



Grensoverschrijdend leren en werken

Een modelproject van het Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales in NRW, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in Nederland en het interministeriële project Leren & Werken.

Eindrapport



Kantoor van de Euregio Rijn-Waal

Kleve, oktober 2008

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Uitgangssituatie	4
2. Probleembeschrijving	6
3. Projectactoren	9
4. Projectverloop	12
5. Resultaten pilotprojecten	22
6. Financiën	33
7. Resumé en aanbevelingen	34
Bijlage: lijst van in het kader van het project ontwikkelde producten	43

Voorwoord

Op een speciale bijeenkomst in Lissabon in maart 2000 heeft de Europese Raad een programma aangenomen dat de EU binnen tien jaar tot de meest concurrerende en dynamische, op kennis gebaseerde economische regio ter wereld moet maken. In het kader van het globale doel van duurzame ontwikkeling wil de EU het voorbeeld voor de economische, sociale en ecologische vooruitgang in de wereld worden. Door diverse politieke maatregelen moet het innovatief vermogen en de productiviteit van de EU voor 2010 worden vergroot. Het doel, een duurzame economische groei met meer – en betere – arbeidsplaatsen, hangt daarbij in belangrijke mate af van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en het aanpassingsvermogen van de werknemers die heel belangrijk zijn voor het duurzame concurrentievermogen van bedrijven. Vooral het benadrukken van kennis als grondslag van elke verdere economische ontwikkeling maakt duidelijk welke grote betekenis onderwijs, beroepsonderwijs en een leven lang leren hebben om de bovengenoemde doelstellingen te halen.

Op 18 januari 2007 ondertekenden de ministers van Werkgelegenheid van Nederland en de deelstaat Nordrhein-Westfalen in Den Haag een agenda voor samenwerking op het gebied van welzijn en werkgelegenheid. Tegelijkertijd namen zij het initiatief voor het modelproject ‘Grensoverschrijdend leren en werken’. Met het oog op de demografische ontwikkeling en de doelstellingsovereenkomsten van Lissabon wordt het in de Europese Unie steeds belangrijker om initiatieven en projecten te ontwikkelen die het concurrentievermogen van Europese regio’s waarborgen. Het door de ministers geïnitieerde modelproject had zich ten doel gesteld de grensoverschrijdende arbeidsmarkt als kans te zien, op nog bestaande belemmeringen te wijzen en voorstellen voor oplossingen te ontwikkelen. Met haar ongeveer 18.000 dagelijks over de grens forenzende werknemers, scholieren en studenten bood de Euregio Rijn-Waal hiervoor als modelregio uitstekende voorwaarden.

1. Uitgangssituatie

Sinds 1971, het oprichtingsjaar van de Euregio Rijn-Waal, wordt de Duits-Nederlandse samenwerking op uiteenlopende gebieden bevorderd. Na het wegvallen van de binnengrenzen van de EU begin jaren negentig ontwikkelde zich in de Euregio een grensoverschrijdende economische ruimte en arbeidsmarkt. Verschillen in wetgeving, taal, cultuur, onderwijs etc. vormen nog altijd obstakels voor de grensoverschrijdende mobiliteit van werknemers en voor de grensoverschrijdende arbeidsmarkt als geheel. Specifieke arbeidsmarktontwikkelingen in de verschillende landen bepalen uiteraard ook het grensoverschrijdende gedrag van forenzen. Terwijl sinds enkele jaren in Nederland de vraag naar arbeidskrachten in verschillende branches als gevolg van positieve conjuncturele ontwikkelingen is toegenomen en bijvoorbeeld in de bouw vakmensen worden gezocht, is in de Bondsrepubliek nog maar relatief kort geleden een daling van het werkloosheidscijfer zichtbaar.

Zoals uit recent empirisch onderzoek blijkt, bestaat er vooral in de Bondsrepubliek op het vlak van mentaliteit en grensoverschrijdende kennis nog veel weerstand tegen de beschreven mobiliteitsgedachte. De uitkomsten van een actuele Eurobarometerenquête laten zien dat de Bondsrepubliek Duitsland het enige van de 25 Europese landen is waarin de meerderheid van de burgers *niet* gelooft dat door een grotere grensoverschrijdende mobiliteit de werkloosheid beter zou kunnen worden bestreden.¹ De uitkomsten van deze en ook andere studies laten zien dat de waarde van grensoverschrijdende beroepsmatige competentie en mobiliteit onder grote delen van de bevolking nog niet op adequate wijze is verspreid.

Grensoverschrijdende competentie en mobiliteit dragen vooral bij aan het verhogen van de individuele inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Vooral werknemers die in de grensregio wonen, kunnen, wanneer zij van werkgever veranderen of weer aan het werk gaan na een periode van werkloosheid, teruggrijpen op een aanzienlijk groter arbeidsaanbod. Vooral in tijden dat de situatie op de arbeidsmarkt in eigen land gespannen is, werpt een grensoverschrijdende competentie en mobiliteit haar vruchten af voor de bevolking in grensregio's. Medewerkers met grensoverschrijdende competentie zijn in bedrijven doorgaans op meer manieren inzetbaar dan zij die zich maar in één cultuur en taal thuis voelen. Uiteindelijk profiteren natuurlijk ook regio's zelf van de grensoverschrijdende competentie van hun bewoners, die – niet uitsluitend, maar ook – in tijden dat de situatie op de arbeidsmarkt gespannen is

¹ Vgl. in dit verband: Spezial Eurobarometer 254. Der Binnenmarkt. 2006, blz. 23.

werkloosheid en dus ook kosten voor de gemeenschap op basis van wederzijdse solidariteit voorkomen.

2. Probleembeschrijving

Het pilotproject *Grensoverschrijdend leren en werken* had tot doel om de hierboven beschreven situatie duurzaam te verbeteren. Dat moet op verschillende niveaus worden bereikt: op dat van de individuen, de organisatie en de politiek. Hiervoor werden instrumenten ontwikkeld die een bijdrage leveren aan de sensibilisering, activering en mobiliteit van personen in het kader van het grensoverschrijdend werken en leren.²

Met het pilotproject *Grensoverschrijdend leren en werken* werden nieuwe probleemstellingen op het gebied van het beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt ter sprake gebracht, maar werden ook de mogelijkheden die ze bieden gepeild. Het project

- genereerde informatie over vragen van grensoverschrijdende erkenning van diploma's, kwalificaties en competenties;
- stimuleerde de grensoverschrijdende mobiliteit door gecombineerde leer-/werkprogramma's;
- stimuleerde de samenwerking tussen overheidsorganen, -instellingen en -organisaties aan weerszijden van de grens die zich met grensoverschrijdende mobiliteit bezighouden of er belangstelling voor hebben;
- werkte voor beide zijden, die in Nederland en die in Nordrhein-Westfalen, voorstellen uit om de samenwerking verder uit te bouwen alsmede een betere onderlinge afstemming bij maatregelen te realiseren die geschikt zijn om de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit positief te beïnvloeden en deed aanbevelingen voor het opruimen van obstakels die de grensoverschrijdende mobiliteit nadelig beïnvloeden;
- steunde de betrokkenen in het onderwijslandschap en bereidde hen voor op het gebruik van instrumenten die de grensoverschrijdende mobiliteit op een kwalitatief hoger niveau brengen.

In dit concept nam de erkenning van formele en niet formeel resp. informeel verworven competenties een belangrijke plaats in. Juist vanuit het perspectief van grensoverschrijdend leren en werken was dat voor de Euregio Rijn-Waal een extra dimensie aan het plan. De in het project gegenereerde kennis wordt nu aan andere grensregio's beschikbaar gesteld.

Volgens zowel Duitse als Nederlandse experts op het gebied van de arbeidsmarkt en het beroepsonderwijs deden zich aan het begin van het project met name in de bouw interessante

² In de bijlage bij dit rapport bevindt zich een lijst van de in het project *Grensoverschrijdend leren en werken* ontwikkelde producten. De producten zelf zijn te vinden in een apart deel met bijlagen.

ontwikkelingen voor. Aan de Nederlandse kant van de grens was er een sterke toename van de werkgelegenheid in de bouw, maar het ontbrak vaak aan voldoende goed opgeleid personeel. Duidelijk zichtbaar was het gebrek aan vakmensen met name op de in Nederland toepasselijke kwalificatieniveaus 2 (basisberoepsopleiding) en 3 (vakopleiding), in Nederland vooral bij voormannen. In de Duitse bouwsector was er in de jaren 2006 en 2007 daarentegen een overschot aan gekwalificeerde werkzoekenden. In de toenmalige economische situatie was het voor gekwalificeerde arbeidskrachten vrijwel onmogelijk om na de opleiding vast werk te vinden in een beroep waarvoor je had geleerd. Het gevolg was dat veel Duitsers direct na hun opleiding werkloos werden. Voor het pilotproject *Grensoverschrijdend leren en werken* bood deze ongelijkheid op de euregionale arbeidsmarkt voor vaklieden in de bouw een interessant perspectief.

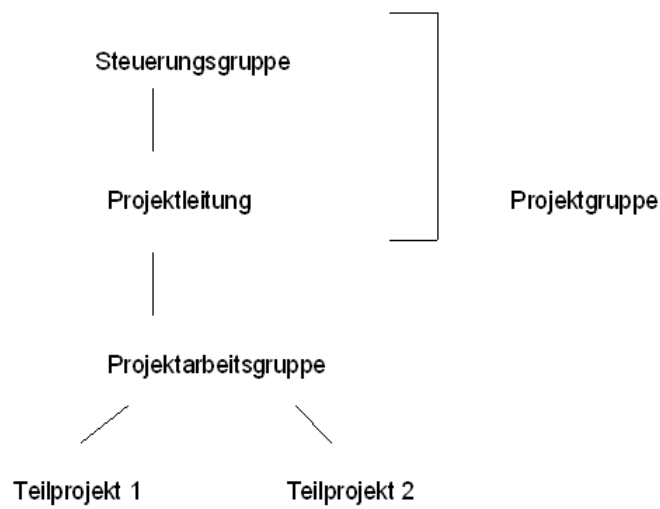
Behalve voor de bouwsector werden met behulp van nauw aan de werkplek gebonden opleidingsprogramma's ook in de sector zorg en welzijn (concreet: in de gehandicaptenzorg) grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit en vervolgonderwijs georganiseerd. In de loop van de eerste oriënterende gesprekken op het gebied van de gehandicaptenzorg, concreet: het werken met verstandelijk gehandicapten, was uit de eerste oriënterende gesprekken met Duitse en Nederlandse experts gebleken dat er in deze sector al enige tijd sprake was van samenwerking tussen de verschillende instellingen voor de initiële opleiding aan Duitse en Nederlandse zijde. Als gevolg van een zich wijzigende structuur in de gehandicaptenzorg – een verandering die zich laat kenschetsen met de trefwoorden 'decentralisering van het zorgaanbod' en 'meer zelfbeschikkingsrecht van de cliënten' – veranderen ook de kwalificatie-eisen van de werknemers, zowel aan Nederlandse als aan Duitse kant, in een razendsnel tempo. Bovendien wordt deze sector als gevolg van de zware werkomstandigheden gekenmerkt door een groot personeelsverloop en een relatief hoog ziekteverzuim. Daarom was het in deze sector van groot belang dat de mensen die hierin werkzaam waren zich in een praktijkgerichte omgeving konden laten bijscholen, zodat mensen met een verstandelijke beperking ook in de toekomst van voldoende zorg verzekerd zijn. Op grond van vergelijkbare ontwikkelingen in de gehandicaptenzorg in Nederland en Duitsland was het een logische stap om deze scholingsmogelijkheden in een grensoverschrijdende context onder de loop te nemen. De tot op heden opgedane ervaringen op het vlak van bijscholing waren daarbij zeer veelbelovend.

