan nemen we op in deze nieuwe werkagenda.



Wat gaan we doen om de arbeidsmarktkansen van statushouders verder te verbeteren?

- We gaan werkgevers ondersteunen en ontzorgen bij het in dienst nemen van statushouders. Dit doen we bijvoorbeeld door het verder uitbouwen van de werkgeverssubsidie-regeling en de opzet van een lerende aanpak.
- We gaan samen met gemeenten en arbeidsmarktregio's zorgen voor een betere begeleiding naar werk van statushouders. Dit doen we door het inzetten van regionale verbinders en door te onderzoeken op welke manier we de inzet van startbanen kunnen vergroten. We gaan samen met verschillende partijen onderzoeken wat er nodig is om statushouders te begeleiden naar een baan op hun eigen niveau.

Ondersteunen en ontzorgen van werkgevers

Een deel van de statushouders vindt op eigen kracht werk. Dit is vaak laaggeschoold werk op tijdelijke basis waarbij het niet zo erg is als statushouders de taal niet zo goed spreken. Doorstromen naar een passender baan is vaak lastiger door het gebrek aan (vak-)taal en werknemersvaardigheden. Dat is jammer omdat er in veel sectoren behoefte is aan goed opgeleide mensen.

Werkgevers geven aan dat ze best statushouders in dienst willen nemen en ze ondersteunen in het leren van de taal en werknemersvaardigheden. Dit is echter relatief duur, zeker als je dat voor het eerst doet. Bovendien weten werkgevers niet altijd wat de beste aanpak is waardoor iedereen het wiel opnieuw aan het uitvinden is. Hierdoor ontstaat er een grote versnippering in aanpakken.

Subsidieregeling

We willen dat steeds meer werkgevers het investeren in vaktaal en werknemersvaardigheden van statushouders gaan zien als een effectieve manier om aan goed opgeleid personeel te komen. Dit doen we door het aanbieden van een subsidie-regeling voor werkgevers. Hiermee kunnen werkgevers bijvoorbeeld een coach of een taalbuddy inhuren of een training in vaktaal inkopen. Deze subsidie is voor het eerst versterkt in 2024, en loopt in ieder geval door tot in 2026.

Voorhoede creëren

Op basis van de subsidieregeling zijn steeds meer werkgevers aan het werk met het begeleiden van statushouders op de werkvloer. We willen dit netwerk inzetten zodat werkgevers van elkaar kunnen leren en er een gedeeld beeld ontstaat van effectieve en eenvoudig toepasbare interventies. Hiermee wordt de versnippering in aanpakken tegengegaan. Door de aanpak te standaardiseren gaan de kosten voor toekomstige werkgevers die hiermee aan de slag willen omlaag.



Wat gaan we doen om werkgevers te ondersteunen en ontzorgen?

- De subsidieregeling loopt door, in ieder geval tot in 2026.
- We gaan een lerende aanpak voor werkgevers ontwikkelen op basis van de handreiking van bureau Regioplan 'Begeleiding van statushouders op de werkvloer' en inzichten uit de *communities of professionals* voor werkgevers die werkgeversvereniging AWWN organiseert.
- We gaan regionale bijeenkomsten voor werkgevers organiseren. Dit doen we samen met werkgeversorganisaties VNO-NCW, AWWN, ondernemersverenigingen, arbeidsmarktregio's en verschillende branche-organisaties. Het doel van deze bijeenkomsten is om elkaar te inspireren en van elkaar te leren zodat niet iedere keer het wiel opnieuw uitgevonden hoeft te worden.
- De informatie over het in dienst nemen van statushouders is versnipperd. VNO-NCW, AWWN en NL Ondernemt Maatschappelijk en verschillende maatschappelijke organisaties hebben daarom een ondersteuningspunt (<https://www.nlwerktaanwerk.nl/nieuwkomers>) ingericht waar werkgevers terecht kunnen voor informatie over het in dienst nemen van statushouders. Wij werken hierbij nauw samen met de werkgevers om dit kennisplatform te verbeteren en de noodzakelijke verbinding te maken met de publieke dienstverlening.
- De komende jaren verwachten we in Nederland tekorten in onder andere de bouw, de techniek en de zorg. We werken daarom samen met de verschillende partijen om leer-werktrajecten voor statushouders te ontwikkelen.

Werken op niveau

Veel statushouders werken onder hun niveau in tijdelijke banen. Bijvoorbeeld in de horeca, de transportsector of in de productie. Dit is feitelijk verspilling van talent; werkgevers lopen gekwalificeerde arbeidskrachten mis en statushouders raken gedemotiveerd. Een van de redenen dat het niet lukt om hoogopgeleide statushouders en werkgevers te koppelen is dat werkgevers buitenlandse diploma's niet altijd herkennen voor wat ze waard zijn. Het is daarom goed als statushouders meer beoordeeld zouden worden op hun vaardigheden in plaats van alleen op hun diploma's. Op dit moment lopen er verschillende initiatieven om kandidaten te waarderen op vaardigheden, bijvoorbeeld op basis van de skillstaal CompetentNL. We gaan onderzoeken op welke manier we deze initiatieven ook kunnen inzetten voor statushouders.

