



In samenwerking met:



Bevordering grensoverschrijdende arbeidsmarkt in de Noord-Nederlandse / Noord-Duitse grensregio

Rapport

Groningen, januari 2014

Verantwoording

Project	Bevordering grensoverschrijdende arbeidsmarkt in de Noord-Nederlandse / Noord-Duitse grensregio
Opdrachtgever	Provincie Groningen
Projectleider	Bas Doets
Kenmerk	BD/4006/1250

Colofon

E&E advies
Laan Corpus den Hoorn 300
9728 JT Groningen
Telefoon (050) 360 44 33
info@eeadvies.nl
www.eeadvies.nl



Inhoudsopgave

1	Inleiding	2
1.1	Aanleiding	2
1.2	Onderzoeksverantwoording	4
1.3	Leeswijzer	5
2	De economie van de grensregio	7
3	De arbeidsmarkt in de grensregio	12
3.1	Noord-Nederland en Weser-Ems	12
3.2	Ingezoomd op de arbeidsmarkt in het grensgebied	14
3.3	Hebben Nederland en Duitsland baat bij samenwerking op het thema arbeidsmarkt?	17
3.3.1	Vanuit Nederlands perspectief	17
3.3.2	Vanuit Duits perspectief	18
4	Barrières, instituties en inspanningen	21
4.1	Barrières	21
4.2	Instituties en samenwerkingsverbanden	21
4.3	Inspanningen en interventies	23
4.4	Effectiviteit van de samenwerking en inspanningen	24
5	Conclusies	31
6	Een transitie naar één economische regio	34
6.1	Inleiding	34
6.2	Een gezamenlijke economische visie en strategieontwikkeling	36
6.3	Vertaling van de visie naar een transitieagenda	37
7	Organisatie en governance	48
7.1	Strategisch niveau	48
7.2	Tactisch niveau	50
7.3	Operationeel niveau	52



1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Noord-Nederland en Noord-Duitsland delen een groot deel van hun geschiedenis. Pas na het einde van de tachtigjarige oorlog in 1648 ontstond een rijksgrens die de Republiek der Zeven provinciën scheidde van het Duitse Rijk. Mensen trokken zich daar echter niets van aan, de spreektaal en cultuur bleven aan beide zijden van de grens nagenoeg gelijk. Eind zeventiende eeuw, begin achttiende eeuw begon de scheiding vorm te krijgen. Groningen ging zich meer op Den Haag oriënteren in plaats van op het oosten en de Nederlandse taal werd aan Nederlandse zijde sterker ontwikkeld en won langzaam terrein op de streektaal. Tegelijkertijd kreeg de regio Noordwest-Duitsland te maken met een toenemende Hoogduitse invloed. In de eeuwen daarna is Noord-Nederland steeds Nederlandser geworden en Noordwest-Duitsland steeds Duitser. En hoewel er altijd culturele, geologische/landschappelijke, sociale en economische relaties en verwantschappen zijn gebleven, is de grens nog steeds een feit.¹

Inmiddels wordt al meer dan veertig jaar getracht de samenwerking in de Noordelijke grensregio tussen Noord-Nederland en Noord-Duitsland op gang te helpen. Dat gebeurt op vele terreinen, waaronder op het gebied van arbeidsmarkt en economie. En met wisselend succes. Er zijn initiatieven die zeker hebben geleid tot meer toenadering en tot feitelijke uitwisseling van goederen, kennis en mensen, maar van echte grootschalige, structurele en autonome grensoverschrijdende samenwerking is het tot op heden nog niet gekomen. De landsgrens is door de jaren heen een hardnekkig en weerbarstig obstakel gebleken.

Er is in beperkte mate sprake van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt en het beeld wordt breed gedeeld dat hier nog veel winst is te behalen. Het moet toch mogelijk zijn in het 'Europa zonder grenzen' deze barrière van taal, cultuur en wet- en regelgeving te slechten? Deze overtuiging maakt dat arbeidsmarktprofessionals de schouders onder deze opgave blijven zetten en met instrumenten en

¹ E. Knol, Eeuwenlang contact langs het wad, Groninger Forum – De grens voorbij



overtuiging werken aan het wegnemen van drempels, aangewakkerd vanuit steeds weer nieuwe argumenten en motieven.

Grensoverschrijdende pendel

Er is sprake van een grensoverschrijdende pendel, maar over de grensoverschrijdende arbeidsmarktrelaties tussen Groningen en Duitsland is niet veel bekend. Uit de pendelmatrix van het CBS uit 2011 is op te maken dat er dagelijks tussen de 800 en 1.000 personen vanuit het buitenland voor hun werk pendelen naar gemeenten in Noord-Oost Groningen. Gezien de ligging is het waarschijnlijk dat het vooral mensen uit Duitsland betreft. Het betekent dat nog geen één procent van de werkgelegenheid in deze gemeenten door Duitsers wordt ingevuld. Andersom gaat het om 2.200 personen die in de Groningse grensgemeenten wonen en waarvan niet bekend is waar ze werken. Dit aantal is inclusief de mensen die in Nederland wonen en in Duitsland werken. Indien al deze mensen in Duitsland werken, dan gaat dat om circa 2% van de beroepsbevolking. Deze cijfers stammen uit 2009 en zijn alleen globaal beschikbaar. Wat er vooral duidelijk uit wordt is dat het gaat om kleine aantallen. Uit de cijfers kan ook worden afgeleid dat de inkomende pendel vanuit het buitenland (Duitsland) geleidelijk is toegenomen. In 2006 ging het nog om 400-700 personen, in 2008 waren het er 500-800. Onbekend is in welke sectoren deze personen werken en wat hun opleidingsniveau is. De kans is groot dat het vooral hoger opgeleiden betreft. Hoger opgeleiden hebben namelijk een grotere zoekradius, een bovengemiddelde talenkennis en zijn in grotere mate mobiel op de arbeidsmarkt.²

De argumenten voor samenwerking die vandaag worden gebruikt, zijn gebaseerd op de grote verschillen in economische ontwikkeling tussen met name Oost-Groningen en Oost-Drenthe enerzijds en de grensstreek van Nedersaksen anderzijds. Aan Nederlandse zijde constateren bestuurders, politiek, bedrijven en kennisinstellingen collectief dat de eigen regio onvoldoende weet te profiteren van het feit dat ze nabij een economisch florerende Duitse regio gelegen is. Het oostelijk deel van Noord-Nederland heeft de hoogste werkloosheid van Nederland en de economische groei ligt structureel onder het landsdelige en landelijke niveau. Nedersaksen, en in het bijzonder Emsland, Leer, Aurich en Ammerland gaat het economisch voor de wind. Grote bedrijven als Volkswagen, Enercon, en de Meyer Werft groeien sterk, zijn als OEM-ers

² CBS, Pendelmatrix 2011



de spil in complete waardeketens en hebben, om de groei mogelijk te maken, veel personeel nodig. Het lukt Noord-Nederlandse werknemers tot op heden niet of slechts mondjesmaat om op deze groei mee te liften. Ze zien het niet als kans, en als dit inzicht er wel is weten ze deze slechts beperkt te verzilveren.

Door deze grote en olopende economische verschillen en misschien ook wel vanuit enige jaloezie over het Duitse Jobwunder wordt vanuit Nederland de roep om tot één Nederlands-Duitse arbeidsmarkt te groeien steeds sterker. Nederland wil begrijpen wat de succesfactoren zijn, welke lessen zij daar zelf uit kan trekken en welke aanpassingen zij kan doorvoeren. Voorbeeld hiervan zijn de Nederlandse hervormingsvoorstellen voor de verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt die op Duitse leest zijn geschoeid. Nog maar een paar jaar geleden waren de rollen omgedraaid. Nederland had een werkloosheid die zich bevond op het frictieniveau en werknemers waren schaars. Vanuit Duitsland en in enige mate ook vanuit Nederlandse zijde, werd geprobeerd Duitsers in Nederland aan de slag te krijgen. Duitsland werd in die tijd geteisterd door aanhoudende lage economische groei en structureel hoge werkloosheid als een lange nasleep van Die Wende. Indien de economie weer aantrekt, keren we mogelijk weer naar die situatie van schaarste terug en kan Nederland de Duitse arbeidskrachten misschien weer goed gebruiken. Conclusie is dat Duitsland en Nederland elkaar nodig hebben en beide baat hebben bij een grotere en structurele uitwisseling van mensen, waarmee schommelingen in conjunctuur en arbeidsmarkt beter opgevangen kunnen worden.

1.2 Onderzoeksverantwoording

Indachtig de hierboven geschetste situatie is in dit rapport verkend welke mogelijkheden er zijn om de aansluiting tussen Noord-Nederland en haar Oosterburen op het gebied van economie en arbeidsmarkt structureel te verbeteren. Deze verkenning is gebaseerd op:

- *Deskresearch*. Er zijn diverse rapporten en artikelen geschreven over de Duits-Nederlandse economische relatie en er zijn projecten en voorstellen om deze relatie te verbeteren. Daarnaast zijn cijfers beschikbaar van de Nederlandse en Duitse arbeidsmarkt. Deze zijn



in het kader van de verkenning bestudeerd en de bevindingen zijn in de rapportage verwerkt.

- *Bijeenkomst met Nederlandse professionals.* Er is in het kader van deze verkenning een bijeenkomst georganiseerd, waaraan circa 30 professionals van organisaties uit Noord-Nederland hebben deelgenomen die als (kern)taak hebben de grensoverschrijdende arbeidsmarkt te bevorderen. Ter voorbereiding hebben deze professionals een scorecard met stellingen ingevuld. De uitkomsten van deze bijeenkomst en de scorecard zijn in het rapport gepresenteerd.
- *Interviews met Duitse bedrijven en met instellingen* die kennis hebben van de Duitse arbeidsmarkt. Deze gesprekken zijn gevoerd door het Duitse onderzoeksinstituut Prognos. Met de partijen is gesproken over kansen en mogelijkheden voor grensoverschrijdende samenwerking. De uitkomsten van deze interviews zijn in het rapport opgetekend.

1.3 Leeswijzer

Het rapport bestaat uit een analyse en uit conclusies en aanbevelingen. De analyse is opgebouwd volgens de belangrijkste factoren die van invloed zijn op en verklarend zijn voor de mate van grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit:

- Hoofdstuk 2: De structuur van de economie en de arbeidsmarkt: de mate waarin economieën en arbeidsmarkten aan beide zijden van de grens complementair aan elkaar zijn.
- Hoofdstuk 3: Macro-economische kenmerken: arbeidspendel of migratie komt tot stand als er significante werkloosheidsverschillen en/of inkomensverschillen zijn tussen beide regio's.
- Hoofdstuk 4: Institutionele factoren: de capaciteit van organisaties, de aard en omvang van de interventies en de institutionele barrières.

Op basis van deze verklarende factoren zijn in hoofdstuk 5 conclusies getrokken over het potentieel van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt, over de kansen die er liggen om de arbeidsmobiliteit te stimuleren en de verbeteringen die mogelijk zijn om de inspanningen ter verhoging van de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit meer te laten renderen. Daarnaast zijn in hoofdstuk 6 aanbevelingen gedaan ten



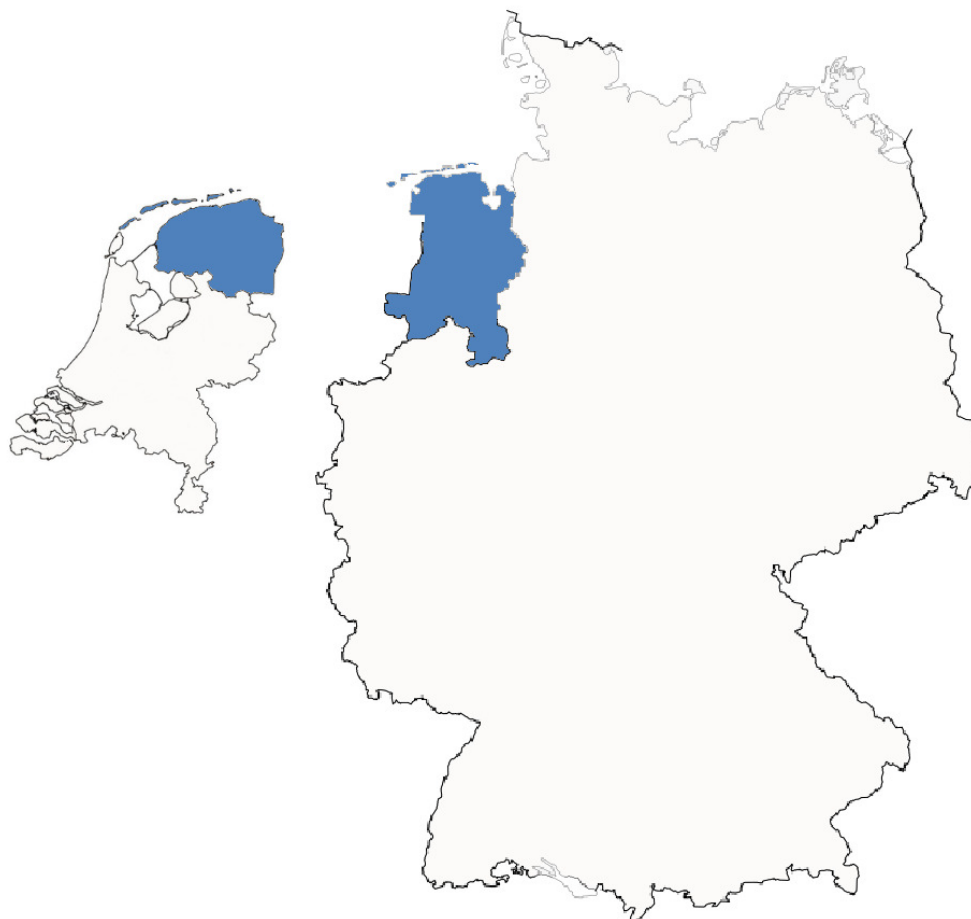
aanzien van de acties die nodig zijn om een transitie naar één grensoverschrijdende economische regio en arbeidsmarkt te realiseren. Hoofdstuk 7 ten slotte, gaat in op de governance en organisatie.



2 De economie van de grensregio

Het geografisch gebied waarop de verkenning betrekking heeft betreft Noord-Nederland en het westelijk deel van Nedersaksen. Aan Nederlandse zijde beslaat de regio het gebied van de drie noordelijke provincies, aan de andere kant van de grens gaat het om het noordwesten van Duitsland dat min of meer overeen komt met het gebied van de vroegere Regierungsbezirke Weser-Ems. Dit is een afbakening van een gebied dat in circa twee uur bereikbaar is met de auto. De Eems Dollard Regio maakt hier integraal onderdeel van uit.

Figuur 1: Geografische afbakening onderzoeksgebied



De regio Noord-Nederland / Weser-Ems heeft een totaal oppervlak van 23.281 km². Een kleine tweederde daarvan is Duits grondgebied en een derde is Nederlands. Het gebied telt in totaal bijna 4,2 miljoen inwoners, waarvan ongeveer 40% de Nederlandse nationaliteit heeft en 60% Duits



is. De regio kent een lage bevolkingsdichtheid. Het Nederlandse deel telt gemiddeld 207 inwoners per km² en het Duitse deel 165 inwoners per km². Daarmee behoort de regio tot de dunbevolkte gebieden in beide landen (Duitsland: 231 inw./km², Nederland: 390 inw./km²).