Een deelproject van het initiatief *Grensoverschrijdend leren en werken* richtte zich daarom op de ontwikkeling en de uitwisseling van kennis alsook op de verdere uitbreiding van de grensoverschrijdende samenwerking op het gebied van levenslang leren. Een ander deelproject had betrekking op de uitwisseling van 100 werknemers en/of werkzoekenden, bij voorkeur uit de sectoren bouw en sociale dienstverlening, waarbij de vaststelling van aanwezige competenties bij degenen die zich voor een dergelijke uitwisseling opgaven een vast onderdeel van de projectactiviteiten zou moeten zijn.

3. Projectactoren

Projectverantwoordelijke van het initiatief *Grensoverschrijdend leren en werken* was de Euregio Rijn-Waal, voornaamste projectpartner het Regionaal Opleidingen Centrum (ROC) in Nijmegen.

De structuur van de projectbegeleiding zag er als volgt uit:



Er werd een stuurgroep gevormd waarin medewerkers van beide ministeries zitting namen. De stuurgroep had de regie over het modelproject, zorgde voor de coördinatie van de activiteiten en stuurde zo nodig bij. Ze stelde een projectgroep in.

De Euregio Rijn-Waal had de leiding over het project. Ze was verantwoordelijk voor de organisatorische en inhoudelijke begeleiding en de afwikkeling van het project.

Medewerkers van de projectgroep waren naast de leden van de stuurgroep en de projectleiding c.q. de projectverantwoordelijke een vertegenwoordiger van het ROC Nijmegen. Al naar behoefte werd een beroep gedaan op andere projectbetrokkenen. De projectgroep begeleidde, adviseerde en ondersteunde het pilotproject door haar contacten. De projectwerkgroep bestond naast de projectleiding uit vertegenwoordigers van het ROC Nijmegen en één of meer ter zake kundige vertegenwoordigers. De projectwerkgroep coördineerde de beide deelprojecten en werd door de projectleiding aangestuurd en begeleid.

Deelproject 1 zorgde voor de grensoverschrijdende mobiliteit van werknemers in de sectoren bouw en gehandicaptenzorg door personen te werven en voor een grensoverschrijdend beroep te kwalificeren. Deelnemers in het deelproject 1 waren – behalve de projectleiding van de Euregio Rijn-Waal – het ROC Nijmegen, de Regionalagentur NiederRhein, de Berufsbildungszentren des Baugewerbes e.V. (BZB Krefeld), het Landschaftsverband Rheinland alsmede de Stichting Dichterbij.

Deelproject 2 realiseerde flankerende instrumenten voor deelproject 1 die de duurzaamheid en kwaliteit van de overdracht van competenties moeten garanderen. Bovendien vond onder de vleugels van deelproject 2 een evaluatie van de activiteiten van deelproject 1 plaats.

Terugkijkend had het werk in het kader van het project nog succesvoller kunnen zijn als de verantwoordelijkheden van de afzonderlijke betrokkenen bij het project in het voortraject beter op elkaar afgestemd waren geweest. Gezien de complexiteit van de projectactiviteiten zou het besluitvormingsproces eenvoudiger zijn geweest als projectleiding en projectcoördinatie in één persoon verenigd zouden zijn geweest.

Twee andere problemen die de sturing van het project bemoeilijkten, waren enerzijds de verdeling van de financiële middelen over twee verschillende organisaties – de Euregio Rijn-Waal en het ROC Nijmegen – en anderzijds de niet altijd even optimale communicatie tussen de beide organisaties, vooral in de beginfase.

Dat het project een succes werd, is – naast de grote betrokkenheid van de operationele betrokkenen bij het project – te danken aan de beslissing van de stuurgroep om de vakmatige begeleiding in handen te geven van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) en van G.I.B. De beide organisaties hebben – in het kader van hun (procesmatig-)evaluatieve opdracht – voor een herstructurering van het project gezorgd.

Uit de wijze waarop het project verlopen is, kunnen twee belangrijke lessen worden getrokken:

- De projectorganisatie mag niet door externe omstandigheden (bijvoorbeeld twee financieringsbronnen) worden verzwakt; men zou steeds voor de beste organisatie moeten kiezen.

- De projectstructuur dient helder en ondubbelzinnig te zijn, waarbij vanaf het begin duidelijk moet zijn wie aan wie verantwoording aflegt.

4. Projectverloop

4.1 Projectplanning

In februari 2007 werden voor het project *Grensoverschrijdend leren en werken* de volgende activiteiten gepland:

Activiteiten in deelproject 1

- Uitwisseling van ongeveer 100 Duitse en Nederlandse werkzoekenden of werkenden in de sectoren bouw en gehandicaptenzorg die aan vormen van grensoverschrijdend werken en leren zouden deelnemen. Waar dat mogelijk en zinvol leek, zouden de deelnemers aan het eind van het kwalificatieprogramma een arbeidscontract in het buurland afsluiten. De uitwisseling diende het resultaat te zijn van een intensieve acquisitie die voor de bouwsector in de periode januari – maart 2007 en voor de sector gehandicaptenzorg in de periode februari – april 2007 was voorzien.
- Voor de ondersteuning van de uitwisseling waren in de bouwsector de volgende kwalificatiemaatregelen gepland:
 - een interculturele training ‘taal en cultuur’ in de context van de speciale eisen van de branche;
 - een voorbereidende technische kwalificering om het vereiste toegangsniveau voor de arbeidsmarkt van het buurland te bereiken;
 - ‘training on the job’ in het buurland, gericht op een betere kwalificering tot op het (Nederlandse) niveau 3.
- Voor de ondersteuning van de uitwisseling waren in de gehandicaptenzorg de volgende kwalificatiemaatregelen gepland:
 - een interculturele training ‘taal en cultuur’ in de context van de speciale eisen van de branche;
 - een voorbereidende kwalificering om de veranderingen in de organisatorische structuur en de organisatorische processen in instellingen van de sector aan de andere zijde van de grens te leren kennen.

Activiteiten in deelproject 2

- Als ondersteuning van de onder deelproject 1 opgevoerde activiteiten diende een vergelijking tussen de structuren van de kwalificaties/competenties van de beroepen/werkterreinen in de beide sectoren te worden uitgevoerd waarin de uitwisseling

zou plaatsvinden. Het doel van deze vergelijking was om de competenties van de deelnemers in het buurland te certificeren. De analyses dienden zowel in schriftelijke als digitale vorm beschikbaar te worden gesteld.

- Als ondersteuning van de onder deelproject 1 opgevoerde activiteiten diende een scholingsmodule ‘Taal en cultuur’ te worden uitgewerkt die geschikt was om elementaire taalkundige vaardigheden en informatie over de (werk- en bedrijfs)cultuur van het buurland over te brengen. Deze module diende in de loop van het project in totaal vijf keer te worden getest en aan het einde van het project in schriftelijke en digitale vorm beschikbaar te zijn.
- Als ondersteuning van de onder deelproject 1 opgevoerde sectorspecifieke scholingsactiviteiten dienden voor beide sectoren woordenboeken te worden samengesteld om de communicatie tussen de werknemers uit de beide landen te vergemakkelijken. Daarbij ging het niet alleen om vakbegrippen, maar ook om begrippen uit de velden werken en leren. Deze woordenboeken dienden, naarmate de branchespecifieke kwalificeringen vorderden, getoetst en aan de desbetreffende eisen aangepast te worden. Aan het einde van het project dienden beide woordenboeken in schriftelijke en digitale vorm beschikbaar te zijn.
- Als ondersteuning bij het overbrengen en als voorbereiding van de kwalificeringen dienden reeds bestaande EVC-procedures (procedures voor het vaststellen van competenties) aan Nederlandse zijde te worden aangepast aan de situatie aan Duitse zijde en voor de specifieke projectdoelen verder te worden ontwikkeld. Deze EVC-procedures dienden in de loop van het project te worden getest en de resultaten vastgelegd in de vorm van protocollen die op hun beurt in de vier deelanalyses moesten worden opgenomen (zie het volgende punt).
- Als ondersteuning van het door de projectwerkgroep op te stellen tussen- c.q. eindrapport dienden er vier deelanalyses te worden uitgevoerd die het verloop van de uitwisseling in de beide sectoren beschrijven en evalueren. Doel van de analyses was om kritische succes- en mislukkingfactoren ten aanzien van grensoverschrijdend leren en werken vast te stellen.

4.2 Projectrealisatie

Bouwsector

De werving van deelnemers voor de scholing in de bouw begon in februari 2007. De bedoeling was om in juni 2007 een eerste groep jonge Duitse metselaars en timmerlieden die

al over een diploma beschikten te laten deelnemen aan een te ontwikkelen kwalificatieprogramma dat hen in staat stelt om na de zomer met een duale deelopleiding bij Nederlandse bouwbedrijven in het grensgebied te beginnen; deze bedrijven zouden hun dan de mogelijkheid bieden om een opleiding op het Nederlandse opleidingsniveau 3 te volgen. Hiervoor werden contacten met de volgende organisatie gelegd:

- Duitse Arbeitsagenturen en ARGE's (Arbeitsgemeinschaften). Deze organisaties moesten een sleutelrol spelen bij het aantrekken van kandidaten die voor de deelname aan het project *Grensoverschrijdend leren en werken* geschikt waren;
- Nederlandse en Duitse samenwerkingsverbanden in de bouwsector. Deze organisaties moesten een belangrijke rol spelen bij de uitvoering van de scholing en de bemiddeling bij het verkrijgen van geschikte werkplekken voor de deelnemers.

Parallel hieraan werden de planningen verder gespecificeerd om in een vroeg stadium de eerste versies van de materialen en instrumenten te kunnen ontwikkelen die voor de scholing en het EVC-assessment nodig waren.

In het voorjaar van 2007 vonden in totaal zes rekruteringsbijeenkomsten plaats bij het Duitse samenwerkingsverband in de bouwbranche (BZB Krefeld), bij ARGE in Duisburg en bij drie vestigingen van de Arbeitsagentur. De werving van deelnemers verliep teleurstellend. Onder de aanwezige belangstellenden bevonden zich nauwelijks personen die voldeden aan de vooraf gedefinieerde eisen aan de doelgroep van het project: jonge vaklieden met een afgeronde opleiding als 'metselaar' of 'timmerman' conform het Nederlandse opleidingsniveau 2. De meeste deelnemers aan de bijeenkomsten hadden óf helemaal geen afgeronde opleiding in een van de beide genoemde beroepen óf ze bezaten een diploma voor een beroep dat buiten de branche lag. Het was duidelijk dat deze mensen – mochten ze de voorbereidende scholing doorlopen – in Nederland een aan hun kennis en vaardigheden aangepaste duale opleiding zouden moeten volgen die uiteindelijk een diploma op niveau 2 (*metselaar* resp. *timmerkracht*) zou hebben opgeleverd. Voor de Nederlandse samenwerkingsverbanden vormde dat geen beletsel. Van hun zijde en van die van het ROC Nijmegen werden voorbereidingen getroffen om die kandidaten die de voorbereidende scholing met succes hadden gevolgd na de zomervakantie te ontvangen en na een assessment dual op te leiden.

In tussentijdse evaluaties werd door de partners van BZB aangegeven dat de indruk ontstond dat er bij ARGE's en Agenturen weinig enthousiasme was voor het aanbod vanuit dit project. Men zag het niet als een eigen initiatief. Er werd daarom besloten om een overleg te organiseren waar de ARGE's en Agenturen werden uitgenodigd. Tijdens dit overleg (op 8 maart 2007 op het Euregio-kantoor in Kleve) werd aan de Duitse arbeidsbemiddelingsinstellingen nogmaals het belang uitgelegd van het project. Men werd opnieuw verzocht om aan de werving van Duitse kandidaten mee te werken. Tijdens de bijeenkomst kwam de volgende informatie op tafel. De Agenturen gaven te kennen dat er sprake was van een kentering in de bouwconjunctuur. Er was nu opeens grote vraag naar vakmensen vanuit de Duitse bouwbedrijven. Dit was enigszins in tegenspraak met de ervaringen van ARGE Duisburg. Deze instelling haalde naar eigen zeggen in samenwerking met de Nederlandse uitzendorganisatie Bouwflex nog steeds op grote schaal Duitse bouwvakkers naar Nederland. Het ging daarbij om routinematig werk waarvoor geen hoge eisen aan vakbekwaamheid (maximaal niveau 2: niveau geschoolde arbeider) werden gesteld. De aanwezige partijen spraken af in de komende maanden nog enkele initiatieven te starten om alsnog voldoende kandidaten te werven. De resultaten bleven echter teleurstellend. Naar alle waarschijnlijkheid heeft het gegeven dat ARGE en Agentur für Arbeit niet bij de opzet van het project betrokken werden ertoe geleid dat er van deze kant weinig betrokkenheid bleef bestaan tijdens de uitvoering van het deelproject Bouw.

