

Vergaderjaar 2006–2007

29 544

Arbeidsmarktbeleid

27 223

Arbeidsmarktbeleid etnische minderheden

Nr. 99

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 5 juli 2007

Met genoegen bied ik u namens het kabinet de reactie aan op het advies van de Sociaal Economische Raad «*Niet de afkomst, maar de toekomst. Een betere positie voor allochtone jongeren op de arbeidsmarkt*».¹ In deze aanbiedingsbrief wordt de inzet van het kabinet op hoofdlijnen beschreven. Een meer gedetailleerde reactie op de afzonderlijke aanbevelingen is opgenomen in de bijgevoegde notitie. Tijdens de Participatietop met VNG en Stichting van de Arbeid zijn afspraken gemaakt die tegemoet komen aan verschillende aanbevelingen van de SER (zie kader pagina 2). In de loop van 2007 zullen het kabinet en sociale partners verdere uitwerking van het advies ter hand nemen.

Het kabinet deelt de visie van de raad dat het een belangrijke opgave voor de komende periode is om alle jongeren stevig toe te rusten voor arbeidsparticipatie en kansen te bieden op scholing, werk en inkomen. De huidige conjuncturele ontwikkeling biedt daartoe goede mogelijkheden. Ook allochtone jongeren profiteren van de groeiende werkgelegenheid. Maar nog te veel allochtone jongeren staan aan de kant. Dat was aanleiding voor de Sociaal Economische Raad (SER) om op eigen initiatief genoemd advies uit te brengen. Het kabinet zet in op «iedereen doet mee». In dat kader wordt aandacht besteed aan versterking van de positie van diverse kwetsbare groepen. De positie van allochtone jongeren verdient daarbij extra aandacht. Het kabinet voelt zich gesteund door het advies van de SER.

De SER heeft zich in het advies geconcentreerd op aspecten rond onderwijs en arbeidsmarkt en heeft weloverwogen gekozen om aspecten rond integratie-, jeugd- en grotestedenbeleid buiten beschouwing te laten. Deze keuze is begrijpelijk. Dat neemt niet weg dat plannen waarin het kabinet genoemde beleidsterreinen nader uitwerkt ook maatregelen zullen bevatten die een positieve invloed hebben op de positie van allochtone jongeren. Dat geldt zeker ook voor het programma Jeugd en Gezin dat onlangs door de minister voor Jeugd en Gezin naar u is verzonden. In dit

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer SEOR-onderzoek: Balanceren tussen twee culturen.

programma staat overigens ook aangekondigd dat de ministers voor J&G en WWI het actieplan «diversiteit in het jeugdbeleid» zullen opstellen en uitvoeren. In deze kabinetsreactie richt ik me op de onderwerpen waarover de SER adviseert.

Samen aan de slag, bestuursakkoord rijk en gemeenten

Het deelakkoord Participatie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de VNG beschrijft de doelstelling om zo veel mogelijk mensen weer volop mee te kunnen laten doen. De ambitie is concreet om een daling van het aantal WWB-uitkeringen met 75 000 in 2011 te realiseren en om de komende vier jaar 25 000 niet-uitkeringsgerechtigden aan het werk te helpen of maatschappelijk te laten participeren (bijvoorbeeld via leerbanen). Ook allochtone jongeren zullen hiervan profiteren. Er zijn ondersteunende maatregelen afgesproken, bijvoorbeeld invoering van een leer-werkplicht voor jongeren tot 27 jaar, versterking van de regionale arbeidsmarkt en het stimuleren van ondernemerschap juist ook bij kwetsbare groepen.

De afgelopen jaren heeft de Taskforce Jeugdwerkloosheid een forse bijdrage geleverd aan het terugdringen van de werkloosheid onder jongeren. De Taskforce stelde een advies aan het kabinet op onder de titel «Juist nu doorbijten!». Daarin constateert de Taskforce dat de jeugdwerkloosheid als kwantitatief probleem (de enorme aantallen werkloze jongeren) nu onder controle is, maar dat er nog wel sprake is van een harde kern van structurele jeugdwerkloosheid. Tot die harde kern behoren relatief veel allochtone jongeren. Beleid ter bevordering van de arbeidsparticipatie van jongeren zal zich in belangrijke mate moeten richten op deze harde kern. Het algemene arbeidsmarktbeleid is daarbij leidend. Dat betekent niet dat het kabinet terugdeinst voor tijdelijke specifieke maatregelen als dat nodig is. De erfenis die de Taskforce Jeugdwerkloosheid nalaat, zal worden opgepakt. Het kabinet komt hier op korte termijn op terug. Het beleid zal zich binnen deze harde kern overigens evenzeer op autochtone jongeren richten als op allochtone jongeren. Wel blijft het zaak om oog te hebben voor specifieke belemmeringen voor allochtone jongeren, bijvoorbeeld als het gaat om discriminatie.

Tripartiete beleidsinzet voor allochtone jongeren

Tijdens de Participatietop zijn belangrijke afspraken gemaakt met betrekking tot (allochtone) jongeren. Het SER-advies vormde daarbij een goede basis. Overeengekomen is dat:

- het kabinet discriminatie bestrijdt en een campagne zal ontwikkelen gericht op positieve beeldvorming over en weer;
- de Stichting van de Arbeid ongelijke behandeling bij werving en selectie zal tegengaan;
- het kabinet zich zal inzetten om te komen tot regionale banenplannen om jongeren te bemiddelen naar werk en daarbij de Stichting van de Arbeid te betrekken;
- het kabinet uitsluiting op de arbeidsmarkt bij stage- en arbeidsplaatsen tegengaat;
- het kabinet ondernemerschap zal stimuleren (al dan niet vanuit een uitkering) o.a. via microkredieten voor startende ondernemers en steunpunten in aandachtswijken en daarnaast met de Stichting van de Arbeid zal overleggen over hoe startende allochtone ondernemers ondersteund kunnen worden;
- de Stichting van de Arbeid afspraken zal maken over meer duale trajecten en waar mogelijk extra leerwerkplaatsen of werkervaringplaatsen tot stand brengen;
- de Stichting van de Arbeid inzet op multicultureel personeelsbeleid en de rol van ondernemingsraden bij minderhedenbeleid intensificeert;
- het kabinet allochtone studenten zal integreren in gemengde netwerken;
- het kabinet het werk en de aanpak van de Taskforce Jeugdwerkloosheid voortzet in de Rijksbrede projecten «Aanval op de Uitval», «Iedereen doet mee», en «Van probleemwijk naar prachtwijk».
- kabinet en sociale partners in de loop van 2007 verdere uitwerking van het SER-advies ter hand zullen nemen;

- het kabinet en de Stichting van de Arbeid zullen overleggen hoe regionale samenwerking kan worden bevorderd, zodat een effectievere aansluiting tussen vraag en aanbod ontstaat.

