

Hindostanen: voorbereid op de arbeidsmarkt van de toekomst?

Humlog/Sewa Network Symposium “Discriminatie op de arbeidsmarkt”

New World Campus Den Haag

15 april 2016, drs. Stanley A. Ramkhelawan

Inhoud

1. Discriminatie op de arbeidsmarkt
2. Beleid Rijksoverheid
3. Arbeidsmarkt: werking, trends en veranderingen
4. Hindostanen op de arbeidsmarkt

SCP onderzoek “Of afkomst afgewezen” 2015

Onderzoek toegelicht door Iris Andriessen

Vrije interpretatie van de conclusies:

Haagse werkgevers hebben voorkeur voor 3-B's

3 B's

Blank



Blond



Blauwe ogen



Actuele cijfers bevestigen achterstand. CBS, 4 maart 2016

Onder hoogopgeleiden vinden autochtonen sneller werk dan allochtonen

Hoogopgeleide autochtone werklozen vinden sneller werk dan werklozen met een niet-westerse achtergrond en hetzelfde opleidingsniveau. Bij laagopgeleiden is er nauwelijks verschil, zo blijkt uit cijfers van CBS over [werklozen](#) en hun arbeidspositie na drie maanden.

‘Op afkomst afgewezen’ ... schokkend, maar discriminatie op de arbeidsmarkt is niet nieuw

- * 1987 F. Bovenkerk: Omdat zij anders zijn
- * 1990 K. van Beek “Hired or not to be hired” (WRR)
- * ISEO, diverse onderzoeken van Justus Veenman
- * 2002 Kruisbergen en Veld “Gekleurde bril van de selecteur”, EUR
- * 2010 Min SZW “Discriminatie monitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010”
- * 2012 SCP J. Dagevos e.a. “Op achterstand: discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt
- * 2015 Panteia, D. Grijpstra “Discriminatie in de werving en selectie fase”

Discriminatie op de arbeidsmarkt hardnekkig fenomeen



25 februari 2016

"Op basis van 43 studies uit 18 landen in de periode 1990-2015 blijkt robuust bewijs te bestaan voor discriminatie op de arbeidsmarkt. **Gemiddeld genomen over alle studies moeten allochtone sollicitanten ongeveer 50% meer brieven schrijven om uitgenodigd te worden een gesprek dan autochtone sollicitanten.**"

Onderzoeken naar discriminatie op de arbeidsmarkt bevestigen dat

- * Er is sprake van discriminatie op de arbeidsmarkt
- * Werkgevers risicomijdend gedrag vertonen
- * Beeldvorming over groepen doorwerkt bij selectie van individuen
- * Vooroordelen over taalbeheersing, opleidingsniveau, gedrag een rol spelen
- * Nut en noodzaak van diversiteit niet altijd wordt onderschreven
- * Etc. Etc.

Reactie op arbeidsmarktdiscriminatie Rijksoverheid (1)

- * Banenplannen w.o. 1000 banenplan Molukkers
- * 3 minderheden akkoorden van Sociale partners
- * 2 wetten: WBEAA en Wet SAMEN, inclusief monitoring (Amrit Consultancy / Arbeidsinspectie)
- * Convenanten: MKB-Minderhedenconvenant, Raamconvenant Multicultureel Personeelsbeleid ...
- * Commissies en Taskforces: PaVem, TF Ouderen
- * Kennis- en Expertise Centra zoals ECHO, HOA, LN-Div

Rijksoverheid doet meer om arbeidsparticipatie te vergroten en discriminatie tegen te gaan (2)

- * Stimuleringsmaatregelen w.o SPAG
- * Anti discriminatie codes: Arbeidsvoorziening, ABU ...
- * Trainingen: Vakbonden, Ondernemingsraden etc.
- * Minister voor 'halvering van het verschil'

- * Regionale actieplannen JWL
- * Diversiteitschapters etc. etc.

Beleid voor niets geweest?

Discriminatie op de arbeidsmarkt: Ja, maar

- * Arbeidsparticipatie is gestegen van circa 6 miljoen naar 8 miljoen nu
- * Nieuwe groepen toegetreden tot de arbeidsmarkt
- * Arbeidsmarkt veranderd

1e uitstapje over arbeidsmarkt

Arbeidsmarkt te vergelijken met de Haagse markt?