Kort voor de zomervakantie werd bij BZB in Krefeld met een groep van elf, door BZB zelf geworven deelnemers aan de voorbereidende cursus begonnen. Uitgangspunt vormden de al voor dat doel ontwikkelde cursusmaterialen voor Nederlandse taal en (werk- en bedrijfs)cultuur die – afgaand op een in aansluiting op de scholing uitgevoerde enquête onder de deelnemers – heel positief werden gewaardeerd.

Al tijdens de voorbereidende cursus hielden enkele cursisten ermee op, in de loop van de aansluitende praktijkscholing, die was gericht op het overdragen van noodzakelijke vakmatige vaardigheden voor het werk op een Nederlandse bouwplaats, meldden zich meer deelnemers af. Van de weinige deelnemers die het complete kwalificatieprogramma aan Duitse kant doorliepen, bleef uiteindelijk niemand meer over omdat men in de zomervakantie werk op Duitse bouwplaatsen had gevonden. Zo waren er na de zomervakantie geen kandidaten voor de volgende stap bij een Nederlands samenwerkingsverband, de eigenlijke kwalificering voor het vak, beschikbaar. Daarmee was een belangrijke doelstelling van het project in de

bouwsector mislukt. Inmiddels was een deel van het cursusmateriaal, het woordenboek, gepubliceerd en de belangstelling ervoor bleek overweldigend, zowel bij bouwbedrijven aan deze als aan gene zijde van de grens en in de pers.³

In de eerste, in het voorjaar van 2008 uitgevoerde deelanalyse van de projectactiviteiten in de bouwsector werden de belangrijkste oorzaken voor het mislukken van de oorspronkelijke projectdoelen genoemd:⁴

- Op het moment dat het project zijn operationele fase in ging, namen het tempo en de omvang van de bouwactiviteiten in Duitsland opeens snel toe, gepaard gaand met een toename van de werkgelegenheid in de sector, waardoor de uitgangssituatie voor het project zich ingrijpend wijzigde. Dat kon het mislukken van de oorspronkelijke doelstelling echter maar ten dele verklaren.
- Net zo belangrijk was een tweede constatering: blijkbaar is het niet de juiste weg om grensoverschrijdend werken te stimuleren door scholing aan te bieden. Het zou zinvoller zijn geweest om een reeds bestaande grensoverschrijdende baan met gerichte leerimpulsen te combineren. Door de evaluatoren van het project werd ook een ‘wijziging van paradigma’s’ geëist: van een ‘eerst leren, dan werken’ naar een ‘eerst werken, dan leren’.

Dit inzicht leidde tot belangrijke aanpassingen in het omzettingsconcept van het tweede deel van het pilotproject in de bouwsector. Het was bekend dat een groot aantal Duitse bouwvakkers, veelal via uitzendbureaus, in Nederland werkt. De formule ‘eerst werken, dan leren’ wordt door de Nederlandse uitzendbureaus die in Duitsland opereren allang met succes gehanteerd. Daarom werd een aanzienlijk aantal uitzendbureaus, twintig in totaal, geïnterviewd over hun personeelsrekruterings- en -ontwikkelingsstrategieën. Uit de interviews bleek dat de meeste uitzendbureaus geen duidelijke voorstellingen van het competentieniveau van gekwalificeerde Duitse metselaars en timmerlieden hebben en dat het daarom zinvol is om na te gaan hoe je de competenties van deze vaklieden beter in de Nederlandse context kunt benutten c.q. welke aanvullende kwalificaties ‘on the job’ moeten worden overgebracht om hun inzetmogelijkheden te verbeteren. Daarom werden in de periode november 2007 – mei 2008 de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Er vond een systematische vergelijking plaats tussen de competentieprofielen van Duitse en Nederlandse metselaars en timmerlieden waarbij zowel naar de inhoud van de

³ Zie bijlage. Daar worden drie voorbeelden genoemd.

⁴ Zie voor nadere details paragraaf 5.1.

opleiding als naar de competentie-eisen werd gekeken die uit de beroepspraktijk voortvloeien.

- Verder werd een portfoliomethode ontwikkeld die onder andere aansluit op de praktijk van de uitzendbureaus (werving, selectie en kwalificering). In dit portfolio – dat in beide talen aanwezig is en dus ook aan weerszijden van de grens kan worden toegepast – nemen de vergelijkingen tussen competenties een belangrijke plaats in.
- De portfolio's werden door twee uitzendbureaus (Stadion Uitzendorganisatie, Roermond, en Bouwflex, een landelijk opererend uitzendbureau in de bouwsector) beoordeeld en ingezet.

De gebruikers waren zeer positief over de kwaliteit van de vergelijkingen tussen competenties. Zo werd aan de hand van deze vergelijking bijvoorbeeld zichtbaar dat de competenties van de Duitse metselaar in Nederland sterk werden onderschat. Aan het eind van het project werden de portfolio's op een bijeenkomst van experts op 18 juni 2008 in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de bouwsector gepresenteerd.

Sector gehandicaptenzorg

In maart 2007 werd contact gezocht met twee organisaties voor mensen met een verstandelijke beperking: Dichterbij in Gennep en de onder het Landschaftsverband Rheinland ressorterende zogeheten HPH-netwerken aan de Duitse kant van de grens⁵. Deze organisaties bleken zeer geschikt om als partners in het pilotproject in de zorg te fungeren, vooral omdat hier op een reeds bestaande grensoverschrijdende samenwerkingsstructuur kon worden voortgebouwd: Dichterbij en de drie HPH-netwerken in het Duitse grensgebied werken sinds 2006 als partners samen in het Duits-Nederlandse Interreg-project *Hand in Hand*. Een van de voornaamste doelstellingen van het *Hand in Hand*-project bestond uit het organiseren van een systematische grensoverschrijdende kennistransfer met behulp van nieuwe methoden van behandeling en begeleiding van mensen met een verstandelijke beperking. Ook waren er in het kader van het project al eerste aanzetten voor een samenwerking op het gebied van een initiële opleiding in de voor de sector relevante beroepen. Er was echter geen ervaring opgedaan met de praktische kwalificering van al opgeleid zorgpersoneel.

In nauwe – via *Hand in Hand* georganiseerde – samenwerking van medewerkers van beide organisaties met het project *Grensoverschrijdend leren en werken* werd een pilotproject op

⁵ HPH staat voor 'Heilpädagogische Hilfen'.

het gebied van de Duits-Nederlandse gehandicaptenzorg ontwikkeld dat uit meerdere stappen bestond:

- Allereerst werd een analyse van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt in de gehandicaptenzorg in het gebied van de Euregio Rijn-Waal uitgevoerd die tot de verrassende uitkomst leidde dat er – in elk geval aan Duitse zijde – in dit opzicht tot op heden geen betrouwbare gegevens over de werkgelegenheidssituatie en -ontwikkeling bestaan. Duidelijk werd echter wel dat de situatie in de gehandicaptenzorg aan beide zijden van de grens schijnbaar op elkaar lijkt: zowel in Nederland als in Duitsland maakt de sector momenteel ontwikkelingen door die het werken in de gehandicaptenzorg sterk beïnvloedt en die je met de begrippen ‘decentralisering van het zorgaanbod’ en ‘versterking van het zelfbeschikkingsrecht van de cliënt’ kunt omschrijven. Ook het zich nu al aftekenende personeelstekort, dat in de toekomst alleen maar erger zal worden, vormt een probleem waarmee de gehandicaptenzorg zich aan beide zijden van de grens geconfronteerd ziet. Bij de uitvoering van de arbeidsmarktstudie kon het pilotproject teruggrijpen op de ondersteuning van het Interreg-project *Bouwstenen voor de euregionale economie*.
- In een tweede stap werd, in samenwerking met het Interreg-project *EuregioTransfer*, een enquête onder werknemers in de Duitse en Nederlandse gehandicaptenzorg gehouden waarbij het draaide om de actuele en de toekomstige competentie-eisen voor het werken met gehandicapten.
- De resultaten van het arbeidsmarktonderzoek en de enquête onder medewerkers vormden het fundament voor de ontwikkeling van een scholings- en uitwisselingsprogramma voor werkenden in de gehandicaptenzorg. Ter begeleiding hiervan werd cursusmateriaal ontwikkeld.⁶

In de voorbereiding van het scholings- en uitwisselingsprogramma werden twee centrale doelen geformuleerd:

1. De kwalificering dient de medewerkers uit beide landen bijeen te brengen rond het thema werken en leren in het buurland en hun een gelegenheid te bieden om hun ervaringen en gedachten uit te wisselen. Als begeleiding hierbij dienen handreikingen voor de deelnemers te worden uitgewerkt.
2. De deelnemers dienen de mogelijkheid te krijgen om zich op de hoogte te stellen van de dagelijkse werksituatie van hun collega's in het buurland.

⁶ Zie bijlage.

Het cursusprogramma zag er als volgt uit:

- Eerst vind een introductiebijeenkomst plaats waarbij de deelnemers een inleiding in de vraagstelling – veranderende competenties in het werken met gehandicapten – kregen en waarin ze op de eigenlijke scholing werden voorbereid.
- Vervolgens werden ‘tandems’ bestaande uit een Duitse en een Nederlandse deelnemer gevormd die samen een of meer dagen in de Duitse resp. Nederlandse instelling zouden moeten hospiteren om de werksituatie in het buurland te leren kennen. Aan de hand van een vragenlijst zouden de deelnemers hun indrukken en ervaringen in gestructureerde vorm moeten documenteren.
- In het kader van een slotbijeenkomst zouden de tandempartners dan over hun verwachtingen over en hun ervaringen tijdens het werkverblijf in het buurland vertellen.

Op 5 september 2007 vond de introductiebijeenkomst met 23 Duitse en 20 Nederlandse werknemers uit de gehandicaptenzorg plaats die ervoor diende de deelnemers met de zin en het doel van de tandemuitwisseling vertrouwd te maken. Ze kregen – op basis van het beschikbare cursusmateriaal – een inleiding over het thema ‘Taal en cultuur van het buurland’ en er werd hen gevraagd om voor het begin van de uitwisseling een vragenlijst over hun verwachtingen en tijdens en na de uitwisseling een tweede vragenlijst over hun ervaringen over hun verblijf in het buurland in te vullen. Op vakinhoudelijk niveau werden twee methoden voor het werken met gehandicapten gepresenteerd – de ‘Biographicarbeit’ (werken met levensverhalen) en de videofeedback – en met het oog op hun gebruiksmogelijkheid in de instellingen van beide landen besproken.

In de periode tot de slotbijeenkomst op 27 november 2007 hebben in totaal 29 uitwisselingen plaatsgevonden, waaraan 14 Duitsers en 15 Nederlanders deelnamen. In de meeste gevallen duurde de uitwisseling twee dagen. De tandems hebben de vragenlijsten ingevuld.

Op de slotbijeenkomst op 27 november waren 46 deelnemers aanwezig. ’s Ochtends vond de terugkoppeling over de uitwisseling plaats die inhoudelijk werd gerelateerd aan de uitkomsten van het onderzoek over de competentie-eisen in de Duits-Nederlandse gehandicaptenzorg. ’s Middags werd dieper op de vakinhoudelijke verschillen tussen de Duitse en Nederlandse situatie ingegaan. Het ROC Nijmegen had, op basis van de resultaten van de tandemvragenlijsten, een opleidingsprogramma ontwikkeld dat voorbereidt op de uitoefening

van een beroep in het buurland. Dit opleidingsprogramma werd op de bijeenkomst gepresenteerd en met de deelnemers besproken.