De aanpak van discriminatie zal de komende jaren een speerpunt zijn. Want allochtone jongeren moeten wel de kans krijgen. Vaak is uitsluiting het gevolg van onbewuste mechanismen. Het kabinet staat daarom positief tegenover de aanbeveling van de raad om een strategie te ontwikkelen gericht op de bewustwording van vooroordelen en het versterken van positieve beeldvorming over en weer. Op basis van de uitkomsten van de discriminatiemonitor van dit najaar zal – in overleg met sociale partners en organisaties van minderheden – een passende strategie worden ontwikkeld. Verheugd is het kabinet over de oproep van de SER aan werkgevers om allochtone jongeren in dienst te nemen. Het kabinet zal blijven inzetten op het stimuleren van diversiteitsbeleid.

Veruit de belangrijkste verklaring voor de achterblijvende arbeidsdeelname van allochtone jongeren vormt het gemiddeld lagere opleidingsniveau. Er wordt een breed programma ontwikkeld om taalachterstanden weg te werken en schooluitval te voorkomen. Om in 2012 te komen tot halvering van de schooluitval wordt het offensief «aanval op de uitval» voortgezet en versterkt in samenwerking tussen overheid, ouders, scholen, bedrijfsleven (voor stages en leer/werkplekken), maatschappelijk werk, jeugdzorg, gemeenten, politie en defensie.

Terecht vraagt de raad aandacht voor versterking van de zogenaamde *soft skills* van allochtone jongeren. Dat zijn vaardigheden die iemand tot een betrouwbare en gewaardeerde werknemer en collega maken. Nu al zijn *soft skills* en sollicitatievaardigheden integraal onderdeel van het onderwijsaanbod. Na invoering van het «herontwerp mbo» zal dit onderdeel nog meer aandacht krijgen. Bovendien heeft het kabinet besloten de ervaringen die in het kader van het Breed Initiatief Maatschappelijke Binding zijn opgedaan met *empowerment* en het versterken van *soft skills* van werkzoekende allochtone jongeren breder onder de aandacht te brengen van gemeenten.

De sleutel tot een succesvol arbeidsmarktbeleid voor jongeren ligt de komende jaren op lokaal en regionaal niveau. Zowel in het Bestuursakkoord met de VNG als in de Tripartiete beleidsinzet met sociale partners zijn afspraken gemaakt over versterking van regionale samenwerking. De SER stelt voor om tot regionale banenplannen te komen. Het kabinet onderschrijft het belang hiervan en is van mening dat gemeenten hierin een voortrekkersrol te spelen hebben. Ik zal namens het kabinet hiervoor aandacht vragen van de verantwoordelijke wethouders, van lokale werkgevers en van het CWI en UWV. De SER constateert voorts dat er behoefte is aan nader onderzoek naar de mate waarin het re-integratiebeleid effectief is voor allochtone jongeren. Het kabinet zal dergelijk onderzoek starten, waarbij in het bijzonder aandacht zal zijn voor de vraag welke re-integratie-instrumenten effectief zijn bij het activeren van allochtone jongeren.

Het kabinet zal zich – conform de aanbevelingen van de SER – inzetten om het zelfstandig ondernemerschap onder allochtone jongeren te stimuleren. Momenteel loopt een initiatief om werkgevers en allochtone jongeren met elkaar in contact te brengen en startende ondernemers van allochtone afkomst te ondersteunen. Daarnaast start op 1 juli 2007 een pilot gericht op uitkeringsgerechtigden die een onderneming beginnen. Binnen de pilot stelt het Rijk zich borg voor een fors deel van de risico's die banken lopen bij het verstrekken van microkredieten. Op basis van de

ervaringen van genoemde initiatieven zullen aanvullende acties in gang worden gezet gericht op het stimuleren van etnisch ondernemerschap. Daarbij zal het kabinet ondernemersorganisaties voor migranten betrekken.

Ten slotte zet het Kabinet in op het structureel verbeteren van de wijken waar veel van de werkloze jongeren wonen; door te investeren in de woon-, werk- en leeromgeving van deze jongeren en in te zetten op veiligheid en integratie.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. Aboutaleb

Kabinetsreactie op het SER-advies «Niet de afkomst, maar de toekomst»

1. Aanleiding

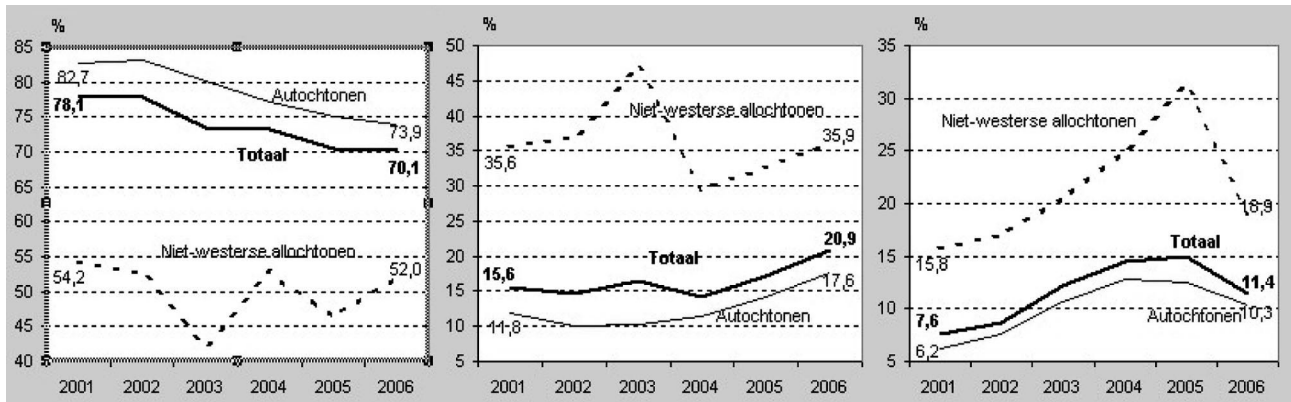
De SER bracht 16 februari 2007 een advies uit over de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren; *Niet de afkomst, maar de toekomst. Een betere positie voor allochtone jongeren op de arbeidsmarkt*. In het advies doet de SER aanbevelingen op het terrein van onderwijs, arbeidsmarkt en anti-discriminatiebeleid. Met het advies «uit eigener beweging» geven sociale partners het signaal af samen met het kabinet de kansen van allochtone jongeren op werk structureel te willen vergroten.

