

Barometer Euregionale Economie (BEE): eerste proeve in Kleve/Nijmegen

Erik Keppels

Nijmegen, juni 2014



Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

© 2014 Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inleiding

Barometer Euregionale Economie (BEE)

De Lerende Euregio wil een bijdrage leveren aan de bevordering van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt en economie. De grens beperkt nog altijd de mogelijkheden voor werkgevers en werknemers. Veel van de beperkingen bestaan simpelweg door een gebrekkige kennis over de mogelijkheden in het buurland. De BEE moet deze grensoverschrijdende mogelijkheden boven water halen door systematisch en periodiek gegevens van de Euregionale economie te verzamelen bij deskundigen. Input voor de BEE is: ervaringsgegevens van deskundigen, alsook statistieken. De stand van de barometer verwordt tot een feit door de systematische aanpak. De exacte wijze waarop de BEE gaat werken is nog onderwerp van discussie.

Eerdere pogingen om statistische gegevens over de Euregionale arbeidsmarkt te verzamelen zijn weinig succesvol, fragmentarisch en bijna altijd tijdelijk van aard gebleken, definities van arbeidsmarktindicatoren zijn doorgaans niet gelijk tussen Duitsland en Nederland, en de geografische afbakening van het Duitse en Nederlandse deel van de Euregio is vaak anders dan waarover gegevens beschikbaar zijn in beide landen afzonderlijk, et cetera. Daarom zal de BEE zich waarschijnlijk minder focussen op het genereren van absolute gegevens en meer op feitelijke *ontwikkelingen*. De BEE heeft de volgende kernuitgangspunten.

- *Ontwikkelingen* i.p.v. absolute gegevens.
- *Grensoverschrijdend* i.p.v. Duitse & Nederlandse deel van Euregio als separate economieën.
- *Euregionale economie* i.p.v. alleen focus op Euregionale arbeidsmarkt.
- *Activerend* i.p.v. informerend.

Eerste proeve van de BEE

Voorafgaand aan het ontwikkelen en uitvoeren van de BEE heeft KBA Nijmegen in opdracht van de Lerende Euregio een eerste proeve van de BEE uitgevoerd. Twee interviews zijn gehouden met UWV Nijmegen (Louis Kapressy) en Agentür für Arbeit Kleve (Waldemar Nickel) en aanvullende literatuur en statistieken zijn bestudeerd. De focus van de eerste proeve is gericht op de (grensoverschrijdende) arbeidsmarkt in de Kreis Kleve en regio Nijmegen.

De navolgende uitkomsten van deze eerste proeve worden benut ter invulling van de werkconferentie van de Lerende Euregio op 25 juni 2014. Tevens wordt op deze werkconferentie het idee van de BEE gelanceerd. De werkconferentie staat in het teken van het doorontwikkelen van opzet en invulling van de BEE. Een beoogd neveneffect is het creëren van draagvlak in het Euregionale arbeidsveld.

Resultaten eerste proeve BEE

Het eerste ontwerp van de BEE kijkt enerzijds naar vier algemene thema's / indicatoren: 'omvang werkloosheid', 'type werkloosheid', 'werkgelegenheid' en 'grenspondelaars'. Anderzijds wordt gekeken naar specifieke sectoren: 'techniek', 'kinderopvang', 'ouderenzorg' en 'verpleging'.

Bij elk van de vier thema's / indicatoren en de vier sectoren wordt de barometer ingekleurd. De barometer is rood, oranje of groen gekleurd, wat wil zeggen dat grensoverschrijdende kansen niet of nauwelijks aanwezig zijn (rood), in beperkte mate aanwezig zijn (oranje) of in grote mate aanwezig zijn (groen).



A. Algemene thema's / indicatoren

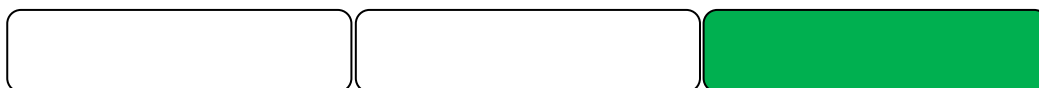
A1 - Omvang werkloosheid

Mediaberichten. "De economie in Duitsland draait heel goed, veel beter dan in Nederland".

Ervaringsgegevens Agentür für Arbeit Kleve. De mediaberichten kloppen als je de landen als geheel met elkaar vergelijkt. Echter, de verschillen tussen Duitse landsdelen zijn groot. In het zuiden is de werkloosheid laag. Bayern en Baden-Württemberg zijn de motor van de Duitse economie. In het oosten is de werkloosheid juist hoog. Nordrhein-Westfalen (NRW) zit hier tussenin.

Statistieken. Bijlage 1 laat de werkloosheidsontwikkeling zien voor Duitsland en Nederland. Het is inderdaad zo dat de werkloosheid in Duitsland is gedaald van 11,5 procent in 2005 naar 5 procent in 2013, terwijl die in Nederland is gestegen van 3 procent in 2008 naar 7 procent in 2013. Bijlage 1 laat ook zien dat de werkloosheidspercentages in Nordrhein-Westfalen en in Gelderland min of meer vergelijkbaar zijn. Nog iets verder inzoomend op de regio's blijkt dan weer dat Kreis Kleve met 6 à 7 procent een lagere werkloosheid kent dan de regio Nijmegen met 9 à 10 procent in 2013/2014.

BEE. Vanuit het perspectief van de werkloosheid is het wenselijk om grensoverschrijdende arbeid te bevorderen. De werkloosheid is hoog, vooral in de regio Nijmegen.



A2 - Type werkloosheid

Ervaringsgegevens Agentür für Arbeit Kleve en UWV Nijmegen. De werklozen in Kreis Kleve en regio Nijmegen bestaan voor een belangrijk deel uit laaggeschoolde mensen (Helfer), terwijl de arbeidsmarkt juist een steeds hoger opleidingsniveau vraagt. Laaggeschoolde werklozen zijn moeilijk bemiddelbaar.

Statistieken. In Kreis Kleve hebben 4.750 of 45 procent van de 10.500 werklozen geen beroepsopleiding afgerond (statistik.agentur.de). In de regio Nijmegen hebben circa 6.000 of 43 procent van de 14.000 niet-werkende werkzoekenden geen beroepsopleiding afgerond en maximaal een vmbo-diploma (Arbeidsmarktmonitor Gelderland).

BEE. Kansen voor grensoverschrijdende arbeid liggen maar voor een beperkt deel bij het bemiddelen van werklozen. Zij zijn überhaupt moeilijk bemiddelbaar en de taal- en cultuurverschillen zullen juist bij deze groep een extra barrière vormen. Kansen voor grensoverschrijdende arbeid moeten vooral vanuit de vraagkant worden gezocht.

