

**Grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit  
in de Euregio Rijn-Waal en de euregio  
rijn-maas-nord**

Een update

Jana Eggert  
Remon Leenders  
Geert Kraayvanger  
Jos Frietman

Nijmegen, december 2002



## **Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt**

Contactpersoon: dr. J. Frietman  
Postadres: Postbus 1422  
6501 BK Nijmegen  
Bezoekadres: Toernooiveld 5, Nijmegen  
Telefoon: 024-3653527  
Fax: 024-3653493  
E-mail: [j.frietman@kenniscentrum-ba.nl](mailto:j.frietman@kenniscentrum-ba.nl)

# Inhoudsopgave

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>1 Inleiding</b>                                                              | 1  |
| 1.1 Achtergrond, doel en vraagstelling van het onderzoek                        | 1  |
| 1.2 Onderzoeksopzet                                                             | 1  |
| 1.3 Opbouw van dit rapport                                                      | 2  |
| <b>2 Veranderingen in beroepspendelaarsstromen - de situatie in Nederland</b>   | 3  |
| 2.1 Steekproef en respons                                                       | 3  |
| 2.2 Vergelijking situatie in 1997 en in 2002                                    | 3  |
| 2.3 Categorie 1: Nederlandse bedrijven met Duitse werknemers                    | 4  |
| 2.4 Categorie 2: Nederlandse bedrijven met mogelijkheden voor Duitse werknemers | 7  |
| 2.5 Categorie 3: Nederlandse bedrijven zonder Duitse werknemers                 | 9  |
| 2.6 Samenvatting                                                                | 11 |
| <b>3 Veranderingen in beroepspendelaarsstromen - de situatie in Duitsland</b>   | 13 |
| 3.1 Steekproef en respons                                                       | 13 |
| 3.2 Vergelijking situatie in 1997 en in 2002                                    | 13 |
| 3.3 Categorie 1: Duitse bedrijven met Nederlandse werknemers                    | 14 |
| 3.4 Categorie 2: Duitse bedrijven met mogelijkheden voor Nederlandse werknemers | 16 |
| 3.5 Categorie 3: Duitse bedrijven zonder Nederlandse werknemers                 | 18 |
| 3.6 Samenvatting                                                                | 18 |
| <b>4 Conclusies</b>                                                             | 20 |

# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond, doel en vraagstelling van het onderzoek

Gedurende de laatste jaren is er een grensoverschrijdende arbeidsmarkt ontstaan. Wie in het grensgebied woont, heeft het voordeel van het in het buitenland kunnen werken zonder te hoeven verhuizen. Of en hoeveel mensen daarvan gebruik maken staat in het licht van het vervagen van de binnengrenzen in de EU in toenemende mate in de belangstelling.

Het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) heeft in de periode 1997-1999 in het kader van het EURES-programma onderzoek verricht naar de beroepspendelaarsstromen in de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord<sup>1</sup>. Dit onderzoek was niet alleen op de kwantitatieve aspecten van de grensoverschrijdende beroepspendelaarsstromen gericht, maar ook op de kwalitatieve aspecten van de beroepspendel. Het onderzoek is in twee delen uitgevoerd, te weten een eerste deel over de stroom van Duitse werknemers naar Nederlandse bedrijven of instellingen en een tweede deel dat zich richt op de omgekeerde stroom (die van Nederlandse werknemers naar Duitsland).

Op verzoek van de Euregio Rijn-Waal heeft het KBA opnieuw een onderzoek uitgevoerd naar de pendelaarsstromen in de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord. Deze update heeft vooral betrekking op kwantitatieve aspecten van de pendelaarsstromen en bouwt voort op het eerder verrichte onderzoek. De betrokken Nederlandse en Duitse bedrijven zijn toen ingedeeld in drie categorieën, te weten (1) bedrijven met werknemers uit het buurland in dienst, (2) bedrijven met een potentieel voor werknemers uit het buurland en (3) bedrijven zonder werknemers uit het buurland. In het onderhavige onderzoek is nagegaan of en in hoeverre er zich binnen en tussen die categorieën bedrijven verschuivingen hebben voorgedaan. In de kern gaat het daarbij om de volgende vragen:

- Behoren de betreffende bedrijven nog steeds tot dezelfde categorie?
- Is het aandeel Nederlandse respectievelijk Duitse (werknemers in de) bedrijven aan beide kanten van de grens toe- of afgenomen?
- In hoeverre zijn Duitse respectievelijk Nederlandse werknemers in de afgelopen jaren voor ontslag in aanmerking gekomen dan wel feitelijk ontslagen, en hoe verhoudt zich dat tot eventuele ontslagen van hun Nederlandse respectievelijk Duitse collega's?

## 1.2 Onderzoeksopzet

Ten behoeve van de beantwoording van de onderzoeksvragen heeft een schriftelijke enquête onder de in 1997 onderzochte bedrijven uit het Nederlandse en het Duitse deel van de beide euregio's plaatsgevonden.

### *Enquête onder bedrijven*

De schriftelijke enquête op het niveau van de bedrijven was primair gericht op de werkgeversaspecten van de grenspendel van arbeidskrachten. Voor de enquête onder de bedrijven is zowel

---

<sup>1</sup> Frietman, J. en G. Busse (1999). Kansen over de grens: arbeidsmobiliteit in de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord. Kleve: Euregio Rijn-Waal

voor de Nederlandse als de Duitse kant gebruik gemaakt van drie vragenlijsten: één voor bedrijven die in 1997 werknemers uit het buurland in dienst hadden, één voor bedrijven die in 1997 hebben aangegeven mogelijkheden voor werknemers uit het buurland te zien en één voor bedrijven die in 1997 geen werknemers uit het buurland hadden en ook geen mogelijkheden voor de aanstelling daarvan zagen. Als basis voor de bij dit onderzoek gebruikte vragenlijsten zijn de enquête formulieren uit het eerder verrichte onderzoek gebruikt waardoor het mogelijk is om een aantal variabelen met elkaar te vergelijken en op deze manier veranderingen in de samenstelling van de grenspendelaars in kaart te brengen.

#### *Voorleggen resultaten update aan expertengroep*

De (voorlopige) resultaten van de update zijn voorgelegd aan een groep sleutelfiguren/vertegenwoordigers van intermediaire organisaties in de beide euregio's. de expertengroep bestond uit vertegenwoordigers van Kamers van Koophandel, Arbeidsvoorziening, de Euregio's zelf e.a.

### **1.3 Opbouw van dit rapport**

De update is - net als het onderzoek uit 1997 - in twee delen uitgevoerd: een eerste deel over de stroom van Duitse werknemers naar Nederlandse bedrijven, en een tweede deel dat zich richt op de omgekeerde stroom (die van Nederlandse werknemers naar Duitsland).

In dit rapport wordt in hoofdstuk twee op de stroom van Duitse werknemers naar Nederlandse bedrijven ingegaan. Het hoofdstuk start met de verantwoording van de response (paragraaf 2.1). Vervolgens wordt in paragraaf 2.2 de situatie van 1997 vergeleken met de situatie van 2002 met het doel veranderingen in kaart te brengen. In de paragrafen 2.3 tot en met 2.5 worden achtereenvolgens de drie categorieën Nederlandse bedrijven beschreven: bedrijven met Duitse werknemers in 1997 (paragraaf 2.3), bedrijven met mogelijkheden voor Duitse werknemers in 1997 (paragraaf 2.4) en bedrijven zonder Duitse werknemers in 1997 (paragraaf 2.5). Het hoofdstuk wordt afgesloten met een korte samenvatting van de onderzoeksbevindingen voor deze groep bedrijven (paragraaf 2.6).

In hoofdstuk drie wordt de stroom van Nederlandse werknemers naar Duitse bedrijven beschreven. Ook hier wordt eerst de response verantwoord (paragraaf 3.1) en vervolgens de situatie van 1997 vergeleken met de situatie van 2002 (paragraaf 3.2). In paragraaf 3.3 wordt ingegaan op de categorie Duitse bedrijven die in 1997 Nederlandse werknemers in dienst hadden, gevolgd door een beschrijving van de veranderingen binnen de categorie Duitse bedrijven die in 1997 mogelijkheden zagen voor Nederlandse werknemers (paragraaf 3.4) en beknopte beschrijving van de categorie Duitse bedrijven zonder Nederlandse werknemers (paragraaf 3.5). Aan het einde van het hoofdstuk worden de onderzoeksbevindingen voor deze groep bedrijven kort samengevat (paragraaf 3.6).