Combinatie van werken en leren

Daarnaast missen statushouders soms bepaalde scholing om in Nederland aan de slag te kunnen. Een aanvullende opleiding volgen in Nederland is niet altijd makkelijk. Veel statushouders zijn te oud voor voltijdsonderwijs én ze willen vaak snel aan het werk en geld verdienen. Op zich hebben we een goed stelsel waarin statushouders leren en werken kunnen combineren en toch zien we dat veel statushouders dat niet doen. Dit komt omdat ze vaak een taalachterstand hebben, of het basisoniveau van de opleiding in eigen land is niet voldoende om in te stromen in Nederland. Voorschakeltrajecten gericht op bijscholing, werknemersvaardigheden en vaktaal kunnen helpen bij de aansluiting op werk of leer-werkbanen. We willen daarom gaan onderzoeken wat er nodig is om deze trajecten effectiever in te zetten.

De focus op leer-werktrajecten ligt in eerste instantie bij het mbo, later willen we ook bekijken of combinaties van leren en werken voor statushouders ook in het hbo van nut kunnen zijn.



Wat gaan we doen om statushouders te ondersteunen in het werken op hun eigen niveau?

- We onderzoeken met verschillende partners of het mogelijk is om een platform op te zetten waarin het opleidingsniveau en het werkgebied van een statushouder wordt opgenomen. Op deze manier wordt zo vroeg mogelijk duidelijk over welke kennis en kunde een statushouder beschikt.
- SZW werkt samen met CompetentNL (een gezamenlijke skillstaal) om te bezien hoe bestaande tools ook toepasbaar worden voor statushouders zodat inzichtelijk wordt welke mogelijkheden er zijn op basis van hun vaardigheden.
- Er bestaan allerlei zij-instroomtrajecten om aan het werk te gaan, vooral in de kratesectoren zoals het onderwijs (zie bijvoorbeeld het project van UMCG 'Nieuwkomers in hun kracht') en de kinderopvang. Wat is er nodig om deze trajecten te laten aansluiten bij de vaardigheden van statushouders?
- We onderzoeken met verschillende partners, waaronder OCW, SBB en de MBO Raad wat er nodig is om leer-werktrajecten beter toepasbaar te maken voor statushouders. Zo spelen zogenoemde voorschakeltrajecten en taal op de werkvloer (o.a.vaktaal) een belangrijke rol om de aansluiting van statushouders op reguliere leerwerktrajecten te verbeteren. We onderzoeken met verschillende partners wat de mogelijkheden hiervoor zijn, mede op basis van ervaringen uit het verleden.
- We vinden het belangrijk om statushouders goed te informeren over hun mogelijkheden op het gebied van onderwijs en werk. Op dit moment is er nog geen website of informatiepunt. We onderzoeken met verschillende partners wat de mogelijkheden hiervoor zijn.
- We zoeken hierbij steeds de aansluiting met bestaande activiteiten vanuit bijvoorbeeld een leven lang leren en praktijkleren.

Regionale Verbinders

De arbeidsmarktregio's zijn bij uitstek de plek om statushouders naar werk te begeleiden. Alle betrokken organisaties vinden elkaar daar en de expertise is aanwezig om statushouders van werk naar werk, van school naar werk en van uitkering naar werk te begeleiden. Toch was er iets extra's nodig; potentiële werkgevers waren vaak niet in beeld, de kennis over de doelgroep was beperkt en initiatieven waren versnipperd. Veel verschillende partijen deden veel verschillende dingen om statushouders naar werk te begeleiden. Daarom zijn met een subsidie van SZW de 'regionale verbinders' in het leven geroepen. Zij onderzoeken welke initiatieven er zijn en verbinden die met elkaar én ze delen goede voorbeelden met de verschillende partijen binnen de arbeidsmarktregio.

Netwerk van professionals

Zo ontstaat er een netwerk van professionals dat een belangrijke rol vervult in het verspreiden van de expertise op het gebied van de begeleiding naar werk van statushouders. De volgende stap is om – als netwerk – meer te focussen op thema's waar winst te behalen is, zoals bijvoorbeeld de combinatie van werken en inburgeren. Er zijn 35 arbeidsmarktregio's en op dit moment zijn er 26 regionale verbinders aan de slag. De subsidie voor de 'regionale verbinders' is in ieder geval tot en met 2026 beschikbaar.



