**Kansenongelijkheid in de arbeidsmarkt bij mensen met een ander achtergrond**

Je hebt vast wel een sollicitatiebrief naar een bedrijf of iemand anders gestuurd, omdat je een baan zocht. Bij de meeste gevallen werd er een dan sollicitatiegesprek geregeld, maar er zijn ook enkele gevallen waarbij er wordt aangegeven dat ze geen gesprek met je willen vanwege je achtergrond of achternaam.  
Van het laatste gedeelte hebben er nog steeds heel veel mensen last van. Er zijn nog steeds heel veel plekken in Nederland die geen mensen aannemen vanwege hun achtergrond en die dus mensen ongelijk behandelen. De vraag is dus: Hoe kunnen we kansenongelijkheid in de arbeidsmarkt bij mensen met een ander achtergrond voorkomen?

**Wat is kansenongelijkheid?**Volgens de gemeente Zaanstad is de definitie van kansenongelijkheid: “een in Nederland als onrechtvaardig te beschouwen kans op sociale ongelijkheid. Anders gezegd: ongelijke uitkomsten vanuit gelijke startposities vinden we over het algemeen onwenselijk.”[[1]](#footnote-1). Kansenongelijkheid is dus heel simpel gezegd dat er bepaalde groepen zijn niet die niet dezelfde kansen krijgen als andere groepen vanwege speciale redenen.   
Dit is tot op de dag van vandaag helaas nog steeds goed te zien in de Nederlandse arbeidsmarkt. Een van de grootste voorbeelden hiervan is het niet aannemen van mensen met een ander achtergrond, wat dus eigenlijk discrimineren is.[[2]](#footnote-2) Ook zijn er bijvoorbeeld mensen met een migratieachtergrond, hierdoor beheren ze de taal en cultuur niet goed en is het lastig voor hen om een baan te zoeken.

**De oorzaken van Kansenongelijkheid in de arbeidsmarkt bij mensen met een ander achtergrond**Bovendien zijn er ook veel verschillende oorzaken voor kansenongelijkheid in de arbeidsmarkt bij mensen met een ander achtergrond. Volgens het NJI zijn een van de belangrijkste oorzaken discriminatie en racisme. Voorbeelden hiervan zijn: mensen met een ander achtergrond minder uitbetalen, mensen met een ander achtergrond moeilijkere of zwaardere taken laten doen en nog veel meer.[[3]](#footnote-3)  
Nederland heeft om racisme en discriminatie op het werk tegen te houden ook allerlei regels bedacht. Hierin staat bijvoorbeeld hoe je je werknemers gelijk moet behandelen en wat je allemaal wel en of niet mag doen, maar toch houdt niet iedereen zich aan deze regels.[[4]](#footnote-4)

**Culturele diversiteit is belangrijk op de werkvloer**Daarnaast is culturele diversiteit op de werkvloer juist heel belangrijk. Culturele diversiteit is dat werknemers met verschillende achtergronden zorgen voor een culturele en etnische mix op de werkvloer. Volgens Rijksoverheid blijkt uit onderzoek dat bedrijven en organisaties beter presteren als hun personeel gemengde culturele en etnische achtergronden hebben.  
Hierbij zijn er natuurlijk verschillende manieren om cultureel divers personeel te krijgen. Je zou bijvoorbeeld via je eigen personeel kunnen netwerken of via selectiebureaus kunnen kijken.[[5]](#footnote-5)   
 **Wat kunnen wij tegen kansenongelijkheid bij mensen van een ander achtergrond doen?**Volgens onderzoeken Sander Muns (SCP) moeten mensen geprikkeld worden om te werken. Mensen met een migratieachtergrond zijn volgens hem in het verleden laag opgeleid, waardoor het moeilijk was om aan een baan te komen.   
Ook moeten de gemeentes hun steentje bijdragen doormiddel van de mogelijkheden om te kunnen werken te vergroten.  
Nederland moet juist mensen motiveren om te werken en strenger optreden tegen discriminatie en racisme binnen de bedrijven/ organisaties.[[6]](#footnote-6)

Kortom, we hebben het gehad over wat kansenongelijkheid is en de oorzaken van kansenongelijkheid bij mensen met een ander achtergrond in Nederland. Ook hebben we het gehad over waarom culturele diversiteit nou juist belangrijk is en wat we tegen de kansenongelijkheid kunnen doen.

Dus moeten wij en de overheid ervoor zorgen om meer mensen te gaan motiveren om te gaan werken en moeten we bedrijven waar discriminatie of racisme plaatsvinden strenger gaan controleren zodat iedereen gelijkwaardig wordt behandeld.

1. Gemeente Zaanstad. (2019, maart). *Kansenongelijkheid - Zaanstad in cijfers*. zaanstad.incijfers.nl. Geraadpleegd op 20september 2022, van <https://zaanstad.incijfers.nl/handlers/ballroom.ashx?function=download&id=241#:~:text=Definitie%20van%20kansenongelijkheid%3A%20een%20in,we%20over%20het%20algemeen%20onwenselijk>   
    [↑](#footnote-ref-1)
2. de Jonge, A. (2020, 15 oktober). *Arbeidsmarktpositie van migranten blijft achter*. binnenlandsbestuur.nl. Geraadpleegd op 20 september 2022, van <https://www.binnenlandsbestuur.nl/sociaal/actie-nodig-om-arbeidsmarktkloof-te-dichten> [↑](#footnote-ref-2)
3. *Wat kun je doen aan achterstanden op de arbeidsmarkt? | Nederlands Jeugdinstituut*. (z.d.). Geraadpleegd op 20 september 2022, van <https://www.nji.nl/culturele-diversiteit/achterstanden-op-arbeidsmarkt> [↑](#footnote-ref-3)
4. Ministerie van Algemene Zaken. (2022, 21 maart). *Regels gelijke behandeling op het werk*. Gelijke behandeling op het werk | Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 20 september 2022, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gelijke-behandeling-op-het-werk/regels-gelijke-behandeling-op-het-werk> [↑](#footnote-ref-4)
5. Ministerie van Algemene Zaken. (2022a, maart 21). *Culturele diversiteit op de werkvloer*. Geraadpleegd op 20 september 2022, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gelijke-behandeling-op-het-werk/culturele-diversiteit-werkvloer> [↑](#footnote-ref-5)
6. Ipdem [↑](#footnote-ref-6)