Het rapport eindigt met een samenvattend hoofdstuk dat, als antwoord op de onderzoeksvragen, een aantal trends schetst.

## 2 Veranderingen in beroepspendelaarsstromen - de situatie in Nederland

### 2.1 Steekproef en response

Ten behoeve van het eerste deel van het onderzoek, gericht op de stroom van Duitse werknemers naar Nederlandse bedrijven, zijn Nederlandse bedrijven geënquêteerd, die in 1997 deel hebben genomen aan het onderzoek. Van dit bestand is een a-selecte steekproef getrokken. In totaal zijn aan 741 Nederlandse bedrijven vragenlijsten gestuurd. Daarvan zijn 182 vragenlijsten teruggestuurd, wat betekent een response van ongeveer 25 procent. Tabel 1 geeft een overzicht van het aantal geënquêteerde bedrijven naar categorie en respons.

*Tabel 1 - Aantal geënquêteerde Nederlandse bedrijven en het response naar categorie in 2002*

|                                                    | aantal geënquêteerde bedrijven |     | aantal respondenten |     |
|----------------------------------------------------|--------------------------------|-----|---------------------|-----|
|                                                    | abs                            | %   | abs                 | %   |
| bedrijven met Duitse werknemers                    | 108                            | 15  | 28                  | 15  |
| bedrijven met mogelijkheden voor Duitse werknemers | 432                            | 58  | 99                  | 55  |
| bedrijven zonder Duitse werknemers                 | 201                            | 27  | 55                  | 30  |
| totaal                                             | 741                            | 100 | 182                 | 100 |

De huidige responsgroep kan opgevat worden als een redelijke afspiegeling van de respons in het onderzoek uit 1997 (zie tabel 1), ondanks de naar verhouding lage respons binnen de verschillende categorieën bedrijven.

### 2.2 Vergelijking situatie in 1997 en in 2002

Zoals reeds beschreven, zijn de Nederlandse bedrijven die in 1997 mee hebben gedaan in het onderzoek verdeeld in drie categorieën: bedrijven die in 1997 Duitse werknemers in dienst hadden, bedrijven die in 1997 mogelijkheden zagen voor het aannemen van Duitse werknemers en bedrijven die geen Duitse werknemers in dienst hadden en ook niet de mogelijkheid daartoe zagen. Eén van de centrale vraagstellingen van het onderhavige onderzoek is of de geënquêteerde bedrijven in 2002 nog steeds tot dezelfde categorie behoren. Tabel 2 laat zien welke verschuivingen zijn opgetreden binnen en tussen de drie categorieën Nederlandse bedrijven.

*Tabel 2 - Vergelijking situatie Nederlandse bedrijven in 1997 en 2002*

|                                                    | 1997   |     | 2002   |     |
|----------------------------------------------------|--------|-----|--------|-----|
|                                                    | aantal | %   | aantal | %   |
| bedrijven met Duitse werknemers                    | 28     | 15  | 49     | 27  |
| bedrijven met mogelijkheden voor Duitse werknemers | 99     | 55  | 43     | 24  |
| bedrijven zonder Duitse werknemers                 | 55     | 30  | 90     | 49  |
| totaal                                             | 182    | 100 | 182    | 100 |

Allereerst valt direct op dat het percentage Nederlandse bedrijven dat in 2002 Duitse werknemers in dienst heeft is gestegen van 15 procent in 1997 naar 27 procent op dit moment. Dit is naar verhouding een behoorlijke stijging. Ook de categorie ‘bedrijven zonder Duitse werknemers’ is gestegen: 30 procent in 1997 naar 49 procent in 2002. Dit betekent een flinke daling van het percentage Nederlandse bedrijven dat in 2002 nog mogelijkheden ziet voor Duitse werknemers (24%). Duidelijk wordt dus dat er sprake is van een verschuiving binnen en tussen de verschillende categorieën Nederlandse bedrijven. In de volgende paragrafen wordt verder ingegaan op elk van de verschillende categorieën bedrijven, met het doel te achterhalen binnen welke categorie welke verschuivingen zijn opgetreden en wat de mogelijke redenen daarvoor zijn.

## **2.3 Categorie 1: Nederlandse bedrijven met Duitse werknemers**

Bij de categorie Nederlandse bedrijven die in 1997 Duitsers in dienst hadden zijn wij vooral benieuwd of de bedrijven nog steeds Duitse werknemers in dienst hebben; als dit niet meer het geval is: wat zijn dan de redenen daar voor; zijn er veranderingen opgetreden in het totale personeelsbestand (afgenomen, toegenomen, dan wel gelijk gebleven) en hoe verhoudt zich dat tot het aantal Duitse werknemers.

### **2.3.1 Verdeling van de Nederlandse bedrijven met Duitse werknemers**

Uit tabel 2 blijkt dat in 1997 28 bedrijven uit de responsgroep Duitse werknemers in dienst hadden. Na de huidige bevraging ziet de verdeling binnen deze categorie er als volgt uit.

*Tabel 3 - Verdeling van de Nederlandse bedrijven die in 1997 Duitse werknemers in dienst hadden*

|                                                    | aantal | %   |
|----------------------------------------------------|--------|-----|
| bedrijven met Duitse werknemers                    | 24     | 86  |
| bedrijven met mogelijkheden voor Duitse werknemers | 1      | 3   |
| bedrijven zonder Duitse werknemers                 | 3      | 11  |
| totaal                                             | 28     | 100 |

Tabel 3 laat zien dat van de 28 Nederlandse bedrijven er op dit moment 24 bedrijven zijn die nog steeds Duitse werknemers in dienst hebben. Vier bedrijven hebben nu geen Duitse werknemers meer in dienst.

#### *Redenen voor het niet meer in dienst hebben van Duitse werknemers*

Bij drie van de vier bedrijven blijkt dat het om vrijwillig ontslag dan wel wao of pensionering gaat. Bij één bedrijf is dit onbekend. Dit betekent dat de Duitse werknemers niet ontslagen zijn door de werkgever zelf.

Een logische vervolgvraag die aan deze bedrijven gesteld is, is of het denkbaar is om weer Duitse werknemers aan te nemen. Hierop antwoordt één bedrijf dat dit wel denkbaar is, terwijl drie bedrijven dit uitsluiten.

### **2.3.2 Typering van de Nederlandse bedrijven met Duitse werknemers in 2002**

#### *Sector en grootte van bedrijven*

Veruit de meeste Nederlandse bedrijven die Duitsers in dienst hebben behoren tot de industriële sector (58%). De volgende twee grote sectoren waar veel Duitse werknemers werken zijn de dienstverlening en de bouwnijverheid.

Verder behoort een groot deel van de bedrijven die nu nog steeds Duitse werknemers in dienst hebben tot de grote bedrijven (63%), dat wil zeggen tot de bedrijven met méér dan 100 werknemers. Dit was in 1997 ook al het geval.

#### *Veranderingen in het totale personeelsbestand en in het Duitse aandeel daarvan*

Wat betreft de veranderingen in het totale personeelsbestand is dit bij 54 procent van de Nederlandse bedrijven afgenomen. Bij 29 procent is dit toegenomen en bij 17 procent gelijk gebleven. Kijken wij vervolgens naar veranderingen in het Duitse personeelsbestand, dat wil zeggen in het Duitse aandeel van het totale personeelsbestand (zie tabel 4), dan zien wij een andere trend. Bij het grootste gedeelte van de 24 bedrijven (46%) is het Duitse aandeel in het totale personeelsbestand juist gelijk gebleven. In tegenstelling tot het percentage bedrijven waarvan het totale personeelsbestand is afgenomen (54%) is dit percentage wat betreft het Duitse aandeel veel lager (25%).

