

# Kennisagenda Stedelijke Arbeidsmarkt

Kenniswerkplaats  
Stedelijke Arbeidsmarkt

**ROTTERDAM.  
MAKE IT  
HAPPEN.**



Gemeente Rotterdam

Erasmus  
University  
Rotterdam



Rotterdam, april 2016

**Fotografie:**

Imagebank Rotterdam, Jan Bijl, Ossip Van Duivenbode,  
Willem de Kam (Willem de Kooning Academie), Maarten Laupman,  
Miranda Vijfwinkel,

**Samengesteld door:**

Menno Fenger (Erasmus Universiteit Rotterdam)  
Jaap de Koning (Erasmus Universiteit/SEOR)  
Remco Kerkhoff (Gemeente Rotterdam)  
Maarten van Kooij (Gemeente Rotterdam)  
Lieske van der Torre (Erasmus Universiteit Rotterdam/ RadarAdvies)  
Kees Zandvliet (SEOR)

# Kennisagenda Stedelijke Arbeidsmarkt

Kenniswerkplaats  
Stedelijke Arbeidsmarkt

**ROTTERDAM.**  
**MAKE IT**  
**HAPPEN.**



Gemeente Rotterdam

Erasmus  
University  
Rotterdam

The Erasmus University logo, which is a stylized, cursive signature of the word "Erasmus" in a dark blue color.

# Inhoudsopgave

Voorwoord .....	5	4. Verdringing op de arbeidsmarkt .....	17
1. Inleiding .....	6	4.1 Introductie .....	17
1.1. Achtergrond kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt .....	6	4.2 Stand van zaken kennis .....	17
1.2 Doel van de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt .....	7	4.2.1 Wie zijn de dupe van verdringing? (maatschappelijke consequenties).....	17
1.3 De totstandkoming van de kennisagenda .....	8	4.2.2 Beleidsopties .....	19
1.4 Leeswijzer .....	8	4.3 Kennisvragen .....	19
2. Dynamiek op de arbeidsmarkt .....	9	5. Re-integratie en inclusie .....	20
2.1 Introductie .....	9	5.1 Introductie .....	20
2.2 Stand van zaken kennis .....	10	5.2 Stand van zaken kennis .....	21
2.2.1 Destructie en creatie van banen.....	10	5.3 Kennisvragen .....	22
2.2.2 Demografie en levensloop .....	11	6. Governance .....	24
2.2.3 Beleid .....	12	6.1 Introductie .....	24
2.2.4 Duurzame arbeidsinpassing .....	12	6.2 Stand van zaken kennis .....	24
2.2.5 Mobiliteit en employability ("weerbaarheid") .....	12	6.3 Kennisvragen .....	26
2.3 Kennisvragen .....	13	7. Werkwijze .....	27
3. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt 14		7.1 Activiteiten .....	27
3.1 Introductie .....	14	7.1.1 Ontsluiten van kennis:.....	27
3.2 Stand van zaken kennis .....	15	7.1.2 Het leveren van nieuwe kennis .....	27
Onderwijskeuze .....	15	7.2 Organisatie .....	27
Technologische ontwikkeling en opleiding van werknemers .....	15	7.3 Tot slot .....	28
Effect scholingsbeleid .....	15	Literatuur .....	29
3.3 Kennisvragen .....	16	Lijst van gesprekspartners .....	31

# Voorwoord

Voor een gezonde economische ontwikkeling van de stad is een goede aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt cruciaal. Werk biedt Rotterdammers de kans om zelfstandig in hun inkomen te voorzien en zich als mens verder te ontwikkelen. Bedrijven hebben behoefte aan goed opgeleid personeel om te kunnen groeien en innoveren. Het arbeidsaanbod in Rotterdam voldoet helaas niet altijd aan de vraag van werkgevers. Er is te vaak sprake van een mismatch tussen de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt. Zeker in de stad Rotterdam met een naar verhouding hoge werkloosheid en een laag opgeleide beroepsbevolking. Bovendien verandert de arbeidsmarkt in rap tempo door de snelle technologische ontwikkelingen en de toenemende flexibilisering. Hierdoor neemt de werkgelegenheid in bepaalde sectoren af en wordt de werkzekerheid kleiner. Zeker voor de minder weerbare werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt neemt de onzekerheid toe.

Tegelijkertijd bieden de genoemde ontwikkelingen Rotterdam en zijn burgers ook kansen en nieuwe werkgelegenheid, zeker als we tijdig de noodzakelijke transitie en innovaties kunnen inzetten om de stap naar de Next Economy te maken. Dat kan alleen door een gezamenlijke inspanning vanuit het bedrijfsleven, onderwijs, kennisinstellingen en de overheid.

Om die kansen met elkaar te verzilveren is om te beginnen kennis nodig. Kennis over de belangrijkste knelpunten en uitdagingen van de Rotterdamse arbeidsmarkt en de mogelijke aanpak daarvan. Daarom hebben de Erasmus Universiteit en de gemeente Rotterdam het initiatief genomen om een Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt in te richten. Deze kenniswerkplaats verbindt kennis en inzichten uit de wetenschap met de kennis en ervaring uit de Rotterdamse beleidspraktijk.

In dit netwerk - waarin alle relevante disciplines van zowel universiteit als gemeente vertegenwoordigd zijn - kunnen met behulp van de nu voorliggende kennisagenda waardevolle inzichten tot stand worden gebracht. Het spreekt voor zich dat andere door deze werkwijze geïnspireerde partijen van harte zijn uitgenodigd zich bij deze kenniswerkplaats aan te sluiten, want zo ontstaat een netwerk dat **werkt**.

Deze kennisagenda en de daarin opgenomen thema's en kennisvragen laten zien dat de uitdagingen en ambities groot zijn. Wat mij betreft de beste reden om samen voortvarend aan de slag te gaan en zodoende onszelf en de diverse partners op de arbeidsmarkt te voeden en te verrijken met toepasbare kennis om samen beter voorbereid te zijn op de arbeidsmarkt van morgen.

**Maarten Struijvenberg**

Wethouder Werkgelegenheid en Economie

# 1. Inleiding

## 1.1. Achtergrond kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt

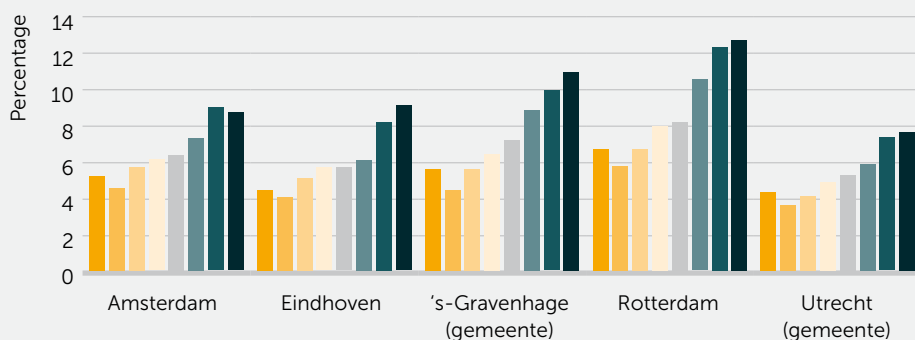
Sinds 2010 werken de Erasmus Universiteit Rotterdam en de gemeente Rotterdam samen om de maatschappelijke uitdagingen van de stad Rotterdam en de grootstedelijke regio op een kennisintensieve manier aan te pakken. Een belangrijk instrument daarbij is de oprichting

van de zogeheten Kenniswerkplaatsen. Een Kenniswerkplaats (KWP) bestaat uit een combinatie van wetenschappers van verschillende disciplines en vertegenwoordigers van de gemeente. Daarnaast kunnen andere organisaties betrokken worden zoals hogescholen en maatschappelijke organisaties. Een KWP is een aanpak waarbij het uitdrukkelijk de bedoeling is te komen tot een

Figuur 1. **Werkloosheid in de 5 grootste steden**

### Arbeidsdeelname; regionale indeling 2014

Werkloosheidspercentage; Totaal



nieuw type onderzoeksaanpak, -agenda of -projecten. Op dit moment zijn de volgende Kenniswerkplaatsen actief:

1. Rotterdams talent
2. Leefbare wijken
3. Urban Big Data

Naast deze drie kenniswerkplaatsen is er in 2015 gestart met de oprichting van een vierde Kenniswerkplaats: de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt. Misschien wel de grootste uitdaging van de stad Rotterdam ligt op het gebied van de arbeidsmarkt. Uit figuur 1 blijkt dat de werkloosheid in Rotterdam in vergelijking met de andere grote steden beduidend hoger is. Daarnaast is de werkloosheid sinds de start van de economische crisis ook sterk gestegen, hoewel die stijging nu langzaam afvlakt.

Niet alleen in kwantitatief opzicht, maar ook in kwalitatief opzicht zijn er grote uitdagingen op de Rotterdamse arbeidsmarkt. Traditioneel is het opleidingsniveau van de Rotterdamse bevolking relatief laag. Tegelijkertijd vindt er grootschalige innovatie plaats in tal van sectoren, waarvan de innovaties in de haven een groot voorbeeld zijn. Dit heeft als mogelijk onbedoeld effect niet alleen dat het aantal banen in deze sectoren verminderd, maar ook dat het opleidingsniveau dat voor de overblijvende banen noodzakelijk is, stijgt. Daarnaast is het vraagstuk van verdringing in Rotterdam actueel. Naast een groot aantal uitkeringsgerechtigden (bijstand, WIA, WW) is er de laatste jaren ook een relatief grote instroom van buitenlandse werknemers op de Rotterdamse arbeidsmarkt geweest. Dit roept enerzijds de vraag op of er hier sprake is van verdringing, maar anderzijds ook de vraag hoe effectief de re-integratie van uitkeringsgerechtigden is.

Tegen deze achtergrond hebben de gemeente Rotterdam en de Erasmus Universiteit het

initiatief genomen om te komen tot de oprichting van een Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt. Deze notitie presenteert het eerste product van de kenniswerkplaats: een kennisagenda Stedelijke Arbeidsmarkt van de gemeente Rotterdam. Dit kan gezien worden als het formele startdocument van de kenniswerkplaats.