--	--	--

A3 - Werkgelegenheid

Statistieken. Bijlage 2 laat zien dat de zorg en welzijn, maakindustrie, handel, transport en logistiek en bouw de meest dominant aanwezige arbeidssectoren zijn in het grensgebied rondom Kleve en Nijmegen.

BEE. Grensoverschrijdende kansen zijn het grootst in de genoemde dominante arbeidssectoren, het meest in de techniek (t.b.v. de maakindustrie) en zorg & welzijn, omdat hier simpelweg de meeste werkgelegenheid zit.

--	--	--

A4 - Grenspendelaars

Evaringsgegevens Agentür für Arbeit Kleve. Onder grenspendelaars van Duitsland naar Nederland zitten ook veel Polen. Zij werken in Nederland, bijvoorbeeld in de logistieke sector, teelt of bouw, maar wonen in Duitsland. In recente jaren zijn zij door de aanhoudende crisis in Nederland werkloos geworden en tellen nu als Duitse werklozen.

Statistieken. Bijlage 3 geeft enkele statistieken weer over grenspendelaars tussen Duitsland en Nederland. Cijfers hierover zijn moeilijk te achterhalen, de juiste bronnen zijn nog niet gevonden. De trend is in ieder geval wel duidelijk. Vanaf eind jaren '90 is het aantal grenspendelaars vanuit Duitsland naar Nederland flink toegenomen. In de jaren daarna is dit verder toegenomen. Het ervaringsgegeven van Agentür für Arbeit Kleve is gecontroleerd. Interessante uitkomst hiervan is dat bijna de helft van de Duitse grenspendelaars helemaal niet de Duitse nationaliteit bezit. Bij meer dan een derde gaat het om Nederlanders die in de afgelopen 20 jaar vlak over de grens in Duitsland zijn gaan wonen en werken in Nederland. Nog eens tien procent zijn grenspendelaars met een andere dan de Duitse of Nederlandse nationaliteit, waaronder waarschijnlijk veel Polen.

De grenspendel vanuit Nederland naar Duitsland is juist afgenomen vanaf eind jaren '90. De pendelaarstroom is op basis van ervaringsgegevens van EURES nog niet echt op gang gekomen. Blijkbaar zijn daarvoor de drempels nog te hoog (zie bijlage 3 om welke drempels het vooral gaat).

BEE (1999-2005, D → NL). In de periode tot aan de crisis is de grenspendel vanuit Duitsland naar Nederland flink toegenomen. Blijkbaar waren grensoverschrijdende kansen voor arbeid in Nederland aanwezig in de periode 1999-2005. De barometer staat daarom op groen, met de kanttekening dat de grenspendel vanuit Duitsland voor een groot deel bestaat uit Nederlanders die net over de grens zijn gaan wonen en in BEE-verband niet de ware doelgroep grenspendelaars vertegenwoordigen.

--	--	--

BEE (1999-2005, NL → D). Grensoverschrijdende arbeidskansen in Duitsland waren voor Nederlanders in de periode 1999-2005 blijkbaar gering, gezien de afnemende pendelstroom. Vandaar dat de BEE voor die periode op rood staat.

--	--	--

A - Totaalstand BEE algemene thema's / indicatoren

De voorgaande standen van de BEE hebben we hieronder op een rij gezet. Gemiddeld komt het uit op oranje. De slotconclusie is dat er kansen zijn voor grensoverschrijdende arbeid, maar dat deze beperkt zijn en gericht gezocht moeten worden (in bepaalde sectoren).

--	--	--

B. Sectoren

B1 - Techniek

Ervaringsgegevens Agentür für Arbeit Kleve en UWV Nijmegen. In de Kreis Kleve is een tekort aan vakkrachten als Mechatroniker en Elektroniker. De instroom in technische opleidingen is flink gedaald en er worden grote tekorten verwacht in de toekomst (500.000 in Duitsland in 2020).

In de regio Nijmegen en in heel Nederland is al jarenlang een tekort aan specifiek technisch personeel, terwijl ook hier de instroom in technische mbo-opleidingen te klein is. De vraag doet zich vooral voor op de hoogste mbo-niveaus 3 en 4.

Statistieken. Om er achter te komen bij welke beroepen de vraag (vacatures) groter is dan het aanbod (werkzoekenden) worden in zowel Duitsland als Nederland tekortberoepen geanalyseerd. Bijlage 4 geeft een samenvatting van de '*Fachkräfte-Engpassanalyse*' (Bundesarbeits-agentür für Arbeit, Regionaldirektion NRW, jan. 2014) en de analyse '*Kansrijke beroepen. Waar is de arbeidsmarkt krap?*' (UWV, mei 2014). Vergelijking van beide analyses maakt duidelijk dat zowel in NRW als in Nederland specifieke tekorten bestaan aan vergelijkbaar geschoold technisch personeel (mbo-3 en mbo-4), met name in de metaalbewerking, elektro- en installatie-techniek en werktuigbouw.

BEE. Kansen voor grensoverschrijdende arbeid zijn er. Aan beide zijden van de grens is immers werk te vinden voor vakkrachten in de metaalbewerking, elektro- en installatietechniek en werktuigbouw. Echter, omdat in Kreis Kleve en de regio Nijmegen een tekort aan *gelijksortig* technisch personeel bestaat, is het waarschijnlijk dat iemand met de juiste diploma's in eigen land aan de slag zal gaan.



B2 - Kinderopvang

Mediaberichten. Al een jaar of twee wordt in de Nederlandse media bericht over de bezuinigingen van de Nederlandse overheid op de kinderopvangtoeslagen. Recent is te lezen (Volkskrant, 21 mei 2014) dat de vraag naar kinderopvang in Duitsland juist toeneemt.

Ervaringsgegevens Agentür für Arbeit Kleve en UWV Nijmegen. De deskundigen bevestigen de mediaberichten. Het gevolg van de bezuinigingen aan Nederlandse zijde is een overschot aan kinderopvangpersoneel (pedagogisch medewerkers), ook in regio Nijmegen. In Duitsland is sinds medio 2013 een nieuwe wet van kracht, die zegt dat kinderen onder de drie jaar recht hebben op een plek in de kinderopvang. Daardoor is de vraag naar kinderopvang en -personeel flink toegenomen. In Duitsland zijn momenteel grote tekorten aan kinderopvangpersoneel (Erzieher/-in). Dat geldt echter niet voor de Kreis Kleve, omdat daar geen grote steden zijn. Het is een vergrijzend gebied met relatief weinig jonge families. Het betreft overigens een in Duitsland gereguleerd beroep, wat betekent dat het Nederlandse diploma formeel moet worden erkend.