Arbeidsmarkt te vergelijken met de Markthal-R'dam?



Arbeidsmarkt is

... een markt waar taken te doen zijn
en waar arbeidskrachten voor nodig zijn
met de juiste competenties

Arbeidsmarkt is complexer omdat het een gesegmenteerde markt is

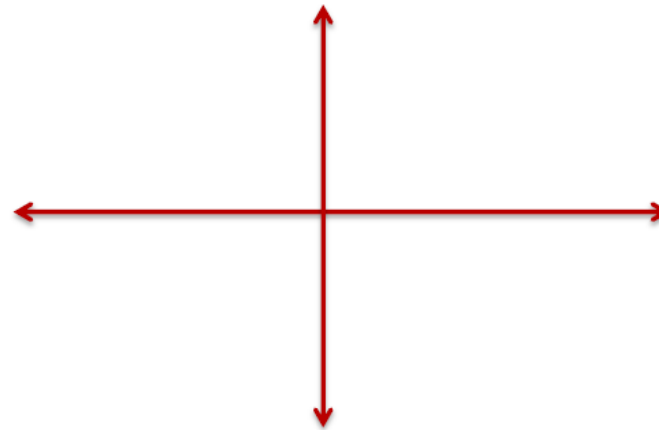
- * Arbeidsmarkt voor jongeren
- * Arbeidsmarkt voor laag opgeleiden, hoogopgeleiden..
- * Arbeidsmarkt voor ICT-érs, Zorg- en andere sectoren
- * En 1 werkzoekende in 2015 concurreert met 1,1 miljoen anderen

Bovendien sluit het onderwijs niet aan op de arbeidsmarkt

Mismatch?

Verticale mismatch: het niveau van de opleiding is te hoog of te laag

Horizontale mismatch: het niveau van de opleiding is goed, maar het type niet



2^e uitstapje Jongeren.

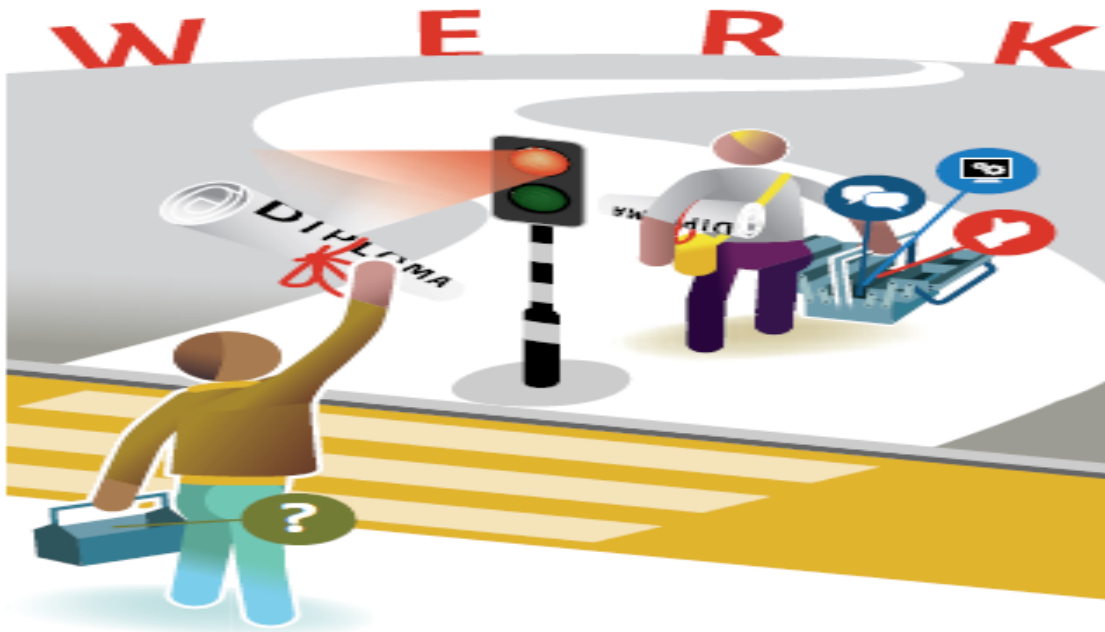
Vier soorten mismatch van Jongeren op de arbeidsmarkt

Relatief veel jongeren kiezen voor studies waar niet voldoende werk in is.



