

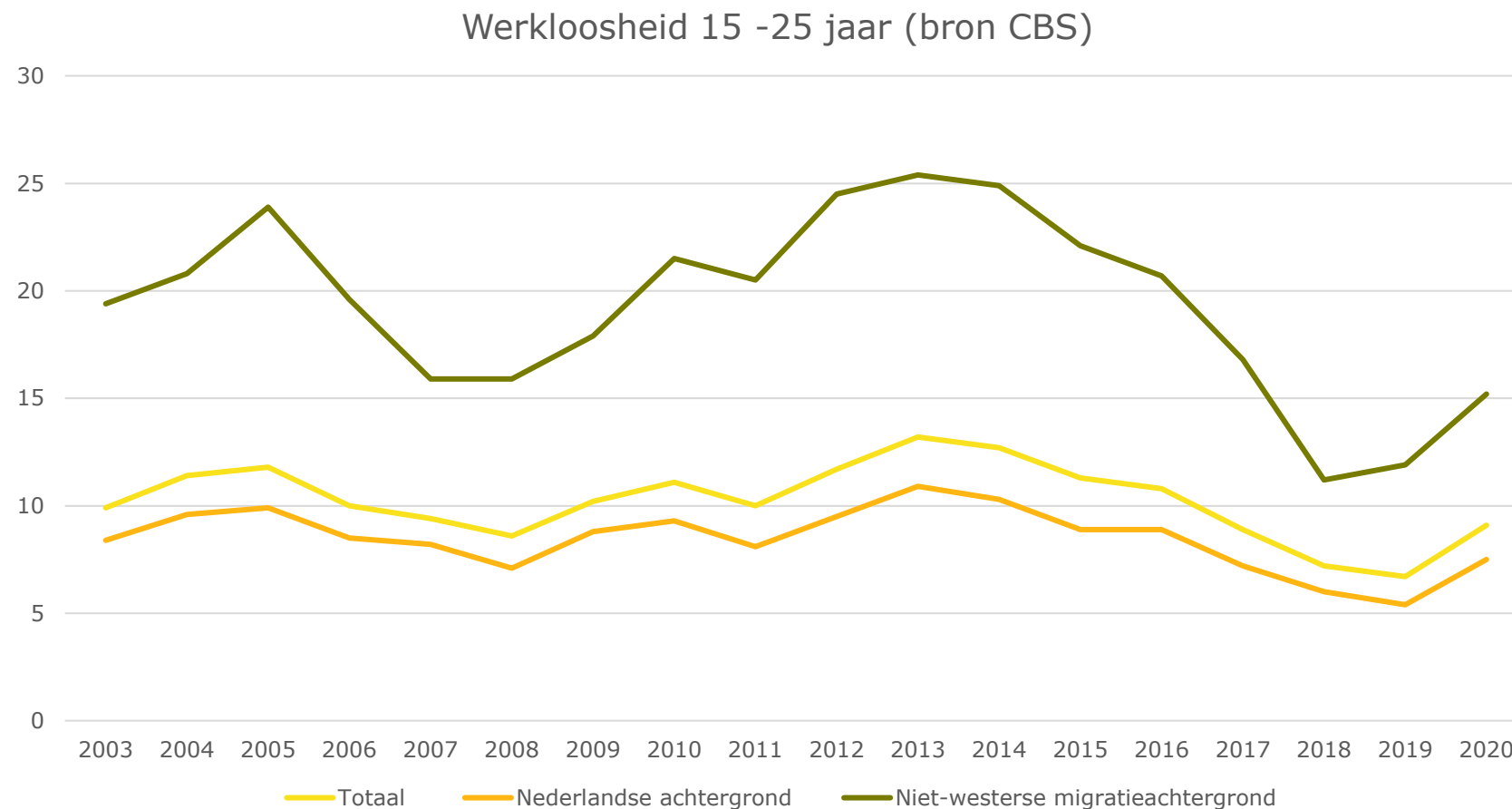


Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Gelijke kansen naar de toekomst