*Tabel 4 - Verandering van het Duitse aandeel in het totale personeelsbestand*

| verandering Duits personeelsbestand | aantal | %   |
|-------------------------------------|--------|-----|
| toegenomen                          | 7      | 29  |
| afgenomen                           | 6      | 25  |
| gelijk gebleven                     | 11     | 46  |
| totaal                              | 24     | 100 |

#### *Funcities en arbeidsvoorwaarden*

Verder blijkt dat er bij de meeste Nederlandse bedrijven meer dan drie Duitse werknemers werkzaam zijn. In vergelijking met de uitkomsten van het onderzoek uit 1997 ligt het gemiddel-

de hoger (tussen de 1 en de 1,5 Duitse werknemers in 1997). Wat betreft de functies van Duitse werknemers in de huidige situatie, blijkt dat 58 procent ervan in een productiefunctie werkzaam zijn. Hierbij is een toename te constateren in vergelijking met het onderzoek uit 1997. Verder bleek dat in 1997 in ongeveer een derde van de onderzochte Nederlandse bedrijven de Duitse werknemers werkzaam waren in het (midden) management en staffuncties. De huidige bevraging wijst uit dat er op dit moment nog maar bij twee Nederlandse bedrijven Duitsers in een management functie werken.

Wat betreft het type arbeidsovereenkomst en de omvang van de aanstelling is er niet zo heel erg veel veranderd in de loop van de tijd. In 1997 was bij 74 procent van de Nederlandse bedrijven de Duitse werknemers voor onbepaalde tijd aangenomen, nu is dat bij 63 procent van de bedrijven. Tegenwoordig geven de bedrijven in verhouding iets vaker arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan Duitse werknemers. Het gaat dan wel bijna altijd om een volledige aanstelling.

#### *Werving, motivatie en problemen*

Op de vraag of bedrijven doelbewust naar Duitse werknemers hebben gezocht heeft 50 procent van de Nederlandse bedrijven negatief geantwoord en 42 procent positief (de overige 8 procent had er geen mening over). Opvallend is dat dit percentage van 42 veel hoger is dan het percentage bedrijven dat in 1997 Duitse werknemers in dienst had (17 procent heeft destijds doelbewust naar Duitse werknemers gezocht). Een verklaring zou kunnen zijn dat de ervaringen, die men met Duitse werknemers heeft gehad, het bedrijf heeft doen besluiten om doelbewust op zoek te gaan naar andere/nieuwe Duitse werknemers. Het lijkt er op dat voor steeds meer van deze Nederlandse bedrijven geldt dat een beleid op het aantrekken van Duitse werknemers wordt gevoerd.

Dit zou ertoe kunnen leiden dat bedrijven, die hebben aangegeven dat er binnen hun bedrijf sprake is van moeilijk vervulbare vacatures (54%), deze vacatures (ook) opvullen met Duitse werknemers.

Het werven van Duits personeel verloopt voor Nederlandse bedrijven die Duitse werknemers in dienst hebben voor het grootste gedeelte via open sollicitaties (42%). Gevolgd door werving via het uitzendbureau (33%), de informele weg ('via-via') (33%), het arbeidsbureau (25%) en door middel van advertenties (12%). In 1997 verliep de werving nog grotendeels zonder dat er bijzondere wegen werden bewandeld (47%), met andere woorden: het initiatief lag toen blijkbaar bij de Duitse werknemer en niet bij de bedrijven.

Wat zijn nu de belangrijkste motivaties voor deze werving van Duits personeel? 54 Procent van de Nederlandse bedrijven heeft aangegeven dat de krapte op de arbeidsmarkt een reden is geweest om Duitse werknemers aan te trekken. Andere motivaties werden door de bedrijven nauwelijks genoemd. Drie van de 24 bedrijven (13%) heeft als motivatie aangegeven dat Duitsers in het bezit zijn van de juiste kwalificaties en twee bedrijven (8%) geven de voorkeur aan Duitsers bij bepaalde functies.

Tot slot de eventuele belemmeringen of problemen die bedrijven tegen komen tijdens de werving van Duits personeel. In 1997 gaf 52 procent van de bedrijven aan dat er geen belemmeringen bestonden voor het aantrekken van Duits personeel. 17 Procent van deze bedrijven constateerden dat de gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal een belemmering was voor het in dienst nemen van Duitse werknemers. In de huidige situatie geeft 42 procent van de bedrijven (er waren meerdere antwoorden mogelijk) aan nu geen problemen te ondervinden, terwijl 42 procent de gebrekkige beheersing van de taal als probleem ziet. 20 Procent van de bedrijven heeft tevens de verschillen in de sociale en fiscale wetgeving en heeft nog eens 17 procent de te

hoge looneisen ingevuld. Andere belemmeringen zoals ‘onvoldoende zicht op kwalificaties’, ‘valt slecht bij werknemers’, ‘diploma’s niet te vergelijken’, ‘geen zicht op feitelijke beschikbaarheid’, ‘niet weten tot welke instantie te richten’, en ‘risico van terugkeer’ worden nauwelijks genoemd. Al met al lijkt het er op dat de belemmeringen om Duits personeel aan te trekken in de loop van de tijd zijn toegenomen.

Rest de vraag in hoeverre deze belemmeringen het feitelijk aantrekken van Duits personeel metterdaad in de weg hebben gestaan. 39 Procent van de bedrijven heeft – zij het slechts in beperkte mate – hinder ondervonden bij de werving. Dit percentage bedroeg in 1997 nog 2 procent. Daar staat tegenover dat maar bij 4 procent van de bedrijven deze belemmeringen zeer zeker een rol hebben gespeeld bij het afwijzen van een Duitse kandidaat. Dit percentage bedroeg in het voorgaande onderzoek nog 6 procent.

## **2.4 Categorie 2: Nederlandse bedrijven met mogelijkheden voor Duitse werknemers**

Als tweede categorie worden hier de Nederlandse bedrijven beschreven die in 1997 mogelijkheden zagen voor en interesse hadden in het aannemen van Duitse werknemers. Bij deze categorie bedrijven zijn wij vooral benieuwd hoeveel van deze bedrijven nu daadwerkelijk Duitse werknemers in dienst heeft genomen, en hoe deze zich laten typeren.

### **2.4.1 Verdeling van de Nederlandse bedrijven met mogelijkheden voor Duitse werknemers**

Uit tabel 2 (pagina 4) blijkt dat in 1997 99 bedrijven van de responsgroep mogelijkheden zagen voor het aannemen van Duitse werknemers. Na de huidige bevraging ziet de verdeling er als volgt uit.

*Tabel 5 - Verdeling van de Nederlandse bedrijven die in 1997 mogelijkheden zagen om Duitse werknemers in dienst te nemen*

|                                                    | aantal | %   |
|----------------------------------------------------|--------|-----|
| bedrijven met Duitse werknemers                    | 15     | 15  |
| bedrijven met mogelijkheden voor Duitse werknemers | 31     | 31  |
| bedrijven zonder Duitse werknemers                 | 53     | 55  |
| totaal                                             | 99     | 100 |

De meest interessante categorie uit tabel 5 is de eerste groep met daarin de Nederlandse bedrijven die voorheen mogelijkheden zagen en op dit moment ook Duitse werknemers in dienst hebben. Dit blijken 15 bedrijven te zijn (15%). Alvorens over te gaan tot een meer uitgebreide beschrijving van deze groep bedrijven, moet hier ook vermeld worden dat een grote groep bedrijven die in 1997 wél mogelijkheden zagen voor het aannemen van Duits personeel dit in 2002 niet meer zien. Hoewel de redenen daarvoor onbekend zijn, kan gesteld worden dat bedrijven blijkbaar veel duidelijker weten wat voor soort beleid zij voeren ten opzichte van het wel of niet aantrekken van Duits personeel.

## 2.4.2 Typering van de Nederlandse bedrijven met Duitse werknemers in 2002

In deze paragraaf wordt een typering gegeven van de 15 Nederlandse bedrijven waarbij een verschuiving heeft plaatsgevonden van 'interesse voor' naar 'in dienst hebben' van Duitse werknemers. Deze groep kan getypeerd worden als de 'kerngroep'.

### *Sector en grootte van bedrijven*

De meeste bedrijven van deze kerngroep behoren tot de industriële sector, gevolgd door de dienstverlenende sector en de bouwnijverheid. Er is één bedrijf uit de zorgsector die in 2002 Duitse werknemers in dienst heeft.

