



Rijksoverheid

Handreiking Van werk naar werk

Gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor iedereen, ongeacht migratieachtergrond.



Inhoud

Woord vooraf	2
Inleiding	3
Het begeleidingstraject	
1 Het kennismakingsgesprek	4
2 Ontwikkeling	8
3 Matching	11
4 Nazorg	14
Bronnen	16



Woord vooraf

Met het programma VIA (Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is in acht pilots onderzocht wat werkt om de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond¹ in Nederland structureel te verbeteren. De pilot ‘uitstroom uit de WW voor mensen met een migratieachtergrond’ is één van de acht VIA-pilots.

Mensen met een migratieachtergrond met recente werkervaring komen veel minder vaak aan een baan vanuit de WW dan mensen zonder migratieachtergrond. Er is onderzoek gedaan naar de oorzaken van kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt tussen mensen met een WW-uitkering met en zonder migratieachtergrond. Dit heeft een aantal kansrijke interventies opgeleverd die kunnen helpen om het verschil te verkleinen. Deze handreiking is bedoeld voor de begeleiding van WW-gerechtigden, maar biedt ook inzichten en handvaten die breder ingezet kunnen worden.

¹ Als er in deze handreiking wordt gesproken over mensen met een migratieachtergrond, dan worden hier mensen mee bedoeld die zijn geboren buiten Europa, of waarvan één of beide ouders zijn geboren buiten Europa. Voorheen werd naar deze groep verwezen als 'mensen met een niet-westerse migratieachtergrond', alleen wordt deze term sinds 2022 niet meer gebruikt door het CBS.



Inleiding

Hoe ondersteun en begeleid je mensen een migratieachtergrond in de WW bij hun stap naar de arbeidsmarkt?
Deze handreiking helpt je hierbij!

Elk werkzoektraject is uniek. Toch zijn er vier fasen die bijna altijd voorkomen bij mensen die werk zoeken en een WW-uitkering en persoonlijke begeleiding ontvangen.

Dit zijn **kennismaking** en **oriëntatie, ontwikkeling, matching** en **nazorg**.

Deze handreiking helpt je invulling te geven aan de begeleiding van WW-gerechtigden aan de hand van vragen, wetenschappelijke inzichten en praktijkcasussen per fase.



Wat zeggen collega's?

‘Als UWV-professional vervul je een belangrijke rol in de begeleiding van WW-gerechtigden met een migratieachtergrond naar werk. Echter, misinterpretatie door culturele verschillen, taal en soms ook doordat de cliënt het UWV ziet als overheid, leiden ertoe dat de cliënt niet altijd alle informatie deelt. Hoewel deze overtuigingen moeilijk te doorbreken zijn, helpt het je als professional om je er bewust van te zijn. Dit is de eerste stap in het opbouwen van vertrouwen.’



1 Het begeleidingstraject **Het kennismakingsgesprek**

Zet de werkzoekende centraal! Een goede voorbereiding is het halve werk. Dat geldt ook voor een begeleidingstraject voor werkzoekenden. Uit onderzoek blijkt dat reguliere re-integratietrajecten veel minder effectief zijn voor de doelgroep. Daarom is het belangrijk om per persoon in kaart te brengen welke ondersteuningsbehoefte er is en met welke kansen en belemmeringen de persoon te maken heeft.

WW-gerechtigden met een migratieachtergrond is een groep die een zeer grote diversiteit kent. Daarmee kan de ondersteuningsbehoefte ook sterk verschillen.





De Werkverkenner is een eerste stap in het begeleidingsproces: die voorspelt de kans op werkherhervatting binnen 1 jaar en identificeert een aantal persoonlijke belemmeringen en mogelijkheden van een werkzoekende om werk te vinden. Als de voorspelde kans op werkherhervatting laag is (<50%), nodigt UWV de werkzoekende direct uit voor een werkoriëntatiegesprek. Ook mensen met een hoge score (>50%) die na een half jaar nog niet zijn uitgestroomd uit de WW of mensen die zelf een gesprek met de adviseur werk aanvragen, worden uitgenodigd voor zo'n werkoriëntatiegesprek.