Het grensgebied in het noordwesten van Duitsland lijkt in meerdere opzichten op Noord-Nederland. Het Weser-Ems gebied is grotendeels een plattelandsgebied waarin verspreid enkele kleinere steden liggen (Lingen, Nordhorn, Emden, Aurich, Meppen en Leer). Verder weg liggen middelgrote steden als Oldenburg, Wilhelmshaven en Osnabrück. Zowel Noord-Nederland als het Weser-Ems gebied hebben te maken met vergrijzing en ontgroening van de bevolking en in sommige gebieden bevolkingskrimp. Met name vergrijzing en ontgroening hebben ook economische gevolgen: een toenemend gebrek aan arbeidskrachten en in het bijzonder vakmensen. In beide regio's wordt beleid ontwikkeld om de gevolgen van de bevolkingsveranderingen bij te sturen. Tegelijkertijd biedt vergrijzing aan beide kanten van de grens kansen op bijvoorbeeld het gebied van healthy ageing. Er is een zekere mate van culturele verwantschap tussen de mensen aan beide kanten van de grens in termen van taal en geschiedenis.

De structuur van de economie van het Weser Ems gebied lijkt op die van Noord-Nederland, met een relatief groot belang van landbouw, industrie en bouw, en in verhouding juist minder zakelijke dienstverlening. Er zijn ook duidelijke verschillen³:

- Het MKB aan Duitse zijde van de grens is over het algemeen iets groter dan in Noord-Nederland: met name zijn er meer bedrijven in de midden categorie van 10-50 werknemers;
- Er is in het Weser-Ems gebied een groter aandeel familiebedrijven dan in Noord-Nederland; familiebedrijven zijn veelal meer gericht op continuïteit en vertrouwen en werken vaker met een vast netwerk van toeleveranciers;
- Het bedrijfsleven kent in het noorden van Duitsland een meer formele en hiërarchische cultuur dan in Noord-Nederland, alhoewel de jongere generatie daar inmiddels minder aan hecht.

³ BBO en de Universiteit van Twente, Focus op verbinding, 2013



Omvang economie Noord-Nederland

In de drie Noord-Nederlandse provincies zijn 133.000 bedrijven en instellingen gevestigd en deze bedrijven en instellingen zijn samen goed voor 778.000 arbeidsplaatsen. De gezondheids- en welzijnszorg is in Noord-Nederland de grootste werkgever met ongeveer 150.000 arbeidsplaatsen, gevolgd door de handel (126.000 banen) en de zakelijke dienstverlening en industrie met elk ongeveer 92.000 banen. Tussen 2011 en 2012 is de werkgelegenheid in Noord-Nederland licht afgenomen met 0,1%, over de periode 2008-2012 bezien groeide de werkgelegenheid met 0,4%. De afgelopen jaren was in Noord-Nederland de gezondheids- en welzijnszorg veruit de grootste banenscheppende sector, tussen 2008 en 2012 groeide het aantal banen met bijna 15.000. Ook de zakelijke dienstverlening zat in de lift met in totaal meer dan 4.000 extra arbeidsplaatsen. In de industrie, de landbouw en de bouw ging veel werkgelegenheid verloren, in totaal een kleine 20.000 banen⁴.

De *industrie* is in het Weser-Ems gebied belangrijker dan in Noord-Nederland: bijna 1 op de 5 personen in het Weser-Ems gebied werkt in de industrie; in Noord-Nederland is dat 1 op de 7,5. Als aandeel van het bruto regionaal product (BRP) gaat het in de regio Weser-Ems om ruim 22%; in Noord-Nederland om ruim 21%. De belangrijkste industriële sectoren in het Weser-Ems gebied zijn de voedingsmiddelenindustrie, chemie, rubber- en kunststofindustrie, glas-, keramiek- en steenindustrie, auto-industrie, metaalindustrie en machinebouw, -reparatie en -installatie. Deze sectoren zijn goed voor ruim 70% van het aantal industriële bedrijven en van de industriële werkgelegenheid in het gebied. In Noord-Nederland ligt binnen de industrie de nadruk op de metaalindustrie en machinebouw (Hightech Systemen), de voedingsmiddelenindustrie (met een zwaartepunt op dairy), de chemie (hoofdzakelijk het chemiecomplex in Delfzijl) en de jacht- en scheepsbouw.

De *bouwsector* is belangrijk in het Weser-Ems gebied: rond de 6-7% van het BRP en de werkgelegenheid is gerelateerd aan de bouwsector. Dat is vergelijkbaar met Noord-Nederland. In Duitsland doet de bouwsector het op dit moment redelijk goed, terwijl de bouwsector in (Noord-)Nederland zich als gevolg van de afnemende vraag in zwaar

⁴ De cijfers in deze alinea zijn afkomstig van LISA, 2013. De cijfers hebben betrekking op het jaar 2012.



weer bevindt. In Duitsland neemt de werkgelegenheid in de bouw toe, in Noord-Nederland is er sprake van een krimpende werkgelegenheid, met name in het afgelopen jaar.

In de regio Weser-Ems werken relatief veel personen in de *landbouw, bosbouw en visserij* (bijna 5% van de werkgelegenheid). Ook in Noord-Nederland is de landbouw gerelateerde werkgelegenheid met ruim 4% van de regionale werkgelegenheid relatief groot. De Noord-Nederlandse landbouwsector is daarentegen goed voor 3,5% van het BRP; in de regio Weser-Ems is dat rond de 2%. Dat kan erop duiden dat de landbouwsector in Noord-Nederland intensiever en efficiënter is dan die over de grens⁵.

Noord-Nederland heeft in haar regionale innovatiestrategie gekozen voor vier specialismen. Het betreft belangrijke maatschappelijke opgaven waarvoor het Noorden aangeeft dat zij daar met haar bedrijvigheid en met behulp van haar geografische en demografische kenmerken een belangrijke bijdrage kan leveren aan oplossingen. Dit zijn de mondiale opgaven schoon water, duurzame energie, gezond ouder worden en gezond voedsel. Deze specialismen vormen de kern van de noordelijke innovatieagenda. In Duitsland ligt de nadruk op hightech systems, duurzame energie, bio-economie en gezondheid.

In de Strategie Nord 2014-2020 zijn op basis van beide specialisaties Energie en Bio-economie benoemd als bovenliggende gemeenschappelijke thema's. Daarnaast zijn ook maritiem, watertechnologie, gezondheid, toerisme en intelligente systemen thema's die grensoverschrijdend dienen te worden opgepakt en waar Noord-Nederland en de Weser-Ems regio elkaar op kunnen vinden en versterken. Op deze onderwerpen zijn beide regio's naast elkaars concurrenten vooral ook complementair. Neem bijvoorbeeld de offshore windsector waar Duitsland een sterke positie heeft als producent van turbines, rotorbladen en masten fundaties en Noord-Nederland uitblinkt in assemblage, installatie en maintenance. Samen zouden de regio's een krachtige internationale propositie hebben. Ook op het gebied van LNG

⁵ BBO en de Universiteit van Twente, Focus op verbinding, 2013



of binnen het agribusinesscomplex en het metaalcluster liggen kansen voor verdere samenwerking en krachtenbundeling



3 De arbeidsmarkt in de grensregio

3.1 Noord-Nederland en Weser-Ems

Noord Nederland⁶ telde in september 2013 82.000 werklozen oftewel 10,5% van de beroepsbevolking. Dat zijn er 22.000 meer dan in dezelfde maand een jaar geleden. Van de noordelijke werklozen zit 68% meer dan 6 maanden zonder werk. Ongeveer de helft van de werklozen, 42.000 in totaal, bevindt zich in de leeftijdscategorie 27-50 jaar, 12.000 werklozen zijn jonger dan 27 jaar, de groep 50-plussers is 28.000 personen groot.

Van alle werklozen in het Noorden beschikken 37.000 personen niet over een startkwalificatie, 27.000 personen hebben een MBO opleiding afgerond en een kleine 13.000 werklozen zijn hoger of wo geschoold. Van de 82.000 werklozen in Noord-Nederland hebben 23.000 personen een technische achtergrond, 9.000 op elementair niveau, 7.300 op lager niveau, 5.600 op middelbaar niveau en ruim 1.000 op hoger niveau.

Tegenover 82.000 personen zonder werk staan ongeveer 2.700 vacatures, waarvan ongeveer de helft technisch van aard is. De door werkgevers meest gevraagde beroepen zijn commerciële medewerkers (380), bouwvakkers (250), aannemers en installateurs (180), chauffeurs (180) en productiemedewerkers (170). Voor de technische beroepen geldt dat er één vacature is op 20 werklozen, bij de meest gevraagde beroepen varieert de ratio van één op negen (voor de commercieel medewerker) tot één op 54 (voor de productiemedewerker).

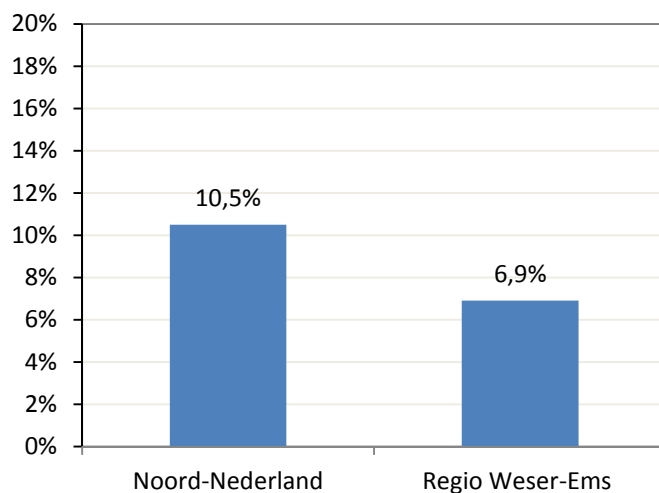
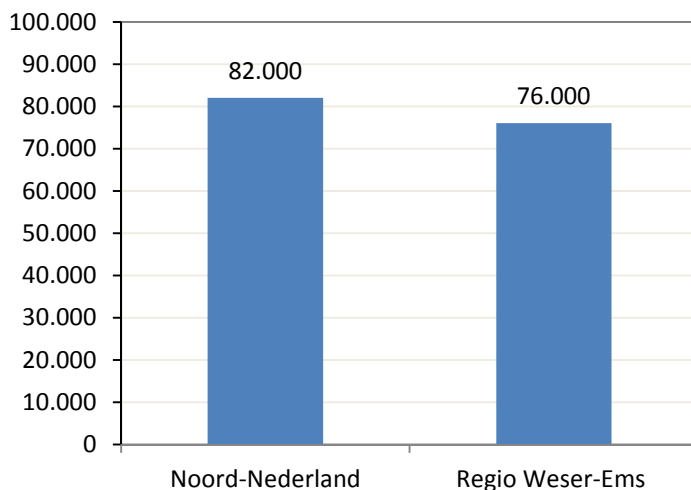
De regio Weser-Ems telt in totaal 76.000 werklozen. In absolute aantallen komt dat ongeveer overeen met Noord-Nederland, in relatieve termen ligt de werkloosheid in dit gebied aanzienlijk lager dan aan Nederlandse zijde. Het werkloosheidspercentage bedraagt 6,9%, tegenover 10,5% in Noord-Nederland. In Weser-Ems daalt de werkloosheid bovendien gestaag terwijl het aantal baanlozen in Noord-Nederland in snel tempo groeit. Voor een deel is de Duitse groei te

⁶ De cijfers van Noord-Nederland zijn afkomstig van het UWV: Regio in Beeld 2013 voor Drenthe, Friesland en Groningen en de Basisset Arbeidsmarktinformatie Drenthe Friesland en Groningen 2013.



verklaren door een toename van het aantal deeltijdswerkers en Mini-jobbers.

Figuur2: Aantal werklozen en aandeel werklozen in de beroepsbevolking in de regio's Noord-Nederland en Weser-Ems



Bron: UWV, Bundesagentur für Arbeit, bewerking E&E advies

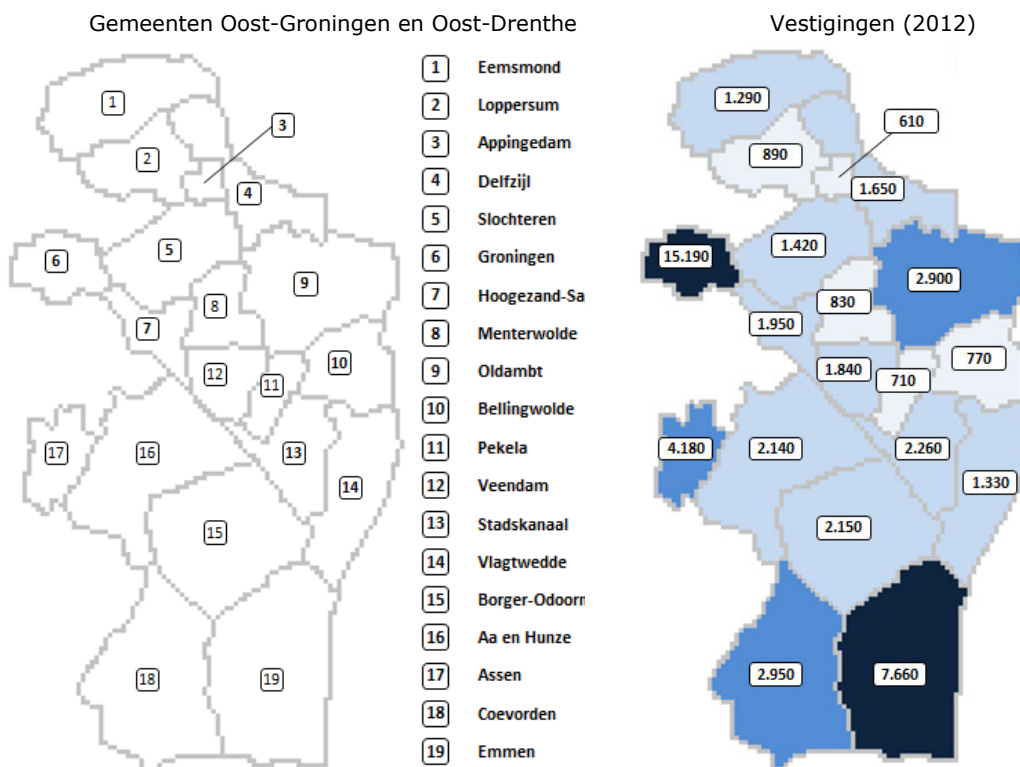
In een aantal branches blijven vacatures langer onbezet. Op dit moment zijn vooral vacatures beschikbaar in de verkoop, logistiek, mechatronica, energie en elektro, metaal en machinebouw, de auto-industrie en de gezondheidszorg. Vooral aan technisch geschoolden en in de gezondheidszorg neemt het tekort toe. Ook in de bouw en de kinderopvang blijven vacatures langer onbezet.