Opvallend is dat van de 15 Nederlandse bedrijven die op dit moment wel Duitse werknemers in dienst hebben, er 10 tot de middelgrote bedrijven behoren, dat wil zeggen tot de bedrijven tussen de 10 en de 100 werknemers. Hier is er een kleine afwijking te constateren met de uitkomsten voor de categorie 'bedrijven met Duitse werknemers in 1997', waarbij vooral de grote bedrijven Duitse werknemers in dienst hebben. In ieder geval kan gesteld worden dat Duitse werknemers vaker bij middelgrote en grote bedrijven terecht komen dan bij kleine bedrijven.

### *Veranderingen in het totale personeelsbestand en in het Duitse aandeel daarvan*

Bij de helft van de 15 Nederlandse bedrijven met Duitse werknemers in 2002 is het personeelsbestand toegenomen. Het gaat overigens niet om grote aantalen Duitse werknemers. Het maximum aantal was zes Duitsers. De meeste bedrijven hebben maar 1 Duitser in dienst.

### *Functies en arbeidsvoorwaarden*

De meeste bedrijven in deze categorie hebben Duitse werknemers aangenomen voor een productiefunctie (meer dan de helft van de bedrijven). Drie bedrijven hebben (een) Duitse werknemer(s) voor een verkoopfunctie aangenomen. Twee bedrijven hebben een Duitser in een managementfunctie.

De grootste groep Duitse werknemers heeft een aanstelling voor onbepaalde tijd. Bij een vierde van de bedrijven wordt de arbeidsovereenkomst geregeld via het uitzendbureau. Bij tweederde van de bedrijven worden Duitse werknemers aangenomen voor een volledige aanstelling.

### *Werving, motivatie en problemen*

Opmerkelijk is dat een vierde van de Nederlandse bedrijven met Duitse werknemers bewust naar Duitsers heeft gezocht.

Bij het werven van Duits personeel blijkt het inschakelen van een uitzendbureau verreweg de populairste manier. Tweederde van de bedrijven zegt daar gebruik van te maken. Een vierde van de bedrijven maakt daarnaast ook gebruik van open sollicitaties en de informele weg ('via-via'). De twee belangrijkste motieven om Duitsers aan te nemen zijn ten eerste de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt (geldt voor de helft van de bedrijven). Ten tweede vindt een vierde van deze bedrijven dat Duitse werknemers over de juiste kwalificaties beschikken. Bij de vraag van welke organisatie het bedrijf hulp dan wel voorlichting heeft gehad bij de werving van Duits personeel noemt tweederde van de bedrijven een organisatie die niet als categorie was opgenomen. Twee bedrijven hebben het arbeidsbureau geraadpleegd en ook nog eens twee bedrijven hebben gebruik gemaakt van een gespecialiseerd adviesbureau.

Op de vraag of er in het bedrijf sprake is geweest van moeilijk vervulbare vacatures waarvoor in principe ook Duitse werknemers in aanmerking zouden kunnen komen, antwoorden maar liefst

11 van de 15 bedrijven bevestigend. Dit biedt perspectief voor eventuele nieuwe moeilijk vervulbare vacatures die dan ook door Duitse werknemers zouden kunnen worden vervuld.

Of er sprake is geweest van problemen of belemmeringen bij het aantrekken van Duitse werknemers antwoordt eenderde van de Nederlandse bedrijven dat het niet of onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal problemen op heeft geleverd. Eenvijfde van de bedrijven gaf als reden op dat het bedrijf geen of onvoldoende zicht heeft op de kwalificaties waarover Duitsers beschikken. Ook het niet kunnen vergelijken van Duitse diploma's met de Nederlandse is voor eenvijfde van de bedrijven een belemmering om Duitsers aan te trekken.

Op vraag of deze belemmeringen nu daadwerkelijk hebben geleid tot het afzien van het in dienst nemen van Duitse werknemers antwoordt eenderde van de bedrijven dat dat niet het geval is. Voor de resterende tweederde van de bedrijven is dit enigszins of zeer zeker het geval.

## **2.5 Categorie 3: Nederlandse bedrijven zonder Duitse werknemers**

In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan de Nederlandse bedrijven waarvan in 1997 de respondenten hebben aangegeven dat er geen Duitse werknemers werkzaam zijn en het ook niet waarschijnlijk is dat er in de nabije toekomst Duitsers werkzaam zullen zijn. Bij deze categorie bedrijven werden de minste verschuivingen verwacht. Het leek onwaarschijnlijk dat bedrijven die in 1997 geen mogelijkheden zagen voor het aannemen van Duitse werknemers in een relatief korte periode toch Duitsers in dienst zouden hebben of zouden willen nemen.

### **2.5.1 Verdeling van de Nederlandse bedrijven zonder Duitse werknemers**

Uit tabel 2 (pagina 4) blijkt dat er in 1997 55 bedrijven van de responsgroep geen Duitse werknemers in dienst hadden. Na de huidige bevraging ziet de verdeling als volgt uit.

*Tabel 6 - Verdeling van de Nederlandse bedrijven die in 1997 geen Duitse werknemers in dienst hadden*

|                                                    | aantal | %   |
|----------------------------------------------------|--------|-----|
| bedrijven met Duitse werknemers                    | 10     | 18  |
| bedrijven met mogelijkheden voor Duitse werknemers | 10     | 18  |
| bedrijven zonder Duitse werknemers                 | 35     | 64  |
| totaal                                             | 55     | 100 |

Tabel 6 laat zien dat tien van de Nederlandse bedrijven die in 1997 geen Duitse werknemers in dienst hadden of zouden aannemen in 2002 wél Duitsers in dienst hebben. Hier is sprake van een omslag en een behoorlijke stijging. Bovendien zijn er Nederlandse bedrijven die nog steeds geen Duitsers in dienst hebben, maar nu wel die mogelijkheden voor Duitse werknemers zien. Het is waarschijnlijk dat een aantal van deze bedrijven in de toekomst Duitse werknemers in dienst zal nemen. De groep Nederlandse bedrijven die ook op dit moment geen Duitsers in dienst heeft blijft desalniettemin het grootst (64%).

### 2.5.2 Typering van de Nederlandse bedrijven met Duitse werknemers in 2002

In deze paragraaf wordt een typering gegeven van de tien Nederlandse bedrijven waarbij een verschuiving is opgetreden van 'geen Duitse werknemers' in 1997 naar 'wel Duitsers in dienst' in 2002.

#### *Sector en grootte van bedrijven*

De tien Nederlandse bedrijven met Duitse werknemers behoren tot de industriële en de dienstverlenende sector (vrijwel gelijk verdeeld). Het gaat daarbij om bedrijven die middelgroot (10-100 werknemers) of groot (meer dan 100 werknemers) zijn.

#### *Functies en arbeidsvoorwaarden*

Opvallend is dat het merendeel van de tien Nederlandse bedrijven aangeeft dat zij meer dan één Duitse werknemer in dienst hebben. Bedrijven geven ook aan dat zij verwachten dat het aantal Duitse werknemers in de toekomst stabiel zal blijven of zelfs zal toenemen.

Verder blijkt dat het vooral om functies in de productie gaat, waarbij een full-time dienstverband is aangegaan voor onbepaalde tijd.

#### *Werving en motivatie*

Uit de bevraging blijkt dat het merendeel van de tien Nederlandse bedrijven doelbewust naar Duitse werknemers heeft gezocht. Sommige bedrijven hebben zich tot het arbeidsbureau gericht, maar de meeste zijn in hun behoefte naar Duitse werknemers via het uitzendbureau voorzien. Een enkel bedrijf heeft door middel van open sollicitaties en via de informele weg ('via-via') Duitsers in dienst genomen.