Tijdens dit gesprek bespreek je de uitkomsten van de Werkverkenner met de werkzoekende. Idealiter bespreek je hier niet alleen de scores afzonderlijk, maar ook in samenhang: in hoeverre hangt bijvoorbeeld een lage score op 'Visie op terugkeer naar werk' samen met 'de gezondheidsbeleving' of leeftijd van de klant? Ook bekijk je tijdens het Werkoriëntatiegesprek met de WW-klant welke dienstverlening wenselijk is om de kans op werk te vergroten. Het kan gaan om vervolggesprekken, workshops, competentietesten, jobhunting of het trainingsprogramma 'Succesvol naar Werk'.

 **TIP!**

Stimuleer WW-klanten die de Werkverkenner niet invullen om dit wel te doen. Dit kan bijvoorbeeld door (meer) voorlichting te geven. Zo organiseren sommige UWV-locaties informatiebijeenkomsten. Daarnaast kan je WW'ers die de Werkverkenner niet hebben ingevuld actief en persoonlijk (blijven) benaderen om hen te stimuleren de Werkverkenner alsnog in te vullen.

 **TIP!**

Verplaats je in de werkzoekende en toon oprechte interesse. Bespreek samen de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte. Spelen er andere factoren die de zoektocht naar werk mogelijk beïnvloeden?



Aantekeningen

Welke belemmeringen identificeert de werkverkenner?

Spelen er verder nog factoren die de kans op werkherhervatting mogelijk beïnvloeden?

Wat zijn de wensen en/of vaardigheden/talenten van de werkzoekende?





Wat zegt het onderzoek?

Uit onderzoek blijkt dat mensen met een migratieachtergrond de Werkverkenner vaker dan gemiddeld niet invullen. Daardoor krijgen ze geen Werkverkenner-score en duurt het langer voordat je hun kansen en belemmeringen in kaart hebt. Daarnaast heeft de doelgroep vaker dan gemiddeld te maken met de volgende belemmeringen:

Beperkte beheersing van de Nederlandse taal

Uit onderzoek blijkt dat taalbeheersing op verschillende manier impact heeft op het vinden van werk: het is moeilijker om je weg te vinden in Nederlandstalige vacatures en potentiële werknemers met een beperkte taalbeheersing worden minder snel aangenomen door werkgevers. Daarnaast wordt de dienstverlening van UWV in de regel in de Nederlandse taal aangeboden.

Geen startkwalificatie voor de Nederlandse arbeidsmarkt

Mensen met een migratieachtergrond hebben gemiddeld een lager opleidingsniveau dan mensen zonder migratieachtergrond. Dit verschil in opleidingsniveau zorgt ervoor dat zij minder vaak werk vinden vanuit de WW dan mensen met een hoger opleidingsniveau. Het effect van opleidingsniveau op de kans op uitstroom uit de WW is niet groter voor mensen met een migratieachtergrond dan mensen zonder migratieachtergrond.

Gebrek aan een sociaal netwerk op de Nederlandse arbeidsmarkt

Sociaal kapitaal bestaat uit een netwerk dat doorgegeven kan worden: uit dit netwerk kunnen mensen hulp putten om hun persoonlijke arbeidsmarktpositie te verbeteren. Nederlanders met een migratieachtergrond hebben vaak een minder effectief netwerk op de Nederlandse arbeidsmarkt dan Nederlanders zonder migratieachtergrond.

Beperkte kennis over zoekstrategieën om een baan te vinden:

Gebrek aan een sociaal netwerk kan leiden tot een meer fundamentele vraag: Hoe werkt de Nederlandse arbeidsmarkt? “Hoe kom ik in contact met mogelijke werkgevers? Met wat voor vragen kan ik aankloppen bij UWV of gemeente?” Het kan nodig zijn om daarin een werkzoekende te begeleiden/coachen.