Statistieken. Bijlage 5 geeft een overzicht van de ontwikkelingen met betrekking tot de kinderopvang in Duitsland en Nederland en bijbehorende statistieken. De geschetste ontwikkelingen duiden op een goede kans voor Nederlandse pedagogische medewerkers (en ander gekwalificeerd kinderopvangpersoneel) om in Duitsland te gaan werken als Erzieher/-in. In Nederland is zelfs een nieuwe regeling in het leven geroepen waarmee maximaal 150 pedagogische medewerkers financieel ondersteund worden voor de begeleiding naar werk in Duitsland (onder meer

wordt geholpen om het diploma erkend te krijgen). Echter, in de Kreis Kleve zijn maar een handvol vacatures voor Erzieher/-in.

BEE. Het is duidelijk dat er grote kansen liggen voor Nederlanders om in Duitsland te gaan werken in de kinderopvang. De kansen doen zich echter niet overal voor. In de regio Kleve zijn de baankansen Erzieher/in gering.



B3 - Ouderenzorg

Ervaringsgegevens Agentür für Arbeit Kleve en UWV Nijmegen. In Duitsland, ook in Kreis Kleve, bestaan tekorten aan zogenoemde Altenpflegern. In Nederland zullen verzorgingshuizen gaan sluiten en ontslagen vallen. Op dit moment gaat het vooral om laaggeschoolde werklozen. Hoger geschoold verzorgend personeel wordt nog niet ontslagen of vindt ander werk.

Statistieken. Bijlage 6 geeft feiten en statistieken weer over de ouderenzorg in Kreis Kleve en regio Nijmegen. De Arbeitsagentür laat in een straal van 20 kilometer om Goch heen het behoorlijke grote aantal van 25 vacatures voor Altenpfleger/-in zien. Ook uit de Engpassanalyse (bijlage 3) blijkt deze aanzienlijke behoefte. De ontwikkelingen in de Nederlandse ouderenzorg zijn nog vers, waardoor het moeilijk te voorspellen is hoe groot de gevolgen zullen zijn. Wel is het duidelijk dat een overschot aan verzorgend personeel wordt verwacht in de komende jaren.

BEE. Hoewel onduidelijk is in welke mate een overschot aan verzorgend personeel ontstaat aan de Nederlandse zijde van de grens lijkt het een behoorlijk aantal te kunnen worden. Zeker in de regio Nijmegen, waar de sector zorg & welzijn de meeste werkgelegenheid herbergt. Gezien de huidige en verwachte tekorten in Duitsland liggen er mogelijkheden om in Duitsland als Altenpfleger/-in te gaan werken. Omdat het beroep in Duitsland is gereguleerd, dient het Nederlandse diploma te worden erkend.



B4 - Verpleging

Ervaringsgegevens Agentür für Arbeit Kleve en UWV Nijmegen. Op dit moment is er een tekort aan verpleegkundigen in Kreis Kleve en de rest van NRW, dat als gevolg van de vergrijzing in de toekomst zal groeien. In Nederland wordt op termijn ook een tekort verwacht, maar door budgetbeperkingen van ziekenhuizen is de arbeidsmarkt nu redelijk stabiel (geen tekort, geen overschot).

Statistieken. De feiten en statistieken ondersteunen in grote mate de ervaringsgegevens (zie bijlage 7 voor meer informatie). In de Kreis Kleve is het huidige tekort aan verpleegkundigen bescheiden te noemen. In Nederland is een paradoxale ontwikkeling gaande. Op lange termijn is het arbeidsmarktperspectief voor verpleegkundigen gunstig en wordt een tekort verwacht, terwijl op dit moment minder verpleegkundigen worden opgeleid door een tekort aan stageplaatsen.

BEE (arbeid). Omdat het aantal vacatures voor Krankenpfleger/-in in Kreis Kleve momenteel beperkt is en er weinig werkloosheid onder verpleegkundigen in Nederland is, lijken de grensoverschrijdende kansen niet heel groot. Zij die wel als verpleegkundige over de grens willen

werken, dienen hun diploma te laten erkennen, aangezien het beroep in beide landen een gereguleerd beroep is.

--	--	--

BEE (leerwerkplaatsen). Grensoverschrijdende samenwerking zou interessant zijn als Nederlandse leerlingen in Duitse ziekenhuizen stage kunnen lopen. Het lijkt een poging waard om met Duitse Berufsschule en/of ziekenhuizen contact op te nemen en de mogelijkheden te verkennen.

--	--	--

B - Totaalstand BEE sectoren

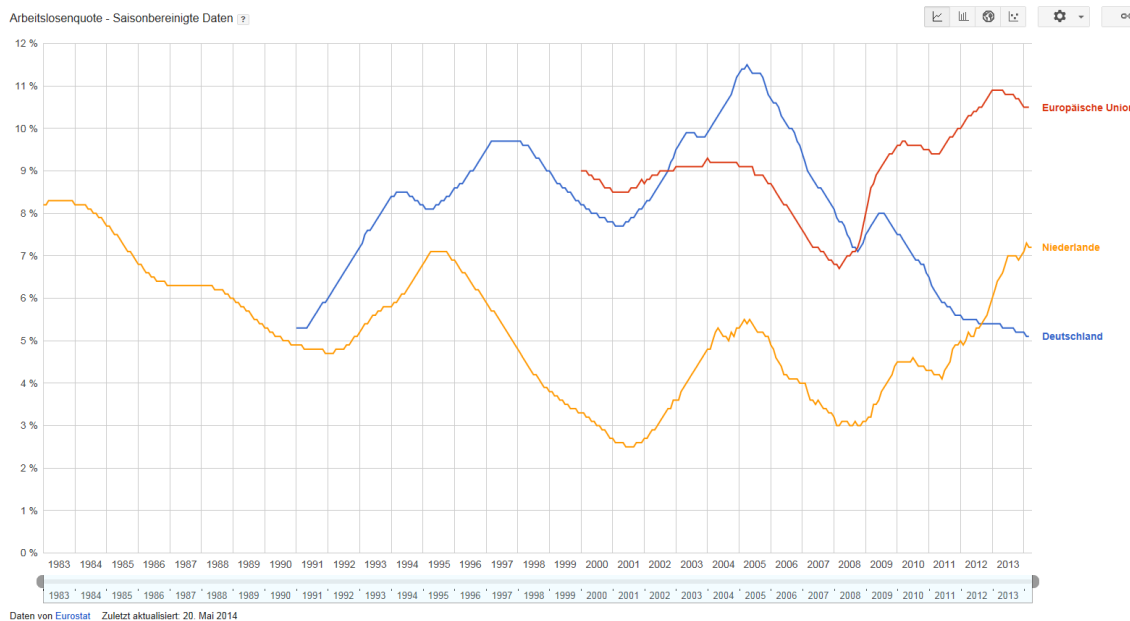
De voorgaande standen van de BEE over de sectoren hebben we hieronder op een rij gezet. Ook hier komt het gemiddeld uit op oranje. Kansen voor grensoverschrijdende arbeid zijn op dit moment het grootst in de sector van de ouderenzorg.