Wat gaan we tot en met 2026 samen met de regionale verbinders doen?

- We gaan nog meer samenwerken met Divosa, gemeenten, de nieuwe regionale werkcentra, de VNG, het landelijke werkgeversservicepunt en de verbinders zelf om initiatieven nog beter met elkaar te verbinden.
- We willen gezamenlijk onderzoeken wat er nodig is om leer-werktrajecten voor statushouders nog verder uit te breiden.
- We gaan sessies organiseren per thema. Denk daarbij aan de combinatie van werken en inburgeren, de inzet van voorschakeltrajecten en praktijkleren en het ondersteunen van werkgevers.

Startbanen

In de eerste paar jaar in Nederland zit een groot deel van de statushouders in de bijstand. Dit heeft bijvoorbeeld te maken met de beheersing van de Nederlandse taal, niet passende opleiding en de tijd die inburgering vraagt. In de jaren daarna vinden veel statushouders alsnog een baan. Met de pilot Startbanen onderzoeken we wat er nodig is om werken en inburgeren te combineren zodat statushouders eerder aan de slag kunnen. Dat is goed voor hen; ze leren sneller de taal, raken minder snel gedemotiveerd en ze zijn niet meer afhankelijk van een uitkering. En goed voor de maatschappij; werk is de beste manier om te integreren.

Inburgeren flexibeler

Om de pilot te laten slagen is het belangrijk dat statushouders op een flexibeler manier taalonderwijs kunnen volgen door bijvoorbeeld het volgen van taallessen in de avonden of het weekend. Het ministerie van Justitie en Veiligheid onderzoekt op dit moment wat de mogelijkheden zijn.

Lessen delen met andere gemeenten

Vanuit het programma VIA zijn we met een aantal gemeenten en arbeidsmarktregio's gestart met de pilot Startbanen. Inmiddels gaat het om 8 pilots en ongeveer 30 gemeenten, waarvan 3 grote gemeenten. Gemeenten vullen de pilots op verschillende manieren in maar de essentie is dat statushouders zo snel mogelijk intensieve begeleiding en een betaalde baan aangeboden krijgen waardoor ze gelijk kunnen meedoen op de arbeidsmarkt. We willen met deze pilots te weten komen wat er werkt om de arbeidsparticipatie van statushouders al tijdens het inburgeren te verhogen. De lessen uit de pilots willen we delen met andere gemeenten zodat uiteindelijk veel meer gemeenten startbanen kunnen inzetten.



Hoe gaan we de pilot 'startbanen' verder uitbouwen?

- In 2025 doen we een overkoepelend onderzoek om te kijken wat de werkzame elementen zijn in de verschillende pilots. De keuze voor het onderzoeksbureau is inmiddels gemaakt, tussentijdse resultaten worden gedeeld.
- De werkzame elementen gaan we vertalen naar een handreiking voor andere gemeenten die met de startbanen aan de slag willen. Het doel is om zo veel mogelijk gemeenten te interesseren voor de mogelijkheid om startbanen in te zetten.
- Om gemeenten die ook aan de slag willen met startbanen te ondersteunen, starten we met een lerend netwerk.

1.3. Vrouwelijke Statushouders

De arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders is lager dan die van mannelijke statushouders. Uit de benchmark van Divosa van 2022 blijkt dat 17% van de vrouwelijke statushouders en 47% van de mannelijke statushouders betaald werk heeft. De lage arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders is zonde omdat er talent onbenut blijft dat werkgevers goed kunnen gebruiken. Bovendien missen vrouwen kansen om zich te ontwikkelen en hun autonomie verder te versterken.

Vrouwelijke statushouders hebben iets extra's nodig

We weten dat vrouwelijke statushouders iets extra's nodig hebben om aan het werk te komen. Zo blijkt uit onderzoek van de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN)¹¹ dat vrouwelijke statushouders vaak eerst hun gezin op de rit willen krijgen voordat ze zelf aan het werk gaan. Ook heeft een gedeelte van de vrouwelijke statushouders in het land van herkomst nooit gewerkt. Zij moeten ze zich in Nederland – als het gaat om werk – als het ware opnieuw uitvinden. Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik?¹²

¹¹ Arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders (<https://www.han.nl/projecten/2024/arbeidstoeleiding-vrouwelijke-statushouders>)

¹² Werken aan Activering: Analyses van verhalen over arbeidsre-integratie van mensen met arbeidsbeperkingen in Nederland (https://www.researchgate.net/publication/265510106_Werken_aan_Activering_Analyses_van_verhalen_over_arbeidsre-integratie_van_mensen_met_arbeidsbeperkingen_in_Nederland)

Veel vrouwelijke statushouders willen aan de slag in de zogenoemde vrouwenberoepen zoals de kinderopvang, sociaal werk, onderwijs en de catering. Dat is goed nieuws omdat we in de komende jaren grote tekorten verwachten in de zorg en de kinderopvang. Tegelijkertijd is deze match niet zo makkelijk te maken, vrouwen beheersen de taal soms onvoldoende en werkgevers weten vrouwelijke statushouders niet altijd goed te vinden.