'Verkeerde' studiekeuze

Mismatch Jongeren



Onvoldoende werknemers-
vaardigheden

Veel jongeren hebben onvoldoende ontwikkelde werknemersvaardigheden, zoals sociale, communicatieve en ict-vaardigheden.

Werkgevers vinden die vaardigheden vaak belangrijker dan een diploma.

Mismatch Jongeren

75% van de openstaande vacatures wordt via netwerken vervuld, terwijl jongeren vaak met een eenzijdig cv vooral online naar vacatures zoeken.



Weinig effectief zoekgedrag

Mismatch Jongeren



Jongeren zonder diploma zijn **2 keer** zo vaak werkloos als jongeren met een diploma.

Waar letten werkgevers bij aannemen van jongeren? Young Advisory Group sept.2015

PRODUCTIVITEIT EN WINST

- Subsidies en arbeidskorting mogelijk.
- Hogere productiviteit door jongeren.
- Investering in de toekomst.

Hoofddargument: Het investeren in jeugdwerkloosheid is een zakelijk aantrekkelijke beslissing.

CREATIVITEIT EN INNOVATIE

- Inclusie is een voorspeller van werktevredenheid.
- Benutten generatie Y: technologie, dynamiek en drive.
- In contact blijven met scholingsinstituten.

Hoofddargument: Jongeren nemen kennis, creativiteit, enthousiasme en nieuwe skills mee.

MAATSCHAPPELIJK EN ETHISCH

- Het is een must voor succesvol MVO-beleid.
- Positieve invloed op de multiculturele samenleving.
- Voorbeeldfunctie voor andere bedrijven.

Hoofddargument: Het investeren in jeugdwerkloosheid is een concrete en aantrekkelijk invulling van MVO beleid.