In paragraaf 2 staat de huidige arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren centraal. Paragraaf 3 geeft een nadere analyse van de positie van allochtone jongeren op de arbeidsmarkt. In lijn met de opbouw van het SER advies handelen de paragrafen 3, 4 en 5 over respectievelijk; toerusten op de arbeidsmarkt, toetreding tot de arbeidsmarkt en positieve beeldvorming en antidiscriminatiebeleid.

2. Arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren

De jeugdwerkloosheid daalt; zowel bij autochtone als bij allochtone jongeren. Dat is goed nieuws, maar de raad signaleert drie belangrijke aandachtspunten waar verder aan gewerkt moet worden, gebruik makend van de huidige groei van de economie: het structureel hoge werkloosheidspercentage onder allochtone jongeren, de instroom op lagere functieniveaus, en de groeiende groep jongeren die niet op school zit en niet meer actief op zoek is naar werk. Onlangs is het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een kwalitatief onderzoek gestart naar de groep werkloze en niet-participerende jongeren. De resultaten worden deze zomer verwacht.

Participatie, non-participatie en werkloosheid doelgroep jongeren 15–22 jaar naar etnische herkomst: autochtonen (Aut) en niet-westerse allochtonen (NWA)



Positieve ontwikkelingen

Het staat buiten kijf dat de arbeidsmarktpositie van allochtonen verbetering behoeft, maar gunstige ontwikkelingen mogen niet onbesproken blijven. Positief bijvoorbeeld is de inhaalslag die gaande is bij niet-westerse allochtonen om het opleidingsniveau te verbeteren. Het tempo van de inhaalslag is weliswaar laag, maar de achterstanden in het basis-onderwijs worden ingelopen en steeds meer niet-westerse allochtone jongeren komen op HAVO- of VWO-niveau terecht en stromen door naar HBO of WO. In een periode van tien jaar is de populatie Turkse en Marok-

kaanse HBO-studenten gestegen van 11% tot respectievelijk 24% en 27%. Steeds meer universiteiten en hogescholen bieden voorzieningen aan voor (niet-westerse) allochtonen, zoals studiebegeleiding en schakelklassen. Dit vergroot de kansen op het behalen van de eindstreep.

Het CBS publiceerde op 7 mei 2007 nieuwe cijfers met betrekking tot het behalen van startkwalificaties. Niet-westerse allochtone jongeren zijn ten opzichte van autochtone jongeren bezig met een inhaalslag. Van de niet-westerse allochtone jongeren had 43 procent in de periode 2004–2006 een startkwalificatie. In de periode 2001–2003 was dat nog 34 procent.

Ook positief is dat de arbeidsoriëntatie van allochtonen breder wordt; allochtone jongeren verspreiden zich meer over de verschillende opleidingsrichtingen. Dit vergroot de kans op werk. Een andere belangrijke gunstige ontwikkeling is de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide allochtonen. Zij hebben de afgelopen jaren, ondanks economische tegenwind, hun arbeidsmarktpositie verstevigd. De werkloosheid onder HBO- en WO-afgestudeerden met een niet-westerse achtergrond is weliswaar nog steeds te hoog (twee keer zo hoog als onder autochtonen), maar volgens de Raad voor Werk en Inkomen (RWI)¹ is sprake van een structurele verbetering van de arbeidspositie van deze groep. Momenteel voert FORUM, instituut voor multiculturele ontwikkeling, gerichte interventies uit om de positie van hoger opgeleide allochtone jongeren verder te verbeteren.

Onderzoek succesfactoren

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft onlangs onderzoek laten doen naar de succesfactoren bij sociale stijging van mensen uit etnische minderheidsgroepen. Bijgevoegd vindt u het onderzoeksrapport «*Balanceren tussen twee culturen; een onderzoek naar succesvolle allochtonen op de arbeidsmarkt*» van SEOR. In dit onderzoek staan succesvolle allochtonen centraal. Uit dit onderzoek blijkt dat het volgen van een opleiding sterk bepalend is voor de mate van succes. In de interviews benadrukken de succesvolle allochtonen hun eigen rol. Zij achten hun succes primair het resultaat van hun eigen bijdrage in de vorm van doorzettingsvermogen, flexibiliteit, ambitie, wilskracht, inzet en discipline. De aanbevelingen van SEOR handelen over het stimuleren van allochtone leerlingen, het betrekken van ouders bij de school, het benadrukken van succesverhalen en het bestrijden van discriminatie. Omdat de aanbevelingen uit dit onderzoek goed aansluiten op de aanbevelingen van de SER wordt het onderzoek betrokken bij deze reactie.

3. Toerusten op de arbeidsmarkt

Veruit de belangrijkste verklaring voor de achterblijvende arbeidsdeelname van allochtone jongeren vormt het gemiddeld lagere opleidingsniveau, concludeert de SER.

De raad ziet de volgende aanknopingspunten om allochtone jongeren een betere startpositie te geven bij het betreden van de arbeidsmarkt:

1. Een intensieve aanpak van taal- en onderwijsachterstanden, die zo vroeg mogelijk (in het voorschoolse traject) begint en doorloopt in het basis- en voortgezet onderwijs én in het middelbaar beroepsonderwijs.
2. Om het kwalificatieniveau van allochtone jongeren te verbeteren moet alles in het werk worden gesteld om ervoor te zorgen dat opleidingen worden afgemaakt. Om voortijdig schoolverlaten te voorkomen vraagt de raad aandacht voor het verbeteren van opleidings- en beroepskeuze, de overdracht van vmbo naar mbo, en intensivering van de leerlingbegeleiding.

¹ Hogeropgeleide allochtonen op weg; naar werk: successen en belemmeringen.

3. Meer en betere stageplaatsen en beroepspraktijkvormingsplaatsen; de krapte blijkt zich onevenredig voor te doen bij deelnemers van allochtone afkomst. Daarnaast is meer aandacht nodig voor begeleiding.
4. Versterking van soft skills en sollicitatietraining opnemen in het curriculum van het reguliere onderwijs.

Ad 1. Aanpak taal- en onderwijsachterstanden

Het kabinet onderschrijft het belang van verbetering van het taal- en onderwijsniveau van allochtone jongeren om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten en hanteert daarbij dezelfde aanknopingspunten voor beleid als de raad. Het wegwerken van taalachterstanden is een van de speerpunten van dit kabinet.

Via de voor- en vroegschoolse educatie (vve) kunnen taal- en ontwikkelingsachterstanden van jonge kinderen al in een vroeg stadium worden aangepakt. Er wordt hiertoe een breed programma ontwikkeld om taalachterstanden weg te werken. Het kabinet wil alle kinderen die tot de doelgroep behoren bereiken, te beginnen in de probleemwijken in de vier grootste steden. Kinderen bij wie op driejarige leeftijd een taalachterstand wordt geconstateerd door bijvoorbeeld het consultatiebureau zullen via de voorschoolse voorzieningen op het gewenste taalniveau worden gebracht.

