PLATFORM31
kennis en netwerk voor stad en regio

Nieuwe koers van de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt Rotterdam

November 2025

Simon Boogaard
Tim Rolandus

Inhoudsopgave

Samenvatting 3

Introductie 6

1 Wat zijn bestaande en toekomstige arbeidsmarktdynamieken? 7
1.1 Huidige arbeidsmarktdynamieken 7
1.2 Toekomstige arbeidsmarktdynamieken 9

2 Wie zijn belangrijke partijen binnen arbeidsmarktdynamieken? 13
2.1 Stakeholderanalyse 13
2.2 Toekomstperspectief: sterker werken vanuit het stakeholdermodel 16

3 Beschikbaarheid van kennis en kennisbehoefte 17
3.1 Typen beschikbare kennis 17
3.2 Rol van de KWP: kennisontwikkeling en netwerksamenwerking 18
3.3 Kennisbehoeften 18
3.4 Regionale en provinciale netwerken 20
3.5 Knelpunten in de kennisinfrastructuur 20

4 Aan welke (activiteit)vormen hebben geïdentificeerde belangrijke partijen behoefte aangaande kennisdelen en praktijkontwikkeling? 22
4.1 Gemeente Rotterdam en beleidsmakers 22
4.2 Werkgevers en ondernemers 22
4.3 Onderwijsinstellingen 23
4.4 Regionale en provinciale netwerken 23

5 Hoe richten we de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt in om met partners (regionale) arbeidsmarkttrends te agenderen en onderzoeken? 25
5.1 Governanceprincipes toegepast op de Kenniswerkplaats 25
5.2 Vernieuwde kennisagenda op inhoud 28
5.3 Governance/organisatie 29

6 Conclusies en aanbevelingen 30

Bijlagen

Literatuurlijst 33

Verslag Experts 35

Colofon 37

Samenvatting

Dit rapport analyseert de huidige en toekomstige arbeidsmarktdynamieken in de regio Rotterdam-Rijnmond en Zuid-Holland, en formuleert een vernieuwde koers voor de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt (KWP). De KWP functioneert sinds 2014 als kennisnetwerk en platform voor samenwerking tussen gemeenten, onderwijs, werkgevers en andere stakeholders, met als doel het verbeteren van beleid en praktijk rondom arbeidsmarktuitdagingen in de stedelijke context. Door veranderende maatschappelijke en economische omstandigheden is ook een actualisering van de kennisagenda nodig, waarbij de KWP ook als lerend netwerk en kennisplatform wordt versterkt. Dit onderzoek omvat literatuuronderzoek, interviews en groepssessies, en richt zich op de Rijnmondregio, Metropoolregio Rotterdam Den Haag en provincie Zuid-Holland.

Huidige arbeidsmarktdynamieken
De arbeidsmarkt in Zuid-Holland wordt gekenmerkt door structurele krapte, vooral in sectoren als zorg, techniek, onderwijs, ICT en logistiek. Dit wordt veroorzaakt door vergrijzing, mismatch tussen vraag en aanbod, en onbenut arbeidspotentieel. De arbeidsmobiliteit is onder druk, vooral in de Rijnmondregio, wat vraagt om betere matching, omscholing en publiek-private samenwerking. Tegelijkertijd is er grote ongelijkheid in arbeidsparticipatie, met name in Rotterdam-Zuid, waar groepen zoals mensen met een migratieachtergrond en jongeren minder toegang hebben tot duurzaam werk. Structurele belemmeringen zoals discriminatie en taalvaardigheid vereisen een integrale, wijkgerichte aanpak. Ook blijft de mismatch tussen onderwijsuitstroom en arbeidsvraag een hardnekkige uitdaging, waarbij werkgevers worden nog onvoldoende betrokken in beleid en samenwerking. De Kennisagenda uit 2016 van de KWP[1] sluit aan bij deze thema's, met aandacht voor dynamiek, mobiliteit, onderwijs-arbeidsmarkt aansluiting, inclusie en governance.

Toekomstige arbeidsmarktdynamieken
De arbeidsmarkt van Rotterdam kent verschillende dynamieken die deels lokaal/regionaal beïnvloed kunnen worden. Maatschappelijke transities als energietransitie, digitalisering, zorgtransformatie en circulaire economie spelen een grote rol, waarbij nieuwe vaardigheden van mensen en wendbaarheid van bedrijven essentieel zijn. Deze transities zijn voor de Kenniswerkplaats relevant, en dienen vertaald te worden wat de transities betekenen voor de focusthema's. De focus op vraag en aanbod op de brede arbeidsmarkt verschuift meer naar skills (in plaats van diploma's), en inclusie blijft een aandachtspunt gezien de demografische krimp en risico op uitsluiting. Ook groeit de aandacht voor brede welvaart en regionale ongelijkheid. Deze dynamieken zijn relevant om rekening mee te houden bij het programmeren van activiteiten.

Afhankelijk van de beleidsambitie om tot samenwerking op arbeidsmarktvraagstukken te komen zijn dynamieken te wegen en te vertalen. Wanneer je kiest voor brede arbeidsmarktbenadering (zoals top op heden het geval is) zal de nadruk meer liggen op het vergroten van het arbeidspotentieel van de beroepsbevolking dan wanneer je een groeibenadering kiest. Bij een groeibenadering richt je meer op onderscheidende onderdelen van de economie (groeimarkten, sleuteltechnologieën en innovatie-ecosystemen) en welke kennis en vaardigheden daar nodig zijn om competitief te zijn. Ook kunnen maatschappelijke transities en brede welvaart als leidend worden gekozen in de stedelijke arbeidsmarktbenadering. De uitdagingen van de Rotterdamse arbeidsmarkt liggen in de breedte van de arbeidsmarkt, met een zwaartepunt bij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wat ons betreft houdt de Kenniswerkplaats dan ook vast aan de brede benadering.

[1] https://kwp-stedelijkearbeidsmarkt.nl//wp-content/uploads/Kennisagenda-Stedelijke-Arbeidsmarkt.pdf)

Behoeften aan kennisdeling en praktijkontwikkeling
Diverse stakeholders geven aan behoefte te hebben aan concrete, praktische kennisproducten en activiteiten, waarbij de rode draad is dat output meer praktische toepasbaarheid nodig heeft:
• **Gemeente Rotterdam en beleidsmakers:** Praktisch toepasbare kennis, interactieve kennissessies, overzicht en implementatieondersteuning.
• **Werkgevers en ondernemers:** Inspiratie via praktijkvoorbeelden, workshops, aansluiting bij bestaande netwerken.
• **Onderwijsinstellingen:** Structurele samenwerking in publiek-private leernetwerken, kennis over skills en curriculumontwikkeling, meetbaarheid en certificering.
• **Regionale en provinciale netwerken:** Betere afstemming tussen initiatieven, kennisdeling over effectiviteit, structurele monitoring en betrokkenheid van verschillende schaalniveaus, inclusief wijkniveau. Er is een duidelijke wens om te investeren in concrete resultaten zoals bijeenkomsten en langdurige samenwerkingen in plaats van losse projecten.

Governance en inrichting van de Kenniswerkplaats
Doel, missie en visie kunnen helderder worden geformuleerd. Platform31 adviseert om het doel scherper te richten op kennistoepassing en het faciliteren van kennistoepassing en minder op kennisontwikkeling. Vanuit de brede arbeidsmarktbenadering is het perspectief van de wijk interessant. Kijk of er differentiaties mogelijk zijn van activiteiten naar wijkniveau. De KWP kan zich positioneren als verbindend expertisecentrum met focus op korte, visuele en praktische kennisproducten en vormen van kennisdeling.

Aanbevelingen en conclusies
• Kies vanuit een brede arbeidsmarktbenadering voor het vergroten van arbeidspotentieel voor een gezonde economie op thema's als arbeidsmarktkrapte, afstand tot de arbeidsmarkt, leven lang ontwikkelen, arbeidsparticipatie en skills.
• Besteed aandacht en formulering van doel, missie en visie van de Kenniswerkplaats en benoem wat succes is voor de Kenniswerkplaats. Expliciteer daarin kennistoepassing meer dan kennisontwikkeling. Verbind het succes op kennistoepassing van de KWP aan de onderzoeksagenda's van die stakeholders, die bijdragen aan de relevante dynamieken binnen de brede arbeidsmarkt. Kom tot een selectie welke dynamieken en thema's het meest bijdragen aan een nieuw doel.
• Concretiseer bij deze stappen hoe de inhoudelijke en organisatorische sturing plaatsvindt binnen KWP zelf, maar ook in de relatie subsidieverstrekker – subsidie-ontvanger (opdrachtformulering).
• Versterk de netwerk- en verbindingsfunctie van de KWP met frequente kennissessies en vraaggestuurde programmering. Investeer in concrete kennisdeling zoals workshops en bedrijfsbezoeken.
• Kijk kritisch naar het programma/projectmanagement en structurele financiering voor continuïteit van de KWP. Organiseer daarbij de inbreng van doelgroepen in projecten.
• Verken hoe de nieuwe Kennisagenda de KWP activiteiten op wijkniveau kan ontwikkelen. Focus je op acties waar je het verschil kan maken voor de stad Rotterdam en haar wijken. Maak daarin keuzes in stakeholders en thema's die hierin behulpzaam zijn door actief bij te dragen.
• Stimuleer gerichte samenwerking met andere kenniswerkplaatsen en landelijke netwerken op specifieke thema's binnen de brede arbeidsmarktbenadering.

Deze aanbevelingen dragen bij aan het versterken van de KWP als kennisplatform met een gerichte scope en effectieve uitvoering. Schematisch weergegeven:

Figuur: Sunburst diagram aanbevelingen

Introductie

De Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt (KWP) vormt al ruim tien jaar een kennisnetwerk in de regio Rotterdam. Sinds de oprichting in 2014 heeft de KWP zich ingezet voor het ontwikkelen van inzicht in de dynamiek van de stedelijke arbeidsmarkt, met als doel de aanpak van actuele en toekomstige arbeidsmarktvraagstukken te verbeteren. De kennisagenda vormt de inhoudelijke programmering van de KWP[2], maar met veranderende maatschappelijke en economische omstandigheden is een actualisering noodzakelijk. De Kennisagenda is het inhoudelijk kader van de KWP met daarin ook een plaats voor partnerorganisaties van de KWP en andere externe partijen.

In opdracht van de gemeente Rotterdam en de Erasmus Universiteit werkt Platform31 aan een hernieuwde kennisagenda waarbij ook aandacht wordt besteed aan de KWP als lerend netwerk en kennisplatform. De organisatie van projecten valt buiten de scope van dit onderzoek. Deze nieuwe agenda kan voortbouwen op eerdere opbrengsten, waaronder het boek *Waardevol aan het werk in Rotterdam* (2022), maar richt zich nadrukkelijker op de actuele uitdagingen en kennisbehoeften van partijen die actief zijn in de Rijnmondregio, de Metropoolregio Rotterdam Den Haag en de provincie Zuid-Holland.

Het doel is om, in co-creatie met het werkveld, een verdiepend inzicht te bieden in:

- De huidige en toekomstige arbeidsmarktdynamieken;
- De kennisbehoeften van regionale stakeholders;
- De rol die de KWP kan spelen als kennisplatform en verbindende partij.

Methode en resultaten

Het traject is uitgevoerd via een combinatie van literatuuronderzoek, interviews met experts en groepssessies. Deze werkwijze heeft geleid tot een rapportage die de contouren schetst van een vernieuwde koers voor de Kenniswerkplaats. In deze rapportage is zoveel mogelijk expliciet benoemd welke thema's verdere uitwerking behoeven. De verzamelde inzichten verworven in dit onderzoek vormen input voor een vernieuwing van de Kennisagenda, echter het daadwerkelijk opstellen van de vernieuwde Kennisagenda valt buiten de scope van de opdracht. Dat ligt bij de Kenniswerkplaats zelf. Waar de literatuurstudie voornamelijk terug is te vinden in hoofdstukken 1-3, hebben de groeps- en expertinterviews de basis gevormd voor hoofdstukken 3-6.

De input voor een nieuwe Kennisagenda biedt niet alleen richting aan inhoudelijke prioriteiten, maar bevat tevens aanbevelingen voor de inrichting van de KWP als lerend netwerk en kennisplatform. Bijzondere aandacht is besteed aan het versterken van kennisdeling en -toepassing, praktijkontwikkeling en samenwerking binnen het (regionale) arbeidsmarktveld.

[2] https://kwp-stedelijkearbeidsmarkt.nl//wp-content/uploads/Kennisagenda-Stedelijke-Arbeidsmarkt.pdf

1 Wat zijn bestaande en toekomstige arbeidsmarktdynamieken?

De uitdagingen voor de economie in de Metropoolregio Rotterdam Den Haag, Rijnmondregio en de provincie Zuid-Holland staan scherp op het netvlies bij zowel de regionale en lokale overheden als de Rijksoverheid. Bedrijfsleven en overheid willen de economie van de provincie sterker maken. Deze ambitie komt onder andere tot uiting in de Groeiagenda Zuid-Holland uit 2021. In deze agenda wordt als doel geformuleerd om te komen tot een productievere beroepsbevolking. Met een groei van bijscholing en begeleiding naar toekomstbestendig werk wil men een groei realiseren van in totaal 5 tot 15% van de beroepsbevolking. In eerder onderzoek van Birch uit 2018 in het kader van de Human capital agenda 2.0 werd berekend dat Zuid-Holland een productiviteitspotentieel van 6 miljard euro op de arbeidsmarkt heeft waarvan veel via een betere werking van de arbeidsmarkt zou kunnen worden gerealiseerd.[3] Dit is nog steeds actueel en wordt ook genoemd in evaluatie-onderzoek van de Metropoolregio Rotterdam Den Haag van Berenschot uit 2024. De oproep vanuit de (haven)industrie, innovatieclusters en de maakindustrie is ook helder: maak ruimte voor stedelijke en economische investeringen voor een gezonde stedelijke regio en arbeidsmarkt (Denktank Rotterdamse Economie 2040). De Rijksoverheid is bijvoorbeeld actief betrokken bij de mainportontwikkeling Rotterdam en het Nationaal Programma Rotterdam Zuid. Dit hoofdstuk geeft een overzicht van huidige en toekomstige arbeidsmarktdynamieken voor de provincie Zuid-Holland, de metropoolregio Rotterdam-Den Haag en de Rijnmondregio.