--	--	--

Bijlage 1 – Werkloosheidscijfers

Werkloosheid EU, Duitsland en Nederland

- Werkloosheid Duitsland gedaald van 11,5% in 2005 naar 5% in 2013
- Werkloosheid Nederland gestegen van 5,5% in 2005 (3% in 2008) naar 7% in 2013



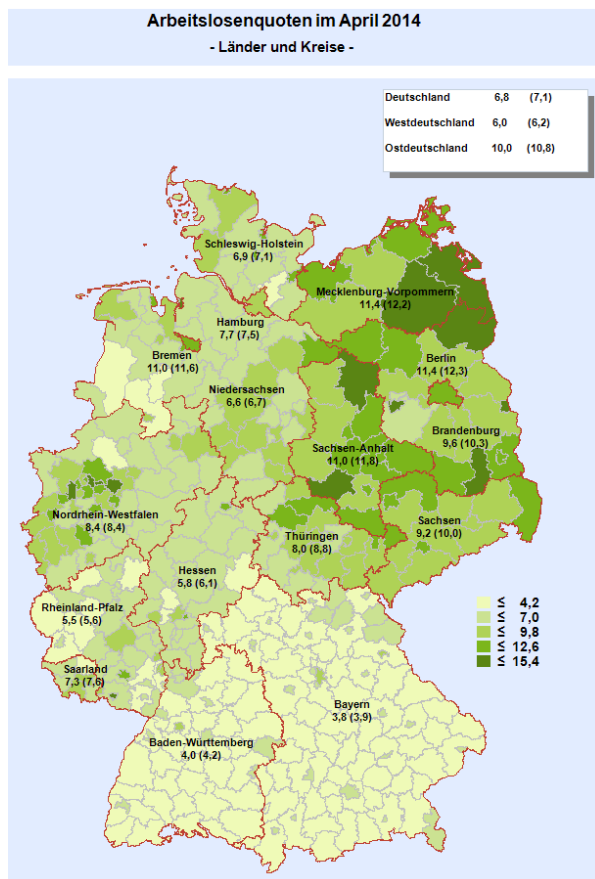
De gevolgen van de crisis zijn duidelijk zichtbaar in de werkloosheidscijfers van Nederland. In Duitsland is de werkloosheid juist afgenomen. Navolgend zullen we zien dat de verschillen tussen de landsdelen in Duitsland groot zijn.

Door verschillen in definities zijn bovenstaande – uit Europese statistieken gehaalde – werkloosheidscijfers niet 1-op-1 vergelijkbaar met werkloosheidscijfers uit landelijke statistieken. Overigens bestaan per land verschillende definities van werkloosheid, en zijn de definities tussen Duitsland en Nederland niet geheel vergelijkbaar en is soms sprake van verborgen werkloosheid. De genoemde werkloosheidspercentages dienen vooral richtinggevend te worden gehanteerd.

Werkloosheidsverschillen in Duitsland (2014)

De werkloosheid in Duitsland ligt volgens de definitie van de Bundesagentur für Arbeit op circa 7 procent. Op basis van het lage werkloosheidspercentage is het duidelijk dat Zuid-Duitsland de motor van de Duitse economie vormt en dat Oost-Duitsland (voormalig DDR) hoge werkloosheid kent. De regio rondom Kleve (Kreis Kleve), onderdeel van de Euregio Rijn-Waal, ligt in het landsdeel Nordrhein-Westfalen (NRW). In NRW ligt de werkloosheid met ruim 8 procent iets hoger dan het landelijk gemiddelde.

- Zuid-Duitsland (Bayern en Baden-Württemberg): circa 4%
- Oost-Duitsland: circa 10%
- Nordrhein-Westfalen: 8,4%



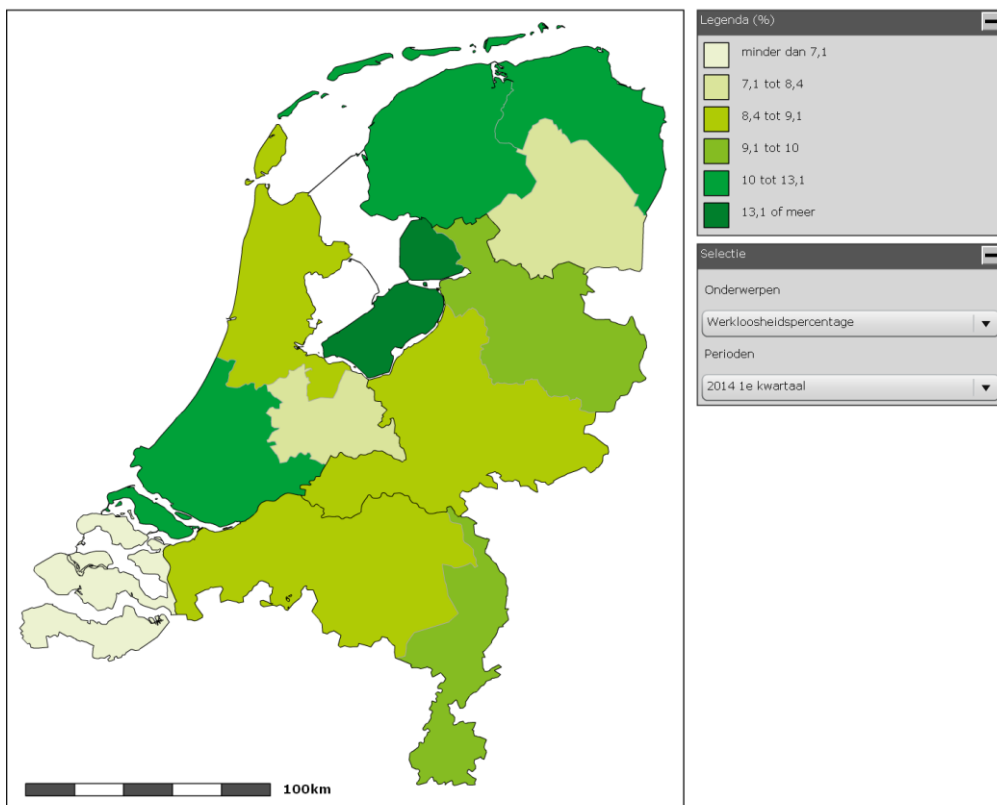
Bron - Bundesagentur für Arbeit (Waldemar Nickel)

Werkloosheidsverschillen in Nederland (2014)

Ook in Nederland zijn er behoorlijke regionale verschillen wat werkloosheid betreft. In tegenstelling tot Duitsland zijn deze minder duidelijk gegroepeerd. De werkloosheid ligt in de noordelijke provincies Friesland en Groningen boven het gemiddelde (9,1% in het eerste kwartaal 2014, CBS), maar in Drenthe juist weer onder het gemiddelde. In het westen doet Utrecht het beter dan gemiddeld, Zuid-Holland slechter dan gemiddeld en Noord-Holland ongeveer gemiddeld. De regio Nijmegen ligt in de provincie Gelderland. Het werkloosheidspercentage in Gelderland ligt met 8,5 procent net iets onder het landelijke gemiddelde.