Vooroordelen en discriminatie in het werkzoektraject

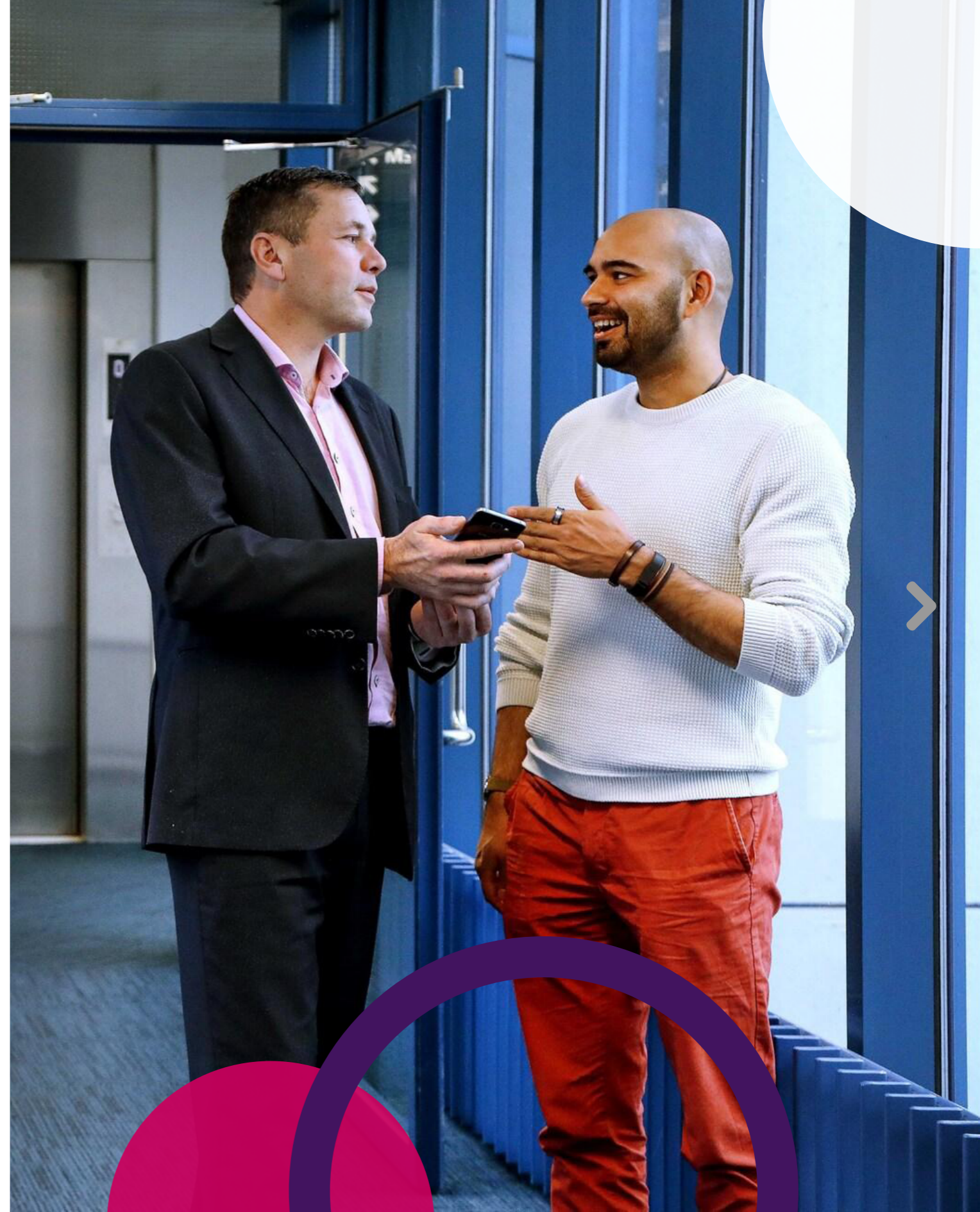
Vooroordelen en discriminatie kunnen in alle fasen van het werkzoekproces voorkomen en plaatsvinden en kunnen belemmerend zijn voor het vinden van een baan vanuit de WW. (Onbewuste) discriminatie en (onbewuste) vooroordelen bij werkgevers kunnen ervoor zorgen dat iemand op basis van zijn of haar migratieachtergrond niet, of minder snel, wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, of niet wordt geselecteerd in het sollicitatiegesprek.





Wat zeggen collega's?