3.2 Ingezoomd op de arbeidsmarkt in het grensgebied

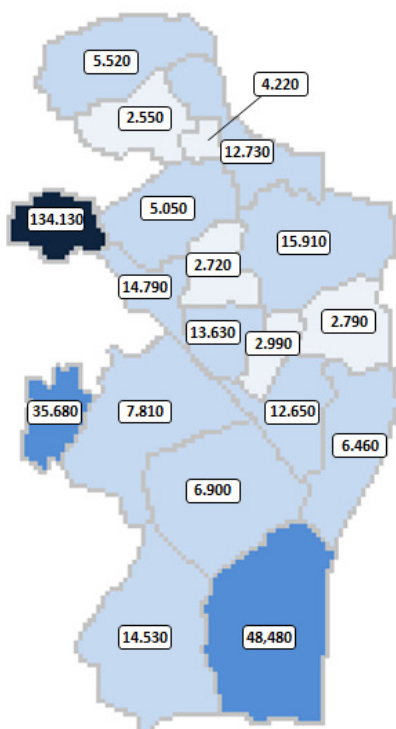
Omdat voor de arbeidsmarkt afstand een grotere factor van betekenis is dan voor andersoortige economische relaties, zoomen we voor de arbeidsmarkt specifiek in op het grensgebied. Het gebied in Noord-Oost Groningen en Oost-Drenthe telt ruim 33.000 bedrijfsvestigingen en bij deze bedrijven en instellingen vinden meer dan 179.000 mensen emplooi. De belangrijkste werkgelegenheidsgemeenten zijn Oldambt, Hoogezand-Sappermeer, Veendam, Delfzijl, Stadskanaal, Emmen en Coevorden. Tussen 2011 en 2012 is de werkgelegenheid in het gebied nog licht gegroeid met in totaal 660 banen. Het gebied heeft een negatieve werkgelegenheidsfunctie. Dat wil zeggen dat de beroepsbevolking groter is dan de werkgelegenheid en dat de regio niet voorziet in werkgelegenheid voor haar inwoners. Per saldo is de regio afhankelijk van werkgelegenheid in andere regio's, bijvoorbeeld in Groningen, maar ook over de grens in Duitsland.

Figuur 3: Vestigingen, werkgelegenheid en beroepsbevolking Oost-Groningen en Oost-Drenthe

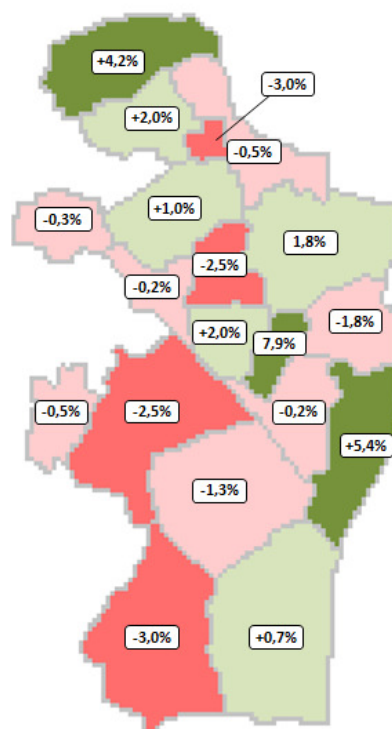




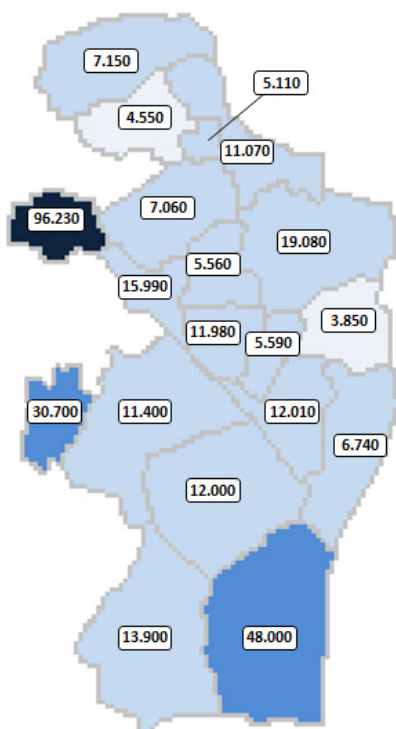
Banen (2012)



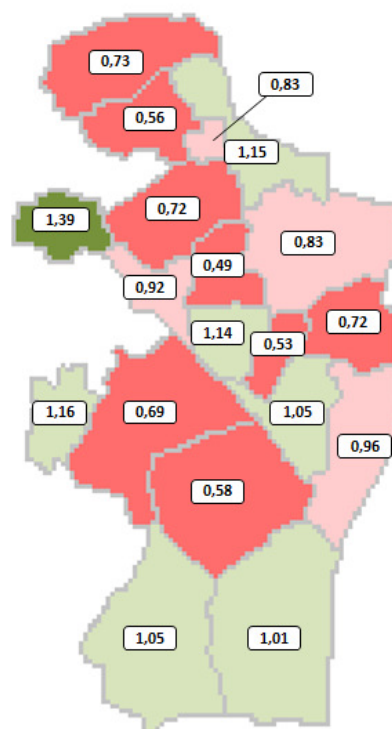
Ontwikkeling banen t.o.v. 2011



Beroepsbevolking



Werkgelegenheidsfunctie⁷

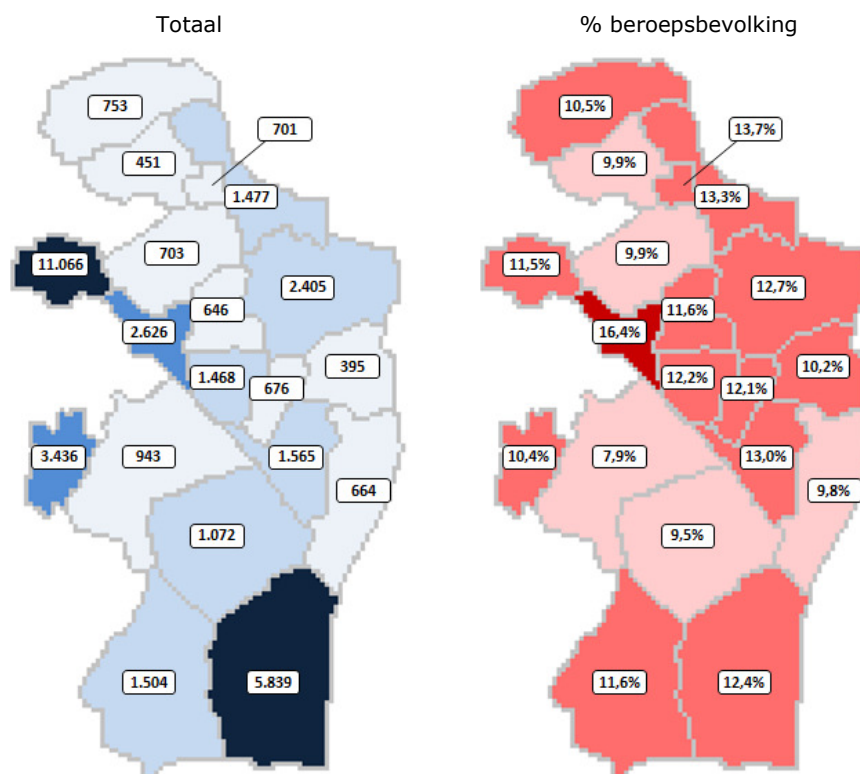


Bron: LISA, UWV, CBS, bewerking E&E advies

⁷ Verhouding banen/beroepsbevolking

De werkloosheid in Oost-Groningen en Oost-Drenthe ligt boven het Nederlands gemiddelde. In november 2013 had gemiddeld 11,6% van de beroepsbevolking geen werk, tegenover 9,5% landelijk. In absolute aantallen gaat het om bijna 24.000 personen.

Figuur 4: Aantal nww-ers (november 2013)



Bron: UWV

Het aantal Nederlanders dat naar Duitsland uitwijkt om te werken groeit nu het werkloosheidspercentage in veel Nederlandse grensgemeenten boven de 10 procent stijgt⁸. Dit percentage ligt enkele tientallen kilometers verderop, net over de grens in de Duitse gemeenten Emsland (3,5%), Nordhorn (3,8%) en Grafschaft Bentheim (4,5%) beduidend lager⁹. Duitsland is één van de weinige landen in de eurozone waar de werkloosheid in het afgelopen jaar niet is toegenomen en het aantal

⁸ Charlotte Huisman, *Duitsland in trek bij werkloze Nederlander*, 2013

⁹ Bundesagentur für Arbeit, *Strukturindikatoren des regionalen Arbeitsmarktes*, 2013



vacatures stijgt¹⁰. Zo is in de provincie Nedersaksen het aantal vacatures in de afgelopen maanden met 5.000 gestegen naar 44.808¹¹.

Echter, wanneer we naar de werkloosheidspercentages van de aangrenzende Duitse provincie Nedersaksen kijken, is een verschil waarneembaar tussen de verschillende gemeenten. Liggen de werkloosheidspercentages in bovengenoemde grensgemeenten rond de 4%, in de grensgemeenten Emden (7.5%), Aurich (7,9%) en Norden (9,2%) ligt dit percentage hoger dan het landelijk gemiddelde van 6,5%¹². Wel neemt het werkloosheidspercentage in Emden, Aurich, Norden en in de rest van Nedersaksen af en ligt de provincie met een gemiddeld werkloosheidspercentage van 6,1% voor mannen (134.100) en 6,4% voor vrouwen (122.400) –gemiddeld 6,2%– onder bovengenoemd landelijk gemiddelde. Ook het aantal jongere werklozen (15-25) en werklozen in de leeftijdscategorie 55-65 ligt lager dan gemiddeld in Duitsland¹³. Het merendeel van de werklozen in de Duitse Landkreise zijn langdurig werkloos (meer dan 1 jaar). In Emsland gaat het om ruim 50%, in de andere gebieden ligt het tussen de 60 en 75%.

3.3 Hebben Nederland en Duitsland baat bij samenwerking op het thema arbeidsmarkt?

3.3.1 Vanuit Nederlands perspectief

Aan de Nederlandse zijde van de grens zijn professionals het er over eens, wij hebben wat onze arbeidsmarkt betreft baat bij een samenwerking met Duitsland¹⁴. Zowel onderwijsinstellingen als intermediaire organisaties en gemeenten zijn deze mening toegedaan. En hoewel met iets minder overtuiging stellen Nederlandse professionals dat de afhankelijkheid wederzijds is, ook de Duitsers hebben baat bij een samenwerking met Nederland als het gaat om de arbeidsmarkt. Nederlandse afgestudeerden zijn aantrekkelijk voor Duitse werkgevers en ook voor Nederlandse werklozen liggen er kansen in Duitsland.

¹⁰ CBS, *Werkloosheid in Nederland hoger dan in Duitsland*, 2013

¹¹ Bundesagentur für Arbeit, *Strukturindikatoren des regionalen Arbeitsmarktes*, 2013

¹² Bundesagentur für Arbeit, *Strukturindikatoren Niedersachsen*, 2013

¹³ Bundesagentur für Arbeit, *Arbeitsmarkt in Zahlen*, 2013

¹⁴ Dit blijkt uit de scorecard die professionals in het kader van dit onderzoek hebben ingevuld en is nog eens bevestigd tijdens de bijeenkomst op 27 augustus 2013.



Duitse werkgevers hebben behoefte aan personeel en kunnen dat niet altijd in de eigen regio vinden. Duitse werkgevers staan op zich open voor het aantrekken van Nederlandse arbeidskrachten. Nederlanders zijn in de ogen van de Duitser creatief, innovatief en flexibel. Toch zijn ze terughoudend in het aanstellen van Nederlanders, omdat zij bang zijn dat ze deze werknemers zullen verliezen wanneer de Nederlandse economie weer aantrekt. Bovendien sluiten diploma's van opleidingen onvoldoende op elkaar en de marktbehoeften aan. Uit onderzoek van de Duits-Nederlandse Handelskamer uit 2009 blijkt dat Duitse bedrijven ontevreden zijn over de kwaliteit van het Nederlandse onderwijs, Nederlandse studenten schieten tekort op taal- en technische kennis.

3.3.2 Vanuit Duits perspectief

In bovenstaande paragraaf geven Nederlandse professionals hun oordeel. Om deze vraag vanuit een Duits perspectief te kunnen beantwoorden is gesproken met enkele Duitse bedrijven en vertegenwoordigers van het Duitse bedrijfsleven. Uit deze gesprekken wordt duidelijk dat dat wel het geval zou kunnen zijn, maar dat de verbindingen nu nog niet hecht zijn. Duitse bedrijven halen hun personeel bijna volledig uit de eigen regio. Demografische ontwikkelingen en de gevolgen daarvan op de arbeidsmarkt, zullen op termijn wel worden gevoeld, maar van een breed gevoelde krapte is in de Duitse grensregio nu nog niet echt sprake. Dat geldt vooral voor de grotere en middelgrote bedrijven. Zij hebben een grote aantrekkingskracht op werknemers in de regio en hebben daardoor minder moeite om vacatures in te vullen. Alleen voor hoog opgeleid personeel is dat in enige mate het geval (zo is er bijvoorbeeld een tekort aan engineers). Bedrijven die moeilijker aan personeel kunnen komen zijn de kleinere bedrijven (5-10 werkzame personen). Zij kunnen zich minder goed in de kijker spelen bij werknemers in de regio en voor deze groep is het lastiger werknemers van over de grens aan te trekken.

Duitse bedrijven hebben overwegend weinig Nederlanders in dienst, behalve wanneer zij actief zijn op de Nederlandse markt. In het directe grensgebied is het aantal Nederlandse werknemers iets groter, maar dit aantal slinkt snel naarmate de afstand tot de grens toeneemt. De



ondervraagde bedrijven hebben enkele Nederlanders op de loonlijst staan die de relatie met Nederlandse afnemers onderhouden.

Duitse bedrijven rekruteren ook nauwelijks actief mensen uit Nederland. Bovendien krijgen zij weinig Nederlandse sollicitanten op vacatures. Over en weer wordt er dus nog steeds maar weinig toenadering gezocht. Nederlandse werknemers hebben overigens wel een goede reputatie. Ze zijn creatief, ondernemend en internationaal georiënteerd. Kwaliteiten die door Duitse werkgevers worden gewaardeerd.

Duitse bedrijven hebben ook niet of nauwelijks bekendheid of ervaring met Nederlands-Duitse arbeidsmarktprojecten en programma's. Waar in de Duitse grensregio veel om te doen is is het Spaanse arbeidsmarktprogramma. Dit programma is in de Duitse media breed uitgedragen. Steeds meer Duitse bedrijven halen momenteel laag opgeleide arbeidskrachten uit Spanje. Eigenlijk is Nederland in het arbeidsmarktopzicht niet echt in beeld en is het in de media ook geen issue.

In Duitsland wordt geconstateerd dat de push en pull factoren die noodzakelijk zijn om een grensoverschrijdende arbeidsmarkt in beweging te krijgen, nu nog beperkt zijn. Deze zijn groter in andere Duitse grensregio's, zoals tussen Duitsland en Zwitserland (lonen in Zwitserland liggen aanzienlijk hoger dan in Duitsland, waardoor veel Duitsers over de grens werkzaam zijn), en tussen Duitsland en Polen (de werkloosheidsverschillen en verschillen in salarisniveau zijn dusdanig groot dat veel Polen in Duitsland willen werken).