1.1 Huidige arbeidsmarktdynamieken

Arbeidsmarktveerkracht en -krapte

De Zuid-Hollandse arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door structurele krapte, met name in sectoren zoals **zorg, techniek, onderwijs, ICT** en **logistiek** (UWV, Regio in Beeld Rijnmond 2024–2025; Werkcentrum Rijnmond Monitor 2025). De krapte in deze sectoren, die niet toevallig overlappen met tekortsectoren die het ministerie van OCW en Economische Zaken hebben benoemd, wordt veroorzaakt door een combinatie van **vergrijzing**, **mismatch tussen vraag en aanbod**, en een **relatief groot onbenut arbeidspotentieel** (Platform31, Human Capital Analyse 2024). Met name in de Rijnmondregio is sprake van een hoge druk op arbeidsmobiliteit, waarbij de wendbaarheid van werkenden en werkgevers beperkt blijft. Om de veerkracht van individuele werknemers te versterken, is het nodig dat er betere matching, omscholingstrajecten en publiek-private samenwerkingen worden ontwikkeld die passen bij de dynamieken op de arbeidsmarkt.

Ongelijkheid en inclusiviteit

De stedelijke arbeidsmarkt, vooral in **Rotterdam (en met name Rotterdam-Zuid)**, kent grote verschillen in arbeidsparticipatie tussen wijken en bevolkingsgroepen (o.a. mensen met een migratieachtergrond, praktisch geschoolden, jongeren). Deze groepen hebben structureel minder toegang tot duurzaam en kwalitatief goed werk (Waardevol aan het werk, 2022; Basismonitor Werk Rotterdam-Zuid, 2024). Het beleidskader "Werk is Geweldig!" van de gemeente Rotterdam benadrukt het belang van maatwerk en begeleiding naar werk, maar signaleert ook dat **structurele belemmeringen** zoals discriminatie, relatief laag opleidingsniveau, schulden en beperkte Nederlandse taalvaardigheid niet eenvoudig zijn weg te nemen zonder integrale aanpak. Een integrale aanpak zou kunnen bestaan uit een beter geïntegreerde

[3] https://www.economicboardzuidholland.nl/wp-content/uploads/sites/14/2019/01/Het-verhaal-van-Zuid-Holland-Economische-arbeidsmarktanalyse.pdf

publieke dienstverlening, duidelijke loketten en een wijkgerichte aanpak. Zoals dat bijvoorbeeld nu gebeurt in het nationaal programma Rotterdam-Zuid, maar dan met een gebiedsgerichtere aanpak. Hiermee kan er beter worden gestuurd op de ruimtelijke ongelijkheid binnen de stedelijke arbeidsmarkt.

Skillsontwikkeling en de overgang onderwijs–arbeidsmarkt
De mismatch tussen onderwijsuitstroom en arbeidsvraag blijft een hardnekkig probleem. In veel sectoren ontbreekt het aan voldoende gekwalificeerde instroom, met grote verschillen tussen sectoren. Volgens de SER (Leven lang ontwikkelen verankerd in de samenleving, 2024) is er meer behoefte aan hybride leeromgevingen, leven lang ontwikkelen en werkplekleren.

Werkgeversrol en samenwerking
In de MRDH-regio vervullen werkgevers een sleutelrol in het creëren van werk- en leerplekken, maar worden zij nog onvoldoende betrokken in beleid. Samenwerking tussen gemeenten, onderwijsinstellingen en bedrijven is versnipperd. Publiek-private samenwerking is noodzakelijk om arbeidsmarktknelpunten aan te pakken en om sectorale transities zoals de energietransitie en digitalisering het hoofd te bieden (Economische Verkenning Rotterdam 2024).

Hoe zijn de huidige arbeidsmarktdynamieken opgenomen in de kennisagenda?

De Kennisagenda Stedelijke Arbeidsmarkt (2016) biedt een heldere, thematische raamwerkopzet die rechtstreeks aansluit op de in paragraaf 1.1 beschreven actuele dynamieken. In de kennisagenda zijn vijf centrale thema's geformuleerd: dynamiek op de arbeidsmarkt, aansluiting onderwijs–arbeidsmarkt, verdringing, re-integratie en inclusie, en governance.

- **Dynamiek en banencreatie/-destructie:** De Kennisagenda benadrukt dat technologische verandering, verandering in productiestructuren en conjunctuur grote invloed hebben op welke banen verdwijnen en ontstaan. Dat sluit aan op de huidige krapte en sectorale transities (haven, maakindustrie, zorg, ICT, logistiek) zoals in paragraaf 1 beschreven. De kennisagenda formuleert hiervoor concrete kennisvragen over sectorale verschuivingen en vereiste mobiliteit/scholing.
- **Mobiliteit en employability (weerbaarheid):** Mobiliteit (geografisch, beroepsmatig, opwaarts) en employability als "weerbaarheid" van werkenden staan expliciet in de agenda. De agenda onderstreept dat inzicht in mobiliteit en in zachte factoren (houding, netwerk) cruciaal is om langdurige werkloosheid en beperkte wendbaarheid te voorkomen.
- **Aansluiting onderwijs–arbeidsmarkt en leven lang leren** De kennisagenda behandelt de mismatch tussen onderwijsuitstroom en werkgeversvraag, en benadrukt het belang van post-initiële scholing en werkplekleren. De aandacht voor levenlang leren en de rol van bedrijfs- versus algemene scholing sluit aan op de huidige problematiek rond mbo-instroom en tekorten in technische en groene opleidingen.
- **Verdringing en kwetsbare groepen:** Verdringing (door migratie, substitutie/technologie of door beleidsinterventies) wordt in de agenda als multi-dimensioneel probleem besproken: wie is de dupe, welke mechanismen spelen, en welke beleidsvragen blijven open. Dit correspondeert met de sterke wijk- en groepverschillen (bijv. Rotterdam-Zuid) en de aandacht voor wie mogelijk buiten de arbeidsmarkt vallen.
- **Governance en regie:** Ten slotte benoemt de kennisagenda expliciet de complexe governance-vraag (veel actoren, verschillende bestuurslagen en sectorale belangen) en presenteert verschillende denkbare sturingsmodellen. Dit raakt direct aan de geconstateerde noodzaak om werkgevers, onderwijs en overheden regionaal beter te betrekken en af te stemmen.

1.2 Toekomstige arbeidsmarktdynamieken

Voor de vernieuwing van de kennisagenda is het belangrijk om zo goed mogelijk zicht te krijgen op toekomstige arbeidsmarktdynamiek. Dit kunnen bestaande ontwikkelingen zijn die relevant blijven, al dan niet met nieuwe inzichten, of nieuwe ontwikkelingen die voor de dynamiek op de arbeidsmarkt zorgt. Voor de inventarisatie van toekomstige arbeidsmarktdynamieken van de regionale arbeidsmarkt putten we uit het startgesprek met stakeholders, de interviews en literatuuronderzoek. De dynamieken zijn vanuit verschillende vensters te bekijken. Deze geven we hieronder weer:

Venster: Brede arbeidsmarktbenadering

De **Ruimtelijk Economische Visie 2025–2050** van de provincie Zuid-Holland bevat meerdere belangrijke uitspraken over de arbeidsmarkt. Hier zijn de kernpunten samengevat:

- Het arbeidspotentieel groeit door demografische ontwikkelingen met name in de steden van Zuid-Holland. Vooral de groei van het arbeidspotentieel van mensen met een migratieachtergrond is groot.
- Tegelijkertijd is er druk op het arbeidspotentieel als gevolg van verdergaande vergrijzing. De vergrijzing zorgt er tevens voor dat er steeds meer mensen in de zorg moeten werken (1 op 6 nu, 1 op 4 in 2040).

Zowel deze visie als bijvoorbeeld de visie van de **denktank Rotterdamse economie 2040** benoemt dat het de komende jaren een uitdaging zal zijn om de economische basis gezond te houden. Een economie met gezonde bedrijven en een gezonde arbeidsmarkt. Dat vraagt focus op mensen die een steuntje in de rug nodig hebben en vaak afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Door deze fricties te verminderen wordt het arbeidspotentieel en talent vergroot.

Dit vraagt een bredere benadering van arbeidsmarktvraagstukken. De denktank benoemt condities voor het behouden en aantrekken van talent. Om talent te behouden voor de stad en nieuw talent aan te trekken, is investeren in een hoogwaardig woon- en leefklimaat een randvoorwaarde die bijdraagt aan het vestigingsklimaat van de stad. Het is van belang om te blijven investeren in **vijf noodzakelijke voorwaarden.** Het is een breed gedeelde opvatting dat grote maatschappelijke opgaven met elkaar verweven zijn, terwijl tegelijkertijd wordt erkend dat het niet haalbaar is om deze complexe vraagstukken volledig in samenhang te benaderen en op te lossen:

- Voorzieningen en de leefomgeving zoals kunst, cultuur, horeca, winkels en meer groen overal in de stad.
- Betaalbare woningen voor diverse doelgroepen zoals starters en middengroepen.
- Veiligheid en sociale samenhang zoals handhaving en het bieden van perspectief voor jongeren.
- Arbeidsmarkt en onderwijs zoals Leven lang leren, taal- en leesonderwijs en het herintroduceren van gilde of bedrijfsscholensysteem.
- Sociaal ondernemerschap.

In dit venster is het dus belangrijk om de doelen van de KWP te verbinden met andere beleidsdoelen. Dat is geen gemakkelijke opgave en vraagt een bredere afstemming, bijvoorbeeld tussen beleidsafdelingen van de gemeente. Daar kan KWP ook in haar kracht worden gezet. Maar ook zonder verbinding met andere beleidsdoelen heeft de bredere benadering (zoals die nu ook al geldt) meerwaarde voor de mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Venster: Groeiperspectief

Voor een toekomstbestendige economie is de visie van de denktank om te focussen op drie sectoren met groeipotentieel en maatschappelijke meerwaarde – **haveneconomie, MedTech en de maakindustrie** – en twee ondersteunende technologieën – **digitalisering/AI en CleanTech** een noodzakelijke, aantrekkelijke en logische visie. Weerbaarheid en concurrentievermogen zouden hernieuwde pijlers van de Rotterdamse economie dienen te worden. Weerbaarheid staat volop in de belangstelling door geopolitieke spanningen, arbeidsmarktkrapte en grondstoffen- en energieproblematiek. Dit thema wordt in de huidige Kennisagenda ook al onderkend.

Het is nuttig om te bezien hoe deze ecosysteem- en technologiegerichte benadering ook de missie van de Kenniswerkplaats kan versterken. Daarbij kan de nieuwe invulling van het Topsectoren en innovatiebeleid van het Ministerie van Economische Zaken behulpzaam zijn, of sterker uitgedrukt; het is belangrijk om de pijlers van dit nieuwe beleid te vertalen naar de aanpak binnen de Kenniswerkplaats. Dit betreft de beleidsonderwerpen Nationale Technologiestrategie, Groeimarktenstrategie, de Productiviteitsagenda en de Industriebrief die binnenkort uitkomt.

Venster: Maatschappelijke transities

De benoemde thema's zoals arbeidsmarktpotentieel van mensen met een migratieachtergrond, vergrijzing, energie en zorg zijn uitdagingen c.q. mogelijkheden die de Kenniswerkplaats kan afwegen om op te programmeren, waarbij maatschappelijke transities tot doel wordt verheven. Toekomstige arbeidsmarktdynamiek in Zuid-Holland wordt sterk beïnvloed door structurele, al langer lopende transities, zoals de:

- Energietransitie (vraag naar technisch en duurzaam opgeleid personeel);
  Digitalisering (automatisering, AI en nieuwe beroepen);
- Zorgtransformatie (zorg dichter bij huis, digital health);
- Circulaire economie (nieuwe vaardigheden en ketensamenwerking).

De Human Capital Agenda Zuid-Holland wijst erop dat deze transities niet alleen nieuwe banen opleveren, maar ook bestaande functies fundamenteel zullen veranderen. Wendbaarheid en aanpassingsvermogen worden kerncompetenties voor werkenden (SEOR; Arbeidsmarktonderzoek HIC, 2024).

Toename vraag naar skillsgerichte benaderingen

De focus op de arbeidsmarkt verschuift van diploma's naar *skills*. Naar verwachting zullen werkgevers in 2030 veel sterker sturen op competenties, werkervaring en leergierigheid in plaats van alleen formele kwalificaties. Dit vraagt om regionale leerinfrastructuren die flexibel, modulair en vraaggestuurd zijn met een sterkere rol voor mkb-bedrijven en sectorale samenwerkingsverbanden (Platform31, Analyse Human Capital Agenda's, 2024). De Kenniswerkplaats lijkt te zijn gestart om de uitdagingen het hoofd te bieden (genoemd zijn: lager opleidingsniveau, minder innovatie, mogelijke verdringing op de arbeidsmarkt).