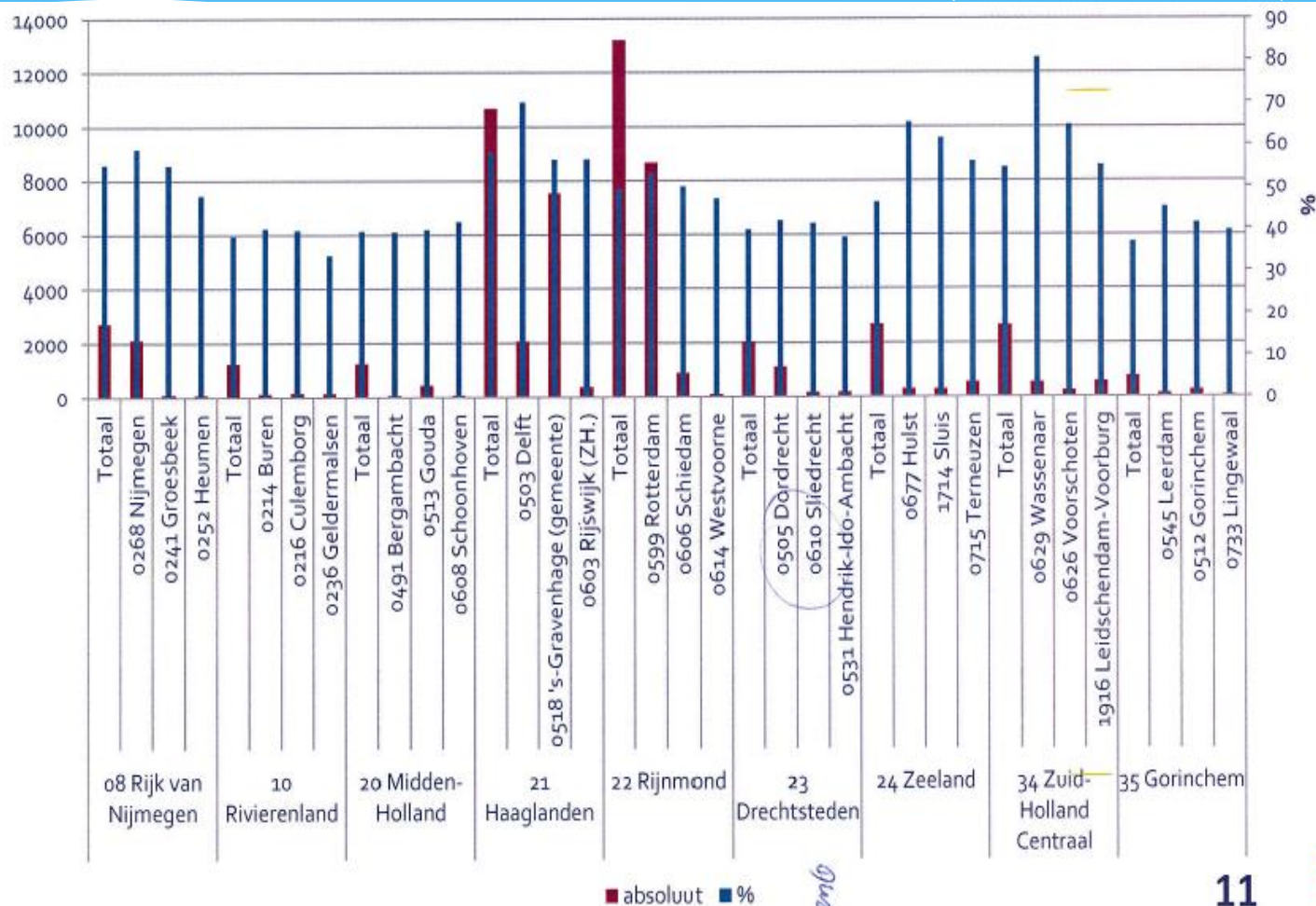
IMAGO

- Investeren in jeugdwerkloosheid leidt tot een positief imago.
- Het imago van het bedrijf, dat jongeren hebben van een bedrijf, wordt verbeterd.

Hoofddargument: Het investeren in jeugdwerkloosheid leidt tot een uitstralingseffect.

Gemeenten met hoogste aandeel “Jongeren buiten beeld”:

D.Haag 9,8%; A'dam 8,6%; R'dam 8,3%; Utrecht 6,6% (CBS, 2015)



memo



Trends & ontwikkelingen arbeidsmarkt (UvA, Paul de Beer, maart 2016)

- * Toename arbeidsdeelname vrouwen
- * Stijging deeltijdbanen: 3 op de 4 in 2040
- * Langer doorwerken
- * Toenemende mobiliteit, 'Nieuwe Werken', Migratie / Pendel
- * Kennisintensivering, hogere opleidingseisen en steeds hoger opgeleide beroepsbevolking
- * Groei flexibele schil: uitzendkrachten, tijdelijke werknemers, oproepkrachten en ZZP'ers
- * Economische structuurverschuiving: "van landbouw/industrie naar commerciële dienstverlening"
- * (MBO 2/3) Banen verdwijnen als gevolg van technologische vernieuwing en robotisering en er komen nieuwe bij
- * **Veranderende competentie-eisen → 21th century skills**

Vraagzijde arbeidsmarkt veranderd komende jaren

'Robotisering kost tot drie miljoen banen'

DvN, 2-10-2014

ROTTERDAM Door de technologische ontwikkelingen komen mogelijk twee tot drie miljoen banen op de tocht te staan.

Dit stelt onderzoeksbureau Deloitte op basis van eigen onderzoek. De onderzoekers spreken van een conservatieve inschatting. Vooral voor lageropgeleiden, zoals administratief personeel, assemblagemedewerkers, pizzakoeriers en vakkenvullers, is straks mogelijk geen betaald werk meer. Ook taxi-, vrachtwagen- en

buschauffeurs lopen een hoog risico.

Voor hoger opgeleiden liggen de risico's vooral bij beroepen op kort-hbo-niveau (laborant, verzekeringsagent, opzichter en electricien) en op hbo/wo-niveau bij beroepen als accountants en analisten.

Groepen die hard worden geraakt zijn mbo'ers (1,3 miljoen) en medewerkers in de sectoren economie, recht en management (0,8 miljoen) en techniek (0,5 miljoen), aldus Deloitte.

Banen verdwijnen door Ict

Internetbankieren kost sector duizenden mensen hun baan

AMSTERDAM ING is de volgende financiële instelling die flink snijdt in zijn personeelsbestand omdat klanten steeds meer zaken online doen.

De andere twee Nederlandse grootbanken, ABN AMRO en Rabobank, gingen ING voor. Ook verzekeraar Achmea heeft vanwege digitalisering al veel arbeidsplaatsen geschrapt.