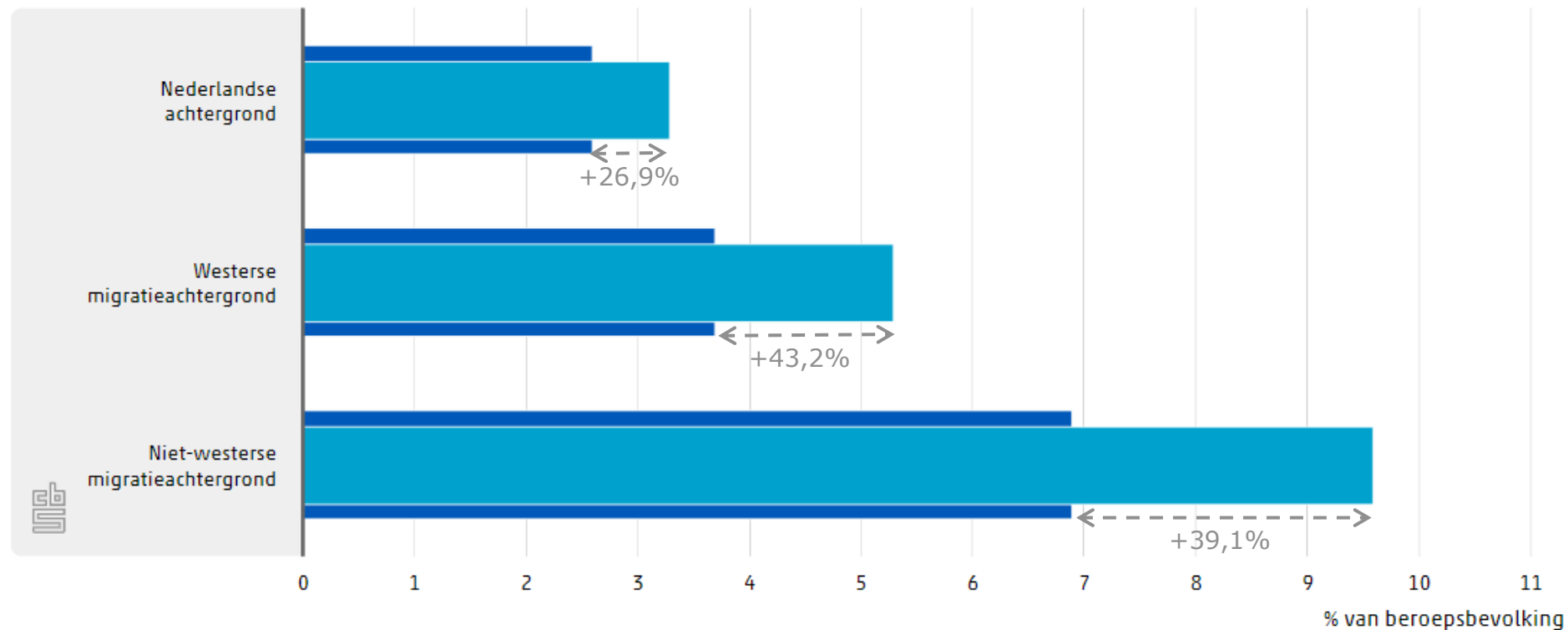
Jeugdwerkloosheid jongeren met migratieachtergrond structureel hoger