Benoemde thema's zoals Leven lang leren, taal- en leesonderwijs en het herintroduceren van gilde of bedrijfsscholensysteem zijn oplossingsrichtingen die aandacht behoeven waar de Kenniswerkplaats mogelijk een rol in kan pakken.

Arbeidsmarktinclusie onder druk

Demografische trends zoals vergrijzing, migratie en een dalende instroom van jongeren zorgen voor krimp van het arbeidspotentieel. Tegelijkertijd dreigt uitsluiting van kwetsbare groepen door digitalisering en automatisering. Een toekomstbestendige arbeidsmarkt vereist een inclusieve aanpak, waarin ruimte is voor sociale innovatie en maatwerktrajecten voor mensen met afstand tot werk.

Brede welvaart en regionale ongelijkheid

De roep om een arbeidsmarkt die bijdraagt aan brede welvaart groeit. Arbeid moet niet alleen economisch renderen, maar ook bijdragen aan bestaanszekerheid, gezondheid en zingeving. Dit vereist integrale beleidsbenaderingen (wonen, zorg, werk) die ook op regionaal niveau worden vormgegeven (SER-advies 2024; VNG 'Elke Regio Telt', 2023). Regionale ongelijkheid binnen Zuid-Holland dreigt verder toe te nemen als er geen gerichte interventies worden gepleegd. De provincie en MRDH-regio worden uitgedaagd om beleid te maken dat zowel economisch als sociaal inclusief is.

Toekomstige arbeidsmarktdynamieken: een geïntegreerde blik

In de komende jaren zal de stedelijke arbeidsmarkt steeds meer gekenmerkt worden door de noodzaak aan nieuwe skills en vaardigheden. Wendbaarheid, innovatievermogen, stressbestendigheid en veerkracht worden steeds nadrukkelijker genoemd als cruciale competenties voor werkenden in een continu veranderende omgeving (TNO-monitor arbeidsmarkt, 2025). Het spreken in een uniforme 'skills-taal' maakt het bovendien mogelijk dat werkzoekenden en werkgevers beter op elkaar afgestemd raken, wat mismatches kan verminderen en de mobiliteit tussen sectoren kan versterken (TNO-monitor arbeidsmarkt, 2025).

Tegelijkertijd blijft het belangrijk om te bouwen aan een veerkrachtige arbeidsmarkt, waarin toenemende onzekerheden niet leiden tot verdere marginalisering van kwetsbare groepen. Onderzoek benadrukt het belang van bestaanszekerheid, zoals voorspelbaar inkomen, betaalbare huisvesting en toegang tot zorg, als fundamentele basis voor veerkracht in de samenleving (TNO-monitor arbeidsmarkt, 2025). De rol van werkgevers in de uitvoering van beleid is hierbij onmisbaar. Zoals uiteengezet in *Op weg naar een duurzame arbeidsmarkt* (Schippers, Conen & Edzes, 2015), blijft het probleem dat insiders (hoogproductieve werknemers) worden overbenut terwijl outsiders (zoals laagproductieve of langdurig werklozen) consequent onderbenut blijven. De "werk als topsport"-cultuur gaat hand in hand met hoge productiviteit, maar raakt tegelijkertijd mensen die moeilijker een baan vinden. Omdat werkgevers met institutionele en structurele veranderingen te maken hebben, is het essentieel om ze structureel mee te krijgen in beleidsvorming richting inclusie en duurzaamheid, en dit op regionaal passende schaal te organiseren.

Wat de waarde van werk en systeemleren betreft, is er nog een duidelijk tekort aan inzicht in wat er binnen bedrijven gebeurt en hoe beleidsinterventies daar landen. Vaak blijven ondernemers buiten beeld—met name degenen die niet traditioneel deelnemen aan beleidsnetwerken. Systeemleren, waarbij beleidsmakers, onderzoekers en bedrijven leren van elkaars praktijkervaringen, is daarom cruciaal om die kloof te dichten en beleidsmechanismen te ontwikkelen die aansluiten op de beroepspraktijk. Beleidskeuzes zoals de bevordering van groene, duurzame en digitale banen brengen nieuwe spanningen met zich mee: schaarste aan juiste vaardigheden, mogelijk onevenwichtige ruimtelijke spreiding en stapeling van ambities (zoals gelijktijdige inzet op inclusie, duurzaamheid en economische efficiëntie).

Een illustratief beleidsinstrument is het experiment met werken met tegenprestatie zoals in Rotterdam, dat als een van de weinige gemeenten actief is in het toepassen hiervan (Gemeente Rotterdam, 2014).

Onderzoek laat zien dat werkzoekenden door de tegenprestatie meer zelfvertrouwen, sociaal contact en zingeving ervaren, met positieve maatschappelijke baten (onderzoek010, 2021). Tegelijkertijd tonen andere studies aan dat dit niet per se leidt tot hogere baankansen of uitstroom naar werk (SER, 2025). Dit onderstreept de noodzaak van een genuanceerde kennisagenda die trade-offs en stapeling van doelstellingen onderzoekt—zowel in termen van individuele uitkomsten als maatschappelijke effecten. Belangrijk is daarbij het koppelen van thema's aan schaalniveaus. Beleidsinterventies op stedelijk of gemeentelijk niveau moeten worden afgestemd met regionaal georganiseerde bedrijven, onderwijsinstellingen en intermediairs. De mismatch tussen beleidsvorming en bedrijfsvoering vraagt om verbindend beleid op regionaal schaalniveau, waarin werkgevers, gemeenten, onderwijs en sociale partners samen optrekken.

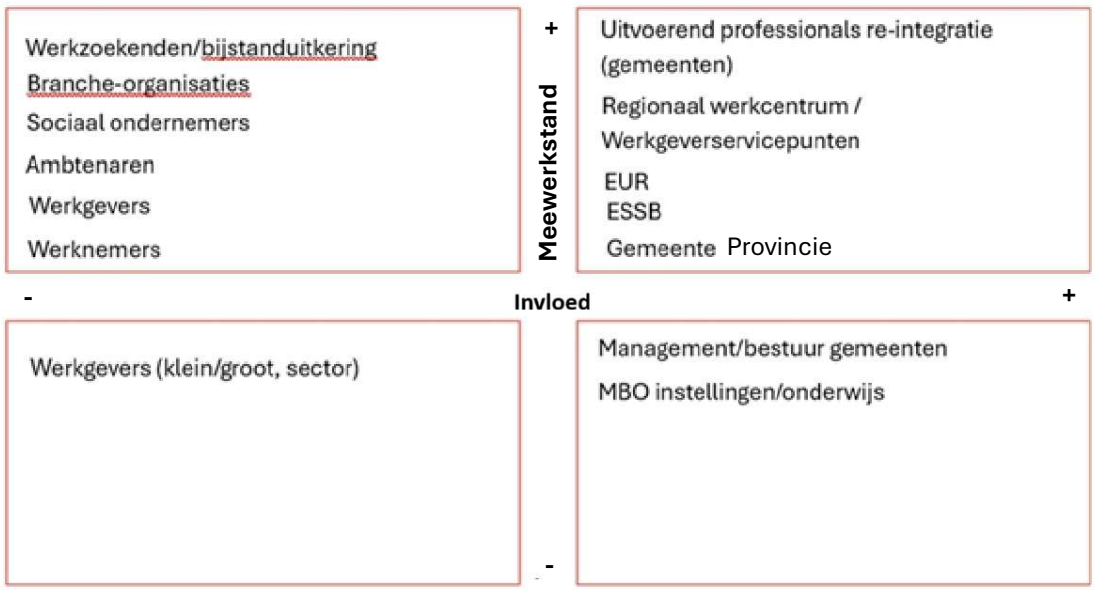
Take away: Breng focus aan op thema's die passen bij de brede arbeidsmarktbenadering zoals de KWP eerder ook al deed. De arbeidsmarktdynamieken zijn wel erg breed en niet overal kan invloed op worden uitgeoefend. Kies daarom in de activiteiten die thema's die Stedelijk en in de Wijken neerslaan.

2 Wie zijn belangrijke partijen binnen arbeidsmarktdynamieken?

De stedelijke arbeidsmarkt in Rotterdam, Zuid-Holland en de Metropoolregio Rotterdam-Den Haag wordt gevormd door een complex netwerk van publieke en private actoren. Binnen dit netwerk staat de ontwikkeling van menselijk kapitaal (human capital) centraal: het opleiden, benutten en behouden en aantrekken van talent. Deze partijen beïnvloeden samen werkgelegenheid, scholing, mobiliteit en economische groei. Dit hoofdstuk brengt de belangrijkste actoren in kaart, met aandacht voor de onderlinge samenwerking.

2.1 Stakeholderanalyse

Met de kenniswerkplaats stedelijke arbeidsmarkt is nader ingegaan op de positie van de stakeholders van de KWP. Dit geeft een beeld waar de inspanning en inzet zich in de toekomst op kan richten. Dit is uiteraard afhankelijk van de inhoudelijke strategie. Voor dit onderdeel zijn we uitgegaan van de **1)** meest genoemde actoren door de kwp zelf en **2)** de meest relevante stakeholders uit de literatuurstudie. De onderstaande stakeholderanalyse geeft het krachtenveld weer van de belangrijkste actoren binnen de arbeidsmarkt. Deze verdeling is gemaakt op basis van een bijeenkomst met betrokkenen van de kenniswerkplaats. Dit hoofdstuk geeft een analyse en beschrijving van de belangrijkste partijen binnen de arbeidsmarktdynamieken.



Zoals weergegeven wordt de stedelijke arbeidsmarkt in Rotterdam, Zuid-Holland en de Metropoolregio Rotterdam-Den Haag (MRDH) gevormd door een complex netwerk van publieke en private actoren. Centraal staat de ontwikkeling van menselijk kapitaal: het opleiden, benutten en behouden van talent. Deze analyse volgt de indeling van de stakeholdermatrix, waarin actoren worden gepositioneerd langs de assen Invloed op beleid en uitvoering en **houding ten opzichte van samenwerking (meewerkstand)**.

Provincie Zuid-Holland

De provincie Zuid-Holland speelt een rol in het vormgeven van de regionale arbeidsmarktstrategie. Via de Human Capital Agenda (HCA) stimuleert zij samenwerking tussen onderwijsinstellingen, werkgevers en gemeenten. De provincie heeft een sterk mandaat en beschikt over beleidsinstrumenten en

financieringsmogelijkheden om structurele veranderingen te ondersteunen. De nadruk ligt op het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, met specifieke aandacht voor sectoren met personeelstekorten zoals techniek, zorg en ICT. De provincie werkt nauw samen met MRDH en regionale netwerken om beleidsdoelen te vertalen naar concrete programma's. Haar positie in de matrix weerspiegelt zowel invloed als bereidheid tot samenwerking.

Metropoolregio Rotterdam-Den Haag (MRDH)

MRDH is een samenwerkingsverband van 23 gemeenten en richt zich op mobiliteit, verstedelijking en economische ontwikkeling. Binnen de arbeidsmarktcontext is MRDH vooral actief via het programma MoVe, dat de bereikbaarheid van werklocaties verbetert en daarmee indirect de arbeidsmobiliteit vergroot. MRDH fungeert als een verbindende actor tussen gemeenten, werkgevers en infrastructuurpartners vooral door regionale projecten te financieren. De organisatie heeft een sterke positie door haar regionale schaal en beleidsmatige slagkracht, en toont een duidelijke meewerkstand in het realiseren van arbeidsmarktdoelen. De samenwerking met de provincie en gemeenten is essentieel voor het integreren van ruimtelijke en economische beleidslijnen. Op activiteitenniveau staan MRDH en de Kenniswerkplaats wel ver bij elkaar vandaan.

Onderwijsinstellingen (EUR, ESSB, MBO's)

Onderwijsinstellingen zoals de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR), de Erasmus School of Social and Behavioural Sciences (ESSB) en regionale MBO's zijn belangrijke instellingen voor het opleiden van talent in de regio. EUR en ESSB leveren wetenschappelijke kennis en praktijkgericht onderzoek, onder andere via de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt (KWP). MBO's zijn verantwoordelijk voor het opleiden van praktisch geschoolde arbeidskrachten en spelen een sleutelrol in leven lang ontwikkelen. Deze instellingen werken actief samen met gemeenten, werkgevers en sociaal ondernemers.

Gemeenten & uitvoerende professionals

Gemeenten en hun uitvoerende professionals, zoals re-integratieconsulenten, zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van arbeidsmarktbeleid. Zij begeleiden werkzoekenden, organiseren scholingstrajecten en onderhouden contact met werkgevers. Via regionale werkcentra en werkgeversservicepunten wordt de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers versterkt. Gemeenten hebben een sterke positie door hun wettelijke taken en budgetten, en tonen een hoge mate van samenwerking met andere actoren. De uitvoerende professionals vormen de brug tussen beleid en praktijk, en hun rol is essentieel voor het realiseren van inclusieve arbeidsmarkttransities.

Management/bestuur gemeenten

Het management en bestuur van gemeenten hebben formeel veel invloed op arbeidsmarktbeleid, maar hun betrokkenheid bij samenwerking kan wisselen. Strategische keuzes worden vaak gemaakt op basis van politieke prioriteiten, waardoor samenwerking met externe partijen soms onder druk staat. Bestuurders kunnen terughoudend zijn als belangen conflicteren of als er onvoldoende urgentie wordt gevoeld. Toch zijn zij cruciaal voor het creëren van bestuurlijke ruimte en het borgen van langetermijnbeleid. Hun positie in de matrix weerspiegelt hun formele rol, maar ook de noodzaak om samenwerking expliciet te stimuleren.