Bij ABN AMRO verdwijnen tot 2018 tussen de 650 en 1000 banen, kondigde de bank eerder deze maand aan. Het staatsbankbedrijf sluit komende jaren naar verwachting zeker 100 van de circa 300 bankkantoren. Volgens topman Gerrit Zalm komen er steeds minder mensen naar de bank om hun geldzaken te regelen.

Rabobank is om die reden al eerder begonnen met grootscheepse personele ingrepen. In de periode 2013-2016 verdwijnen er in het hele land meer dan 9200 arbeidsplaatsen. Telde de bank eerst ruim 800 kantoren verspreid over het land; dat moeten er uiteindelijk zo'n 500 worden.

De nieuwe bestuursvoorzitter van Rabobank, Wiebe Draijer, zei onlangs dat er op de bank momenteel geen nieuwe banenreducties in de pijplijn zitten. Maar hij sloot niet uit dat een verdergaande 'virtualisering' in de financiële wereld in de toekomst wel tot nieuwe ontslagen kan leiden. Rabobank investeert komende jaren fors in ict.

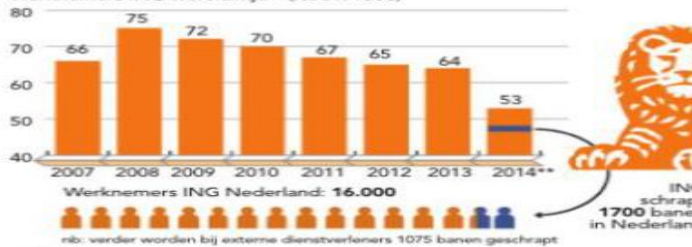
De trend beperkt zich niet tot banken. Achmea, de grootste verzekeraar van Nederland, zag zich eind vorig jaar genoodzaakt een banenreductie van 4000 arbeidsplaatsen aan te kondigen. „We zien een enorme stijging van het aantal consumenten dat aankopen van verzekeringen via internet doet.“ Daarop moet de organisatie worden aangepast, zo luidde de verklaring.



▲ Het callcenter van ING in Groningen wordt waarschijnlijk getroffen door de reorganisatie. Foto Jan Willem van Vliet

Steeds minder banen bij ING

Werknemers ING wereldwijd* (fte's x 1000)



*Sanitair bedrijf, aangepast voor dienstverleners **3e kwartaal

© DvN/LC 26/11/14 Bron: jaarverslagen ING / ANP

In de sector verdwijnen de komende vijf jaar nog 15.000 banen

In de financiële sector verdwijnen de komende vijf jaar waarschijnlijk nog zo'n 15.000 banen, voorspelde uitkeringsinstantie UWV deze zomer in een rapport. Dit ondanks de aantrekkende economie. Belangrijkste oorzaak is digitalisering.

De werkgelegenheid bij banken, pensioenfondsen en verzekeraars is tussen 2007 en 2013 al met zo'n 9 procent gekrompen, met 38.000 tot 248.000 banen.

In Friesland zaten in september dit jaar 6089 mensen in de UWV-bakken uit de sector financiële en zakelijke diensten, van wie 951 uit het bankbedrijf. Dit aantal is flink toegenomen vergeleken met dezelfde maand in 2013. Toen waren 591 mensen uit de bankwereld op zoek naar ander werk. Een verklaring hiervoor is de teloorgang van Friesland Bank, waardoor velen zonder werk kwamen te zitten.

ING-topman Ralph Hamers zei gisteren dat zijn bank het aantal kantoren in Nederland op ongeveer hetzelfde niveau zal handhaven. ING heeft in Nederland 261 kantoren. Hoewel er wel een aantal vestigingen de komende jaren dicht kan gaan, heeft ING volgens de topman geen plannen om veel kantoren te sluiten. „Hun rol zal meer adviserend worden en blijft belangrijk“, aldus Hamers.

ABN AMRO kondigde onlangs nog aan ongeveer honderd bankkantoren, van de circa driehonderd, te sluiten.

Rapport “De toekomst van mens en robot”, Managers online.nl, 18 februari 2016

Fitte arbeidsmarkt appelleert aan vakkennis en veranderbereidheid

USG People en AOG School of management publiceren hun onderzoek naar de toekomst van mens en robot op de arbeidsmarkt. **Zij concluderen dat in de nabije toekomst de huidige stabiliteit in functie en benodigde vaardigheden zal verdwijnen.**

Dit doet een stevig appel op iedere burger om te blijven leren, niet alleen vakmatig maar juist in de omgang met verandering.