En relatief kwetsbaar bij een crisis

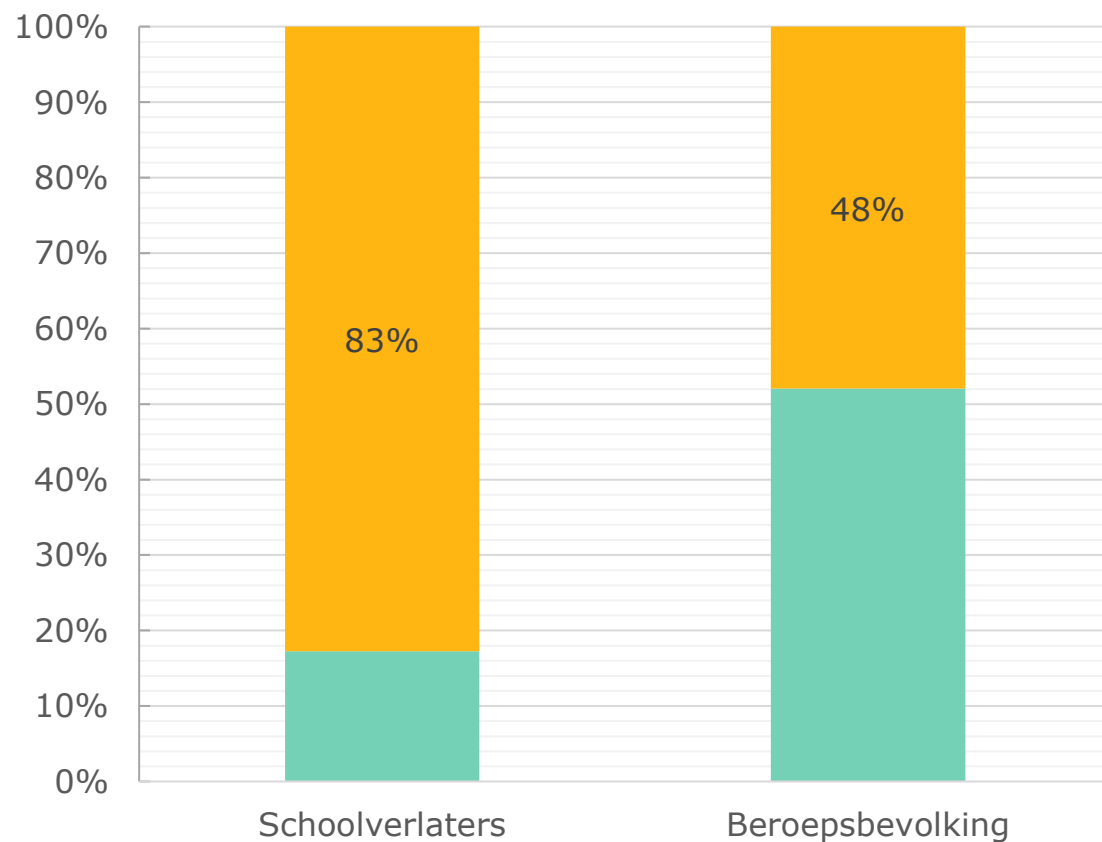
Werkloosheid, 3e kwartaal 2020





■ 3e kwartaal 2020 ■ 3e kwartaal 2019



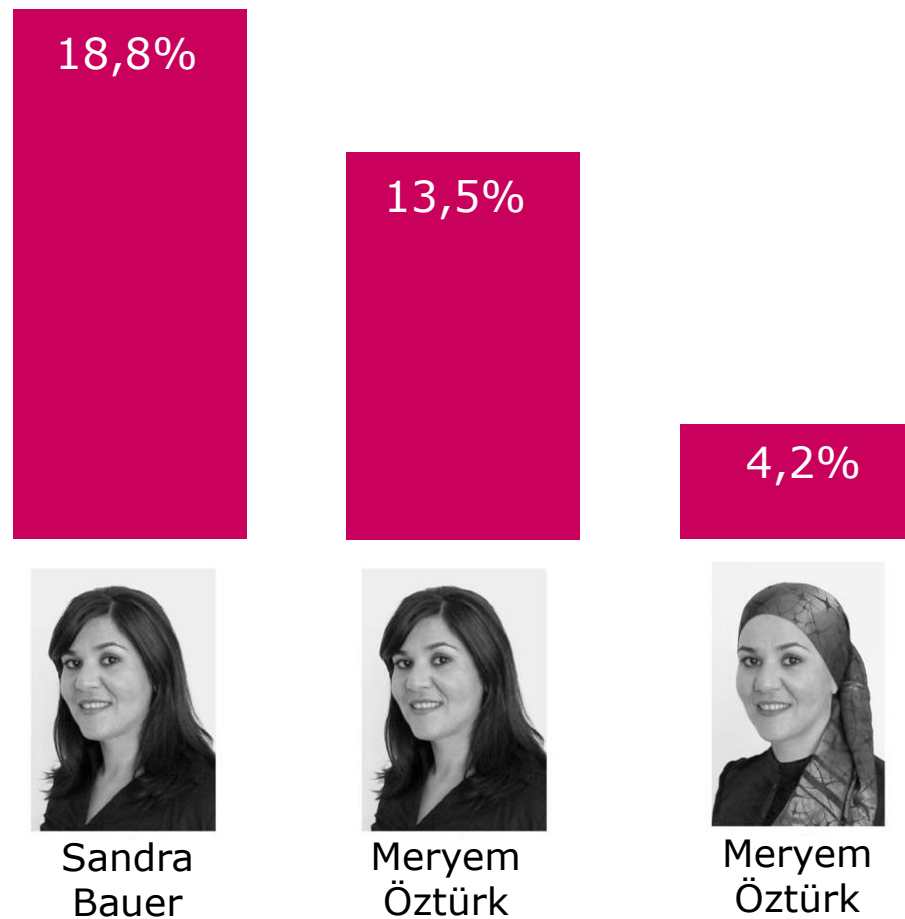
De achterstand kan slechts beperkt worden verklaard door harde kenmerken