Ten aanzien van het integreren van voorzieningen in de voorschoolse periode wil het kabinet zich allereerst richten op harmonisatie van de regelgeving op dit terrein (waaronder de financiële tegemoetkoming aan ouders).

De SER adviseert de leerplicht voor leerlingen met achterstanden uit te breiden. Scholen kunnen dit realiseren door schakelklassen aan te bieden in het verlengde deel van de verlengde schooldag. Daarnaast wordt onderzocht welke mogelijkheden en belemmeringen er zijn om de formele leertijd voor (doelgroep)leerlingen te verlengen.

Vorig jaar is het Platform Allochtone ouders voor een periode van vier jaar opgericht met als doel de betrokkenheid van allochtone ouders bij het onderwijs van hun kinderen te vergroten.

Bij de ontwikkeling van het programma om taalachterstanden vanaf de voorschool tot het middelbaar beroepsonderwijs weg te werken, zullen de resultaten van het tot nu toe gevoerde (achterstands/taal)beleid worden mee gewogen. Verder zal het kabinet de middelen voor het onderwijsachterstandenbeleid intensiveren om onderwijsachterstanden verder te bestrijden en te voorkomen.

Ad 2. Voorkomen voortijdig schoolverlaten

De raad constateert dat de voortijdige schooluitval is gedaald van 15,5 procent in 2000 naar 12,9 procent in 2006.¹ Deze daling is onvoldoende om de Europese doelstelling van 8 procent schooluitval in 2010 te bereiken. Vooral in het mbo en bij de overgang van vmbo naar mbo is de schooluitval hoog. Maar ook in het hbo en wo bereiken nog onvoldoende studenten de eindstreep.

Terugdringing van de voortijdige schooluitval is van groot belang. Jongeren zonder diploma of met een opleidingsniveau van minder dan startkwalificatieniveau (mbo-2 niveau) hebben een lagere kans op duurzame arbeidsparticipatie, dan jongeren met tenminste startkwalificatieniveau. Bovendien is de werkloosheid onder personen zonder start-

¹ Gemeten als het percentage schoolverlaters met maximaal mbo-1 op de populatie 18-24 jarigen.

kwalificatie twee maal zo hoog als onder personen met startkwalificatie. Om de voortijdige schooluitval te halveren, acht het kabinet samenwerking van de partijen uit het veld, zoals onderwijsinstellingen, bedrijfsleven, kenniscentra en jeugdzorg, van groot belang. Maar ook ouders en scholieren zullen hieraan moeten bijdragen. Kortom, hier ligt een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid voor diverse partijen.

De raad doet aanbevelingen die het volgende beogen:

- Betere begeleiding bij het opleidings- en beroepskeuzeproces, en daarbij ook de arbeidsmarktperspectieven betrekken;
- Verbetering van de overgang van vmbo naar mbo;
- Intensivering leerlingbegeleiding op scholen in het voortgezet onderwijs en mbo.

Het kabinet heeft stappen gezet in de gewenste richting. Bestrijding van voortijdig schoolverlaten zal krachtig ter hand worden genomen. Uitgangspunt vormt hierbij de nota «Aanval op de uitval».

Aanval op de schooluitval

Om in 2012 te komen tot halvering van de schooluitval wordt het offensief «aanval op de uitval» voortgezet en versterkt in samenwerking tussen overheid, ouders, scholen, bedrijfsleven (voor stages en leer/werkplekken), maatschappelijk werk, jeugdzorg, gemeenten, politie en defensie.

Loopbaanoriëntatie en beroepskeuzevoorlichting aan leerlingen is een taak van onderwijsinstellingen. Zij geven daar op uiteenlopende wijze vorm aan. De meest succesvolle aanpak is die waar met het (regionale) bedrijfsleven wordt samengewerkt, bijvoorbeeld in de vorm van snuffelstages zoals «De carrousel» in Groningen. Jongeren krijgen daar de mogelijkheid om in de praktijk van alledag enige ervaring op te doen. Dat werkt beter dan bijvoorbeeld beroepskeuzetesten. Een ander voorbeeld is «Kom in het leerbedrijf» waarbij vele erkende leerbedrijven hun deur een dag open zetten voor leerlingen van het vmbo. Kortom: voor een goede loopbaanoriëntatie is betrokkenheid van het bedrijfsleven nodig.

Bij een verkeerde keuze is het belangrijk dat tussentijds kan worden overstapt naar een andere opleiding; de zogenaamde «flexibele instroom». In het mbo krijgt dit steeds meer gestalte. Zo hebben nagenoeg alle ROC's al meerdere instroommomenten georganiseerd voor de «arbeidsmarkt-kwalificerende assistentopleiding» (AKA, mbo-niveau 1). Aan een flexibele instroom voor andere niveaus wordt gewerkt. Daarnaast beschikken de meeste ROC's over een leerbaan- en adviescentrum waar jongeren geholpen worden die «vastlopen» in hun opleiding.

Onderwijsinstellingen hebben de wettelijke taak om uit- en inschrijvingen van leerlingen te melden aan de woongemeente van de leerling. De gemeente is belast met de handhaving van de leerplicht. Gelet op deze verantwoordelijkheidsverdeling heeft de Taskforce Jeugdwerkloosheid enkele jaren geleden een voorbeeldproject uitgevoerd met enkele gemeenten en onderwijsinstellingen om «risico-overstappers» vroegtijdig in beeld te brengen en hen te begeleiden naar een vervolgopleiding. Deze aanpak wordt inmiddels landelijk uitgerold. Zo hebben alle 39 RMC-regio's (Regionale meld- en coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten) in het kader van «Aanval op de uitval» dergelijke projecten opgezet en wordt de informatievoorziening over in- en uitschrijvingen aan gemeenten voortaan gebaseerd op het onderwijsnummer en verzorgd via de Informatiebeheergroep (Tweede Kamer, 2006–2007, 26 695, nr. 37).

Sinds 2005 ontvangen alle scholen in het voortgezet onderwijs extra middelen voor de versterking van leerlingbegeleiding. Met deze extra middelen kunnen scholen een laagdrempelige eerstelijns voorziening inrichten voor het vroegtijdig signaleren en aanpakken van sociaal-emotionele problemen, of om tijdige doorverwijzing te realiseren. Scholen kunnen dit vorm geven door bijvoorbeeld een professionele mentor of coach aan te stellen.