Uit hetzelfde onderzoek van de HAN blijkt dat gemeenten hun werkprocessen niet altijd goed inrichten op de begeleiding van statushouders. Gemeenten die dit wel doen, zijn effectiever in het duurzaam naar werk begeleiden van (vrouwelijke) statushouders. Verder weten we dat klantmanagers bij gemeenten soms handelingsverlegenheid ervaren bij het begeleiden naar werk van mensen met een migratieachtergrond. Ook is er een neiging om zich in de begeleiding van echtparen eerst op de man te richten.

Wat is er nodig?

We willen beter zicht krijgen op wat er nodig is om vrouwelijke statushouders te begeleiden richting werk in de zorg. Welke extra ondersteuning is er bijvoorbeeld nodig op het gebied van taal? Verder willen we bij een aantal gemeenten toetsen of het werken met de handreiking van de HAN ook daadwerkelijk leidt tot een effectievere begeleiding naar werk van vrouwelijke statushouders. Om te zorgen dat steeds meer klantmanagers weten wat er nodig is in de begeleiding van vrouwelijke statushouders en mensen met een migratieachtergrond gaan we een *community of professionals* opzetten waarin ze van elkaar kunnen leren.



Wat gaan we doen om vrouwelijke statushouders op een effectievere manier naar werk te begeleiden?

- Samen met Randstad starten we een pilot voor vrouwelijke statushouders die graag in de zorg willen werken. In een *community-based* aanpak onderzoeken we samen met zorginstellingen en vakopleidingen wat er nodig is om vrouwelijke statushouders effectief naar duurzaam werk in de zorg te begeleiden. We nemen daarin ook de *lessons learned* van andere trajecten mee.
- Op basis van de aanbevelingen van de Hogeschool Arnhem Nijmegen gaan we een richtlijn ontwikkelen waarmee gemeenten hun werkprocessen gericht op het begeleiden van (vrouwelijke) statushouders beter kunnen inrichten. De gemeente Zevenaar en omgeving is hierbij een *good practice*. Zij hebben 300 statushouders in hun bestand en slagen er beter in dan andere gemeente om statushouders duurzaam naar werk te begeleiden.
- We starten samen met SAM, de beroepsvereniging van uitvoerende professionals, een Community of Professionals. In deze community kunnen klantmanagers van elkaar leren wat werkt bij de begeleiding van vrouwelijke statushouders en mensen met een migratieachtergrond. Dit draagt bij aan de uniformering en professionalisering van de begeleiding van deze doelgroep door klantmanagers.
- Samen met SAM gaan we (gebaseerd op alles dat er al is en de uitkomsten van de community) een landelijke richtlijn maken voor het begeleiden van vrouwelijke statushouders, waardoor er meer handelingsperspectief komt voor klantmanagers.
- Als kick-off organiseren we een klantmanagersfestival waar klantmanagers in een goede sfeer in korte workshops kunnen ervaren wat werkt in de begeleiding mensen met een migratieachtergrond en in het bijzonder vrouwelijke statushouders.

1.4. Begeleiding naar werk vanuit de bijstand

Mensen met een migratieachtergrond zijn oververtegenwoordigd in de bijstand. Zo zit de eerste generatie mensen met een migratieachtergrond 5 keer zo vaak in de bijstand dan burgers zonder migratieachtergrond (17% versus 3%)¹³. Uit onderzoek van het Sociaal, Cultureel Planbureau¹⁴ blijkt dat ongeveer 5% op eigen kracht werk vindt. Dit zijn vaak jonge mensen met een tweedegeneratie migratieachtergrond. Een veel groter deel (48%) is vaker lager opgeleid, heeft vaker gezondheidsproblemen en komt zonder extra begeleiding moeilijk aan het werk.

Andere manier van begeleiding nodig

We weten uit onderzoek dat mensen met een migratieachtergrond in de bijstand niet altijd de begeleiding krijgen die ze nodig hebben. Dit heeft verschillende oorzaken; de *caseload* van klantmanagers is hoog, binnen gemeenten is niet altijd de mogelijkheid om extra aandacht aan deze doelgroep te besteden en klantmanagers ervaren soms handelingsverlegenheid in de begeleiding van mensen met een migratieachtergrond. Verder worden er in verschillende gemeenten gebruik gemaakt van verschillende aanpakken. In welke gemeente je woont maakt uit voor de begeleiding die je ontvangt.