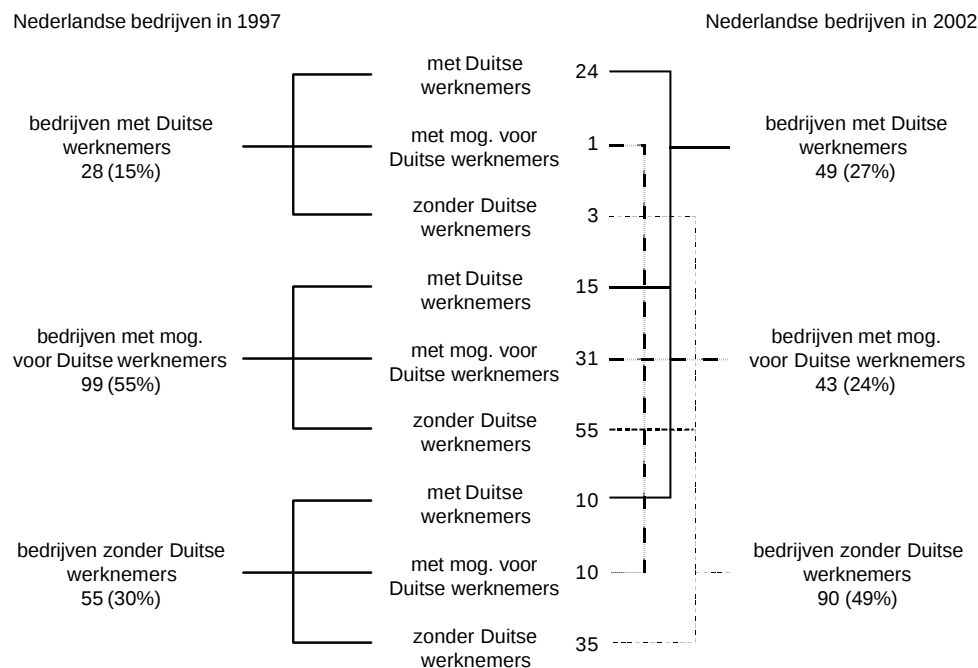
Als belangrijkste motief voor het aannemen van Duitse werknemers geldt de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit is heel opvallend omdat er in 1997 nog door een groot deel van de bedrijven als belangrijkste motief voor het niet aannemen van Duitse werknemers werd aangegeven dat relatief eenvoudig voorzien kon worden in de personeelsbehoefte door te putten uit het aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Verdere redenen die voor het in dienst nemen van Duitse werknemers worden aangevoerd zijn enerzijds bedrijfsuitbreiding, en anderzijds het beschikken over uitstekende vakkennis en -vaardigheden en een grotere motivatie van de Duitse werknemers.

## 2.6 Samenvatting

Uit de update blijkt dat in 2002 in toenemende mate sprake is van grensoverschrijdende mobiliteit van Duitse werknemers naar Nederlandse bedrijven in de beide euregio's (zie figuur 1). Tegelijkertijd is de groep Nederlandse bedrijven zonder Duitse werknemers die het ook niet voor mogelijk houdt in de nabije toekomst Duitsers aan te nemen gegroeid. Deze twee ontwikkelingen duiden erop dat voor Nederlandse bedrijven de arbeidsmarkt blijkbaar transparanter wordt. Het lijkt er op dat Nederlandse bedrijven een uitgesproken beleid zijn gaan voeren tegenover werknemers uit het buurland.

*Figuur 1 - De drie categorieën Nederlandse bedrijven in 1997 en in 2002 (verdeling binnen de huidige response)*



Als gekeken wordt naar de groep Nederlandse bedrijven die in 2002 wél Duitse werknemers in dienst hebben (49 in totaal), dan zijn een aantal trends en overeenkomsten te zien. Het gaat – in volgorde van voorkomen - meestal om bedrijven die behoren tot de industriële sector, de dienstverlenende sector en de bouwrijverheid. Het blijkt ook dat middelgrote (tussen de 10 en de 100 werknemers) en grote (meer dan 100 werknemers) bedrijven eerder geneigd zijn om Duitsers in dienst te nemen. Opvallend is ook dat het gemiddeld om meer dan drie Duitse werknemers gaat. In vergelijking met de uitkomsten uit 1997 betekent dat een stijging (toen gemiddeld 1-1,5 Duitsers).

Verder gaat het over het algemeen om productiefuncties (stijging ten opzichte van 1997) en minder om functies in het (midden)management en staffuncties. Voor een groot deel gaat het nog steeds om een volledige aanstelling voor onbepaalde tijd, maar in vergelijking met 1997 geven bedrijven in verhouding iets vaker arbeidsovereenkomst aan Duitsers voor bepaalde tijd. Uit het onderzoek blijkt ook dat Nederlandse bedrijven doelbewust gezocht hebben naar Duitse werknemers. In 1997 was dit minder het geval en kwam het initiatief meestal uit de werknemer zelf. Dit duidt er nog een keer op dat bedrijven bewuster en gestructureerder beleid zijn gaan voeren ten opzichte van het werknemers uit het buitenland.

Als voornaamste reden voor het in dienst nemen van Duitse werknemers wordt de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt aangevoerd. Het gaat dan ook meestal om moeilijk vervulbare vacatures. Andere redenen voor het aantrekken van Duitse werknemers zijn het beschikken over uitstekende vakkennis en -vaardigheden en de grotere motivatie die Duitse werknemers hebben. De meeste bedrijven geven aan geen belemmeringen te hebben ondervonden bij het aantrekken van Duits personeel. Als er problemen zijn, dan zijn zij vooral te vinden rondom de taalbeheersing en de sociale en fiscale wetgeving.

Het is van belang te vermelden dat een groot deel van de Nederlandse bedrijven die in 2002 Duitse werknemers in dienst hebben te maken hebben met een afname van hun totale personeelsbestand (inkrimping). Met dit gegeven in het achterhoofd is het opvallend dat bedrijven aangeven dat het Duitse aandeel van het zelfde personeelsbestand in de afgelopen jaar stabiel is gebleven of zelfs is toegenomen. Voor de toekomst verwachten bedrijven eveneens dat het aantal Duitse werknemers niet veel zal veranderen.

Daarbij past ook de constatering dat slechts voor een beperkt aantal van de Nederlandse bedrijven met Duitse werknemers in 1997 geldt dat er momenteel geen Duitsers meer werken. Doorgaans als gevolg van pensionering of vrijwillig ontslag.

### 3 Veranderingen in de beroepspendelaarsstromen - de situatie in Duitsland

#### 3.1 Steekproef en respons

Ten behoeve van het tweede deel van het onderzoek, gericht op de stroom van Nederlandse werknemers naar Duitse bedrijven, zijn Duitse bedrijven geënquêteerd die in 1997 deel hebben genomen aan het onderzoek.

In 1997 ging het om 598 Duitse bedrijven; nu om 231. Het verschil in aantal hangt samen met het feit dat het adressenbestand niet volledig was. Ook bleek het niet meer mogelijk om het databestand te reconstrueren. Hierdoor wordt de vergelijking tussen de categorieën bedrijven bemoeilijkt en kan het bij een analyse alleen om een trendanalyse gaan.

Van de 231 verstuurde vragenlijsten, zijn 40 vragenlijsten teruggestuurd, dat wil zeggen een respons van ruim 17 procent (tabel 7). Dit percentage ligt onder het responspercentage van de Nederlandse bedrijven van 25 procent.

*Tabel 7 - Aantal geënquêteerde Duitse bedrijven en de response naar categorie in 2002*

|                                                         | aantal geënquêteerde bedrijven |     | aantal respondenten |     |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------|-----|---------------------|-----|
|                                                         | abs                            | %   | abs                 | %   |
| bedrijven met Nederlandse werknemers                    | 87                             | 38  | 14                  | 35  |
| bedrijven met mogelijkheden voor Nederlandse werknemers | 37                             | 16  | 21                  | 52  |
| bedrijven zonder Nederlandse werknemers                 | 106                            | 46  | 5                   | 13  |
| totaal                                                  | 231                            | 100 | 40                  | 100 |

Er is sprake van een nogal scheve verdeling tussen steekproef en response (oververtegenwoordiging van bedrijven met potentiële behoefte aan Nederlandse werknemers in de response en ondervertegenwoordiging bedrijven zonder Nederlandse werknemers).