De evaluatie van het pilotproject in de gehandicaptenzorg gaf aan dat de cursus door de deelnemers zeer positief is ontvangen en dat de hiervoor ontwikkelde methode zich goed leent om a) de drempel voor mensen in het grensgebied te verlagen om zich aan de andere kant van de grens te oriënteren op de mogelijkheid om er te werken en om b) in relatief korte tijd zo veel mogelijk informatie, indrukken en vaardigheden te verwerken over leren en werken in het buurland.

Na de slotbijeenkomst werden de ingevulde vragenlijsten nader geanalyseerd. Het resultaat werd op 18 juni in Kleve gepresenteerd tijdens de slotconferentie van het totaalproject *Grensoverschrijdend leren en werken*.

Conferentie in Schloss Wissen (Weeze)

Op 27 november 2007 werd in het kader van dit project een conferentie georganiseerd waaraan ongeveer 80 Nederlandse en Duitse deskundigen op het terrein van arbeidsmarkt en scholing deelnamen. De conferentie vond plaats in Schloss Wissen bij Weeze. Hoogtepunt van de bijeenkomst was de ontmoeting tussen minister Donner van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en minister Laumann van het Ministerium für Arbeit und Soziales van NRW. Het was voor de beide ministers een gelegenheid met elkaar kennis te maken en te zien wat de stand van zaken was rond het project ‘Grensoverschrijdend leren en werken’ als uitvloeisel van de overeenkomst die minister Laumann met de voorganger van de heer Donner had gesloten. Een belangrijke uitspraak van de heer Laumann werd in verschillende regionale kranten geciteerd: ‘Het is voor de arbeidsmarkt in het grensgebied wenselijk om aan beide zijden van de grens structuren te creëren, waardoor het voor de mensen mogelijk wordt om al tijdens de opleiding competenties te ontwikkelen, zodat ze ook in het buurland werk kunnen zoeken. Daarbij horen bijvoorbeeld ook kennis van de taal en praktijkervaring met de arbeidssituatie daar. Werknemers vragen zich af of ze daarna naar hun eigen land kunnen teruggaan en of de competenties die in het buitenland zijn verworven door de werkgevers thuis worden erkend. Daarom is de vraag hoe de mensen gekwalificeerd worden en hoe competenties worden vastgesteld en erkend een centraal punt in dit project.’

De plenaire bijeenkomst in de ochtend had als titel ‘Niederlande – Deutschland: Systeme der Erstausbildung und Weiterbildung im Vergleich’. Een aantal deskundigen gaf een overzicht van de systemen van beroepsonderwijs en nascholing aan de hand van centrale thema’s. Daarbij werd in een dialoog met de zaal steeds aangegeven wat de belangrijkste overeenkomsten en verschillen waren en met welke bijzonderheden rekening diende te worden gehouden wanneer men op bepaalde terreinen met elkaar zou willen samenwerken. Aan het middagprogramma namen ook de beide ministers deel. De ministers stelden een nieuwe digitale landkaart in gebruik waarop informatie is te vinden over de aanbieders van beroepsonderwijs en beroepsgerichte nascholing in de Euregio Rijn-Waal. Het is de bedoeling deze landkaart verder uit te breiden tot een grensbrede voorziening waardoor burgers en bedrijven in de Euregio’s een beeld krijgen van het aanbod van scholing aan beide kanten van de grens. De conferentie werd afgesloten met twee presentaties over de culturele verschillen en verwantschappen tussen Nederlanders en Duitsers en de consequenties hiervan in het dagelijks verkeer.

5. Resultaten pilotprojecten

5.1 Pilotproject bouwnijverheid

*Aanleiding*⁷

Het BZB Krefeld meldde in het voorjaar van 2006 een structureel overschot van zo'n 40 procent aan mensen die een opleiding hadden voltooid in het bouwvak (gekwaliceerde vaklieden die op de Duitse arbeidsmarkt geen werk als geschoolde arbeider of gezels konden vinden). Tegelijkertijd klaagden samenwerkingsverbanden in de bouwsector aan Nederlandse kant over een structureel tekort in het aanbod aan leerlingen (metselaars), vooral op niveau 3 (vakopleiding) (het is niet aantrekkelijk genoeg). Dat was het uitgangspunt voor de ontwikkeling van een in het kader van het initiatief *Grensoverschrijdend leren en werken* uitgevoerd 'pilotproject bouw' dat zich richt op het stimuleren van de euregionale arbeidsmarkt door Duitse arbeidskrachten uit de bouwsector in Nederland onder te brengen.

5.1.1 Opbouw: fase 1 van het pilotproject

A. Vervaardigen van cursusmateriaal voor de interculturele voorbereiding voor werken in Nederland.

Als voorbereiding op de geplande scholingen voor Duitse bouwvakkers ten aanzien van het overdragen van interculturele kennis over Nederland werden de volgende producten vervaardigd:

- een cursusmap met bijdragen van verschillende experts (Ute Schürings, Dik Linthout, Gerd Busse) over de thema's: kennis van land en bevolking, werk- en bedrijfscultuur, taal, arbeidsmarkt en beroepsopleidingssysteem;⁸
- begeleidend materiaal in de vorm van literatuurlijsten en Powerpoint-bladen;⁹
- een *Deutsch-Niederländisches Wörterbuch für Bauarbeiter/Nederlands-Duits Woordenboek voor bouwvakkers* met ruim 3.000 begrippen op het gebied van bouw, werken en leren.¹⁰

De cursusmap diende tevens als basis voor de in een later stadium plaatsgevonden scholing van medewerkers in de tweede van de in het project *Grensoverschrijdend leren en werken* behandelde sector: de gehandicaptenzorg.

⁷ Zie ook hoofdstuk 4.

⁸ Zie bijlage.

⁹ Zie bijlage.

¹⁰ Zie bijlage.

B. Werving van de deelnemers en deelname aan de cursus

De bedoeling was om de deelnemers (geïnteresseerde bouwvakkers) na een interculturele en taalkundige kwalificatie met betrekking tot Nederland ook vakinhoudelijk op werken in de bouw in Nederland voor te bereiden. Hier een overzicht:

- 21 belangstellenden,
- 19 aanmeldingen,
- 11 deelnemers aan het begin van de cursus (8 van het BZB, 3 van de Arbeitsagentur en de ARGE's),
- 5 deelnemers die de cursus hebben afgerond.

Dat het aantal afvallers zo groot was, had vooral twee oorzaken; persoonlijk-individuele (afkeer van het kwalificatieprogramma dan wel de taalverwerving) en inhoudelijke (grote afstand tot de arbeidsmarkt resp. het vakwerk omdat het enkele van de deelnemers aan de principiële voorwaarden ontbrak om met succes aan het uitwisselingsprogramma deel te nemen).

C. Inwerken en voorbereiden

De kwalificering van de deelnemers voor werken in Nederland vond op drie niveaus plaats:

- interculturele voorbereiding op Nederland (op basis van de onder A beschreven materialen);
- taalcursus BZB (werk- en vakgericht Nederlands door een externe docent en op basis van een leerboek *Niederländisch für Handwerker* van het Zentrum für Handwerk + Wissenschaft in Münster);
- nascholing bij het BZB ('arbeidssocialisatie' plus opfriscursus beroepscompetenties bij de langdurig werkloze deelnemers).

D. Assessment en instelling van Duitse kandidaten

Als aanvulling op de culturele en vakinhoudelijke voorbereiding van de cursisten op werken in Nederland zou er een assessment van de aanwezige competenties (competentievaststelling resp. EVC) plaatsvinden. Daarvan kwam het door het geringe aantal belangstellende en gekwalificeerde deelnemers niet meer.

5.1.2 Evaluatiefase 1¹¹

De strategie van het project – keuze van de sector, werving van deelnemers en kwalificering – berust in de kern op bestaande verschillen in de arbeidsmarktsituatie aan de Nederlandse en Duitse kant van de grens, d.w.z. ze is in belangrijke mate afhankelijk van conjuncturele ontwikkelingen aan beide zijden. In de periode voor en na 2005 resp. 2006 heeft zich echter een snelle verandering in de aanbod-vraagsituatie voltrokken, en wel zodanig dat het overschot aan vaklieden in Duitsland is omgeslagen in een tekort aan vaklieden (toenemende vraag naar arbeidskrachten), terwijl in Nederland alles bij het oude bleef: de vraag steeg – en blijft stijgen –, en tegelijkertijd daalde het aanbod (dat, onder meer als gevolg van de demografische veranderingen, ook verder zal blijven dalen).¹²

Aangezien potentiële kandidaten, d.w.z. diegenen die de stap op de Nederlandse arbeidsmarkt overwegen, een stimulans nodig hebben, is de focus op conjunctuur echter niet bij voorbaat een verkeerd uitgangspunt. Hierdoor wordt de aandacht evenwel vooral gericht op werklozen en werkzoekenden als primaire doelgroep. De vraag is echter of nu juist deze doelgroep de meest geschikte voor de grensoverschrijdende arbeidsmarkt is, met name wanneer het langdurig werklozen betreft. Want het probleem dat zich hier voordeed, was dat er zich onder de cursisten nogal wat mensen bevonden die fundamentele competenties ontbeerden waardoor ze in Duitsland al moeilijk bemiddelbaar zouden zijn. Zo vertoonden deelnemers soms ernstige tekortkomingen op het gebied van lezen en schrijven of waren ze volslagen onbekend met het gebruik van computers. Ook sociale competenties als betrouwbaarheid of stiptheid lieten bij enkele deelnemers te wensen over. Wil men een dergelijke doelgroep dus laten deelnemen aan een kwalificatieprogramma voor Nederland, dan is een andere insteek nodig, één die zich in eerste instantie concentreert op het overbrengen van basiscompetenties als cultuurtechnieken en sleutelkwalificaties. Pas in tweede instantie zou dan met de interculturele resp. taalkundige en vakinhoudelijke voorbereiding op de uitoefening van een beroep in Nederland kunnen worden begonnen.

Geconcludeerd moet worden dat door de sterke opleidingscontext van het project *Grensoverschrijdend leren en werken* en als gevolg van de snelle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt het juiste tijdstip voor het project is gemist. Het eerste deel van het project was

¹¹ Jos Frietman: Evaluation 'Grenzüberschreitendes Lernen und Arbeiten', Pilotprojekt Sektor Baugewerbe. Nijmegen: KBA, 2007. Zie bijlage.

¹² Zie daarvoor het arbeidsmarktrapport dat in de bijlage van dit rapport is te vinden. Keppels en Frietman: Grensoverschrijdend leren en werken in de Euregio Rijn-Waal. Arbeidsmarktverkenning van de bouwsector. Nijmegen: KBA, 2007.

in dit opzicht dus ‘door de conjunctuur getorpedeerd’, zoals een van de gesprekspartners het tijdens de evaluatie formuleerde.

Desondanks werd een van de in het kader van het pilotproject bouw gerealiseerde producten een groot succes en zorgde ervoor dat het project – in elk geval aan Nederlandse kant – veel weerklank in de media vond: het *Nederlands-Duits Woordenboek voor bouwvakkers*.¹³ Eind 2007 kreeg het boek, vooral ook dankzij de publiciteitsafdeling van de Euregio Rijn-Waal, aandacht in veel regionale, maar ook landelijke Nederlandse kranten¹⁴ en genereerde een vraag waar in eerste instantie niet aan kon worden voldaan, zodat dit woordenboek in een oplage van 1.600 exemplaren moest worden herdrukt.

5.1.3 Voortzetting van het pilotproject: fase 2

Het pilotproject werd op grond van de ervaringen en van de uitkomsten van de evaluatie in twee fasen voortgezet: fase A: praktijkgerichte inventarisatie, en fase B: uitvoerende projectactiviteiten.