Vanaf 2006 zijn ook extra middelen beschikbaar gekomen voor begeleiding van zorgleerlingen in het mbo. Vele ROC's beschikken inmiddels over een loopbaan- en adviescentrum («trajectbureau») waar zorgleerlingen extra ondersteuning kunnen krijgen. Naast genoemde vormen van professionele leerlingbegeleiding en mentoring, worden door het ministerie van OCW ook maatschappelijke initiatieven voor mentoring en coaching ondersteund. De ervaring leert dat dit niet van bovenaf moet worden opgelegd. Daarom heeft OCW aan het onderwijsadviesbureau Sardes opdracht gegeven voor het inrichten van een kennisfunctie mentoring. Deze verzamelt en verspreidt good practices, draagt bij aan ontwikkeling van methodieken, signaleert eventuele knelpunten en heeft als doel om de bekendheid over en het gebruik van mentoring (met als doel optimalisering van de onderwijsloopbaan) te vergroten.

Het kabinet ondersteunt de doorstroom in het (beroeps)onderwijs. Afgelopen jaren vond dit plaats in het kader van onder andere het «Platform Beroepsonderwijs» en de «Impulsregeling beroepskolom» (voor het bereiken van «kwalificatiewinst»). In 2006 is de «innovatiebox» in werking getreden voor het middelbaar beroepsonderwijs. Met de innovatiebox worden aan de onderwijsinstellingen middelen voor innovatie «geoormerkt» beschikbaar gesteld. Hiermee kunnen zij samen met de regionale omgeving vorm geven aan onderwijsvernieuwing. De landelijke thema's van de innovatieagenda zoals opgenomen in de «Innovatiebox», onder andere het verbeteren van de programmatische aansluiting tussen vmbo, mbo en hbo en de doorstroom van leerlingen in de beroepskolom, zijn richtinggevend voor de regionale onderwijsvernieuwing. Momenteel wordt, samen met het onderwijsveld, gewerkt aan initiatieven zoals «kort hbo» (tweejarige opleiding na het mbo), stimulering van doorstroom via de «Innovatiebox» en aanpassing van de «Doorstroomregeling vmbo – mbo» met als doel dat gediplomeerde vmbo-ers op het juiste niveau in het mbo instromen.

Het ministerie van Defensie ziet hier voor zichzelf – als werkgever waar grote groepen jongeren binnenstromen – een rol. Defensie zal samen met het ministerie van OCW de samenwerking met ROC's uitbreiden. Doel is om meer opleidingen te realiseren en op een hoger niveau. Daarnaast zet defensie in op het opleiden van defensiepersoneel naar het niveau van de startkwalificatie, het zorgen voor een optimale uitwisseling met de andere uniformberoepen en het certificeren van (defensie)opleidingen.

Ad 3. Meer en betere stageplaatsen en beroepspraktijkvormingsplaatsen

Scholen zijn primair verantwoordelijk voor stage- en beroepspraktijkvormingplaatsen (bpv-plaatsen). Daar waar nodig spelen gemeenten een ondersteunende rol om het aanbod aan plaatsen te vergroten. Op lokaal en regionaal niveau moeten (v)mbo-instellingen en het bedrijfsleven met elkaar afspraken maken over de beschikbaarheid en de kwaliteit van bpv- en stageplaatsen.

Een groot deel van de jongeren redt zich prima bij het vinden van een stageplaats. Juist voor die jongere die er meer moeite mee heeft, is het belangrijk dat de keten goed sluit en dat betrokken organisaties zich inspannen om deze jongere te helpen. Om te voorkomen dat partijen zich

aan hun verantwoordelijkheden kunnen onttrekken, zijn met het wetsvoorstel Deregulering en Administratieve Lastenverlichting de taken en verantwoordelijkheden van de partijen betrokken bij de totstandkoming van bpv- en stageplaatsen nader geëxpliciteerd. De onderwijsinstelling is eindverantwoordelijk voor het vinden van bpv-plaatsen voor haar deelnemers (die zelf op dat punt een inspanningsverplichting hebben). Dit wetsvoorstel ligt nu bij de Tweede Kamer en wacht op behandeling.

De SER acht het van belang dat ondernemers van allochtone afkomst ertoe worden gestimuleerd dat hun onderneming een leerwerkbedrijf wordt. Het kabinet ondersteunt dit van harte. De vereniging van kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven (Colo) voert hiervoor inmiddels in de grote steden een wervingsactie uit onder allochtone ondernemers.

Ad 4. Versterken van soft skills en sollicitatietraining onderdeel van curriculum

De raad stelt dat een (vak)opleiding, taalbeheersing en cognitieve vaardigheden van waarde zijn voor een goede uitgangspositie op de arbeidsmarkt. Maar dat is niet voldoende. Van even grote waarde zijn de zogenaamde *soft skills* die iemand tot een betrouwbare en gewaardeerde werknemer en collega maken. Een te groot deel van de allochtone jongeren mist als ze van school komen de complexe vaardigheden die hiervoor vereist zijn. De raad beveelt aan binnen het onderwijsaanbod meer aandacht te besteden aan het versterken van soft skills. Daarnaast geeft de raad het advies om arbeidsmarkttraining als een volwaardig deel te integreren in het curriculum van opleidingen.

Algemene en beroepsgerichte leer-, loopbaan- en burgerschapscompetenties (waaronder «soft skills» en sollicitatietraining) vormen nu al een integraal onderdeel van de kwalificatieprofielen van het middelbaar beroepsonderwijs. In het kader van het «herontwerp mbo» (planning: 2010) worden nieuwe profielen ontwikkeld. Daarin zal nog meer aandacht voor soft skills zijn.

Arbeidsmarktbemiddeling van gediplomeerde ex-leerlingen is geen taak van onderwijsinstellingen (met uitzondering van het praktijkonderwijs). Actieve samenwerking of doorverwijzing door onderwijsinstellingen naar intermediaire organisaties zoals uitzendbureaus en CWI komt steeds meer voor. Zo zijn er zes ROC's waar een dependance van het CWI gevestigd is. Dergelijke samenwerking is een zaak van de instellingen. Het kabinet is, net als de Sociaal Economische Raad, positief over deze vormen van samenwerking.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in het kader van het Breed Initiatief Maatschappelijke Binding subsidie verstrekt aan twaalf kleinschalige projecten die specifiek aandacht besteden aan intensieve begeleiding, empowerment en het versterken van soft skills van werkzoekende allochtone jongeren. Jongeren leren zich actief op te stellen, op hun eigen kracht te vertrouwen, ze worden getraind in sollicitatievaardigheden en netwerken en leren het belang van een goed arbeidsethos. Het kabinet heeft besloten naar aanleiding van de aanbevelingen van de raad de methodieken waarmee nu kleinschalig ervaringen zijn opgedaan breder aan te bieden aan gemeenten ter ondersteuning van lokale initiatieven.