Hoe zien hindostanen zich op die complexe en veranderende arbeidsmarkt?



Wat krijgen zij van thuis mee?

- * Een open blik op de mensen en de samenleving?
- * Een attitude dat competitie stimuleert?
- * Een ondernemende houding?
- * Een winnaarsmentaliteit?
- * Kiezen voor een weg met de minste weerstand?
- * Begeleiding bij een kansrijke schoolkeuze?
- * Toegang tot de juiste netwerken?
- *

Voor vrouwen met ambitie

VK op zondag 17 april 2016

Vrouwen aan de top

Steeds meer vrouwen bewijzen dat het kan: de top bereiken in de Nederlandse deeltijdcultuur. Hoe doen ze het? En kunnen andere vrouwen het ook? Debat met **Herna Verhagen** (PostNL), **Caroline Princen** (lid raad van bestuur ABN AMRO) en **Annemarie Jorritsma** (fractievoorzitter VVD in de Eerste Kamer).

Met een column van **Jessica de Jong**, auteur van het boek *Machtige topvrouwen*, over de blinde vlek bij leidinggevenden voor het herkennen van vrouwelijk talent.
Gespreksleiding door Volkskrant-columniste **Elma Drayer**.

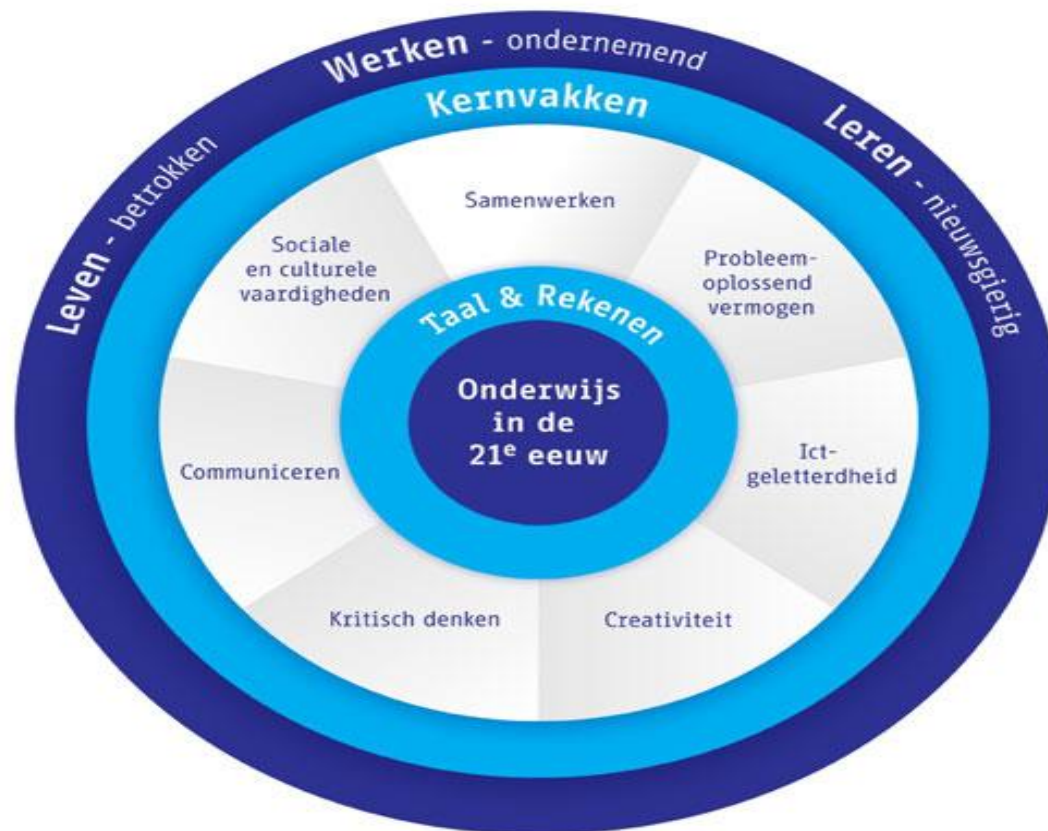


■ Aanvang 16.00 uur, einde 17.30 uur
■ Toegang €7,50, €6,50 (korting)