-  **Verklaard verschil:** dit is het aandeel van het verschil in kansen dat kan worden verklaard door harde kenmerken als opleidingsniveau, studierichting, leeftijd, cijferlijst, wel of geen kinderen en opleidingsniveau ouders.
-  **Onverklaard verschil:** dit is het aandeel van het verschil in kansen dat blijft bestaan ná correctie voor harde kenmerken. Volgens SCP en ROA heeft dit te maken met minder effectief zoekgedrag of met discriminatie.



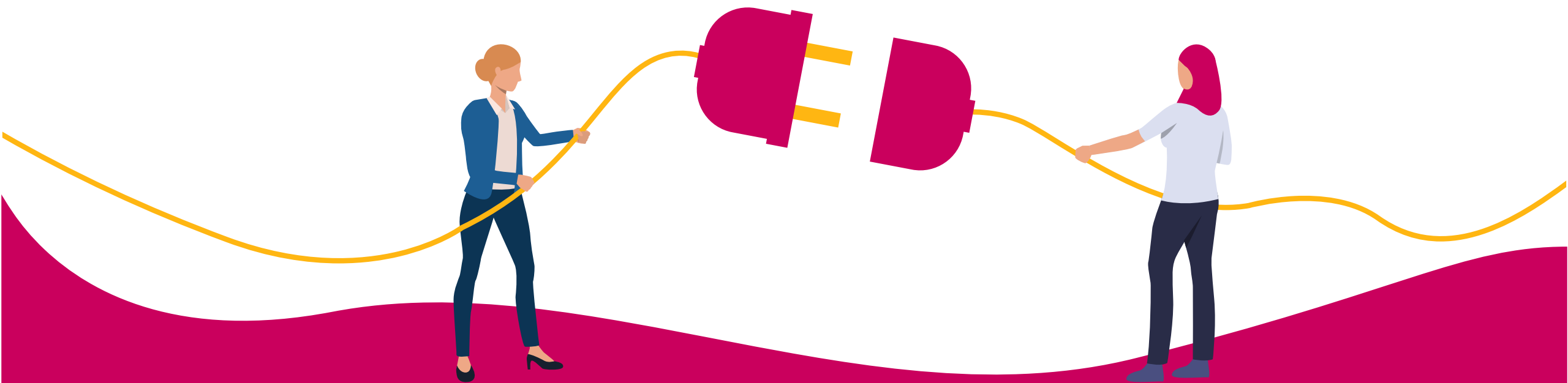
TERUGBELRATIO



- > Of een kandidaat wordt teruggebeld wordt beïnvloed door onbewuste associaties



De klik





Welke factoren spelen een rol?



OVERGANG ONDERWIJS – ARBEIDSMARKT

Jongeren met een migratieachtergrond maken minder kans op werk.

- ▶ Ook met gelijkwaardig CV hebben jongeren met een migratieachtergrond minder kans op werk of stage.

De volgende factoren spelen hierbij een rol.