De Duitse gesprekspartners geven aan dat er wel degelijk kansen liggen om de Duits-Nederlandse arbeidsmarkt te verbeteren. Zij hebben het daarbij niet zozeer over de aanpassing van wet- en regelgeving, maar over:

- Een standaardisatie van diploma's. Diploma's zijn nu nog vaak onvergelijkbaar. Duitse werkgevers kunnen de waarde van Nederlandse diploma's niet inschatten. Met welke Duitse diploma's zijn Nederlandse diploma's vergelijkbaar en hoe moeten zij de



Nederlandse cijfers beoordelen¹⁵? Duitse bedrijven missen de praktijkervaring van Nederlandse afgestudeerden, zij hechten veel waarde aan het eigen duale leerstelsel.

- Het ontbreken van één aanspreekpunt voor bedrijven (en werkzoekenden) aan beide zijden van de grens. Voor Duitse bedrijven is het al ingewikkeld bij wie zij in Duitsland voor grensoverschrijdende arbeidsmarktvragestukken zouden moeten aankloppen, aan Nederlandse zijde ontbreekt dit beeld volledig. In Duitsland speelt bijvoorbeeld de Handelskammer een belangrijke rol als het gaat om arbeidsmarktvragestukken, in Nederland vervult de Kamer van Koophandel hierin nauwelijks een rol.
- Het ontbreken van één informatiepunt in de regio met kwantitatieve en kwalitatieve informatie uit beide landen.
- Het ontbreken van aandacht voor de kansen die de Nederlandse arbeidsmarkt biedt. Zo zou de Handelskammer duidelijker kunnen maken dat het voor Duitse bedrijven eenvoudig is om Nederlandse arbeidskrachten in dienst te nemen.
- Meer aandacht voor de Duitse taal in het Nederlandse onderwijs. Duitse werkgevers merken dat vooral jongeren in Nederland nauwelijks nog de Duitse taal machtig zijn en vooral Engels spreken. Bij grotere bedrijven hoeft dit niet altijd een probleem te zijn, maar in het kleinbedrijf is dat wel degelijk een belangrijk obstakel, zeker waar het middelbaar en hoger opgeleiden betreft. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt is taal een minder belangrijk issue.
- De doorontwikkeling van de grensregio tot één economische regio. Duitse bedrijven zien hier zeker heil in, niet in de laatste plaats om langs die route te komen tot één grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

¹⁵ In Duitsland worden cijfers van 1-6 gegeven (waarbij 1 het hoogste cijfer is) of van 1-15 (waarbij 15 het hoogste cijfer is. Duitse werkgevers zijn niet bekend met de Nederlandse beoordelingssystematiek.



4 Barrières, instituties en inspanningen

4.1 Barrières

In rapporten, artikelen, gesprekken en bijeenkomsten komen stevast de praktische problemen en knelpunten aan de orde als belangrijke belemmeringen voor grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Taal, culturele verschillen en verschillen in wet- en regelgeving vormen praktische problemen, die soms bijna onoverkomelijk zijn. Het gaat hier om bijvoorbeeld de volgende problemen:

- steeds minder Nederlanders zijn de Duitse taal machtig en in Duitsland spreekt men amper Nederlands;
- er zijn culturele verschillen die op zich complementair zijn, maar die uitwisseling ook in de weg kunnen staan;
- de mindset van werknemers en werkgevers aan beide zijden van de grens is meestal niet grensoverschrijdend. De bureaus bevinden zich buiten het blikveld en worden niet gezien als carrièreperspectief of als bron voor human capital;
- er is een breed scala aan wetten en regels die mensen ervan weerhouden om aan de andere zijde van de grens te gaan werken, bijvoorbeeld op het gebied van sociale verzekeringen, belastingrecht, gezinsuitkeringen, arbeidsrecht, verblijfsbepalingen en beroepskwalificaties. Zowel de Duitse als de Nederlandse bureaucratie is ingewikkeld voor werknemers en werkgevers;
- ook het loonniveau kan dusdanig verschillen dat werken over de grens niet loont. Zo had Duitsland tot op heden geen minimumloon, waardoor er in sommige branches grote loonverschillen met Nederland bestonden. Voor 2-5 euro wordt werk verricht waarvoor in Nederland soms wel 10-15 euro wordt betaald. Overigens komt daar binnenkort verandering in. Het Duitse brutoloon zal dan waarschijnlijk worden vastgesteld op € 8,50 per uur, min of meer gelijk aan het Nederlandse minimum.

4.2 Instituties en samenwerkingsverbanden

Diverse organisaties zijn actief ten aanzien van het stimuleren van de (grensoverschrijdende) arbeidsmarkt en proberen op dagelijkse basis de



barrières te slechten. Vanuit de overheid is een groot aantal gemeenten, Stadte en Landkreise op het thema actief. Daarnaast zijn partijen als het UWV, de Duitse Zentra für Arbeit, de Kamer van Koophandel en Deutsche Handelskammer, de Agenturen für Arbeit en de EDR veelvuldig op projectniveau en in ad hoc en structurele samenwerkingsverbanden actief.

Bij burgers en bedrijven bestaat behoefte aan een persoonlijke en maatwerk aanpak. Deze is ook nodig, omdat persoonlijke situaties en arbeidsrelaties steeds complexer en diffuser worden. Vooral bij de intermediaire partijen geldt echter dat zij letterlijk steeds verder van de grens af komen te staan. Er zijn organisaties opgericht die mensen persoonlijk moeten helpen bij het slechten van deze drempels. Deze voorzieningen worden echter wegbezuinigd en vervangen door digitale en meer algemene q&a platforms. Bovendien komen de organisaties die de match tussen vraag en aanbod moeten maken steeds verder van de burgers en bedrijven af te staan. Er vindt al jaren een opschaling plaats van intermediaire diensten, mede als gevolg van bezuiniging en prioriteitstelling. Maatwerk is nodig, maar de aanpak wordt steeds generieker. Hier ontstaat een toenemende discrepantie tussen behoeften en aanbod.

Om de krachten te bundelen en burgers en bedrijven zo goed mogelijk van dienst te kunnen zijn, zijn in verschillende samenstellingen hulpstructuren opgericht om de grensoverschrijdende samenwerking vorm te geven en initiatieven te stimuleren. De belangrijkste op het gebied van (onder meer) de arbeidsmarkt zijn de Eems Dollard Regio (EDR), het Eems Dollard Business Forum (EDBF), de Samenwerkende Partners Internationalisering Noord-Nederland, de Werkgroep Noord en het Netwerk Noord. Korte beschrijvingen van deze hulpstructuren zijn opgenomen in bijlage 3.

Bedrijven, kennis- en onderwijsinstellingen maken over het algemeen geen (direct) deel uit van deze structuren. Het zijn vooral de gemeenten en de arbeidsmarktorganisaties die in deze verbanden samenwerken, afstemmen en kennis uitwisselen. Enkele van deze verbanden houden zich hoofdzakelijk bezig met economie en arbeidsmarkt. Voor de EDR



geldt dat zij de grensoverschrijdende samenwerking in de volle breedte stimuleren. Het bestuur van dit openbaar lichaam (waar alleen publiekrechtelijke organisaties lid van mogen worden), is niet economisch georiënteerd maar heeft binnen de eigen organisatie vooral algemene internationale samenwerking in portefeuille.

4.3 Inspanningen en interventies

Vanuit deze verbanden en structuren (of als resultante daarvan) zijn de afgelopen jaren diverse initiatieven ontplooid en aangejaagd, projecten geïnitieerd en uitgevoerd. Voorbeelden zijn:

Op het gebied van samenwerking, kennisdeling en informatievoorziening:

- *Activ über die Grenze*: kennis opdoen over de wijze waarop de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit bevorderd kan worden. In het kader van dit project is onder meer de website www.werkenoverdegrens.nl ontwikkeld om informatie over grensarbeid bij elkaar te brengen.
- *Uitwisseling klantmanagers Leer en Oldambt* met als doel elkaar en de arbeidssystemen van beide landen beter te leren kennen
- *De Toekomst van de Euregionale Arbeidsmarkt*. Dit project heeft als doel te komen tot een heroriëntatie op het gebied van activiteiten ten behoeve van een grensoverschrijdende arbeids- en opleidingsmarkt.
- *Jobroboter*: een systeem om openstaande vacatures in het gehele grensgebied in kaart te brengen met de mogelijkheid deze te matchen met geschikte kandidaten.
- *Improving Information for Commuters in European Border Regions*: met als doel een lobby te organiseren richting Brussel ten aanzien van het behoud van persoonlijke burgeradvisering in de grensregio's.

Op het gebied van werkloosheidsbestrijding en directe bevordering grensoverschrijdende mobiliteit:

- *50+ project*: een project voor Duitse en Nederlandse langdurig werklozen boven de 50 jaar met als doel hen te re-integreren in het arbeidsproces.



- Het Lamineerproject: vanuit de Intergemeentelijke Sociale Dienst is dit project opgezet met als doel werklozen in Oost-Groningen na omscholing aan het werk te krijgen bij Enercon voor het lamineren van windmolenbladen. Uiteindelijk werden er 39 werklozen via een uitzendbureau bij het Duitse bedrijf te werk gesteld. Na een jaar zijn er circa 19 personen blijven werken. In 2013 zijn er opnieuw werklozen gekwalificeerd om te werken bij Enercon binnen het lamineerproject.
- Het project Integratie op maat: het ontwikkelen van een methodiek om allochtone werkzoekenden die in Duitsland of Nederland wonen meer kansen te bieden om terug te keren op de arbeidsmarkt.
- Op de weg van Anne Frank: Duitse en Nederlandse werklozen werken in Westerbork aan de restauratie van het oorlogsmonument.
- Projecten Frischgeflügel Haren en Schloss Dankern: Nederlandse werklozen zijn aan de slag bij deze Duitse bedrijven.
- EDR Interregproject Mobiliteit: advies voor grenspendelaars en ondernemers.

Op het gebied van opleiden en leren:

- TraBbi: het project Transnationaal beroepsonderwijs in de Nederlands-Duitse grensregio is opgezet om een gezamenlijke Nederlands-Duitse opleiding voor de detailhandel te realiseren.
- Netzwerkprojekt 'Partners in de techniek': opzetten van duale leerwerk trajecten in Duitsland.
- Job of my life: BBL-opleidingen voor Nederlanders in Duitsland.
- De Lerende Euregio: een Duits-Nederlands initiatief waarin scholen, bedrijven en de overheid werk maken van grensoverschrijdend leren.

Dit is maar een greep uit de vele initiatieven die in de afgelopen jaren zijn ondernomen om de grensoverschrijdende arbeidsmarkt te bevorderen.

4.4 Effectiviteit van de samenwerking en inspanningen

De vraag is echter hoe succesvol deze initiatieven daadwerkelijk zijn geweest en hoe effectief de grensoverschrijdende samenwerking is.



Resultaten van grensoverschrijdende projecten zijn over het algemeen moeilijk te meten en ook lang niet altijd bekend. Dus of de aanpak effectief en efficiënt is is niet objectief en kwantitatief aan de hand van behaalde resultaten vast te stellen. Vastgesteld of niet, er zijn hoe dan ook mogelijkheden om de effectiviteit van de bevordering van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt te verbeteren. Aan stakeholders en professionals die aan de Nederlandse zijde van de grens actief zijn op het bevorderen van grensoverschrijdende samenwerking is een aantal stellingen voorgelegd en de antwoorden daarop zijn geverifieerd tijdens een stakeholderbijeenkomst. De antwoorden op deze stellingen bieden inzicht in aanknopingspunten voor verbetering. Er zijn uitspraken gedaan over de inspanningen die worden gepleegd, de beschikbare kennis en de wijze waarop de samenwerking is georganiseerd en de partnerships zijn samengesteld.

A. De inspanningen

De meeste stakeholders vinden dat er nog onvoldoende gebeurt om de grensoverschrijdende arbeidsmarkt tussen Nederland en Duitsland te bevorderen. Bovendien zijn onvoldoende middelen beschikbaar om de samenwerking echt structureel van de grond te krijgen. We doen nog niet voldoende! Overigens is niet iedereen het daar mee eens: er zijn diverse mogelijkheden om de middelen efficiënter en effectiever aan te wenden. Bij de huidige inspanningen worden bovendien de volgende kanttekeningen geplaatst:

1. De projecten worden vooral ingestoken vanuit de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Het vertrekpunt voor veel lopende projecten is de werkloze Nederlander en niet de Duitse ondernemer die op zoek is naar geschikt personeel.
2. De acties die worden ondernomen zijn versnipperd. Het zijn veelal op zichzelf staande projecten zonder onderlinge samenhang of synergie.
3. De projecten gericht op de bevordering van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt zijn overwegend te kleinschalig en hebben vaak een te korte looptijd. Om te komen tot resultaat is bijna altijd een proces van lange adem nodig, terwijl projecten vaak niet langer dan één a twee jaar duren.



4. Veelal ontbreekt bij projecten een grootschaliger vervolg. Veel projecten hebben de status van pilot project met als doel nieuwe inzichten op te doen en ervan te leren. Veel van deze projecten krijgen geen vervolg. En dat is jammer, want pilots kosten in de regel geld en de maatschappelijke winst zit in de uitrol van gebleken successen. Wanneer de uitrol uitblijft gaan investeringen niet renderen.
5. Dat projecten veelal geen vervolg krijgen heeft onder meer te maken met het karakter van de beschikbare budgetten. Veelal wordt vanuit de instrumenten de eis gesteld dat projecten innovatief moeten zijn. Vervolgprojecten kunnen hier dus niet uit betaald worden.
6. Er is een tekort aan structureel geld. Voor grensoverschrijdende projecten is gebleken dat er gedurende de looptijd altijd publiek geld bij moet. Sinds enkele jaren heeft het business case denken zijn intreden gedaan in de publieke en publiek-private partnerships. De overheid doet initiële investering of verstrekt subsidie, maar zorgt voor een exit strategie. De betrokkenheid van de overheid wordt uitgefaseerd en de markt neemt het stokje over. Tot nu toe is dat bij projecten niet gelukt, zeker niet waarbij het projecten betrof die er op gericht waren langdurig baanlozen aan het werk te helpen. De business case is alleen rond te maken als ook het maatschappelijk belang wordt gekapitaliseerd.
7. Veel Nederlandse en Duitse budgetten mogen bovendien niet grensoverschrijdend besteed worden. Dat geldt voor de meeste overheidsbudgetten, maar ook voor bijvoorbeeld de opleidingsgelden uit de branches (O&O en O&A gelden) die niet grensoverschrijdend ingezet kunnen worden. De oplossingen voor vraagstukken kunnen best aan gene zijde van de grens liggen, maar het geld dat de oplossing mede mogelijk moet maken mag de grens niet passeren.
8. De meeste projecten gaan over kennisuitwisseling in plaats van over het realiseren van grensoverschrijdende mobiliteit. Het zijn projecten die er toe moeten leiden dat partijen over de grens elkaar beter leren kennen en van elkaar weten waar ze mee bezig zijn en over en weer van elkaar leren hoe arbeidsmarktsystemen



werken, wat de belangrijkste belemmeringen zijn, en welke projecten en instrumenten wel en niet werken. Er wordt dus vanuit de projecten vooral indirect bijgedragen aan het creëren van grensoverschrijdende bewegingen. De samenwerking gaat dus over de samenwerking zelf, niet over het op gang brengen en houden van stromen. Er wordt veel gesproken over het thema, maar uiteindelijk is het een handjevol mensen dat daadwerkelijk de uitwisseling bewerkstelligd.