- Drenthe, Utrecht, Zeeland: < 8%
- Groningen, Friesland, Flevoland en Zuid-Holland: ≥ 10%
- Gelderland: 8,5%

Beroepsbevolking; kerncijfers provincie



© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 13-06-2014

Werkloosheid Kleve en Nijmegen

Uit het voorgaande kunnen we concluderen dat de werkloosheidspercentages aan de Duitse en Nederlandse zijde van de Euregio Rijn-Waal niet heel veel van elkaar verschillen, afgemeten aan het landsdeel NRW en de provincie Gelderland (beide circa 8,5%). Als we nader inzoomen en de regio's Kleve en Nijmegen met elkaar vergelijken, blijkt het aantal niet-werkende werkzoekenden in regio Nijmegen hoger dan de werkloosheid in Kreis Kleve (cijfers van de Agentür für Arbeit en Regiorapport Nijmegen, CAB, 2013).

- Kreis Kleve: ca. 6-7% in 2014, circa 10.500 werklozen in mei 2014.
- Regio Nijmegen: ca. 9-10%, circa 14.000 werklozen in 2013.

Bijlage 2 – Werkgelegenheid Kreis Kleve en regio Nijmegen

In de Kreis Kleve zijn in september 2013 circa 86.000 personen werkzaam. Overzicht 1 geeft de werkgelegenheid weer per sector. Qua aandeel in de werkgelegenheid zijn de volgende sectoren van belang voor de economie in de Kreis Kleve.

- Zorg en welzijn (Gesundheits- und Sozialwesen): 17,2%
- Maakindustrie (Verarbeitendes Gewerbe): 17%
- Detailhandel (Einzelhandel): 8,1%
- Bouw (Baugewerbe): 8,0%
- Groothandel (Großhandel): 7,3%
- Overige zakelijke dienstverlening (Erbringung sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen): 6,5%
- Transport en logistiek (Verkehr und Lagerei): 4,8%

Bron: statistik.arbeitsagentur.de

In de regio Nijmegen zijn in 2012 circa 120.000 personen werkzaam (banen van minstens 12 uur in de week). In de provincie Gelderland (Gelders coalitieakkoord 2011) zijn een viertal topsectoren benoemd (Energie en Milieutechnologie; Maakindustrie; Food; Health (life sciences)) en drie aandachtssectoren (Vrijtijdsindustrie; Creatieve Industrie; Logistiek en Transport).

De sector Health maakt onderdeel uit van de grote sector Health en Medische zorg, waarbij ook de gezondheidszorg, medisch technologische bedrijven en gezondheidszorg ondersteunende bedrijven worden meegenomen. De genoemde sectoren hebben een belangrijk aandeel in de werkgelegenheid in de regio Nijmegen.

- Health (life sciences) & Medische Zorg: 22,7%
- Maakindustrie: 11,3%
- Transport en Logistiek: 8,1%
- Energie en Milieutechnologie: 6,6%
- Creatieve Industrie: 6,3%
- Vrijtijdsindustrie (toerisme en recreatie): 4,4%
- Food: 2,8%

Uit aanvullende bronnen van CBS blijkt dat de bouw circa 4 procent aandeel in de werkgelegenheid inneemt en de handel circa 14 procent (2/3^e detailhandel en 1/3^e groothandel).

Bron: Regiorapport Nijmegen, Gardenier en Van Rijn, CAB april 2013

Overzicht 1 – Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008; WZ 2008, Kreis Kleve, 30. September 2013

		%	
A, B	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei; Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	5,1	4.383
C	Verarbeitendes Gewerbe	17,0	14.626
dar.	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung (10-12)	4,1	3.531
	Herst. von chem. u. pharmaz. Erzeugn., Gummi- u. Kunststoffw., Glas u. Glaswaren, Keramik, Verarb. von Steinen u. Erden (20-23)	2,2	1.930
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen (24-25)	2,4	2.062
	Maschinenbau, Fahrzeugbau (28-30)	3,0	2.583
D, E	Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseit. von Umweltverschm.	1,3	1.098
F	Baugewerbe	8,0	6.888
dav.	Hoch- und Tiefbau (41-42)	2,1	1.789
	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe (43)	5,9	5.099
G	Handel; Instandhaltg. und Reparatur v. Kfz	17,7	15.256
dav.	Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (45)	2,4	2.060
	Großhandel (ohne Handel mit Kfz.) (46)	7,3	6.269
	Einzelhandel (ohne Handel mit Kfz.) (47)	8,1	6.927
H	Verkehr und Lagerei	4,8	4.104
I	Gastgewerbe	2,4	2.061
J	Information und Kommunikation	0,7	582
K	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2,6	2.195
L	Grundstücks- und Wohnungswesen	0,4	372
M	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	4,4	3.791
N	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	6,5	5.629
dar.	Überlassung von Arbeitskräften (782, 783)	3,1	2.676
O, U	Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	4,6	3.948
P	Erziehung und Unterricht	2,9	2.466
Q	Gesundheits- und Sozialwesen	17,2	14.776
dav.	Gesundheitswesen (86)	8,4	7.218
	Heime und Sozialwesen (87-88)	8,8	7.558
R	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1,4	1.167
S	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2,8	2.431
T	Priv. Haushalte mit Hauspersonal; Herst. v. Waren u. Erbringung v. Dienstl. durch priv. Haushalte für den Eigenbedarf o. ausgepr. Schwerpunkt	0,2	179
X	Ohne Angabe	*	*
Insgesamt		100	86.012

Bijlage 3 – Grenspendelaars

Cijfers over het aantal grenspendelaars zijn moeilijk te achterhalen. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hield tot 2005 het aantal grensarbeiders bij, zie overzicht 2.