## 1.2 Doel van de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt

De vraag die in de Kenniswerkplaats centraal staat, is:

**Wat zijn de belangrijkste knelpunten en uitdagingen van de Rotterdamse arbeidsmarkt op dit moment en in de toekomst en welke mogelijkheden zijn er om deze knelpunten en uitdagingen aan te pakken?**

Om deze vraag te beantwoorden, ontwikkelt de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt kennis over de werking en dynamiek van de Rotterdamse arbeidsmarkt en – meer in het algemeen – de stedelijke en regionale arbeidsmarkt. Hoewel binnen het arbeidsmarktonderzoek de focus zich in toenemende mate richt op het stedelijke en regionale niveau, zijn veel van de instrumenten op het terrein van arbeidsvoorwaarden van nationaal niveau. Toch is het samenbrengen van vraag en aanbod een lokale en regionale aangelegenheid. De kenniswerkplaats neemt dit multi-level karakter van de arbeidsmarkt als uitgangspunt en richt zich op het begrijpen en verklaren van de dynamiek en het ontwikkelen van instrumenten in het stedelijke – en specifiek Rotterdamse – gebied.

Naast de kennisverzameling levert de kenniswerkplaats een bijdrage aan het ontsluiten en toepasbaar maken van relevante kennis voor de Rotterdamse beleidspraktijk. De interactie tussen beleidsmakers en wetenschappers

brengt kennisaanbod en kennisbehoefte dichter bij elkaar en draagt daarmee bij aan een meer op kennis gebaseerde beleidsontwikkeling en -implementatie op het terrein van de Rotterdamse arbeidsmarkt.

Er worden al veel gegevens verzameld over de Rotterdamse arbeidsmarkt, waaruit veel informatie is af te leiden hoe de regionale arbeidsmarkt in elkaar zit. Bovendien vormen zij een belangrijke bron voor verder onderzoek. Het gaat hierbij om de volgende bronnen: Rapportage Arbeidsmarkt Rotterdam, Economische Verkenning Rotterdam en Rotterdam feiten en cijfers (website gemeente) – voor indicatoren op wijkniveau. Ook de UWV beschikt over regionale arbeidsmarktgegevens en – prognoses.

### 1.3 De totstandkoming van de kennisagenda

Voor de totstandkoming van de kennisagenda hebben de auteurs literatuur bestudeerd en gesprekken gevoerd met experts van zowel binnen als buiten de gemeente Rotterdam. In bijlage 1 is een overzicht te vinden van de personen die we in het kader van deze kennisagenda gesproken hebben.

Binnen de kennisagenda zijn er vijf thema's centraal gesteld. Deze thema's komen rechtstreeks voort uit de literatuurstudie en gesprekken met de experts. Deze thema's zijn daarnaast besproken in het directeurenoverleg van de gemeente Rotterdam op woensdag 9 december 2015. De eerste twee thema's hebben daarbij voor het moment de meeste prioriteit toegekend gekregen.



De centrale thema's zijn:

1. Dynamiek op de arbeidsmarkt
2. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt
3. Verdringing op de arbeidsmarkt
4. Re-integratie en inclusie
5. Governance

### 1.4 Leeswijzer

In het vervolg worden elk van deze thema's uitgewerkt. Daarbij kent de bespreking van elk thema eenzelfde structuur. Er wordt begonnen met een introductie van het thema en de hoofdpunten die er in literatuur en in de gesprekken naar voren zijn gekomen. Vervolgens wordt ingegaan op de belangrijkste bevindingen over wat er wel en niet bekend is op dit thema. Tot slot worden er concrete kennisvragen voor de gemeente Rotterdam geformuleerd.



# 2. Dynamiek op de arbeidsmarkt

## 2.1 Introductie

De dynamiek op de arbeidsmarkt betreft aan de vraagzijde de veranderingen in banen en aan de aanbodzijde positieveranderingen van de (potentiële) beroepsbevolking, dit deels in samenhang met elkaar. Het gaat hierbij om het totaal aantal veranderingen binnen de werkzame beroepsbevolking (baanwisselaars) en tussen werkzame, werkloze en inactieve beroepsbevolking onderling. CBS cijfers laten zien dat, afhankelijk van de conjunctuur 10 tot 15 procent van de potentiële beroepsbevolking jaarlijks van positie wisselt. Een vergelijkbare dynamiek is waarneembaar aan de vraagzijde (oprichting en opheffing van bedrijven en/of vestigingen van bedrijven, inclusief zelfstandigen).

De dynamiek betreft de herallocatie van de productiefactor arbeid, als logische reactie op veranderingen in de omgeving. Het gaat dan om de volgende omgevingsfactoren:

- Destructie en creatie van banen, via:
  - Technologische veranderingen;
  - Veranderingen in het productiepatroon door verandering in de afzet, als gevolg van:
    - Veranderende consumptiepatronen;
    - Verandering in de internationale concurrentiepositie;
- Demografie – levensloop. Voorheen gold een tijdelijke baan vaak als opstap naar een vaste baan. Maar momenteel lijkt die overgang naar een meer stabiele arbeidsmarktpositie moeilijker te verlopen. Ook loopbanen zijn minder zeker dan voorheen;
- Beleid (landelijk) – bevordering flexibilisering en verzelfstandiging (zzp'ers). Recent onderzoek (IBO, 2015) laat zien dat beleid (Wwz

en zelfstandigenaftrek) naar verwachting de trend tot flexibilisering (en zzp schap) weliswaar niet heeft veroorzaakt, maar daaraan in ieder geval heeft bijgedragen.

- Beleid (regionaal). Gewezen kan worden op diverse initiatieven die in Rotterdam worden ondernomen, onder meer in relatie tot het programma Next Economy dat wordt begeleid door Jeremy Rifkin.

Verder speelt de conjunctuur een rol, met een effect dat vergelijkbaar is met veranderingen in het productiepatroon. De conjunctuur bepaalt in belangrijke mate de omvang van de dynamiek. In slappe periodes zijn er minder baanopeningen en veranderen mensen minder snel van baan, terwijl er in economisch goede tijden meer baanopeningen en mede daardoor ook baan- en positiewisselingen zijn.

Het gaat bij dynamiek aan de aanbodkant onder andere om mobiliteit en employability. Bij mobiliteit zijn drie vormen van belang: geografische mobiliteit, beroepsmobiliteit en opwaartse mobiliteit<sup>1</sup>. Employability heeft te maken met "weerbaarheid" (Edzes, Dorenbos en van Dijk, 2015), dat wil zeggen de mate waarin mensen op eigen kracht alternatieven weten te bedenken en vinden.

Beleidsmatig is de dynamiek om de volgende redenen van belang:

1. Inzicht in de te verwachten veranderingen in de vraag (productiestructuur) is wenselijk, om te kunnen anticiperen op (voorzien in) de in de toekomst benodigde kennis en

---

<sup>1</sup> Neerwaartse mobiliteit is soms een eigen keuze, maar meestal gaat het om verdringing.

vaardigheden en zo zorg te kunnen dragen voor een goede aansluiting van vraag en aanbod.

2. Sommige personen of groepen zijn naar verwachting langdurig werkloos of inactief (en hebben mede daardoor in veel gevallen langdurig een laag inkomen). Dit brengt maatschappelijke risico's met zich mee.
3. Sommige personen en groepen zijn frequent werkloos, en wisselen steeds korte periodes van werk en werkloosheid af (recidive, draaideur werkloosheid). Deze situatie doet zich overigens minder zichtbaar ook voor bij zzp'ers;
4. Als mensen eenmaal werkloos zijn, is er ook een verhoogd risico op langdurige werkloosheid (en/of inactiviteit). Idealiter zou je werkloosheid willen voorkomen door bevordering van scholing en van-werk-naar-werk mobiliteit. Dit geldt vooral voor werkloosheid onder ouderen die vaak mensen treft die lang hebben gewerkt, maar bij werkloosheid heel moeilijk aan een nieuwe baan komen. Eerder onderzoek geeft indicaties dat scholing en mobiliteit eerder tijdens de loopbaan kan helpen om werkloosheid op latere leeftijd te voorkomen wat de rol van scholing betreft, zie bijvoorbeeld Fouarge en De Grip, 2013).
5. Werklozen en inactieven hebben meer kans op een baan (het vinden van werk) naarmate de dynamiek groter is. Een grotere dynamiek gaat echter weer gepaard met minder baan- of werkzekerheid (afweging flexibiliteit en zekerheid).

## 2.2 Stand van zaken kennis

Er bestaat redelijk goed inzicht in de mate waarin groepen meer of minder (langdurig) te maken hebben met werkloosheid, inactiviteit en laag inkomen. Over de rol van achtergrondfactoren (technologie, demografie, sociaal culturele factoren en beleid) is een en ander

bekend, voor zover het gaat om het verleden. Er is voornamelijk onvoldoende inzicht in, en mede daardoor verschil in inzicht over, toekomstige ontwikkelingen, in het bijzonder de rol van robotisering. Ook over de betekenis van toekomstig veranderende loopbanen is weinig bekend.

### 2.2.1 Destructie en creatie van banen

Er zullen altijd bedrijven zijn die groeien en bedrijven die krimpen. Daarom zullen ook bij een stabiele economische ontwikkeling banen verdwijnen en nieuwe banen ontstaan. Deze bewegingen zijn ingrijpender als zij gehele sectoren betreffen. Zo hebben we in de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw gezien dat grote delen van de industrie uit Nederland verdwenen. Deze herstructurering heeft niet alleen voor korte termijn aanpassingsproblemen gezorgd, maar in sommige gevallen ook langdurig effect gehad (zie bijvoorbeeld hoge werkloosheid en ontvolking in Limburg en in mindere mate bijvoorbeeld Zuidoost Drenthe en andere perifere regio's).