9. De projecten en structuren zetten zich vooral (directe en indirect) in om werklozen weer aan het werk te helpen. Weinig projecten gaan over de bevordering van werk naar werk. Zo kunnen bijvoorbeeld projecten worden opgezet die er toe bijdragen dat mensen die nu in Nederland werken, doorstromen naar Duitse bedrijven en vice versa zodat in het kielzog daarvan nieuwe kansen voor werklozen ontstaan. Deze projecten zijn er eigenlijk nog niet. Professionals geven aan dat hier kansen liggen om de verbindingen te versterken.
10. Er wordt nauwelijks een verband gelegd tussen economie en arbeidsmarkt. Projectgroepen en aanpakken zijn monodisciplinair ingericht. In projecten gericht op innovatie en handelsbevordering ontbreekt stevast de human capital component en arbeidsmarktprojecten worden vormgegeven door arbeidsmarktdeskundigen, er wordt gebruik gemaakt van arbeidsmarktinstrumenten en van middelen die geormerkt zijn voor de arbeidsmarkt (meestal in relatie tot werklozen). Economische aanpakken en gelden blijven daardoor onbenut, terwijl ze als hefboom voor de grensoverschrijdende arbeidsmarkt zouden kunnen worden aangewend.

B. Kennis van de arbeidsmarkt

Er is heel veel informatie over de arbeidsmarkt beschikbaar. Aan Nederlandse zijde bieden het CBS en het UWV landelijke, regionale en lokale arbeidsmarktinformatie aan. De Duitse Arbeidsagenturen en sommige van de Jobcenters beschikken over Duitse databases op macro- meso- en microniveau. Er is dus op zich veel data en informatie beschikbaar. Hier zijn echter kanttekeningen bij te plaatsen:



1. De informatie is versnipperd, slechts beperkt en niet structureel in onderlinge samenhang gebracht en bovendien meestal niet via analyse omgezet in kennis en inlichtingen op basis waarvan beleid kan worden geformuleerd en beschikbaar kan worden gesteld voor verbanden en in concrete activiteiten. Ook is er geen grensoverschrijdend inzicht. Er is weinig bekend over grensoverschrijdende pendel en de grensoverschrijdende arbeidsmarkt is niet in samenhang in beeld gebracht. Dat wordt bovendien bemoeilijkt doordat definities, indelingen en de methodieken voor dataverzameling afwijken, zodat cijfers (zonder bewerkingsslag) vaak niet vergelijkbaar zijn.
2. De meeste arbeidsmarktinformatie aan de aanbodzijde heeft betrekking op werklozen en in veel mindere mate op de werkenden. Van de werklozen is bekend hoe oud ze zijn, welke opleiding ze hebben genoten, in welke beroepsgroep ze actief zijn, hoe lang ze werkloos zijn, etc. Over de werkenden is nauwelijks iets bekend en weten we ook niet wat hun behoeften en ambities zijn en bijvoorbeeld of zij een eventueel een carrière over de grens ambiëren. Bij het stimuleren van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt zou deze informatie over karakteristieken en kennis van behoeften goed van pas kunnen komen.
3. Er is vooral informatie over en kennis van de aanbodzijde van de arbeidsmarkt en minder over de vraagzijde. Er wordt al geruime tijd gepleit voor meer vraagsturing in arbeidsmarktprojecten, maar waar bedrijven nu en in de komende jaren behoefte aan hebben is weinig over bekend en het wordt ook niet structureel verzameld. Bedrijven articuleren deze vraag niet vanzelf en nemen vaak ook niet direct deel aan grensoverschrijdende arbeidsmarktprojecten. Daar bevindt zich een blinde vlek als het gaat om deze kennis en informatie.
4. Veel kennis van de arbeidsmarkt is opgeslagen in de hoofden van mensen, de professionals die dagelijks bezig zijn de grensoverschrijdende arbeidsmarkt te bevorderen. Ook deze kennis is versnipperd, fragmentarisch, lokaal gebonden en veelal niet grensoverschrijdend. Er worden voortdurend pogingen ondernomen om deze kennis te ontsluiten door het organiseren



van momenten van ontmoeting en uitwisseling: workshops, symposia, uitwisselingsprogramma's, grensoverschrijdende platforms, etc.. Daarnaast zijn er diverse websites gemaakt waar informatie centraal wordt aangeboden. Er wordt al langer gesproken over de inrichting van een centrale grensoverschrijdende kennisbank, waar structurele en eenduidige arbeidsmarktinformatie voor het gehele gebied in onderlinge samenhang beschikbaar wordt gesteld. Deze is tot op heden nog niet gerealiseerd.

Professionals die actief zijn aan de Nederlandse zijde van de grens geven zelf aan dat er nog onvoldoende arbeidsmarktinformatie beschikbaar is om kansen en knelpunten ten aanzien van grensoverschrijdende arbeidsmarkt te kunnen identificeren. Bovendien hebben zij onvoldoende zicht op waar Duitse bedrijven behoefte aan hebben.

C. Partnership en organisatie van de samenwerking

Bij het partnership zijn door de professionals de volgende kanttekeningen geplaatst:

1. Bij de grensoverschrijdende projecten en samenwerkingsverbanden zijn tot op heden vooral de overheden en intermediaire organisaties betrokken. Zowel de onderwijsinstellingen, de bedrijven als directe probleem- of kanseigenaren zijn onvoldoende direct in projecten betrokken om samen te werken aan oplossingen. Het is nu vooral de O van overheid die zich over de arbeidsmarktvragestukken ontfermt, terwijl volgens de professionals een triple helix aanpak nodig en wenselijk is. Dit vraagt om een verbreding ten opzichte van de huidige coalitie. Ook is de suggestie gedaan meer uitzendbureaus te laten participeren. Dit helpt allerlei obstakels rond wet- en regelgeving te omzeilen en bovendien wordt er meer marktwerking in de projecten geïntroduceerd. Ook op bijvoorbeeld het gebied van coaching, individuele advisering, training en informatievoorziening kan meer gebruik worden gemaakt van private partijen.



2. De projecten en initiatieven zijn versnipperd en dat geldt ook voor de ondersteuningsstructuur. Er ontbreekt regie op het dossier van de grensoverschrijdende economie en arbeidsmarkt. Er zijn diverse lokale en regionale initiatieven en verbanden die niet van elkaars bestaan weten, aan vergelijkbare projecten en initiatieven werken, soms in dezelfde vijvers vissen ten aanzien van doelgroepen en middelen. Projecten en initiatieven zijn over en weer niet bekend en de kennis en uitvoeringskracht is versnipperd. Dit schept geen duidelijkheid voor bedrijven en voor burgers en geeft de geldschieters niet het vertrouwen dat middelen echt efficiënt aangewend worden. Professionals bepleiten een aanpak op noordelijke schaal vanuit een gezamenlijke visie en strategie, alleen met de kanttekening dat initiatieven zelf zoveel mogelijk lokaal georganiseerd moeten worden. Geen grand design, maar maatwerk in de uitvoering. Het merendeel van de professionals vindt dat bij de visie en strategieontwikkeling en in de regie een rol voor de provincies is weggelegd als de bovenregionale bestuurslaag en representant van het bovenregionaal belang die partijen kan verbinden. Deze rol is niet belegd, het Rijk zal deze niet op zich nemen en buiten de overheid zijn er geen logische partijen die zich kunnen opwerpen als facilitator van dit maatschappelijk proces.



5 Conclusies

Op basis van bovenstaande drie hoofdstukken mogen we concluderen dat er nu nog maar in beperkte mate sprake is van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt tussen Noord-Nederland en Noord-Duitsland. De grensoverschrijdende pendel is beperkt en neemt snel af naarmate de afstand tot de grens toeneemt. Duitse bedrijven rekruteren nauwelijks actief werknemers op de Nederlandse arbeidsmarkt en in de praktijk solliciteren maar weinig Nederlanders op Duitse vacatures. We zoeken elkaar dus niet van nature op en blijkbaar zijn de push-pullfactoren nog niet groot genoeg om echt een stroom tussen beide op gang te brengen. Wellicht worden deze factoren belangrijker wanneer de werkloosheid in Nederland toeneemt en de schaarste op de Duitse arbeidsmarkt groeit.

Aan beide zijden van de grens is er de overtuiging dat de verbinding niet vanzelf tot stand komt, maar dat meer toenadering wel degelijk wenselijk zou zijn. Bedrijven en werknemers hebben nu nog weinig oog voor de kansen die de burens bieden, maar zijn er wel degelijk van overtuigd dat een grotere toenadering meerwaarde biedt. Toekomstige demografische ontwikkelingen zullen leiden tot toenemende schaarste (aan beide zijden van de grens). Voor het Duitse MKB (en dan met name het kleinbedrijf) is dat nu al het geval. Bovendien neemt door samenwerking het gewicht van de regio toe en dat biedt kansen voor een krachtige lobby richting Berlijn en Den Haag en een stevigere positie in het Europa van de regio's.

Er liggen kansen en mogelijkheden om deze grensoverschrijdende samenwerking verder te stimuleren. Aan een aantal basisvoorwaarden voor samenwerking wordt in ruime mate voldaan. Er is sprake van een grote mate van economische en culturele overeenkomst en complementariteit tussen de regio Noord-Nederland en het Weser-Ems gebied. De demografische en economische structuur lijken erg op elkaar en er liggen volop kansen om clusters en specialisaties aan beide zijde van de grens meer met elkaar in verbinding te brengen.



Er is ook sprake van olopende verschillen op de arbeidsmarkt. In het Duitse grensgebied is de werkloosheid inmiddels al aanzienlijk lager dan in de aanpalende Nederlandse regio en terwijl de Duitse werkloosheid verder daalt neemt de Nederlandse werkloosheid nog steeds toe. Naarmate de verschillen groter worden nemen de kansen toe. Voor enkele jaren terug was deze situatie overigens nog andersom. Nederland en Duitsland kunnen elkaar in de grensstreek helpen om economische pieken te vergroten en economische dalen af te vlakken. Nu kunnen Nederlanders meehelpen aan het Duitse Wirtshafswunder en draagt Duitsland daarmee bij aan een hoger welvaartsniveau in Nederland. Over een paar jaar is het misschien weer andersom. Bovendien zijn er vergelijkbare problemen rond bijvoorbeeld techniek en zorg, hier liggen kansen voor een gezamenlijke aanpak.

We zijn nu al meer dan 30 jaar bezig om de grens te slechten door allerlei hulpstructuren in te richten, projecten op te starten en kennis uit te wisselen. Dat hoort bij een eerste fase van transitie. Elkaar leren kennen en experimenten uitvoeren met koploperorganisaties. We kunnen stellen dat de pendel de afgelopen jaren iets is toegenomen, van Duitsland naar Nederland toen het Nederland economisch voor de wind ging en de afgelopen jaren van Nederland naar Duitsland nu de werkgelegenheid daar groeit en de werkloosheid laag is. In welke mate alle initiatieven van de professionals in de grensstreek daartoe hebben bijgedragen is niet bekend, maar het heeft ongetwijfeld aan de ontwikkeling bijgedragen.

De grens is echter na 30 jaar inspanningen nog lang niet geslecht. De taalproblemen en culturele verschillen worden eerder groter, de wet en regelgeving staat nog steeds in de weg en is complexer geworden, net als dat de omstandigheden van mensen complexer zijn geworden (huishoudensamenstelling, arbeidshistorie en -verhoudingen, etc.). De arbeidsmarkt, verbanden en structuren flexibiliseren, maar dat geldt niet voor de regels die rond de arbeidsmarkt zijn opgesteld. Er zijn evidente knelpunten die de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit bemoeilijken. Praktische obstakels als gevolg van verschillen in wet- en regelgeving, taalproblemen, (gebrek aan wederzijdse kennis van)



culturele verschillen lijken soms bijna onoverkomelijk. Bovendien hebben veel burgers en bedrijven geen oog voor kansen die zich over de grens voordoen. Het is dus lang niet altijd een kwestie van niet kunnen, maar veelal ook van niet weten. Instituties komen ondertussen op steeds grotere afstand te staan van de burgers en bedrijven die juist in toenemende mate maatwerk vragen.

Er wordt hard gewerkt om de barrière die de grens nog altijd vormt te slechten. Er liggen nog volop mogelijkheden om de effectiviteit van deze inspanningen maatschappelijk meer te laten renderen door werk te maken van de punten die in paragraaf 4.4 aan de orde zijn gekomen en ze te vertalen naar concrete acties en gedrag. Het geld, beschikbaar voor arbeidsmarkt en onderwijs is nog steeds nationaal of regionaal verkaveld. Bovendien is er nauwelijks een verbinding gemaakt tussen economie en arbeidsmarkt. Er zijn diverse grensoverschrijdende innovatie en kennisinitiatieven en bij al deze initiatieven ontbreekt een aanpak voor human capital en een link met het onderwijs.



6 Een transitie naar één economische regio

6.1 Inleiding

De problemen ten aanzien van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt en de grensbeleving zijn de afgelopen decennia hardnekkig gebleken. Ze zijn niet alleen met de huidige projecten, aanpakken en structuren op te lossen. Een bredere verandering is nodig. Eenvoudige en korte termijn activiteiten klinken aantrekkelijk en daadkrachtig, maar hebben tot op heden niet voor doorbraken en structurele veranderingen gezorgd. Er zijn vele miljoenen euro's besteed aan grensoverschrijdende projecten, maar de problemen blijven en zijn eigenlijk onverminderd groot. De knelpunten die tien jaar geleden al werden geconstateerd zijn ook de knelpunten van vandaag. Er is een structurele systeemverandering nodig om de problemen echt op te lossen. Dit vraagt een proces van lange adem, meestal duurt het 1 tot 2 generaties voor een systeem veranderd is.

Wat nodig is om de grens echt blijvend te laten vervagen is dat Noord-Nederland en de regio Weser-Ems uit moeten groeien tot één economische regio met in het kielzog één arbeidsmarkt, waarbij niet alleen gefocust wordt op de (langdurig) werklozen van dit moment. Het zou gericht moeten zijn op alle werkenden en ook op scholieren en studenten. Het begint met een gezamenlijke economische visie en een strategie, maar daarmee is de regio er nog niet. Er is een transitie nodig, waarbij bedrijven, overheden, onderwijs en kennisinstellingen collectief doordrongen raken van de nut en noodzaak en hier ook naar gaan handelen. Er is met andere woorden een ontwikkeling nodig waarbij de 'één regio gedachte' de strategische oriëntatie van al deze stakeholders gaat raken en dat zij deze oriëntatie vertalen naar gedrag en actie.