■ De Rode Hoed
■ Keizersgracht 102
■ 1015 CV Amsterdam
■ www.rodehoed.nl

rodehoed

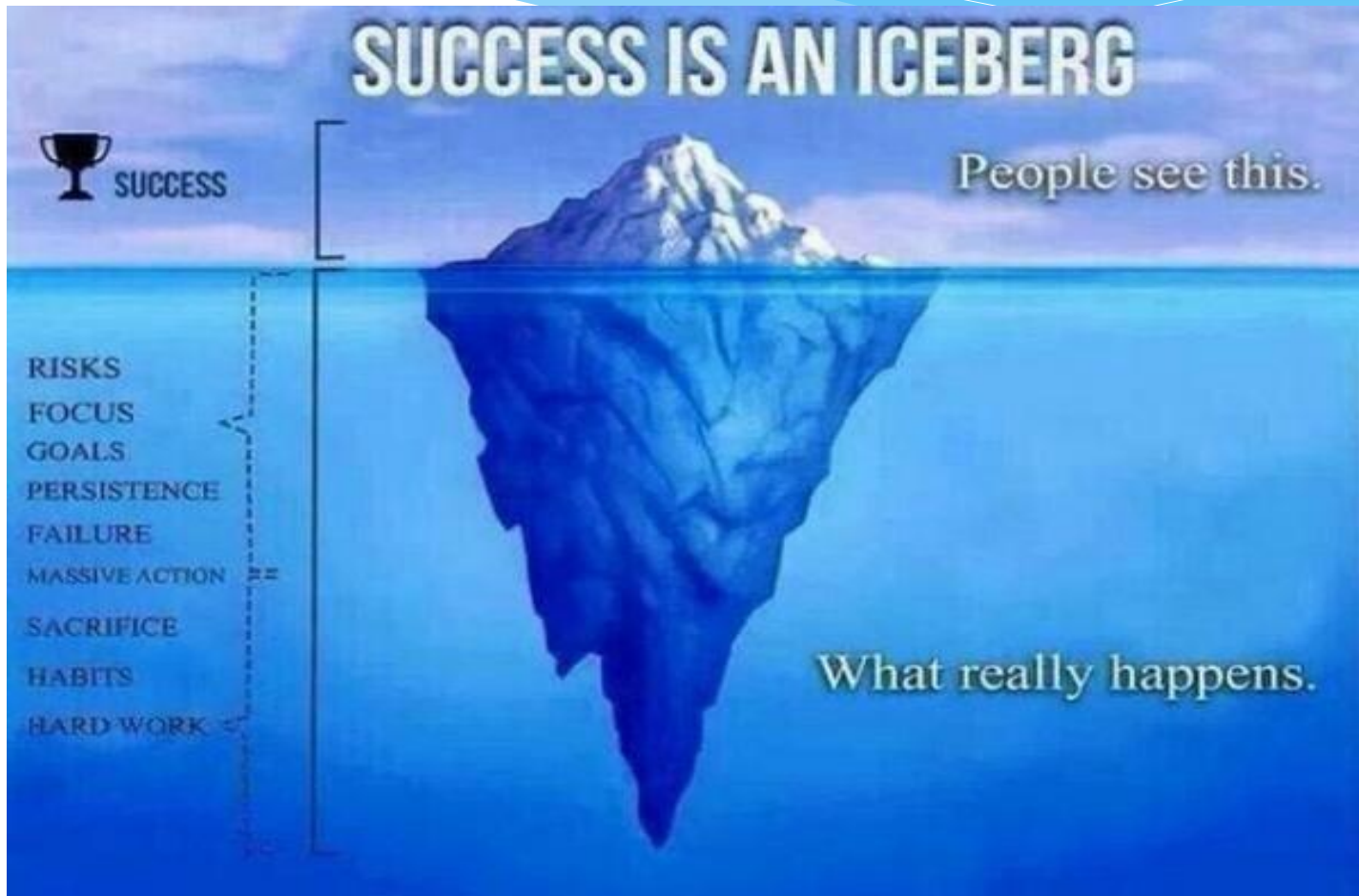
Wat brengen hindostanen naast hun vakkennis mee als concurrentie voordeel voor de werkgever?