Voor de toekomst verwachten sommige onderzoekers een nog veel drastischer herstructurering van de economie. Onder meer door robottechnologie zouden veel banen verdwijnen ook in sectoren als de zorg die in de afgelopen decennia nog een sterk groeiende werkgelegenheid lieten zien. Ook een ontwikkeling als verduurzaming van de economie zou voor sommige sectoren ingrijpende gevolgen kunnen hebben. De opvattingen hierover zijn overigens niet eenduidig<sup>2</sup>. Diverse auteurs benadrukken dat dit proces van baandestructie gepaard zal gaan met het ontstaan van nieuwe werkgelegenheid. Ook voor de regio Rotterdam kunnen de gevolgen aanzienlijk zijn. Denk bijvoorbeeld

---

2 Het Rathenau Instituut heeft in 2015 een overzicht gemaakt waarin deze verschillende visies naar voren komen, Zie Est en Kool (red.), 2015.



aan de gevolgen van verduurzaming voor de petrochemische industrie. Ook kan worden op de gevolgen van technische vernieuwing op de havenarbeid die verder in volume zal afnemen. Welke zijn dan de activiteiten die voor nieuwe banen moeten zorgen?

### 2.2.2 Demografie en levensloop

Onder jongeren is het werkloosheidspercentage ongeveer twee keer zo hoog als gemiddeld, maar jongeren blijven meestal maar kort werkloos. Onder ouderen is het juist andersom: een relatief laag werkloosheidspercentage maar lange werkloosheidsduren.

Uit longitudinaal onderzoek voor Nederland blijkt op basis van levenslopen werkloosheid ongelijk te zijn verdeeld. In 2006 bleek dat de 10 procent van de mensen die tijdens hun leven het meest met werkloosheid te maken

krijgen meer dan 30 procent van alle werkloosheid voor hun rekening nemen (De Koning et al, 2006). De mate waarin men met werkloosheid te maken krijgt hangt vooral af van individuele kenmerken zoals opleidingsniveau. Maar ook speelt een rol dat iemand die werkloos is geweest alleen daardoor al meer kans heeft om opnieuw werkloos te worden.

Voor Rotterdam is een vergelijkbare analyse uitgevoerd in het kader van de Rapportage arbeidsmarkt (van der Aa, e.a., 2015). Hierbij zijn niet, zoals in bovenstaand onderzoek, levenslopen berekend maar zijn mensen over een relatief korte periode gevolgd (2009 tot en met 2012), waarbij is nagegaan wat het aandeel in deze periode was van werk, werkloosheid, studie en overige non-participatie. Tevens is bekeken welke kenmerken van invloed zijn op de mate waarin iemand tijdens de

betrokken periode werk had. De bevindingen zijn vergelijkbaar met resultaten in Edzes et al. (2015). Zij vinden dat persoonskenmerken als leeftijd, opleiding en afkomst een belangrijke rol spelen in (wisselingen in) sociaaleconomische status. Ook baankenmerken als type contract en mate van deeltijd zijn van invloed. Werkenden met een uitzendcontract of een kleine baan ontvangen vaker aan het einde van de volgperiode een uitkering. Verder wordt ook gevonden dat inactiviteit (geen werk, uitkering of studie) een erg bestendige status is.

### 2.2.3 Beleid

Aannemelijk is dat verschillende wet- en regelgeving heeft bijgedragen aan de toename van het aandeel flexibele arbeid<sup>3</sup>. Hard bewijs ontbreekt, omdat de betekenis van beleid niet helemaal kan worden losgekoppeld van conjuncturele ontwikkelingen. Verder is van belang onderscheid te maken tussen (a) werknemers en zzp'ers en (b) twee "typen" zzp'ers. Aan de ene kant de hoogopgeleide specialist (combinatie kennis en arbeid) en aan de andere kant de laagopgeleiden, die uitsluitend hun arbeidskracht (en werkervaring) kunnen bieden. Juist deze laatste groep loopt een groot risico op frequente of langdurige periodes van werkloosheid en/of inactiviteit.

---

3 Relevante wet- en regelgeving in dit verband zijn: de Wet werk en zekerheid (Wwz), die heeft bijgedragen aan meer "constructies", opeenvolgende contracten, payrolling, e.d., Wlz (Wet loondoorbetaling bij ziekte) en Wet arbeid en zorg (Waz, calamiteiten en zorgverlof) die beide kosten- en risico verhogend werken voor vaste arbeidscontracten en de zelfstandigenaftrek, die werkt als subsidiëring van zelfstandigheid. Andere relevante (structuur) kenmerken zijn de financiering van de sociale zekerheid en problemen bij handhaving van wetgeving (oneigenlijke constructies, onderbetaling, e.d.).

### 2.2.4 Duurzame arbeidsinpassing

Hoewel het aantal mensen dat bewust kiest voor het zelfstandig ondernemerschap groeit, blijft voor velen een duurzame arbeidsrelatie als werknemer belangrijk. Zeker in de huidige economische situatie is het voor baanlozen lastig om een vaste baan te krijgen. Dit geldt zowel voor jongeren die van school komen als voor werklozen.

### 2.2.5 Mobiliteit en employability ("weerbaarheid")

#### Opwaartse mobiliteit

Zowel vanuit individueel perspectief, als vanuit maatschappelijk oogpunt heeft opwaartse mobiliteit toegevoegde waarde. Het individu kan daarmee een betere arbeidsmarkt- en inkomenspositie verwerven. De maatschappelijke meerwaarde houdt verband met de relatief grotere spanning op het middelbare en hogere segment van de arbeidsmarkt. Meer aanbod kan hier leiden tot snellere vacaturevervulling en/of beperking van loondruk. Ook neemt door opwaartse mobiliteit het aanbod op lagere niveaus af.

#### Beroepsmobiliteit

Dit beleid heeft landelijk in recente jaren onder meer via de sectorplannen nieuwe impulsen gekregen. Achterliggend idee is dat via actieve bemiddeling van werkenden die met werkloosheid worden bedreigd naar andere banen (a) werkloosheid wordt voorkomen en (b) vakdeskundigheid wordt behouden (geen of gering productiviteitsverlies).

#### Geografische mobiliteit

De geografische mobiliteit hangt evenredig samen met opleidingsniveau: hoe hoger opgeleid, hoe hoger de geografische mobiliteit. Specifiek Rotterdams (stads) probleem is beperkte (geografische) mobiliteit laag

opgeleide bevolking. Vooral de afstand stad – havengebied wordt vaak genoemd als belemmering voor het vinden en behouden van werk (monitor).

### **Employability (weerbaarheid en “zachte” factoren)**

Het vinden en behouden van werk is niet alleen afhankelijk van “harde” kenmerken als leeftijd,

opleidingsniveau, werkervaring, e.d., maar ook van wat in de literatuur wordt aangeduid met “zachte” factoren, zoals houding, motivatie, sociale vaardigheid, e.d. Ook het sociale kapitaal (netwerk, leefsituatie) is van betekenis. Over de exacte betekenis (gewicht) van de zachte factoren is relatief weinig bekend, mede omdat accurate gegevens hierover ontbreken en/of niet (gestructureerd) worden vastgelegd.

## **2.3 Kennisvragen**

Relevante kennisvragen binnen het thema dynamiek op de arbeidsmarkt zijn:

- In welke sectoren verdwijnen per saldo banen en in welke sectoren ontstaan nieuwe banen? In welke mate moeten als gevolg hiervan werknemers overstappen naar andere sectoren en welk beleid is hiervoor nodig. Dit hangt dus nauw samen met mobiliteit, scholing en preventie van werkloosheid.
- Als we mensen over een langere tijd volgen, hoeveel procent van de tijd hebben zij dan werk? En welke kenmerken bepalen dan of mensen een groot deel van de tijd werk hebben of juist meestal geen werk hebben?
- Als iemand werkloos is, helpt uitstroom naar een kort durende baan om (geleidelijk) structureel werk te krijgen of leidt dit tot recidive waar men een marginale arbeidsmarktpositie houdt?
- Is armoede langdurig of is het meestal tijdelijk en is er bij de meesten al vrij snel sprake van opwaartse mobiliteit? Wat is hierover bekend?
- Wat is de betekenis van “zachte” factoren voor het verklaren van langdurige of frequente werkloosheid of inactiviteit?
- Wat zijn beleidsopties voor de gemeente bij bestending van hoge (langdurige) werkloosheid of inactiviteit en grote kans op uitsluiting van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt?

# 3. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

## 3.1 Introductie

Menselijk kapitaal speelt een steeds belangrijker rol in het economisch proces. Productieprocessen worden steeds arbeidsexpansiever en kapitaalintensiever. Voorheen bleef dit grotendeels beperkt tot de landbouw en de industrie, maar inmiddels zien we dat door automatisering en robotisering dit verschijnsel ook in de dienstensector optreedt. En voor zover dit nu nog niet zo is zal dit in de toekomst zeer waarschijnlijk het geval zijn.

Onderwijs en scholing zijn van grote betekenis voor de arbeidsmarkt vanwege hun bijdrage aan het menselijk kapitaal. Door middel van scholing en onderwijs doen mensen zachte en harde competenties op die zij nodig hebben in het arbeidsproces. Door de sneller verlopende technische ontwikkeling neemt daarbij het aandeel van investeringen in het initiële onderwijs (waartoe ook het duale onderwijs wordt gerekend dat een belangrijke vakscholingscomponent bevat) geleidelijk af en worden onderwijs en scholing tijdens het arbeidsleven belangrijker. Wat men als kind/jongere op school leert geeft een essentiële basis voor het arbeidsleven en dan vooral de start van het arbeidsleven, maar door de veroudering van kennis kan men steeds minder lang teren op wat men in het initiële onderwijs heeft geleerd.

Omdat er een aparte Kenniswerkplaats Onderwijs is beperken we ons hier tot enkele aspecten die direct verband houden met de arbeidsmarkt.

Als eerste punt noemen we dat onderwijs niet automatisch aansluit op de vraag naar arbeid. Naar verhouding kiezen bijvoorbeeld weinig jongeren voor een technische opleiding waardoor een belangrijk deel van de vraag naar technisch personeel wordt ingevuld met buitenlandse arbeidskrachten<sup>1</sup>. Dit geldt zeker ook voor het haven-industriële complex in de regio Rotterdam. Tegelijkertijd is er in deze regio hoge werkloosheid doordat mensen niet voldoende opleiding of niet de goede (technische) opleidingsrichting hebben.

Een tweede aandachtspunt vormen de investeringen in levenslang leren. Om verschillende redenen kan hierbij onderinvestering optreden. Bedrijven zijn vooral geneigd om te investeren in bedrijfsspecifieke scholing, maar zijn terughoudend in investeringen in scholing die ook waardevol zijn voor andere bedrijven en sectoren. Deze meer algemene scholing is echter juist het type scholing dat mobiliteit kan bevorderen. En meer mobiliteit is wenselijk door de snellere veranderingen in de arbeidsvraag die zich voordoen door de verdere internationalisering en de snellere technologische verandering.