Met Noord-Nederland en Noord-Duitsland als één economische regio wordt een nieuwe werkelijkheid gecreëerd die nodig is om de grens definitief te slechten. Het is bovendien een logische gedachte omdat beide regio's aan elkaar grenzen, qua economische structuur en specialisaties deels op elkaar lijken en deels complementair zijn en



omdat ze, negatief gezegd, tot elkaar veroordeeld zijn. We moeten beseffen hoezeer we op elkaar lijken. Noord-Duitsland en Noord-Nederland lijken meer op elkaar dan Noord-Nederland en de Randstad. De standaard reflexen van de noordelijke bestuurders zijn echter afgesteld op Den Haag. Noord-Duitsland doen we erbij. Noord-Nederland kan naar de Randstad blijven lonken, maar de Randstad heeft niet veel met het noorden. Voor Noord-Duitsland geldt eigenlijk precies hetzelfde, ook daar staan het Westen en Zuiden in het middelpunt van de belangstelling en staat Noord-Duitsland er alleen voor. Door Noord-Nederland en Noord-Duitsland te beschouwen als één economische regio met één gezamenlijke visie, één strategie, en één agenda, neemt het gewicht toe en wordt de positie verbeterd. Door de economische en culturele banden te versterken groeien bovendien de handelsrelaties, de investeringsrelaties, de kennisrelaties en de innovatierelaties, nemen wederzijdse kennis en begrip toe, verandert de mindset (van burgers, maar ook van bestuurders) en wordt gewerkt aan het slechten van de grens. Want alleen door de grens onbelangrijk te maken neemt de grensoverschrijdende arbeidsmarkt echt en structureel toe. Dat gaan we via de bestaande weg niet bewerkstelligen. Er is een transitie nodig, waarbij langs een aantal paden wordt gewerkt aan deze nieuwe economische werkelijkheid.

Het doel van de vorming van deze ene economische regio en de versterking van de samenwerking daarbinnen is de economie aan beide zijden van de grens te versterken zodat de totale regio sterker wordt, meer gewicht krijgt en daarmee ook de grensoverschrijdende arbeidsmarkt wordt bevorderd. Het eindbeeld is dat het 'normaal' zou moeten zijn om grensoverschrijdend te ondernemen en te werken zonder dat daarbij belemmeringen worden ervaren. Het gaat om grenzeloos ondernemen en werken in één economische zone.

Het begrip transitie staat voor overgang, het duidt een proces aan van overgang van de ene semistabiele situatie naar de andere. Een transitie is een structurele maatschappelijke verandering die het resultaat is van op elkaar inwerkende en elkaar versterkende ontwikkelingen op het gebied van economie, cultuur, technologie, instituties en natuur en



milieu.¹⁶ Voor het slagen van een transitie moeten er in verschillende systeemonderdelen innovaties plaatsvinden. De looptijd van een transitie blijft niet beperkt tot enkele jaren, maar neemt al gauw enkele decennia in beslag voordat een transitie aardig op weg is. In een transitie worden vier fasen onderscheiden:¹⁷

1. De voorontwikkelingsfase (de status quo van het systeem verandert onderhuids)
2. De take-off fase (de structurele verandering begint)
3. De versnellingsfase (de verandering komt aan de oppervlakte)
4. De stabiliteitsfase (een nieuw dynamisch evenwicht wordt bereikt)

Wanneer deze vier fasen in bovenstaande volgorde worden doorlopen, dan is er sprake van een transitie, die kan worden beschreven als een s-curve. Het pad van de transitie is er een van vallen en opstaan. Aan een transitie wordt op drie niveaus sturing gegeven:

- Het strategisch niveau: in een transitiearena wordt door de koplopers van de regio een gemeenschappelijke visie op het probleem en de oplossingsrichtingen ontwikkeld.
- Het tactische niveau: op dit niveau moet de, in de arena nieuw gevormde visie worden ingebed binnen netwerken, organisaties en instituties. Er wordt een transitieagenda opgesteld die de weg bevat naar de inbedding van de gedeelde visie.
- Het operationele niveau: de visie moet in de praktijk worden gebracht door transitie experimenten uit te voeren met een hoog risicogehalte, zodat zij, bij het slagen ervan, een grote stap voorwaarts voor de transitie betekenen.

6.2 Een gezamenlijke economische visie en strategieontwikkeling

De eerste stap is de inrichting van de transitiearena: een vernieuwingsnetwerk rondom het transitievraagstuk: een noordelijke regio zonder grenzen, naar één economisch ecosysteem. Hier worden de koplopers uit de noordelijke (zowel Noord-Nederlandse als Noord-Duitse) triple helix bij elkaar gebracht. Vanuit deze arena worden de

¹⁶ Rotmans, J., Transitie management. Sleutel voor een duurzame samenleving.

¹⁷ Rotmans, J., Maatschappelijke innovaties, tussen droom en werkelijkheid staat Complexiteit.



problemen scherp gesteld en wordt een gezamenlijke visie ontwikkeld. Bouwstenen voor deze visie kunnen bestaan uit:

- het type economie dat de regio wil hebben met aandacht voor duurzaamheid en de inzet van productiefactoren,
- de economische speerpunten die gezamenlijk tot ontwikkeling gebracht kunnen worden,
- de wijze waarop in de regio wordt aangekeken tegen innovatie, ondernemerschap en internationalisering en de wijze waarop de regio de randvoorwaarden als ruimte, arbeidsmarkt, kennisinfrastructuur, living labs, et cetera ingevuld wil hebben.

Mogelijke building blocks voor de visie zijn:

- De ontwikkeling van de maritieme sector met een breed palet aan markten en rond haven- en deltatechnologie en scheepsbouw met kansen voor nieuwe technologieën en innovaties.
- Grensoverschrijdend toerisme. Er liggen kansen om het toeristisch aanbod meer grensoverschrijdend te maken, bijvoorbeeld door meer Duits-Nederlandse arrangementen en fietsroutes. Met name in de sfeer van marketing kan een gezamenlijke aanpak zinvol zijn.
- Metaal/machinebouw/kunststof. Aan beide kanten van de grens is de metaalsector en de machinebouw belangrijk. Samenwerking ligt voor de hand bij de ontwikkeling van nieuwe producten en diensten op basis van specifieke vragen van afnemers. Het kan met name gaan om crossovers zoals metaal en kunststof.
- (Duurzame) energie. Met name de ontwikkeling van windenergie, LNG en balancering zijn kansrijk voor Noord-Nederlandse en Noord-Duitse bedrijven. Er liggen hier ontwikkelkansen in de sfeer van toepassing van nieuwe technologieën en innovatie.

6.3 Vertaling van de visie naar een transitieagenda

De lange termijn visie moet worden vertaald naar concrete stappen op de korte en middellange termijn. Dit gebeurt door rond deelvraagstukken coalities te vormen tussen publieke en private partijen die bij problemen betrokken zijn of een deel van de oplossing vormen. Deze coalities vormen plannen en stellen middelen ter beschikking voor projecten. Zo ontstaat een transitieagenda met verschillende



transitiepaden. De ontwikkeling van deze agenda vraagt om overtuigingskracht en leiderschap, een sense of urgency onder belanghebbenden, een koppeling tussen toekomstvisie en de huidige belangen en een commitment van stakeholders in de regio.

Om de transitie in te zetten moet een aantal transitiepaden worden geïdentificeerd en ontwikkeld als uitwerking van de gezamenlijke economische visie. Deze paden hebben betrekking op bijvoorbeeld innovatie, vorming van grensoverschrijdende waardeketens, taal en cultuur, communicatie en media, toerisme, ruimte, etc. Enkele transitiepaden hebben een sterke en directe relatie met het bevorderen van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Mogelijke arbeidsmarkt gerelateerde paden zijn:

1. Stimuleren grensoverschrijdende kennisontwikkeling en innovatie en verbinden van Human Capital Agenda's aan innovatieagenda's: verbindingen met het onderwijs, studenten en leerlingen betrekken, grensoverschrijdend mensen aannemen voor bestendiging Nederlands-Duitse samenwerking.
2. Nieuwe manier van werken bij grensoverschrijdende arbeidsmarktprojecten: alleen als bedrijven en of onderwijsinstellingen meedoen
3. Kennisontwikkeling en informatiehuishouding: servicepunt, grensoverschrijdend onderzoek
4. Wegwerken van drempels en praktische problemen: taal, cultuur, wet- en regelgeving, servicepunten, lobby met Duitsland richting Den Haag, Nedersaksen, Berlijn en Brussel

Deze vier paden worden hieronder kort toegelicht.

Transitiepad 1: Stimuleren kennis- en innovatieontwikkeling en verbinding met de arbeidsmarkt

Er zijn aan weerszijde van de grens al diverse innovatieclusters en -netwerken. Voor een deel zijn deze reeds grensoverschrijdend met elkaar verbonden en voor een deel is dit een opgave voor de komende jaren. Daarnaast zullen nieuwe grensoverschrijdende triple helix samengestelde innovatienetwerken opgericht moeten worden. Een belangrijke uitdaging is voor elk van deze initiatieven verbindingen te



leggen met human capital als een de belangrijkste productiefactoren voor clusters. Tot op heden lag de nadruk vooral op de innovatie en minder op de talentontwikkeling. Deze zou ook op de boeggolf van innovatie ontwikkeld moeten worden, te beginnen in bestaande initiatieven zoals:

- MariTIM (Maritieme Technologieën en Innovaties). Het accent binnen deze Nederlands-Duitse samenwerking van bedrijven en kennisinstellingen ligt op de ontwikkeling van milieuvriendelijke aandrijfsystemen voor de schepen van morgen, de toepassing van LNG, de ontwikkeling van nieuwe motoriseringsconcepten, het uitwisselen van ervaringen, het opzetten van grensoverschrijdende maritieme structuren en het ontwikkelen van een kennisnetwerk van maritieme instellingen en hogescholen in het Nederlands-Duitse grensgebied. De uitwisseling van personen en het gezamenlijk opleiden zou hier onderdeel van uit kunnen maken. Hiertoe kan een human capital agenda worden opgesteld.
- Hansa Energy Corridor, dit project bracht de energieclusters aan weerszijde van de grens bij elkaar, het verbond de Energy Valley met het energienetwerk Ems-Achse en het Oldenburgse energiecluster OLEC. Vanuit dit project zijn actoren vanuit energieonderzoek en energiebedrijven bij elkaar gebracht, werden energieprojecten ontwikkeld en werd een grensoverschrijdend platform gerealiseerd. Het project heeft aan Nederlandse zijde een vervolg gekregen in de vorm van de Hansa Energy Region. Vanuit dit programma zal de samenwerking met Noord-Duitsland op het thema energie worden versterkt. Binnen dit programma zou (meer) aandacht besteed moeten worden aan het thema arbeidsmarkt. De energiesector zal zowel in Noord-Nederland als in het noorden van Duitsland een grote groei doormaken en aan beide zijden van de grens gaat een struggle for talent ontstaan. Met de Energy Academy Europe wordt in Noord-Nederland op deze ontwikkeling ingespeeld. Voor de gehele regio zou een Human Capital roadmap opgesteld kunnen worden om straks klaar te zijn wanneer de majeure energieprojecten, on- en offshore van de grond gaan komen.



- SmartBot. In SmartBot werken ruim 30 kennisinstellingen en MKB bedrijven in de Nederlands-Duitse grensregio samen aan het verwerven van nieuwe kennis en inzichten op het gebied van intelligente multi-sensor-robotsystemen. In drie deelprojecten worden op basis van onderzoek en in de markt beschikbare kennis en componenten prototypes ontwikkeld om de toepassing van SmartBots te demonstreren in de scheepsbouw, akkerbouw en de industrie. Bij dergelijke innovatieve projecten zouden Nederlandse en Duitse studenten betrokken kunnen worden.
- Telemedicine and Personalized Care. Het project omvat negen grensoverschrijdende consortia van ongeveer 30 MKB-bedrijven en 24 kennisinstellingen, zorgverleners en netwerkorganisaties die concrete toepassingen op het gebied van revalidatie, telehealth en technologie ontwikkelen. Ook hier liggen kansen om de verbinding met het onderwijs te maken.
- Doel van DIAMANT is stimulering van grensoverschrijdende samenwerking van bedrijven en kennisinstellingen in Business2Business en Business2Science partnerschappen in de micro- en nanotechnologie. De bedrijven en kennisinstellingen voeren samen industrieel onderzoek en experimentele ontwikkeling uit binnen Duits-Nederlandse deelprojecten.
- FOOD FUTURE is een Europees project met de ambitie om de voedingsmiddelenbranche te laten groeien door de bevordering van innovatie en kennisoverdracht. Het biedt mkb'ers, gevestigd in het Duits-Nederlandse grensgebied, ondersteuning bij de invoering van innovaties. In de foodsector zijn alleen al in Noord-Nederland in de komende jaren duizenden nieuwe mensen nodig. Een gezamenlijke Nederlands-Duitse aanpak kan hier uitkomst bieden.

En zo zijn er meer grensoverschrijdende initiatieven en projecten waarin meerdere O's zijn betrokken, maar die nu nog vooral gaan om innovatie, kennisontwikkeling en handelsbevordering en waar de factor human capital onderbelicht is. Daarnaast moeten als onderdeel van de regionale strategie nieuwe clusternetwerken opgericht worden waarin naast gezamenlijke innovatiestrategieën en kennisontwikkeling ook gezamenlijke onderwijsprogramma's, stageprogramma's, studentenuitwisselingen en personeelsuitwisseling georganiseerd



worden. Een verdere versterking van de grensoverschrijdende samenwerking van bedrijven en kennisinstellingen leidt er toe dat werknemers van de andere kant van de grens als taal- en cultuur deskundige aantrekkelijk worden, waardoor uitwisseling wordt bevorderd.

Transitiepad 2: Arbeidsmarktprojecten nieuwe stijl

Naast de verbinding tussen arbeidsmarkt en innovatie zullen ook eigenstandige arbeidsmarktprojecten uitgevoerd moeten blijven worden. Arbeidsmarktprojecten die niet alleen betrekking hebben op werklozen, maar ook op scholieren, afgestudeerden en werkenden. Zoals uit hoofdstuk 4 al bleek liggen er kansen de effectiviteit en efficiency van dergelijke inspanningen te vergroten en wel door:

- *Meer projecten in te steken vanuit de vraagzijde van de arbeidsmarkt.* Het vertrekpunt is de vraag van ondernemers en niet het aanbod op de arbeidsmarkt. Dit vraagt nauwere en meer directe betrokkenheid van ondernemers bij projecten en om maximale kennis van de vraagzijde op het niveau van individuele ondernemingen. Ook het onderwijs dient meer betrokken te zijn bij arbeidsmarktprojecten.
- *Grotere projecten te realiseren met een langere doorlooptijd.* Gebleken is dat bevordering van grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit een zaak van lange adem is. Bovendien past een meer langdurige verbinding beter bij de Duitse bedrijfscultuur. Voor Duitse bedrijven zijn Nederlandse projecten vaak te 'vluchtig'.
- *Meer aandacht voor de borging van uitkomsten en de follow up.* Veel projecten, ook al zijn ze succesvol, ontbreekt het aan een vervolg. Het projectengeld is vooral subsidiegeld en geen investeringsbudget. Als het subsidiegeld is opgesoupeerd stopt het project. In de toekomst moeten middelen meer als investeringsbudget worden ingezet, en projecten meer als business case worden ingericht (met mogelijke verdienmodellen) en er moet vooraf al worden nagedacht over een exit strategie voor de overheid en over de organisatie van de follow up.