Fase A – Praktijkgerichte inventarisatie

In deze fase ging het er vooral om het pilotproject bouw een nieuwe conceptuele en empirische basis te verschaffen.¹⁵ De volgende punten stonden daarbij centraal:

- verdere ontwikkeling van het conceptuele kader,
- het onderzoeken van de bestaande situatie van Duitse bouwvakkers op de Nederlandse arbeidsmarkt,
- het formuleren van een gewenste situatie: aanbevelingen voor een betere benutting van aanwezige competenties bij Duitse bouwvakkers, alsmede de
- acquisitie van geïnteresseerde bedrijven (uitzendbureaus en Nederlandse werkgevers).¹⁶

Fase B – Competentievergelijkingen en ontwikkeling van een portfolio

¹³ *Deutsch-Niederländisches Wörterbuch für Bauarbeiter / Nederlands-Duits Woordenboek voor bouwvakkers*. Zusammengestellt von / samengesteld door Gerd Busse, unter Mitarbeit von / met medewerking van Kees Meijer & Renie Hesseling. Nijmegen, Dortmund: ROC Nijmegen / dnl-projekt, juni 2007.

¹⁴ Zie bijv. *De Limburger* van 20 november 2007, *Het Parool* van 19 december 2007 of *Reformatorisch Dagblad* van 20 december 2007. Zie bijlage.

¹⁵ Zie bijlage.

¹⁶ Voor een uitvoerige beschrijving van de enquêteresultaten van de Nederlandse uitzendbureaus zie: Erik Keppels en Jos Frietman: *Duitse bouwvakkers en Nederlandse uitzendbureaus*. Nijmegen: KBA, 2007.

Fase B was erop gericht om zich – op basis van de resultaten uit fase A – nader bezig te houden met de competenties van vaklieden aan Duitse en Nederlandse kant en met de eisen voor deze competenties door Nederlandse werkgevers. Dat gebeurde in drie stappen:

- vergelijking van het competentieprofiel van Duitse bouwvakkers met de eisen in Nederland (dekkingsanalyse);
- ontwikkeling van een portfoliomethode;
- reclame maken voor het portfolio bij Nederlandse uitzendbureaus en experimentele toetsing bij individuele bouwvakkers met als doel een competentieontwikkelingsplan op te stellen;

De belangrijkste resultaten van deze fase:¹⁷

- Er werd een vergelijking gemaakt van het competentieprofiel van (a) de *Hochbaufacharbeiter* / metselaar en de *Maurer* / allround metselaar alsmede van (b) de *Zimmerer* / de timmerkracht.
- Voor beide beroepsgroepen werd een portfoliomethode ontwikkeld en uitgewerkt.
- Het portfolio voor de metselaar werd bij een kandidaat getoetst.

De ontwikkelde instrumenten (competentievergelijking en portfoliomethode) werden als zeer nuttig beoordeeld en zijn voor de actoren – ook uit andere sectoren van de arbeidsmarkt – in de Euregio Rijn-Waal beschikbaar.

¹⁷ Zie: Erik Keppels, Jos Frietman en Gerd Busse, 30 mei 2008, met de volgende documenten:

Maurer/-in - Metselaar

1. Portfolio zur Kompetenzfeststellung *Maurer/in – Metselaar*.
2. Beoordelingsformulier voor het ‘Portfolio zur Kompetenzfeststellung *Maurer/in – Metselaar*’.
3. Grenzüberschreitendes Lernen und Arbeiten. Hintergrunddokument zum ‘Portfolio zur Kompetenzfeststellung *Maurer/in – Metselaar*’.

Zimmerer/in - Timmerkracht

1. Portfolio zur Kompetenzfeststellung *Zimmerer/in – Timmerkracht*.
2. Beurteilungsformular für das ‘Portfolio zur Kompetenzfeststellung *Zimmerer/in – Timmerkracht*’.
3. Grenzüberschreitendes Lernen und Arbeiten. Hintergrunddokument zum ‘Portfolio zur Kompetenzfeststellung *Zimmerer/in – Timmerkracht*’.

De overeenkomstige producten staan vermeld in de bijlage van dit rapport.

5.2 Pilotproject gehandicaptenzorg

*Aanleiding*¹⁸

Van de gehandicaptenzorg is bekend dat er de komende jaren zowel aan Duitse als Nederlandse zijde een groeiende vraag naar personeel zal ontstaan. Een tweede probleem waarmee de sector steeds vaker zal worden geconfronteerd, is het behoud en de ontwikkeling van de werkgelegenheid van het personeel in de gehandicaptenzorg. Daarom is in dit pilotproject een systematische uitwisseling van werknemers tussen Duitsland en Nederland georganiseerd die ten doel had de beroepservaring te vergroten en de deelnemers een perspectief op beroepsontwikkeling te bieden. Het streven was daarbij gericht op de ontwikkeling van een interessante methode om personeel te kwalificeren en voor het werk in de gehandicaptenzorg te behouden. In het kader van dit uitwisselingsprogramma werden tandems, bestaande uit een Nederlandse en Duitse werknemer, gevormd die telkens enkele dagen in de instelling van de tandempartner aan de andere zijde van de grens hospiteerden en meewerkten.

5.2.1 Opbouw van het pilotproject

Het feitelijke onderwerp van het pilotproject in de gehandicaptenzorg was de ontwikkeling en uitvoering van een grensoverschrijdend uitwisselingsprogramma voor werknemers in de gehandicaptenzorg om zo inzicht te verkrijgen in meningen, vooroordelen, problemen, kansen en obstakels bij het grensoverschrijdend leren en werken in de professionele omgang met gehandicapten.

Aan het besluit voor de gehandicaptenzorg – als sector voor het tweede pilotproject naast de bouw – lagen verschillende overwegingen ten grondslag. In de eerste plaats kent de gehandicaptenzorg aan weerszijden van de grens het probleem dat het personeelsverloop relatief groot is. De komende jaren wordt bovendien een groeiend tekort aan vaklieden verwacht, zodat het voor de sector steeds moeilijker zal worden om nieuw en gekwalificeerd personeel aan te trekken.¹⁹

Daarnaast zijn aan beide zijden van de grens vergelijkbare ontwikkelingen zichtbaar die hun stempel drukken op de organisatie en de inhoud van het werk – en dus ook op de daarvoor

¹⁸ Zie ook hoofdstuk 4.

¹⁹ Zie het hoofdstuk over de arbeidsmarkt in de Euregio Rijn-Waal bij: Gerd Busse en Kees Meijer: *Kompetenzanforderungen in der deutsch-niederländischen Behindertenhilfe*. Nijmegen: KBA, december 2007, hst. 2. De studie staat vermeld in de bijlage bij dit rapport.

vereiste competenties. Daarom is het belangrijk om voor een bijpassend aanbod aan bijscholingsmogelijkheden te zorgen om over voldoende gekwalificeerd personeel te beschikken en zo uiteindelijk een gelijkblijvende kwaliteit van zorg en begeleiding te kunnen garanderen.

Voor de uitvoering van het pilotproject was het Euregioproject *Hand in Hand* verantwoordelijk. *Hand in Hand* is een sinds 2004 actief Duits-Nederlands samenwerkingsproject van de HPH-netwerken Niederrhein (Bedburg-Hau), Mittelrhein-Ost (Langenfeld) en Mittelrhein-West (Viersen)²⁰ en de zorginstelling voor gehandicapten Dichterbij in het vlak bij de grens gelegen Gennep. Andere partners van *Hand in Hand* zijn de Centra voor Consultatie en Expertise (CCE) in Veldhoven en Enschede, het Institut für Konsulentenarbeit, de Radboud Universiteit Nijmegen, de Rijksuniversiteit Groningen en de Universität Dortmund.

Het uitwisselings- en cursusprogramma bestond uit drie delen:

1. *Vorbereidende bijeenkomst*

De deelnemers kregen onder andere – met behulp van taal oefeningen, informatie over het buurland en zijn bewoners en video's over de belangrijkste verschillen in de werk- en bedrijfsculturen – een introductie in de Nederlandse en Duitse taal en cultuur.²¹ Bovendien was ook hier, net als in het pilotproject bouw, een woordenboek met ca. 3.000 Duitse en Nederlandse vaktermen en begrippen uit de onderwerpsgebieden werken en leren in de gehandicaptenzorg gemaakt.²² Na een introductie van de voor de uitwisseling relevante thema's kregen alle deelnemers opdracht om een uitwisselingspartner uit het buurland te zoeken. De afzonderlijke tandems namen daarna 's middags samen deel aan een workshop over de thema's 'videofeedback' en 'werken met verhalen'.

2. *Uitwisseling*

Volgens planning kon een wederzijds uitwisselingsbezoek van in totaal 25 tandems worden uitgevoerd. Deze tandems bestonden uit telkens één Duitser en één Nederlander die via de HPH-netwerken en Dichterbij voor deelname aan dit project waren uitgenodigd. De uitwisseling zelf behelsde dat de tandempartner uit Nederland een dag lang in de

²⁰ HPH staat voor 'Heilpädagogische Hilfe'; de individuele netwerken vallen onder het Landschaftsverband Rheinland.

²¹ De in deze korte kwalificatie gebruikte schriftelijke materialen staan genoemd in de bijlage bij dit rapport.

²² *Deutsch-niederländisches Wörterbuch Behindertenhilfe und Sozialarbeit / Nederlands-Duits Woordenboek Gehandicaptenzorg en Welzijnswerk*. Zusammengestellt von / samengesteld door Gerd Busse, unter Mitarbeit von / met medewerking van Kees Meijer & Renie Hesseling. Nijmegen, Dortmund: ROC Nijmegen / dnl-projekt, september 2007.

(Duitse) instelling van de andere partner meewerkte en dat, omgekeerd, de partner uit Duitsland een dag in de Nederlandse instelling van zijn of haar partner verbleef. Voor en na de uitwisseling hebben de deelnemers een vragenlijst over de verwachtingen over en de ervaringen met de uitwisseling ingevuld.

3. Slotbijeenkomst

De slotbijeenkomst stond geheel in het teken van de terugkoppeling en de uitwisseling van ervaringen – onder andere in de vorm van een eerste overzicht van de resultaten van de enquête onder de deelnemers door de organisatoren. Verder werd er een eerste stap gezet om een antwoord te formuleren op de vraag ‘En hoe gaat het nu verder?’. Wat zijn de vakinhoudelijke verschillen, welke competenties zijn nodig, wat is er nodig om in het buurland te werken, en welk onderwijsaanbod zou daarbij passen? Deze vragen werden in aansluiting op de presentatie van een studie over nieuwe competenties in de Duits-Nederlandse gehandicaptenzorg,²³ waarin werknemers in de gehandicaptenzorg aan weerskanten van de grens over hun werk en de verwachtingen daarover waren ondervraagd, met de aanwezigen besproken.

5.2.2 Evaluatie

Het project heeft aan zijn doelstelling voldaan

Over de hele linie heeft het pilotproject in de gehandicaptenzorg uitstekend aan zijn doelstelling beantwoord en de zelf geformuleerde doelen voor een deel zelfs overtroffen.

- In slechts zes maanden tijd kon het project bekendgemaakt, voorbereid en in praktijk gebracht worden.
- Het nagestreefde aantal uitwisselingen werd gehaald resp. overtroffen.
- De deelnemers waren zeer tevreden met de kans om een persoonlijke vakinhoudelijke uitwisseling aan te gaan binnen hun beroepsgroep.²⁴
- Ook na afloop van het project bleven een aantal tandempartners contact houden.
- Het zicht van de deelnemers op hun respectieve mogelijkheden op de arbeidsmarkt werd aanzienlijk verbreed; door het pilotproject raakten ze niet alleen op cognitief niveau met de gedachte aan een baan over de grens vertrouwd, maar door de uitwisseling werd hun

²³ Gerd Busse en Kees Meijer: *Kompetenzanforderungen in der deutsch-niederländischen Behindertenhilfe*. Nijmegen: KBA, december 2007, hst. 3. De studie die in het kader van een samenwerking tussen de projecten *EuregioTransfer* en *Hand in Hand* ontstond, staat in de bijlage bij dit rapport.