---

1 Uit prognoses van het ROA blijkt dat de vooruitzichten voor mensen met een technisch beroep relatief gunstig zijn. Dit geldt overigens ook voor mensen met een 'groene' opleiding. Zie: ROA, De arbeidsmarkt naar beroep en opleiding tot 2020, Maastricht, 2015.

## 3.2 Stand van zaken kennis

### Onderwijskeuze

Er is vrij veel onderzoek gedaan naar de onderwijskeuze, in het bijzonder ook naar de keuze voor technische opleidingen<sup>2</sup>. Uit dit onderzoek blijkt dat de onderwijskeuze van jongeren niet verloopt volgens het rationale keuzemodel van de theorie van het menselijk kapitaal. Jongeren hebben vaak geen goed beeld van wat de beroepspraktijk inhoudt en evenmin van de beloning en de arbeidsmarktsituatie in een beroep. Hun keuze wordt ook sterk beïnvloed door hun sociale omgeving, waarbij ook ouders zich vaak meer laten leiden door beelden en statusoverwegingen dan door feitelijkheden. Het onderzoek bevat een aantal aanbevelingen voor beïnvloeding van de onderwijskeuze om deze beter te doen aansluiten op de arbeidsmarkt. In het Nationaal Programma Rotterdam Zuid zijn veel onderwijsmaatregelen te vinden die sporen met deze aanbevelingen.

### Technologische ontwikkeling en opleiding van werknemers

In het verleden leidde de technische ontwikkeling vooral tot substitutie van arbeid door kapitaal. Middelbaar en hoger opgeleide arbeid waren meer complementair met kapitaal. In de afgelopen decennia heeft de ontwikkeling op het gebied van informatie- en communicatietechnologie echter juist geleid tot een vermindering van de werkgelegenheid op middelbaar niveau. We zien dit ook terug in de ontwikkelingen die worden geschetst in de Arbeidsmarkttrapportage voor Rijnmond.

Door verdere automatisering en doordat robotisering een steeds belangrijker rol gaat spelen, is het heel goed denkbaar of zelfs waarschijnlijk dat in de toekomst ook hoger

opgeleide functies gaan verdwijnen onder invloed van de technologische ontwikkeling.

Er zijn verschillende scenario-achtige onderzoeken die trachten te inventariseren welke bestaande beroepen sterk getroffen zullen worden door deze ontwikkeling en hoeveel banen gaan verdwijnen. Of de verwachte ontwikkelingen werkelijk zullen optreden en in welk tempo is echter onzeker. Ook is onduidelijk welke nieuwe banen zullen ontstaan door de technologische ontwikkeling en in hoeverre het aantal nieuwe banen voldoende zal zijn om de banendestructie op te vangen. Wel is zeer aannemelijk dat het gemiddelde opleidingsniveau dat is vereist op de arbeidsmarkt verder zal stijgen.

### Effect scholingsbeleid

Om onderinvestering in scholing tegen te gaan kan de overheid scholingssubsidies toepassen. Maar ook de sociale partners kunnen besluiten in sectorverband een subsidiesysteem voor scholing in te stellen. Vaak verplicht de cao bedrijven dan tot een scholingsbijdrage waaruit een sectorale scholingsvoorziening wordt bekostigd. Bedrijven en werknemers uit de sector kunnen hier dan gebruik van maken. Er zijn vele vormen van scholingssubsidies onderscheiden naar wie de subsidie krijgt (de werkgever of het individu), de doelgroep (werknemers of werklozen, eventueel nog verder gespecificeerd naar kenmerken als leeftijd) en aard van de subsidie (vouchersysteem, fiscale aftrek, fonds gefinancierd uit verplichte bedrijven, subsidies, uitkeringsinstanties, e.d.). Voor een overzicht van studies over scholings-subsidies voor werkgevers verwijzen we naar Müller en Behringer (2012). Dit rapport geeft een vrij kritisch beeld van de werking van deze subsidies. Dit geldt in het bijzonder ook voor fiscale subsidies. Dit sluit aan op de conclusies uit een aantal eerdere overzichtsstudies, waarin geconcludeerd wordt dat scholings-subsidies die direct gericht zijn op werknemers

---

<sup>2</sup> Voor een literatuuroverzicht zie: De Koning e.a. (2011).

waarschijnlijk effectiever zijn (zie Gelderblom e.a., 2009). Effectstudies op dit gebied die wetenschappelijk betrouwbare methoden gebruiken zijn overigens schaars. Een van de weinige voorbeelden is een studie van Leuven en Oosterbeek (2001) naar het effect van de toenmalige scholingsaftrekregeling op het gebruik van scholing. Hieruit kwam naar voren dat de regeling niet effectief is.

In het licht van de verwachte structurele veranderingen in de vraag naar arbeid is de vraag hoe scholingsdeelname gestimuleerd kan worden van groot belang. Scholing tijdens het arbeidsleven zal steeds belangrijker worden en te vrezen valt dat zonder stimulering van de overheid dit onvoldoende van de grond zal komen.

### 3.3 Kennisvragen

Relevante kennisvragen binnen het thema aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt zijn:

- Wat zijn de arbeidsmarkteffecten van de onderwijsmaatregelen binnen het NPRZ? Dit programma bevat onder andere maatregelen om schooluitval te verminderen en een betere afstemming te verkrijgen tussen onderwijskeuze en arbeidsmarkt. Een belangrijke doelstelling hierbij is om de werkgelegenheidsgraad in Zuid te verhogen en de uitkeringsafhankelijkheid te verminderen. Momenteel is hier geen informatie over. Wel zijn er gesprekken gaande over de opzet van een monitor en over de evaluatie van het programma. Voor zover wij weten is er in het kader van het programma nog weinig opgezet op het gebied van scholing van werklozen en inactieven. Wellicht bestaat er op dit punt ook een kennisbehoefte (wat mag verwacht worden van de effectiviteit van dit soort scholing, hoe kan deze scholing georganiseerd worden, e.d.). Hier ligt ook een overlap met het re-integratiebeleid;
- Hoe kan levenslang leren gestimuleerd worden? Algemeen wordt aangenomen dat meer geïnvesteerd moet worden in onderwijs en scholing tijdens het arbeidsleven,

maar de feitelijke investeringen blijven vooralsnog achter bij de verwachtingen. Nader bekeken zou kunnen worden wat gemeentelijk beleid zou kunnen bijdragen aan levenslang leren. In dat verband is ook de vraag van belang wat de meest effectieve instrumenten zijn om scholing te stimuleren;

- Wat zijn de veranderingen in het benodigd menselijk kapitaal op langere termijn? De verwachting is dat de veranderingen op technologisch gebied op iets langere termijn tot ingrijpende veranderingen in de structuur van de werkgelegenheid zullen leiden. Veel beroepen zullen naar verwachting verdwijnen of ingrijpend van inhoud veranderen. Waarschijnlijk zullen er ook nieuwe beroepen bijkomen. Daarbij is ook de vraag of de bruikbaarheid van het beroepsbegrip niet zal verminderen en meer in termen van functies en competenties moet worden gedacht. Het is van belang dat het onderwijs tijdig reageert op deze veranderingen. Dit heeft betrekking op zowel mensen die pas net de arbeidsmarkt betreden als de mensen die al op de arbeidsmarkt zitten. Ook hier ligt een kennislacune.



# 4. Verdringing op de arbeidsmarkt

## 4.1 Introductie

In (politieke) discussies rond arbeidsmarkt, migratie en sociale zekerheid wordt vaak gerefereerd aan verdringing. Daarbij wordt bedoeld dat een groep (of individu) de plaats inneemt van een andere. Hoewel intuïtief duidelijk lijkt wat wordt bedoeld, is er geen precieze definitie van dit begrip (SER, 2014, blz. 99), maar is deze afhankelijk van de context, als ook de arbeidsmarkttheorie die men van toepassing acht.

Een impliciete gedachte rondom het begrip verdringing is dat de hoeveelheid werk (de vraag naar arbeid) min of meer vast is. Maar als gevolg van continue veranderingen op de arbeidsmarkt (dynamiek), structurele veranderingen in de productiestructuur, segmentering, de invloed van beleid en regelgeving is de aard en mate van verdringing niet eenduidig vast te stellen.

Verdringing kan alleen maar goed worden geanalyseerd binnen een complexe werkelijkheid. Onderscheid kan worden gemaakt tussen een aantal verschillende soorten van verdringing, te weten:

- Verdringing als gevolg van regelgeving in het sociale domein, zoals rond re-integratie maatregelen, social return on investment en vrijwilligerswerk door uitkeringsgerechtigden (Wolbers, 2009).
- Verdringing rond internationale migratie en uitbesteding. Ook hier speelt regelgeving (en handhaving) een rol (SER, 2014; Berkhout et.al. 2014; Migration Advisory Committee, 2014; OECD, 2014; Turner, 2010; Devlin et.al. 2014).

- Verdringing van lager (en middelbaar) opgeleiden door hoger opgeleiden via:
  - Conjuncturele ontwikkelingen (Teulings, 1990 en De Graaf-Zijl et.al. 2007) en;
  - Technologie (vaak aangeduid met "substitutie"). Dit betreft verdringing van arbeid door kapitaal als gevolg van doorgaande automatisering (robotisering en informatisering) (Michaels, Natraj en van Reenen, 2014; Brynjolfsson en McAfee, 2014).

Een tweede element is of bepaalde groepen meer dan andere de dupe zijn van verdringing en wat de maatschappelijke consequenties zijn. Relevante factoren hierbij zijn leeftijd (jongeren versus ouderen), opleidingsniveau (hoog versus midden en laag), opleidingsrichting (technisch versus overig), herkomst (autochtoon, niet-westers allochtoon, Midden- en Oost Europees).

Een derde element is hoe verdringing kan worden voorkomen en/of de effecten kunnen worden geneutraliseerd via beleid.

Een laatste onderdeel betreft de betekenis van verdringing in de Rotterdamse context.