- *Zorg te dragen voor grensoverschrijdend en structureel budget.* De meeste middelen, of ze nu afkomstig zijn uit de publieke of private sector, mogen niet grensoverschrijdend besteed worden. Terwijl publieke en private partijen wel regelmatig baat hebben bij grensoverschrijdende oplossingen. Gemeenten en provincies zullen moeten kijken welke mogelijkheden er zijn om hun financieel instrumentarium zo in te richten dat middelen grensoverschrijdend aangewend kunnen worden. En dat geldt ook voor de lokale en regionale overheden aan Duitse zijde van de grens. De branches beschikken over middelen voor de opleiding van personeel. Met de O&O fondsen zal gekeken moeten worden welke mogelijkheden er zijn voor grensoverschrijdende cursussen en opleidingen. Te beginnen met de grotere fondsen van branches die voor de grensregio economisch relevant zijn en waar de behoefte aan gekwalificeerd personeel groot is. Denk bijvoorbeeld aan de OTIB (installatiebranche), de OOM (metaalbewerking) en de TBB (Bouw). Bovendien worden middelen vooral op projectbasis beschikbaar gesteld. In de praktijk blijkt echter dat ook bij de projecten waar bedrijven direct bij betrokken zijn en het project voor deze bedrijven evidente toegevoegde waarde heeft, er structureel publieke middelen bijgepast moeten worden om de business case rond te krijgen. Er is behoefte aan meer structurele middelen voor de uitrol van succesvolle projecten.
- *Een grotere betrokkenheid van commerciële partijen.* Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van uitzendbureaus of commerciële bureaus gericht op informatievoorziening, training, advisering en coaching. Projecten kunnen dan vanuit een publiek-private samenwerking worden uitgevoerd. Nog een stap verder is om (publieke) doelstellingen maatschappelijk aan te besteden. In dat geval gaat de overheid niet zelf aan de slag met het realiseren van de doelstellingen, maar stelt zij kaders op hoofdlijnen en laat zij het over aan de samenleving: onderwijsinstellingen, bedrijven, intermediairen, het maatschappelijk middenveld en maakt zij maximaal gebruik van de slagkracht en creativiteit van deze organisaties.



Daarnaast zijn door professionals en het Duitse bedrijfsleven enkele nieuwe projectkansen geopperd.

- *Ontwikkeling van een gezamenlijk deltaplan bètatechniek* om te komen tot een grensoverschrijdende integrale aanpak om meer jongeren te interesseren voor een studie en een loopbaan in de bèta- en technieksector en om de samenwerking tussen bedrijven op dit thema te verbeteren. Zowel aan de Nederlandse als de Duitse zijde van de grens is er een structureel tekort aan gekwalificeerd technisch geschoold personeel en de komende jaren gaat het technisch personeelstekort oplopen. Alleen al voor de regio Eemsdelta is becijferd dat er de komende jaren 5.000 (moeilijk vervulbare) vacatures voor technici zullen zijn. Beide regio's vragen om personeel in bijvoorbeeld de metaalsector; lassers, pijpfitters en ijzerwerkers. Daar staat tegenover dat er momenteel alleen al in Noord-Nederland 23.000 technisch geschoolden werkloos zijn. Er is dus vooral ook sprake van een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod. Een majeure opgave waarvoor bedrijven en onderwijsinstellingen aan beide zijden van de grens de handen ineen moeten slaan om gezamenlijk kandidaten om te scholen, op te leiden en/of een pool te maken waaruit werkgevers kunnen putten.
- *Organisatie van een gezamenlijke banenbeurs*. Er is een Noordelijke banenbeurs, een landelijke banenbeurs en ook in andere regio's binnen Nederland worden banenbeurzen georganiseerd als plaatsen waar werkgevers zich kunnen presenteren en bezoekers op zoek kunnen naar nieuwe carrièrekansen. Tot op heden is de Noordelijke banenbeurs vooral een Nederlandse aangelegenheid. Duitse werkgevers zijn er niet vertegenwoordigd. Duitsland kent het fenomeen banenbeurzen, maar ook deze zijn niet of nauwelijks grensoverschrijdend ingevuld. Het verdient aanbevelingen een grensoverschrijdende beurs te organiseren waar studenten, werkenden, professionals, onderwijsinstellingen, bedrijven en andere werkgevers elkaar kunnen treffen.
- *Campagne kansen grensoverschrijdende arbeidsmarkt*. Veel Duitse werkgevers zijn er niet of nauwelijks van doordrongen dat de Nederlandse arbeidsmarkt mogelijkheden biedt. De Duitse Handelskammer zou aan Duitse werkgevers beter duidelijk kunnen



maken welke kansen er liggen. Daarmee neemt de bekendheid toe en op bekendheid volgen waardering en gebruik.

Transitiepad 3: Kennisontwikkeling en informatiehuishouding economie en arbeidsmarkt

Een belangrijke randvoorwaarde voor grensoverschrijdende samenwerking op het gebied van economie en arbeidsmarkt en effectieve en vraaggestuurde arbeidsmarktprojecten is de aanwezigheid van informatie en kennis. Kennis van de arbeidsmarkt vormt het fundament voor activiteiten en initiatieven. In hoofdstuk 4 kwam naar voren dat er wel veel arbeidsmarktinformatie beschikbaar is (kwantitatief en kwalitatief), maar dat deze niet uniform is, en vooral betrekking heeft op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt en bovendien niet goed ontsloten is en onvoldoende ten dienste staat aan en richting geeft aan projecten. Er zijn meerdere sites die informatie verstrekken over de arbeidsmarkt, over verschillen en overeenkomsten tussen de Nederlandse en Duitse arbeidsmarkt en op hoofdlijnen over de aard en omvang van de arbeidsmarkt. Daarnaast beschikken diverse Nederlandse en Duitse instellingen over kwalitatieve arbeidsmarktgegevens. Over de arbeidsmobiliteit tussen Nederland en Duitsland is maar weinig informatie beschikbaar. Met name in Oost-Nederland zijn wel studies gedaan naar grensoverschrijdende economische relaties, voor het Noorden ontbreken deze studies.

Het verdient daarom aanbeveling een diepgravend onderzoek te doen naar de grensoverschrijdende arbeidsmarkt Noord-Nederland en Noord-Duitsland, bestaande uit een arbeidsmarktverkenning en prognoses, waarbij vraag en aanbod gedetailleerd en voor het gehele gebied Noord-Nederland / Weser-Ems op vergelijkbare wijze in beeld worden gebracht. Dit onderzoek dient onder meer in kaart te brengen voor wie wel of niet werken over de grens aantrekkelijk kan zijn, waar de behoeften van werkgevers uit bestaan, welk aanbod daarop aansluit en in welke mate er sprake is van mismatches. Als de kansrijke doelgroepen in kaart zijn gebracht (werknemers en werkgevers) kunnen op maat en doelgericht vraag en aanbod bij elkaar worden gebracht.



Er wordt al langer gesproken over de oprichting van een bureau (grensinfopunt) voor de grensregio op het gebied van grensoverschrijdende arbeid. Hier is vraag naar omdat er nog geen coördinerend orgaan is dat grensoverschrijdende informatie over de arbeidsmarkt en vacatures centraal verzamelt. Het verstrekt informatie aan burgers, bedrijven en onderwijsinstellingen en is verantwoordelijk voor de regionale business intelligence op het gebied van arbeidsmarkt en economie. Het bureau verzamelt gegevens en zet deze gegevens om naar informatie die door de professionals kan worden omgezet in kennis als basis voor hun projecten en activiteiten. Het bureau kan de regio daardoor slimmer laten werken. Het grensinfopunt is in eerste instantie een initiatief van de grensgemeenten, het UWV en het Landkreis Leer.

Transitiepad 4: Wegwerken van drempels en praktische problemen: vergroten bereikbaarheid

Zoals al eerder gesteld zijn er diverse praktische knelpunten die één grensoverschrijdende arbeidsmarkt in de weg staan en een remmend effect hebben op de arbeidsmobiliteit. Die drempels hebben te maken met afwijkende en complexe wet- en regelgeving, taal- en cultuurverschillen en verschillen in opleidingen en diploma's. Onderdeel van de transitie is het slechten van deze barrières:

Vanuit het onderwijs

Het onderwijs is tot nu toe maar beperkt betrokken geweest bij de bevordering van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt, terwijl zij een belangrijke sleutel vormen voor de oplossing van knelpunten. Zij kunnen een belangrijke bijdrage leveren in het oplossen van problemen die voortkomen uit verschillen in taal en cultuur. Zo is al meermaals geopperd om Duits weer verplicht te stellen in het onderwijs op alle niveaus VMBO, MBO en HBO. Nederlandse studenten en werknemers hebben in Duitsland een veel grotere kans om voet aan de grond te krijgen wanneer zij de taal machtig zijn. Leerlingen en studenten zouden deze taal moeten leren tijdens hun opleiding.

Bovendien zouden zij zich meer op de kansen in Duitsland moeten oriënteren, hetgeen bevorderd kan worden door middel van



grensoverschrijdende stageprojecten (ook Duitse bedrijven hebben aangegeven dat dit een goede manier is om de banden te versterken).

Ten derde kunnen de onderwijsinstellingen bijdragen aan het vergroten van de mobiliteit door met Duitse instellingen afspraken te maken over opleidingen en er voor zorg te dragen dat diploma's beter op elkaar aansluiten, diploma's over en weer beter vergelijkbaar worden en dat examens, diploma's en kwalificaties grensoverschrijdend worden erkend. Mogelijk als opmaat voor de gezamenlijke opleiding van vakmensen waar aan beide zijden van de grens behoefte aan is. Dit zou kunnen volgens het Duitse duale onderwijssysteem dat zeer gewaardeerd wordt door Duitse werkgevers en dat zij aan Nederlandse zijde missen.

Vanuit wet- en regelgeving

Het gaat hier om zowel het ontzorgen door adequate en specifieke informatie van werkgevers als werknemers, als om het wegnemen van drempels:

- De ontzorging komt er op neer dat werkgevers en werknemers via één centrale plek advies kunnen inwinnen over en ondersteuning kunnen krijgen bij de vertaling van wetten en regels naar hun eigen specifieke situatie, zodat vooraf goed duidelijk is wat de consequenties zullen zijn van het werken over de grens of het in dienst nemen van grenswerkers. Dit vraagt om maatwerk en een persoonlijke benadering. De bestaande instituties kunnen daar in afnemende mate in voorzien door bezuinigingen, opschaling en/of reikwijdte van de dienstverlening. Er wordt momenteel onderzocht wat de mogelijkheden zijn om in Bad Nieuweschans een servicebureau te vestigen voor grensoverschrijdende arbeid. Dat moet vacatures uit Duitsland verzamelen en geïnteresseerde werknemers en werkgevers informatie geven over het werken over de grens.
- Daarnaast zou de Wet en regelgeving problematiek bestuurlijk en in gezamenlijkheid langs de hele Duits-Nederlandse grens aangepakt moeten worden om hier tot een nationale oplossing te komen. Dit betekent gezamenlijk voorstellen ontwikkelen en deze in Brussel, Den Haag en Berlijn op basis van een gezamenlijke lobbystrategie



onder de aandacht brengen. Er kan daarbij geleerd worden van de oplossingen die zijn geïmplementeerd aan de Nederlands-Belgische grens.

Fysieke bereikbaarheid

De fysieke bereikbaarheid kan ook een drempel zijn voor grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit. De bereikbaarheid van Noord-Nederland en het Weser-Ems gebied vraagt daarom ook aandacht. De bereikbaarheid is op dit moment redelijk goed op niveau, maar er kan meer aandacht zijn voor grensoverschrijdende treinverbindingen, de rol van regionale vliegvelden en congestieknelpunten. De ontwikkeling van spoorverbinding Groningen-Oldenburg-Bremen: de 'Wunderline', kan een positieve stimulans geven aan de grensoverschrijdende pendel.



7. Organisatie en governance

De transitie gaat niet vanzelf tot stand komen, maar zal moeten worden voorzien van een ondersteuningsstructuur. Bij de organisatie van de voorgestelde transitie moet een onderscheid worden gemaakt tussen het strategisch, tactisch en operationeel niveau. Door professionals is aangegeven dat op strategisch niveau de gehele regio Noord-Nederland / Weser-Ems als geografische scope zou moeten gelden, terwijl de uitvoering juist lokaal georganiseerd moet worden, dicht bij bedrijven, burgers en studenten.

7.1 *Strategisch niveau*

Het voorstel is voor de gehele regio Noord-Nederland één economische visie en strategie op te stellen. Om tot een gedragen visie en strategie te komen zal een proces in gang moeten worden gezet waarbij grotere werkgevers, vooraanstaande MKB'ers, onderwijs- en kennisinstellingen, provincies en grotere gemeenten (Nederland), de grotere Landkreise, Kreisfreie Städte en een vertegenwoordiging van de voormalige Regierungsbezirke Weser-Ems binnen het Bundesland Niedersachsen (Duitsland), clusterorganisaties en intermediaire uitvoeringsorganisaties gezamenlijk een visie formuleren, waar ze zich ook mede eigenaar van tonen. Een triple helix samengestelde coalitie van partijen die gemotiveerd zijn om binnen één krachtige noordelijke economische regio samen te werken (coalition of the willing).

Om er voor te zorgen dat deze nieuwe visie en strategie ook daadwerkelijk gerealiseerd gaan worden is een krachtige samenwerking nodig tussen stakeholders aan beide zijden van de grens en een governancestructuur met een heldere verdeling van rollen, taken en verantwoordelijkheden.

In zowel Noord-Nederland als Nedersaksen heeft de overheid (lokaal, regionaal en landsdelig) door de jaren heen een prominente rol op social-economisch terrein gespeeld. De economische en arbeidsmarktdynamiek in de regio vloeit echter vooral voort uit investeringsbeslissingen van ondernemers. Een goede interactie met de



onderwijs- en onderzoeksinstituten en een voorspelbaar, koersvaste overheid ondersteunen dit proces. Wat nodig is, is een adequaat samenspel tussen de vier O's, die hun krachten bundelen in een horizontaal netwerk, waarbij de focus ligt op het oplossen van problemen en het benutten van kansen. De ontwikkeling en uitvoering van een economische strategie wordt een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Government verschuift daarmee naar new governance. De nadruk bij new governance ligt op een samenwerkingsgerichte stijl van besturen.

Om partijen binnen het gebied Noord-Nederland / Weser-Ems horizontaal te verenigen wordt een platform van sleutelspelers uit de vier O's ingericht: een regionaal bestuurlijk kernteam. In dit bestuurlijk kernteam wordt het leiderschap binnen de regio verenigd. Hier ligt de regiefunctie wat betreft het realiseren van de visie en de algemene doelen uit de transitieagenda. In het bestuurlijk kernteam heeft een aantal bestuurders zitting, gelijkmatig verdeeld over de verschillende O's. In het uitgebalanceerde bestuurlijk kernteam hebben in totaal circa 20 personen zitting. Ondernemers, overheid en onderwijs/onderzoek vaardigen elk circa zes bestuurders af, gelijkmatig verdeeld over Nederland en Duitsland. Deze drie paritaire delegaties belichamen samen de tripartiete samenwerking.