'Het is belangrijk te investeren in een échte ontmoeting. Om het gesprek aan te gaan met een cultuursensitieve houding waarbij je vooroordelen en aannames wegneemt. Durf te erkennen dat zaken als identiteitsverlies, statusverlies, discriminatie, onveiligheid op de werkvloer, exclusie, overbelasting door thuissituatie, trauma, migratieachtergrond en taal ook een grote rol kan spelen naast zaken als ziektebeleving en leeftijd. Onze huidige aanpak staat soms ver af van wat de cliënt kent. Daarom is het belangrijk om te onderzoeken of de boodschap die je brengt wel echt overkomt. Zelf nadenken over je eigen ontwikkeling is niet vanuit iedere cultuur aangeleerd. De cliënt uitnodigen om hierover na te denken, vraagt dan extra begeleiding.'



2 Het begeleidingstraject **Ontwikkeling**

De vervolgstap is het plan van aanpak. Met een scherpe diagnose kan je bepalen welke dienstverlening de kans op werk van de individuele werkzoekende het best kan verbeteren. Hiervoor kan je de keuzehulp bij de Werkverkenner gebruiken: deze biedt informatie over alle 18 factoren en verbindt deze met de meest actuele inzichten van wat wanneer en voor wie werkt.

De keuzehulp bij de Werkverkenner biedt informatie over alle 18 factoren!





Het doel van deze stap is om de belemmeringen om weer aan het werk te gaan zo veel mogelijk weg te nemen. Is de voornaamste belemmering bijvoorbeeld een gebrek aan taalbeheersing? Dan kan een Nederlandse taal cursus helpen om iemand voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Is er weinig werk in de branche waarin iemand ervaring heeft? Dan kan om- of bijscholing de kans op uitstroom vergroten.



TIP!

Houd een vinger aan de pols om te zien of de dienstverlening inderdaad het gewenste effect heeft. Wees niet bang om bij te stellen als dit effect uitblijft.



Wat zegt het onderzoek over de effectiviteit van interventies?

Scholingstraject

Scholing of omscholing kan WW-klienten helpen om een baan te vinden die aansluit bij hun wensen en talenten. Ook kunnen scholingstrajecten ingezet worden voor zij-instromers met een migratieachtergrond in beroepsgroepen waar structureel tekorten zijn. Als er (om)scholing nodig is om ander werk te vinden, betaalt het UWV de opleiding en kan de WW-klant vrijstelling van de sollicitatieplicht krijgen. Dit kan wel leiden tot een lock-in effect: door het scholingstraject is de kans kleiner dat de persoon op korte termijn uitstroomt uit de WW. Echter, groepen met relatief minder gunstige arbeidsmarktkenmerken komen minder snel na instroom in de WW weer aan het werk. Het volgen van een traject zorgt daarom voor hen voor een minder sterk lock-in effect in vergelijking met mensen met gunstigere arbeidsmarktkenmerken.