## 4.2 Stand van zaken kennis

### 4.2.1 Wie zijn de dupe van verdringing? (maatschappelijke consequenties)

Over verdringing van laag opgeleiden door hoog opgeleiden, verdringing in relatie tot substitutie en verdringing in relatie tot migratie is het een en ander bekend, al is de exacte

omvang moeilijk vast te stellen (Tinnemans, 2014; Steijn en Hofman, 1999 en 2000; Webbink en Paape, 1998). Over verdringing als gevolg van overheidsbeleid (re-integratie) is echter weinig bekend (Wolbers, 2009).

### **Opleidingsniveau**

Volgens het ROA werkte in 2013 één op de vier schoolverlaters onder zijn of haar niveau. Dit kan duiden op verdringing van lager opgeleid personeel door hoger opgeleiden<sup>1</sup>. In een ruime arbeidsmarkt kunnen werkgevers hogere eisen stellen omdat er meer werkzoekenden zijn dan er werk is. Dit is voornamelijk conjunctureel van aard. Echter, de afgelopen 10 jaar is het aandeel hoger opgeleiden in de beroepsbevolking hoger dan het aanbod van hooggeschoolde arbeid. Het gevolg hiervan is dat een gedeelte van de hoger opgeleiden werk onder zijn of haar niveau doet.

### **Verdringing rond migratie**

Detachering van personeel via buitenlandse bedrijven en de veelgenoemde 'schijnconstructies' lijken buitenlandse werknemers een structureel voordeel te geven waardoor zij Nederlandse kunnen verdringen (SER, 2014). Een gedeelte van de personen die nu minder goed aan het werk komen zullen elders werk vinden, maar groepen die al meer moeite hebben werk te vinden zoals jongeren, laagopgeleiden en allochtonen hebben meer kans de dupe te worden van verdringing.

### **Verdringing rond overheidsmaatregelen**

Er is een trend zichtbaar waarbij werk dat eerst door een betaalde kracht werd gedaan nu door een vrijwilliger wordt uitgevoerd. Sec gezien wordt dan de betaalde kracht verdrongen door de vrijwilliger. Maar als bijvoorbeeld de

---

<sup>1</sup> Schoolverlaters komen veelal terecht in startersfuncties, waardoor een deel van hen gedurende een korte periode, desgevraagd (EBB), menen onder hun niveau te werken.

bibliotheek zonder de vrijwilligers het helemaal niet meer redt, is het wellicht beter dat sommige werkzaamheden vrijwillig wordt gedaan. Over het algemeen gaat het hier om laaggeschoolde arbeid, waardoor toch minder kansrijke groepen op de arbeidsmarkt meer de dupe zijn.

Bij re-integratie is er eveneens in hoge mate sprake van verdringing. In veel gevallen gaat de bemiddeling van een uitkeringsgerechtigde gepaard met het verdringen van een andere werkloze voor de betreffende baan. Niettemin zijn er voorbeelden waarbij re-integratie gepaard gaat met de creatie van banen, bijvoorbeeld wanneer deze gepaard gaat met herverdeling van bestaand werk (vermindering overwerk bijvoorbeeld) of vergroting van de export.

Aannemelijk is dat de Participatiewet eveneens gepaard gaat met verdringing. Ook bij deze regeling gaat bevoordeling van de ene groep (arbeidsgehandicapten) gepaard met verdringing van andere groepen (vooral laaggeschoolden).

### **Maatschappelijke consequenties**

De maatschappelijke consequenties van verdringing hangen sterk af van aanpassingsprocessen op de arbeidsmarkt en in de economie. Het volgende voorbeeld kan dit verduidelijken. Op korte termijn zijn de verdringingseffecten van gesubsidieerde arbeid aanzienlijk. Op langere termijn zouden deze effecten minder ernstig kunnen zijn als de inzet van dit instrument het macro-economische aanbod van arbeid zou vergroten en een drukkend effect zou hebben op de loonvorming. In dat geval zou een positief effect op de werkgelegenheid kunnen optreden.

Een tweede voorbeeld is dat verdringing door buitenlandse migranten verplaatsing van bepaalde activiteiten voorkomt. Op macro niveau zijn de consequenties dan beperkter dan op micro niveau. Ditzelfde geldt als verdringing

van laag (en middelbaar) opgeleiden door hoger opgeleiden in bepaalde sectoren (mede onder invloed van technologie) samengaat met een verhoogde vraag naar dit type arbeid in andere sectoren, zoals de persoonlijke dienstverlening. In welke mate dit daadwerkelijk het geval is, is echter de vraag omdat informatisering en robotisering ook een rol spelen in de persoonlijke dienstverlening. Het moge duidelijk zijn dat de maatschappelijke consequenties veel groter zijn, als er minder aanpassingsprocessen in arbeidsmarkt en economie optreden. In dat geval is de kans veel groter dat de arbeidsmarktpositie van bepaalde groepen structureel verslechtert en daarmee grotere risico's van sociale uitsluiting lopen.

#### 4.2.2 Beleidsopties

In het actief arbeidsmarktbeleid is in het verleden direct een relatie gelegd met regelgeving om verdringing te voorkomen. Vormen van gesubsidieerde banen waren bijvoorbeeld – formeel – alleen mogelijk als sprake was van “additionaliteit”, wat in de praktijk echter moeilijk te toetsen is gebleken. Bij andere vormen van verdringing (en substitutie) die te maken hebben met verschillen in opleidingsniveaus en

competenties, lijkt een voor de hand liggende beleidsimplicatie dat het arbeidsaanbod meer in lijn wordt gebracht met de vraag op de arbeidsmarkt. Het verleden heeft echter geleerd dat door allerlei redenen een goede aansluiting tussen bijvoorbeeld onderwijs en arbeidsmarkt niet eenvoudig is.

Meer fundamenteel is de vraag in welke mate beleid moet worden ingezet om verdringing tegen te gaan. Als technologische vernieuwingen op indirecte wijze leiden tot verdringing van lager en middelbaar opgeleiden, lijkt het in ieder geval niet verstandig om dit soort processen te vertragen. Omdat in de internationale verhoudingen voor Nederland de meeste groei verwacht mag worden via de productie van hoogwaardig technologische producten en diensten, ligt het voor de hand om het arbeidsaanbod via onderwijs en scholing hierop af te stemmen. Beleid gericht op versterken van doorstroom van hoog opgeleiden naar hogere functies (“trek in de schoorsteen”), al of niet in combinatie met het reorganiseren van werk (taakverdeling, e.d.) kan bijdragen aan het reduceren van verdringing van laag en middelbaar opgeleiden.

### 4.3 Kennisvragen

Relevante kennisvragen binnen het thema verdringing op de arbeidsmarkt zijn:

- In hoeverre heeft Rotterdam meer of minder dan andere stedelijke centra in Nederland en West Europa te maken met verschillende vormen van verdringing?
- Wat zijn de maatschappelijke consequenties hiervan? In het bijzonder de Engelse literatuur wijst op de betekenis van regionale verschillen. Daarbij gaat het niet alleen om de economische effecten, maar ook om sociale effecten (sociale

cohesie en welzijn, congestie rond onderwijs, zorg, huisvesting en transport).

- Wat zijn de motieven voor regionale werkgevers om een voorkeur te hebben voor bepaalde groepen arbeidskrachten? Gaat het om kosten (beloning), productiviteit, flexibiliteit, vaardigheden, houding, motivatie, vooroordelen (aan vraag- en aanbodzijde), etc.? Dit zal op bedrijfsniveau (en beroepsniveau) moeten worden nagegaan. Met die wetenschap kan worden gepoogd om het eventuele concurrentienadeel van de Rotterdamse werklozen weg te werken.

# 5. Re-integratie en inclusie

## 5.1 Introductie

Sinds het begin van de jaren negentig heeft het re-integratiebeleid een stormachtige ontwikkeling doorgemaakt. Oorspronkelijk werd dit beleid ontwikkeld en uitgevoerd door een DG van het ministerie van SZW (DG Arbeidsvoorziening) en was het sterk gecentraliseerd. Begin jaren negentig is deze organisatie omgevormd tot een tripartiete organisatie die bestuurd werd door overheid en sociale partners samen. In deze periode is ook al een zekere decentralisatie ingezet. Na korte tijd is de tripartisering al weer gestopt en al in de jaren negentig wordt de rol van de uitkeringsinstanties (sociale diensten en UWV) in het re-integratiebeleid steeds belangrijker. Sinds 2004 is de WWB van kracht die de verantwoordelijkheid voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden bij de gemeenten neerlegt. Op grond van die wet kunnen gemeenten in hoge mate zelf bepalen hoe zij hun re-integratiebeleid inrichten en uitvoeren. Daar staat

tegenover dat de mate van succes van het beleid dat een gemeente uitvoert financiële gevolgen kan hebben voor de gemeente.

Niet alleen het institutionele kader van het beleid is sterk veranderd; dit geldt ook voor de inhoud van het beleid. Werd in de jaren negentig het overgrote deel van de middelen voor re-integratie besteed aan scholing en gesubsidieerde arbeid, momenteel bestaat het beleid hoofdzakelijk uit activering en begeleiding. Deze verschuiving in de inhoud van het beleid is gepaard gegaan met een sterke bezuiniging.

Recentelijk is met de Participatiewet opnieuw een grote beleidsverandering doorgevoerd. Kernpunt van deze wet is dat een belangrijk deel van de mensen met een beperking die voorheen toegang hadden tot beschutte werkgelegenheid bij een Werkvoorzieningsbedrijf, voortaan aangewezen zijn op een baan bij een reguliere werkgever. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de plaatsing van deze mensen

Table 1. **Governance strategieën in netwerken**

Categorie	Strategie
Inhoudelijke strategieën	<ul style="list-style-type: none"><li>• Versterken van gemeenschappelijke beeldvorming</li><li>• Creëren van inhoudelijke variëteit</li><li>• Doelvervlechting</li><li>• Organiseren van selectie</li></ul>
Strategische strategieën	<ul style="list-style-type: none"><li>• Relaties tussen actoren, arena's en rondes maken</li><li>• Opstarten en faciliteren van nieuwe interactieprocessen</li></ul>
Institutionele strategieën	<ul style="list-style-type: none"><li>• Beïnvloeden van de samenstelling van het netwerk</li><li>• Vergroten van vertrouwen tussen partijen</li></ul>

en beschikken over middelen om bijvoorbeeld werkgevers subsidie te verlenen bij het aannemen van mensen met een relatief lage productiviteit. Gemeenten zijn met ingang van 2015 ook verantwoordelijk geworden voor de re-integratie van Wajong-ers.