Alle leden van het bestuurlijk kernteam hebben een sterke binding met de onderwerpen uit de transitieagenda die verder reikt dan een algemene betrokkenheid. Het gaat om een weloverwogen vervlechting van het algemeen belang en het belang van de eigen organisatie als randvoorwaarde voor maximaal commitment. Leden hebben dus niet bij toeval zitting, maar worden gevraagd uit hoofde van hun functie en omdat zij een belang zien voor de eigen organisatie en het domein waarin deze organisatie opereert.

Het bestuurlijk kernteam kan een aantal rollen en taken vervullen. Zij kan bijvoorbeeld:

- de visie en strategie voor de regio vaststellen, waarmee de stakeholders in de regio aan de slag gaan;



- de gestelde doelen bewaken evenals het proces dat tot de beoogde resultaten moet leiden;
- de samenhang tussen en de voortgang binnen de vier sporen van de transitieagenda bewaken;
- focus aanbrengen en daarmee richting aangeven in de uitvoeringsinspanningen;
- kansen voor nieuwe concepten en businesscases signaleren;
- bijsturen op basis van monitoring en evaluatie;
- de lobby coördineren richting Den Haag, Berlijn en Brussel;
- besluiten over de toetreding van nieuwe partners.

Het bestuurlijke kernteam vormt de buitenboordmotor van de transitieagenda. Vanuit het bestuurlijke kernteam vindt een goede afstemming plaats met de algehele context van de transitieagenda. Leden van het bestuurlijke kernteam hebben als gedelegeerden de verantwoordelijkheid te zorgen voor een goede voorspraak en terugkoppeling met hun achterban, zowel binnen als buiten de eigen organisatie, zodat partijen breed en stevig op de visie en strategie zijn aangehaakt. Zo zorgen de overheidsvertegenwoordigers die in het bestuurlijk kernteam zitting hebben voor een goede afstemming met het reguliere (economische) beleid van de gemeenten en provincies.

Eventueel kan worden overwogen aanvullend een denktank grensvervaging in het leven te roepen. Deze zou kunnen bestaan uit wetenschappers, onderwijsinstellingen en grote werkgevers die met elkaar nadenken en het bestuurlijk kernteam adviseren over de wijze waarop de grens als nog altijd actuele barrière in hoofden van mensen en in wet- en regelgeving en cultuur kan worden geslecht.

7.2 Tactisch niveau

Oprichting van vier taskforces die elk aan de slag gaan met de uitwerking van één van de vier transitiepaden en die grensoverschrijdend potenties voor samenwerking gaat verkennen, actief ontwikkelen, coördineren en monitoren. In deze taskforces wordt informatie uitgewisseld maar wordt ook de nodige ondersteuning geregeld om projecten op te zetten en uit te voeren.



Afhankelijk van het onderwerp zal de omvang van deze taskforces variëren van tien tot maximaal vijftien personen. De samenstelling van de groepen kan veranderen wanneer de opgaven of de voor een fase benodigde competenties wijzigen.

Projecten worden in een veel bredere setting geïnitieerd en uitgevoerd (zie ook onder uitvoering). Een belangrijk deel van de dynamiek rond de thema's bevindt zich vooral in de projecten. In de taskforces worden de dynamiek en energie uit de projecten gebundeld en verbonden met de opgave en doelstelling uit de transitieagenda.

Binnen elke taskforce is er een belangrijke rol weggelegd voor de voorzitter en de secretaris. De voorzitter, die wordt aangewezen vanuit het midden van de taskforce, vormt samen met een secretaris de drijvende kracht achter, en de stabiele factor binnen elk taskforce. De voorzitter zorgt voor de juiste samenstelling. Samen met de secretaris bereidt hij de bijeenkomsten van de taskforce voor, zit de bijeenkomsten voor, enthousiasmeert en inspireert deelnemers. De voorzitter bewaakt de voortgang van de doelrealisatie. De secretaris organiseert de taskforce bijeenkomsten en bereidt deze voor (logistiek, agenda, inhoudelijk) in samenspraak met de voorzitter. Hij zorgt er bovendien voor dat vervolgacties worden opgepakt, zoals aanvullende verkenningen, een nadere uitwerking van de transitieagenda, het betrekken van nieuwe partijen, het organiseren van oplooptjes, etc..

De taskforce is binnen het betreffende transitiepad verantwoordelijk voor de ontwikkeling, coördinatie en monitoring van de transitieagenda, en wel als volgt:

1. Ontwikkeling: Het bepalen en prioriteren van de activiteiten op het gebied van innovatie, kennisontwikkeling, optimalisering condities, financiering en het betrekken van de uitvoerende partijen. Nieuwe projecten worden uit de taskforce geïnitieerd.
2. Coördinatie: Het gaat hier vooral om portfoliomanagement. Lopende projecten worden gevolgd en waar mogelijk met elkaar verbonden,



waardoor samenhang ontstaat tussen alle activiteiten binnen een transitiepad, opdat ze elkaar onderling versterken.

3. Monitoring: Elke taskforce is verantwoordelijk voor de monitoring, waarmee de mate van doelbereik wordt vastgesteld. Monitoring vindt plaats op het niveau van projecten, de transitieagenda als geheel (beiden output) en op het maatschappelijk effect (outcome). De monitor heeft als voornaamste doel om de taskforces te voorzien van sturingsinformatie.

In elke taskforce heeft ook een bestuurder uit het bestuurlijk kernteam zitting. Deze rapporteert over de voortgang van de taskforce aan het bestuurlijk kernteam.

7.3 Operationeel niveau

De uitvoering van projecten en initiatieven dient regionaal en lokaal te worden georganiseerd. Het gaat hier om samenwerkingsverbanden van probleem- of kanseigenaren die gezamenlijk aan de slag gaan: samenwerkingsverbanden tussen onderwijsinstellingen, bedrijven en onderwijsinstellingen, lokale overheden onderling en samen met bedrijven en onderwijsinstellingen. Waar nodig ondersteund door professionals uit bestaande uitvoeringsorganisaties, zoals de EDR, Eures, NOM, Kamer van Koophandel, UWV, Arbeidsagenturen, Jobcenters en Handelskamern. Zij initiëren en ontwikkelen projecten van onderop, al dan niet op aangeven van de taskforces. Een belangrijke opgave is ook het Duitse kleinbedrijf bij deze projecten te betrekken (bedrijven met 5 tot 10 werkzame personen). Vooral deze bedrijven hebben nu al moeite om aan goed personeel te komen en zij hebben ondersteuning nodig om in contact te komen met Nederlandse werknemers.

Er wordt hier maximaal gebruik gemaakt van de bestaande structuren. Denk bijvoorbeeld aan de triple helix samengestelde clusters en bestaande samenwerkingsverbanden, zoals die tussen de gemeente Oldambt en Landkreis Leer. Maar natuurlijk ook de EDR die de grensoverschrijdende samenwerking in brede zin bevordert.



Bijlage 1 Literatuurlijst

Boneschanker, E. & Hospers, G. (2013), Focus op verbinden: grensoverschrijdend ondernemen in Noord-Nederland en Noord-Duitsland. Online beschikbaar:

<http://www.bureaubeleidsonderzoek.nl/Publicaties/GrensoverschrijdendeSamenwerking.pdf>

Bundesagentur für Arbeit (2013), Arbeitsmarkt in Zahlen. Online beschikbaar:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistik-nach-Themen/Statistik-nach-Wirtschaftszweigen/Generische-Publikationen/Beschaeftigung-nach-Laendern.pdf>

Bundesagentur für Arbeit (2013), Strukturindikatoren des regionalen Arbeitsmarktes. Online beschikbaar:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Produktuebersicht-Arbeitsmarkt-Ueberblick.pdf>

Bundesagentur für Arbeit (2013), Strukturindikatoren Niedersachsen. Online beschikbaar:

http://www.arbeitsagentur.de/nn_19412/Navigation/Dienststellen/RD-NSB/Niedersachsen-Nav.html

CBS (2011), Pendelmatrix. Online beschikbaar: www.cbs.nl/NR/rdonlyres/6AA17211-7259-40BB.../2011pendel2009.xls

Huisman, C. (2013), Duitsland in trek bij werkloze Nederlander. Online beschikbaar:

<http://www.volkskrant.nl/vk/nl/5273/Werk/article/detail/3475622/2013/07/15/Duitsland-in-trek-bij-werkloze-Nederlander.dhtml>

Jonkers, W. (2013), Werkloosheid in Nederland hoger dan in Duitsland. Online beschikbaar:

<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-3824-wm.htm>

Knol, E. (2013), Eeuwenlang contact langs het wad. Online beschikbaar:

<http://degrensvoorbij.groningerforum.nl/de-grens-voorbij/geschiedenis>

LISA (2013), Totaal aantal vestigingen en werkzame personen. Online beschikbaar: <http://www.lisa.nl/data/gratis-data>

Loorbach, D. (2007). *Transition Management: New mode of governance for Sustainable Development*. Utrecht: International Books.

Rotmans, J. (2003). *Transitiemanagement. Sleutel voor een duurzame samenleving*. Koninklijke van Gorcum: Assen.



Rotmans, J. (2005). *Maatschappelijke innovaties, tussen droom en werkelijkheid staat complexiteit*. Brummelkamp: Hoofddorp.

UWV (2013), Regio in beeld 2013: Arbeidsmarktschets Drenthe. Online beschikbaar:

https://www.werk.nl/pucs/groups/ami/documents/document/wdo_012995.pdf

UWV (2013), Regio in beeld 2013: Arbeidsmarktschets Friesland. Online beschikbaar:

https://www.werk.nl/pucs/groups/ami/documents/document/wdo_012998.pdf

UWV (2013), Regio in beeld 2013: Arbeidsmarktschets Groningen. Online beschikbaar:

https://www.werk.nl/pucs/groups/ami/documents/document/wdo_013001.pdf

UWV (2013), Basisset Regionale Arbeidsmarktinformatie: arbeidsmarktregio Drenthe. Online beschikbaar:

https://www.werk.nl/pucs/groups/ami/documents/document/wdo_011971.pdf

UWV (2013), Basisset Regionale Arbeidsmarktinformatie: arbeidsmarktregio Friesland. Online beschikbaar:

https://www.werk.nl/pucs/groups/ami/documents/document/wdo_011939.pdf

UWV (2013), Basisset Regionale Arbeidsmarktinformatie: arbeidsmarktregio Groningen. Online beschikbaar:

https://www.werk.nl/pucs/groups/ami/documents/document/wdo_011942.pdf



Bijlage 2 deelnemers en gesprekspartners

Deelnemers expertmeeting 27 augustus 2013:

Naam	Organisatie
Adri Mertens	Alfacollege
Hinrich Kuper	EDR
Henk Jansen	Gemeente Oldambt
Heike Rothkegel	Kamer van Koophandel
Monica Fricke	Zentrum für Arbeit Landkreis Leer
Marjolein Kats	Gemeente Coevorden
Bas Fokkens	Provincie Groningen
Erwin Kroeze	De Kompanjie
Marie Clair Bartmann	Friesland College
Sanny Veerkamp	Gemeente Groningen
Petra Oden	Hanze Hogeschool
Gerrit van der Veen	UWV Emmen
Richard Foet	Gemeente Slochteren/ Hoogezand-Sappemeer
Edwin de Haan	Gemeente Vlagtwedde
Jan Mooi	Gemeente Delfzijl
Kor Dijkstra	Gemeente Vlagtwedde
Minke Kloppenburg	Noorderpoort
Rob Wolters	Provincie Groningen
Peter Koning	Gemeente Oldambt
Inge Westerhof	Gemeente Slochteren/ Hoogezand-Sappemeer
Paul Spoelstra	Gemeente Groningen
Werna Udding	Provincie Groningen
Bas Doets	E&E advies
Jelmer Pijlman	E&E advies

Gesprekspartners:

Naam	Organisatie
Dhr. Peter Kaiser	Prognos
Dhr. Fabian Malik	Prognos
Dhr. Daniel Hager	Copperath Feingebäck GmbH
Dhr. Markus Overberg	Kampmann GmbH
Mevr. Christel Kötter	Bernd Krone GmbH
Dhr. Bernd van Ellen	Promotion of economic development Emden
Dhr. Dirk Lüerssen	Ems-Achse-Jobmotor Nordwest
Dhr. Frank Hesse	Handelskammer Osnabrück-Emmland-Bentheim



Bijlage 3 Hulpstructuren grensoverschrijdende arbeidsmarkt

De Eems Dollard Regio (EDR)

De EDR is een openbaar lichaam dat als taak heeft de regionale grensoverschrijdende samenwerking van haar deelnemers te bevorderen, te ondersteunen en te coördineren op een breed scala aan onderwerpen: Sociaal-economische ontwikkeling, Verkeer en Transport en Infrastructuur, Ruimtelijke Ordening, Haven verbonden activiteiten, Cultuur en Sport, Onderwijs en Scholing, Toerisme en recreatie, Milieubescherming en afvalverwerking, Natuurbehoud- en ontwikkeling, Sociale Zaken, Gezondheidszorg, Rampenbestrijding, Communicatie, Openbare orde en veiligheid, en Landbouw. De EDR adviseert deelnemers, burgers, ondernemers, verenigingen, overheden en andere instellingen bij grensoverschrijdende activiteiten en vraagstukken. De EDR voert projecten uit, vraagt financiële middelen aan bij derden en ontvangt en verdeelt deze.

Eems Dollard Business Forum (EDBF)

Met dit platform ondersteunen de gemeenten Leer, Oldambt, Veendam en Vlagtwedde samen met de Kamer van Koophandel Noord-Nederland en de Industrie- und Handelskammer für Ostfriesland und Papenburg de Duits-Nederlandse samenwerking op economisch gebied. Het EDBF biedt handvatten en motiveert ondernemers om succesvol de Duitse markt te betreden.

Samenwerkende Partners Internationalisering Noord-Nederland (SPINN)

Dit is een platform waarbij het onderwijs, de overheden en het bedrijfsleven samenwerken. Dit platform streeft naar verbetering van de afstemming en clustering van de activiteiten die gericht zijn op het buitenland. SPINN is een initiatief van de Kamer van Koophandel Noord-Nederland.

De werkgroep Noord

Dit verband bestaat uit Landkreis Leer, Jobcenter Landkreis Aurich, Landkreis Emsland, Jobcenter Landkreis Emsland, Wachstumsregion Ems-Achse, het Europaservicepunt, het werkplein Noord-Groningen, de gemeenten Delfzijl, Oldambt, Pekela, Veendam, Emmen, Coevorden, Hardenberg, Hoogezand-



Sappermeer en het UWV Werkbedrijf. Deze werkgroep is opgericht als onderdeel van het project Activ über die Grenze.

Netwerk Noord

Netwerk Noord is opgericht door de gemeente Oldambt en het Landkreis Leer en heeft als doel projecten op te zetten die bijdragen aan een gemeenschappelijk beleid en gezamenlijke investeringen in de toekomst.