²⁴ Zie ook Rob Hölsgens: *Grensoverschrijdend leren en werken in de gehandicaptenzorg: verwachtingen en bevindingen van de deelnemers*. Nijmegen: KBA, 2008. Het evaluatierapport is als bijlage aan het rapport toegevoegd.

bovendien de mogelijkheid geboden om een keer te snuffelen aan een werkdag in het buurland om voor zichzelf na te gaan of zo'n optie iets voor hen is.

- Een introductiebijeenkomst, twee uitwisselingen per tandem en een gezamenlijke slotbijeenkomst waren meetbare activiteiten.
- Er is een nieuw netwerk ontstaan dat benut en onderhouden zal blijven worden. Dit netwerk bestaat op de niveaus
 - van de instellingen
 - het verzorgend personeel
 - de zielzorgers
 - het therapeutisch personeel
 - het administratief personeel
 - de adviseurs en consultants

Dit netwerk wordt nu door *Hand in Hand*, dat momenteel met een vervolgproject bezig is, systematisch benut om de grensoverschrijdende competentie- en kwalificatieproblematiek in de gehandicaptenzorg te behandelen. Met behulp van dit netwerk – en de ervaringen daarbinnen – is het heel wat eenvoudiger geworden om noodzakelijke informatie over de situatie in het buurland en toegang tot de burens te krijgen wanneer het gaat om de afstemming van curricula of de voorbereiding en uitvoering van (grensoverschrijdende) stages. Je weet nu een stuk beter wie je moet aanspreken.

Projectfasering

Het pilotproject in de gehandicaptenzorg verliep in meerdere, relatief duidelijk van elkaar te onderscheiden fasen:

- de fase van het van elkaar leren: de deelnemers raakten met elkaar in gesprek, wisselden dingen – vakinhoudelijke, maar ook persoonlijke – uit, zagen elkaar als 'lotgenoten'; de deelname aan het uitwisselingsprogramma werkte vaak statusverhogend in de eigen instelling;
- de fase van de doelgerichte uitwisseling van (vakinhoudelijke) kennis en informatie;
- de fase van het feitelijk van elkaar leren;
- de fase van de belangstelling voor de mogelijkheden die de euregionale arbeidsmarkt voor de progressie in je beroep heeft te bieden.

Effecten voor het Euregioproject Hand in Hand: leer- en arbeidsmarktperspectief thans een integraal onderdeel van de projectwerkzaamheden

Het pilotproject in de gehandicaptenzorg heeft ertoe bijgedragen dat *Hand in Hand*, dat vooral met het oog op de verbetering van de levenskwaliteit van gehandicapten in het leven is geroepen, zich nu ook bezighoudt met het thema grensoverschrijdend leren en werken in het werken met gehandicapten.

Waarborg voor verandering: samenspel tussen projecten en activiteiten in de Euregio

De deelname aan het pilotproject in de gehandicaptenzorg vormde voor het Euregioproject *Hand in Hand* een belangrijke uitvalsbasis voor het contact, de uitwisseling van ervaringen en de samenwerking met actoren van de arbeidsmarkt en het beroepsonderwijs in de Euregio Rijn-Waal. Dit netwerkeffect kwam in belangrijke mate via de in het project *Grensoverschrijdend leren en werken* bestaande samenwerking met (de partners uit andere, verwante) projecten en initiatieven tot stand. De drie belangrijkste projecten resp. initiatieven zijn:

- *De lerende Euregio*, een al bijna tien jaar bestaand Duits-Nederlands ‘kennisnetwerk beroepsonderwijs en arbeidsmarkt’ in de Euregio Rijn-Waal. Dit kennisnetwerk had bijvoorbeeld een ondersteunende functie bij het opstellen van een arbeidsmarktanalyse in de euregionale gehandicaptenzorg.²⁵
- *EuregioTransfer*, een Interreg-project in de Euregio Rijn-Waal (2005-2008), dat zich een verbetering van de transparantie op de arbeidsmarkt en in het beroepsonderwijs in het Duits-Nederlandse grensgebied ten doel stelde. *EuregioTransfer* ondersteunde *Hand in Hand* bij het opstellen van een systematische vergelijking van competentieprofielen in de gehandicaptenzorg (op regionaal niveau en ook tussen Duitsland en Nederland). Deze vergelijking tussen competenties kan alleen als basis voor een samenwerking op het gebied van ontwikkeling met het lokale en regionale beroepsonderwijs dienen.²⁶
- *Bouwstenen voor de euregionale economie*, eveneens een Interreg-project in de Euregio Rijn-Waal (2005-2008), waarvan het doel – onder meer – was om door de ontwikkeling van euregionale opleidingsmodules een bijdrage aan de versterking van de euregionale

²⁵ Zie voor de Lerende Euregio www.lernende-euregio.com bzw. www.lerende-euregio.com. De brochure *De Lerende Euregio. Geschiedenis, activiteiten en toekomstperspectieven van een Nederlands-Duits kennisnetwerk beroepsonderwijs en arbeidsmarkt*. Nijmegen: ROC Nijmegen, september 2007 (Duitse versie: *Die Lernende Euregio. Geschichte, Aktivitäten und Zukunftsperspektiven eines deutsch-niederländischen Kompetenznetzwerks Berufsbildung und Arbeitsmarkt*. Nijmegen: ROC Nijmegen, september 2007) – te verkrijgen bij de Euregio Rijn-Waal of het ROC Nijmegen – biedt een overzicht van de doelen en activiteiten van het netwerk.

²⁶ *EuregioTransfer* vond plaats onder de paraplu van de ‘Lerende Euregio’. Kijk voor meer informatie over het project op www.lernende-euregio.com en www.lerende-euregio.com.

arbeidsmarkt te leveren. *Bouwstenen* ondersteunde het pilotproject in de gehandicaptenzorg bijvoorbeeld bij het tot stand brengen van een arbeidsmarktmonitor voor de Duits-Nederlandse gehandicaptenzorg en door bijdragen aan de interculturele voorbereiding van de deelnemers op hun werkzaamheden in het buurland.²⁷

²⁷ Ook het *Bouwstenen*-project was inhoudelijk-conceptueel en operatief nauw met het Euregio Rijn-Waal-initiatief 'De lerende Euregio' verbonden. Kijk voor meer informatie hierover op www.lernende-euregio.com en www.lerende-euregio.com.

6. Financiën

Voor het uitvoeren van het modelproject werd door het ministerie van Werkgelegenheid van de deelstaat Nordrhein-Westfalen in totaal 150.000 euro beschikbaar gesteld; daarvan was de helft afkomstig uit middelen van het Europees Sociaal Fonds (ESF). Het Nederlandse ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid droeg in totaal 115.000 euro aan nationale middelen aan de financiering bij. Het ESF-aandeel van het project werd financieel-technisch via de Euregio Rijn-Waal afgewikkeld, de Nederlandse gelden werden door het ROC Nijmegen beheerd. Terugkijkend moet men constateren dat de verdeling van de middelen over twee organisaties (ROC Nijmegen en de Euregio Rijn-Waal) niet goed heeft uitgepakt. Een dergelijke constructie moet in de toekomst worden vermeden.

7. Resumé en aanbevelingen

7.1 Resumé

Beide pilotprojecten, maar vooral dat in de bouwbranche, hebben twee dingen laten zien: enerzijds dat arbeidsmarkten, en in dit geval vooral grensoverschrijdende arbeidsmarkten, over hun geheel eigen, complexe en van buitenaf slechts beperkt beïnvloedbare eigenheid en dynamiek beschikken en zodoende ook een steeds daarop toegesneden toegang vereisen, en anderzijds dat grensoverschrijdende arbeidsmarkten zich ook zonder directe overheidsinterventies kunnen ontwikkelen, zodat ingrepen van bovenaf zich tot flankerende maatregelen – zoals de beschikbaarstelling van grensoverschrijdende competentieportfolio's – dienen te beperken. Hierbij dient evenwel te worden opgemerkt dat dit zeker niet voor alle branches geldt. Zo blijkt uit een vergelijking tussen de bij de pilotprojecten betrokken sectoren dat de bouw eerder gediend is met flankerende maatregelen, maar dat de feitelijke bemiddeling al via uitzendbureaus plaatsvindt, terwijl het in de gehandicaptenzorg zonder meer zinvol zou zijn om de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit door overheidsprogramma's te stimuleren.

Pilotproject in de bouw

De enquête onder Nederlandse aannemers en uitzendbureaus liet zien dat deze snel en veelal zonder de inschakeling van officiële instanties op hun vraag naar arbeidskrachten reageren doordat ze onder meer Duitse werkzoekenden rechtstreeks benaderen en deze daarbij met banen en arbeidscontracten weten te overtuigen, waardoor ze de Nederlandse arbeidsmarkt al direct kunnen betreden.

Nederlandse werkgevers kijken daarbij niet in eerste instantie naar iemands tekortkomingen. Ze vragen dus niet welke kennis en competenties de Duitse werkzoekenden níet hebben (bijvoorbeeld kennis van de Nederlandse taal en cultuur of specifieke Nederlandse bouwtechnieken), maar het gaat hun in de eerste plaats om competenties die op Nederlandse bouwplaatsen nodig zijn. Ontbreken dergelijke competenties, dan volgt er een gerichte nascholing in het kader van een kwalificering. Wat dat betreft hebben de Nederlandse werkgevers geanticipeerd op wat in het pilotproject is uitgevoerd, namelijk de oorspronkelijke gedachte 'eerst leren, dan werken' omkeren en 'eerst werken, dan leren' tot het handelingsprincipe uit te roepen. Daarom was het besluit binnen het pilotproject ook juist om in het kader van bestaande relaties tussen Duitse bouwvakkers en Nederlandse werkgevers te

vragen hoe de behoeften van beide partijen in de realiteit van de bestaande grensoverschrijdende arbeidsmarkt van deze branche duurzaam kunnen worden ondersteund.

Nederlandse aannemers hebben er belang bij om hun Duitse werknemers zo breed mogelijk en met een beroep op alle competenties waarover ze beschikken in te zetten. Bovendien streven ze erna om het competentieniveau van hun Duitse medewerkers aan de ontwikkelingen van hun branche aan te passen en met passende bijscholing te verhogen.

Hierop heeft men in het pilotproject met de ontwikkeling van een toepasselijk instrumentarium gereageerd: het *Nederlands-Duits Woordenboek voor bouwvakkers*, cursusmateriaal voor de interculturele en taalkundige voorbereiding op werken in Nederland, een competentievergelijking tussen de Nederlandse opleidingsberoepen metselaar resp. allround metselaar en de Duitse opleidingen voor *Hochbaufacharbeiter* resp. *Maurer* alsook een portfolio daarvoor.²⁸ Daarmee zijn nu eenvoudig hanteerbare werktuigen beschikbaar die Nederlandse bouwbedrijven en uitzendorganisaties meer transparantie bieden en hun de mogelijkheid verschaffen om de inzet en de beroepskwalificatie van hun Duitse medewerkers aan te passen en te optimaliseren.

Ook de Duitse werknemers zelf profiteren daarvan. Ze kunnen specifieke competenties die ze in vergelijking met Nederlandse bouwvakkers bezitten beter herkennen en beschrijven, vaststellen wat hun leemtes in vergelijking met de expertise van Nederlandse vaklui zijn en gefundeerde beslissingen over hun bijscholing en beoogde beroepsontwikkeling nemen.