Het re-integratiebeleid heeft in de afgelopen jaren sterk in het teken gestaan van preventie van instroom in de bijstand en bevordering van zo snel mogelijke uitstroom hieruit van degenen waarvan instroom niet voorkomen kan worden. Prikfels speelden daarin een centrale rol. Het aanvragen van een uitkering wordt ontmoedigd en als mensen in een uitkering komen zijn hieraan verplichtingen verbonden (het verrichten van eenvoudige werkzaamheden, deelname aan activiteiten zoals sollicitatietraining om de kans op regulier werk te vergroten en actief zoekgedrag) waarop ook gesanctioneerd wordt. Uitgangspunt bij re-integratie in de arbeidsmarkt is de kortste weg naar werk. De sterke gerichtheid op preventie en prikfels geldt ook voor het Rotterdamse re-integratiebeleid.

## 5.2 Stand van zaken kennis

Kernvraag is of het re-integratiebeleid tot gevolg heeft dat meer werklozen betaald werk krijgen dan zonder dit beleid het geval was geweest. Deze vraag is lastig te beantwoorden. Als werklozen niet deelnemen aan een re-integratiemaatregel hebben zij namelijk ook een zekere kans om betaald werk te krijgen. We kunnen daarom niet zonder meer aannemen dat als een deelnemer aan een re-integratiemaatregel werk vindt, dit moet worden toegeschreven aan deelname aan de maatregel<sup>1</sup>.

---

1 Het effect van de maatregel is het verschil in baankans met of zonder deelname aan een maatregel. Men spreekt ook wel van netto-effect.

We kunnen uiteraard niet waarnemen wat er gebeurd zou zijn als iemand die deelgenomen heeft aan een re-integratiemaatregel niet had deelgenomen. De enige onderzoeksmethode die een volledig betrouwbare schatting kan geven van wat er gebeurd zou zijn zonder deelname is een experiment met een gerandomiseerde controlegroep. In Nederland worden dergelijke experimenten pas de laatste jaren uitgevoerd. Internationaal, en dan vooral in de VS, is dit al langer het geval.

Card et al (2010) hebben het bestaande onderzoek op een rijtje gezet. Hieruit blijkt dat gemiddeld genomen het effect van re-integratiemaatregelen tamelijk klein is. Verder blijkt dat begeleiding van werklozen naar betaald werk, monitoring van zoekactiviteit en stimulering van het zoekgedrag effectief zijn. Wel is onduidelijk of dergelijke maatregelen alleen een korte-termijneffect hebben of ook op langere termijn werkzaam blijven. Bij vakscholing lijkt het erop dat er op korte termijn geen effect is, maar juist op langere termijn wel. Er zijn echter maar weinig studies beschikbaar, waardoor geen harde conclusies kunnen worden getrokken. Voor gesubsidieerde arbeid zijn de resultaten gemêleerd: plaatsingssubsidies en tijdelijke loonkostensubsidies gericht op reguliere banen blijken te helpen om mensen aan een reguliere baan te helpen, maar voor banenplannen in de publieke sector en vormen van beschutte werkgelegenheid geldt dit niet. Voor mensen die geen enkele kans op een reguliere baan hebben, bieden laatstgenoemde maatregelen echter wel de (enige) mogelijkheden om werk te kunnen verrichten.

In de afgelopen jaren zijn twee experimenten uitgevoerd in Rotterdam die specifiek inzicht geven in de effectiviteit van het Rotterdamse beleid, namelijk het experiment Werk Loont en het experiment Screening (De Koning et al, 2012).

De maatregel WerkLoont speelt een centrale rol in het Rotterdamse beleid. Deze wordt voornamelijk toegepast bij aanvang van de uitkering en al aangekondigd bij het aanvragen van de uitkering. Deze maatregel is geëvalueerd met behulp van een experiment met een gerandomiseerde controlegroep. Hieruit blijkt dat deze maatregel uitstroom uit de uitkering en herintreding in de arbeidsmarkt significant bevordert. Maar deze effecten zijn ook van beperkte omvang. Momenteel wordt bekeken of er ook op langere termijn (een periode van enkele jaren) nog een effect optreedt.

Er is ook een experimentele evaluatie geweest van de screening maatregel. Hieraan namen voornamelijk zeer langdurige cliënten deel. Zij werden uitgenodigd voor een gesprek. Degenen die op basis hiervan plaatsbaar werden geacht werden doorverwezen naar sectorteam voor bemiddeling. De uitstroom uit deze groep was miniem en er ging geen effect van de maatregel uit.



### 5.3 Kennisvragen

De conclusie uit het voorgaande is dat een deel van het Rotterdamse beleid (WerkLoont) effect heeft gehad, maar ook dat er aanleiding is om na te denken over mogelijkheden om de effectiviteit te vergroten. Daarbij kan aan een aantal zaken worden gedacht:

- Inzet van andere instrumenten naast WerkLoont. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan scholing. Er is aanzienlijke concurrentie op het laag geschoolde segment. Zeker nu in het kader van de Participatiewet bepaalde groepen zich met subsidie van de overheid

voor dit type werk aanbieden. Vakscholing in segmenten met relatief veel vacatures zou de kansen voor werklozen op duurzame arbeidsinpassing kunnen vergroten. Uiteraard moet in de praktijk blijken of dit werkelijk zo is. Dit zal dan uitgetoetst en geëvalueerd moeten worden. Momenteel wordt vakscholing nog maar heel beperkt toegepast en er is weinig bekend over de effectiviteit;

- Vergroting van de effectiviteit van WerkLoont door inhoudelijke aanpassingen van deze maatregel. Daarvoor zouden we moeten weten welke elementen van WerkLoont werken en welke niet of minder goed;

- Verbetering van de profiling. Wat werkt bij re-integratie waarschijnlijk tussen cliënten. Scholing bijvoorbeeld, zal niet voor iedereen geschikt zijn. Verder is de vraag wat de optimale timing van de inzet van re-integratie-instrumenten tijdens de uitkeringsperiode is. Van belang is dat zoveel mogelijk wordt geprobeerd hierin via onderzoek inzicht te krijgen en op basis hiervan dan de profiling van cliënten te verbeteren. Dit kan de totale effectiviteit van het re-integratiebeleid verbeteren.
- De mate waarin verdringing optreedt. In hoeverre verdringen werklozen die door re-integratie werk vinden andere werkzoekenden? En welke groepen worden er dan verdrongen? Dit punt is behandeld onder het kopje 'Verdringing'.
- Ontwikkeling van effectieve maatregelen voor mensen die al langer in een uitkering in een uitkering zitten. Hiertoe zou een inventarisatie kunnen worden gemaakt van maatregelen die elders op deze groep worden toegepast en van de effectiviteit hiervan (voor zover gemeten).
- Effectiviteit van re-integratie binnen het NPRZ. Dit komt wat de scholingscomponent betreft ook terug in het stukje over de relatie onderwijs-arbeidsmarkt.
- Effectiviteit van het beleid in het kader van de Participatiewet. Wat gebeurt er met mensen die voorheen werk konden vinden in de sociale werkvoorziening, maar nu zijn aangewezen op reguliere banen? Krijgen zij hulp/dienstverlening en helpt deze om aan een baan te komen? Versterking van de institutionele structuur.
- Re-integratie, zeker als het groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt betreft zoals de doelgroepen voor de

Participatiewet, vereist samenwerking tussen allerlei partijen. Is deze samenwerking momenteel optimaal of zijn hierin nog verbeteringen mogelijk? Kernpunt hierbij is de dienstverlening aan bedrijven en wat effectieve vormen van dienstverlening aan bedrijven zijn om hen meer bij het re-integratiebeleid te betrekken.

- Kennis over nieuwe en/of innovatieve methoden. Bij gemeenten is er behoefte aan kennis over het anders organiseren van werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij is een streven om meer gebruik te maken van de inzet van bijvoorbeeld werkgevers en sociale ondernemingen in plaats van het hoofdzakelijk organiseren binnen het publieke domein.

Misschien wel de belangrijkste, maar tegelijk ook de moeilijkst te beantwoorden vraag is hoe je re-integratie als gemeente kunt bevorderen door de werkgelegenheid te vergroten. Re-integratie kan zelf ook bijdragen aan vergroting van de werkgelegenheid, maar waarschijnlijk is dit effect beperkt. In Rotterdam wordt onder meer geprobeerd om de werkgelegenheid te vergroten door te bevorderen dat meer hoger opgeleiden in de stad komen en blijven wonen. Bevordering van werkgelegenheid is op zich ook een aspect dat onderdeel kan uitmaken van de kennisagenda. Het komt ook bij de KWP over buurtbeleid terug.

Op een aantal van de bovengenoemde punten (3, 7 en 8) wordt al onderzoek gedaan of is onderzoek in voorbereiding (punten 2, en 6).

# 6. Governance

## 6.1 Introductie

Zowel vraag en aanbod op de arbeidsmarkt als het vermogen die twee bij elkaar te brengen worden sterk beïnvloed door beleidsmatige en institutionele factoren (zie bijvoorbeeld Scarpetta, 1996; Elhorst, 2003; Bigos et al., 2015). Een deel van deze factoren ligt binnen het sociaal-economische domein, maar er zijn ook factoren die daar buiten liggen. Daarnaast wordt een groot deel van deze factoren op nationaal niveau bepaald en ligt dus buiten de invloedssfeer van het lokale en regionale beleid. Zo benadrukt Scarpetta onder meer de invloed van corporatistische elementen zoals de aard en het niveau van de sociale dialoog bij het verminderen van werkloosheid. Daarnaast is veel aandacht voor de rol van ontslagbescherming bij het functioneren van de arbeidsmarkt. Terwijl verschillende auteurs juist het belang van lokale en regionale clusters in een globale economie benadrukken (zie Porter, 2000). Ook in het Nederlandse beleid wordt het belang van de decentrale ordening van de arbeidsmarkt in Nederland herkend, gezien de toenemende verantwoordelijkheden voor lokale en regionale overheden in het arbeidsmarktbeleid in het kader van bijvoorbeeld de Participatiewet maar ook de Wet SUWI.

