|  |  |
| --- | --- |
| Schrijf-/spreekschema | |
| **Algemeen** | |
| Titel | Kansenongelijkheid in de arbeidsmarkt bij mensen met een ander achtergrond |
| Anekdote | 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. |
| **Inleiding** | |
| * Context/relevantie (aanleiding) | Hier hebben nog heel veel andere mensen die een ander achtergrond hebben 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: |
| * Hoofdvraag (doel) | Hoe kunnen we kansenongelijkheid in de arbeidsmarkt bij mensen met een ander achtergrond voorkomen |
| **Kern** | |
| Deelvraag 1: **Wat is kansenongelijkheid** | * Definitie zaanstad: een in Nederland als onrechtvaardig te beschouwen kans op sociale ongelijkheid. Anders gezegd: ongelijke uitkomsten vanuit gelijke startposities vinden we over het algemeen onwenselijk. * Hoe te zien in de arbeidsmarkt * Mensen met een ander achtergrond (discriminatie) |
| Bruikbare bronnen voor antwoord: | * 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> * 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> |
| Deelvraag 2: **De oorzaken van Kansenongelijkheid in de arbeidsmarkt bij mensen met een ander achtergrond** | * discriminatie * racisme * ongeschreven regels in bedrijven * regels rijksoverheid * niet iedereen houdt zich daaraan |
| Bruikbare bronnen voor antwoord: | * *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> * 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> |
| Deelvraag 3: **Culturele diversiteit is belangrijk op de werkvloer** | * Wat is culturele diversiteit? * Uit onderzoek blijkt dat bedrijven beter presteren. * Hoe te krijgen? |
| Bruikbare bronnen voor antwoord: | * 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> |
| Deelvraag 4: **Wat kunnen wij hiertegen doen?** | * volgens Sander Muns mensen geprikkeld worden. * Gemeentes helpen * mensen motiveren om te werken * discriminatie / racisme strenger opletten. |
| Bruikbare bronnen voor antwoord: | * 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> |
| **Slot** | |
| Samenvatting | * *wat is kansenongelijkheid* * *oorzaken* * *culturele diversiteit belangrijk* * *wat kunnen wij ertegen doen?* |
| Conclusie | Kortom , 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. |