Overzicht 2 – Grensarbeid tussen Duitsland en Nederland

	Duitsers naar Nederland	Nederlanders naar Duitsland
1999	2.970	14.065
2000	4.965	13.255
2001	7.975	12.590
2002	11.115	11.170
2003	12.955	10.115
2004	13.885	9.390
2005	15.130	8.845

De inkomende grensarbeid uit Duitsland schommelde tussen 1965 en 1998 rond de 2.000 à 3.000 werknemers. Daarna is het explosief gestegen naar 15.000 in 2005. Hogere lonen en de snel groeiende Nederlandse economie zijn daarvoor belangrijke redenen.

Grenspendelaars Duitsland → Nederland

Op basis van nieuwe cijfers pendelen in 2009 46.000 werknemers vanuit Duitsland naar Nederland om daar te werken (vergelijking met voorgaande cijfers is niet te trekken, omdat deze statistiek beperkt was tot ziekenfondsverzekerde grensarbeiders en nieuwe statistiek is gebaseerd op alle in Nederland loonbelasting- en premieplichtigen). Aanvullende analyses van CBS wijzen uit dat de grenspendelaars uit Duitsland maar voor iets meer dan de helft ook daadwerkelijk uit Duitsers bestaat.

- Circa 35 procent heeft de Nederlandse nationaliteit: voornamelijk Nederlanders die net over de grens in Duitsland zijn gaan wonen, en in Nederland blijven werken (CBS, Corpeleijn, 2009).
- Bijna 10 procent heeft een andere dan de Nederlandse of Duitse nationaliteit. Waarschijnlijk gaat het voor een groot deel om Polen die wonen in Duitsland en werken in de Nederlandse logistieke sector, teelt of bouw (interview met Waldemar Nickel, Agentur für Arbeit Kleve).

Grenspendelaars Nederland → Duitsland

Het aantal grenspendelaars dat vanuit Nederland naar Duitsland trok is in de periode 1999-2005 gedaald, zie overzicht 2. De sterk groeiende Nederlandse economie in die tijd is daarvan waarschijnlijk de reden. Gezien de huidige economische situatie zou verwacht kunnen worden dat de pendelaarstroom naar Duitsland nu weer op gang komt. Het Duitse MKB verwacht dat er in 2014 een kwart miljoen arbeidsplaatsen bijkomen, zoals blijkt uit het onderzoek 'Mittelstand im Mittelpunkt'. Nog niet eerder zagen de ondernemers de toekomst zo rooskleurig, met name in de machinebouw, elektrotechniek en door autofabrikanten. Voor het onderzoek zijn 1.500 ondernemers ondervraagd, waarvan een derde verwacht nieuwe werknemers in dienst te nemen in 2014 (bron: www.duitslandnieuws.nl). Duitsland kan moeilijk aan voldoende gekwalificeerde werknemers komen. Nederlandse werknemers kunnen een uitkomst bieden. Signalen uit het veld (EURES) laten zien dat de pendelaarstroom naar Duitsland vanuit Nederland nog

nauwelijks op gang komt. Mogelijk zijn de drempels voor Nederlanders om in Duitsland te gaan werken vooralsnog te hoog:

- lager salarisniveau in Duitsland;
- hoge werkloosheidsuitkering) in Nederland: voor werklozen is werken in Duitsland pas financieel interessant als ze in de bijstand zitten (na 24/36 maanden werkloosheidsuitkering);
- verschillende regelingen voor werknemers in Nederland zijn gunstiger dan die voor werknemers in Duitsland (hypotheekrenteaftrek, reiskostenvergoeding woon-werkverkeer);
- strenge eisen sollicitatie in Duitsland (Bewerbungsmappe, en ook soms strenge taaleisen).

Daarnaast zijn er nog tal van andere barrières die de *grensoverschrijdende arbeid beperken (beide kanten op)*:

- uitzoekwerk, andere regels / sociale voorzieningen (EURES kan helpen, brochures 30/40 meest gestelde vragen werken in Duitsland/Nederland);
- taal / cultuur (onderwijsmodules Lerende Euregio);
- onbekendheid met diploma's (geautoriseerde beschrijving biedt transparantie en acceptatie voor diverse beroepen);
- reisafstand, bereikbaarheid (beperkte mogelijkheden openbaar vervoer);
- veel laaggeschoolden onder de werklozen (45%), die moeilijker bemiddelbaar zijn, zeker grensoverschrijdend.

BEE

De grensoverschrijdende arbeidsmarkt kent barrières en komt daardoor moeilijk op gang. Sommige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt verlagen barrières (tekorten / overschotten). Door deze ontwikkelingen tijdig in het zicht te hebben, worden kansen voor grensoverschrijdende samenwerking inzichtelijk gemaakt. De BEE is hiervoor het aangewezen instrument.

- o Focus op trends & ontwikkelingen en minder op statistische data (actualiteit).
- o Focus op relevante branches / beroepen (verdiepende informatie).
- o Focus op grensstreek (Euregio Rijn-Waal) en vooral op *grensoverschrijdende* economie (kansen, weghalen barrières).
- o Aanvullende focus op leerlingen (toekomstige werknemers Euregionaal bewust maken).

Bijlage 4 – Analyse tekortberoepen

Fricties op de arbeidsmarkt bestaan uit overschotten (werkloosheid) en uit tekorten. Zelfs in tijden waarin de werkloosheid oploopt, zijn er vaak specifieke tekorten te constateren. Vacatures die moeilijk vervuld raken, waarvoor de vraag naar arbeid groter is dan het aanbod. Als aan de ene zijde van de grens onvoldoende geschoold personeel is voor een bepaald beroep ligt daar potentieel de mogelijkheid dat tekort op te vullen met geschoold (werkloos) personeel van de andere zijde van de grens. Met andere woorden, tekortberoepen geven aanwijzingen voor mogelijkheden tot grensoverschrijdende arbeid.

Zowel in Duitsland als in Nederland worden tekortberoepen geanalyseerd. Daarvoor worden het aanbod van werkzoekenden vergeleken met vacatures, worden aanvullend experts geraadpleegd (NL) en gekeken naar de duur dat vacatures openstaan (D).

Uit de 'Fachkräfte-Engpassanalyse' van de Bundesarbeitsagentur für Arbeit, Regionaldirektion NRW (jan. 2014) blijkt dat er in NRW momenteel op mbo-niveau (niveau Fachkraft) met name de volgende tekorten zijn.