Uit het voorgaande wordt direct duidelijk wat de uitdaging voor de governance van het stedelijke arbeidsmarktbeleid in Nederland is. Er zijn veel verschillende actoren uit veel verschillende beleidsdomeinen betrokken, lokale, regionale en nationale bestuursniveaus lopen door elkaar heen, de sectorale en territoriale ordening van de arbeidsmarkt concurreren met elkaar en een aanzienlijk deel van de instrumenten om de arbeidsmarkt te ordenen valt niet binnen het

gemeentelijke competentiedomein. Om vorm en inhoud te geven aan de stedelijke arbeidsmarkt heeft de gemeente Rotterdam zowel een interne als een externe governance uitdaging. De interne uitdaging richt zich op de afstemming van gemeentelijke activiteiten die van invloed zijn op het functioneren van de stedelijke arbeidsmarkt met behoud van de autonomie van de verschillende beleidssectoren. De externe uitdaging richt zich op het structureren van de relaties met alle partijen die een rol spelen bij arbeidsmarktstukken.

## 6.2 Stand van zaken kennis

In de Nederlandse en internationale literatuur zijn veel verschillende governance-modellen in omloop, die met name variëren met het vermogen en de wil van overheidsorganisaties om zelf een leidende rol in een netwerk te nemen. Nederland, Huygen en Boutellier (2009: 28-30; vergelijk ook Pierre en Peters, 2000; Provan en Kenis, 2007) hebben specifiek voor het beleidsterrein van de WMO vijf verschillende governance-modellen geïnventariseerd op basis van literatuuronderzoek. Deze modellen kunnen echter ook dienen als inspiratie voor de governance van de arbeidsmarkt. Dit levert de volgende vijf algemene modellen op.

1. **Integrale beleidssturing.** Dit sturingsmodel richt zich vooral op de interne coördinatie en samenwerking tussen verschillende gemeentelijke diensten. Het belangrijkste doel is de ontkokering van het beleid zodat een integrale afweging en aansturing mogelijk wordt.
2. **Ketensturing.** Hierbij staat het netwerk van partijen die een rol spelen bij de dienstverlening en beleidsuitvoering centraal.



De gemeente bemoeit zich actief met de verschillende partijen die betrokken zijn bij de arbeidsmarkt en probeert hun acties te beïnvloeden en te coördineren.

3. Vraagsturing. In dit model staan de behoeften en wensen van de 'klanten' centraal en niet zozeer die van de georganiseerde partijen. Hierbij kan het in het domein van de arbeidsmarkt enerzijds gaan om werkenden en werkzoekenden of anderzijds om werkgevers. De overheid neemt hierbij vooral als taak op zich om te bemiddelen tussen verschillende instanties en om blokkades die de klanten ervaren weg te nemen.
4. Frontlijnsturing. In dit model werken georganiseerde externe partijen en klanten samen om vorm te geven aan het beleid en de uitvoering. De gemeente faciliteert de gesprekken en ondersteunt daar waar nodig.
5. Expertsturing. De gemeente delegeert verregaande bevoegdheden aan een of meer externe partijen die nauw betrokken zijn bij het arbeidsmarktbeleid. Deze partijen worden financieel verantwoordelijk en op resultaten gestuurd.

Deze indeling, of varianten daarop, zijn in verschillende bronnen terug te vinden. Het ontbreekt echter aan systematisch onderzoek naar de resultaten van deze verschillende modellen of naar de condities die noodzakelijk zijn voor een succesvolle implementatie van deze modellen. Ook de vraag of en hoe deze modellen in de praktijk kunnen worden gecombineerd is onbeantwoord.

Wel geeft de Inspectie SZW (2013) aan dat de verschillende gemeentelijke beleidsterreinen die van invloed zijn op arbeidsmarktbeleid (EZ, W&I, onderwijs en zorg) te maken hebben met een aansturing vanuit vier verschillende ministeries (EZ, SZW, OCW en VWS) en met vier verschillende financieringssystematieken.

Volgens de Inspectie kent elk van deze systematieken zijn eigen ratio en dynamiek en dit maakt het voor gemeenten moeilijk om tot een geïntegreerd gemeentelijk arbeidsmarktbeleid te komen. Daar kan nog aan worden toegevoegd dat ook de governance-modellen per beleidsdomein kunnen verschillen. Concreet noemt de Inspectie SZW de volgende drie groepen uitdagingen die de governance van gemeentelijk arbeidsmarktbeleid lastig maken:

- Het ontbreken van een verband tussen de verschillende beleidsterreinen. Zoals hiervoor reeds aangegeven worden de verschillende betrokken beleidsterreinen op verschillende wijzen gefinancierd, aangestuurd en organisatorisch vorm gegeven.
- De structuur van de samenwerking. Veel van de governance dient op regionaal niveau plaats te vinden. Daarbij is onduidelijkheid over de bevoegdheidsverdeling tussen centrumgemeente en andere gemeenten. Doorzettingsmacht op dit niveau ontbreekt.
- Tegengestelde belangen tussen verschillende partijen. Publieke en private partijen hebben vaak strijdige belangen, maar ze zijn wel op elkaar aangewezen.

Het beeld dat de Inspectie SZW schetst, is een bekend beeld in de internationale literatuur over beleidsnetwerken. Er is inmiddels veel onderzoek gedaan naar beleidsvorming en beleidsuitvoering in netwerken van onderling afhankelijke partijen (zie bijvoorbeeld Klijn & Koppenjan, 2016). In de literatuur worden verschillende typen strategieën voor het besturen van dit type netwerken besproken, waarvan sommige ook in empirisch onderzoek via surveys, case-studies of participatieve observatie worden bevestigd. Klijn & Koppenjan (2016) geven een uitgebreid overzicht van strategieën die in de literatuur worden genoemd als effectieve strategieën voor het managen van complexe netwerken. Tabel 1 geeft een samenvatting

van de strategieën die door Klijn en Koppenjan worden besproken.

Hoewel deze strategieën een eerste overzicht geven van de mogelijkheden van een lokale overheid om de netwerkrelaties te beïnvloeden, is er niet of nauwelijks sprake van bewezen effectieve strategieën. Deze strategieën worden

in de praktijk van de sturing van de arbeidsmarkt in verschillende vormen toegepast, maar de mogelijkheden om de effectiviteit ervan te analyseren, zijn beperkt door de grote hoeveelheid variabelen en het relatief geringe aantal cases. Daarnaast zijn niet alle concepten even helder gedefinieerd en geoperationaliseerd.

### 6.3 Kennisvragen

Het vraagstuk van de governance is het meest abstracte vraagstuk in deze Kennisagenda. Tegelijkertijd moet het belang ervan niet onderschat worden; gemaakte keuzes ten aanzien van de inrichting van de governance blijken wel degelijk effect te hebben op het functioneren van de arbeidsmarkt. Centraal in deze kennisvragen voor dit deel staat het zicht krijgen op de handelingsperspectieven die de gemeente Rotterdam heeft en het afwegen van de voor- en nadelen van deze verschillende handelingsperspectieven. Hierbij wordt met name ook gezocht naar vergelijking met andere stedelijke arbeidsmarkten in binnen- en

buitenland. Mogelijke vragen die daarbij een rol kunnen spelen, zijn:

- Welke partijen zijn van belang en met welke belangen en motieven?
- Wat zijn de effecten van verschillende interne governance modellen?
- Hoe kan de externe governance van de arbeidsmarkt worden vorm gegeven en wat zijn daarvan de effecten?
- Welke gedeelde belangen zijn er of kunnen worden gecreëerd en hoe?
- Welke instrumenten heeft de gemeente om het gedrag van netwerkpartijen te beïnvloeden en hoe effectief zijn deze?
- Welke structuur of structuren kunnen helpen om de samenwerking met de partners te verbeteren om zo betere beleidsresultaten te krijgen?

# 7. Werkwijze

## 7.1 Activiteiten

De Kenniswerkplaats is in de eerste plaats gericht op het leggen van verbindingen tussen wetenschap en beleidspraktijk. Dit is echter geen doel op zichzelf, maar staat ten dienste van thema's die spelen in de stad Rotterdam. De Kenniswerkplaats levert een bijdrage aan de verbetering van het Rotterdamse arbeidsmarktbeleid en daarmee aan de verhoging van de arbeidsparticipatie van de Rotterdammers.

Om dit te bereiken, organiseert de Kenniswerkplaats diverse activiteiten. Deze activiteiten kunnen zowel lokaal, regionaal, nationaal als internationaal georganiseerd zijn. De Kennisagenda is leidend bij deze activiteiten. De activiteiten van de Kenniswerkplaats kunnen onderverdeeld worden in twee onderdelen: het ontsluiten van kennis en het verkrijgen nieuwe kennis. Onderstaand wordt per onderdeel aangegeven welke concrete activiteiten zoal worden ondernomen.

### 7.1.1 Ontsluiten van kennis:

Gegeven de grote hoeveelheid economisch, juridisch, sociologisch en bestuurskundig onderzoek naar het functioneren van de arbeidsmarkt ligt de grote uitdaging niet zozeer in het verzamelen van kennis, maar in de ontsluiting van de juiste kennis. Het ontsluiten van deze kennis kan op verschillende manieren gebeuren. Te denken valt aan:

- Het organiseren van bijeenkomsten en symposia. Belangrijke mijlpalen hierbij zijn inbreng in de ESPANET Conferentie 2016 die in Rotterdam georganiseerd wordt, alsmede eventueel een bijeenkomst over stedelijke arbeidsmarkt in het kader van Eurocities. Daarnaast worden op basis van

het werkprogramma specifieke bijeenkomsten of activiteiten georganiseerd;

- Het tot stand brengen van coalities in Rotterdam tussen onderzoekers, beleidsmakers en professionals op het gebied van arbeidsmarkt vraagstukken aan de hand van concrete beleidsuitdagingen of onderzoeksuitdagingen;
- Het schrijven van essays waarin bestaande kennis op specifieke arbeidsmarktthema's weergegeven wordt;
- Het organiseren van master classes.