MBO-instellingen

Hoewel MBO's een sleutelrol spelen in het opleiden van praktisch geschoold personeel, kunnen zij terughoudend zijn in het aanpassen van curricula aan snel veranderende arbeidsmarktvraag. Dit komt vaak door interne structuren, accreditatie-eisen en beperkte flexibiliteit. Samenwerking met werkgevers en beleidsmakers is nodig om wendbaarheid te vergroten. Hun sterke positie komt voort uit hun centrale rol in het opleiden van jongeren en volwassenen, maar de tegenwerkstand duidt op de noodzaak tot meer dynamiek en externe afstemming.

Werkzoekenden en werknemers

Werkzoekenden en werknemers vormen de kern van elk arbeidsmarktbeleid. Hun formele macht is beperkt, maar hun bereidheid tot participatie is groot. Via participatietrajecten, ervaringsdeskundigheid en scholing dragen zij actief bij aan beleidsontwikkeling. Zij zijn afhankelijk van begeleiding door gemeenten, sociaal ondernemers en werkgeversservicepunten. Investeren in leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid is essentieel om hun positie te versterken. Hun meewerkstand maakt hen tot waardevolle partners in co-creatieprocessen, ondanks hun zwakke formele positie. Een eerste stap om deze groep beter te bereiken is een samenwerking met mkb-Rijnmond en wijkorganisaties van de gemeente Rotterdam.

Beleidsmakers en ambtenaren

Beleidsmedewerkers en ambtenaren vertalen strategische doelen naar operationeel beleid. Zij werken samen met onderzoekers, sociaal ondernemers en werkgevers om beleid vorm te geven en uit te voeren. Hun positie is beperkt vanwege de bestuurlijk-ambtelijke verhoudingen, maar zij hebben veel invloed via hun netwerk en expertise. Co-creatie en gezamenlijke kennisagenda's versterken hun rol. Hun meewerkstand is zichtbaar in hun actieve betrokkenheid bij regionale programma's en hun bereidheid om te leren van praktijkervaringen.

Sociaal ondernemers

Sociaal ondernemers bieden innovatieve oplossingen voor arbeidsmarktinclusie, bijvoorbeeld via leerwerktrajecten of sociale ondernemingen. Zij hebben beperkte formele invloed, maar zijn vaak pioniers in het ontwikkelen van nieuwe aanpakken. Hun samenwerking met gemeenten, onderwijsinstellingen en werkgevers is cruciaal voor het realiseren van inclusieve arbeidsmarkten. Hun meewerkstand en creativiteit maken hen tot waardevolle actoren, ondanks hun zwakke positie in het beleidsveld.

Brancheorganisaties

Brancheorganisaties vertegenwoordigen sectorale belangen en kunnen knelpunten op de arbeidsmarkt agenderen. Hun formele positie is beperkt, maar zij zijn bereid tot samenwerking als belangen goed worden afgestemd. Zij vervullen een brugfunctie tussen werkgevers en beleidsmakers, en kunnen bijdragen aan sectorale transities. Hun meewerkstand is afhankelijk van capaciteit en prioritering binnen de organisatie.

Werkgevers (klein/groot, sector)

Werkgevers hebben formeel veel invloed op de arbeidsmarkt via werkgelegenheid en scholing. Toch is hun betrokkenheid bij beleidsvorming vaak beperkt. Zij opereren vooral vanuit eigen bedrijfsbelangen en zijn terughoudend in het delen van data of het aanpassen van werkprocessen. Regionale initiatieven zoals

Werkgeversservicepunten proberen deze betrokkenheid te vergroten. Brancheorganisaties kunnen hier een brugfunctie vervullen.

2.2 Toekomstperspectief: sterker werken vanuit het stakeholdermodel

Beleid op de stedelijke arbeidsmarkt is het resultaat van interactie tussen gemeenten, provincie, MRDH, onderwijsinstellingen, werkgevers, beleidsmakers, werkzoekenden, landelijke instellingen en netwerken. Deze actoren vormen samen het ecosysteem waarin menselijk kapitaal tot bloei komt. De Kenniswerkplaats zou met deze stakeholders kunnen bepalen welke kennisproducten toepassing in de praktijk behoeven. Het gaat dan om een verschuiving van een ontwikkelende naar een dienende rol van de KWP. Opvallend is dat men de positie en mandaat van werkgevers niet ziet als sterk ziet en ook niet heel erg meewerkend. Het is belangrijk dat dit verandert. Door meer een (be)dienende rol te kiezen voor de stakeholders en meer vanuit de vraag te werken waar zij behoefte aan hebben, kan dit veranderen.

Take away: de thema's van de Kennisagenda zijn voor alle stakeholders relevant en herkenbaar, maar met de activiteiten van de KWP worden niet alle doelgroepen betrokken en bereikt (werkenden, niet-werkenden, werkgevers, branche-organisaties, ambtenaren, onderwijs).

3 Beschikbaarheid van kennis en kennisbehoefte

Binnen de arbeidsmarktregio Rotterdam is kennis een essentiële bouwsteen voor het ontwikkelen van strategie, beleid en dienstverlening. In een dynamische stedelijke context – gekenmerkt door technologische innovatie, demografische veranderingen en sociale ongelijkheid is actuele, gedeelde en toepasbare kennis noodzakelijk voor effectieve beleidsvorming. Dit hoofdstuk beschrijft welke kennis beschikbaar is voor de betrokken actoren in de regio en gaat in op de kennisbehoefte aan de hand van diepte-interviews met sleutelpersonen uit het veld en de belangrijkste knelpunten in de regionale kennisinfrastructuur.

3.1 Typen beschikbare kennis

De regio beschikt over een breed scala aan kennisbronnen, variërend van statistische data tot praktijkkennis, trendrapportages en wetenschappelijke inzichten. De beschikbare kennis is te onderscheiden naar drie hoofddoelen:

- **Voor strategieontwikkeling**

Voor strategische keuzes zijn macro-economische analyses en toekomstverkenningen van belang. Zo biedt het **UWV** jaarlijks het rapport *Regio in Beeld*, waarin de arbeidsmarktsituatie per regio wordt geanalyseerd. Voor Rotterdam bevat dit rapport onder andere data over vacatures, sectorale knelpunten en aanbevelingen voor werkorganisatie en scholing (UWV; Regio in Beeld 2024–2025). Daarnaast ontwikkelde het ministerie van SZW samen met partners een **raamwerk voor kennisgedreven meerjarenagenda's**, dat regio's helpt om strategische keuzes te baseren op gedeelde data en prognoses. Dit raamwerk ondersteunt de inrichting van één regionaal loket per arbeidsmarktregio, waarin kennis uit verschillende bronnen wordt gebundeld **(**Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Ministerie van Economische Zaken en Klimaat, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, & Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2024, 29 april). *Kamerbrief over hervorming arbeidsmarktinfrastructuur*.).

Een ander voorbeeld is het advies van de **Denktank Rotterdamse Economie 2040**, waarin strategische kansen voor de stad worden benoemd, zoals het versterken van de MedTech-sector, slimme maakindustrie en digitalisering. De denktank pleit voor minder regeldruk en meer ruimte voor ondernemerschap, en baseert haar aanbevelingen op gesprekken met ondernemers en kennisinstellingen (Gemeente Rotterdam, 2025).

Daarnaast werkt het **Ministerie van SZW** aan een hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur, waarbij één regionaal loket per arbeidsmarktregio wordt ingericht. Dit loket moet kennis uit verschillende bronnen bundelen en toegankelijk maken voor professionals in de uitvoering, zodat dienstverlening beter aansluit op de behoeften van burgers en werkgevers (Rijksoverheid, 2024).

- **Voor beleidsontwikkeling**

Beleidsontwikkeling in de arbeidsmarktregio Rotterdam vereist diepgaande en doelgroepgerichte kennis. De **Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt (KWP)** speelt hierin een rol. In samenwerking met de gemeente Rotterdam, Erasmus Universiteit en andere kennisinstellingen worden praktijkgerichte onderzoeken uitgevoerd die beleidsmakers voorzien van inzichten over kwetsbare groepen, interventies en uitvoerbaarheid. Een voorbeeld is het onderzoek naar de **veerkracht van mensen met een**

bijstandsuitkering, waarin verschillende typen hulpbronnen (sociaal, cultureel, economisch, persoonlijk en professioneel) worden geanalyseerd in relatie tot hun arbeidsmarktpositie. Dit onderzoek biedt beleidsmakers handvatten om interventies beter af te stemmen op individuele omstandigheden (Sepp & Wentink, 2023).

Daarnaast worden via de KWP literatuurstudies uitgevoerd, zoals over de impact van technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Deze studies helpen beleidsmakers anticiperen op transities en bieden scenario's voor toekomstgericht beleid (KWP, 2021). Ook het **UWV** levert beleidsrelevante kennis via het jaarlijkse rapport *Regio in Beeld*, waarin trends, knelpunten en oplossingsrichtingen per regio worden geschetst. Voor Rotterdam bevat het rapport onder andere aanbevelingen over het anders organiseren van werk, het inzetten van technologie en het creëren van combinatiebanen om personeelstekorten te verlichten (UWV, 2024).

- **Voor dienstverlening**

Voor een effectieve dienstverlening staat **praktijkkennis centraal**. Dit betreft inzichten in werkprocessen, klantbehoeften, werkzame interventies en ervaringen van werkzoekenden en werkgevers. Binnen Rotterdam wordt deze kennis actief verzameld en gedeeld via initiatieven zoals het Werkstation op Zuid, waar werkzoekenden direct in contact komen met werkgevers en werkervaring kunnen opdoen in realistische werkomgevingen. Dit biedt niet alleen praktische begeleiding, maar ook directe matching tussen vraag en aanbod (Gemeente Rotterdam, 2024). Het UWV draagt bij met kennis over werkzoekenden en werkgevers, bijvoorbeeld via klantpanels en monitoring van interventies. In **Regio in Beeld** worden concrete aanbevelingen gedaan voor het verbeteren van dienstverlening, zoals het inzetten van vaste contactpersonen, het bieden van maatwerk en het versterken van de menselijke maat in de dienstverlening (UWV, 2024).

3.2 Rol van de KWP: kennisontwikkeling en netwerksamenwerking

De Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt fungeert als regionaal platform voor kennisdeling en -productie. Binnen de KWP werken onderzoekers, beleidsmakers, onderwijsinstellingen en uitvoerende professionals samen aan onderzoek, leertrajecten en kennissyntheses. De werkplaats heeft onder meer projecten geïnitieerd zoals KNAP'RZ (rond arbeidsparticipatie in Rotterdam-Zuid), een lerend netwerk met de RET en verkenningen rond precaire arbeid. Deze initiatieven genereren relevante inzichten over inclusie, werkgeversdienstverlening en digitale toegankelijkheid.

Tegelijkertijd is er sprake van versnippering: veel kennis wordt projectmatig verzameld en beperkt gedeeld binnen het netwerk. Grootschalige gezamenlijke kennisontwikkeling ontbreekt. De KWP biedt wel kansen voor co-creatie en gezamenlijke onderzoeksaanvragen, maar deze worden nog onvoldoende benut. Beleidsmakers geven aan behoefte te hebben aan toegankelijke kennisproducten zoals samenvattingen, praktijkgerichte notities en visualisaties. Ook ontbreekt vaak uitvoeringscapaciteit om kennisdeling structureel te organiseren.

3.3 Kennisbehoeften

Gemeenten en beleidsmakers

Gemeenten hebben behoefte aan:

- **Regionaal geduide arbeidsmarktinformatie:** Landelijke data zijn vaak te generiek; er is behoefte aan analyses die zijn toegespitst op de regionale context en die inzicht geven in de specifieke dynamiek van de Rijnmondse arbeidsmarkt. Beleidsmakers benadrukken het belang van

arbeidsmarktanalyses die niet alleen kwantitatief, maar ook kwalitatief inzicht geven in de samenstelling van het onbenut potentieel.

- **Effectiviteit van interventies:** Beleidsmakers willen weten welke projecten en programma's daadwerkelijk bijdragen aan duurzame uitstroom uit de bijstand, verhoging van arbeidsproductiviteit en het voorkomen van mismatch. Monitoring en evaluatie zijn hierbij essentieel, maar blijken in de praktijk lastig structureel te organiseren. Er zijn voorbeelden van programma's waarbij de effectiviteit van onderwijskundige interventies in werkcentra wordt gemonitord.
- **Handelingsperspectief:** Naast onderzoek, visiedocumenten en vergezichten is er vooral behoefte aan praktische handvatten en voorbeelden van 'wat werkt' in vergelijkbare contexten. Dit geldt zowel voor beleidsontwikkeling als voor de uitvoering. Er is behoefte aan sparringpartners die landelijke analyses en plannen kunnen vertalen naar de lokale context.
- **Afstemming tussen beleidsterreinen:** Gemeenten signaleren dat samenwerking tussen de afdelingen Economie, Werk & Inkomen en Onderwijs steeds belangrijker wordt. Verbeterde samenwerking tussen verschillende beleidsdomeinen wordt als positief voorbeeld genoemd.