Pilotproject in de gehandicaptenzorg

De grensoverschrijdende arbeidsmarktsituatie in de gehandicaptenzorg is een andere dan in de bouwsector. Op het gebied van werken met gehandicapten zou rechtstreekse werving van Nederlandse of Duitse vakmensen voor het respectieve buurland niet veel kans van slagen hebben. Want op een werkterrein waarbij het accent vooral ligt op communicatie en werken aan intermenselijke relaties, zijn te zeer taalkundig-culturele en vakinhoudelijke competenties nodig, die je je echter niet zomaar even eigen kunt maken. Het aandeel onmiddellijk toepasbare praktische kennis en vaardigheden die niet afhankelijk zijn van taalkundig-culturele en vakinhoudelijke competenties lijkt in vergelijking met de bouwsector echter aanzienlijk kleiner; bovendien wordt de sector van oudsher door minder fluctuaties van

²⁸ Een overeenkomstige competentievergelijking resp. een portfolio werd ook voor de timmerkracht / *Zimmerer* uitgevoerd resp. ontwikkeld (zie bijlage).

werknemers bepaald. Ook kan er in het arbeidsmarktsegment van de gehandicaptenzorg niet een vergelijkbaar dramatisch tekort aan arbeidskrachten als in de bouw worden vastgesteld.

Daarom vond het pilotproject in de gehandicaptenzorg op een ander niveau plaats, namelijk vooral op dat van de vakinhoudelijke uitwisseling tussen vrijwel alle in deze sector actieve beroepen. De daar verkregen kennis, ondersteund door het samenstellen van een woordenboek, een arbeidsmarktstudie, een competentievergelijking en het enquêteren van deelnemers aan een grensoverschrijdend arbeidsgerelateerd uitwisselingsprogramma, gaf een omvangrijk potentieel te zien voor de ontwikkeling resp. verdere ontwikkeling van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt in deze sector.

Rekening houdend met de specifieke kenmerken en eisen van het werkveld ligt het potentieel van de grensoverschrijdende samenwerking in essentie in twee velden:

1. ten eerste in dat van de voortzetting en verdere ontwikkeling van de vakinhoudelijke samenwerking die de wederzijdse benutting van bestaande en nieuwe processen, methoden en toegepaste praktijk niet alleen in het verzorgende werk, maar ook in de administratie, het financieel management en de opleiding en bijscholing openlegt;
2. en ten tweede in de opening van beide arbeidsmarkten voor vakmensen uit het buurland, waarbij hier nog wel het nodige ontwikkelingswerk te doen zou zijn om gezien de bijzondere eisen inzake taalkundig-culturele en vakinhoudelijke competenties de horden aan het begin te kunnen verlagen.

Er zou een heel goede uitgangssituatie ontstaan wanneer al in de opleiding van de vakmensen grensoverschrijdende elementen (uitwisseling, stages, taalcursussen) zouden worden opgenomen. Hier bleek met name het in het kader van het pilotproject ontwikkelde en getoetste idee van een ‘snuffelstage’ waarbij ‘tandems’ bestaande uit een Nederlandse en een Duitse deelnemer enkele dagen in de instelling van de partner – en samen met hem of haar – aan de andere zijde van de grens hospiteerden en meewerkten, een interessant model voor vergelijkbare activiteiten in de toekomst.

Volgens met elkaar overeenstemmende gegevens van de deelnemende instellingen heeft het pilotproject geleid tot het ontstaan van een grensoverschrijdend netwerk dat zowel betrekking heeft op vertegenwoordigers van het kader in de zorg als op de administratie en het management. Het is aan dit netwerk om door langdurige samenwerking het beschreven potentieel in de gehandicaptenzorg voor de verdere ontwikkeling van een echte

grensoverschrijdende arbeidsmarkt te identificeren en te benutten. En tot dat duurzame karakter van de samenwerking hoort ook dat veel van de door de tandemuitwisseling ontstane contacten tussen Duitse en Nederlandse werknemers in de gehandicaptenzorg ook na beëindiging van het project blijven bestaan.

7.2 Aanbevelingen

7.2.1 Vervolgactiviteiten

Ten aanzien van het euregionale perspectief van de beide in het project aan bod gekomen sectoren bouw en gehandicaptenzorg zouden de volgende activiteiten en maatregelen zinvol en wenselijk zijn:

Euregionale arbeidsmarktperspectieven in de bouwsector

Van de beide betrokken sectoren heeft de bouwsector ongetwijfeld de op dit moment sterkst ontwikkelde grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Deze manifesteert zich als een systeem dat zich grotendeels zelfstandig heeft ontwikkeld. Er zijn in dit verband daarom geen interventies nodig om dat te bereiken. Veeleer zijn interventies voor de stabilisering en verdere ontwikkeling zinvol, wat ook het gebruik van overheidsmiddelen (bijv. Interreg 4A) rechtvaardigt.

Aansluitend op de ervaringen en resultaten van het pilotproject is een uit meer fasen bestaande aanpak aan te raden:

Fase I

- Gebruik en verspreiding van de ontwikkelde instrumenten via de desbetreffende netwerken van de actoren in de bouwsector in de Euregio.
- Organisatie van uitwisselingen van ervaringen en resultaten voor de inzet van instrumenten, eventueel aanpassing.
- Initiëring van officiële rapportage over ‘best practice’ en succesvol gebruik van instrumenten en methoden.

Fase II

- Initiëring van de het sterker betrokken worden van grensoverschrijdende elementen bij de opleiding in de bouwsector en bij de nascholing.
- Bestendiging van de observatie van de arbeidsmarkt in de grensstreek.

- Permanent onderzoek van arbeidsmarktgegevens in het grensgebied.

Fase III

- Opname van Duitse en Nederlandse opleidingselementen in de desbetreffende opleidingen van het buurland.
- Het opnemen van stages aan de andere kant van de grens in de opleidingstrajecten.
- ‘Agressieve’ ontsluiting van het aanbod aan bijscholing in Duitsland en in Nederland voor werknemers uit het buurland.

Euregionale arbeidsmarktperspectieven in de sector gehandicaptenzorg

In de sector gehandicaptenzorg zijn er, anders dan in de bouwsector, nog interventies nodig voor het opzetten van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Uitgaande van het reeds gevormde netwerk zijn de volgende stappen veelbelovend en gangbaar, reden waarom het aan te raden is om het werk van het netwerk te begeleiden. Ook hier is een gefaseerde aanpak aan te bevelen.

Fase I

- Initiëring van netwerkbijeenkomsten om de arbeidsmarkt in de gehandicaptenzorg verder te bekijken en te evalueren.
- Opstellen van voortgangsrapporten van het netwerk.

Fase II

- Toegangsvoorwaarden voor buitenlandse vakmensen op de arbeidsmarkt van het buurland herkennen.
- Permanent onderzoek van arbeidsmarktgegevens in het grensgebied.
- Organisatie van stages (met name ‘snuffelstages’) in instellingen van het buurland.

Fase III

- Ontsluiting van mogelijkheden voor bijscholing in het buurland.
- Opname van grensoverschrijdende elementen in de opleidingstrajecten van beide landen.

7.2.2 Uitgangspunten

De ervaringen met het realiseren van de beide pilotprojecten in de bouw en de gehandicaptenzorg hebben laten zien dat de nadruk bij mogelijke vervolgactiviteiten vooral

moet liggen op drie uitgangspunten: ten eerste op het versterken van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt, ten tweede op de invoering en verankering van voor de Euregio relevante inhoudelijke zaken en samenwerking in de initiële beroepsopleiding, en ten derde op de verdere verspreiding en benutting van het project *Grensoverschrijdend leren en werken* ontwikkelde instrumenten en methoden.

Uitgangspunt 1: versterken van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt

Zoals uit de bovenstaande beschrijvingen van de uitgangssituatie en het verloop van het initiatief *Grensoverschrijdend leren en werken* duidelijk zal zijn geworden, zijn het vooral drie punten die over het succes van een project beslissen en die alle drie een versterking van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt beogen:

1. een van beneden naar boven (bottom-up) en *tegelijkertijd* van boven naar beneden (top-down) gericht uitgangspunt dat aansluit bij concrete behoeften van de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld idealiter een tekort aan arbeidskrachten aan de ene kant van de grens en een overschot aan arbeidskrachten aan de andere kant), waarbij een grensoverschrijdend netwerk van arbeidsmarktactoren op basis van permanent vastgestelde en geanalyseerde arbeidsmarktdata op maat gesneden maatregelen initieert die op het stimuleren van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt gericht zijn. Belangrijk is daarbij – ook dat heeft het project geleerd – dat dergelijke initiatieven voldoende flexibel zijn geconcipieerd om snel en efficiënt op wijzigingen van de aan het begin gestelde voorwaarden of beoogde doelen te kunnen reageren.
2. het creëren van transparantie in het voortraject van en als begeleiding bij het project, onder meer op de velden van de beroepsopleiding en bijscholing aan weerszijden van de grens en van de regionale arbeidsmarkt;
3. het versterken van een grensoverschrijdende kennisoverdracht op het gebied van werken en het beroepsonderwijs, waarbij met name het zoeken van nieuwe mogelijkheden en methoden van de systematische verwerking en van de uitwisseling van in de euregionale context verworven kennis en ervaring centraal staat.

Op deze drie punten moet bij eventuele vervolgactiviteiten de aandacht worden gelegd omdat ze een *conditio sine qua non* zijn voor het welslagen van grensoverschrijdende arbeidsmarkt- en beroepsonderwijsprojecten.

Uitgangspunt 2: verankering van een euregionaal element in de initiële opleiding

De activiteiten in het kader van het project *Grensoverschrijdend leren en werken* hebben nog eens de behoefte – en de noodzaak – aangetoond om op het vlak van het beroepsonderwijs in de beide grensregio's voor de Euregio relevante inhoudelijke zaken in het leerplan op te nemen. Hierbij behoort niet alleen de systematische en verplichte overdracht van kennis van de taal van de buren, maar ook theoretische en praktische kijkjes in de cultuur en het leven van de werkende mens in het buurland. Maar daarbij behoort ook het verder stimuleren van de concrete praktische samenwerking tussen de scholen aan deze en aan de andere kant van de grens, bijvoorbeeld in de vorm van uitwisselingen van leerlingen en leraren, gezamenlijke opleidingsprojecten of het gemeenschappelijk gebruik van ruimtes en onderwijsmiddelen. En niet in de laatste plaats zouden ook de bedrijven aan weerszijden van de grens – als opleidingsbedrijven en potentiële werkgevers – nog sterker dan nu bij zo'n grensoverschrijdende samenwerking moeten worden betrokken.

Een praktisch uitgangspunt voor het verstevigen van het euregionale element in het beroepsonderwijs – en tevens een van zijn fundamenteën – dient zich aan in de systematische verdere ontwikkeling van de Nederlandse EVC-procedure voor de vaststelling van aanwezige, formeel en informeel verworven competenties in de richting van een grensoverschrijdend inzetbaar instrumentarium. In het project werd dat in aanzet – en met succes – voor twee beroepen in de bouw (allround metselaar en timmerkracht) geprobeerd (zie hierover ook het volgende 'Uitgangspunt 3'). Een dergelijk euregionaal EVC-instrumentarium zou daarbij vier functies moeten vervullen:

1. Het zou een vergelijking van zowel de competentie-eisen van de Nederlandse en Duitse arbeidsmarkt als van de over het beroepsonderwijs in beide landen te verwachten competenties bij afgestudeerden mogelijk moeten maken.
2. Daarop aansluitend zou het de stelsels voor beroepsonderwijs in de beide grensgebieden een empirisch fundament voor de verdere euregionale ontwikkeling van leertrajecten moeten bieden.
3. Het zou de transparantie moeten vergroten, zowel voor werknemers en werkzoekenden als voor werkgevers wanneer ze, als werknemer, een baan in het buitenland zoeken resp., als werkgever, met sollicitanten worden geconfronteerd die hun opleiding aan de andere kant van de grens hebben gevolgd.
4. Ten slotte zou een dergelijke euregionale EVC-procedure kwalitatief zo moeten zijn vormgegeven dat het grensoverschrijdend certificeerbaar is, opdat het breed kan worden

aanvaard en (officieel) erkend bij de betrokken partijen – werkgevers, werknemers, opleidingsinstellingen alsook (aan Duitse zijde) de kamers van koophandel. Hierbij kan – en moet – het Europees kwalificatiekader voor een leven lang leren (EQR) een belangrijk oriëntatiepunt zijn. Een dergelijke certificering van een euregionale EVC-procedure laat zich evenwel niet op korte termijn realiseren, maar vergt een zorgvuldige voorbereiding en afstemming met de relevante actoren in het beroepsonderwijs en op de arbeidsmarkt.