Daarom gaan we samen met SAM (beroepsvereniging van uitvoerende professionals) klantmanagers handvatten bieden bij de begeleiding van mensen met een migratieachtergrond en kijken op welke manier we de verschillende aanpakken kunnen bundelen.



Hoe gaan we klantmanagers ondersteunen bij het begeleiden van mensen met een migratieachtergrond?

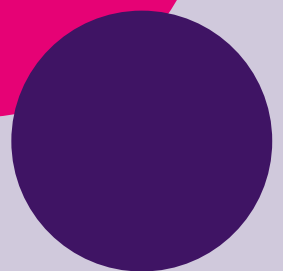
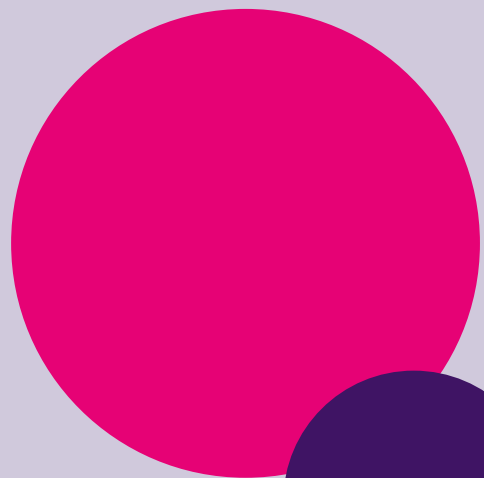
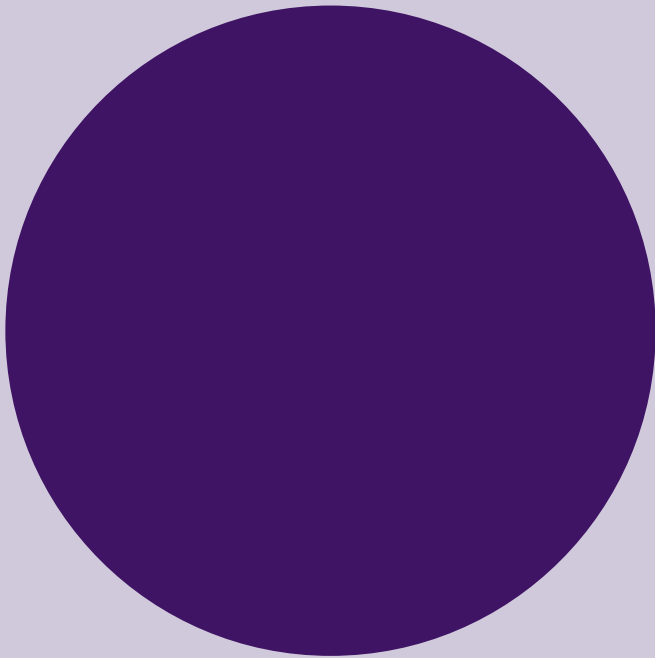
- Samen met SAM starten we een community of professionals waarin klantmanagers van elkaar kunnen leren over de begeleiding van mensen met een migratieachtergrond.
- Trainingsbureau Diversae heeft een succesvolle training ontwikkeld voor klantmanagers bij gemeenten. In deze training leren klantmanagers wat er nodig is om deze doelgroep effectiever te begeleiden. In de komende jaren willen we zorgen dat zo veel mogelijk klantmanagers de training kunnen volgen.
- In het najaar van 2025 organiseren we samen met SAM een klantmanagers-festival waar klantmanagers kunnen ervaren wat er nodig is om mensen met een migratieachtergrond effectief te begeleiden. Het festival is de kick-off van de community of professionals.

¹³ www.monitorgelijkwaardigekansen.nl, peilmoment 31 december 2022

¹⁴ [Een brede blik op bijstand | Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau \(scp.nl\)](#)

Pijler 2

Inclusieve Arbeidsmarkt





Vanuit de Werkagenda VIA willen we de arbeidsmarktkansen van mensen met een migratieachtergrond duurzaam verbeteren. Niet alleen bij nieuwkomers maar ook bij mensen die al langer in Nederland verblijven of er zijn geboren zien wij dat ondanks alle inspanningen mensen met een migratieachtergrond nog steeds minder kansen hebben op de arbeidsmarkt, ook bij gelijkwaardige kwalificaties. Dat is niet goed voor henzelf én werkgevers laten talent onbenut dat een bijdrage kan leveren aan de grote maatschappelijke opgaven waar we voor staan, in de zorg, de bouw en de techniek.