- ▶ Minder effectief zoekgedrag naar werk en stage
- ▶ Minder functioneel sociaal netwerk en minder relevante werkervaring
- ▶ Discriminatie en negatieve beeldvorming
- ▶ Werkzaam in economisch kwetsbare sectoren en vaker flexibel arbeidscontract



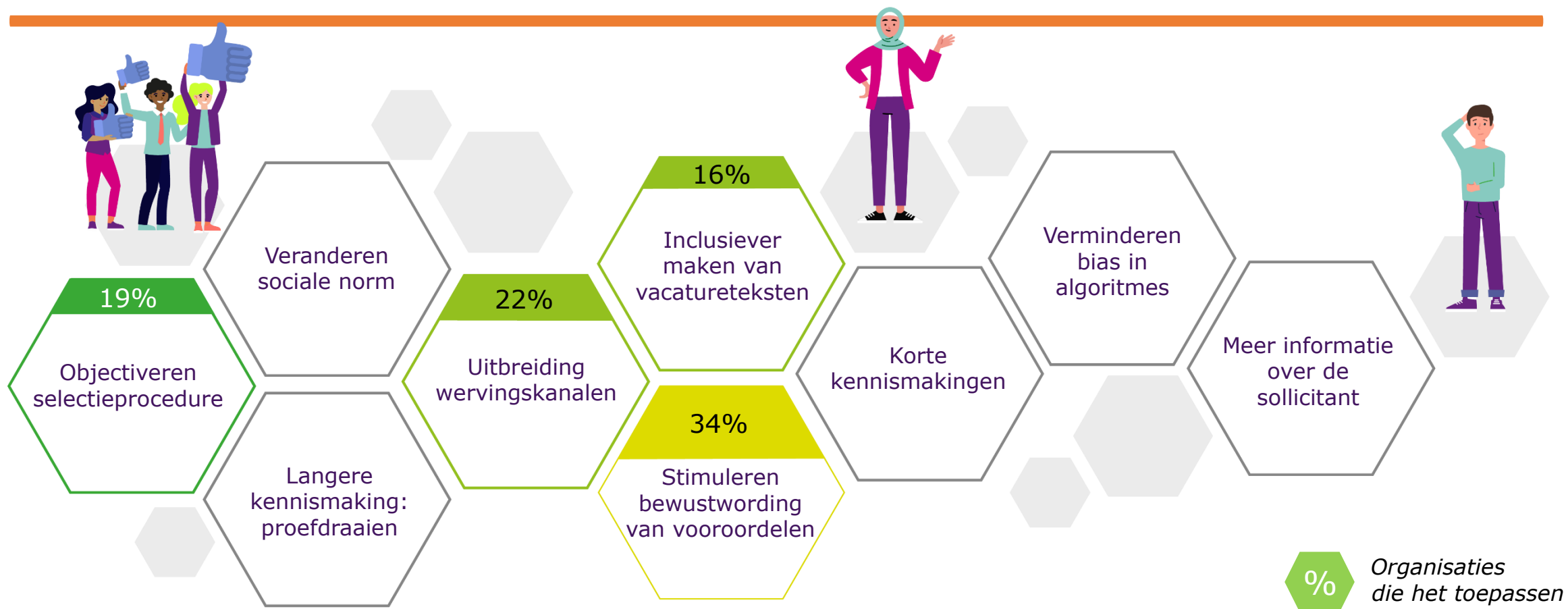
Wat kan het onderwijs doen?



Wat kunnen werkgevers doen?



We kunnen nóg effectiever worden!