#### 3.2 Vergelijking situatie Duitse bedrijven in 1997 en in 2002

De Duitse bedrijven die in 1997 deelgenomen hebben aan het onderzoek zijn eveneens als de Nederlandse bedrijven verdeeld in drie categorieën: bedrijven die in 1997 Nederlandse werknemers in dienst hadden, bedrijven die in 1997 mogelijkheden zagen voor het aannemen van Nederlandse werknemers en bedrijven die geen Nederlandse werknemers in dienst hadden en ook niet de mogelijkheid daartoe zagen. Het doel van het onderhavige onderzoek is o.a. te achterhalen of de geënquêteerde Duitse bedrijven in 2002 nog steeds tot dezelfde categorie behoren. Tabel 8 laat zien welke verschuivingen zijn opgetreden binnen en tussen de drie categorieën Duitse bedrijven.

*Tabel 8 - Vergelijking situatie Duitse bedrijven in 1997 en 2002*

|                                                         | 1997   |     | 2002   |     |
|---------------------------------------------------------|--------|-----|--------|-----|
|                                                         | aantal | %   | aantal | %   |
| bedrijven met Nederlandse werknemers                    | 14     | 35  | 15     | 38  |
| bedrijven met mogelijkheden voor Nederlandse werknemers | 21     | 52  | 15     | 38  |
| bedrijven zonder Nederlandse werknemers                 | 5      | 13  | 10     | 25  |
| totaal                                                  | 40     | 100 | 40     | 100 |

Wat direct opvalt is dat er in 2002 in totaal meer Duitse bedrijven zijn zonder Nederlandse werknemers dan in 1997. Verandering is ook opgetreden in de tweede categorie bedrijven: er is een daling van het aantal bedrijven dat in 1997 heeft aangegeven mogelijkheden te zien voor het aannemen van Duitse werknemers. Gezien deze laatste trend is het op zich opmerkelijk dat er maar één bedrijf is bijgekomen dat op dit moment wél Nederlandse werknemers in dienst heeft. Daarbij wordt aangetekend dat de eerder geconstateerde scheve verdeling tussen steekproef en response noopt tot voorzichtigheid met betrekking tot het trekken van al te harde conclusies. Evenals bij de Nederlandse responsgroep is hier sprake van enige verschuiving binnen en tussen de categorieën Duitse bedrijven. In de volgende paragrafen wordt op elk van de verschillende categorieën bedrijven ingegaan.

### **3.3 Categorie 1: Duitse bedrijven met Nederlandse werknemers**

Bij de categorie Duitse bedrijven die in 1997 hebben aangegeven Nederlandse werknemers in dienst te hebben zijn wij vooral benieuwd of dat nog steeds zo is. Als dit niet meer het geval is, wat zijn dan de redenen daarvoor; zijn er veranderingen in het totale personeelsbestand opgetreden en hoe verhoudt zich dat tot het aantal Duitse werknemers.

#### **3.3.1 Verdeling van de Duitse bedrijven met Nederlandse werknemers**

Uit tabel 7 (pagina 13) blijkt dat in 1997 14 bedrijven van de responsgroep Nederlandse werknemers in dienst hadden. Na de huidige bevraging ziet de verdeling als volgt uit.

*Tabel 9 - Verdeling van de Duitse bedrijven die in 1997 Nederlandse werknemers in dienst hadden*

|                                                         | aantal |
|---------------------------------------------------------|--------|
| bedrijven met Nederlandse werknemers                    | 12     |
| bedrijven met mogelijkheden voor Nederlandse werknemers | 2      |
| bedrijven zonder Nederlandse werknemers                 | 0      |
| totaal                                                  | 14     |

Tabel 9 laat zien dat van de 14 Duitse bedrijven er op dit moment 12 bedrijven zijn die nog steeds Nederlandse werknemers in dienst hebben. Twee bedrijven hebben nu geen Nederlandse werknemers meer in dienst.

#### *Redenen voor het niet meer in dienst hebben van Nederlandse werknemers*

Aan de Duitse bedrijven die in 1997 wél Nederlandse werknemers in dienst hadden en in 2002 niet meer is gevraagd naar de reden van deze omslag. Bij beide bedrijven blijkt het te gaan om pensionering en niet om ontslag.

Op de vraag of het denkbaar is om weer Nederlandse werknemers aan te nemen hebben beide bedrijven geantwoord dat zij ervoor open staan en ook mogelijkheden zien.

### **3.3.2 Typering van de Duitse bedrijven met Nederlandse werknemers in 2002**

#### *Sector en grootte van bedrijven*

Verreweg de meeste Duitse bedrijven die in 2002 Nederlanders in dienst hebben behoren tot de industriële sector. Verder zijn de bedrijven nog verdeeld over de bouwnijverheid en de dienstverlening.

De helft van de Duitse bedrijven behoren tot de grote bedrijven (meer dan 100 werknemers). De rest van de bedrijven is bijna gelijkmatig verdeeld over de kleine en middelgrote bedrijven. Dit was in 1997 ook al het geval.

#### *Veranderingen in het totale personeelsbestand en in het Nederlandse aandeel daarvan*

Wat betreft de veranderingen in het totale personeelsbestand is dit bij de helft van de Duitse bedrijven afgenomen, bij een vijfde is dit toegenomen en bij tweederde is dit gelijk gebleven.

Als we kijken naar het Nederlandse aandeel binnen het totale personeelsbestand, dan blijkt dat bij 11 bedrijven het aantal Nederlanders stabiel is gebleven in de loop van de tijd. Bij één bedrijf is dit zelfs toegenomen.

De verwachting omtrent het aantal Nederlandse werknemers is dat dit bij tweederde van de bedrijven in de toekomst stabiel zal blijven of zelfs zal toenemen.

#### *Functies en arbeidsvoorwaarden*

Het gemiddeld aantal Nederlandse werknemers per bedrijf bedraagt 5. Dit komt overeen met de onderzoeksuitkomsten uit 1997.

Wat betreft de functies waarin Nederlanders werkzaam zijn, blijkt bij eenderde van de bedrijven dat Nederlanders in het management werkzaam zijn, bij nog eens eenderde van de bedrijven werken Nederlanders in een staffunctie, terwijl maar een vierde van de bedrijven Nederlanders voor de productie in dienst heeft genomen. De situatie in 1997 gaf een ander beeld. Ten tijde van het onderzoek werkten bij 14 procent van de bedrijven Nederlanders in managementfuncties en bij 52 procent van de bedrijven werkten Nederlanders in de productie.

Wat betreft de contracten en arbeidsvoorwaarden geldt er voor bijna alle bedrijven een eenduidig beleid. Dat wil zeggen: voltijd banen voor onbepaalde tijd.

#### *Werving, motivatie en problemen*

Op de vraag of Duitse bedrijven doelbewust hebben gezocht naar Nederlandse werknemers heeft maar eenderde van de bedrijven aangegeven dit te hebben gedaan. De rest van de bedrijven vermeldt dat zij niet of nauwelijks doelbewust op zoek zijn gegaan naar Nederlandse werknemers. Dit is op zich opvallend, want op de vraag of er binnen het bedrijf sprake is of sprake is

geweest van moeilijk vervulbare vacatures waarvoor in principe ook Nederlandse werknemers in aanmerking zouden kunnen komen heeft meer dan de helft bevestigend geantwoord.

De mogelijkheden waar de Duitse bedrijven gebruik van hebben gemaakt om Nederlanders te werven zijn voornamelijk open sollicitaties, de informele weg (via-via), uitzendbureaus, advertenties in kranten. Bij de werving van Nederlands personeel hebben de Duitse bedrijven weinig gebruik gemaakt van instanties of organisaties die hulp en/of voorlichting kunnen bieden. Motieven die door de bedrijven zijn genoemd zijn met name de voorkeur voor Nederlanders bij bepaalde functies (een derde van de bedrijven), krapte op de arbeidsmarkt (eenvierde van de bedrijven), behoefte aan werknemers die de Nederlandse taal en cultuur kennen (eenderde van de bedrijven).

Tenslotte de vraag of de bedrijven grote problemen of belemmeringen kennen voor het aantrekken van Nederlandse werknemers. Tweederde van de bedrijven antwoordt dat zij geen problemen kunnen opnoemen. Deze resultaten zeggen nog niets over in hoeverre de genoemde belemmeringen het feitelijk aantrekken van Nederlandse werknemers in het verleden in de weg hebben gestaan. Ook dit blijkt mee te vallen. Bij 3 bedrijven was er in het verleden in beperkte mate sprake van grote problemen bij het in dienst nemen van Nederlanders.