Dit begint al bij het vinden van een stageplek of eerste baan¹⁵, mensen met een migratieachtergrond moeten twee tot drie keer meer solliciteren om een stageplek of baan te vinden. De werkplek waar ze terecht komen is vaak niet inclusief en ze hebben minder kansen om door te stromen¹⁶. Ook werken mensen met een migratieachtergrond vaker onder hun niveau¹⁷, en maken ze minder uren dan ze zouden willen¹⁸.

2.1. Studiekeuze jongeren met een migratieachtergrond

Ondanks de inhaalslag die jongeren met een migratieachtergrond gemaakt hebben in het onderwijs blijft hun positie op de arbeidsmarkt achter bij jongeren zonder migratieachtergrond. Een van de redenen is dat ze vaker kiezen voor handel, economie en welzijn vanuit het idee dat er in deze sectoren goede banen te vinden zijn, en dit voor hen de kortste route naar het onderwijs lijkt. Ze kiezen daarom minder vaak voor een opleiding in de zorg of techniek. Onderzoek laat zien dat vertrouwen in eigen vaardigheden (*self efficacy*) en verwachtingspatronen over werk wat bij jou past door jezelf of door anderen (*possible selves*) daarbij een belangrijke rol spelen. Deze factoren worden in bestaande interventies niet of onvoldoende meegenomen. Het is belangrijk om jongeren met een migratieachtergrond te helpen bij het maken van een gefundeerde keuze voor een vervolgopleiding.

¹⁵ Monitor gelijkwaardige kansen en uitgangsposities, 2024.

¹⁶ KIS (2024). *Barrières op de werkvloer*.

¹⁷ OECD (2023), https://doi.org/10.2908/LFSA_EOQGAN ; *Indicators of immigrant integration 2023*

¹⁸ OECD (2023), *Indicators of immigrant integration 2023*

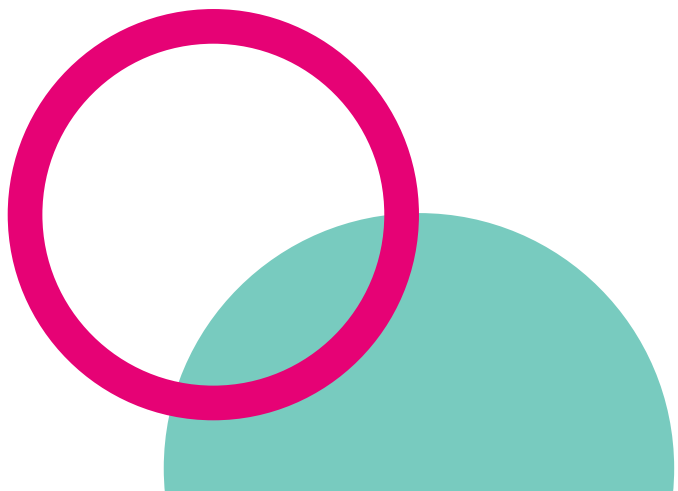


Wat gaan we doen om jongeren met een migratieachtergrond te helpen bij hun studiekeuze?

- We helpen jongeren met een migratieachtergrond aan een bredere blik op werk en een beter onderbouwde studiekeuze.
- We weten uit onderzoek dat de manier waarop scholen loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) inzetten, enorm verschilt. We gaan scholen helpen met de professionalisering op het gebied van LOB, zodat er uiteindelijk een meer eenduidig aanbod ontstaat.
- Samen met het Expertisepunt LOB, een aantal vmbo-scholen en internationale schakelklassen zijn we een traject gestart, de zogenoemde Professionele Leergemeenschap, waarin activiteiten, stappenplannen en evaluaties worden ontwikkeld voor scholen om jongeren een betere loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) aan te bieden. Het doel is om onderwijsprofessionals handvatten te geven voor het beter begeleiden van jongeren bij het maken van een meer doordachte studiekeuze.

2.2. Tegengaan stagediscriminatie

Voor studenten is het belangrijk dat de overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt goed verloopt. Een stage – en daarmee het opdoen van ervaring – maakt hier een belangrijk onderdeel van uit. Jongeren met een migratieachtergrond moeten echter vaker solliciteren om stageplaats te vinden. Volgens onderzoekers heeft dit te maken minder effectief zoekgedrag en discriminatie. De vormgeving van een werving en selectieproces speelt een belangrijke rol bij het tegengaan van discriminatie. De werving en selectie van stagiairs kent veelal een informeel karakter. Ook speelt klik en motivatie een belangrijke rol. Dit maakt de kans op bias en vooroordelen groter. We weten uit onderzoek en veldexperimenten dat de inzet van objectief werven en selecteren werkt om discriminatie tegen te gaan. We hebben echter met deze manier van selecteren nog geen ervaring bij stagiairs, zij komen ook in eerste instantie bij een bedrijf om te leren, terwijl objectief werven en selecteren bedoeld is voor het aannemen van werknemers. We gaan met verschillende partijen uitproberen wat er nodig is om objectief werven en selecteren ook toe te passen bij stagiairs.