Training of workshop

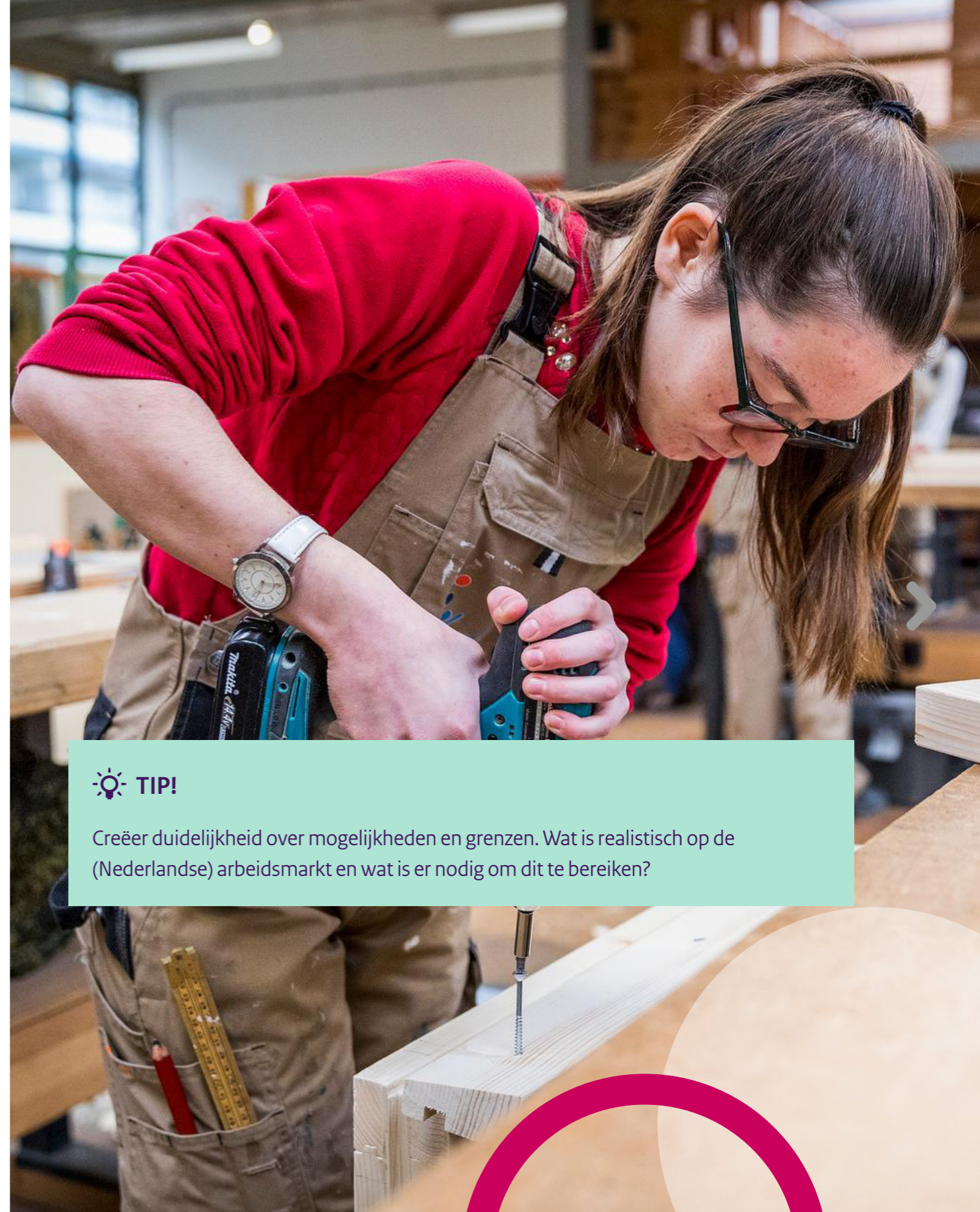
Voor kortdurende trainingen geldt gemiddeld "hoe later de inzet, hoe groter het effect op werkhervatting in loondienst". Hierbij is het echter belangrijk om aandacht te hebben voor de specifieke belemmeringen van de WW-klant en in hoeverre een training of workshop erop gericht is deze weg te nemen. Een workshop professioneel schrijven van sollicitatiebrieven is gemiddeld bijvoorbeeld effectiever in de eerste WW-maanden, maar als een WW-klant onvoldoende taalbeheersing heeft, dan is dat een barrière die eerst weggenomen dient te worden.



Aantekeningen

Aangeboden dienstverlening:

Is het nodig om bij te sturen?



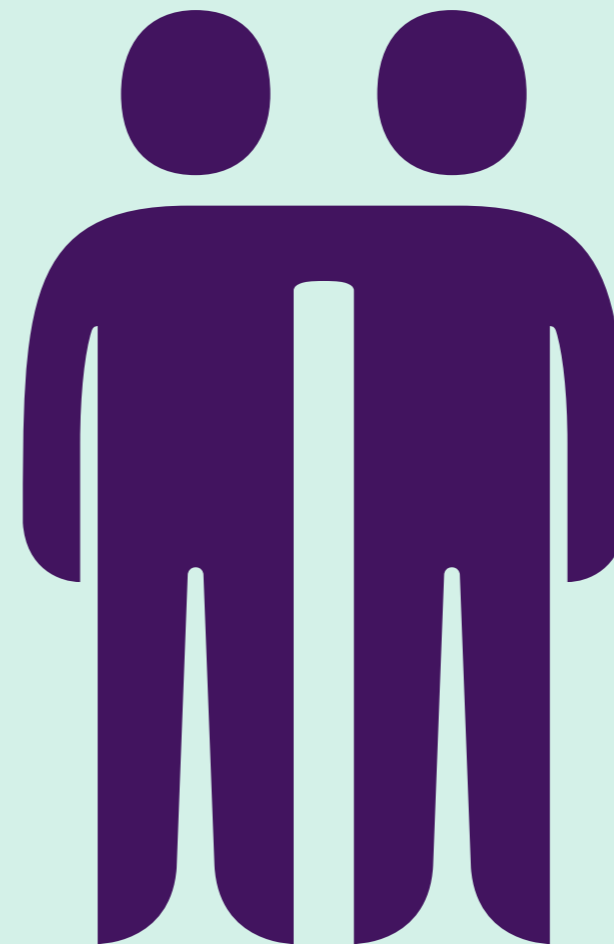
TIP!