Werkgevers en ondernemers

Werkgevers vragen om:

- **Toegang tot arbeidspotentieel:** Inzicht in onbenut potentieel en effectieve instrumenten om deze groepen te activeren, zoals loonkostensubsidies, jobcoaching en open hiring. Er zijn campagnes voor loonkostensubsidie en inzet op open hiring als voorbeelden van succesvolle interventies.
- **Strategische personeelsplanning:** Kennis over hoe zij hun personeelsbestand toekomstbestendig kunnen maken, rekening houdend met technologische en demografische ontwikkelingen. Er worden strategische personeelsplanningsgesprekken met ondernemers georganiseerd om hen te ondersteunen bij het anticiperen op toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen.
- **Leercultuur en skillsgerichte benadering:** Praktische tools en inspiratie om leven lang ontwikkelen te stimuleren en meer te kijken naar vaardigheden in plaats van diploma's. Er zijn samenwerkingen tussen ondernemersverenigingen en onderwijsinstellingen die workshops en kennissessies aanbieden over leercultuur en skillsontwikkeling.
- **Sectorale kennisdeling:** Werkgevers willen leren van collega-ondernemers. Inspiratiebijeenkomsten en het delen van best practices worden als waardevol ervaren.

Onderwijsinstellingen

Het onderwijs heeft behoefte aan:

- **Afstemming met arbeidsmarkt:** Inzicht in de toekomstige vraag naar beroepen en vaardigheden, zodat curricula tijdig kunnen worden aangepast om de match met werk te optimaliseren die ook past bij het welbevinden van scholieren en studenten. Er wordt gewezen op de noodzaak om opleidingen modulair en adaptief in te richten, zodat studenten flexibel kunnen inspelen op veranderende arbeidsmarktbehoeften.
- **Samenwerking met bedrijven:** Praktische modellen voor publiek-private samenwerking, bijvoorbeeld in de vorm van bedrijfsscholen of gezamenlijke campusontwikkeling. Er zijn initiatieven waarin onderwijs en bedrijfsleven samenwerken aan skillsontwikkeling.
- **Ondersteuning bij modulair en adaptief onderwijs:** Kennis over effectieve vormen van flexibel onderwijs en begeleiding van studenten met diverse achtergronden. Gemeenten ondersteunen onderwijsinstellingen bij het ontwikkelen van innovatieve onderwijsconcepten.
- **Meetbaarheid en certificering:** Er wordt gepleit voor gecertificeerde trajecten en het ontwikkelen van een skills-paspoort, zodat werknemers hun vaardigheden beter kunnen aantonen en sectoroverstijgend inzetbaar zijn.

3.4 Regionale en provinciale netwerken

Regionale netwerken en provinciale samenwerkingsverbanden hebben een coördinerende en verbindende rol. Zij signaleren de behoefte aan:

- **Afstemming tussen regio's en sectoren:** Er wordt gewerkt aan het versterken van de Human Capital Agenda en het verbinden van initiatieven op het gebied van arbeidsmarkt, onderwijs en economie. Het belang van een lerende en toepassende kennisomgeving wordt benadrukt, waarin bestaande netwerken en kennisomgevingen worden verbonden.
- **Monitoring en evaluatie op regionaal niveau:** Er wordt geïnvesteerd in het monitoren van de effectiviteit van programma's en het delen van best practices tussen regio's.
- **Governance en regie:** Er is behoefte aan centrale regie op kennisdeling en gezamenlijke programmering van onderzoek en interventies. Er wordt gezocht naar manieren om versnippering tegen te gaan en de impact van kennis te vergroten.

3.5 Knelpunten in de kennisinfrastructuur

Versnippering

Alle geïnterviewden signaleren een grote versnippering van kennis en initiatieven. Er zijn talloze projecten, onderzoeken en netwerken, maar deze zijn vaak onvoldoende met elkaar verbonden. Dit leidt tot inefficiëntie, overlap en het risico dat waardevolle inzichten niet worden benut. De kenniswerkplaats wordt door sommigen gezien als een potentieel verbindend vehikel, maar haar zichtbaarheid en impact wordt als beperkt gezien. Het komt voor dat kenniswerkplaatsen vooral een netwerkfunctie hebben, maar dat de meeste collega's niet op de hoogte zijn van het bestaan ervan.

Mismatch in toepassing

Er is een structurele kloof tussen wetenschappelijke inzichten en de dagelijkse praktijk van beleid en uitvoering. Onderzoeken zijn vaak te abstract of te weinig toegespitst op de concrete vragen van beleidsmakers en uitvoerders. Praktische toepasbaarheid en handelingsperspectief ontbreken regelmatig, waardoor kennis onvoldoende wordt benut. Er wordt aangegeven dat commerciële onderzoeksbureaus vaak beter aansluiten bij de behoeften van gemeenten dan universiteiten, omdat zij scherper zijn op de vraagarticulatie en implementatie.

Beperkte coördinatie

De coördinatie van kennisontwikkeling en -deling is gefragmenteerd. Verschillende partijen (gemeenten, provincie, kennisinstellingen, brancheorganisaties) opereren naast elkaar, ieder met eigen agenda's en belangen. Er is geen centrale regie of overzicht, waardoor het lastig is om tot gezamenlijke programmering en prioritering te komen. Dit wordt versterkt door de veelheid aan schaalniveaus (wijk, stad, regio, provincie) en thematische overlap. Het belang van governance wordt benadrukt: "Iedereen vindt zichzelf het spinnende web en iedereen vindt zichzelf heel belangrijk. De coördinatie van onderzoek is een structureel vraagstuk."

Beperkte vraagarticulatie

De formulering van kennisvragen is vaak onvoldoende vraaggestuurd. Werkzoekenden, werkgevers en andere eindgebruikers worden beperkt betrokken bij het bepalen van de onderzoeksagenda. Hierdoor sluiten onderzoeksprojecten niet altijd aan bij de daadwerkelijke behoeften in het veld. Ook binnen gemeenten is de kennis over bestaande kennisinfrastructuren en -werkplaatsen beperkt tot enkele sleutelfiguren, waardoor de bredere organisatie onvoldoende profiteert van beschikbare kennis. Het komt voor dat beleidsuitvoerders nooit worden gevraagd naar relevante onderzoeksvragen voor de kenniswerkplaats, terwijl zij wel betrokken zijn bij de uitvoering van beleid.

Take aways:

a. ***Investeer in kenniscoördinatie**: Profileer de KWP voor kennisdeling binnen de regio. Ga hierover het gesprek aan met stakeholders om te komen tot een nauwere samenwerking.*
b. ***Zorg voor structurele betrokkenheid van stakeholders**: inclusief werkgevers en eindgebruikers zoals werkzoekenden door bijeenkomsten en samenwerking te stimuleren. Betrek ze nauwer in projecten.*
c. ***Gebruik strategische kennisagenda's**: laat de denktank en de KWP gezamenlijk prioriteiten stellen voor onderzoek en toepassing.*
d. **Bouw aan een lerende regio**: maak ruimte voor experimenten, evaluatie en hergebruik van inzichten in beleid en uitvoering. Hier zit de energie op.

4 Aan welke (activiteit)vormen hebben geïdentificeerde belangrijke partijen behoefte aangaande kennisdelen en praktijkontwikkeling?

De stedelijke arbeidsmarkt in de regio Rotterdam-Rijnmond wordt gekenmerkt door een complex netwerk van betrokken partijen, waaronder gemeenten, werkgevers, onderwijsinstellingen en regionale/provinciale netwerken. In het kader van de actualisering van de kennisagenda van de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt is onderzocht aan welke vormen van kennisdeling en praktijkontwikkeling deze partijen behoefte hebben. Dit hoofdstuk analyseert deze behoeften per type organisatie, op basis van drie diepte-groepsinterviews met vertegenwoordigers van de gemeente Rotterdam, MKB Rotterdam Rijnmond, Economic Board Zuid-Holland, Metropoolregio Rotterdam Den Haag (MRDH), onderwijsinstellingen en regionale samenwerkingsverbanden.

4.1 Gemeente Rotterdam en beleidsmakers

Binnen de gemeente Rotterdam en aanverwante beleidsorganisaties, zoals de Metropoolregio Rotterdam Den Haag (MRDH), bestaat een uitgesproken behoefte aan praktisch toepasbare kennis en concrete handelingsperspectieven. Beleidsmakers geven aan dat zij vooral gebaat zijn bij kennisproducten die direct bruikbaar zijn in de beleidspraktijk, zoals monitoringresultaten, evaluaties van interventies en best practices. Dit wordt onderstreept door opmerkingen als:

“Het rapport is mooi, maar we willen vooral weten: wat kunnen we morgen doen?”

Daarnaast is er een duidelijke wens voor interactieve, vraaggerichte kennissessies waarin actuele beleidsvraagstukken centraal staan, zoals arbeidsmarktkrapte, skills mismatch en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Beleidsmakers waarderen het als deze sessies aansluiten bij hun eigen beleidsagenda’s en urgenties.

“We missen overzicht: wie doet wat, waar kan ik terecht met mijn vraag?”

Het huidige kennislandschap wordt door gemeente als versnipperd ervaren. Er is behoefte aan een centrale plek waar relevante kennis, onderzoeken en initiatieven samenkomen, bijvoorbeeld via een kennisportaal of periodieke nieuwsbrief. Ook wordt het belang van implementatieondersteuning benadrukt:

“Naast kennisdeling is er behoefte aan ondersteuning bij de implementatie van nieuwe inzichten, bijvoorbeeld via handreikingen, toolkits, experimenten of pilots. De kenniswerkplaats zou kunnen fungeren als vraagbaak en als platform voor het verbinden van beleid en praktijk, mits de zichtbaarheid en het bereik worden vergroot.”

4.2 Werkgevers en ondernemers

Voor werkgevers en ondernemers, vertegenwoordigd door onder andere MKB Rotterdam Rijnmond en brancheorganisaties, staat de behoefte aan inspiratie via praktijkvoorbeelden en laagdrempelige kennisuitwisseling centraal. Werkgevers leren het liefst van collega-ondernemers en zoeken naar

inspirerende voorbeelden van succesvolle interventies, bijvoorbeeld rondom open hiring, leven lang ontwikkelen of skills-based matching.

"Een ondernemer leert het liefst van een collega-ondernemer."

Bijeenkomsten zijn voor deze doelgroep effectief als ze praktisch en direct toepasbaar zijn, bijvoorbeeld via workshops, bedrijfsbezoeken of korte kennis- of lunchsessies. Werkgevers waarderen het als deze sessies aansluiten bij hun dagelijkse praktijk en tijdsbesteding. Tegelijkertijd ontvangen zij veel informatie en uitnodigingen, waardoor gerichte en relevante communicatie essentieel is: *"We krijgen veel uitnodigingen, maar het moet wel relevant en praktisch zijn."*

Werkgevers geven aan dat de Kenniswerkplaats vooral moet aanhaken bij bestaande platforms en netwerken, zoals de MKB Business Academy, branchebijeenkomsten of bestaande regionale overlegstructuren, in plaats van nieuwe structuren op te zetten.

"De kenniswerkplaats kan gebruikmaken van bestaande netwerken, bijvoorbeeld door via onze nieuwsbrief een oproep te doen of door aan te sluiten bij bestaande bijeenkomsten. Daarnaast willen we best meewerken aan onderzoek, maar het moet wel duidelijk zijn wat het doel is en wat er van ons gevraagd wordt."

4.3 Onderwijsinstellingen

Onderwijsinstellingen benadrukken het belang van structurele samenwerking in publiek-private leernetwerken, zoals triple helix-constructies. Zij willen samen met gemeenten en bedrijfsleven werken aan duurzame programma's, in plaats van losse projecten.

"We moeten meer naar langdurige programma's toe om versnippering tegen te gaan."

Daarnaast is er behoefte aan kennisdeling over skills en curriculumontwikkeling. Onderwijsinstellingen zoeken naar manieren om hun aanbod beter af te stemmen op de veranderende vraag vanuit de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld via kennis over skills-paspoorten, sectorale ontwikkelpaden en de aansluiting van curricula. *"Het skills-paspoort is een goede ontwikkeling, maar hoe maken we het meetbaar?"*

Meetbaarheid en certificering zijn belangrijke thema's: onderwijsinstellingen vragen om kennis en instrumenten om de impact van leven lang ontwikkelen en andere onderwijsinterventies meetbaar te maken. *"Leven lang ontwikkelen is moeilijk te meten; ik pleit voor een gecertificeerde aanpak, zodat we ook een kwaliteitsnorm hebben en mensen op de langere termijn handvatten krijgen."*

Tot slot waarderen onderwijsinstellingen bijeenkomsten waarin ervaringen met andere regio's of instellingen worden gedeeld. Dit draagt bij aan het leren van elkaars aanpakken en het voorkomen van versnippering: *"Iedere stad doet het op zijn eigen manier, maar je kunt wel leren van elkaar."*

4.4 Regionale en provinciale netwerken

Regionale en provinciale netwerken, zoals de Economic Board Zuid-Holland, de Human Capital Agenda en de arbeidsmarktregio's, vragen om betere afstemming en overzicht tussen de vele initiatieven en kenniswerkplaatsen. Zij willen overlap voorkomen en krachten bundelen.

"Het is een enorme optelsom van losse brokjes kennis en ervaringen. Wat maar niet samenkomt."

Er is behoefte aan het delen van kennis en ervaringen tussen regio's, bijvoorbeeld over de effectiviteit van interventies of governance-structuren. Netwerken zoeken naar het juiste schaalniveau voor kennisdeling (wijk, stad, regio, provincie) en willen dat de kenniswerkplaats complementair is aan bestaande initiatieven.