Objectiveren van werving en selectieprocessen is sowieso goed om te doen

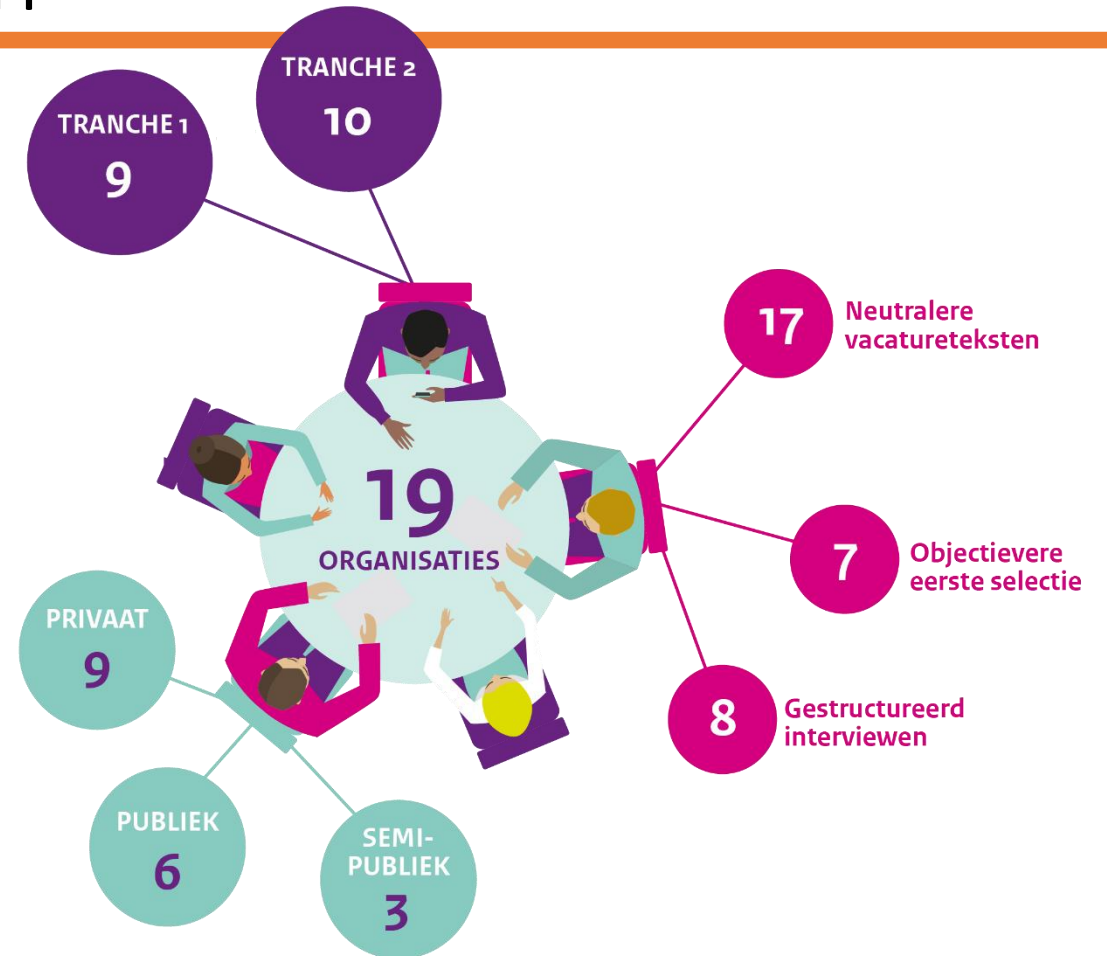
Goed toepasbaar

Een meer diverse mix van talent

Waardering door (potentiële) werknemers

Professionalisering van je recruitment

Meer bewustwording van vooroordelen



Wetsvoorstel: werkgevers moeten actief discriminatie in sollicitaties tegengaan

Meer mogelijkheden voor aanpak discriminatie op arbeidsmarkt

Nieuwsbericht | 22-11-2018 | 08:30

Werkgevers zijn straks verplicht om beleid te voeren ter voorkoming van discriminatie bij werving en selectie. Doen ze dat niet dan riskeren ze een boete. De Inspectie SZW gaat hier namelijk op inspecteren en toezien. Zij wordt bevoegd om bestuursrechtelijk op te treden op dit terrein als daar aanleiding voor is. Dat is nieuw. Staatssecretaris Van Ark bereidt een wetswijziging voor.

“Het is heel belangrijk dat een jongere die hard zijn best doet werk te krijgen, merkt dat het niet uit maakt wat zijn achternaam is. En dat een zwangere vrouw niet met een smoesje een vast contract wordt

Handige houvast: succesvolle verandering vereist acties op *elk* van deze gebieden