Creëer duidelijkheid over mogelijkheden en grenzen. Wat is realistisch op de (Nederlandse) arbeidsmarkt en wat is er nodig om dit te bereiken?

3 Het begeleidingstraject **Matching**

De doelgroep kan in hun zoektocht naar geschikt werk te maken krijgen met vooroordelen en discriminatie. Dit beïnvloedt hun kansen op de arbeidsmarkt negatief: werkgevers geven minder kansen aan de doelgroep wat ertoe leidt dat de doelgroep na verloop van tijd gedemotiveerd kan raken in het zoeken van werk.

**Daarom is goede matching
tussen werkzoekende en
werkgever extra belangrijk!**





Wat zegt het onderzoek over de effectiviteit van interventies op werkhervatting van de doelgroep?

Bemiddeling en matching

Indien nodig kan je als adviseur een actieve bijdrage leveren aan het benaderen van werkgevers en het matchen van werkzoekenden en werkgevers, in plaats van dat dit bij de werkzoekende zelf wordt gelaten. Een warme introductie en overdracht bij (nieuwe) werkgevers kan behulpzaam zijn en bijdragen aan een succesvolle matching. Zo'n warme introductie helpt om het zoekgedrag beter te richten, problemen rond profilering tegen te gaan en eventuele vooroordelen en koudwatervrees weg te nemen. Bemiddeling en matching, bijvoorbeeld in de vorm van jobhunting blijkt zeer effectief te zijn in het bevorderen van werkhervatting bij de doelgroep.

Leerwerkplekken

Bij deze dienstverlening helpt het UWV met zoeken naar een werkplek bij een erkend (leerwerk)bedrijf waarnaast de WW-klant tegelijk een opleiding volgt. Bij deze vorm van dienstverlening is een lock-in effect zichtbaar: het duurt langer voordat men uitstroomt uit de WW, hoewel dit effect kleiner is voor de doelgroep dan voor Nederlanders zonder migratieachtergrond. Leerwerkplekken hebben met name een positief effect op werkhervatting voor ouderen en lager opgeleiden.

Jobcarving en functiecreatie

Twee interventies die niet onderzocht zijn in de pilot, maar die in de praktijk wel succesvol zijn gebleken voor de doelgroep, zijn jobcrafting en functiecreatie. In het eerste geval worden bestaande functies opgesplitst om banen te creëren die beter aansluiten bij de doelgroep dan de oorspronkelijke rol. Bij functiecreatie wordt gekeken welke aspecten van het werk aangepast kunnen worden, zodat ze beter aansluiten bij de wensen en behoeften van de WW-klant.



TIP!

Focus op duurzame inzetbaarheid. Aansluiting zoeken met andere partijen in de arbeidsregio, zoals gemeenten, SBB, onderwijsinstellingen en RMT's kan hierbij helpen.

TIP!

Mensen met een migratieachtergrond zijn, nog meer dan anderen, geholpen met een warme introductie bij werkgevers. Dit helpt zowel in het kader van bemiddeling en matching als bij het actief tegengaan van vooroordelen en discriminatie bij werkgevers.

Wat kan je als UWV doen om vooroordelen en discriminatie tegen te gaan?

- 1 De samenwerking beëindigen met werkgevers die zich evident schuldig maken aan discriminatie van WW'ers met een migratieachtergrond.
- 2 Voorlichting geven aan werkgevers over objectieve werving- en selectiemethoden om hen bewust te maken van onbewuste vooroordelen en discriminatie.
- 3 WW-gerechtigden die gedemotiveerd raken door (gepercipieerde) vooroordelen of discriminatie extra ondersteuning aanbieden, bijvoorbeeld in de vorm van een weerbaarheidstraining.
- 4 Een 'warme overdracht' van UWV naar werkgever bieden. Dit kan helpen om 'onbekend maakt onbemind' tegen te gaan.