4. Toetreding tot de arbeidsmarkt

De recente daling van de jeugdwerkloosheid is mede te danken aan de inspanningen van de Taskforce Jeugdwerkloosheid. Met praktische, doelgerichte acties heeft de taskforce belangrijke kwantitatieve doelstellingen gehaald; 40 000 extra vervulde jeugdbanen en een sterke vermindering van het aantal werkloze werkzoekenden. Toch is de werkloosheid onder allochtone jongeren nog steeds hoog. Bovendien blijft er een harde kern werkloze jongeren over zonder voldoende opleiding, soms niet echt zoekend naar scholing en werk, die niet profiteert van de aantrekkende economie. De Taskforce Jeugdwerkloosheid adviseert nu door te pakken en te blijven inzetten op het terugdringen van de werkloosheid onder (allochtone) jongeren, met speciale aandacht voor de harde kern¹.

De aanbevelingen van de SER voor het verbeteren van de instroom van allochtone jongeren op de arbeidsmarkt richten zich op:

1. het stimuleren van werkgevers om allochtone jongeren in dienst te nemen;
2. het toeleiden van jongeren naar werk in het kader van het arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid;
3. het bevorderen van zelfstandig ondernemerschap.

Ad 1. Werkgevers stimuleren allochtone jongeren in dienst te nemen

De raad roept werkgevers op om meer allochtone jongeren in dienst te nemen. Daarmee sluit hij zich aan bij de oproep van centrale organisaties van werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid. Het kabinet ondersteunt deze oproep van harte en is net als de raad van mening dat een bredere toepassing van diversiteitsbeleid in ondernemingen meerwaarde heeft voor bedrijven en ook de arbeidsmarktpositie van jongeren van allochtone afkomst ten goede komt.

Het kabinet zal initiatieven om tot een grotere bekendheid te komen van de inhoud en meerwaarde van diversiteitsbeleid blijven ondersteunen en daarbij de expertise van het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement (Div), FORUM en E-Quality betrekken. Het kabinet hecht daarnaast aan betrokkenheid van werkgevers zelf. In Frankrijk en Duitsland bijvoorbeeld, hebben verschillende grote ondernemingen het initiatief genomen om gezamenlijk hun collega-werkgevers te wijzen op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en om de voordelen van een divers samengesteld werknemersbestand uit te dragen. Inmiddels is er ook in Nederland een toenemend aantal (vooral grote) ondernemingen dat actief werk maakt van diversiteitsbeleid: een personeels- en organisatiebeleid dat is gericht op het herkennen en optimaal inzetten van de verscheidenheid aan talenten van medewerkers in een organisatie. Dit beleid houdt rekening met de verschillen én overeenkomsten tussen mensen en doet een beroep op ieders specifieke kwaliteiten. Div verzamelt «good practices» van diversiteitsbeleid, die via de website van Div zijn in te zien.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is bezig om samen met tekortsectoren tot afspraken te komen over instroom van kwetsbare groepen, waaronder allochtone jongeren. Ondergetekende is met de staatssecretaris van Defensie in gesprek over de mogelijke instroom van een fors aantal allochtone jongeren binnen de krijgsmacht. Ook diverse politiekorpsen spannen zich in om meer allochtone jongeren te werven. Waar mogelijk zal het ministerie van SZW hierbij ondersteuning bieden.

Als werkgever kan de overheid zelf ook een belangrijke (voorbeeld) rol spelen. Er is daartoe een rijksbreed plan van aanpak Integraal diversiteitsbeleid opgesteld, dat wordt gedragen door alle departementen. Op basis

¹ Juist nu doorbijten! Advies aan het nieuwe kabinet. Taskforce Jeugdwerkloosheid, december 2006.

van het plan van aanpak wordt gezamenlijk en in samenhang gewerkt aan de volgende doelen: meer medewerkers van allochtone herkomst in beleid en management; meer vrouwen in hogere functies; en behoud van diversiteit (incl. evenwichtige leeftijdsopbouw). Allochtone jongeren profiteren van de volgende initiatieven:

- Het stageplan «Structuur in diversiteit» waarbij als richtinggevende verdeling geldt dat 50% van de plaatsen door allochtonen worden ingevuld. Het plan kent de volgende twee lijnen:
 1. 1000 werkervaringsplaatsen voor kansarme doelgroepen (mensen zonder startkwalificatie), waaronder VMBO-ers.
 2. 1000 reguliere stageplaatsen voor MBO-ers, HBO-ers en WO-ers als arbeidsmarktinstrument.
- Het Rijkstraineeprogramma streeft ernaar om het aantal trainees in 2010 ten opzichte van 2006 te verdubbelen en het aandeel allochtone rijkstrainees te verhogen.

Genoemde initiatieven passen binnen de visie van het Rijk, zoals verwoord in de brief van de minister van Binnenlandse Zaken van 5 december 2006 (TK, 2006–2007, 30 801, nr. 6). Deze visie kent twee sporen: enerzijds het beleid om optimaal gebruik te maken van het diverse talent op de arbeidsmarkt (diversiteitsbeleid) en anderzijds het beleid gericht op, vaak tijdelijke, specifieke knelpunten en groepen op de arbeidsmarkt (maatschappelijk verantwoord werkgeverschap). Het ministerie van Defensie heeft een overeenkomst gesloten met partijen om meer jongeren met een opleiding op vmbo-niveau aan een baan en verdere scholing te helpen.

Ad 2. Het toeleiden van jongeren naar werk in het kader van het arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid

De sleutel tot een succesvol en sluitend arbeidsmarktbeleid voor jongeren ligt de komende jaren op lokaal en regionaal niveau, aldus de Taskforce Jeugdwerkloosheid. Ook in de aanbevelingen van de raad gaat veel aandacht uit naar het decentrale niveau. Dan gaat het om intensivering van lokale en regionale samenwerking binnen de jongerenketen en om het opstellen van regionale banenplannen met als doel vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Het moet in de regio gebeuren, is ook de conclusie van de Taskforce Jeugdwerkloosheid. Zowel in het Bestuursakkoord met de VNG als in de Tripartiete beleidsinzet met sociale partners zijn afspraken gemaakt over versterking van regionale samenwerking.

Het kabinet ondersteunt de notie van de raad dat decentralisatie van het arbeidsmarktbeleid niet wil zeggen dat de rijksoverheid geen rol heeft bij het stimuleren en ondersteunen van regionale samenwerking en andere initiatieven. Gezamenlijk met sociale partners kan het organiserend vermogen van de regio worden versterkt. Belangrijk uitgangspunt daarbij is dat gemeenten primair verantwoordelijk zijn voor het lokale arbeidsmarktbeleid.