### **3.4 Categorie 2: Duitse bedrijven met mogelijkheden voor Nederlandse werknemers**

Als tweede categorie worden hier de Duitse bedrijven beschreven die in 1997 mogelijkheden zagen voor en interesse hadden in het aannemen van Nederlandse werknemers. Bij deze categorie bedrijven zijn wij vooral benieuwd hoeveel van deze bedrijven nu daadwerkelijk Nederlanders in dienst hebben en hoe deze zich laten typeren.

#### **3.4.1 Verdeling van de Duitse bedrijven met mogelijkheden voor Nederlandse werknemers**

Uit tabel 7 (pagina 13) blijkt dat in 1997 21 Duitse bedrijven mogelijkheden zagen voor het aannemen van Nederlandse werknemers. Na de huidige bevraging ziet de verdeling als volgt uit.

*Tabel 10 - Verdeling van de Duitse bedrijven die in 1997 mogelijkheden zagen om Nederlandse werknemers in dienst te nemen*

|                                                         | aantal | %   |
|---------------------------------------------------------|--------|-----|
| bedrijven met Nederlandse werknemers                    | 3      | 15  |
| bedrijven met mogelijkheden voor Nederlandse werknemers | 13     | 62  |
| bedrijven zonder Nederlandse werknemers                 | 5      | 23  |
| totaal                                                  | 21     | 100 |

Binnen deze categorie bedrijven is wel een - zij het naar verhouding kleine - verschuiving opgetreden (tabel 10). De meeste Duitse bedrijven (13 van de 21 bedrijven) behoren nog steeds tot de categorie 'bedrijven met mogelijkheden voor Nederlandse werknemers'. Vijf bedrijven

hebben op dit moment geen Nederlandse werknemers in dienst en zien inmiddels ook geen mogelijkheden meer voor het aannemen daarvan.

Er blijken drie bedrijven te zijn die voorheen geen Nederlanders in dienst hadden en nu wel. Het gaat hier weliswaar maar om een relatief klein aantal, maar aan de andere kant is dat ook een heel interessante groep. In paragraaf 3.4.2 worden ze in het kort besproken.

### **3.4.2 Typering van de Duitse bedrijven met Nederlandse werknemers in 2002**

#### *Sector en grootte van bedrijven*

De drie Duitse bedrijven waar het hier om gaat behoren ieder tot een andere sector, namelijk de industriële, de dienstverlenende en de bouwnijverheidsector. Wat betreft de bedrijfsgrootte bezetten ze eveneens alle drie één andere categorie, met andere woorden, een klein bedrijf, een middelgroot bedrijf en een groot bedrijf.

#### *Veranderingen in het totale personeelsbestand en in het Nederlandse aandeel daarvan*

De drie Duitse bedrijven geven aan dat hun personeelsbestand de afgelopen jaar is toegenomen of stabiel gebleven. Opvallend is dat het bij het aandeel Nederlanders gemiddeld om vijf Nederlandse werknemers gaat. Alle betrokken bedrijven verwachten dat het aantal Nederlanders binnen hun bedrijven stabiel zal blijven.

#### *Functies en arbeidsvoorwaarden*

Verder is het noemenswaardig dat twee Duitse bedrijven werken met Nederlanders in het hogere management; bij één bedrijf gaat het om een functie in de productie. Tevens geldt voor elk bedrijf dat de Nederlanders een contract voor onbepaalde tijd hebben en voltijd in dienst zijn.

#### *Werving, motivatie en problemen*

De Duitse bedrijven hebben niet doelbewust gezocht naar Nederlanders en geen gebruik gemaakt van de mogelijkheden die er bestaan om Nederlandse werknemers te werven. Alleen 'open sollicitaties' en de 'informele weg' zijn genoemd als wervingsmethoden. Er is blijkbaar geen structureel beleid bij de Duitse bedrijven aanwezig om Nederlandse werknemers te werven. Bij één van de drie bedrijven ging het om een moeilijk vervulbare vacature waarvoor in principe ook Nederlanders in aanmerking zouden kunnen komen.

Er zijn door de drie Duitse bedrijven specifieke motieven genoemd voor het aantrekken van Nederlandse werknemers, namelijk de krapte op de arbeidsmarkt en de behoefte aan werknemers die de Nederlandse taal en cultuur kennen.

Tot slot: twee bedrijven hebben helemaal geen problemen of belemmeringen gekend bij het aantrekken van Nederlanders. Een bedrijf heeft in beperkte mate te maken gehad met belemmeringen bij het feitelijk aantrekken van Nederlandse werknemers.

### **3.5 Categorie 3: Duitse bedrijven zonder Nederlandse werknemers**

In deze paragraaf wordt kort ingegaan op de categorie Duitse bedrijven die in 1997 hebben aangegeven dat zij geen Nederlanders in dienst hebben en het toen ook niet waarschijnlijk achtten dat er in de nabije toekomst Nederlanders werkzaam zouden zijn. Het gaat hierbij om een kleine groep van vijf bedrijven die gerespondeerd hebben.

*Tabel 11 - Verdeling van de Duitse bedrijven die in 1997 geen Nederlandse werknemers in dienst hadden*

|                                                         | aantal |
|---------------------------------------------------------|--------|
| bedrijven met Nederlandse werknemers                    | 0      |
| bedrijven met mogelijkheden voor Nederlandse werknemers | 3      |
| bedrijven zonder Nederlandse werknemers                 | 2      |
| totaal                                                  | 5      |

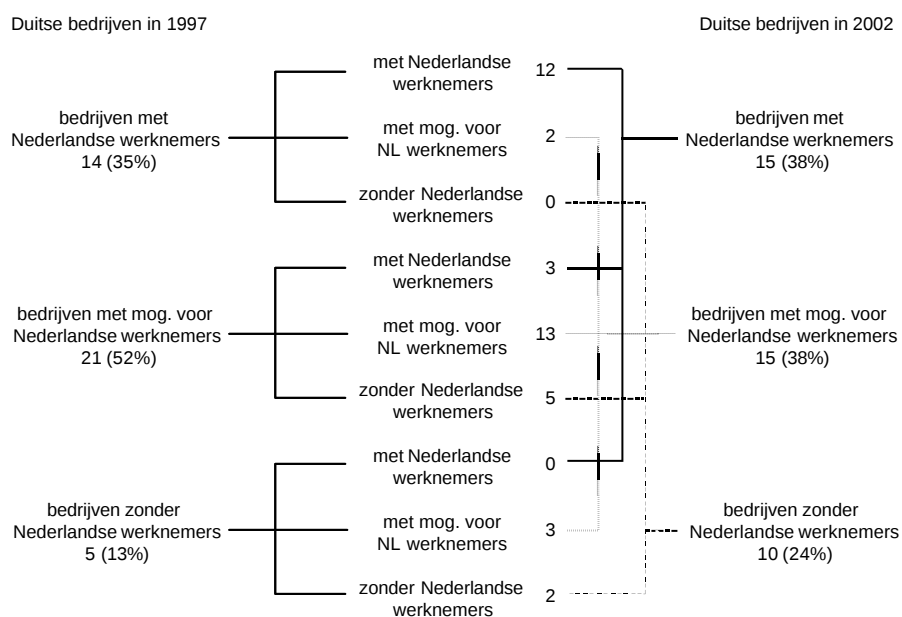
Tabel 11 laat zien dat van deze vijf bedrijven niet één in 2002 Nederlandse werknemers in dienst heeft. Positief is dat drie Duitse bedrijven tegenwoordig wel mogelijkheden zien voor het aannemen van Nederlandse werknemers.

### 3.6 Samenvatting

Uit de update blijkt dat ook in het geval van de stroom van Nederlandse werknemers naar Duitse bedrijven in 2002 nog steeds sprake is van grensoverschrijdende mobiliteit in de beide e regio's. Gezien het naar verhouding lagere aantal Duitse bedrijven dat betrokken is bij de update en de scheve verdeling over de verschillende categorieën bedrijven, gaat het hier alleen om een voorzichtige schets van de situatie.