Ruimte voor aantekeningen



Wat zeggen de ervaringsdeskundigen?

‘De praktijk laat zien dat werkgevers niet altijd onwelwillend zijn om mensen met een andere culturele achtergrond in dienst te nemen. Wat ook blijkt, is dat het niet altijd duurzaam is. Een van de redenen is dat de werkgevers nog niet de juiste kennis en vaardigheden hebben. Ook hier kan men te maken hebben met vooroordelen of onbegrip, wat kan leiden tot verkeerde aannames.’



4 Het begeleidingstraject **Nazorg**

Een baan is een mooie eerste stap, maar goede nazorg is minstens zo belangrijk. Nazorg kan variëren van af en toe nabellen tot intensieve structurele begeleiding van de werknemer, werkgever of beide. Zo help je de werkzoekende (inmiddels werknemer!) zich veilig en vertrouwd te voelen op de werkplek én om stappen te maken in de werknemersvaardigheden en eigen ontwikkeling.

De duur, intensiteit en inhoud van de nazorg zijn afhankelijk van de behoefte.



Zo help je de werkzoekende (inmiddels werknemer!) zich veilig en vertrouwd te voelen op de werkplek én om stappen te maken in de werknemersvaardigheden en eigen ontwikkeling.

 **TIP!**

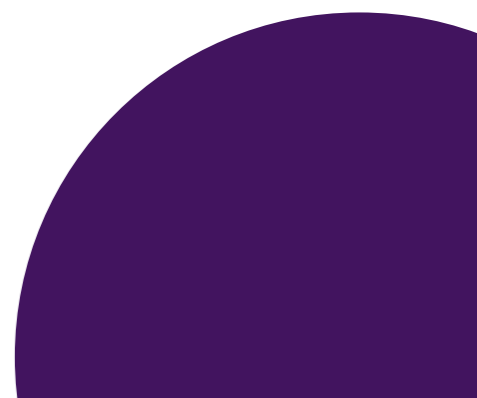
Begeleid niet alleen de doelgroep, maar ook de werkgever. Monitor en evalueer hoe de plaatsing verloopt en pak eventuele problemen op. Dat zorgt ook voor een duurzame relatie met de werkgevers in de arbeidsmarktregio.

 **Wist je dat?**

Begeleid niet alleen de doelgroep, maar ook de werkgever. Monitor en evalueer hoe de plaatsing verloopt en pak eventuele problemen op. Dat zorgt ook voor een duurzame relatie met de werkgevers in de arbeidsmarktregio.



Ruimte voor aantekeningen





Bronnen



Blom, M., Onstenk, A., Westhoff, E., Faber, D., Huberts, S., Athmer, J. & Van der Veen, S. (Februari 2020). *De weg naar werk. Een onderzoek naar de uitstroom van WW-ers met een niet-westerse migratieachtergrond*. Significant Publiek.

De Hek, P. De Koning, J., De Lombaerde, G. (Juni 2020). *Invloed van migratieachtergrond WW-gerechtigden op netto-effectiviteit van dienstverlening UWV*. SEOR BV Rotterdam.

Heyma, A. & Vervliet, T. (Juli 2021). *Effectiviteit re-integratiedienstverlening naar niet-westerse migratieachtergrond*. SEO Amsterdam.

Heyma, A. & Vervliet, T. (Oktober 2021). *Wat werkt voor wie en wanneer? Nadere effectmeting persoonlijke dienstverlening WW populatie*. SEO Amsterdam.

Heyma, A. & Vervliet, T. (Maart 2023). *Effecten persoonlijke dienstverlening WW naar migratieachtergrond. Effecten op kans op werk en uitstroom uit WW*. SEO Amsterdam.

Kroon, L., Lammers, M. & Luiten, W. (November 2019). *Langetermijneffecten re-integratie. Verschillen naar migratieachtergrond*. SEO Amsterdam.

Middeldorp, M. & Ponds, R. (April 2019). *Kansen op instroom uit WW bekeken. Verschillen in de kans op instroom uit de WW naar een baan tussen mensen met en zonder migratieachtergrond*. Atlas voor gemeenten.