Het kabinet zal zich inzetten om te komen tot regionale banenplannen om jongeren te bemiddelen naar werk en daarbij de Stichting van de Arbeid te betrekken. We zullen hiervoor aandacht vragen van de verantwoordelijke wethouders, van lokale werkgevers en van het CWI en UWV. Verder zet het Kabinet in op het structureel verbeteren van de wijken waar veel van de werkloze jongeren wonen; door te investeren in de woon-, werken leeromgeving van deze jongeren en in te zetten op veiligheid en integratie.

Ketensamenwerking is van cruciaal belang; niet alleen om effectief te zijn in het begeleiden van jongeren richting werk of opleiding, maar ook om

jongeren niet uit het oog te verliezen. In aanvulling op het reguliere beleid heeft de Taskforce Jeugdwerkloosheid de afgelopen jaren actie gevoerd ten behoeve van een betere positie van jongeren binnen het onderwijs en op de arbeidsmarkt. De Taskforce onderhield nauw contact met de spelers in de regio en stuurde aan op een intensieve samenwerking tussen de relevante partijen bij de bemiddeling van jongeren. In sommige gemeenten is deze samenwerking succesvol geïnstitutionaliseerd in jongerenloketten. De jongerenloketten, als bundeling van disciplines bij dienstverlening aan jongeren, zijn volop in ontwikkeling.

Een doorstart van de Taskforce Jeugdwerkloosheid ligt niet voor de hand. De kracht van een taskforce ligt juist in het tijdelijke karakter ervan, zoals de Taskforce zelf in haar advies *Nu even doorbijten* aangeeft. De aanpak en de infrastructuur van de Taskforce kan echter wel heel bruikbaar zijn. Het kabinet pakt de erfenis van de Taskforce Jeugdwerkloosheid op. Op de precieze vormgeving van het beleid op dit punt komt het kabinet op korte termijn terug.

Het kabinet zal onderzoeken in hoeverre werkzoekenden van allochtone afkomst profiteren van het algemene re-integratiebeleid en welke re-integratie-instrumenten effectief zijn gebleken bij het activeren van allochtone jongeren. In dit kader is het goed te noemen dat ondergetekende onlangs CWI heeft verzocht CWI- en GBA-bestanden zodanig te koppelen dat registratie van cliënten naar etniciteit (en vluchtelingenstatus) weer mogelijk is.

Erkenning van Verworven Competenties (EVC) kan zoals de raad aangeeft behulpzaam zijn voor jongeren zonder startkwalificatie of voor jonge immigranten die hun opleiding niet in Nederland hebben gevolgd. Hier zou aan toegevoegd kunnen worden dat EVC ook een belangrijke rol kan spelen bij jongeren die zijn gaan werken zonder een startkwalificatie op zak. Het kabinet onderschrijft de aanbeveling van de raad dat de verdere ontwikkeling en invoering van EVC bevorderd moet worden. Hier is al een stevig begin mee gemaakt via de inspanningen van de tijdelijke projectdirectie Leren en Werken, die valt onder de departementen van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De activiteiten van deze projectdirectie zijn gericht op bevordering van de samenwerking van partijen, waaronder scholen, lokale overheden en CWI, om duale en EVC- trajecten van de grond te brengen en om leerwerkloketten op te zetten. Inmiddels heeft de projectdirectie Leren en Werken afspraken kunnen maken voor het opzetten van 20 regionale leerwerkloketten en ruim 24 000 duale en bijna 20 000 EVC-trajecten voor werknemers en werkzoekenden.

Een leerwerkloket is een voorziening in een regio waar iedereen terecht kan voor onafhankelijke informatie en advies over EVC, scholing en loopbaan- of beroepskeuze. De leerwerkloketten hebben de taak te adviseren en te begeleiden bij vragen naar de vormgeving en uitvoering van duale en EVC-trajecten. Eén van de uitgangspunten bij de leerwerkloketten is dat het CWI meedoet. Dit om de toegankelijkheid van het leerwerkloket voor werkzoekenden te bevorderen en de koppeling te maken met de Competentie Test Centra van het CWI. Het streven is dat EVC toegankelijker wordt voor iedereen en dat EVC breder wordt toegepast.

Het grootste deel van de jongeren doet het goed, of heeft een klein duwtje nodig. Het kabinet deelt de zorg van de raad over de problematiek van de kleine groep probleemjongeren en onderschrijft de noodzaak deze aan te pakken. Het kabinet ondersteunt daarom op een aantal plekken in het land pilots met intensieve scholings- en opvoedingstrajecten, naar aanleiding van het voorstel van de Taskforce Jeugdwerkloosheid om zogenaamde

«prep camps» in te voeren. Uitgangspunt van de projecten is dat jongeren lange dagen binnen de geboden voorzieningen doorbrengen, zodat ze wennen aan een werkritme en weinig tijd overhouden om te vervallen in ongewenste gedragingen. De lange «werkdagen» zorgen er bovendien voor dat ze minder vatbaar zijn voor mogelijk negatieve invloeden uit hun omgeving.

Deze projecten worden aan wetenschappelijk onderzoek onderworpen. Zo kan onderzocht worden welke aanpakken meer of minder soelaas bieden. Daarnaast is het belangrijk dat de ervaringen met de praktijkinitiatieven beter zicht geven op de aard en samenstelling van de doelgroep. Vanuit het aldus ontwikkelde inzicht in de effectiviteit van de diverse aanpakken kan vervolgens een meer gestructureerde (maatwerk)aanpak worden ontwikkeld. De met de projecten verkregen inzichten zullen worden gebruikt bij de invulling van het in het Beleidsprogramma 2007–2011 opgenomen voornemen van het kabinet om te komen tot landelijke invoering van campussen die gericht zijn op scholing en arbeidstoeleiding van probleemjongeren zonder zicht op opleiding of baan.