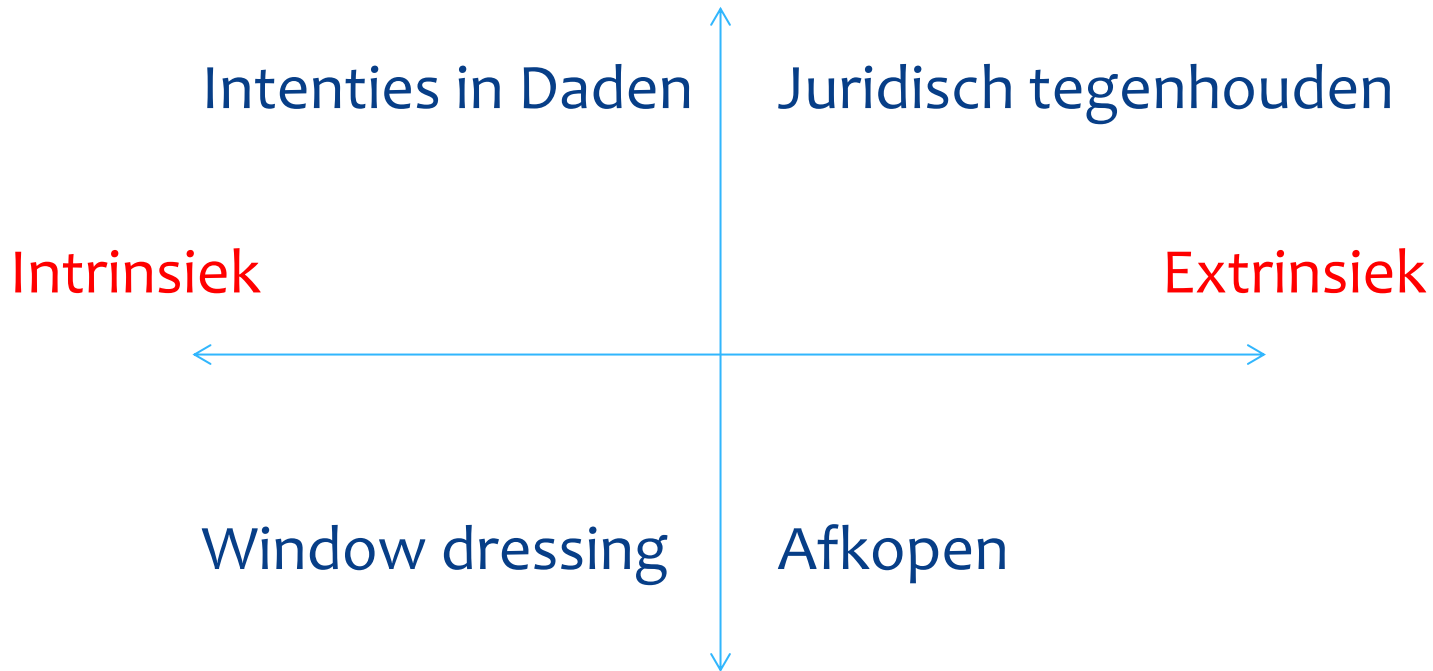
Een laatste uitstapje.
Poortwachters, selecteurs, headhunters ... die
discrimineren zien alleen



Maar het gaat om het herkennen,
erkennen en ontwikkelen van



Beleid overheid: Werkgevers reageren op 4 manieren op overheidsmaatregelen tegen discriminatie



Is discriminatie op de arbeidsmarkt
het grootste probleem?

U mag het zeggen?



Stanley Ramkhelawan (The Netherlands), studied social sciences the University of Utrecht and did his doctoral work in cultural anthropology and ethnic minorities at the Free University of Amsterdam. He has functioned as business advisor for the public employment authority focusing specifically on minorities. He has been policy advisor for the city of Rotterdam in connection with the education labour market. He also served as senior policy advisor for the Dutch Ministry of Social Affairs and Employment. Since 2010 his ties are to city of Dordrecht, the last five years as program manager for regional labour market policy. In this capacity he is responsible for the strategic reduction of youth unemployment within a region composed of six municipalities and three government agencies collectively known as the Drechtsteden. Adjacent to his regular duties, he also sits on the supervisory board of Movisie, a national think tank for social affairs.