Wat gaan we doen om te zorgen dat stagiairs ook objectief geselecteerd kunnen worden?

- We sluiten aan bij het Stagepact mbo 2024-2028, het Manifest Gelijke Kansen en het werkprogramma van ECHO gericht op het hoger onderwijs om objectief werven en selecteren ook in te zetten voor het werven van stagiairs in het mbo en hoger onderwijs.
- We ontwikkelen een stappenplan 'objectief werven en selecteren van stagiairs' voor leer- en stagebedrijven.
- Met een voorhoede van leer- en stagebedrijven gaan we in samenwerking met o.a. AWWN en SBB (Samenwerking Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven) in communities of practice oefenen met het stappenplan en werken we aan de doorontwikkeling van zeer eenvoudige werkwijzen die bijdragen aan gelijke kansen op een stage voor studenten.
- Via werkgeversvereniging VNO-NCW/ MKB Nederland en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) helpen we andere leer- en stagebedrijven om hier ook mee aan de slag te gaan. Dit doen we vooral door het delen van goede voorbeelden.

2.3. Talent meer kansen geven door objectief werven en selecteren

We hebben in Nederland te maken met krapte op de arbeidsmarkt. Om de energie- en klimaattransitie te laten slagen, is er veel extra personeel nodig én in de bouw en zorg is er een groot tekort aan arbeidskrachten. Tegelijkertijd weten we dat veel mensen met een migratieachtergrond, ondanks gelijke kwalificaties, moeilijker aan het werk komen dan mensen zonder migratieachtergrond. Werkgevers laten dus een groot arbeidspotentieel liggen. Dat is zonde want een inclusieve werkomgeving is goed voor de bedrijfsresultaten¹⁹. Bovendien vinden de meeste werkgevers het belangrijk om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan.²⁰ Ze willen graag dat hun aannamebeleid inclusief is. De realiteit is echter dat 80% van de werkgevers nog selecteert op basis van 'de klik'²¹. Ook krijgen mensen met een migratieachtergrond vaak niet de mogelijkheid om hun talenten te ontwikkelen en door te stromen naar een hogere functie.²² Om te zorgen dat werkgevers meer talent met een migratieachtergrond aannemen is het belangrijk dat steeds meer werkgevers objectiever gaan werven en selecteren. Ook ondersteunen we werkgevers bij het invoeren van een inclusieve cultuur die gelijke kansen op behoud en doorstroom bevordert.

¹⁹ McKinsey, 2018, *Delivering through diversity*

²⁰ KIS en TNO (2022), *De haalbaarheid van aanpakken om gelijke kansen in werving en selectie te bevorderen*

²¹ TNO (2024) *Werkgevers Enquête Arbeid 2024* (p.6 samenvatting).; *Literatuur – en DELPHI-studie culturele inclusie en doorstroom: een onderzoek naar stimulerende factoren en interventies, 2022* (<https://publications.tno.nl/publication/34639775/G0uzmU/TNO-2021-R12739.pdf>); *Behoud en doorstroom van medewerkers met een migratieachtergrond, 2023* (<https://publications.tno.nl/publication/34640863/gCwWg1/TNO-2023-R10805.pdf>)

²² TNO, WEA *enquête 2024 in vogelvlucht* (representatief onderzoek onder werkgevers)

Verder bouwen aan de voorhoede

De afgelopen jaren is hard gewerkt aan een voorhoede van werkgevers die doet wat werkt om gelijke kansen voor mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt te bevorderen. We gaan met deze groep door om te voorkomen dat de voortgang, kennis en ervaring verdwijnt.



Wat gaan we doen om verder te bouwen aan de voorhoede?

- We blijven bestaande netwerken en activiteiten voor private en publieke werkgevers ondersteunen zoals het Charter Diversiteit van Diversiteit in Bedrijf, de communities of practice en workshops over objectief selecteren en de helpdesk voor werkgevers.
- We blijven in de contacten met allerlei verschillende partijen de waarde van etnisch culturele diversiteit benoemen.
- We spannen ons in om werkgevers van voldoende nationale data over culturele diversiteit te voorzien. Ook ondersteunen we werkgevers bij het kiezen van de juiste manier om culturele diversiteit in hun organisatie te monitoren, bijvoorbeeld met de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS.
- We werken samen met de Ontwikkelagenda gelijke kansen om de inzichten over effectieve en toepasbare interventies verder te verspreiden naar een grotere groep werkgevers (verandering van de sociale norm).