Uitgangspunt 3: Verspreiding en gebruik van instrumenten en methoden

In het project *Grensoverschrijdend leren en werken* werden verschillende instrumenten en methoden ontwikkeld en uitgetoetst die het waard zouden zijn om in een bredere context – zowel met het oog op de overige Euregio's in het Duits-Nederlandse grensgebied als wat andere economische gebieden betreft – te worden ingezet. Meer in het bijzonder valt hierbij bijvoorbeeld te denken aan

- de Duits-Nederlandse/Nederlands-Duitse woordenboeken, die naast hun verwijzing naar de eigen branche en het eigen vakgebied de onderwerpen 'leren' en 'werken' ontsluiten en niet alleen in en rond het project maar ook ver daarbuiten met instemming werden begroet. Een dergelijk woordenboek kan met relatief weinig middelen worden geproduceerd; het is in dit verband het overwegen waard om systematisch voor een serie andere relevante Duits-Nederlandse werkterreinen / branches vergelijkbare woordenboeken te ontwikkelen.
- de competentievergelijkingen resp. de portfoliomethode. Al jarenlang klagen actoren in het beroepsonderwijs en op de arbeidsmarkt aan weerszijden van de grens over de geringe transparantie met het oog op de inhoud van het onderwijs en de diploma's. In het onderhavige project werd een eerste poging gedaan om op basis van de (via een enquête) vastgestelde eisen van de kant van werkgevers een systematische vergelijking tussen twee Nederlandse en twee Duitse metselaarsberoepen (resp. tussen de *Zimmerer* en de *timmerkracht*) uit te voeren en op basis van de resultaten een portfolioformulier samen te stellen. De vergelijking en het portfolio – resp. de methode daarvoor – heeft veel instemming van werkgevers en het beroepsonderwijs in de Euregio geoogst, zodat het wellicht de moeite waard is om de methode naar andere voor de Euregio relevante beroepen uit te breiden.
- de 'snuffelstage' in een binationale tandem, die een interessante aanzet is gebleken om de drempel te verlagen die mensen in het grensgebied ervan weerhoudt om zich op de arbeidsmarkt in het buurland te oriënteren. De in het project ontwikkelde methodiek hiervoor kan relatief probleemloos naar andere sectoren en werkterreinen worden vertaald

en zou een belangrijke bijdrage aan het stimuleren van de euregionale arbeidsmobiliteit kunnen leveren.

Voor het waarborgen en verspreiden van de in het project *Grensoverschrijdend leren en werken* uitgewerkte instrumenten en methoden zouden systematisch de mogelijkheden van de informatietechnologie moeten worden gebruikt om de verschillende doelgroepen van het project resp. de euregionale arbeidsmarkt te bereiken. Inmiddels is er een reeks van – voor een deel zeer goed bezochte – informatieplatforms van de meest uiteenlopende actoren en organisaties die zich met vraagstukken van grensoverschrijdend leren en werken bezighouden, zoals:

- de *Lerende Euregio* (www.lerende-euregio.com / www.lernende-euregio.com), een netwerkitiatief van de Euregio Rijn-Waal;
- de webpagina's van de Euregio Rijn-Waal zelf die zich op grenspendelaars, werkgevers en op scholen voor beroepsonderwijs richten (www.euregio.org);
- informatieportals voor grenspendelaars zoals www.grensarbeider.nl of www.grenzpendler.nrw.de; de laatste is een initiatief van het ministerie van Werkgelegenheid van Nordrhein-Westfalen;
- het informatieaanbod van de Duitse en Nederlandse arbeidsvoorzieningen voor werknemers die graag in het buitenland willen werken (www.werk.nl resp. www.europaserviceba.de);
- de internetdiensten van het Interreg-project *InterNed* in Kleve (www.inter-ned.info), dat zich speciaal richt op kleine en middelgrote bedrijven in het grensgebied;
- de homepage van de Nederlands-Duitse Handelskamer (www.dnhk.org).

Op enkele van de genoemde websites staan al een aantal in het project ontwikkelde producten, met andere exploitanten is men wat dit betreft nog in gesprek. Om maximale publiciteit te genereren, zou je systematisch naar meer van dit soort doelgroepspecifieke ingangen moeten zoeken.

Tot zover onze aanbevelingen over de euregionale arbeidsmarkt resp. de in het kader van het project *Grensoverschrijdend leren en werken* opgedane ervaringen resp. de gedurende het project tot stand gekomen instrumenten en methoden.

Bijlage: lijst van in het kader van het project ontwikkelde producten

Pilotproject bouw

Woordenboek: *Deutsch-Niederländisches Wörterbuch für Bauarbeiter / Nederlands-Duits Woordenboek voor bouwvakkers*. Zusammengestellt von / samengesteld door Gerd Busse, unter Mitarbeit von / met medewerking van Kees Meijer & Renie Hesseling. Nijmegen, Dortmund: ROC Nijmegen / dnl-projekt, juni 2007.

Cursusmateriaal voor een tweedaagse cursus voor de interculturele voorbereiding Nederland:

- a) Cursusmap met de volgende bijdragen:
 - EU-Referat der Kreishandwerkerschaft Borken: 'Die Niederlande. Ein Überblick'
 - Dik Linthout: 'Niederländisch für Einsteiger. Eine kleine Sprachkunde für Deutsche'
 - Ute Schürings: 'Leben und Arbeiten in den Niederlanden. Eine kurze Einführung in die niederländische Arbeits- und Betriebskultur'
 - Gerd Busse: 'Der Arbeitsmarkt in den Niederlanden'
 - Gerd Busse: 'Das niederländische Berufsbildungssystem'
- b) Powerpointpresentaties over de thema's:
 - introductie
 - kennis van land en bevolking
 - werving
 - werk- en bedrijfscultuur
 - arbeidsmarkt
 - beroepsonderwijs
- c) Programma

Arbeidsmarktstudie: Erik Keppels en Jos Frietman: *Grensoverschrijdend leren en werken in de Euregio Rijn-Waal. Arbeidsmarktverkenning van de bouwsector*. Nijmegen: KBA, 2007

Enquête onder Nederlandse uitzendbureaus voor het rekruteren en de inzet van Duitse bouwvakkers: Erik Keppels en Jos Frietman: *Duitse bouwvakkers en Nederlandse uitzendbureaus*. Nijmegen: KBA, 2007

Conceptuele vernieuwing van het pilotproject bouw: Overzichtsdiagram van Jos Frietman, KBA, en Jochen Bösel, G.I.B., dec. 2007

Competentievergelijking Maurer / Metselaar: Erik Keppels, Jos Frietman (KBA Nijmegen) en Gerd Busse (dnl-project, Dortmund), mei 2008

- a) Portfolio zur Kompetenzfeststellung *Maurer/in – Metselaar*
- b) Beoordelingsformulier voor ‘Portfolio zur Kompetenzfeststellung Maurer/in – metselaar’
- c) Grenzüberschreitendes Lernen und Arbeiten. Hintergrunddokument zum ‘Portfolio zur Kompetenzfeststellung Maurer/in – Metselaar’
- d) Portfolio voor het vaststellen van competenties *Metselaar – Maurer/in*
- e) Beurteilungsformular zum ‘Portfolio voor het vaststellen van competenties Metselaar – Maurer/in’
- f) Grensoverschrijdend leren en werken. Achtergronddocument voor de beoordeling van het ‘Portfolio zur Kompetenzfeststellung Maurer/in – Metselaar’

Competentievergelijking Zimmerer/in – Timmerman: Erik Keppels, Jos Frietman (KBA Nijmegen) en Gerd Busse (dnl-project, Dortmund), mei 2008

- a) Portfolio zur Kompetenzfeststellung *Zimmerer/in – Timmerkracht*
- b) Portfolio voor het vaststellen van competenties *Timmerkracht – Zimmerer/in*
- c) Beoordelingsformulier ‘Portfolio zur Kompetenzfeststellung Zimmerer/in – Timmerkracht’
- d) Grensoverschrijdend leren en werken. Achtergronddocument voor de beoordeling van **het** ‘Portfolio zur Kompetenzfeststellung Zimmerer/in – Timmerkracht’

Evaluatierapport: Jos Frietman: *Evaluation ‘Grenzüberschreitendes Lernen und Arbeiten’, Pilotprojekt Sektor Baugewerbe*. Nijmegen: KBA, 2007

Pilotproject gehandicaptenzorg

Woordenboek: *Deutsch-niederländisches Wörterbuch Behindertenhilfe und Sozialarbeit / Nederlands-Duits Woordenboek Gehandicaptenzorg en Welzijnswerk*. Zusammengestellt von / samengesteld door Gerd Busse, unter Mitarbeit von / met medewerking van Myga Tietjen & Willem Cranen. Nijmegen, Dortmund: ROC Nijmegen / dnl-projekt, september 2007.

Cursusmateriaal voor een tweedaagse interculturele voorbereiding op Nederland en Duitsland:

- a) Cursusmap met het materiaal uit de interculturele voorbereiding van de bouwvakkers (pilotproject bouw) alsmede de volgende, aanvullende bijdragen:
- Gerd Busse: 'Duitsland. Een overzicht' (bijdrage voor een cd-rom 'Sprache und Kultur', ontwikkeld in het kader van het Interreg-project 'Bouwstenen voor de euregionale economie')
 - Gerd Busse: Powerpointpresentatie bij de lezing 'Bemerkungen zu deutsch-niederländischen Kulturunterschieden': 'Nederlands-Duitse cultuurverschillen'
 - Gerd Busse: Powerpointpresentaties in het Duits en Nederlands bij een onderzoeksproject over 'Neue Kompetenzen in der deutsch-niederländischen Behindertenhilfe' resp. 'Nieuwe competenties in de Nederlands-Duitse gehandicaptenzorg'
- b) Lezing Gerd Busse: 'Bemerkungen zu deutsch-niederländischen Kulturunterschieden'

Arbeidsmarktstudie en competentievergelijking (samenwerkingsproject

EuregioTransfer / Bouwstenen voor de euregionale economie / Hand in Hand): Gerd

Busse en Kees Meijer: *Kompetenzanforderungen in der deutsch-niederländischen Behindertenhilfe*. Nijmegen: KBA, december 2007 (hoofdstuk 2: 'Arbeit und Beschäftigung in der deutsch-niederländischen Behindertenhilfe in der Euregio Rhein-Waal' / hoofdstuk 3: 'Mitarbeiterbefragung zu (neuen) Kompetenzen in der deutsch-niederländischen Behindertenhilfe')

Evaluatie:

- a) Jos Frietman en Jochen Bösel: Arbeiten und Lernen. Teilprojekt Behindertenhilfe. Evaluationsergebnisse (Powerpointpresentatie, gepresenteerd op 23 april 2008).
- b) Rob Hölsgens: Grensoverschrijdend leren en werken in de gehandicaptenzorg: verwachtingen en bevindingen van de deelnemers. Nijmegen: KBA, 2008. (Evaluatie van de enquête van deelnemers aan de grensoverschrijdende uitwisseling.)

Conferentie Weeze (26 november 2007)

- Lezing Dik Linthout over Duits-Nederlandse cultuurverschillen
- Andreas Gebbink: Von jedem das Beste. *NRZ* van 27 nov. 2007
- Annette Scheepers: Zwei Seiten – ein Arbeitsmarkt. *Rheinische Post* van 27 nov. 2007

Persreacties op het *Nederlands-Duits Woordenboek voor bouwvakkers*

- *De Limburger* van 20 nov. 2007
- *Het Parool* van 19 dec. 2007
- *Reformatorisch Dagblad* van 20 dec. 2008