- Sector Mechatronik en Automatisierungstechnik
 - Mechatroniker/-in
 - Industrieelektroniker/-in Produktionstechnik
 - Mess- und Regelelektroniker/-in
- Sector Metallbearbeitung
 - Industriemechaniker/-in Produktionstechnik
 - Teilezurichter/-in
 - Zerspanungsmechaniker/-in Drehtechnik / Frästechnik
 - Metallbauer/-in
- Sector Energietechnik
- Sector Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe
 - Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in
 - Operationstechnische/-r Assistent/-in
 - Rettungsassistent/-in, Rettungssanitäter/-in, Hebammenhelfer/-in
- Sector Altenpflege
 - Altenpfleger/-in

Uit de analyse 'Kansrijke beroepen. Waar is de arbeidsmarkt krap?' van het UWV (mei 2014) blijkt dat er momenteel in Nederland op mbo-niveau (middelbare beroepen) de volgende tekorten zijn.

- Sector Metalektro en Metaalbewerking, installatietechniek, procesindustrie
 - Pijpfitters industriële montage
 - Meet- en regeltechnici, servicemonteurs industriële installaties
 - Technisch-commercieel personeel: inkopers/verkopers technische producten, medewerkers binnendienst/buitendienst technisch
 - Cnc-verspaners
 - Gecertificeerde / gespecialiseerde lassers
 - Monteurs/ Servicemonteurs: elektrische installaties, elektrotechniek, werktuigbouw, machines, mechatronica, liftmonteur, koeltechniek
 - Tekenaar / constructeurs werktuigbouw
 - Technisch calculators, werkvoorbereiders

Bijlage 5 – Kinderopvang

Ontwikkelingen in Duitsland

Per 1 augustus 2013 is in Duitsland een nieuwe wet van kracht, die stelt dat kinderen onder de drie jaar recht hebben op plek in de kinderopvang (Kindertagesstätte). De nieuwe wet zorgt voor een toenemende vraag naar kinderopvang. Volgens het Duitse ministerie van Gezinszaken zijn 200.000 extra plekken nodig (De Volkskrant, 21 mei 2014). In diverse gebieden bestaan wachtlijsten om kinderen op te kunnen vangen en nieuwe opvangplekken worden bijgebouwd. De plotseling toenemende vraag heeft tot gevolg dat in Duitsland een nijpend tekort is ontstaan aan kinderopvangpersoneel (Erzieher/-in). Het tekort doet zich vooral voor in grote steden waar jonge families wonen. Kreis Kleve heeft echter geen grote steden en is vooral te typeren als een vergrijzend gebied. Vacatures voor kinderopvangpersoneel zijn er dan ook nauwelijks. Ter vergelijking: de regio Aken heeft in mei 2014 zo'n 60 vacatures (De Volkskrant, 21 mei 2014), in de regio Kleve gaat het om 6 vacatures (Jobbörse Agentur für Arbeit, mei 2014).

Ontwikkelingen in Nederland

De kinderopvang kende in Nederland een explosieve stijging. Tussen 2005 en 2011 steeg het aantal opgevangen kinderen van 311.000 naar 738.000, het aantal kinderopvangorganisatie van 1.200 naar zo'n 3.000. Een deel van de kinderopvang wordt gefinancierd door de overheid, een deel door de werkgever en een deel door de ouders. In 2012 is de overheid gaan bezuinigen. In 2011 werd meer dan de helft van de totale kinderopvang gefinancierd door de overheid, in 2013 is dat minder dan een kwart. Ouders en ook werkgevers dragen zelf meer bij (bron: Brancheorganisatie Kinderopvang, maart 2014). De overheidsbezuinigingen hebben geleid tot een daling van het gebruik van kinderopvang na 2011.

- Het aantal kinderen in de opvang is gedaald van 738.000 in 2011 naar 636.000 in 2013.
- 48 organisaties zijn failliet gegaan in 2012, 95 in 2013, terwijl in eerdere jaren dit nooit hoger was dan 13.
- Het aantal banen is gedaald van 97.000 in 2011 naar 76.000 in 2014.

Volgens prognose bedraagt in 2017 het overtollig personeel in de kinderopvang circa 31.000 werknemers (bron: landelijk onderzoeksprogramma ZW / Arbeidsmarktprognoses VOV-personeel 2013-2017). Het gaat dan met name om pedagogisch medewerkers kinderopvang mbo-3 (in mindere mate gespecialiseerd PM kinderopvang mbo-4).

Grensoverschrijdend werken

Twee zaken zijn van belang om het beroep van Erzieher/-in in Duitsland uit te kunnen oefenen. Allereerst dien je de Duitse taal op een goed niveau machtig te zijn, op het internationale B2 niveau (NOS, 14-08-2013). Ten tweede moet het Nederlandse diploma erkend worden, aangezien Erzieher/-in een gereguleerd beroep is.

Voor degenen die in Duitsland willen gaan werken helpt een nieuwe Nederlandse regeling om de drempels te verlagen. Met de Regeling Mobiliteitstraject 'Werken als Pedagogisch medewerker in Duitsland' bieden FCB1 en de overheid maximaal 150 Nederlandse pedagogisch medewerkers kosteloze ondersteuning voor de begeleiding naar werk in Duitsland. Op het moment

1 FCB is een organisatie van sociale partners (werknemers en werkgevers) die de ontwikkeling van werk in Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang stimuleert.

van aanmelden moet de pedagogisch medewerker nog in dienst zijn bij een kinderopvangorganisatie welke valt onder de CAO Kinderopvang. De begeleiding bestaat uit:

- Vertaling van het diploma in het Duits
- Taal & cultuurs cursus Duits
- Maatwerkbegeleiding: ondersteuning bij het proces van het erkennen van het diploma en/of begeleiding naar werken in Duitsland als pedagogisch medewerker.

Bijlage 6 – Ouderenzorg

Ontwikkeling Duitsland

In de ouderenzorg in de Kreis Kleve is 2,1 procent of circa 1.800 personen werkzaam (statistik.agentur.de). Uit de Engpassanalyse van de Bundesagentur für Arbeit (zie hoofdstuk 1) blijkt een tekort aan ouderenverzorgers te bestaan in NRW en in de regio Rheinland. In een nieuwsbericht van RP op 26 oktober 2013 wordt door de Agentur für Arbeit Duisburg hier ook melding van gemaakt (<http://www.rp-online.de/nrw/staedte/duisburg/in-der-altenpflege-droht-ein-engpass-aid-1.3772176>). Vooral door de aankomende vergrijzing wordt verwacht dat het aantal benodigde verzorgenden (Altenpfleger/-in) sterk zal toenemen. Nu al is in Duisburg en de rest van Nordrhein-Westfalen moeilijk om voldoende gekwalificeerd personeel te vinden. Gemiddeld duurt het in NRW bijna een half jaar om een vacature Altenpfleger/-in te vullen. Verder beschrijft de Engpassanalyse dat er slechts 50 tot 60 werklozen per 100 vacatures voor Altenpfleger/-in zijn, aanleiding om de situatie als een sterk vormende bottleneck te typeren. De baanzoekmachine van het Arbeitsagentur (Jobbörse) laat in juni 2014 zien dat in een straal van 20 kilometer om Goch heen zo'n 25 vacatures Altenpfleger/-in zijn. Een behoorlijk aantal in een klein gebied.