Tot slot is structurele monitoring van programma's en het delen van uitkomsten op regionaal/provinciaal niveau een belangrijke behoefte. *"We gaan investeren in het verbinden van bestaande kennisomgevingen en het monitoren van de toepassing van kennis, zodat we kunnen leren wat werkt."* Ook wordt gewezen

op het belang van het betrekken van verschillende schaalniveaus, waaronder de wijk, bij kennisdeling en praktijkontwikkeling:

“De toespitsing op de economie van een lastige wijk is onderscheidend en relevant; dat gebeurt elders niet op een goede manier.”

Take away: investeer nog meer in concrete resultaten zoals bijeenkomsten, workshops, bedrijfsbezoeken en uitgaven, wellicht met partijen wanneer er al evenementen plaats vinden op specifieke inhoudelijke thema’s. Daar hebben alle doelgroepen behoefte aan. Probeer lange samenwerkingen te organiseren (programmatisch) in plaats van losse projecten.

5 Hoe richten we de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt in om met partners (regionale) arbeidsmarkttrends te agenderen en onderzoeken?

Voor de beantwoording van deze vraag is het belangrijk om te starten bij het doel waartoe de Kenniswerkplaats is opgericht. In de Kennisagenda is het doel geformuleerd rond de vraagstelling: *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 tot beantwoording te komen richt de Kenniswerkplaats zich op het verzamelen, delen en toepassen van kennis en wil zij dit bereiken door interactie tussen beleidsmakers en wetenschappers zodat beleid gebaseerd is op kennis. In het kader van de actualisering van de kennisagenda van de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt is onderzocht aan welke vormen van kennisdeling en praktijkontwikkeling deze partijen behoefte hebben en hoe dat vertaald kan worden naar de governance van de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt. Dit is vertaald in 5.1. In 5.2 wordt nader ingegaan op de Kennisagenda en de governance van deze agenda. Dit advieshoofdstuk is op basis van deskresearch en de interviews gedaan.

5.1 Governanceprincipes toegepast op de Kenniswerkplaats

Er zijn tientallen Kenniswerkplaatsen in Nederland, vooral binnen het sociaal domein en jeugdsector. Veel van deze Kenniswerkplaatsen worden gefinancierd vanuit een Ministerie (SZW en OCW) om beleid te helpen uitvoeren of vertalen van kennis naar praktijk. De Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt verschilt wezenlijk in opzet en financiering van deze werkplaatsen, al zijn er ook verschillende Kenniswerkplaatsen zoals in Rotterdam zelf, die lokaal en regionaal zijn ingericht. Onderstaand een indeling van relevante governancevraagstukken gerelateerd aan andere Kenniswerkplaatsen en de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt:

- Doel en impact
- Samenwerkingsstructuur
- Organisatie programmalijnen en coördinatie
- Financiering en ondersteuning

Deze analyse met take aways is tot stand gekomen door deskresearch en de interviews.

1. *Formuleren doel en beoogde impact*

Het doel van de Kenniswerkplaats is te algemeen geformuleerd. Dit zou KWP moeten opbouwen door 1) sterker inhoudelijk in te kaderen en 2) doel, succes en impact te formuleren (zie ook verder punt 2). Zo missen we bij het doel welke impact de Kenniswerkplaats wil bereiken voor de uiteindelijke doelgroepen, namelijk beleidsmakers, werkenden, werkzoekenden, onderwijs, potentiële beroepsbevolking en werkgevers. Het gaat daarbij om de vraag hoe de Kenniswerkplaats zelf en haar stakeholders succes definiëren. Het doel wat wij in ons onderzoek zijn tegengekomen is dat de KWP bijdraagt aan kennisontwikkeling en kennistoepassing. Deze twee begrippen vragen om een verschillende uitwerking, waarbij onze indruk op basis van dit onderzoek is dat het zwaartepunt nu ligt op kennisontwikkeling, maar dat daar veelal ad hc aan wordt gewerkt. Ons advies is dat de focus komende tijd wordt verlegd naar kennistoepassing (het faciliteren daarvan). Dit vraagt om scherpere keuzes bijvoorbeeld in de rol die

de KWP nu oppakt in het kader van nieuwe kansen en funding voor onderzoeken. Door scherper het doel en succes te formuleren worden uiteindelijk de resultaten van de KWP meer tastbaar en meetbaar en draagt dit bij aan het bestaansrecht van de KWP.

Take away: *Een scherpere afbakening in waar de KWP voor staat ten aanzien van kennisontwikkeling en kennistoepassing is belangrijk. Vanuit de interviews kwam van verschillende personen de suggestie om het doel en de activiteiten toe te spitsen op stedelijke en wijkproblematiek en daar relevante partners bij betrekken. Concreet kan dit betekenen dat de KWP het beleid voor human capital en regionale arbeidsmarktinfrastructuur als uitgangspunt neemt om dit te vertalen naar de stedelijke uitdagingen. Het schaalniveau van de wijk is daarbij interessant om te verkennen of de KWP daar meerwaarde op kan leveren.*

2. *Samenwerkingsstructuur*

Kenniswerkplaatsen zijn netwerkorganisaties waarin verschillende partijen samenwerken. De samenwerking is vaak projectmatig en thematisch georganiseerd met:

- Praktijkorganisaties (zoals gemeenten, zorginstellingen, welzijnsorganisaties)
- Onderzoeksinstellingen (hogescholen, universiteiten)
- Beleidsmakers (lokale en regionale overheden)
- Opleidingen (docenten, studenten)
- Ervaringsdeskundigen (burgers, jongeren, ouders)

Wat opvalt uit de interviews over samenwerking:

- <u>De opdrachtgeversrol:</u> De activiteiten van de KWP kunnen sterker worden ingebed in de verschillende beleidsafdelingen van de gemeente Rotterdam. Arbeidsmarkt is verweven met het economisch, ruimtelijk en sociaal domein, waarbij het werk van de KWP buiten Werk en Inkomen (sociaal domein) minder wordt herkend.
- <u>Onduidelijke rolverdeling:</u> Er zijn veel partijen actief op de arbeidsmarkt, met ieder een eigen opdracht en onderzoeksprogrammering. En dit op de drie schaalniveaus provincie, regio Rijnmond en Rotterdam. Dit bemoeilijkt de profilering en positie van de KWP. Daaruit volgt dat het belangrijk is om vanuit het leidende beleidsperspectief (een gezonde economische basis) sterker te programmeren op Kennistoepassing op basis van de behoeften van de stakeholders. Belangrijk om op het niveau van projecten de samenwerking en rolverdeling met stakeholders/partners explicieter te maken.
- <u>Doelgroepen vs stakeholders:</u> Stakeholders zijn de publieke organisaties en het verenigd bedrijfsleven. Doelgroepen zijn echter voor wie de KWP verschil wil maken. Dit kunnen stakeholders zijn, maar dat hoeft niet. Bepaal per doelgroep (bijv. bedrijven, mensen met afstand tot de arbeidsmarkt) waar de KWP belangrijk voor kan zijn en geef ze ook een stem in de aansturing van projecten.

Take away: De gemeente Rotterdam en de Erasmus Universiteit zijn de drijvende krachten achter de Kenniswerkplaats. Gezien de diversiteit aan organisaties met een eigen onderzoeksprogrammering zou de KWP de onderzoeksprogrammering van stakeholders meer centraal kunnen stellen om van daaruit tot toepassing van kennis te komen. Dit volgt uit de inhoudelijke focus, aangescherpt doel en missie van de KWP.

3. *Organisatie programmalijnen en coördinatie*

Door de scope van het onderzoek hebben we onvoldoende zicht gekregen op programma- en projectmanagement. Toch hebben we input gekregen vanuit de interviews op de organisatie hiervan. Er lijkt te weinig capaciteit en budget om inhoudelijk en uitvoerend te coördineren, terwijl inhoudelijke expertise zeer breed is binnen de Kenniswerkplaats. Veel Kenniswerkplaatsen werken met een

coördinator of programmamanager per thema die de samenwerking aanstuurt, de voortgang bewaakt en de verbinding legt met landelijke netwerken zoals ZonMw, NJi en het Kenniscentrum Kinder- en Jeugdpsychiatrie. Elke werkplaats heeft ruimte voor regionale invulling van thema's, maar wordt gestimuleerd om ook landelijke leeragenda's te volgen. Andere punten die buiten de scope van het onderzoek vielen maar toch belangrijk zijn om te noemen is de relatie met andere werkplaatsen binnen Rotterdam en of er kennisuitwisseling is op thema's van andere Kenniswerkplaatsen in het land (bijv. uitwisseling van succesvolle praktijken).

Een veelgenoemd algemeen knelpunt uit evaluaties van Kenniswerkplaatsen is verder het gebrek aan tijd en continuïteit. Projectmatige financiering leidt vaak tot discontinuïteit. Een goede governance vraagt om langetermijnvisie, maar veel werkplaatsen, zoals de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt, zijn afhankelijk van tijdelijke subsidies. Verlies van kennis en netwerk bij personeelswisselingen is hierbij een ander aandachtspunt.

Veel Werkplaatsen rapporteren over hun voortgang en resultaten via:

- Kennismagazines
- Thematische rapportages
- Evaluaties door ZonMw en partners

Deze documenten worden publiek gedeeld om kennisverspreiding te bevorderen. Voor de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt vindt kennisdeling vooral plaats binnen werkgroepen en lijkt dit extern minder goed georganiseerd.

Take away: verdiep het werk van de KWP door ook de inhoudelijke verbinding te leggen met andere Kenniswerkplaatsen in (de regio) Rotterdam en landelijke netwerken. Besteed aandacht aan het programma/projectmanagement om de programmalijnen te coördineren (binnen en buiten de KWP).

4. *Financiering en ondersteuning*

Wanneer de KWP zich sterker richt op kennistoepassing van bestaande de bestaande onderzoeksprogrammering op de Stedelijke Arbeidsmarkt betekent dat wat voor de financiering. Zo zal er minder aandacht uitgaan naar het verwerven van financiering van onderzoek (bespreken en communiceren van calls). Het is daarbij ook nu al niet de praktijk dat binnengehaalde financiering voor onderzoek ten goede komt aan het budget van de KWP. KWP kan zich blijven richten op het participeren in onderzoek door stakeholders, hier zou KWP wel voor uren voor moeten kunnen opvoeren. Het budget is nu beperkend om eigen onderzoek te financieren, maar dat is ook minder aan de orde met de voorgestelde nieuwe koers. Of het budget voldoende is om onderscheidende activiteiten te financieren in de kennistoepassing waarbij er sprake is van voldoende continuïteit, kunnen wij niet beoordelen en dat valt ook buiten de opdracht. Het is wel een belangrijk aandachtspunt bij de uitwerking van het doel wat past bij een nieuwe koers van de KWP.

Take away: de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt vervult een belangrijke netwerkrol in het vinden van partners voor subsidieaanvragen op onderzoek. In verschillende interviews wordt genoemd dat de bijdrage aan de KWP echter te klein is om een brede duurzame impact te hebben op dit brede maatschappelijke thema. Vraag is ook of deze rol past bij een nieuwe koers die sterker gericht is op kennistoepassing.

5.2 Vernieuwde kennisagenda op inhoud

De analyse in vorige hoofdstukken vormen de inhoudelijke en organisatorische ingrediënten van een vernieuwde kennisagenda. Kies sterker een beleidsperspectief van waaruit de Kenniswerkplaats activiteiten ontwikkelt. Wat ons betreft is dit het perspectief **Een gezonde economische basis.** Hiermee kan KWP doorontwikkelen op de brede arbeidsmarktaanpak gericht op versterking van het

arbeidspotentieel (binnen de arbeidsmarktregio Rijnmond) en de ambitie van Rotterdam 'Iedereen vooruit richting werk'. Bezin in dit licht waar de Kenniswerkplaats meer waarde zou kunnen toevoegen, bijvoorbeeld in samenwerking met andere Kenniswerkplaatsen, organiserend vermogen of ontwikkelen en toepassen van kennis. Dit geldt voor inhoudelijke thema's als werk voor mensen met een migratieachtergrond, duurzame uitstroom uit de bijstand, werkbehoud, gevolgen vergrijzing en impact arbeidsmarkt op de zorg en vice versa, etc.. Daarbij geldt dat de eerdere gekozen thema's in de Kennisagenda bijna allemaal nog actueel zijn en het waard zijn om door te vertalen naar de vernieuwde Kennisagenda. Het gevaar is alleen dat dit uiteindelijk een verbreding van thema's oplevert, terwijl de reactie van stakeholders ook is om scherper te kiezen in de hoeveelheid thema's, netwerken en initiatieven. Een keuze zou kunnen zijn om alleen te richten op tegengaan tekort op de stedelijke arbeidsmarkt. Hier passen thema's bij zoals LLO (herscholing en omscholing) en skillsontwikkeling. Thema's als inclusieve arbeidsmarkt en transities zijn doelen maar geen thema's om zelfstandig op te programmeren.

Impactvol en toekomstbestendig arbeidsmarktbeleid is – vanuit opgaven beredeneerd – gebaat bij een integraal vertrekpunt. Dat wil zeggen, het vraagstuk wordt benaderd vanuit de (veranderende, regionale) werkgelegenheid. Dat hoeft KWP niet te bepalen, maar wordt gedaan vanuit het traject Hervorming Arbeidsmarktinfrastructuur (SZW) en het Regionaal Beraad van de Arbeidsmarktregio in dit kader en de human capital agenda van Zuid-Holland. De KWP zou in overleg met de provincie en de arbeidsmarktregio sterker díe thema's moeten selecteren die impact hebben op de Stedelijke arbeidsmarkt, dan wel uitwerking vragen op stedelijk en/of wijkniveau. In deze context werd ook nog geopperd dat het logisch zou zijn niet de kennis en ervaring van de KWP niet alleen voor Rotterdam, maar ook voor Den Haag beschikbaar te stellen (en bijv. Dordrecht). Alhoewel dit rapport tendeert naar convergentie van de activiteiten en koers van de KWP is het wel een prikkelde gedachte.