Mkb grootste werkgever

Het midden – en kleinbedrijf (mkb) biedt werkgelegenheid aan ruim 70% van de Nederlandse arbeidsbevolking²³. Deze vaak kleinere bedrijven hebben niet altijd de kennis en menskracht om werknemers met een migratieachtergrond op de juiste manier te begeleiden. We willen het mkb daarom ondersteunen bij het bieden van gelijke kansen aan mensen met een migratieachtergrond.



Wat gaan we doen om het mkb te ondersteunen?

- We zetten samen met AAVN samenwerkingsverbanden op met een groeiend aantal branches en sectoren. Op deze manier bereiken we zoveel mogelijk mkb-bedrijven met goede voorbeelden en praktische ondersteuning.
- We gaan de regio in. Via de regionale inclusiedesks (regionale netwerken van werkgevers ondersteund door Diversiteit in Bedrijf) zetten we in op het bereiken van zoveel mogelijk regionale werkgevers(netwerken) in het mkb, te beginnen met Utrecht en Rotterdam. We willen dit uitbreiden naar minimaal drie andere regio's buiten de Randstad.

²³ <https://www.staatvanhetmkb.nl/livechart/economisch-belang-banner-aandeel-mkb>

- We ontwikkelen een gedifferentieerd aanbod aan sector- en branche-specifieke materialen en ondersteuningsmiddelen, acties en advies op maat over bijvoorbeeld het objectiveren van werving en selectie, gelijke kansen op doorstroom en talentontwikkeling, of het bevorderen van effectieve samenwerking in cultureel diverse teams.
- We nodigen jaarlijks op bestuurlijk niveau branchevertegenwoordigers uit om te bespreken wat er nodig is om hun leden nog beter te bereiken en te betrekken bij de doelen van deze werkagenda.

Communicatie

Communicatie helpt om meer werkgevers te wijzen op het belang van gelijke kansen voor iedereen. Door als groep die stevig verankerd is in de arbeidsmarkt regelmatig en gezamenlijk te communiceren over gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor werknemers met een migratieachtergrond, laten we aan werkgevers zien hoe vanzelfsprekend en noodzakelijk het is om daarmee bezig te zijn



Wat gaan we doen aan communicatie om gelijke kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren?

- Een paar keer per jaar benoemen we navolgenswaardige voorbeelden van werkgevers die doen wat bewezen werkt op het gebied van gelijke kansen. Dit doen we via de eigen en externe media (*branded content*) met direct bereik bij ondernemers.
- We communiceren met een eenduidige boodschap. We proberen onze communicatie zoveel mogelijk op elkaar af te stemmen.
- We belonen goede voorbeelden van (mkb-)werkgevers, bijvoorbeeld door het uitdelen van *awards* en door ze te noemen in onze interne en externe communicatie.

Objectieve werving en selectie en gelijke kansen op behoud en doorstroom worden onderdeel van opleidingen voor HR-professionals

We willen diversiteit en inclusie opnemen als onderdeel van de verdere professionalisering van de verschillende HR-professionals. Deze professionals zijn uiteindelijk verantwoordelijk voor het opstellen van inclusieve functieprofielen, de effectiviteit van wervingscommunicatie, het vormgeven van neutrale selectieprocessen en het inrichten van een organisatie waar afkomst geen rol speelt.



Hoe zorgen we dat diversiteit en inclusie onderdeel wordt van opleidingen voor HR-professionals?

- We werken samen met HRM-opleidingen aan de (door)ontwikkeling van modules en gastlessen over gelijke kansen bij werving en selectie. Deze modules en gastlessen zijn in lijn met de ambitie van het Landelijk Opleidingsprofiel Human Resource Management 2024+.
- We ontwikkelen interne trainingen en (leiderschaps) programma's voor onze partners.
- We ontwikkelen, waar mogelijk samen met vakverenigingen, (online) modules voor HR-medewerkers in kleine organisatie zonder veel HR-capaciteit.
- We verspreiden de NVP sollicitatiecode zodat er een beter beeld ontstaat over wat een neutraal sollicitatieproces is.

Voorbeeldgedrag binnen eigen organisaties

We laten binnen onze eigen organisaties voorbeeldgedrag zien dat bijdraagt aan een diverse en inclusieve organisatie.



Hoe maken we divers en inclusief werken zichtbaar in onze eigen organisaties?

- We zorgen dat er voldoende kennis is bij onze bestuurders, leidinggevend en OR zodat zij het thema op een goede manier onder de aandacht kunnen brengen.
- We zijn transparant en helder over de criteria en mogelijkheden om door te groeien en promotie te maken binnen onze eigen organisaties.
- De panels op onze eigen congressen, evenementen en symposia zijn cultureel divers.
- We stellen meetbare doelen voor culturele diversiteit en inclusie op en evalueren die.

De Werkagenda VIA bestaat uit de volgende partners:

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

Deze publicatie is een uitgave van:

VIA / Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

maart 2025