Ad 3. Bevorderen zelfstandig ondernemerschap

Zelfstandig ondernemerschap kan voor veel allochtone jongeren een goede vorm zijn om te participeren op de arbeidsmarkt. Het kabinet bevordert ondernemerschap onder allochtonen via het actieplan Nieuw ondernemerschap. Het aantal allochtone ondernemers stijgt de laatste jaren flink. Starten vanuit een uitkering doen niet-westerse allochtonen echter nog relatief weinig. Momenteel loopt een onderzoek naar mogelijke verklaringen en oplossingen. FORUM is in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bezig om hoger opgeleide allochtone jongeren en werkgevers met elkaar in contact te brengen en startende ondernemers van allochtone afkomst te ondersteunen. Op 1 juli 2007 start een pilot gericht op uitkeringsgerechtigden die een onderneming beginnen. Binnen de pilot stelt het Rijk zich borg voor een fors deel van de risico's die banken lopen bij het verstrekken van microkredieten. Op basis van de ervaringen van genoemde initiatieven zullen aanvullende acties in gang worden gezet gericht op het stimuleren van etnisch ondernemerschap. Daarbij zal het kabinet ondernemersorganisaties voor migranten betrekken

5. Positieve beeldvorming en antidiscriminatiebeleid

Het gemiddeld lagere opleidingsniveau verklaart een groot deel van de hogere jeugdwerkloosheid onder allochtone jongeren. Maar er blijft een «onverklaarde rest» over. Vooroordelen en discriminatie spelen ongetwijfeld een rol bij de arbeidsmarktkansen van allochtonen. In welke mate is niet duidelijk.

De raad wijst erop dat discriminatie onacceptabel is en met kracht moet worden bestreden. Daartoe doet de raad aanbevelingen langs de volgende lijnen:

1. Onderzoek naar het voorkomen van discriminatie
2. Optreden tegen discriminatie
3. Versterken positieve beeldvorming

Ook het kabinet verwerpt discriminatie. Discriminatie is strafbaar, grievend en kwetsend, belemmert het proces van integratie en emancipatie van nieuwkomers in onze samenleving en zet de verhoudingen tussen bevolkingsgroepen op scherp. De aanpak van discriminatie zal de komende jaren een speerpunt zijn. Het kabinet voelt zich gesterkt door dit SER-advies.

Ad 1. Onderzoek

In de Werktop van sociale partners en kabinet in december 2005 zijn afspraken gemaakt over het opzetten van een landelijke discriminatiemonitor arbeidsmarkt. Deze monitor is op 15 december 2006 van start gegaan. Het doel hiervan is het in kaart brengen van de aard en omvang van discriminatie op grond van ras, godsdienst en nationaliteit op de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen hierin in de loop der tijd. Achterliggende doelstelling is het op een effectieve manier voorkomen en bestrijden van discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor iedereen. De discriminatiemonitor draagt bij aan het verwezenlijken van een beter zicht op de daadwerkelijke omvang van discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het beoogde resultaat is het uitbrengen van een tweejaarlijkse monitor van discriminatie op de bovengenoemde gronden op alle aspecten van de arbeidsmarkt (werving/selectie, doorstroom, uitstroom etc.).

De discriminatiemonitor bestaat uit twee onderdelen. Het eerste onderdeel betreft de registratie van de omvang en aard van klachten, meldingen en oordelen en de monitoring hiervan. De gehele geschiedenis van de klacht wordt, voor zover mogelijk, in beeld gebracht. In het tweede onderdeel van de monitor wordt aandacht besteed aan directe discriminatie, statistische discriminatie en indirecte discriminatie. Er wordt onderzocht in hoeverre discriminatie op de arbeidsmarkt voorkomt, onderscheiden naar de aard van de discriminatie op de diverse aspecten van de arbeidsmarkt. Hierbij gaat de aandacht uit naar zowel feitelijke als ervaren discriminatie en de mogelijke gevolgen van discriminatie op bijvoorbeeld het zoekgedrag en de gerichtheid op werk. Inzicht in ervaren discriminatie is van groot belang, onder andere om meer zicht te krijgen op de mogelijke gedragseffecten van personen die zich gediscrimineerd voelen. Deze aspecten worden meegenomen in de monitor van 2007.

De resultaten van de eerste monitor zullen in oktober 2007 bekend zijn en in november worden gepresenteerd op een landelijk congres. In 2008 verschijnt er geen monitor maar zal er wel aanvullend onderzoek plaatsvinden. De tweede monitor zal eind 2008 van start gaan en de resultaten daarvan zullen in oktober 2009 bekend zijn. In deze tweede monitor wordt met name onderzoek verricht onder werkgevers, werknemers en intermediaire organisaties.

Ad 2. Bestrijden van discriminatie

Het kabinet werkt op dit moment aan de totstandkoming van een landelijk dekkend netwerk van professionele en laagdrempelige antidiscriminatievoorzieningen (adv's) op lokaal niveau. Hiervoor is vanaf 2006 structureel jaarlijks 6 miljoen euro beschikbaar gesteld. Er is een wetsvoorstel in voorbereiding waarmee gemeenten worden verplicht om hun burgers toegang te bieden tot een dergelijke voorziening. Deze verplichting zal naar verwachting in 2008 in werking treden. Tot die tijd is er een overbruggingsmaatregel getroffen om de huidige voorzieningen te kunnen laten voortbestaan dan wel uit te breiden en nieuwe voorzieningen tot stand te brengen. Tot de kerntaken van een adv behoren de klachtbehandeling (inclusief de ondersteuning van het slachtoffer) en klachtregistratie. Bij de uitwerking van deze wetgeving zal tevens in samenwerking met de adv's, de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie en gemeenten een landelijke voorlichtingscampagne worden vormgegeven om de burger te informeren over de mogelijkheden voor melding van discriminatie.

Burgers kunnen bij deze laagdrempelige voorzieningen terecht met alle klachten over discriminatie op alle gronden en alle terreinen. Alle klachten over de arbeidsmarkt en bijvoorbeeld stageplaatsen kunnen hier gemeld worden. Het stafbureau van de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie heeft een belangrijke taak in het stimuleren van professionaliteit en een eenduidige registratie. Jaarlijks worden de jaarcijfers van de adv's gepubliceerd, waarbij een overzicht van de klachten wordt gegeven uitgesplitst naar terreinen en gronden.

Het nieuwe stelsel van antidiscrimatievoorzieningen is buitengewoon laagdrempelig en alle klachten over de arbeidsmarkt en stageplaatsen kunnen daar gemeld worden. Vanuit het oogpunt van doelmatigheid wordt er daarnaast geen extra landelijk meldpunt gecreëerd.

Ad 3. Versterken positieve beeldvorming

De match tussen werkgevers en allochtone werkzoekenden wordt belemmerd door vooroordelen over en weer. De raad roept de overheid op om een gerichte strategie te ontwikkelen om de bewustwording van vooroordelen te vergroten en positieve beeldvorming te versterken. Anti-discriminatiebeleid wordt daarmee effectiever. Het kabinet staat positief tegenover deze aanbeveling van de raad. Voor de invulling ervan wil het kabinet aansluiten bij de uitkomsten van de discriminatiemonitor die dit najaar bekend worden. Op basis daarvan kan in overleg met sociale partners en organisaties van minderheden een strategie worden ontwikkeld.