5.3 Governance/organisatie

Kenniswerkplaatsen zijn over het algemeen triple helix (of multi helix) georganiseerd. De Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt lijkt nu vooral gebaseerd op alleen een samenwerkingsstructuur tussen de gemeente en de Erasmus universiteit. Gevolg is dat kennistoepassing en -ontsluiting minder uit de verf lijkt te komen. Waar dit wel van de grond komt is met concrete inhoudelijke events, daar zijn stakeholders ook enthousiast over. Dit vraagt volgens de stakeholders een grotere investering in tijd en commitment van stakeholders om gezamenlijk te programmeren zodat het urgentieniveau van 'nice to have' naar 'must have' gaat. Veel Kenniswerkplaatsen met een breder doel en scope lijken zoekende hierin (bijvoorbeeld Kenniswerkplaatsen gericht op het sociaal domein), dat maakt de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt niet uniek. Daarbij kan ook nog de vraag worden gesteld of de naam Kenniswerkplaats wel de lading dekt of dat de Kenniswerkplaats meer een expertisecentrum is. De KWP kan in haar nieuwe koers, gericht op het versterken van de gezonde economische basis, de thematisering van het traject van de Regionale Arbeidsmarktinfrastructuur als inspiratie tot zich nemen.

Bovenstaande resulteert in keuzes op het vlak van governance. Na bepalen doel, succes en impact worden de inhoudelijke programmalijnen aangepast. Meer aandacht voor concrete events, seminars, leerateliers en masterclasses voor kennistoepassing- en -ontsluiting, zoals in vorige punt gemaakt, is daarbij belangrijk om de zichtbaarheid te vergroten. Dit is de output (outcome heb je al eerder geformuleerd bij het doel en impact) die veel centraler moet komen te staan. Vanuit de outcome wordt bepaald welke kennis daarvoor nodig is om zelf te ontwikkelen en wat al beschikbaar is doormiddel van inventarisatie van onderzoeksagenda's van stakeholders. Daarin is het goed om de behoefte te peilen bij stakeholders waar aanvullend op kan worden ontwikkeld. Vervolgens is het nodig te prioriteren en hierover te communiceren. Breng vervolgens de capaciteit in kaart wat nodig is voor uitvoering van een nieuwe kennisagenda. Feedback van stakeholders in dit verband is dat in de huidige opzet al op lijkt dat

het aan uitvoeringskracht (coördinatie en ondersteuning) van de Kenniswerkplaats ontbreekt. Dit is een signaal dat opgepakt moet worden door de opdrachtgever in overleg met de KWP als opdrachtnemer.

Input externe experts:

Het verslag van de gesprekken met experts is opgenomen in de bijlage bij dit onderzoek. Wel is onderstaande samenvatting van de gesprekken gemaakt. De Kenniswerkplaats dient zich te positioneren als een verbindende, domeinoverstijgende structuur. Belangrijke uitgangspunten zijn:

- Integratie van arbeidsmarktbeleid met onderwijs, inclusie, gezondheid en ruimtelijke ordening;
- Samenwerking met hogescholen en lectoraten en practoraten vanuit het MBO op praktijkgericht onderzoek;
- Faciliteren van experimenten en pilots, waarbij gemeenten data beschikbaar stellen;
- Ontwikkeling van kennisproducten die kort, visueel, Nederlandstalig en praktisch toepasbaar zijn. Denk aan dashboards, infographics, en korte beleidsnotities in plaats van lange Engelstalige rapporten;
- Structurele borging binnen regionale governance, met duidelijke rollen voor alle betrokken partijen. Een gezamenlijke kennisagenda en structurele financiering zijn essentieel voor continuïteit en impact. Sterkere link met regionale werkcentra/thema's arbeidsmarktinfrastructuur.

De werkplaats moet experimenten faciliteren, samenwerken met hogescholen en lectoraten, en kennisproducten afstemmen op de doelgroep. Borging is cruciaal: de werkplaats mag niet afhankelijk zijn van individuele trekkers, maar moet structureel ingebed zijn in regionale governance.

6 Conclusies en aanbevelingen

Op basis van gesprekken met stakeholders en experts is een positief beeld ontstaan van de Kenniswerkplaats. Wel ziet Platform31 meerwaarde in het duidelijker articuleren van doel, missie en visie van de Kenniswerkplaats waarvan de analyse in dit onderzoek daar invulling aan geeft. Het is goed om dit te doen voorafgaand aan het opstellen van de vernieuwde Kennisagenda op basis van dit onderzoek. De Kennisagenda, zoals de naam veronderstelt, zou meer een inhoudelijk ontwikkel- en uitvoeringsdocument kunnen zijn dat ook met partners/stakeholders wordt besproken, periodiek getoetst aan doel, missie en visie van de Kenniswerkplaats. Dit helpt bij het goed organiseren van de Kenniswerkplaats. In de praktijk lijkt de Kenniswerkplaats vooral te functioneren als expertisecentrum waarbij kennistoepassing minder goed lijkt ingebed. Resumerend staan er verschillende conclusies en aanbevelingen in de verschillende hoofdstukken van het rapport. In dit hoofdstuk worden die nog kort herhaald/samengevat.

Hoofstuk 1:

- Kies een beleidsperspectief om op door te ontwikkelen en doel en missie van de KWP op aan te scherpen. Alhoewel het beleidsperspectief op groei dominanter is geworden de laatste jaren met de Groeiagenda en de Denktank Rotterdamse economie 2040, is ons advies om de bredere arbeidsmarktbenadering, zoals die ook uit de Kennisagenda van 2016 blijkt, te continueren.
- Vanuit het beleidsperspectief is het scherper formuleren van doel en missie relevant, waarbij wordt opgeschreven voor welke doelgroepen je verschil wil maken.

Hoofstuk 2:

- Vanuit de brede stakeholderanalyse die in interviewgesprekken is getoetst komt naar voren dat de KWP zich moet verhouden tot veel stakeholders. Deze stakeholders zijn zeer divers ten aanzien van doel en middelen met betrekking tot de stedelijke arbeidsmarkt.
- Veelgehoorde feedback van stakeholders is dat het goed zou zijn om de KWP te focussen op echt Stedelijke Arbeidsmarktvraagstukken waarbij verschillende opgaven (ruimtelijk, sociaal en economisch) samen worden genomen en kunnen worden vertaald naar het niveau van de wijk. Dit betekent ook wat in de stakeholderbenadering, waarbij het advies is om aan te sluiten op onderzoek en agenda's van de partijen en die te vertalen naar de stad en de wijk.

Hoofdstuk 3:

- **Versterken van netwerk- en verbindingsfunctie:** Kenniswerkplaatsen en vergelijkbare initiatieven zouden sterker moeten inzetten op het verbinden van bestaande kennis, het organiseren van kennissessies en het faciliteren van uitwisseling tussen beleid, praktijk en wetenschap. Er wordt gepleit voor meer frequente en thematische bijeenkomsten, zodat kenniswerkplaatsen zichtbaarder worden en meer impact hebben.
- **Meer vraaggestuurde programmering:** Door doelgroepen (werkzoekenden, werkgevers, onderwijs) actiever te betrekken bij het formuleren van kennisvragen en de uitwerking in projecten, kan de relevantie en toepasbaarheid van onderzoek worden vergroot.
- **Bundelen van krachten en middelen:** Samenwerking tussen verschillende kenniswerkplaatsen, onderzoeksprogramma's en beleidsnetwerken kan versnippering tegengaan en de impact van kennis vergroten. Er wordt gepleit voor meer samenwerking tussen de verschillende

kenniswerkplaatsen in de regio, zoals ook in de nieuwsspecial van februari 2025 van Platform31 naar voren kwam.[4]

- **Focus op praktische toepasbaarheid:** Onderzoeken en kennisproducten dienen expliciet te worden toegespitst op handelingsperspectief en implementatie, met aandacht voor regionale en sectorale verschillen. Het belang van certificering van opleidingstrajecten en het ontwikkelen van skills-paspoorten wordt daarbij expliciet genoemd.
- **Structurele monitoring en evaluatie:** Het systematisch meten van de effectiviteit van (beleids)interventies en het delen van best practices kan bijdragen aan een lerende regio.
- **Centrale regie en governance:** Regionale netwerken en provinciale samenwerkingsverbanden zouden een coördinerende rol kunnen spelen in het afstemmen van onderzoeksagenda's en het faciliteren van kennisdeling tussen partijen.

Hoofdstuk 4:

- Bepaal in termen van output (sessies, kennisdelen) en outcome aan de hand van formuleren doel en missie welke kennis moet worden georganiseerd. Vertaal dat naar een Kennisagenda die jaarlijks wordt bijgewerkt, gedetailleerd is ook met planning en besproken met stakeholders.
- Juist de events van KWP (toepassing) vonden de stakeholders waardevol en onderscheidend. Investeer hierin.

Hoofdstuk 5:

- We zien meerwaarde in het duidelijker omschrijven van doel, missie en visie van de Kenniswerkplaats. De Kennisagenda zou meer een inhoudelijk ontwikkel- en uitvoeringsdocument kunnen zijn, periodiek getoetst aan doel, missie en visie van de Kenniswerkplaats en de agenda waar stakeholders KWP op kunnen bevragen.
- Bepaal als KWP hoe je impact wil bereiken met de activiteiten die je ontwikkelt. Dit volgt op een visiedocument en vernieuwde Kennisagenda waar dit onderzoek input voor geeft.
- De Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt kent een brede samenwerking binnen haar activiteiten, alhoewel die niet gelijkwaardig lijkt en ook niet zo duidelijk uitgewerkt per project/programma. Dit kan duidelijker op projectniveau worden georganiseerd zoals het betrekken van doelgroepen.
- De governance is nu sterk gericht op de relatie gemeente-universiteit en invulling daarvan in de KWP. De relatie met andere stakeholders is minder hecht. Afhankelijk van keuzes vanuit dit rapport zou dit sterker in de governance tot uiting kunnen worden gebracht. Dit verhoogt het commitment en tijd die stakeholders kunnen en willen investeren en vergroot de herkenbaarheid en bekendheid van de KWP.
- Specifiek zou de samenwerking met het (regionaal) beroepsonderwijs op praktijkgericht onderzoek sterker kunnen. Dit wordt door meerdere experts aangegeven.
- Programmamanagement (hoe je een programma en project uitvoert) en de vertaling van landelijk beleid (met de arbeidsmarktregio) naar de stedelijke arbeidsmarkt behoeven apart aandacht. Dit zou in de nieuwe Kennisagenda een plek kunnen krijgen.
- Vanuit opdrachtgeversperspectief is het belangrijk een coördinatieoverleg tussen de Werkplaatsen in Rotterdam te organiseren om zo optimaal van elkaar te leren en meer integraal op maatschappelijke opgaven te programmeren.
- Een nieuwe positionering (organisatorisch en inhoudelijk) rechtvaardigt een nieuw (meerjarig) financieringsmodel waarbij in het oude subsidiemodel teveel druk ligt op beschikbare capaciteit.

[4] https://www.platform31.nl/wp-content/uploads/2025/02/Nieuwsspecial-kenniswerkplaatsen-Rotterdam-februari-2025.pdf

Bijlage respondentenlijst interviews

Naam respondent	Organisatie	Thema (groep)interview
David van Dis	Nationaal programma Rotterdam-Zuid (NPRZ)	Regionale samenwerking
Tamara Agatz	Metropoolregio Rotterdam-Den Haag (MRDH)	Regionale samenwerking
Remco Kerkhoff	Gemeente Rotterdam	Publiek-private samenwerking
Peter Nagelkerke	MKB-Rijnmond	Publiek-private samenwerking
Frank Delhij	Gemeente Rotterdam (afdeling economie)	Triple-helix samenwerking
Henk Bakker	Economic Board Zuid-Holland	Triple-helix samenwerking
Ivo Plakman	Gemeente Rotterdam (afdeling onderwijs)	Triple helix samenwerking
Arjen Edzes	Hanze Hogeschool Groningen, afdeling regionale arbeidsmarkt	Expertinterview
Ruud Gerards	Fontys	Expertinterview
Edwin van der Wiel	Kennispunt Twente	Expertinterview

Literatuurlijst

- Berenschot. (2024). Evaluatieonderzoek Metropoolregio Rotterdam Den Haag.
- Boogaard, S., & Rolandus, T. (2025). Nieuwe koers van de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt Rotterdam. Platform31.
- Denktank Rotterdamse Economie 2040. (2024). [Beleidsadvies en strategische kansen voor de stad Rotterdam].
- Economic Board Zuid-Holland. (2019). Het verhaal van Zuid-Holland: Economische arbeidsmarktanalyse. Geraadpleegd via https://www.economicboardzuidholland.nl/wp-content/uploads/sites/14/2019/01/Het-verhaal-vanZuid-Holland-Economische-arbeidsmarktanalyse.pdf
- Erasmus Universiteit Rotterdam. (2022). Waardevol aan het werk in Rotterdam.
- Gemeente Rotterdam. (2014). Experiment werken met tegenprestatie.
- Gemeente Rotterdam. (2024). Basismonitor Werk Rotterdam-Zuid.
- Gemeente Rotterdam. (2025). Advies Denktank Rotterdamse Economie 2040.
- Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt. (2016). Kennisagenda Stedelijke Arbeidsmarkt. Geraadpleegd via https://kwp-stedelijkearbeidsmarkt.nl/wp-content/uploads/Kennisagenda-Stedelijke-Arbeidsmarkt.pdf
- Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt. (2021). Literatuurstudie technologische ontwikkelingen en arbeidsmarkt.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Ministerie van Economische Zaken en Klimaat, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, & Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2024, 29 april). Kamerbrief over hervorming arbeidsmarktinfrastructuur.
- Platform31. (2024). Human Capital Analyse.
- Platform31. (2025, februari). Nieuwsspecial kenniswerkplaatsen Rotterdam. Geraadpleegd via https://www.platform31.nl/wp-content/uploads/2025/02/Nieuwsspecial-kenniswerkplaatsenRotterdam-februari-2025.pdf
- Regio in Beeld Rijnmond 2024–2025. UWV.
- Rijksoverheid. (2024). Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur.
- SEOR. (2024). Arbeidsmarktonderzoek HIC.
- Sepp, S., & Wentink, M. (2023). Veerkracht van mensen met een bijstandsuitkering.
- SER. (2024). Leven lang ontwikkelen verankerd in de samenleving.
- SER. (2025). Effecten van tegenprestatie op baankansen.
- TNO. (2025). Monitor arbeidsmarkt.
- UWV. (2024). Regio in Beeld.
- UWV. (2025). Werkcentrum Rijnmond Monitor.
- VNG. (2023). Elke Regio Telt.
- Werk is Geweldig! (Beleidskader gemeente Rotterdam).
- Werkstation op Zuid (Gemeente Rotterdam, 2024).