Ontwikkelingen Nederland

De zorgsector in Nederland heeft te maken met flinke hervormingen en bezuinigingen (2,5 miljard euro) die overheidswege zijn opgelegd. De overheid wil dat mensen langer thuis blijven wonen. Zo krijgen mensen met een zorgvraag minder snel een indicatie voor zorg in een verzorgingshuis. Onder meer voor de ouderenzorg heeft dit grote gevolgen.

- Per 1 januari 2013 worden er geen nieuwe indicaties meer gegeven voor ZZP 1 en ZZP 22
- Per 1 januari 2014 worden er geen nieuwe indicaties meer gegeven voor ZZP 3 (dit is de meest voorkomende indicatie in verzorgingshuizen)
- Vanaf 2016 worden er veel minder indicaties gegeven voor ZZP 4.

De instroom in de verzorgingshuizen zal verminderen, leidend tot leegstand en uiteindelijk tot sluitingen van verzorgingshuizen. Verzorgingshuizen zoeken wel alternatieven, maar die zijn moeilijk te realiseren. Mensen met een hoger ZZP opnemen in de instantie is geen optie omdat het gebouw daar vaak niet voor bestand is (benodigde aanpassingen) (bron Actiz.nl). Vaak lukt het niet om de financiering rond te krijgen. Het gevolg is dat vele verzorgingshuizen in Nederland verplicht zijn te sluiten. Naar schatting gaat het om circa 800 van de 2.000 ouderenzorglocaties (berenschot.nl). In de regio Nijmegen gaat het om:

- De Waalboog, locatie Nijvelt
- ZZG Zorggroep, locatie de Vijverhof
- ZZG Zorggroep, locatie Doekenborg
- ZZG Zorggroep, locatie Nieuw Doddendaal
- ZZG Zorggroep, locatie Orangerie
- ZZG Zorggroep, locatie Sint Jozef

De exacte gevolgen voor de arbeidsmarkt laten zich moeilijk voorspellen. Volgens werkgeversorganisatie ActiZ zijn in het voorjaar van 2014 landelijk al circa 11.000 ontslagen aangekondigd. ActiZ verwacht dat tot en met 2015 zo'n 55.000 werknemers van verzorgingshuizen, verpleeghuizen en thuiszorg hun baan verliezen. Vakbond Abvakabo FNV spreekt zelfs van 100.000 banen die verloren gaan (NOS, 15 juni 2014). Staatssecretaris Van Rijn van Volksgezondheid

2 ZZP staat voor zorgzwaartepakket, een pakket aan zorg, met daaraan verbonden een budget waarmee hulp kan worden ingekocht. 4 indicaties, van licht (1) naar zwaar (4).

verwacht dat ruim 16.000 banen verdwijnen. Een veel minder hoog aantal, enerzijds doordat in de voornoemde gegevens geen rekening is gehouden met recente versoepelingen van de bezuinigingen (Telegraaf, 16 juni 2014), anderzijds omdat plannen worden ontwikkeld om ontslagen te voorkomen. In deze zogenoemde sectorplannen (<http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2014/04/22/sectorplan-zorg-helpt-tachtigduizend-werknemers.html>) is afgesproken om werknemers in de zorg van werk naar werk te begeleiden of op te leiden voor ander werk en zoveel als mogelijk ontslag te voorkomen. De ambitie is om 80.000 mensen naar ander werk te begeleiden of om te scholen naar een nieuwe functie binnen de zorg.

Volgens de laatste berichten hebben in totaal 1623 mensen uit de zorg, welzijn en cultuur in de regio Nijmegen een WW-uitkering (bron Gelderlander.nl <http://www.gelderlander.nl/regio/nijmegen/bijna-2-000-werklozen-extra-in-regio-nijmegen-1.4187106>).

Grensoverschrijdend werken

Net als de Erzieher/in is de Altenpfleger/-in in Duitsland een gereguleerd beroep. Een Nederlandse ouderenverzorger, die in Duitsland wil werken, moet zijn Nederlandse diploma formeel laten erkennen.

Bijlage 7 – Verpleging

Ontwikkelingen in Duitsland

Net als voor de ouderenzorg geeft de Engpassanalyse voor de verpleging (Krankenschwester/-pfleger) een tekort aan gekwalificeerde vakmensen in beeld in NRW. De situatie wordt op dit moment minder nijpend ingeschat dan voor de ouderenverzorgers. Dat blijkt ook als we in de Jobbörse zoeken naar vacatures in een straal van 20 kilometer om Goch heen: het levert 8 vacatures voor Krankenpfleger/-in op.

Ontwikkelingen in Nederland

Door de overheidsbezuinigingen staat ook de arbeidsmarkt voor verpleegkundigen onder spanning. Hoewel de werkloosheid in de verzorging (ouderenzorg, thuiszorg) en kinderopvang sterk oplopen, blijven verpleegkundigen relatief buiten schot. Ziekenhuizen zijn genooddaakt verpleegkundig personeel te ontslaan, maar tegelijkertijd is er nog steeds behoefte aan gespecialiseerde verpleegkundigen (zoals diabetes- en kinderverpleegkundigen) en verpleegkundigen op hbo-niveau. Bovendien is de verwachting dat de vergrijzing zal zorgen voor een behoorlijke vervangingsvraag op de middellange termijn

(bron: <http://www.nursing.nl/Verpleegkundig-Experts/Nieuws/2013/10/Werkloosheidsexplosie-spaart-verpleegkundige-1393940W/>).

Momenteel speelt in de wereld van verpleging een andere situatie, namelijk het tekort aan stageplaatsen voor verpleegkundigen van mbo-4. Door de bezuinigingen en de financieel moeilijke situatie in ziekenhuizen ontbreekt de noodzakelijke personele capaciteit om stagiairs te begeleiden (vnl. in hun eerste jaar). Het tekort aan stageplaatsen is een groot probleem voor de ROC's, zo heeft ROC Nijmegen al een leerlingenstop ingesteld.

Grensoverschrijdend werken

Gesundheits- und Krankenpfleger is een gereguleerd beroep. Een Nederlandse verpleegkundige, die in Duitsland wil werken, moet zijn Nederlandse diploma formeel laten erkennen.