### 7.1.2 Het leveren van nieuwe kennis.

Op specifieke onderwerpen waar kennishiaten liggen, kan vanuit de Kenniswerkplaats nieuw onderzoek worden geïnitieerd. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van proefschrifttrajecten of opdrachtonderzoeken. Op basis van het budget van de Kenniswerkplaats is dit onderzoek noodzakelijkerwijs beperkt van omvang, maar ook wordt de samenwerking in het kader van de Kenniswerkplaats gebruikt voor het schrijven van onderzoeksaanvragen binnen bestaande onderzoeksprogramma's zoals Horizon 2020. Momenteel ligt er al een subsidieaanvraag bij ZonMw in het kader van het programma Vakkundig aan het Werk waarbij de werking van het instrument WerkLoont onderzocht wordt.

## 7.2 Organisatie

Voor de coördinatie van de kenniswerkplaats is er een kernteam samengesteld. Dit team heeft zich in het afgelopen jaar ingezet voor de ontwikkeling van de kenniswerkplaats. Het kernteam bestaat uit vertegenwoordigers van de gemeente en de kennisinstellingen. Daarbij gaat het om: Jaap de Koning (hoogleraar



Arbeidsmarktbeleid EUR, wetenschappelijk directeur SEOR), Menno Fenger (hoogleraar Governance van moderne verzorgingsstaten EUR), Remco Kerkhoff (strategisch adviseur gemeente Rotterdam), Maarten van Kooij (strategisch adviseur gemeente Rotterdam), Lieske van der Torre (coördinator van de kenniswerkplaats) en Kees Zandvliet (senior onderzoeker SEOR).

Tevens komt er een programmagroep met vertegenwoordigers van de gemeente Rotterdam, de Erasmus Universiteit Rotterdam, de Hogeschool Rotterdam en overige kennisinstellingen. Het streven is om daarbij een breed spectrum van kennisinstellingen bij de Kenniswerkplaats te betrekken, waaronder in ieder geval ook de verschillende faculteiten binnen de Erasmus Universiteit Rotterdam.

### 7.3 Tot slot

Deze kennisagenda is de formele start van de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt Rotterdam. Vanuit dit vertrekpunt wordt er gebouwd aan een breed netwerk om gezamenlijk kennis te delen en te verzamelen. In de komende periode wordt hier concreet invulling aan gegeven. We gaan er vanuit dat de kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt daarmee in de toekomst een bijdrage levert aan een goed functionerende Rotterdamse arbeidsmarkt.

# Literatuur

- Aa, P. van der en J. de Koning e.a. (2015). *Werk en werken in de Rijnmond. Een analyse van vraag, aanbod en match op de arbeidsmarkt regio Rijnmond*. Rotterdam: OBI/ SEOR.
- Berkhout, E., P. Bisschop en M. Volkerink (2014). *Grensoverschrijdend aanbod van personeel. Verschuivingen in nationaliteit en contractvormen op de Nederlandse arbeidsmarkt 2001-2011*. Amsterdam: SEO.
- Bigos, M. e.a. (2015). *Labour market resilience in Europe. Benchmark report*, Rotterdam: INSPIRES.
- E. Brynjolfsson en A. McAfee (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*, New York and London: W.W. Norton.
- Card, D., J. Kluve en A. Weber (2010), *Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis*, NBER Working Paper No. 16173.
- De Graaf-Zijl, M en Berkhout, E E. (2007). *Temporary agency work and the business cycle*. *International Journal of Manpower*, 28(7), 539-556.
- Devlin, Ciaran, Olivia Bolt, Dhiren Patel, David Harding en Ishtiaq Hussain (2014), *Impacts of migration on UK nativer employment: An analytical review of the evidence*, Department for Business Innovation & Skills and Home Office, Occasional Paper 109, March 2014.
- Edzes, A. J.E., R. J. Dorenbos en J. van Dijk (2015). 'Bouwstenen voor de regionale arbeidsmarkt'. In R. Dorenbos, W. Hafkamp en J. van Hoorn (red.), *Kennis voor krachtige steden, De stad kennen, de stad maken. De economische stad*. Den Haag: Platform31, p.22-30.
- Edzes, A. en J. van Dijk (2015). Lokale onmacht rond de Participatiewet, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, (31)1, 88-95.
- Elhorst, J.P. (2003). The mystery of regional unemployment differentials: theoretical and empirical explanations, *Journal of Economic Surveys*, 17(5), 709-748.
- Est, R. van en L. Kool (red.)(2015). *Werken aan de robotsamenleving: visies en inzichten uit de wetenschap over de relatie technologie en werkgelegenheid*. Den Haag, Rathenau Instituut.
- Fouarge, D. en A. de Grip (2014). Gaan 50-plussers meer investeren in scholing?. NEA paper 54, Netspar economische adviezen.
- A. Gelderblom, M. Collewet, J. de Koning, *Instrumentarium om deelname aan postinitiële scholing te vergroten*. Studie voor projectdirectie Leren en werken, april 2009.
- Gesthuizen, M. en M.H.J. Wolbers (2011). Kansen van laagopgeleide mannen: structurele en cyclische verdringing in Nederland. In R. van Gaalen, J. Sanders, W. Smits en J.K. Ybema, *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op kwetsbare groepen*, Den Haag: CBS.
- Inspectie SZW (2013). *Regierol gemeenten bij regionaal arbeidsmarkt*. Den Haag.
- Klijn, E.H. en J. Koppenjan (2016). *Governance networks in the public sector*. London: Routledge.
- Koning, J. de, Hek, P. de, Mallee, L., Rosing, F. en Groenewoud, M. (2014). *Uitkomsten en ervaringen experimenten netto-effectiviteit re-integratie*. Rotterdam/Amsterdam: SEOR/Regioplan.

- Koning, J. de, A. Gelderblom en J. Gravesteyn (2011). *Keuze voor techniek in het (v)mbo*. Rotterdam: SEOR.
- Koning, J. de, H. Kroes en A. van der Steen (2006). *Patronen van werk en gebruik van sociale regelingen*. Rotterdam: SEOR.
- E. Leuven en H. Oosterbeek (2001). Determinanten van deelname aan scholing van werkenden: met speciale aandacht voor de effecten van fiscale stimulering. SCHOLAR.
- Michaels, G., A. Natraj en J. van Reenen (2014). Has ICT polarized skill demand? Evidence from eleven countries over twenty-five years. *Review of Economics and Statistics*, vol. 96, 60-77.
- Migration Advisory Committee (2014). *Migrants in low-skilled work. The growth of EU and non-EU labour in low skilled jobs and its impact on the UK*. Summary Report, London, July 2014.
- N. Müller en F. Behringer (2012). Subsidies and levies as policy instruments to encourage employer-provided training. *OECD Education Working Paper* No. 80, Parijs: OECD.
- Nederland, T., A. Huygen en H. Boutelier (2009). *Governance in de Wmo. Theorie en praktijk van vernieuwende governance modellen*, Utrecht: Verwey Jonker Instituut.
- OECD (2014). Is migration good for the economy?, *Migration Policy Debates*, March 2014
- Pierre, J. en G. Peters (2000). *Governance, politics and the state*. New York: Palgrave.
- Porter, M.E. (2000). Location, Competition, and Economic Development: Local Clusters in a Global Economy. *Economic Development Quarterly*, 14(1), 15-34.
- Provan, K.G. en P. Kenis (2007). Modes of Network Governance: Structure, Management and Effectiveness. *JPart*, 18, 229-252.
- ROA (2015). *De arbeidsmarkt naar beroep en opleiding tot 2020*. Maastricht.
- Scarpetta, S. (1996). *Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: A cross-country study*. OECD Economic Studies No. 26.
- Sociaal Economische Raad (SER) (2014). Migratie, *SER Advies* 14/09, Den Haag, december 2014.
- Steijn, B. en A. Hofman (1999). Zijn lager opgeleiden de dupe van de toestroom van studenten op de arbeidsmarkt? Over verdringing aan de onderkant van de arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 15(1), 149-161.
- Steijn, B. en A. Hofman (2000). Verdringing van laaggeschoolden als beleidsprobleem. In P.B. Lehnig, *De beleidsagenda 2000: strijdpunten op het breukvlak van twee eeuwen*, Bussum: Coutinho, p. 206-219
- Teulings, C.N. (1990). De verschuiving in de relatie tussen beroep en opleiding: substitutie of verdringing?. *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 13(4), 82-93.
- Tinnemans, W. (2014). *De kwetsbaren: verdringing en concurrentie aan de onderkant van de arbeidsmarkt*, Amsterdam: Nieuw Amsterdam.
- Turner, T (2010). The jobs immigrants do: issues of displacement and marginalisation in the Irish labour market. *Work, Employment & Society*, 24, 318-336.
- Webbink, H.D. en A.H. Paape (1998). 'Neerwaartse verdringing' nader gezien. EO-rapport 482, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Wolbers, M. (2009). Gedwongen baan werklozen leidt tot verdringing. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25 (2), 226-227.

# Lijst van gesprekspartners

Met de volgende personen is gesproken over de thema's en kennisvragen die van belang zijn voor de kennisagenda Stedelijke Arbeidsmarkt van de gemeente Rotterdam:

Externe experts:

- Paul de Beer (hoogleraar arbeidsverhoudingen Universiteit van Amsterdam)
- Arjen Edzes (senior onderzoeker Rijksuniversiteit Groningen)
- Thomas Hofmans (bestuurder en directeur RadarGroep)
- Frank van Oort (buitengewoon hoogleraar Stedelijke en Regionale economie)
- Leonie Oosterwaal (coördinator sociaal economische zaken ABU)
- Alexander Rinnooy Kan (hoogleraar Economie en Bedrijfskunde)

Gemeente Rotterdam:

- Marco Pastors (programmadirecteur Nationaal Programma Kwaliteitssprong Zuid)
- Vincent Roozen (concerndirecteur Werk en Inkomen)
- Hans Scheepmaker (procesmanager Stadsontwikkeling)
- Wethouder Struijvenberg (wethouder Werk en Inkomen)

**Erasmus Universiteit Rotterdam & Gemeente Rotterdam**  
**Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt**

p/a

Erasmus Universiteit Rotterdam

Faculteit der Sociale Wetenschappen

Mandeville Building | T15-27b

Burgemeester Oudlaan 50

3062 PA Rotterdam

E [vandertorre@fsw.eur.nl](mailto:vandertorre@fsw.eur.nl)