Verslag Experts

1. Welke kennis mist u in het debat of beleid rondom stedelijke arbeidsmarktvraagstukken?
Wat ontbreekt is een integrale benadering van arbeidsmarktvraagstukken, waarbij domeinen als economie, inclusie, onderwijs en gezondheid samen worden beschouwd. Er is te weinig aandacht voor systeemdenken: bijvoorbeeld hoe gezondheidsproblemen bijdragen aan arbeidsmarktkrapte. Ook de ruimtelijke component wordt vaak vergeten, zoals de bereikbaarheid van opleidingsplekken, werk e.d. maar ook van bijvoorbeeld kinderopvang én de geografische spreiding van talent.
Beleidsdiscussies blijven vaak hangen in deeloplossingen en missen samenhang. Daarnaast is er een kloof tussen beschikbare kennis en daadwerkelijke beleidsverandering. Onderzoek leidt niet altijd tot actie, mede door versnippering van verantwoordelijkheden en gebrek aan urgentie; kortom, er wordt veel gepubliceerd, maar de vertaalslag naar beleid en praktijk blijft achter (bijvoorbeeld omdat de urgentie er niet is of omdat niemand zich er direct verantwoordelijk voor voelt). Ook ontbreekt vaak een strategische langetermijnvisie op de arbeidsmarkt.

2. Welke doelgroepen op de arbeidsmarkt verdienen volgens u meer aandacht in onderzoek en beleid?
De experts noemen het onbenut arbeidspotentieel als een belangrijke doelgroep, waaronder mensen in de bijstand, statushouders en mensen met een beperking. Ook ongeschoolden verdienen meer aandacht, zeker gezien de vervangingsvraag door vergrijzing. Ook worden overgekwalificeerden die onder hun niveau werken als onderbelichte groep genoemd. Werknemers met gezondheidsproblemen of mantelzorgtaken worden vaak overvraagd en vallen uit, maar krijgen weinig beleidsmatige aandacht. Technisch- en zorgpersoneel zijn cruciaal voor regionale ontwikkeling, maar moeilijk te vinden. Arbeidsmigranten worden genoemd als noodzakelijke aanvulling, maar beleid is hierop onvoldoende voorbereid. Jongeren en studenten zijn belangrijk voor de toekomstige arbeidsmarkt, maar hun behoud in de regio is lastig. De experts pleiten voor een multi-strategie waarbij verschillende doelgroepen tegelijk worden bediend. Er is behoefte aan beleid dat niet alleen inzet op scholing, maar ook aan sociale en praktische ondersteuning om daadwerkelijk aan het werk te kunnen en te blijven.

3. Welke kennisproducten zijn volgens u het meest waardevol voor beleidsmakers en praktijkpartners?
Kennisproducten moeten kort, toegankelijk en praktisch zijn. Opinieartikelen met een duidelijke stelling en korte presentaties blijken effectief. Dashboards en monitoringtools met regionale data worden zeer gewaardeerd (bijvoorbeeld over talentstromen en arbeidsmarktontwikkelingen). Nederlandstalige publicaties zijn belangrijk om beleidsmakers beter te bereiken. Open access en visuele producten zoals platforms en interactieve kaarten vergroten het bereik. Beleidsmakers hebben behoefte aan relevante, actuele en kwantitatieve informatie, maar ook aan handelingsperspectieven. Congressen en netwerkbijeenkomsten worden genoemd als waardevolle vormen van kennisdeling. Er is behoefte aan producten die urgentie uitstralen en concrete actie oproepen. De experts benadrukken dat kennis pas waardevol is als het leidt tot toepassing in beleid en praktijk.

4. Hoe kan de samenwerking tussen gemeenten, kennisinstellingen en praktijkpartners verder worden verbeterd? En: hoe bereik je de samenwerkingspartners?
Samenwerking vraagt om bruggenbouwers: mensen die kunnen schakelen tussen beleid, praktijk en onderzoek. Deze intermediairs moeten de taal van alle partijen spreken en zorgen voor wederzijds begrip. Tijd en timing zijn cruciaal: ondernemers hebben andere ritmes dan ambtenaren (en hebben bijvoorbeeld vaak pas in de avonduren tijd om deel te nemen aan bijeenkomsten met gemeenten en andere relevante partijen). Gemeenten moeten actief investeren in netwerkvorming en het faciliteren van

ontmoetingen. Regionale platforms en stuurgroepen kunnen helpen om partijen structureel bij elkaar te brengen. Het betrekken van o.a. ondernemersverenigingen en brancheorganisaties uit het MKB blijkt effectief, mits goed gefinancierd. Hogescholen en lectoraten spelen een belangrijke rol als verbindende schakel. Digitale middelen zoals dashboards en platforms kunnen helpen om kennis breed te verspreiden. Persoonlijke netwerken en bestaande contacten blijven essentieel voor het bereiken van stakeholders. Ook wordt opgemerkt dat het belangrijk is om samenwerking niet te laten afhangen van individuen, maar structureel te borgen.

5. Hoe kan praktijkgericht onderzoek beter aansluiten op beleidsvragen, en andersom?
Co-creatie is essentieel: beleidsmakers en onderzoekers moeten samen de onderzoeksvragen formuleren. Experimenten (bijvoorbeeld op het terrein van baangarantie of re-integratie) kunnen nieuwe kennis opleveren die direct toepasbaar is. Gemeenten moeten bereid zijn om data beschikbaar te stellen (over bijvoorbeeld re-integratietrajecten, baangarantieprogramma's e.d.) en mee te werken aan evaluaties (kortom toestaan dat hun beleid of interventies worden onderzocht, via pilots, experimenten e.d. Lectoraten zijn vaak wat beter gepositioneerd dan universiteiten om praktijkgericht onderzoek te doen (o.a. dichter bij de beroepspraktijk, lectoren opereren vaak in netwerken waarin co-creatie met praktijkpartners centraal staat, combinatie onderwijs en praktijkgericht onderzoek). Er is behoefte aan een kennisagenda die voortkomt uit concrete beleidsbehoeften, niet uit academische interesse. Onderzoek moet niet alleen verklaren, maar ook handelingsperspectieven bieden. Beleidsvragen moeten duidelijk en uitvoerbaar zijn, zodat onderzoekers gericht kunnen werken. De vertaalslag van onderzoek naar beleid vraagt om toegankelijke communicatie en betrokkenheid van eindgebruikers. Om continuïteit te waarborgen is structurele financiering voor praktijkgerichte onderzoekstopics nodig.

6. Wat zijn de voorwaarden voor een duurzame samenwerking tussen kennisinstellingen, overheden, bedrijfsleven, onderwijsinstellingen (en maatschappelijke organisaties)?
Duurzame samenwerking vereist gedeelde doelen, een heldere rolverdeling en structurele financiering. Borging is cruciaal: samenwerking mag niet afhangen van één persoon of project. Er moet een gezamenlijke kennisagenda zijn die richting geeft aan onderzoek en beleid. Bruggenbouwers zijn nodig om verbindingen te leggen tussen partijen. Data-uitwisseling moet goed geregeld zijn, inclusief privacy en beveiliging. Er moet ruimte zijn voor experimenten en gezamenlijke leerprocessen. Regionale platforms en stuurgroepen, zoals een samenwerkingsverband tussen gemeenten, universiteiten, hogescholen en maatschappelijke organisaties, kunnen structureel overleg organiseren, gezamenlijke onderzoeksagenda's opstellen en zorgen voor continuïteit in de samenwerking. Ook MBO-onderwijsinstellingen dienen hier actief bij betrokken te worden, ook via stages en leergemeenschappen. Samenwerking is belangrijk, maar dient (op termijn) wel te leiden tot concrete resultaten en impact in de regio.

7. Wat zijn verder nog opvallende bevindingen uit de gesprekken?
Er zijn grote regionale verschillen in kennisinfrastructuur: Rotterdam heeft een formele kenniswerkplaats, terwijl andere regio's informelere structuren kennen. De rol van lectoraten en learning labs is cruciaal, vooral in het verbinden van onderzoek en praktijk. Er is veel kennis beschikbaar, maar deze bereikt beleidsmakers vaak niet door taalbarrières ("*onderzoekers spreken een andere taal dan beleidsmakers en bestuurders"*), complexiteit of gebrek aan toegankelijkheid. De arbeidsmarkt is steeds minder lokaal door hybride werken en grensoverschrijdende mobiliteit. Er is behoefte aan een landelijk overzicht van kennisnetwerken en initiatieven. Gemeenten hebben vaak behoefte aan concrete handelingsperspectieven, niet alleen aan data. Er is frustratie over de ad-hoc financiering van projecten en het ontbreken van structurele borging. Veel initiatieven zijn nu afhankelijk van tijdelijke subsidies of pilots. Gemeenten willen dat succesvolle aanpakken worden ingebed in structureel beleid, met duidelijke doelen en middelen op de lange termijn. Ook is er behoefte aan duurzame kennisrelaties waarin gezamenlijk wordt gewerkt aan gedeelde doelen over meerdere jaren.

Samenvattend

De Kenniswerkplaats zou zich moeten positioneren als een verbindende en faciliterende structuur die domeinoverstijgend werkt. Dat betekent dat arbeidsmarktbeleid niet los gezien mag worden van onderwijs, inclusie, gezondheid en ruimtelijke ordening. De experts pleiten voor meer systeemdenken, waarbij bijvoorbeeld arbeidsmarktkrapte wordt gekoppeld aan gezondheidsproblematiek en ruimtelijke toegankelijkheid van voorzieningen. Om trends effectief te agenderen, is het ook essentieel om samen te werken met hogescholen en lectoraten, die wat dichter op de praktijk zitten dan universiteiten en vaak al regionale netwerken zoals learning labs beheren. De werkplaats moet ook experimenten faciliteren, bijvoorbeeld rond baangarantie of re-integratie, waarbij gemeenten actief data beschikbaar stellen en onderzoekers evalueren. Daarnaast is het belangrijk om kennisproducten af te stemmen op de doelgroep: kort, Nederlandstalig, visueel en praktisch toepasbaar. Denk aan dashboards, infographics, en korte beleidsnotities in plaats van lange Engelstalige rapporten. Borging cruciaal: de werkplaats (en andere gremia) moet niet afhankelijk zijn van individuele trekkers, maar structureel ingebed zijn in regionale governance, met duidelijke rollen voor gemeenten, onderwijsinstellingen en praktijkpartners.

Colofon

Platform31
Den Haag, november 2025

Auteurs: Simon Boogaard, Tim Rolandus
Redactie: Platform31
Coverbeeld:
Beeld binnenwerk:

Platform31
Bestuurders, beleidsmakers, professionals, inwoners en ondernemers zoeken oplossingen voor complexe vraagstukken in stad en regio. Hoe komen we tot een inclusieve en duurzame samenleving? Met voldoende woningen in een passende omgeving. Waar een innovatieve overheid en economie bijdragen aan brede welvaart. Om tot toekomstbestendige oplossingen te komen, brengen we partijen bij elkaar en onderzoeken we maatschappelijke opgaven in samenhang. We signaleren trends en verbinden beleid, praktijk en wetenschap. Zo komen we samen tot een aanpak waar bestuurders en uitvoerders direct mee aan de slag kunnen. De oplossingen houden we niet voor onszelf: iedereen profiteert mee van de resultaten.

Postbus 30833, 2500 GV Den Haag
www.platform31.nl

Hoewel grote zorgvuldigheid is betracht bij het samenstellen van dit rapport, aanvaarden Platform31 en de betrokkenen geen enkele aansprakelijkheid uit welke hoofde dan ook voor het gebruik van de in deze publicatie vermelde gegevens. Alles uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar worden gemaakt mits de bron wordt vermeld.