Uit figuur 2 blijkt dat het aantal Duitse bedrijven met Nederlandse werknemers bijna onveranderd is gebleven. Tegelijkertijd is de groep Duitse bedrijven zonder (perspectief op) Nederlandse werknemers gegroeid. Deze trend was ook al aan de Nederlandse kant van de grens te constateren en duidt erop dat ook voor Duitse bedrijven de arbeid smarkt blijkbaar transparanter wordt.

*Figuur 2 - De drie categorieën Duitse bedrijven in 1997 en in 2002 (verdelingen binnen de huidige respons)*



Als er vervolgens gekeken wordt naar de groep Duitse bedrijven die in 2002 wél Nederlandse werknemers in dienst hebben (15 in totaal), dan is een aantal trends te zien. Het gaat meestal (in volgorde van belangrijkheid) om bedrijven die behoren tot de industriële sector, de dienstverlenende sector en de bouwnijverheid. In tegenstelling tot de Nederlandse kant van de grens blijkt ook een substantieel aantal kleine bedrijven (met minder dan 10 werknemers) Nederlandse werknemers in dienst te hebben. Opvallend is ook dat het gemiddeld om meer dan vijf Nederlanders werknemers gaat.

Verder gaat het (in tegenstelling tot de situatie in Nederland) over het algemeen om functies in het (midden)management en staffuncties en minder om productiefuncties. Voor een groot deel gaat het nog steeds om een volledige aanstelling voor onbepaalde tijd.

Uit het onderzoek blijkt ook dat Duitse bedrijven (in tegenstelling tot de Nederlandse bedrijven) niet doelbewust gezocht hebben naar Nederlandse werknemers. Veel vaker dan in Nederland wordt nog gebruik gemaakt van de informele weg en open sollicitaties. Op zich is dat opvallend, want meer dan de helft van de bedrijven geeft aan dat het om moeilijk vervulbare vacatures gaat. Als voornaamste reden voor het in dienst nemen van Nederlandse werknemers wordt de voorkeur voor Nederlanders voor bepaalde functies aangevoerd, gevolgd door de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt en de behoefte aan Nederlandse werknemers met kennis van de Nederlandse taal en cultuur. De meeste bedrijven geven aan geen belemmeringen te hebben gevonden bij het aantrekken van Nederlands personeel.

Ook hier is het van belang te vermelden dat een groot deel van de Duitse bedrijven die in 2002 Nederlandse werknemers in dienst hebben te maken heeft met een afname van hun totale personeelsbestand (inkrimping). Ook hier blijkt het aandeel Nederlandse werknemers naar verwachting stabiel te blijven of zelfs toe te nemen.

Als laatste nog kort aandacht voor de Duitse bedrijven die in 1997 wél Nederlandse werknemers in dienst hadden en in 2002 niet meer. Evenals bij de Nederlandse bedrijven blijkt het te gaan om pensionering en niet om ontslag.

## 4 Conclusies

Met als achtergrond een Europa dat steeds meer naar elkaar toe groeit, verdient de vraag naar de arbeidsmobiliteit tussen staten in de EU bijzondere aandacht. Ondanks de vergevorderde integratie zijn de mogelijkheden op de arbeidsmarkt in andere landen nog weinig transparant. Dit terwijl er wel degelijk sprake kan zijn van arbeidsmobiliteit in Europese context. Vooral in de grensgebieden groeit het bewustzijn dat het bevorderen van het integratieproces kan leiden tot het creëren van een euregionale arbeidsmarkt, wat wederom meerwaarde kan hebben voor de werkgelegenheid aan beide kanten van de grens.

De arbeidsmobiliteit in de grensregio(s) van Nederland en Duitsland is in de laatste jaren onderwerp geweest van onderzoek. Ook in de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord is in het kader van het EURES-programma onderzoek verricht naar de pendelaarsstromen (J. Frietman, G. Busse, Kansen over de grens: arbeidsmobiliteit in de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord, 1999). Doel van het onderzoek dat in 1997 plaatsvond was het in kaart brengen van de arbeidsmobiliteit in bovengenoemde euregio's.

In 2002 is op verzoek van de Euregio Rijn-Waal opnieuw onderzoek verricht naar de beroeps-pendelaarsstromen in beide euregio's. Het doel van deze update is veranderingen in deze stroom in kaart te brengen. Daartoe zijn de bedrijven uit het eerdere onderzoek herbenaderd.

In 1997 zijn de betrokken Nederlandse en Duitse bedrijven ingedeeld in drie categorieën, te weten bedrijven met werknemers uit het buurland in dienst, bedrijven met een potentieel voor werknemers uit het buurland en bedrijven zonder werknemers uit het buurland. Aan de verschillende categorieën bedrijven aan beide kanten van de grens zijn vragenlijsten toegestuurd. In het geval van de Nederlandse bedrijven is een a-selectie steekproef getrokken. Aan de Duitse kant is ervoor gekozen om alle bedrijven uit de beschikbare adressenbestand een vragenlijst te sturen. De respons bedraagt aan de Nederlandse kant 25 procent en aan de Duitse kant ruim 17 procent. In het onderzoek is nagegaan of en in hoeverre er zich binnen en tussen de categorieën bedrijven verschuivingen hebben voorgedaan. Hieronder worden per vraagstelling de belangrijkste conclusies weergegeven.

### *1. Behoren de betreffende bedrijven nog steeds tot dezelfde categorie?*

Gesteld kan worden dat binnen en tussen de categorieën bedrijven aan beide kanten van de grens verschuivingen zijn opgetreden. Het aantal bedrijven dat in 2002 wel werknemers uit het buurland in dienst heeft is toegenomen. Aan de Nederlandse kant van de grens is dit aantal meer gestegen dan aan de Duitse kant. Tegelijkertijd is ook het aantal bedrijven dat op dit moment geen werknemers uit het buurland in dienst heeft en ook geen mogelijkheid ziet voor het aannemen daarvan in de nabije toekomst gestegen. De consequentie is het afnemen van het aantal bedrijven van de categorie 'met mogelijkheden voor Duitse respectievelijk Nederlandse werknemers'. Deze ontwikkelingen duiden erop dat bedrijven een meer gestructureerd beleid voeren ten opzichte van het aannemen van werknemers uit het buurland. Bovendien vormen deze ontwikkelingen een indicatie voor het transparanter worden van de arbeidsmarkt.

2. *Is het aandeel Nederlandse respectievelijk Duitse (werknemers in de) bedrijven aan beide kanten van de grens toe- of afgenomen?*

Zoals blijkt uit het voorafgaande lijkt er sprake te zijn van een toename van Nederlandse respectievelijk Duitse bedrijven met werknemers uit het buurland. Bedrijven geven aan dat het aandeel Nederlandse respectievelijk Duitse werknemers de afgelopen jaren stabiel is gebleven of zelfs is toegenomen, ondanks een afname van het totale personeelsbestand. De verwachting is ook dat dit aandeel niet significant zal veranderen, althans niet zal afnemen. Bovendien is vooral aan de Nederlandse kant het gemiddelde aantal Duitse werknemers per bedrijf toegenomen: van gemiddeld 1½ in 1997 naar gemiddeld 3 in 2002.

3. *In hoeverre zijn Duitse respectievelijk Nederlandse werknemers in de afgelopen jaren voor ontslag in aanmerking gekomen dan wel feitelijk ontslagen en hoe verhoudt zich dat tot eventuele ontslagen van hun Nederlandse respectievelijk Duitse collega's?*

Naar verhouding is er weinig teruggang. Als het al gaat om het niet meer in dienst hebben van werknemers uit het buurland, dan is dit geen gevolg van gedwongen ontslag, maar meer als gevolg van vrijwillig ontslag en pensionering.

## **Tot slot**

Sinds het afronden van het onderzoek in 1997 vonden er – vooral conjuncturele – ontwikkelingen plaats in het Duits-Nederlandse grensgebied die hun invloed hebben op de arbeidsmarktmobiliteit. Uit de update blijkt dat deze ontwikkelingen – zij het gedeeltelijk – van invloed zijn geweest op de grensoverschrijvende mobiliteit van werknemers. Gezien de huidige stagnatie in de economie, die ook haar weerslag zal vinden in de arbeidsmarkt, verdient het de aanbeveling om binnen afzienbare tijd (in 2005) opnieuw te kijken of deze stagnatie veranderingen teweeg brengt in de pendelaarsstroom in de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord.