

Eén grensoverstijgende arbeidsmarkt



Over SER Overijssel

De Sociaal Economische Raad Overijssel is een onafhankelijk adviesorgaan van de provincie Overijssel. Het is tevens een overlegorgaan van de werknemers- en werkgeversvertegenwoordiging en adviseurs. De SER Overijssel wil een bijdrage leveren aan duurzame economische groei door te komen tot onderlinge consensus over onderwerpen op sociaaleconomisch terrein.

Contactgegevens

Ingrid Oonk, i.oonk@overijssel.nl

Suzanne Peeters, s.peeters@overijssel.nl

www.ser-overijssel.nl

Beeldmateriaal

Voorzijde

Pagina 10, 31, 33, 34 en 37

Pagina 12 en 17

Pagina 20

Chat GPT en Stockafbeelding Microsoft 365

SER Overijssel

Chat GPT

TECH.LAND Monitor



Inhoudsopgave

Samenvatting Eén grensoverstijgende arbeidsmarkt	5
Hoofdstuk 1 Naar een integrale Euregionale arbeidsmarkt	7
Gevraagd advies	7
Bevorderen samenwerking in een grensoverstijgende regio	7
Structurele oplossingen gezocht	7
Te betrekken elementen	7
Uitgangspunten	8
Uitwerking nota Regionale Economie	8
Hoofdstuk 2 Proces totstandkoming advies	9
Commissie	9
Paper Gert-Jan Hospers	9
Grenzeloos werken aan een grenzeloze arbeidsmarkt	9
Expertmeeting	9
Gesprekken en interviews	10
Quotes en dank	10
Bestuurlijke en ambtelijke afstemming	10
Hoofdstuk 3 Inleiding	11
Regie en verbinding	11
Goede Noabers	11
Economische context	11
Grenspendelaars	12
Potentieel beter benutten	12
Hoofdstuk 4 Uitkomsten EU brede studie relevant voor provinciaal beleid	13
Goede voorbeelden	13
Vier aandachtsgebieden	13
Hoofdstuk 5 Adviespunten SER Overijssel	15
1. Kennismaking en connectie	15
1a. Schep voorwaarden om persoonlijke connectie te ontwikkelen	15
1b. Benut de toeristische sector voor kennismaking over de grens	15
1c. Waardeer en bevorder betrokkenheid bij bestuurders	16
2. Samenwerking en synergie	17
2a. Investeer in duurzame relaties	17

2b.	Benut elkaars kwaliteiten voor synergie	17
2c.	Ondersteun en deel praktische vormen van samenwerking in de grensregio's	18
2d.	Gebruik de ervaringen vanuit Defensie ook voor andere terreinen	21
2e.	Voer een gezamenlijke lobby op drie prioriteiten	22
3.	Educatie en skills	23
3a.	Zorg voor structurele inbedding van EDL	23
3b.	Volg een twee sporenbeleid voor de grensoverstijgende erkenning van het mbo-diploma	23
4.	Ondernemen aan de grens	27
4a.	Maak gebruik van de kansen die de nabijheid van Duitsland biedt	27
4b.	Benut de verschillen in wetgeving	28
4c.	Zorg voor transparantie op de arbeidsmarkt tussen Duitsland en Nederland	29
5.	Kennisinfrastructuur en mobiliteit	30
5a.	Behoud de GrensInfoPunten en ontwikkel ze door	30
5b.	Zorg voor een goede bereikbaarheid van de grensstreek	31
6.	Euregionaal burgerschap	34
6a.	Bevorder Euregionaal burgerschap	34
6b.	Besteed aandacht aan Brede Welvaart, juist ook in de grensstreek	34
6c.	Benut ambassadeurs uit de grensregio	36
6d.	Bevestig het gebruik van de verbindende Nedersaksische streektaal	36
Hoofdstuk 6 Resumé: kansen en uitdagingen voor de grensoverstijgende arbeidsmarkt		38
Bijlage 1: Paper professor Gert-Jan Hospers, Grenzeloos werken aan een grenzeloze arbeidsmarkt.		43
Bijlage 2: Verslag expertmeeting Eén grensoverstijgende arbeidsmarkt 10 maart 2025		53

Samenvatting Eén grensoverstijgende arbeidsmarkt

De grensoverstijgende arbeidsmarkt tussen Overijssel en Duitsland biedt veel kansen, maar kent ook de nodige uitdagingen. Omdat er al een groot aantal initiatieven, samenwerkingsverbanden en projecten bestaat, adviseert de SER Overijssel om meer focus aan te brengen: voorkom versnippering, behoud wat goed werkt en bouw daar samen met de betrokken partijen op voort. Om samenwerking, transparantie en samenhang verder te versterken, heeft de SER Overijssel zes thema's uitgewerkt die bijdragen aan een integrale Euregionale arbeidsmarkt.



Onderwerp	Aanbevelingen
Kennismaking en connectie 	• Schep voorwaarden om persoonlijke connectie te ontwikkelen • Benut de toeristische sector voor kennismaking over de grens • Waardeer en bevorder betrokkenheid bij bestuurders
Samenwerking en synergie  	• Investeer in duurzame relaties • Benut elkaars kwaliteiten voor synergie • Ondersteun en deel praktische vormen van samenwerking in de grensregio's • Gebruik de ervaringen vanuit Defensie ook voor andere terreinen • Voer een gezamenlijke lobby op drie prioriteiten
Educatie en skills  	• Zorg voor structurele inbedding van EDL • Volg een twee sporenbeleid voor de grensoverstijgende erkenning van het mbo-diploma
Ondernemen aan de grens  	• Maak gebruik van de kansen die de nabijheid van Duitsland biedt • Benut de verschillen in wetgeving • Zorg voor transparantie op de arbeidsmarkt tussen Duitsland en Nederland

Onderwerp	Aanbevelingen
Kennisinfrastructuur en mobiliteit 16 VREDE, JUSTITIE EN STERKE PUBLIEKE DIENSTEN  9 INDUSTRIE, INNOVATIE EN INFRASTRUCTUUR 	• Behoud de GrensInfoPunten en ontwikkel ze door • Zorg voor een goede bereikbaarheid van de grensstreek
Euregionaal burgerschap 16 VREDE, JUSTITIE EN STERKE PUBLIEKE DIENSTEN  17 PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN 	• Bevorder Euregionaal burgerschap • Besteed aandacht aan Brede Welvaart, juist ook in de grensstreek • Benut ambassadeurs uit de grensregio • Bevestig het gebruik van de verbindende Nedersaksische streektaal



Hoofdstuk 1 | Naar een integrale Euregionale arbeidsmarkt

In de nota Regionale Economie 2024-2027 van de provincie Overijssel wordt aandacht besteed aan één grensoverstijgende arbeidsmarkt en de samenwerking op dit terrein met Duitsland. Vanuit Provinciale Staten is er aandacht gevraagd voor de gevolgen van de grenscontroles en voor de grensoverstijgende erkenning van mbo diploma's als eventuele randvoorwaarde voor de grensoverstijgende arbeidsmarkt.

Gevraagd advies

Vandaar dat Gedeputeerde Staten de SER Overijssel heeft gevraagd om over dit thema een advies uit te brengen. In een SER-advies kunnen werkgevers en werknemers hun visie op één grensoverstijgende arbeidsmarkt geven.

Bevorderen samenwerking in een grensoverstijgende regio

Overijssel hecht aan de samenwerking met Duitsland. De naburige Duitse regio's in Noordrijn-Westfalen werken al veel samen met Twente vanwege de bevolkingsomvang en vanwege de werkgelegenheid. Daarnaast grenst een groot deel van Overijssel aan Nedersaksen en wordt ook daar samengewerkt: zo geldt bijvoorbeeld voor de gemeente Hardenberg dat er nevenvestigingen van bedrijven direct over de grens zijn, waardoor grenspendel ontstaat. Gelet op het belang van mobiliteit van grensgangers, van uitwisseling van kennis tussen kennisinstellingen en de beschikbaarheid van arbeidskrachten (o.a. arbeidsmigranten) is het wenselijk om de samenwerking te bevorderen in een grensoverstijgende regio.

Structurele oplossingen gezocht

GS ontvangt graag advies over de vraag hoe de provincie één grensoverstijgende arbeidsmarkt en de bijbehorende effecten op de economie kunnen faciliteren en structureel versterken. Er wordt gezocht naar structurele oplossingen, omdat dit onderwerp afhankelijk is van conjuncturele ontwikkelingen en vaak wordt er ook op die wijze op geacteerd.

Te betrekken elementen

Bij voorkeur wordt daarbij een aantal elementen meegenomen:

- het perspectief van burgers, bedrijven en onderwijsinstellingen in de grensregio op de grens en de door hun ervaren belemmeringen en de aard van deze belemmeringen;
- de effecten van de grens voor burgers die in het grensgebied wonen en daardoor in mindere mate gebruik kunnen maken van de kansen die de regio biedt, bijvoorbeeld door belemmeringen in wet- en regelgeving (bijv. als startende ondernemer of in sociale zekerheid/ouderschapsverlof, etc.), de problematiek bij diplomaerkenning (bijv. het niet (h)erkennen van skills, kennis en competenties door het buurland) en de mate van informatie beschikbaar over mogelijkheden in het buurland;
- bereikbaarheid in het grensgebied.

Uitgangspunten

Om tot een goed beeld te komen, heeft het college van GS de SER Overijssel gevraagd in ieder geval de volgende uitgangspunten mee te nemen:

- de informatieinfrastructuur voor grensgangers en ondernemers in de vorm van het netwerk van GrensInfoPunten, zoals het GIP Euregio;
- de invalshoek van leven lang ontwikkelen (LLO) en het benutten van de daarbij behorende mogelijkheden om tweetaligheid in de grensregio intensiever te bevorderen, met ook aandacht voor de belemmeringen op basis van ervaringen van de doelgroep en bedrijven in het grensgebied. Actieve kennis van vreemde talen is steeds belangrijker om de inzetbaarheid, de mobiliteit en het concurrentievermogen te bevorderen, wat bijzonder relevant is in grensregio's. Bij deze invalshoek is het van belang te belichten welke partijen hier een rol in spelen en verschillen tussen sectoren belichten;
- de invalshoek vanuit de ondernemers en de onderlinge al bestaande grensoverstijgende relaties tussen bedrijven, zoals in TECH.LAND en Overijsselse nevenvestigingen in het buurland;
- de onderlinge relaties en de uitwisseling van kennis tussen onderwijsinstellingen door de gehele onderwijskolom, zoals tussen Saxion Hogeschool en FH Münster.

Uitwerking nota Regionale Economie

Het advies van de SER Overijssel over Eén grensoverstijgende arbeidsmarkt wordt meegenomen in de uitvoering van de nota Regionale Economie.



Hoofdstuk 2 | Proces totstandkoming advies

Commissie

Voor de begeleiding van dit advies is een commissie samengesteld. Deze bestaat uit Harry Webers en zijn vervanger Frank Oostdam (voorzitter), Bianca Veneklaas (VNO-NCW midden), Milan Wolf (CNV), Ingrid Oonk (secretaris-directeur) en Suzanne Peeters (programmasecretaris).

Paper Gert-Jan Hospers

De SER Overijssel heeft professor Gert-Jan Hospers gevraagd om een inleidende paper te schrijven ten behoeve van het adviestraject. De heer Hospers is verbonden aan de Radboud Universiteit (Geografie, Planologie & Milieu) en aan de Universität Münster – Zentrum für Niederlande-Studien. De heer Hospers schreef eerder onder meer ‘Focus op verbinden: grensoverschrijdend ondernemen in Noord-Nederland en Noord-Duitsland (rapport i.s.m. Bureau Beleidsonderzoek 2013) en een essay getiteld ‘Grensgeluk: een frisse blik op de Nederlands-Duitse grens’ (2024).

Grenzeloos werken aan een grenzeloze arbeidsmarkt

De paper in het kader van dit adviestraject is getiteld ‘Grenzeloos werken aan een grenzeloze arbeidsmarkt’. De paper treft u aan als bijlage 1 bij dit advies. Samengevat gaat de paper in op het volgende:

Het Nederlands-Duitse grensgebied kent tal van grensbarrières, waardoor een geïntegreerde arbeidsmarkt (360 graden-regio) nog ver weg is. Gebrek aan informatie, institutionele problemen, taal- en cultuurverschillen en mobiliteitsissues weerhouden mensen om over de grens te werken. Een deel van deze obstakels wordt al aangepakt. Maar er is meer mogelijk, zeker als daarbij de employee journey als leidraad wordt genomen en er meer aandacht is voor storytelling. In dat kader kan de provincie Overijssel een nuttige rol spelen.

Op basis van de paper heeft de heer Hospers een inleidende presentatie gegeven tijdens de expertmeeting die is georganiseerd ten behoeve van het advies.

Expertmeeting

Op 10 maart 2025 heeft de SER Overijssel een expertmeeting georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomst hebben experts en praktijkdeskundigen uit Nederland en Duitsland hun visie op en suggesties voor Eén grensoverstijgende arbeidsmarkt meegegeven. Het verslag van de expertmeeting en de deelnemerslijst treft u aan als bijlage 2. De uitkomsten van de expertmeeting zijn verwerkt in dit advies.



Deskundigen deelden hun inzichten tijdens de expertmeeting in het provinciehuis

Gesprekken en interviews

Er hebben ook één op één gesprekken plaatsgevonden tussen leden van de commissie en mensen die op uiteenlopende wijze te maken hebben met de grensoverstijgende arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld met:

- Thomas Kliemt, afdelingsleider Scholen, Opleiding en Cultuur bij de Landkreis Grafschaft Bentheim;
- Vincent Pijnenburg, lector Cross-Border Regional Development bij Fontys Hogeschool;
- Anton Stapelkamp, burgemeester van de grensgemeente Aalten;
- Erik van Amelsvoort, woonachtig in Duitsland en werkzaam in Nederland;
- Cigdem Zantingh, Programma Manager Rijnland Instituut;
- Professor Dr. Jacco Pekelder, directeur Zentrum für Niederlande-Studien in Münster.

Quotes en dank

Quotes van de geïnterviewden en stakeholders die we hebben gesproken, zijn verwerkt in dit advies. Wij danken zowel de deelnemers aan de expertmeeting als de geïnterviewden hartelijk voor hun bijdrage ten behoeve van dit advies.

Bestuurlijke en ambtelijke afstemming

Over het adviestraject heeft bestuurlijke en ambtelijke afstemming plaatsgevonden. Op 6 maart 2025 heeft er een overleg plaatsgevonden met gedeputeerde Ten Bolscher over de uitvraag en de stappen die de SER Overijssel tot dat moment gezet had. Op 26 mei vond overleg plaats met gedeputeerde Hoogland, vanwege zijn betrokkenheid bij de grensoverstijgende samenwerking. Op 10 juli is er tijdens een afstemmingsoverleg met de heer Ten Bolscher gesproken over de voortgang van het adviestraject. Gedurende het proces is regelmatig ambtelijk afstemming geweest met Annick Bakker en Ingrid Groenewegen namens de provincie Overijssel over de grensoverstijgende samenwerking.



Hoofdstuk 3 | Inleiding

De provincie Overijssel en Duitsland, specifiek de deelstaten Noordrijn-Westfalen en Nedersaksen, delen een lange grens en kennen een geschiedenis van samenwerking op sociaaleconomisch vlak. Ondanks deze bestaande banden zijn er nog altijd barrières die de ontwikkeling van een volwaardige Euregionale arbeidsmarkt belemmeren. Dit advies gaat in op de beperkingen, geeft een beeld van de zaken die al ontwikkeld zijn en een bijdrage leveren aan de grensoverstijgende arbeidsmarkt en doet concrete aanbevelingen om tot een beter functionerende, geïntegreerde Euregionale arbeidsmarkt te komen.

Regie en verbinding

Het thema van de grensoverstijgende arbeidsmarkt staat op de grenslandagenda van de drie samenwerkende provincies, te weten Overijssel, Gelderland en Limburg, het rijk en Noordrijn-Westfalen. Het thema staat ook op de samenwerkingsagenda met Nedersaksen. De regie op de grensoverstijgende samenwerking wordt gevoerd door de Commissaris van de Koning, in zijn rol als rijksheer.

Als rijksheer vertegenwoordigt de Commissaris van de Koning (CdK) het Rijk in de provincie en zorgt hij voor de verbinding tussen de landelijke overheid en de provinciale/regionale bestuurslagen. Hij verbindt de provincies (Overijssel, Gelderland en Limburg) met het Rijk en met de Duitse deelstaten (Noordrijn-Westfalen en Nedersaksen), zodat er afstemming komt op beleidsniveau en in de uitvoering.

De grensoverstijgende arbeidsmarkt maakt tevens direct en/of indirect onderdeel uit van de portefeuilles van andere leden van Gedeputeerde Staten. Bijvoorbeeld voor wat betreft de Human Capital agenda, de samenwerking binnen Europa en de fysieke bereikbaarheid van de grensstreek.

Goede Noabers

De Provincie Overijssel voert sinds 2021, samen met Gelderland, de gezamenlijke Duitslandstrategie 2021–2027 ‘Goede Noabers’, die formeel is bekrachtigd door zowel Provinciale Staten (PS) als Gedeputeerde Staten (GS).¹ In deze strategie is ook aandacht voor de grensoverstijgende arbeidsmarkt. De strategie sluit nauw aan bij het INTERREG VI A-programma Duitsland–Nederland (2021–2027), financieel een belangrijk instrument voor de grensoverstijgende samenwerking. De provinciale ambities liggen hiermee ook in lijn met Europese kaders en middelen.

Economische context

De grensregio Overijssel-NRW/Nedersaksen wordt gekenmerkt door sterke economische verwevenheid, maar de arbeidsmobiliteit blijft achter. Volgens de Grenslandmonitor (CBS, 2021) zijn de verschillen in regelgeving, taal en cultuur nog steeds belangrijke obstakels. Deze aspecten kwamen ook tijdens de expertmeeting naar boven als relevante barrières op de grensoverstijgende arbeidsmarkt. Bovendien kan de structurele samenwerking tussen publieke instanties en arbeidsmarktpartijen aan beide zijden van de grens verbeterd worden.

¹ Duitslandstrategie 2021-2027 “Goede Noabers” Statenbrief kenmerk 2021/0150886

Grenspendelaars

In 2021 werkten ongeveer 7.900 Nederlanders in Duitsland. Hiervan waren circa 6.800 werkzaam in de deelstaat Noordrijn-Westfalen en ongeveer 1.100 in Nedersaksen.² In datzelfde jaar pendelden bijna 44.000 werknemers vanuit Duitsland naar Nederland voor werk. Dit betekent dat er aanzienlijk meer Duitsers in Nederland werkten dan omgekeerd. De meeste Nederlandse grenspendelaars naar Duitsland zijn te vinden in regio's die direct aan de grens liggen, zoals Twente en de Achterhoek. Dit komt door de geografische nabijheid en de economische verwevenheid van deze gebieden.³



Potentieel beter benutten

Deze cijfers onderstrepen het belang én het potentieel van een beter functionerende grensoverstijgende arbeidsmarkt. Om dit potentieel te benutten is het noodzakelijk om bestaande belemmeringen verder te analyseren en gerichte oplossingen aan te dragen. In de volgende hoofdstukken worden knelpunten en goede voorbeelden behandeld en zijn aanbevelingen geformuleerd die kunnen bijdragen aan een sterkere, beter geïntegreerde arbeidsmarkt tussen Overijssel en het aangrenzende Duitsland.

² <https://www.euregio.eu/actueel/ruim-86-duizend-mensen-werken-in-nederland-en-wonen-in-duitsland-of-belgie/>

³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2025/03/vrijwel-evenveel-grenspendelaars-uit-belgie-en-duitsland>



Hoofdstuk 4 | Uitkomsten EU brede studie relevant voor provinciaal beleid

In het project 'Cross-Border Regional Labour Market Analysis', in opdracht van het Directoraat-generaal Regionaal en Stedelijk Beleid van de Europese Commissie, zijn arbeidsmarkten in aangrenzende grensregio's in Europa onderzocht. Het project liep van juni 2023 tot november 2024 en had tot doel de ontwikkeling van grensoverstijgende arbeidsmarktanalyses te stimuleren en te verbeteren. Dit door methodes voor gegevensverzameling en -compilatie voor te stellen, structurele verschillen en aanvullende sterktes in kaart te brengen en een grotere marktintegratie te bevorderen.

Goede voorbeelden

De EU brede studie beschrijft goede voorbeelden en bestuurlijke arrangementen van grensarbeitsmarkten in verschillende regio's. De voorbeelden laten onder meer zien hoe het uitwisselen van gegevens, regionale arbeidsmarktonderzoeken en gezamenlijke banenbeurzen de mobiliteit over de grens stimuleren. De aanbevelingen zijn gericht op regionale autoriteiten met bevoegdheden op het gebied van de arbeidsmarkt, alsook op andere belanghebbenden op nationaal of EU-niveau, zoals statistische autoriteiten (bv. het CBS) en andere actoren op het gebied van de arbeidsmarkt.

Vier aandachtsgebieden

De aanbevelingen vanuit het project zijn gericht op vier belangrijke gebieden:

- (1) ondersteuning van de totstandkoming van grensoverstijgende arbeidsmarktanalyses,
- (2) waarborging van de continuïteit en duurzaamheid op lange termijn van de initiatieven door middel van formele overeenkomsten en financiering,
- (3) verbetering van de beschikbaarheid en verzameling van gegevens door methoden op elkaar af te stemmen en innovatieve bronnen te gebruiken, en
- (4) verbetering van de beleidscoördinatie om grensoverstijgende werkgelegenheid te bevorderen.

Bevindingen rapport ook relevant voor de provincie

De bevindingen in het rapport zijn ook relevant voor het beleid op provinciaal niveau. In het kader van ons advies brengen we de onderstaande punten uit het rapport graag onder de aandacht:

1. **Verbeter grensoverstijgende dataverzameling en -uitwisseling**
Werk samen met statistische autoriteiten om consistente en actuele data te verzamelen over grenspendelaars en vacatures.
2. **Stimuleer regionale samenwerking**
Organiseer periodiek overleg tussen regionale arbeidsmarktorganisaties en hun zusterorganisaties in het buurland.
3. **Ontwikkel gezamenlijke arbeidsmarktinitiatieven**
Ontwikkel gedeelde opleidings- en bijscholingstrajecten die erkend worden aan beide zijden van de grens.

4. **Bevorder culturele training en taalcursussen**
Ondersteun projecten die grensarbeiders wegwijs maken in de taal, cultuur en werkprocessen van het buurland.
5. **Versterk governance en beleidscoördinatie**
Sluit aan bij bestaande EU-initiatieven en interregionale samenwerkingsverbanden.

Een deel van deze bevindingen kwam ook naar voren tijdens de overleggen en gesprekken die de SER Overijssel heeft gevoerd met partijen over het thema 'Eén grensoverstijgende arbeidsmarkt.' Maar er werden ook andere inzichten naar voren gebracht. In het volgende hoofdstuk hebben we de een en ander nader uitgewerkt.



Hoofdstuk 5 | Adviespunten SER Overijssel

1. Kennismaking en connectie

1a. Schep voorwaarden om persoonlijke connectie te ontwikkelen

Uit de gesprekken die we hebben gevoerd blijkt dat een persoonlijke connectie, ergens in het leven opgedaan, vaak de drijfveer is voor mensen om over de grens te willen werken. Dit kan voortkomen uit een familierelatie, een uitwisselingsprogramma op school, een vakantie, een stage, of veelvuldig contact met Duitsers/Nederlanders tijdens een (bij)baan of een gezamenlijk grensoverstijgend project. Ergens moet het zaadje worden geplant om meer te willen weten over de mogelijkheden aan de andere kant van de grens en om de uitdaging aan te gaan een baan in het buurland te zoeken. De provincie Overijssel kan deze kennismaking faciliteren door het onder de aandacht brengen en ondersteunen van programma's die zo'n kennismaking stimuleren.

1b. Benut de toeristische sector voor kennismaking over de grens

Voor de toeristische sector is de grensoverstijgende arbeidsmarkt van groot belang. Duitse toeristen worden in Nederland graag geholpen door iemand die hun taal spreekt. Ook hebben ze andere wensen, verwachtingen en standaarden dan we in Nederland gewend zijn. Werknemers die de taal spreken en goed kunnen inspelen op de verwachtingen en wensen van de Duitse toerist, kunnen het verschil maken en zo een grote bijdrage leveren aan de toeristische beleving en tevredenheid van hun klant. Dit betekent dat er behoefte is aan werknemers die niet alleen de taal spreken, maar ook de culturele nuances begrijpen. Dat zorgt voor een betere dienstverlening en een hogere klanttevredenheid, wat uiteindelijk bijdraagt aan een positieve reputatie van Overijssel, meer herhaalbezoeken en een florerende regionale vrijetijdseconomie.

Gezamenlijke marketingcampagnes die de voordelen van grensoverstijgend toerisme promoten en de aantrekkelijkheid van de regio's aan beide zijden van de grens benadrukken, stimuleren het bezoek over de grens en helpen het buurland te ontdekken. Het is belangrijk dat de provincie investeert in dit soort campagnes, want nog altijd geldt het credo "onbekend maakt onbemind".

Duitsland blijft een essentiële bron van inkomend toerisme voor Overijssel, met ruim 1 miljoen, verantwoordelijk voor ruim tweederde van alle inkomende overnachtingen.⁴

De voorspellingen wijzen op een stijging van het aantal korte vakanties onder Duitsers tot 2030, vooral binnen de leeftijdsgroepen 14-18 jaar en 60+. Voor Duitse bezoekers is uit eten gaan de populairste activiteit (39%), gevolgd door fietsen (36%) en een stadswandeling maken (34%). Interesse in kamperen met tent, caravan of camper blijft groeien onder Duitse toeristen.

Voor deze sectoren is een grensoverstijgende arbeidsmarkt en kennis over de bezoeker van groot belang.

⁴ <https://www.kennisplatformoost.nl/blogs/6663/kansen-uit-inkomend-toerisme-in-overijssel/>

1c. Waardeer en bevorder betrokkenheid bij bestuurders

Overijssel grenst als enige provincie aan twee Duitse deelstaten en kan daardoor de verbindingsrol tussen het Noorden en het Zuiden goed spelen. De laatste jaren zet Overijssel hier sterker op in, zowel vanuit het bestuur als vanuit de focus op het Duitslandbeleid.

De samenwerking met Duitse partners kent een lange traditie en is stevig ingebed, ook binnen de triple helix. De bestuurlijke betrokkenheid bij grensoverstijgende samenwerking, economie en arbeidsmarkt is groot. De Commissaris van de Koning beschikt over jarenlange ervaring in de samenwerking met Duitsland en heeft een uitgebreid netwerk opgebouwd. Ook andere bestuurders voelen zich er nauw bij betrokken, mede door persoonlijke affiniteit, taalvaardigheid en interculturele aspecten.

Dit maakt dat er extra stappen worden gezet om de grensoverstijgende arbeidsmarkt vanuit Overijssel te bevorderen. Wij adviseren dan ook om in te blijven zetten op de persoonlijke betrokkenheid van bestuurders en deze te stimuleren zodat, ook wanneer er wisselingen plaatsvinden, het thema een warm hart wordt toegedragen.

2. Samenwerking en synergie

2a. Investeer in duurzame relaties

Een goed functionerende grensoverstijgende arbeidsmarkt vraagt om samenwerking tussen overheden, onderwijs en het bedrijfsleven. Er wordt al goed en veel samengewerkt over de grens tussen Overijssel en de deelstaten Noordrijn-Westfalen en Nedersaksen, maar het kan altijd beter. Langdurige contacten, waarbij door de tijd heen het vertrouwen in elkaar is gegroeid, worden door de stakeholders als voorwaarde gezien om echte stappen te kunnen zetten. Investeren in duurzame relaties vormt de basis voor succesvolle grensoverstijgende samenwerking. Door structureel met elkaar in gesprek te blijven en gezamenlijke doelen te formuleren, ontstaan er initiatieven die daadwerkelijk impact maken – zowel economisch als maatschappelijk – en die de zogeheten ‘plakfactor’ hebben; anders gezegd die beklijven bij de betrokken partijen. Dit vraagt om continuïteit, wederzijds begrip en betrokkenheid, waarbij de provincie een stabiele verbindende rol kan vervullen.

2b. Benut elkaars kwaliteiten voor synergie

Duitsland staat bekend om zijn discipline en precisie, Nederland om zijn creativiteit en innovatie. Door de kwaliteiten aan beide zijden van de grens in te zetten, kunnen de beste resultaten worden geboekt en ontstaat er meerwaarde. Populair gezegd: Dutch Design en German Engineering. Waar Duitse precisie zorgt voor structuur en ‘Gründlichkeit’, brengt de Nederlandse aanpak flexibiliteit en innovatieve ideeën. Deze complementaire samenwerking maakt het mogelijk om complexe uitdagingen effectief aan te pakken en grensoverstijgende projecten naar een hoger niveau te tillen. Zo ontstaat er een krachtige synergie die zowel het regionale als het internationale concurrentievermogen versterkt.



De appel en de kokosnoot

Tijdens de netwerkbijeenkomst Deutschland-Nederland op 27 maart 2025 in Emmerich, georganiseerd vanuit Interreg, werd uitgebreid stilgestaan tussen de verschillen tussen Duitsers en Nederlanders. Het is belangrijk om je bewust te zijn van cultuurverschillen wanneer je grensoverstijgend samenwerkt.

De inleider Katja Schleicher illustreerde het verschil treffend met een metafoor: de Nederlander werd vergeleken met een appel – toegankelijk bij de eerste hap, fris en direct, maar met een klokhuis, lastige velletjes en pitjes in het midden. De Duitser werd daarentegen omschreven als een kokosnoot – aanvankelijk gesloten en moeilijk te doorgronden, maar eenmaal open verrassend meedenkend en loyaal.

Deze beelden maken duidelijk dat de weg naar succesvolle samenwerking tussen Nederlanders en Duitsers soms enige inspanning vraagt. Op basis van de positieve ervaringen tot nu toe zou het streven moeten zijn om toe te groeien naar een gezamenlijke cultuur die, om in de lijn van de metafoor te blijven, doet denken aan een banaan: met een beetje moeite open te maken, maar eenmaal open soepel en aangenaam. Zo kan grensoverstijgende samenwerking echt tot bloei komen.

2c. Ondersteun en deel praktische vormen van samenwerking in de grensregio's

In het gesprek met de heer Stapelkamp, burgemeester van de grensgemeente Aalten (Gelderland), kwam naar voren dat men er samen met de stad Bocholt naar streeft om een gezamenlijke binationale brandweerkazerne te ontwikkelen. Dit in het kader van het project 'CrossFire'.⁵ Er wordt al samengewerkt tussen de brandweerposten van Dinxperlo en Suderwick, wat een betere dekking tot gevolg heeft. Onlangs heeft een inwoner van Dinxperlo als eerste Nederlander de opleiding tot brandweerman in Bocholt afgerond en hij kan nu alle soorten inzet als brandweerman begeleiden.

De Brandweer Twente verwelkomt al tien jaar collega's uit het buitenland (voornamelijk Duitsland), die in het kader van hun opleiding een stageperiode in Twente aangeboden krijgen.⁶ Ze begeleiden gemiddeld vier stagiairs per jaar die een inkijkje krijgen in hoe de zaken in Nederland en de veiligheidsregio georganiseerd zijn.

Met projecten en contacten als deze wordt de samenwerking tussen werknemers in de grensregio heel concreet. Ze kunnen als inspiratie dienen voor andere vormen van grensoverstijgende samenwerking. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor de samenwerking binnen TECH.LAND. Hun motto is niet voor niets *"Transforming Borders into Connections!"*

⁵ <https://www.euregio.eu/actueel/deelstaat-noordrijn-westfalen-eert-nederlands-duits-brandweerproject-crossfire/>

⁶ Brandweer Twente op LinkedIn, post over buitenlandse stagiaires, juli 2025



Best practice: TECH.LAND

“Transforming Borders into Connections!” is het motto van TECH.LAND. Hun doelstelling is het overwinnen van de sociale en economische uitdagingen van onze tijd en het vergroten van de mondiale concurrentiekracht van bedrijven en wetenschappelijke instellingen op het gebied van innovatie en technologie in de grensregio. Hiervoor bundelt TECH.LAND de krachten in Duits-Nederlandse ecosystemen.

De thematische focus van het TECH.LAND-programma omvat de onderwerpen:

- energie (batterijonderzoek en waterstof)
- circulaire economie
- geavanceerde productie en robotica
- gezondheid en MedTech

TECH.LAND helpt bedrijven bij het aantrekken en behouden van geschoolde medewerkers en om funding te krijgen voor grensoverstijgende samenwerking via het Europese Interreg programma. Ook stimuleert het deelname aan een grensoverstijgend netwerk van ondernemerscontacten en verbindt het start-up ecosystemen aan weerszijden van de grens met elkaar.

Aan de wieg van TECH.LAND stonden partijen als de IHK (Industrie- und Handelskammer) Nord Westfalen, Oost.nl en Twenteboard. Het initiatief is vanaf het begin ondersteund door een breed netwerk van overheden, onderwijsinstellingen en regionale innovatienetwerken.

De financiering van TECH.LAND wordt mogelijk gemaakt via de Regio Deal Twente.⁷ Hierdoor is er sprake van een tijdelijke financiële impuls, geen structurele budgetvoering. Desalniettemin heeft het initiatief aanzienlijke impact: de spin-off van TECH.LAND is groot, en het sluit direct aan op de urgente opgaven rondom talentontwikkeling en het tekort aan vakbekwaam personeel binnen de regio. Initiatieven als deze dragen concreet bij aan het realiseren van een 360-graden arbeidsmarkt.

In het kader van ons uitgangspunt *‘focus op wat goed werkt en bouw dit samen verder uit’* adviseren wij om samen met partners te onderzoeken hoe TECH.LAND structureel kan worden versterkt en daarmee toekomstbestendig wordt gemaakt."

⁷ *Kracht van samenwerking. Impact van Regio Deal I, pag. 17, Enschede, 11 juni 2025*

Data uit de TECH.LAND monitor relevant voor Eén grensoverstijgende arbeidsmarkt



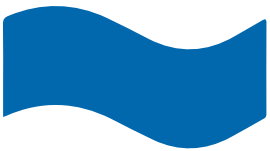
In samenwerking met Kennispunt Twente en Stichting Stad en Regio, heeft het Zentrum für Niederlande-Studien (ZNS) van de Universiteit van Münster de TECH.LAND Monitor ontwikkeld.⁸ De monitor bestaat uit een open toegankelijke, interactieve webportal en een rapport.

Een deel van de bevindingen uit de recente TECH.LAND Monitor zijn ook relevant voor de grensoverstijgende arbeidsmarkt.

Uit de TECH.LAND monitor komen onder meer de volgende gegevens naar voren:

- De regio telt meer dan 5,7 miljoen inwoners, waarvan iets meer in het Nederlandse deel (55,1%). Ook de werkgelegenheid volgt dit patroon: 57% van de 3,1 miljoen werknemers werkt in het Nederlandse gebied.
- De arbeidsparticipatie is aanzienlijk hoger in de Nederlandse regio (76,2%) vergeleken met de Duitse kant (68,8%), wat wijst op structurele verschillen op de arbeidsmarkt.
- De regio vertoont een demografisch verschil: het Nederlandse TECH.LAND heeft meer jongeren (20–25 jaar), terwijl het Duitse TECH.LAND meer 55–69 jarigen telt.
- De sectorale werkgelegenheid verschilt: de Nederlandse kant blinkt uit in Financiële & Zakelijke Dienstverlening, terwijl in de Duitse regio de Maakindustrie domineert.
- Defensie & Veiligheid biedt een opkomende kans voor grensoverstijgende samenwerking. Van alle regio's levert Oost-Nederland op één na de grootste bijdrager aan de Nederlandse defensiesector, met 220 bedrijven die jaarlijks € 1,9 miljard genereren. Duitse bedrijven voegen nichecapaciteiten toe. Culturele overeenkomsten in organisatorische precisie en controle in de Duitse bedrijfscultuur en in de Nederlandse defensiesector bevorderen diepere samenwerking, wat vruchtbare grond creëert voor een toekomstig grensoverstijgend defensiecluster.
- Uit een analyses van vacatures komen complementaire arbeidsmarktbehoeften naar voren: Duitse werkgevers zoeken

⁸ TECH.LAND Monitor 1, Data-Driven Cross-Border Innovation for the Dutch-German TECH.LAND, Edwin van de Wiel (TEXT And Graphs) Gert-Jan Hospers (Columns) Jacco Pekelder (Editorials), 2025 ZNS Centre for Dutch Studies



operationele vaardigheden (vooral in geavanceerde productie & robotica), terwijl Nederlandse werkgevers meer managementvaardigheden vragen, met name in sectoren die zich richten op batterijen, waterstof en de circulaire economie.

- Grensoverstijgend woon-werkverkeer blijft beperkt (respectievelijk 0,6% en 0,3%), wat wijst op onbenut potentieel.
- Engelstalige vacatures zijn wel aanwezig in het Nederlandse deel van TECH.LAND (10%), maar verwaarloosbaar in Duitsland.



“De TECH.LAND Monitor bevestigt het potentieel van de regio om grenzen om te zetten in verbindingen. TECH.LAND is een goed voorbeeld van innovatie in grensregio’s en kan een belangrijke bijdrage leveren aan de strategische autonomie van Europa.”

Prof. Dr. Jacco Pekelder, directeur Zentrum für Niederlande-Studien in Münster.

2d. Gebruik de ervaringen vanuit Defensie ook voor andere terreinen

Binnen de politie, de spoedzorg en de brandweer wordt op verschillende niveaus grensoverstijgend samengewerkt en geoefend. Binnen de veiligheidsregio’s zijn er grensliasons actief, die de samenwerking met Duitse collega’s coördineren en versterken. Hun ervaringen kunnen worden benut op andere terreinen. Dit geldt ook nadrukkelijk voor de ervaringen die binnen Defensie worden opgedaan.

Sinds 2023 zijn alle gevechtsbrigades van de Nederlandse landmacht verbonden met een Duitse divisie.⁹ Op dit moment ligt de nadruk in de defensiesamenwerking tussen Nederland en Duitsland op geïntegreerde landmachteenheden, gezamenlijke commandostructuur, materieelgebruik en doctrineontwikkeling. Deze aanpak laat zich ook vertalen naar andere sectoren binnen de grensregio.

Gezamenlijke organisatie & coördinatie

Nederlandse en Duitse krijgsmachtonderdelen trainen en opereren samen binnen één keten. Die structurele samenwerking creëert standaardprocedures, gedeelde systemen (zoals materieel en kennis) en versterkt wederzijds begrip. Militaire eenheden werken intensief samen ondanks verschillen op het gebied van taal en werkcultuur. Onderzoek toont aan dat gedeelde normen en waarden bijdragen aan succesvollere samenwerking en de motivatie van samenwerkingspartners vergroten.¹⁰ Door protocollen op elkaar af te stemmen (bv. rond mobiliteit en inzetplanning) ontstaat een efficiëntere samenwerking tussen de Nederlandse en Duitse krijgsmachtonderdelen.

⁹ <https://www.defensie.nl/onderwerpen/internationale-samenwerking/samenwerking-grondoptreden>

¹⁰ <https://duitslandinstituut.nl/artikel/40919/legersamenwerking-de-vraag-is-niet-of-maar-hoe?>

Vertaling naar de grensoverstijgende arbeidsmarkt

Veel elementen uit de defensiesector kunnen ook voor civiele sectoren zoals techniek, gezondheidszorg of logistiek, waardevol zijn:

- **Gedeelde structuren & platforms:** vergelijkbaar met militaire ketens kunnen arbeidsmarktinstanties (zoals EURES of regionaal werkgeversvervoer) standaardisatie aanbrengen in procedures voor grenswerk. Informatiepunten zoals Grenzinfo bieden al de basis voor dergelijke één-loket-adviezen.
- **Culturele training & onboarding:** net zoals militairen getraind worden in samenwerkingsvermogen, kunnen grensarbeiders ondersteuning krijgen bij taal, cultuur, en werkwijzen van het buurland. Bijvoorbeeld via gezamenlijke trainingen of buddy-systemen.
- **Governance en samenwerkingsovereenkomsten:** zoals de Nederlandse en Duitse regeringsconsultaties in 2023, waarbij afspraken gemaakt werden over sociale zekerheid, belastingen en grensarbeidersbeleid.



“Nederland en Duitsland willen de samenwerking bij grensoverschrijdende werkzaamheden vergemakkelijken en versterken, zodat iedereen de vruchten van onze grensregio kan plukken. Wij zijn vastbesloten de uitdagingen aan te pakken waarmee inwoners van de grensregio en grensarbeiders worden geconfronteerd, bijvoorbeeld op het gebied van sociale zekerheid en belastingen.” ¹¹

Diplomatieke verklaring 29-03-2023

2e. Voer een gezamenlijke lobby op drie prioriteiten

Bepaal samen met de andere grensprovincies de drie belangrijkste punten die gerealiseerd moeten worden om de grensoverstijgende arbeidsmarkt te bevorderen. Deze punten kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op het verbeteren van de erkenning van MBO-diploma's, het vereenvoudigen van administratieve procedures voor grensarbeiders en het bevorderen van taal- en cultuurtrainingen voor werknemers.

Voer op deze punten een gezamenlijke strategische lobby richting het rijk en samen met het rijk richting Europa. Dit kan door middel van het organiseren van gezamenlijke conferenties, het opstellen van gezamenlijke beleidsdocumenten en het actief deelnemen aan Europese netwerken en programma's die gericht zijn op grensoverstijgende samenwerking.

Het is essentieel om een sterke en eenduidige boodschap uit te dragen, waarbij de voordelen van een goed functionerende grensoverstijgende arbeidsmarkt voor de regionale, de Euregionale, de nationale en de Europese economie worden benadrukt.

¹¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/diplomatieke-verklaringen/2023/03/27/gezamenlijke-verklaring-regeringsconsultaties-tussen-nederland-en-duitsland-27-maart-2023>



3. Educatie en skills

3a. Zorg voor structurele inbedding van EDL

De Euregionale doorlopende leerlijn (EDL) is een belangrijk instrument om jongeren al vroeg vertrouwd te maken met grensoverstijgend leren, stages en werken. De EDL biedt leerlingen en studenten in Nederland en Duitsland de mogelijkheid om soepel over te stappen tussen onderwijsinstellingen en stages aan beide zijden van de grens.¹²

Expertisecentrum en de Scholenmakelaar

Het streven van de EDL is een doorlopende leerlijn, van het basisonderwijs tot aan de universiteit en alle onderwijsniveaus daartussen. Het Expertisecentrum, gevestigd bij Saxion, fungeert als een fysieke ontmoetingsplek én een online platform. Hier ontvangen leerkrachten, docenten, lerarenopleiders en studenten deskundig advies.

De Scholenmakelaar, dé drijvende kracht achter cross-border onderwijsprojecten, smeedt directe verbindingen tussen Nederlandse en Duitse scholen. In samenwerking met werkgevers worden Euregionale competenties gedefinieerd voor werken over de grens. Deze worden vertaald naar concrete tools en een skills- en opleidingsprofiel, met als doel de aansluiting op de euregionale arbeidsmarkt.

Grensoverstijgend leren als vanzelfsprekendheid

Structurele inbedding van de EDL in onderwijsprogramma's, beleidskaders en financieringsstructuren is essentieel om continuïteit en schaalbaarheid te waarborgen. Zonder verankering blijven initiatieven afhankelijk van tijdelijke projectmiddelen en individuele inzet, waardoor opbouw van expertise en duurzame samenwerking worden bemoeilijkt. Een stevige positionering van de EDL binnen het provinciale en Euregionale onderwijsbeleid helpt om grensoverstijgend leren niet als uitzondering, maar als vanzelfsprekend onderdeel van het onderwijs te beschouwen.

3b. Volg een twee sporenbeleid voor de grensoverstijgende erkenning van het mbo-diploma

De grensregio's in Duitsland en Nederland ervaren het als een beletsel dat diploma's die aan Duitse of Nederlandse zijde zijn behaald, in het andere land onvoldoende erkenning genieten of lager worden ingeschaald.¹³ Dit geldt met name voor diploma's op mbo-niveau. Het vormt een obstakel voor werkzoekenden en studenten om wederzijds over de grens aan de slag te gaan.

Grensoverstijgende verschillen in beroepsonderwijs

Het mbo in Nederland verschilt van het Duitse beroepsonderwijs.¹⁴ In Duitsland volgen studenten een duaal systeem: ze lopen drie tot vier dagen per week stage bij een bedrijf en gaan één tot twee dagen naar school. Bedrijf en school werken hierin gelijkwaardig samen en Duitse werkgevers kiezen zelf hun stagiairs. De opleiding wordt gefinancierd door overheid en bedrijfsleven.

Spoor 1: blijf aandringen op een verdrag

Vooraf bij gereguleerde beroepen zoals in de zorg, kinderopvang en het onderwijs is de erkenning van Nederlandse mbo-diploma's in Duitsland lastig. Sinds 2018 ligt dit op ministerieel niveau stil. In de grensregio worden problemen vaak pragmatisch en individueel opgelost, maar een structurele oplossing via een verdrag is noodzakelijk.

¹² <https://www.euregio.eu/wat-we-doen/maatschappelijke-ontwikkeling/edl/>

¹³ <https://rijnlandinstituut.eu/nieuws/rijnland-instituut-verkent-grensoverschrijdende-diplomerings/>

¹⁴ MBO Diploma's grensoverschrijdend erkennen, brief aan PS, D2025-03-019566, 1 april 2025

Het is belangrijk dat de provincie, samen met andere overheden en stakeholders, op Ministerieel niveau blijft aandringen op een oplossing voor dit probleem.

Spoor 2: zet daarnaast in op praktische oplossingen

Voor niet-gereguleerde beroepen speelt het probleem minder. Voor deze beroepen werpen projecten als de Euregionale Doorlopende Leerlijn en Binationale mbo-curricula al hun vruchten af, vooral dankzij een praktische aanpak gericht op gezamenlijke opleiding en euregionale competenties. De erkenning én acceptatie van diploma's door werkgevers blijven daarbij essentieel. Ondersteuning en verdere uitrol van praktische oplossingen zoals de 'MOVE certificaten' verdienen provinciale steun.



“Het kapitaal van Europa zijn de mensen, het human capital. Veel mensen zijn opgeleid op mbo-niveau. Het mkb vormt een plek waar mensen elkaar leren kennen, moeten samenwerken en ideeën ontwikkelen. Europa moet sterker samenwerken, educatie is daarvoor een belangrijke sleutel en gezamenlijk opleiden binnen de grensregio's is mogelijk. Tomorrow is calling, we have the answer.”

Cigdem Zantingh, Instituutsleiding/Programma Manager Rijnland Instituut

Best practice: MOVE certificates voor binationale diploma's in de grensregio

Het is iets meer dan een jaar geleden dat de MBO Raad, het Rijnland Instituut en het Nationaal Europass Centrum Nederland de handen ineen hebben geslagen om een internationale leereenheid eenvoudig te kunnen uitvoeren en registreren.¹⁵ Het doel van de leereenheid is het borgen van extra-curriculaire activiteiten als aanvulling op het nationale diploma, om daarmee internationale vergelijkbaarheid (en erkenning) te krijgen. De leereenheid is gebaseerd op een generiek model dat het Rijnland Instituut ontwikkelde samen met Prof. Dr. Wolfgang Arens-Fischer van de Hochschule Osnabrück.

De leereenheid omvat een kader met vier essentiële elementen die vanuit iedere sector in te vullen zijn. Daarmee is maatwerk mogelijk zonder de herkenbaarheid van het model te verliezen. Het biedt een solide basis voor eerlijke, transparante en geborgde competentie-erkenning van de leereenheid in meerdere landen.

In samenwerking met Europass is de registratie als European Digital Credentials voor internationale borging en toegankelijkheid gerealiseerd. De pilot is gestart in de Nederlands/Duitse grensregio. In maart 2025 heeft

¹⁵ Communicatiebericht MOVE certificates voor binationale diploma's in de grensregio, zomer 2025



een groep van studenten van Berufskolleg Königstraße uit Duitsland en Alfa-college uit Nederland een binationale leereenheid gevolgd en succesvol afgerond. Het betrof studenten van vergelijkbare IT-opleidingen in beide landen.

De bevindingen uit de pilot en de mogelijkheden van registratie in Europass zijn in 2025 op verschillende conferenties gepresenteerd. Voor de volgende pilot wordt de samenwerking gezocht met meerdere onderwijsinstellingen en rondom meerdere opleidingen.

In Europa is vrij verkeer van arbeid een recht voor alle ingezetenen. De (h)erkenning van kennis en vaardigheden is hierbij van belang en het 'MOVE certificate' draagt hier aan bij.¹⁶

3c. Stuur op benodigde skills door AI, ook voor de grensoverstijgende arbeidsmarkt

AI (artificiële of kunstmatige intelligentie) heeft belangrijke gevolgen voor de arbeidsmarkt. Dat geldt ook voor de grensoverstijgende arbeidsmarkt. Het vergroot de vraag naar (grensoverstijgende) digitale skills, verschuift taken in veel beroepen en maakt hybride/remote werken over de Nederlands-Duitse grens makkelijker. We signaleren de volgende ontwikkelingen.

Vraag naar complementaire vaardigheden

In het rapport 'Job Creation and Local Economic Development 2024: The Geography of Generative AI', heeft de OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) onderzoek gedaan naar de stand van regionale en lokale arbeidsmarkten, onder meer aan de hand van nieuwe schattingen van regionale tekorten aan arbeidskrachten en de oorzaken daarvan.¹⁷

Schattingen van de OESO laten zien dat circa 37% van de Nederlandse werkenden en ongeveer 33% van de Duitse werkenden "blootgesteld" worden aan generatieve AI. Dit houdt in dat meer dan 20% van hun taken veel sneller met AI kan plaatsvinden. Hierdoor ontstaat er meer behoefte aan complementaire vaardigheden (data, proceskennis, communicatie), ook buiten pure IT-rollen.

Adoptie van AI in bedrijven stijgt snel en is vergelijkbaar

In Nederland gebruikte in 2024 22,7% van de bedrijven met meer dan 10 werknemers AI. In Duitsland was dit 20%.¹⁸ Doordat het gebruik van AI vergelijkbaar is in beide landen, harmoniseert dit de vraag naar de skills en tools die nodig zijn binnen het bedrijfsleven.

Europees kader voor AI

De Europese regelgeving voor AI geldt voor beide landen. Het maakt het speelveld tussen Nederland en Duitsland op dit terrein gelijk. De EU AI-Act, die is aangenomen in juni 2024, introduceert één kader (risicogebaseerd) dat gefaseerd ingaat.¹⁹ Dit is handig voor werkgevers die over de grens werven of leveren.

¹⁶ <https://move-certificate.eu/>

¹⁷ https://www.oecd.org/en/publications/job-creation-and-local-economic-development-2024_83325127-en.htm

¹⁸ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/11/PD24_444_52911.html

¹⁹ <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20230601STO93804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence>

Regionale programma's stimuleren samenwerking

Het Interreg Deutschland-Nederland programma (2021-2027) investeert honderden miljoenen in grensoverstijgende innovatie. Een recent project heeft betrekking op 'Predictive AI' in de landbouw.²⁰ Predictive AI maakt gebruik van kunstmatige intelligentie om bedrijfsprocessen in kassen te optimaliseren. Autonome camerasystemen zoals drones en robots nemen tijdrovende taken zoals het tellen en meten van fruit en groenten over. De daaruit voortvloeiende oogstprognoses worden gekoppeld aan prijsvoorspellingen, zodat bedrijven beter kunnen plannen. Dit soort ontwikkelingen hebben gevolgen voor de arbeidsmarkt.

Niet iedereen profiteert evenveel van AI

Het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) signaleert dat bepaalde sectoren juist slechtere vooruitzichten hebben door AI.²¹ Dat geldt bijvoorbeeld voor administratieve beroepen, maar ook voor creatieve beroepen en beroepen waarin veel met taal wordt gewerkt. Deze effecten zullen we op termijn ook in de grensoverstijgende arbeidsmarkt terug zien.

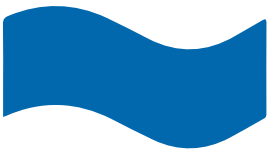
Rol van de provincie

De rol van de provincie op het gebied van AI is complementair aan de verantwoordelijkheden van bedrijven en branches zelf. Veel kleinere bedrijven binnen het MKB hebben niet de kennis en capaciteit om dit geheel zelfstandig te organiseren. Met een gezamenlijke aanpak, waarbij de overheid als facilitator optreedt en bedrijven de kans krijgen om hun eigen strategieën en oplossingen te ontwikkelen, kunnen de benodigde stappen worden gezet. Acties waarmee de provincie het gebruik van AI en de grensoverstijgende arbeidsmarkt kan ondersteunen zijn:

- Monitor de arbeidsmarktontwikkelingen in de grensstreek. Verzamel en deel data over AI-gerelateerde tekorten en kansen in de grensregio, zodat beleid gericht kan worden ingezet waar de vraag het grootst is.
- Bevorder het gebruik van Interreg en Europese fondsen. Stimuleer dat organisaties en bedrijven actief instappen in grensoverstijgende AI-projecten, en zorg voor cofinanciering en kennisdeling.
- Verbind bedrijven via Euregionale hubs. Ondersteun innovatiehubs en fieldlabs die grensoverstijgend werken, zodat bedrijven toegang hebben tot testfaciliteiten en scholingsprogramma's.
- Agendeer skills in Euregionaal beleid. Stimuleer samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en kennisinstellingen om AI-gerelateerde vaardigheden structureel op te nemen in opleidingen en bijscholingsprogramma's.
- Ondersteun de ontwikkeling van gezamenlijke leerroutes. Denk hierbij aan grensoverstijgende traineeships, stageprogramma's en "skills labs" zodat werkenden en studenten praktijkervaring kunnen opdoen in beide landen.

²⁰ https://www.europa-fuer-niedersachsen.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/aktuelle_meldungen/aktuelles-aus-dem-interreg-a-programm-deutschland-nederland-220593.html

²¹ <https://www.uwv.nl/nl/nieuws/nieuwe-kansrijke-beroepen-in-2025-kapper-tandtechnicus-en-telefoonreparateur>



4. Ondernemen aan de grens

4a. Maak gebruik van de kansen die de nabijheid van Duitsland biedt

Versillende bedrijven in Overijssel hebben nevenvestigingen of onderdelen gehuisvest over de grens. Een voorbeeld hiervan is Flexxolutions. Het bedrijf maakt afdekkingen voor mestilo's en biogasinstallaties, en desinfectiematten voor de land- en tuinbouw.²² Flexxolutions is een Duits-Nederlands bedrijf dat de Duitse Gründlichkeit combineert met de Nederlandse nuchterheid en innovatiekracht.



“We konden hier onze productiehal bouwen, vlak over de grens. In Nederland was dat moeilijker. Ook de arbeidsmarktkrapte speelt een rol. We hebben tien nationaliteiten die hier werken. De voertaal is Duits. Maar ons hoofdkantoor zit in Oldenzaal. We zijn en blijven een Twents bedrijf met waarden als ‘doe maar gewoon, dan doe je al gek genoeg’, naoberschap en hou van je mensen, dan hou je ze.”

Directeur Flexxolutions Patrick Mollink

Ook in andere grensregio's in Nederland zijn best practices te vinden, van bedrijven die de kansen over de grens benutten en hun ervaringen willen delen. Een voorbeeld daarvan is Viking Venlo.

Best practice: Viking Venlo

“Werken over de grens moet een vanzelfsprekendheid worden.” stelt Ton Raijmakers, Senior HR manager bij Viking Venlo.²³ Bij het bedrijf zijn 500 medewerkers actief waarvan ongeveer 175 uit Duitsland. De reden hiervoor is dat bepaalde functies door Duitse medewerkers moeten worden ingevuld, zoals het customer service center. Het is het beste om daar mensen te plaatsen die klanten van over de grens in hun eigen taal te woord staan. Op andere afdelingen is het weer van belang dat ze kennis hebben van de Duitse wet- en regelgeving.

Grenspendelaars bij Viking Venlo brengen uitdagingen met zich mee voor de HR-afdeling, zoals afwijkende belastingen en verzekeringen alsook cultuurverschillen. Tijdens de coronapandemie leidde thuiswerken voor grensmedewerkers tot vragen op het gebied van sociale zekerheid en belastingen. Viking ziet het als haar taak om dit soort zorgen weg te nemen voor haar medewerkers. Arbeidscontracten voor deze groep zijn in het Duits om hen te behouden voor het bedrijf.

²² Zicht op Arbeidsproductiviteit, Magazine van de Sociaal Economische Raad, juni 2025, pag. 26-30

²³ <https://www.ondernemendvenlo.nl/werken-over-de-grens-moet-een-vanzelfsprekendheid-worden/>

De nabijheid van Duitsland biedt zowel uitdagingen als kansen. Europese wetgeving, sociale zekerheid en belastingen vormen barrières, evenals taalverschillen. Bij Viking worden Duits, Engels en Nederlands door elkaar gesproken. Raijmakers benadrukt dat er nog veel potentieel is voor personeelswerving door Euregionale samenwerking.

Werving van personeel verloopt in Duitsland anders dan in Nederland. Traditionele media zoals de weekendkrant worden nog steeds gebruikt voor vacatures. Sollicitatiegesprekken verschillen ook; Duitse managers focussen meer op kennis en kunde, terwijl Nederlandse managers meer op vaardigheden letten.

Viking kan niet zonder buitenlandse medewerkers en kijkt verder dan alleen de Duitse markt. Raijmakers adviseert collega-ondernemers om te luisteren en te begrijpen waarom dingen zijn zoals ze zijn en contact te zoeken met bedrijven die al ervaring hebben opgedaan in grensoverstijgend werken.



“Een grotere arbeidspool geeft meer kansen voor werkgevers/opdrachtgevers. Maar ook vanuit de werknemer/ZPP'er zijn er meer mogelijkheden in een grensoverstijgende arbeidsmarkt.”

Erik van Amelsvoort, woonachtig in Duitsland, werkzaam in Nederland

Remote grenswerk wordt wat eenvoudiger

Sinds 1 juli 2023 mogen grenswerkers onder de EU-Kaderovereenkomst tot 49,99% vanuit het woonland telewerken en toch sociaal verzekerd blijven in het werkland. Er is dan een zogeheten A1-verklaring vereist. Verder gaan Nederland en Duitsland het belastingverdrag aanpassen. De wijziging gaat waarschijnlijk vanaf 2026 in werking. Door deze wijziging mogen grenswerkers voortaan maximaal 34 dagen per jaar thuiswerken, zonder dat ze in beide landen belasting hoeven te betalen over hun loon. Dit maakt thuiswerken makkelijker voor mensen die in het ene land wonen en in het andere land werken. Ook is het voor bedrijven eenvoudiger om hybride teams samen te stellen.

4b. Benut de verschillen in wetgeving

De verschillen in wet- en regelgeving tussen Nederland en Duitsland maken het werken en ondernemen over de grens uitdagend en soms ook complex. Maar door de grensligging kunnen we ook profiteren van elkaars verschillen en er beide voordeel uithalen, om economische activiteiten aan de grens te hebben.

Door wisselende wetgeving zijn er meer mogelijkheden voor bepaalde activiteiten aan de ene kant, dan aan de andere kant. Zolang dit in balans blijft, kan dit meerwaarde opleveren voor een grensoverstijgende regio.



Tegelijkertijd biedt de grensligging kansen: door in te spelen op de onderlinge verschillen kunnen bepaalde economische activiteiten worden versterkt en nieuwe mogelijkheden worden benut. Dit leidt tot extra economische dynamiek in de grensregio. Zo ontmoeten Dutch Design en Duitse Degelijkheid elkaar al jaren in de bouwsector. Architecten en aannemers slaan de handen ineen en creëren gebouwen die het beste van twee werelden combineren.

Wanneer de verschillen in regelgeving in evenwicht zijn en aan beide zijden van de grens tot economische activiteit leiden, kan ondernemen aan en over de grens een belangrijke meerwaarde opleveren voor de grensregio.

4c. Zorg voor transparantie op de arbeidsmarkt tussen Duitsland en Nederland

Wanneer Duitse bedrijven zoeken naar werknemers in Nederland of Nederlandse ondernemingen kandidaten in Duitsland willen aantrekken, is transparantie essentieel. Werkgevers moeten weten waar ze terecht kunnen voor accurate informatie, hoe vacatureteksten verschillen, hoe referenties in beide landen worden gehanteerd en hoe lonen en arbeidsvoorwaarden zich tot elkaar verhouden.

Er zijn bijvoorbeeld verschillen in hoe vacatureteksten worden opgesteld: Duitse vacatures leggen vaak nadruk op operationele vaardigheden en concrete competenties, terwijl Nederlandse vacatures vaker gericht zijn op managementvaardigheden, leiderschap en strategie.

Ook op het gebied van referenties bestaan culturele verschillen. In Duitsland is een formele beoordeling, een zogeheten *Gutachten*, nog vrij gebruikelijk binnen sollicitatieprocedures. In Nederland wordt aan referenties traditioneel minder waarde gehecht; ze worden meestal mondeling of beknopt schriftelijk geleverd en hebben minder formele status.

Minimale lonen, toeslagen (bijvoorbeeld voor nachtwerk of overuren) en secundaire arbeidsvoorwaarden verschillen tussen beide landen. Voor ondernemers is inzicht hierin nodig om concurrerend én eerlijk te kunnen werven aan de grens.

De GrensInfoPunten kunnen de transparantie op de arbeidsmarkt tussen Duitsland en Nederland vergroten en ondernemers op weg helpen wanneer zij over de grens personeel willen werven.

5. Kennisinfrastructuur en mobiliteit

5a. Behoud de GrensInfoPunten en ontwikkel ze door

GrensInfoPunten (GIP's) vervullen een cruciale rol als toegankelijke informatie- en adviesloketten voor burgers, bedrijven en onderwijsinstellingen die grensoverstijgend willen werken, ondernemen of leren. Ze fungeren als belangrijk schakelpunt tussen wet- en regelgeving, arbeidsmarktpraktijk en persoonlijke situaties. Door hun laagdrempelige karakter zijn ze ideaal gepositioneerd als 'one-stop-shop' (één loket) voor alle vragen over werken over de grens.

Toch zijn er nog ontwikkelkansen. Op dit moment is het dienstenpakket van veel GIP's beperkt en sterk afhankelijk van projectfinanciering. Door structureel te investeren in hun verdere professionalisering kunnen GIP's nog beter anticiperen op complexe vragen, met name vanuit het bedrijfsleven. Er is behoefte aan uitbreiding van de expertise binnen de loketten, bijvoorbeeld rond sociale zekerheid, fiscaliteit, diplomaerkenning en ondernemersvraagstukken.

Ook het benutten van praktijkervaring vanuit bedrijven is van meerwaarde. Werkgevers hebben veel kennis van concrete obstakels en casuïstiek en kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van informatieproducten en standaardantwoorden. Daarmee groeien GIP's van 'nice-to-have' uit tot een onmisbaar onderdeel (must have) van de Euregionale infrastructuur.

Onlangs kwam het goede nieuws naar buiten dat er extra financiering voor de GrensInfoPunten beschikbaar wordt gesteld vanuit de landelijke overheid.²⁴ Inclusief de al bestaande financiering draagt SZW vanaf 2025 50% van de kosten bij aan de GrensInfoPunten. De andere helft wordt door regionale partijen, zoals provincies, gemeenten en arbeidsmarktregio's betaald.



“In de regio is het buitenland vaak heel dichtbij. Een grote stad waar je gaat studeren ligt net in België of Duitsland. Of een nieuwe uitdagende baan is aan de andere kant van de grens. Veel mensen overzien alleen niet dat er allemaal regelgeving is die aan de andere kant net even anders is. De GrensInfoPunten doen fantastisch werk om mensen daarbij te helpen. Maar door de onzekerheid over de financiering dreigde personeel en kennis verloren te gaan. Ik ben heel blij dat we een oplossing kunnen bieden.”

Minister Van Hijum

²⁴ <https://www.grenspostdusseldorf.nl/actueel/extra-financiering-grensinfopunten-rond>



Het advies van de SER Overijssel luidt dan ook: blijf inzetten op structurele financiering, behoud en versterk de bestaande GrensInfoPunten en geef ze een duidelijke doorontwikkelingsopgave, zodat ze toekomstbestendig bijdragen aan een soepele en toegankelijke grensoverstijgende arbeidsmarkt.

5b. Zorg voor een goede bereikbaarheid van de grensstreek

Naast een goede kennisinfrastructuur is de bereikbaarheid van het onderwijs en bedrijfsleven in de grensstreek van belang voor één grensoverstijgende arbeidsmarkt.

Reistijd naar/van werk

In het onderzoek van de Nationale Vacaturebank noemt drie op de vier werkenden reistijd als één van de belangrijkste overwegingen bij hun baankeuze.²⁵ Hoe jonger de werknemer, des te zwaarder reistijd meeweegt.

De enkele reistijd van de woning van werknemers naar het vaste adres van hun werkgever was in 2023 naar eigen zeggen gemiddeld 32 minuten.²⁶ Mensen die thuiswerken zijn, als ze naar hun werk gaan, gemiddeld een kwartier langer onderweg dan werknemers die niet thuiswerken. Voor het reizen per openbaar vervoer accepteren Nederlanders over het algemeen een langere reistijd dan voor het reizen met andere vervoerwijzen.²⁷

Openbaar vervoer

De provincie vervult een belangrijke rol in het openbaar vervoer in de grensstreek. Er zijn verschillende knelpunten die optimalisatie bemoeilijken. Denk aan verschil in regelgeving, de concessies die door meerdere partijen worden afgegeven en de afwijkende ticketingsystemen.

Aandachtspunten hierbij zijn snellere, frequente en doorgaande verbindingen tussen Zwolle–Münster en Hengelo–Dortmund. Elektrificatie van het traject tussen Enschede–Gronau en het aanpassen van passeerpunten tussen Münster en Enschede komen naar voren in het onderzoeksrapport van Euregiorail.²⁸ Het project onderzocht

²⁵ <https://www.nationalevacaturebank.nl/carriere/actueel/persberichten/reistijd-grote-dealbreaker-bij-nieuwe-baan>

²⁶ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/16/thuiswerkers-wonen-kwartier-verder-van-werk>

²⁷ Acceptabele bereikbaarheid. Een reizigersperspectief, Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid, sept 2024

²⁸ https://www.euregio.eu/wp-content/uploads/2021/06/20210924-Eindconcept-Ambitedocument-2.0-EuregioRail_NL.pdf

verschillende varianten om de grensoverstijgende treinverbindingen te verbeteren (tussen Zwolle–Enschede–Münster/Dortmund). Stabiele halfuursdiensten op de grensoverstijgende treinlijnen zijn wenselijk om een goede bereikbaarheid te garanderen.

De buslijnen aan de grens zijn nog gefragmenteerd en ook voor de aansluitingen zijn er verbetermogelijkheden, zo kwam naar voren tijdens de expertmeeting.

Mogelijke verbeterpunten openbaar vervoer

De provincie Overijssel kan het openbaar vervoer in de grensstreek verbeteren door eisen te stellen in de concessies en daarin cross-border KPI's, informatie- en ticketing-eisen op te nemen en toezien op de uitvoering hiervan. De provincie kan (mede)financieren (bijv. elektrificatie Enschede–Gronau, extra perron/keerspoor Enschede/Hengelo) en gezamenlijk optrekken met NWL²⁹/Münsterland, Grafschaft Bentheim en het Rijk in de lobby richting Europa.



“Internationale treindiensten verbinden steden en landen.³⁰ Ze versterken de internationale connectiviteit. Internationaal spoor gaat ook om het verbeteren van de sociaaleconomische positie van grensregio's en van Europese metropoolsteden. Door de bereikbaarheid van deze gebieden te verbeteren, benutten we kansen op het gebied van economie, werkgelegenheid en onderwijs...”

Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

Niet alleen de verbindingen met Noordrijn-Westfalen zijn in deze van belang; ook de verbindingen met Nedersaksen verdienen aandacht. Voor gebieden als Hardenberg en omgeving vormt mobiliteit een groot vraagstuk. Voordat men een grotere stad of bedrijventerrein aan de andere kant van de grens bereikt, is men vaak geruime tijd onderweg. Voor een betere verbinding wordt vaak gewezen op de Nedersaksenlijn, maar er ligt eveneens een opgave om te kijken naar meer flexibele oplossingen, zoals vervoer van en naar bedrijven waar veel Nederlandse of Duitse werknemers werkzaam zijn. Een betere verbinding in dit gebied creëert immers ook extra mobiliteit en pendel, zowel voor werknemers als voor studenten.

Fiets

Ook voor de fietsinfrastructuur in het grensgebied zijn verbeteringen mogelijk. In het Masterplan Fietscorridor Zwolle–Enschede–Münster worden hiervoor aanbevelingen gedaan.³¹ De voorgestelde grensoverstijgende fietssnelverbinding tussen Zwolle, Enschede en Münster kan de bereikbaarheid en mobiliteit sterk verbeteren. Voor succes is het cruciaal dat de route herkenbaar en goed bewegwijzerd is, en dat de Nederlandse en Duitse planningsaanpakken beter op elkaar worden afgestemd. Daarnaast zijn

²⁹ NWL staat voor *Nahverkehr Westfalen-Lippe*, een openbaarvervoerorganisatie in o.a. het gebied rond Münster

³⁰ *Werkprogramma Internationaal Spoor 2022. Op weg naar een internationale strategie met concrete stappen om te komen tot verdere verbetering van het personenvervoer. Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, 2022, pag. 8.*

³¹ https://www.euregio.eu/wp-content/uploads/2021/12/MASTERPLAN-Fietscorridor-Zwolle-Enschede-Muenster_NL.pdf



duidelijke afspraken over regels en financiering nodig. De EUREGIO kan hierin een voortrekkersrol spelen, terwijl verder onderzoek naar gebruikerspotentieel helpt om duidelijk te krijgen welke secties (trajectdelen) op een hoger kwaliteitsniveau uitgevoerd moeten worden.

Auto- en vrachtvervoer

Voor het auto en vrachtvervoer in de grensstreek zijn de grenscontroles een actueel thema. Sinds september 2024 is Duitsland gestart met extra controles aan de grens en sinds december voert de Koninklijke Marechaussee (KMar) intensievere grenscontroles uit aan de grenzen met België en Duitsland.

De Algemene Rekenkamer heeft onderzoek gedaan naar de effectiviteit van de controles aan Nederlandse zijde. De eerste resultaten wijzen er op dat hiermee kabinetsdoelen niet sneller worden bereikt dan met de eerdere Mobiel Toezicht Veiligheid-controles (MTV).³² Er zijn wel meer mensen zonder papieren geweigerd bij de grens, maar het aantal aanhoudingen voor grensoverschrijdende criminaliteit daalt in vergelijking met de MTV-controles.

Transportbedrijven signaleren dagelijkse vertragingen in het goederenverkeer en zijn bang voor prijsstijgingen en verminderde concurrentiekracht. De AEBR (Association of European Border Regions), die grensgebieden (zoals Euregio's) vertegenwoordigt, waarschuwt dat controles leiden tot economische achteruitgang en verminderen van cross-border samenwerking.³³ De controles kunnen ook hun weerslag hebben op arbeidsmobiliteit en dienstverlening; forensen en ondernemers in de retail (zoals grenswinkels) en horeca kunnen klappen krijgen door frequente en soms willekeurige paspoortcontroles. Verder verplaatst het verkeer zich naar sluiproutes en op kleine grensovergangen, waar lokale bewoners er hinder van kunnen ondervinden.



Oponthoud door grenscontroles op de A1 richting Duitsland heeft economische gevolgen

Burgemeesters in de grensregio's hebben hun zorgen geuit in een gezamenlijke brief en blijven via de media oproepen om het migratieprobleem Europees op te lossen en niet via nationale grenscontroles.³⁴ Provincies in de grensstreek kunnen ervoor zorgen dat hun zorgen over de controles beter worden gehoord op nationaal en Europees niveau.

³² <https://www.rekenkamer.nl/publicaties/rapporten/2025/06/03/focus-op-grenscontroles>

³³ <https://grenzinfo.eu/en/nederlandse-grenscontroles-wat-u-moet-weten/>

³⁴ <https://nos.nl/regio/overijssel/artikel/578470-burgemeester-enschede-over-grenscontroles-we-willen-niet-terug-naar-het-europa-van-de-slabomen>

6. Euregionaal burgerschap

6a. Bevorder Euregionaal burgerschap

Grensregio's zijn per definitie gebieden waar de overeenkomsten en verschillen tussen beide kanten van de grens duidelijker zichtbaar zijn.³⁵ Het gaat daarbij om overeenkomsten en verschillen van sociaal-culturele en economische aard; van historische en religieuze aard; qua taal, architectuur en infrastructuur. Ze kunnen leiden tot samenwerking en conflict; tot aantrekking en afwijzing, tot mobiliteit en immobiliteit. De vraag naar de wijze waarop grensbewoners zichzelf en hun medebewoners aan de andere kant van de grens waarnemen en welke factoren daarbij een rol spelen is complex en niet makkelijk te beantwoorden.

Euregionaal burgerschap betekent verder kijken dan je eigen landsgrenzen en actief bijdragen aan samenwerking in de grensregio. Dit vraagt om betere taalvaardigheid, meer informatievoorziening, onderwijsprojecten en gezamenlijke initiatieven. Als dit burgerschap verder ontwikkeld wordt, kan het bijdragen aan economische groei, sociale cohesie en meer kansen voor inwoners en bedrijven in de regio opleveren.

Euregionale evenementen en netwerken, zoals sporttoernooien, gezamenlijke culturele evenementen en beurzen kunnen bijdragen aan een gezamenlijk gevoel en de ontwikkeling van een Euregionale identiteit. Online communities organiseren, waar mensen ervaringen kunnen uitwisselen en van elkaar kunnen leren.

6b. Besteed aandacht aan Brede Welvaart, juist ook in de grensstreek

Brede Welvaart gaat niet alleen over economische groei of inkomen, maar ook over zaken als gezondheid, sociale verbondenheid, veiligheid, milieu, culturele identiteit en de kwaliteit van leven — zowel nu als voor toekomstige generaties.

In grensregio's, waar nationale grenzen letterlijk zichtbaar en voelbaar zijn, krijgt Brede Welvaart een extra dimensie. Hier zijn sociale, culturele en economische verschillen sterker aanwezig, maar liggen er ook juist unieke kansen om samen brede welvaart te versterken.



Ook in Bad Bentheim worden de SDG's ingezet om Brede Welvaart na te streven

³⁵ <https://crossborderitem.eu/wp-content/uploads/grefrap22-D6-NL.pdf>



Nationaal Programma Vitale Regio's

In het Nationaal Programma Vitale Regio's (NPVR) werken regio en Rijk structureel samen om de kracht van de regio te stimuleren.³⁶ Het programma komt voort uit de lessen uit het rapport 'Elke Regio Telt!'. Het programma streeft ernaar dat er ook in de toekomst aan de randen van het land vitale regio's liggen: met verbeterde veiligheid en leefbaarheid, met een duurzaam en bereikbaar voorzieningenniveau en een gezonde en kansrijke toekomst voor inwoners.

Elkaar kennen en weten wat er speelt, is van groot belang voor onderwerpen als veiligheid, arbeidsmarkt, onderwijs en vervoer.³⁷ De basis hiervan is aan de Nederlandse kant een goede interbestuurlijke samenwerking tussen gemeenten, provincies en Rijk. De Commissarissen van de Koning van Overijssel, Zeeland en Groningen spelen een coördinerende rol om partnerschappen over de grenzen te versterken op sociale, ruimtelijke en economische onderwerpen.

Best practice: Project Euregionaal werk maken van Brede Welvaart

Het project "Euregionaal werk maken van brede welvaart" richt zich op het verbeteren van de levenskwaliteit in de grensregio Noord-Limburg en de aangrenzende Duitse gebieden.³⁸ Partners uit Nederland en Duitsland onderzoeken hoe brede welvaart, zoals gezondheid, werk en milieu, kan worden bevorderd. Ze ontwikkelen praktische hulpmiddelen en strategieën om de samenwerking tussen verschillende organisaties te verbeteren. Het project loopt van mei 2024 tot december 2025 en wordt geleid door Fontys Venlo. Door deze samenwerking willen de actoren een duurzame en welvarende toekomst creëren voor de hele regio.

Projectdoelstelling

Het onderzoek "Euregionaal werk maken van brede welvaart" levert de volgende concrete opbrengsten op:

Betere duiding van brede welvaart: Inzicht in de brede welvaart in de Euregio Rijn-Maas-Noord, zowel kwalitatief als kwantitatief, inclusief specifieke grensgerelateerde elementen.

Inzicht in grensoverstijgende interacties: Begrip van de interacties en mobiliteit tussen Nederland en Duitsland binnen de Euregio en hoe deze de brede welvaart beïnvloeden.

Invloed van interregionale dynamiek: Inzicht in hoe de dynamiek tussen regio's aan beide zijden van de grens de brede welvaart beïnvloedt en hoe beleidsmakers hierop inspelen.

Handvatten voor samenwerking: Ontwikkeling van praktische hulpmiddelen voor actoren die betrokken zijn bij de regionale ontwikkeling, om succesvol samen te werken aan brede welvaart in een Euregionale context.

³⁶ <https://www.elkeregietelt.nl/npvr>

³⁷ <https://www.elkeregietelt.nl/npvr/grensoverstijgende-samenwerking>

³⁸ <https://www.fontys.nl/Onderzoek/De-ondernemende-regio-1/Euregionaal-werk-maken-van-de-brede-welvaart.htm>

6c. Benut ambassadeurs uit de grensregio

Maak actief gebruik van mensen die in de grensregio wonen en werken, en die het Euregionaal burgerschap positief ervaren en uitdragen. Deze inwoners en werknemers kunnen als krachtige ambassadeurs fungeren. Zij hebben zelf de stap gezet om over de grens te wonen of te werken en kunnen uit eigen ervaring vertellen over de voordelen en kansen die het grensoverstijgend leven biedt.

De redenen waarom mensen kiezen voor wonen of werken aan de andere kant van de grens zijn uiteenlopend. Zo is de woningmarkt in Duitsland minder krap en zijn huizen er doorgaans betaalbaarder dan in Nederland. Voor anderen is juist een aantrekkelijke baan in Nederland de aanleiding om de grens over te steken.

Door deze ambassadeurs in te zetten, kan hun enthousiasme worden benut om anderen te inspireren en bewust te maken van de kansen binnen de Euregio. Hun persoonlijke verhalen maken het Euregionaal burgerschap tastbaar en helpen drempels, vooroordelen en onbekendheid weg te nemen. Hierdoor kan het grensoverstijgend wonen en werken voor meer mensen een reële en aantrekkelijke optie worden.



“Je kunt het beste van twee landen kiezen: tanken, boodschappen doen, waar gaan de kinderen naar school, neem je de zorg in Nederland of Duitsland?”

Erik van Amelsvoort, woonachtig in Duitsland, werkzaam in Nederland

6d. Bevestig het gebruik van de verbindende Nedersaksische streektaal

Taal komt vaak naar voren als barrière voor ‘Eén grensoverstijgende arbeidsmarkt’. Maar Overijssel en het aangrenzende Duitsland hebben ook een verbindende taal, het Nedersaksisch. Dankzij officiële erkenning, beleidsinitiatieven en regionale betrokkenheid is de taal beschermd en wordt hij actief gebruikt in Overijssel. Ook in Duitsland valt Nedersaksisch onder het Europees Handvest en kent het erkende regionale taalstatus, vergelijkbaar met Nederland.³⁹ In de Europese Unie is het Nedersaksisch een officieel erkende streektaal. De gedeelde taalkundige en culturele erfenis biedt kansen om één grensoverstijgende arbeidsmarkt verder inhoud te geven met taal als verbindende factor voor samenwerking, begrip en wederzijds respect.

Dialect schept herkenning en een gevoel van nabijheid, waardoor barrières tussen Nederlandse en Duitse werknemers sneller verdwijnen. Het gedeelde erfgoed kan onderdeel worden van regionale promotiecampagnes om de arbeidsmarkt als één geheel te presenteren. Het gebruik van de streektaal biedt de mogelijkheid om de grensregio als uniek en samenhangend te profileren, wat aantrekkelijk kan zijn voor bedrijven en werknemers die zich verbonden voelen met de streek en de identiteit daarvan.

³⁹ <https://nedersaksisch.com/nedersaksisch-wat-is-het-waar-is-het-en-hoe-het-wordt-toegepast/>



Het Nedersaksisch verbindt de inwoners van de grensstreek en draagt bij aan de identiteit

Hoofdstuk 6 | Resumé: kansen en uitdagingen voor de grensoverstijgende arbeidsmarkt

De grensoverstijgende arbeidsmarkt tussen Overijssel en Duitsland biedt veel kansen, maar kent ook de nodige uitdagingen. Omdat er al een groot aantal initiatieven, samenwerkingsverbanden en projecten bestaat, adviseert de SER Overijssel om meer focus aan te brengen: voorkom versnippering, behoud wat goed werkt en bouw daar samen met de betrokken partijen op voort in de komende periode.

Om samenwerking, transparantie en samenhang verder te versterken, heeft de SER Overijssel zes thema's uitgewerkt die bijdragen aan een integrale Euregionale arbeidsmarkt.

1. Kennismaking en connectie

Een persoonlijke connectie vormt vaak de drijfveer om over de grens te gaan werken. Dit kan ontstaan door een uitwisseling, studie of werkervaring. De provincie kan dit stimuleren via programma's, maar ook door de toeristische sector in te zetten. Daarbij vragen Duitse toeristen om werknemers die naast hun taal ook hun cultuur begrijpen. Marketingcampagnes kunnen bijdragen aan meer bekendheid en nieuwsgierigheid naar het buurland.

2. Samenwerking en synergie

Duurzame relaties zijn de basis voor samenwerking. Nederland en Duitsland vullen elkaar aan: Duitse precisie en Nederlandse creativiteit versterken elkaar. Cultuurverschillen spelen hierbij een rol, maar door vertrouwen en langdurige samenwerking kan een gezamenlijke cultuur ontstaan. Het zichtbaar maken van praktische samenwerking, zoals bij gezamenlijke brandweerprojecten of in het kader van TECH.LAND (dat de ontwikkeling van grensoverstijgende innovatie en ecosystemen stimuleert), kan anderen inspireren. Een gezamenlijke lobby op Europees niveau is nodig om knelpunten weg te nemen, zoals verschil in wet- en regelgeving en om te komen tot grensoverstijgende diploma-erkenning op met name mbo-niveau.

3. Educatie en skills

De Euregionale doorlopende leerlijn (EDL) helpt jongeren vroeg kennismaken met werken over de grens. De erkenning van mbo-diploma's vormt een probleem, vooral in gereguleerde beroepen zoals zorg en onderwijs. Er zijn initiatieven zoals 'MOVE-certificaten' die hiervoor praktische oplossingen bieden. Ook kunstmatige intelligentie verandert de arbeidsmarkt en vraagt om nieuwe vaardigheden; samenwerking en kennisdeling over de grens zijn hierbij noodzakelijk.

4. Ondernemen aan de grens

Ondernemers benutten kansen in beide landen door verschillen in wet- en regelgeving, arbeidsvoorwaarden en beschikbaarheid van personeel. Voorbeelden zoals Flexxolutions en Viking Venlo laten zien dat grensoverstijgend ondernemen voordelen biedt, maar ook uitdagingen op het gebied van belastingen, verzekeringen en cultuur. Transparantie op de arbeidsmarkt is hierbij essentieel: werkgevers moeten weten hoe de arbeidsmarkt aan de andere zijde van de grens werkt, bijvoorbeeld op het gebied van vacatureteksten, referenties en arbeidsvoorwaarden. De GrensInfoPunten spelen een belangrijke rol als informatie- en adviesloket.



5. Kennisinfrastructuur en mobiliteit

GrensInfoPunten zijn cruciaal voor burgers, bedrijven en onderwijsinstellingen die grensoverstijgend willen werken, ondernemen of leren. Zij vragen om structurele financiering en verdere professionalisering. Bereikbaarheid is een tweede pijler: betere spoor-, bus- en fietsverbindingen zijn nodig om de arbeidsmarkt toegankelijker te maken. Ook moet rekening worden gehouden met de impact van grenscontroles op economie en mobiliteit.

6. Euregionaal burgerschap

Samenwerking vraagt om een gedeelde identiteit. Investeren in taalvaardigheid, onderwijsprojecten en gezamenlijke evenementen kan dit versterken. Brede welvaart in de grensregio gaat niet alleen om economie, maar ook om leefbaarheid, veiligheid en sociale cohesie. Ambassadeurs uit de regio en het gebruik van de gedeelde streektaal (Nedersaksisch) kunnen bijdragen aan verbondenheid en vertrouwen.

Conclusie

De grensregio biedt veel potentieel, maar vraagt om structurele samenwerking, duidelijke informatievoorziening en een actieve rol van de provincie Overijssel. Door in te zetten op kennismaking, educatie, transparantie en mobiliteit kan de grensoverstijgende arbeidsmarkt uitgroeien tot een sterke motor voor brede welvaart en innovatie aan beide zijden van de grens.

Bijlagen





Bijlage 1: Paper professor Gert-Jan Hospers, Grenzeloos werken aan een grenzeloze arbeidsmarkt.

Gert-Jan Hospers (Radboud Universiteit, Universität Münster & Stichting Stad en Regio)

Paper t.b.v. de SER Overijssel, januari 2025

SAMENVATTING Het Nederlands-Duitse grensgebied kent tal van grensbarrières, waardoor een geïntegreerde arbeidsmarkt (360 graden-regio) nog ver weg is. Gebrek aan informatie, institutionele problemen, taal- en cultuurverschillen en mobiliteitsissues weerhouden mensen om over de grens te werken. Een deel van deze obstakels wordt al aangepakt. Maar er is meer mogelijk, zeker als daarbij de *employee journey* als leidraad wordt genomen en er meer aandacht is voor *storytelling*. In dat kader kan de provincie een nuttige rol spelen.

In 1888 begonnen de Enschedese gebroeders Van Heek net over de Duitse grens, in Gronau, hun *Baumwollspinnerei Eilermark*. Met de opening van de textielfabriek kwam ook het Twentse grensdorp Glanerbrug tot bloei. Niet alleen uit Enschede, maar ook uit andere delen van ons land stroomden de mensen toe. Ze gingen aan de slag in Gronau, maar vestigden zich in Glanerbrug – de ‘streep’ of ‘poal’, zoals de grens genoemd werd, speelde hier tot de Eerste Wereldoorlog nauwelijks een rol. Het was een grenzeloze arbeidsmarkt.

Anno 2025 is dat wel anders. Hoewel de Europese eenwording heeft geleid tot een binnenmarkt in de Europese Unie, zijn er in veel domeinen van het sociaaleconomische leven (denk aan het zakendoen, de arbeidsmarkt en de bijbehorende instituties) nog flink wat grensbarrières. En ook al weten veel grensgangers daar, mede dankzij de inzet van instanties als de Euregio, goed mee om te gaan, het huidige maatschappelijke klimaat werkt niet mee. Het debat over vluchtelingen, de coronacrisis en recentelijk nog de grenscontroles hebben ervoor gezorgd dat de grens en het grensverkeer weer onderwerp zijn geworden van verhitte discussies. Na jarenlange ‘ontgrenzing’ in Europa lijkt er weer sprake te zijn van een proces van *re-bordering*.¹

1 Het belang van een 360 graden-regio

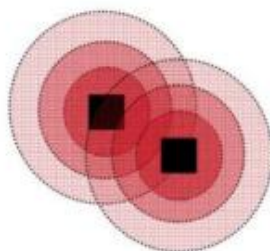
Het denken in grenzen is onproductief. Want juist deze tijd vraagt om een grenzeloze blik, al was het maar omdat grensregio’s vaak met vergelijkbare vraagstukken te maken hebben. Overheden kunnen het zich niet meer veroorloven om zich achter de nationale muren terug te trekken. Dat geldt zeker voor het Nederlands-Duitse grensgebied en – als onderdeel daarvan – Overijssel, het Münsterland en de Grafschaft Bentheim.² Naast langetermijnnuitdagingen als klimaatverandering en vergrijzing zorgen vooral tekorten op de arbeidsmarkt voor hoofdbrekens. Waar halen we het personeel vandaan, met name in de sectoren zorg, onderwijs en de techniek?

¹ M. Klatt (2018), The so-called 2015 Migration Crisis and Euroscepticism in border regions: facing re-bordering trends in the Danish–German borderlands, *Geopolitics*, 25 (3), pp. 567–586.

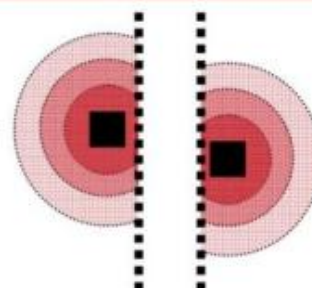
² Het Münsterland en de Grafschaft Bentheim zijn de voor Overijssel relevante Duitse buurregio’s.

Grensregio's hebben als nadeel dat ze 'de cirkel niet rond kunnen maken' – als gevolg van de grens die hun grondgebied doorsnijdt, zijn ze als het ware 'geamputeerde groeiregio's'.³ Daardoor is hun markt minder omvangrijk en missen ze de economische mogelijkheden en voorzieningen die regio's elders in het land wél hebben. Dat is jammer, want daardoor functioneert de euregionale arbeidsmarkt niet optimaal. Het gevolg: de vijver waaruit werkgevers kunnen vissen is kleiner, terwijl werkzoekenden minder opties hebben om een bij hun kwalificaties passende baan te vinden. Onderstaande afbeelding brengt dit 'grensnadeel' in beeld.⁴

Steden en regio's in 'binnenland'



Steden en regio's bij de grens



In de CPB-notitie *De arbeidsmarkt aan de grens met en zonder grensbelemmeringen* (2016) is de impact van grensbarrières op de arbeidsmarkt in Nederlandse grensregio's onderzocht.⁵ Zou de grens er niet zijn, dan zouden er in het meest gunstige scenario 42.000 mensen extra aan het werk kunnen komen en in het minst gunstige scenario 7.000. En afhankelijk van de mate waarin grensblokkades worden weggenomen, zou het gemiddelde jaarloon van een voltijdbaan stijgen met een bedrag van tussen de 30 en 140 euro. De onderzoekers stellen dat de potentiële winst vanwege taalverschillen groter is langs de Duitse grens dan langs de Belgische grens. Ondanks de grote marges die het CPB aanhoudt, zijn de voordelen dus aanzienlijk.

In dit licht is het niet verwonderlijk dat in bestuurlijke kringen steeds vaker wordt gesproken over 'de 360 graden-regio': het ideaal van een volledig geïntegreerde arbeidsmarkt, waarin op 360 graden-basis kan worden gewerkt. Zo'n grenzeloze regio levert de nodige baten op:

- **Optimale mobiliteit van werknemers:** Arbeidsmobiliteit kan helpen bij het aanpakken van personeelstekorten in beide landen en biedt werknemers meer kansen. In het ideale geval verschilt de arbeidsmarkt van de twee regio's wel wat van elkaar, zodat ze elkaar niet onderling beconcurreren (want: 'twee zieken maken geen gezonde').
- **Profijt van agglomeratievoordelen:** Bedrijven, overheden en instanties kunnen met hun collega's over de grens een vuist maken en zo meerwaarde creëren ('1 + 1 = 3'). Grensoverstijgende geografische clustering zorgt voor krachtenbundeling, kritische massa en schaal- en synergievoordelen. Ook wordt dubbelwerk vermeden.
- **Uitwisseling van kennis en technologieën:** Door samen te werken kunnen bedrijven en kennisinstellingen profiteren van elkaars expertise en gezamenlijk leren. Daardoor

³ G. Marlet (2014), *Groeien aan de grens: kansen voor grensregio's*, VOC Uitgevers, Nijmegen.

⁴ Afbeelding: Marlet (2014), op.cit.

⁵ CPB (2016), *De arbeidsmarkt aan de grens met en zonder grensbelemmeringen*, CPB, Den Haag.



komen innovaties – niet voor niets vaak ‘nieuwe combinaties’ genoemd – sneller tot stand. Zo liggen er volop kansen voor *Dutch design & German engineering*.

- **Sociaal-culturele bijvangsten:** Grensoverschrijdende samenwerking zorgt voor culturele verrijking en internationale contacten, wat bijdraagt aan een diverser en toleranter leefklimaat. Dit is niet het doel van een 360 graden-regio, maar wel een mooie bijvangst, zeker in deze tijd van toenemende maatschappelijke polarisatie.

In een 360 graden-regio worden deze voordelen ten volle benut: de grenzen spelen in feite geen rol meer. Hoe bereiken we die ideale situatie? Het vraagt in elk geval om grensoverschrijdende samenwerking (nodig om arbeidskrachten te werven en te behouden), netwerkvorming tussen overheden, bedrijven en kennisinstellingen (ter versterking van de arbeidsmarkt) en *last but not least* voldoende informatie, ondersteuning en advies gericht op grenspondelaars (denk in dit kader aan het nuttige werk van de GrensInfoPunten in de EUREGIO).

2 Grensbarrières op de arbeidsmarkt

Welke belemmeringen staan een 360 graden-regio in de weg? Wie zich met de arbeidsmarkt bezighoudt, kan niet om de hoofdrolspelers heen: werkgevers en werknemers. Hoe denken en handelen ze? Waar lopen ze tegenaan? En vooral: hoe komen ze tot een match en een prettige arbeidsrelatie waar beide partijen beter van worden? Om dergelijke te vragen te beantwoorden, is de *employee journey* (medewerkersreis) een handige leidraad. Daarmee kruip je als het ware in de huid van een persoon die passend werk zoekt en doorloop je de ‘reis’ vanaf het eerste contact.⁶ Grofweg zijn drie fasen relevant: (1) oriënteren & solliciteren (instroom), (2) werken bij de organisatie (ontwikkeling) en (3) vertrekken (uitstroom). Zie de figuur hieronder.



Voor een 360 graden-regio is met name de eerste fase van de *employee journey* relevant, zo suggereren studies die grensbelemmeringen op de arbeidsmarkt in kaart hebben gebracht.⁷ Op tenminste vier terreinen vinden we obstakels die voortkomen uit de grensligging:

⁶ Zie <https://www.kingfishermarketing.be/blog/employee-journey-rollercoaster-aan-emoties/> en S. Becker & W. Bolink (2025), *De employee journey: creëer een optimale employee experience*, Proof, Amsterdam.

⁷ Zie naast CPB (2016, op.cit.) bijvoorbeeld L. Broersma, A. Edzes & J. van Dijk (2020), *Commuting between border regions in The Netherlands, Germany and Belgium: an explanatory model*, *Journal of*

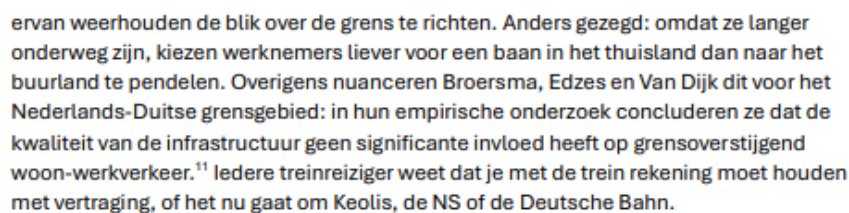
- **Gebrek aan informatie:** Onwetendheid over passende banen aan de overzijde van de grens weerhoudt mensen om er op zoek te gaan naar werk. Onbekend maakt onbemind. Wat ons betreft is dit de belangrijkste barrière, al wordt ze vreemd genoeg in sommige studies helemaal niet als aparte belemmering vermeld. Toch begint een grenzeloze arbeidsmarkt bij het beseft dat er net over de grens interessante kansen liggen. Want hoe kan iemand enthousiast worden voor iets waarvan hij geen weet heeft? Voorbeeld: wanneer afgestudeerde Informatica-studenten van de UT zouden weten dat Tobit Software in Ahaus één van de grootste app-bouwers van Europa is, zouden ze wellicht overwegen er te gaan solliciteren. Nu is dat bij veel UT-ers niet bekend, simpelweg omdat ze zoals alle Nederlanders in het dagelijks leven vooral geconfronteerd worden met het eigen land. Dit verschijnsel wordt wel 'banaal nationalisme' genoemd.⁸
- **Institutionele problemen:** Verschillen in wetgeving, belasting- en pensioensystemen en sociale zekerheid zijn ook een sta-in-weg voor arbeidsmobiliteit. Het niet erkennen van diploma's en kwalificaties uit het buurland is de grootste belemmering, met name in zorgberoepen. Maar op dit punt zien we in Duitsland sinds kort een beweging in de goede richting.⁹ Vanaf maart 2024 hebben de Oosterburen namelijk de regels versoepeld om gekwalificeerde internationale werknemers aan het werk te krijgen. Onder bepaalde voorwaarden (zoals een concreet baan aanbod en voldoende werkervaring) is het mogelijk voor buitenlanders om werkvisa te krijgen en sneller aan de slag te gaan. En in sectoren met beschermde beroepen, zoals artsen en leraren, gaat Duitsland op deelstaatsniveau in 2025 de erkenning van buitenlandse diploma's versnellen, wat de uitkomst van de verkiezingen op 23 februari ook is. Deze positieve ontwikkelingen komen voort uit het personeelstekort dat in Duitsland steeds nijpender wordt.
- **Taal- en cultuurverschillen:** Dit obstakel is intussen een klassieker in de literatuur over grensoverstijgende samenwerking. Inderdaad vormt het niet machtig zijn van de taal van het buurland (in dit geval: Duits voor Nederlanders en Nederlands voor Duitsers) een belangrijke barrière, net zoals onbekendheid met culturele codes op de werkvloer, variërend van hiërarchieverschillen tot een afwijkende overlegcultuur. Aan de andere kant: steeds meer Duitse jongeren in het grensgebied spreken Nederlands, terwijl Engels ook regelmatig als voertaal wordt gehanteerd (vgl. het regionale samenwerkingsverband TECH.LAND). En wat culturele verschillen betreft is het belangrijk om verder te kijken dan het cliché of je de chef met *du* of *Sie* aanspreekt. Anno 2025 is het relevanter om oog te hebben voor een andere opvatting over werk in het buurland. Zo zijn Duitse werkgevers sceptisch over flexwerk zoals uitzendbanen. Ook deeltijdwerk is er minder gebruikelijk: Nederlanders werken gemiddeld minder uren per week (31,3 uur) dan de Oosterburen (34,7), wat komt door het grote aantal deeltijders in ons land.¹⁰ Dat is cruciale informatie voor Nederlandse werkzoekenden die zich in Duitsland oriënteren.
- **Mobiliteitsissues:** In de meeste Europese grensregio's is de verkeersinfrastructuur en het plaatselijke vervoersnetwerk (denk aan het openbaar vervoer) minder uitgebreid dan in het binnenland, waardoor er 'bereikbaarheidsongelijkheid' ontstaat. Dat kan mensen

Borderlands Studies, DOI: 10.1080/08865655.2020.1810590 en M. Visschedijk (2021). *Cross-border workers: the impact of the COVID-19 restrictions* (bachelor thesis), Universiteit Twente, Enschede.

⁸ M. Billig (1995), *Banal Nationalism*, Sage, London.

⁹ Duitsland trekt meer buitenlandse vakmensen, *Tubantia*, 18 november 2024 en *BNR nieuwsbericht*, 2 januari 2025: <https://www.bnr.nl/nieuws/economie/10564135/duitsland-wil-buitenlanders-met-diplomas-sneller-aan-het-werk-zetten-zonder-hen-kan-zorg-niet-draaien>

¹⁰ M. Papior (2024), De arbeidsmarkt: een vergelijking, *Markt: het Nederlands-Duitse economische magazine*, september 2024, pp. 30-45. De cijfers zijn afkomstig van Eurostat (2023) en Destatis (2022).



Deze obstakels worden verder beïnvloed door externe factoren zoals grensbeperkingen tijdens de coronacrisis of de grenscontroles sinds eind 2024. Dat heeft niet alleen reële consequenties voor grensgangers (ze zijn bijvoorbeeld door de controles meer reistijd kwijt), maar doet – onder invloed van de media – ook wat met de publieke opinie. Berichten over het grensverkeer en de grens als hernieuwde hindernis zetten het Thomas-theorema oftewel het ‘zie je wel’-effect in werking: een bevestiging van het beeld dat mensen al over grensregio's hadden als plekken waar het er allemaal wat moeilijker aan toegaat dan in de rest van het land.¹²

De grensbarrières op de arbeidsmarkt zijn niet voor alle werknemers even relevant. Onderzoek in de grensgebieden van de EU en Zwitserland gedurende de periode 1998-2016 wijst op het belang van verschillen qua opleidingsniveau, leeftijd en sector.¹³ Hoogopgeleide werknemers zijn over het algemeen flexibeler en weten beter om te gaan met institutionele en taalbarrières. Vanwege hogere salarissen ze zijn ook eerder geneigd om over de grens te werken. Een reden te meer om aandacht te besteden aan mbo'ers als relevante doelgroep van de 360 graden-regio! Verder geldt dat jongere werknemers (15-44 jaar) meer geneigd zijn om te pendelen dan oudere werknemers (45+ jaar). Daarnaast zien we verschillen tussen beroepen: werknemers in sectoren zoals productie en bouw pendelen vaker over de grens dan ambtenaren bij overheidsinstanties. De implicatie van deze bevinding is dat het wenselijk is om steeds nauwkeurig aan te geven over welke groep we het hebben op de grensoverstijgende arbeidsmarkt.

Specifiek voor Overijssel en het Duitse achterland is er ook onderzoek naar grensbarrières verricht. In 2019 ondervroeg I&O Research ruim 1000 inwoners van Nederlandse gemeenten van de EUREGIO (dus het gebied dat Twente, een deel van de Achterhoek en de gemeenten Ommen, Hardenberg en Coevorden omvat) naar hun oriëntatie op Duitsland, onder meer op het terrein van werk.¹⁴ De belangrijkste conclusie is dat de arbeidsmarkt over de grens nog grotendeels *terra incognita* is: voor de meeste mensen is het minder bekend terrein. Zo heeft slechts 10% van de ondervraagden wel eens overwogen om in Duitsland te werken, terwijl dat bij ruim driekwart in de overwegingen nooit heeft meegespeeld. Verder worden taalproblemen en verschillen in sociale zekerheidswetgeving als de grootste blokkades gezien. Intrigerend is het antwoord op de vraag wanneer de ondervraagde personen bereid zouden zijn een baan in het Duitse grensgebied te accepteren. Dat zouden ze pas doen als ze er anderhalf keer (!) zoveel zouden verdienen en 36 minuten minder reistijd zouden hebben dan nu. Het zijn uiteraard gemiddelden, maar ze geven aan hoezeer de grens nog een obstakel vormt.

¹¹ Broersma, Edzes & Van Dijk (2020), op.cit.

¹² Pater, B. de et al. (2005). *Denken over regio's: geografische perspectieven*. Coutinho, Bussum.

¹³ A. Edzes, J. van Dijk & L. Broersma (2022), Does cross-border commuting between EU-countries reduce inequality?, *Applied Geography*, 139, 102639.

14 [https://www.ipsos-publiek.nl/actueel/grensbewoners-weten-duitsland-te-vinden-maar-minder-goed-voor-werk/#:~:text=Negen%20op%20de%20tien%20ondervraagde,een%20dagje%20uit%20\(55%25\)](https://www.ipsos-publiek.nl/actueel/grensbewoners-weten-duitsland-te-vinden-maar-minder-goed-voor-werk/#:~:text=Negen%20op%20de%20tien%20ondervraagde,een%20dagje%20uit%20(55%25))

3 Hoe de grensbarrières te slechten?

De besproken studies komen met meerdere suggesties om de grensbelemmeringen op de arbeidsmarkt te verminderen. De beleidsaanbevelingen laten zich als volgt samenvatten:¹⁵

- **Verbeteren van bewustwording en informatie:** Dat de overkant van de grens interessante baankansen biedt, staat bij menigene nog niet op het netvlies. Het geven van voorlichting en bieden van advies, tips en ondersteuning is dan ook altijd een goed idee.
- **Verlagen van institutionele barrières:** Beleid gericht op het verminderen van verschillen in fiscale regimes, sociale zekerheidsstelsels en de wederzijdse erkenning van diploma's zijn bewezen effectief. Tegelijkertijd zijn regio's daarvoor grotendeels afhankelijk van wat er op nationaal niveau (lees: in Den Haag en in Berlijn) besloten wordt.
- **Aanpakken van taal- en cultuurvraagstukken:** Het opzetten van taalcursussen en culturele uitwisselingen kan helpen om de communicatiebarrières te verlagen en meer begrip te krijgen voor verschillen in elkaars werkcultuur. Hoe meer deze projecten zijn toegesneden op vaktaal in een bepaalde sector (zoals de zorg of techniek), des te nuttiger.
- **Tegemoetkomen aan mobiliteitsissues:** Investeren in slimme en kleinschalige vervoersoplossingen kan de toegankelijkheid van werk verbeteren. Denk aan een bus die Nederlandse pendelaars van een treinstation naar een Duits bedrijventerrein brengt.
- **Samenwerking tussen bedrijven en het onderwijs:** Met duale opleidingen of cursussen kan de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt verbeterd worden. Dat geldt ook voor stageprogramma's waarmee studenten met het buurland kunnen kennismaken.
- **Grensoverstijgende economische projecten:** Door netwerken, clusters en tijdelijke projecten rond een gedeeld interessegebied (zoals energie, klimaattechnologie of AI) op te zetten, komen relevante partijen over de grens vanzelf met elkaar in contact. Als het klikt, kan dit op termijn leiden tot arbeidsmobiliteit in het betreffende werkveld.
- **Beleidsmaatregelen voor specifieke groepen:** We zagen hiervoor al dat de grensbarrières verschillen per opleidingsniveau, leeftijd en sector. Maatwerk per doelgroep is dan ook aan te raden, zoals een project dat specifiek gericht is op de mbo-economie.
- **Streven naar een samenhangend beleidspakket:** De grensbelemmeringen staan niet los van elkaar – ze liggen vaak in elkaars verlengde. Een samenhangend pakket van maatregelen is meestal effectiever dan het aanpakken van afzonderlijke belemmeringen.

In de praktijk vervullen de **GrensInfoPunten** langs de Nederlands-Duitse grens een belangrijke rol bij de aanpak van grensobstakels. Dat deze informatie- en ondersteuningsstructuur – die burgers en ondernemers helpt om over de grens te werken of studeren – in een behoefte voorziet, blijkt uit de website grensinfo.nl: tussen 2026 is het aantal bezoekers gestegen van 175.000 in 2016 naar ongeveer 500.000 in 2020.¹⁶ Ook in de voor Overijssel relevante EUREGIO zijn deze infopunten een succes: de adviesdagen en spreekuren, die worden verzorgd door Nederlandse en Duitse specialisten, worden goed bezocht.

Verder proberen grensregio's de obstakels voor een grenzeloze arbeidsmarkt te slechten door het initiëren van projecten, vaak met steun van INTERREG-geld.¹⁷ Zo zijn er goede ervaringen opgedaan met het project **Fieldlabs Noord-Limburg** dat zich richt op het onder de aandacht

¹⁵ Zie onder meer CPB (2016, op.cit.), Broersma, Edzes & Van Dijk (2020, op.cit.), Visschedijk (2021, op.cit.) en Edzes, Van Dijk & Broersma (2022, op.cit.).

¹⁶ Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/04/06/kamerbrief-over-groeien-aan-de-grens-de-potentie-van-grensregios>

¹⁷ Zie onder meer: <https://www.europaomdehoek.nl/>



brengen van baankansen en de ontwikkeling van kennis en vaardigheden waarvan werknemers profijt hebben op de euregionale arbeidsmarkt. Of neem de **Innovatiewerkplaats EDRiT** in de Eems Dollard Regio die studenten en werkzoekenden de mogelijkheid biedt om specifieke werkervaring over de grens op te doen, bijvoorbeeld op het gebied van de energietransitie en economische thema's. Het is een voorbeeld van hoe je binnen één project meerdere grensbelemmeringen in één keer (en dus integraal) kunt aanpakken.

Illustratief is ook het project **euregio-Xperience**, een initiatief van de Euregio Rijn-Maas-Noord.¹⁸ Het is gericht op het enthousiasmeren van mbo-studenten om de arbeidsmarkt in het buurland te verkennen. Net zoals veel andere projecten kent dit project taalcursussen (met nadruk op de vaktaal), culturele trainingen en sollicitatietips. Maar daarnaast faciliteert het project stages en bedrijfsbezoeken, waardoor studenten tevens praktische ervaring kunnen opdoen en hun netwerk kunnen uitbreiden. En juist in dat laatste schuilt het succes van het project: honderden mbo-studenten hebben zo hun carrièrekansen vergroot. En omdat een stage vaak het voorportaal vormt voor de eerste baan, heeft het ook tot matches geleid.

Eveneens interessant: het Rijnland Instituut heeft een **euregionale competentiemodel** ontwikkeld om studenten en werknemers voor te bereiden op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt in Noord-Nederland en Noordwest-Duitsland.¹⁹ Het model maakt deel uit van binationale curricula in handels en ict-opleidingen en bereidt de deelnemers voor op een grenzeloze arbeidsmarkt. Binnen het model leren ze specifieke competenties die nodig zijn voor het werken in het buurland, zoals taalvaardigheden, culturele kennis en juridische aspecten. Bij het project zijn regionale mbo- en hbo-instellingen aan weerszijden van de grens betrokken, evenals bedrijven en overheden. Een vergelijkbaar initiatief is de **Euregionale Doorlopende Leerlijn** (EDL), waarbij Saxion en Duitse kennisinstellingen betrokken zijn. De EDL is bedoeld om levenslang leren binnen het grensoverstijgend onderwijs te faciliteren.²⁰

In het kader van 'bewustwording creëren' verdient **EURES Scheldemond** aandacht.²¹ Het is een partnerschap van partijen uit Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen en Zeeland (zoals het UWV, de Kamer van Koophandel van Oost-Vlaanderen, vakbondsvertegenwoordigers en HRM-bedrijven) gericht op een geïntegreerde Euregio. Behalve het bieden van ondersteuning aan werkgevers, werkzoekenden en studenten die worstelen met 'werken over de grens'-problematiek organiseert het samenwerkingsverband *meet & greets* en banenbeurzen waar kandidaten en werkgevers elkaar kunnen ontmoeten. Zo krijgt het ideaal van een grenzeloze arbeidsmarkt handen en voeten. Wat dat betreft geldt: hoe concreter, hoe beter!

Een *quickscan* van 360 graden regio-projecten elders in Europa – of het nu gaat om het Öresund-gebied (Denemarken/Zweden) in het noorden of de Andalusië-Algarve-regio (Spanje/Portugal) in het zuiden – levert niet echt verrassende nieuwe inzichten en *good practices* op. Het is opvallend hoe weinig origineel de gevolgde aanpak is: alle Europese grensregio's zoeken hun heil in projecten die gericht zijn op taal- en cultuurcultuurtrainingen en leveren een vorm van voorlichting, advies en ondersteuning die gericht is op vragen van grenswerkers.

¹⁸ Zie: <https://euregio-rmn.de/euregio-team-sub/euregio-xperience/>

¹⁹ Zie: <https://rijnlandinstituut.eu/nieuws/rijnland-instituut-en-onderwijsinstellingen-uit-nederland-en-duitsland-ontwikkelen-samen-vaardighedenmodel-voor-werken-over-de-grens/>

²⁰ Zie: <https://www.euregio.eu/wat-we-doen/maatschappelijke-ontwikkeling/edl/> en <https://www.saxion.nl/nieuws/2024/december/de-ideale-grenswerker-onderzoek-naar-euregionale-competenties>

²¹ Zie: <https://grenswerkt.eu/over-eures-scheldemond>

Is er nog meer mogelijk om toe te werken naar een grenzeloze arbeidsmarkt? Met de *employee journey* (zie vorige paragraaf, in woord en beeld) in het achterhoofd lijkt het er wel op. Immers: de beleidsaanbevelingen en arbeidsmarktprojecten in grensregio's die we hebben geïnventariseerd richten ze slechts op een deel van de 'reis' van grenswerkers. In de praktijk krijgen de beginfase van het traject en de barrières die een werkzoekende tegenkomt (instroom) veel aandacht. Anders gezegd: de focus ligt op het oplossen van problemen, nog voordat iemand goed en wel aan de slag is. De positieve kanten van het werken over de grens worden nauwelijks belicht. Voorbeelden van die 'grensbonus': werk dat beter aansluit bij je competenties, de mogelijkheid een andere cultuur te leren kennen en – heel prozaïsch – meer vakantiedagen.

Ook valt op dat er maar weinig oog is voor de ontwikkelings- en uitstroombasis van de *employee journey*. Zou het niet zinvol zijn om meer te investeren in contacten met 'ervaringsdeskundigen', dus Nederlanders die al in Duitsland werken en Duitsers die actief zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt? Wat zijn hun ervaringen, suggesties en tips? Welke positieve en negatieve verhalen kunnen ze vertellen? Het wenkende perspectief van de 360 graden-regio wordt zo concreet gemaakt, komt tot leven en kan werkzoekenden en werkgevers inspireren om de blik ook eens over de grens te richten. Uit de psychologie weten we dat dergelijke *storytelling* goed werkt. Het effect ervan komt neer op het motto: 'Kinderen vertel je verhalen voor het slapengaan, volwassenen om ze wakker te schudden'.²² Mensen denken nu eenmaal niet in feiten, cijfers of procedures, maar in verhalen – die blijven hangen en zetten aan tot actie.

Het begrip 'ambassadeurschap' in de laatste fase van de *employee journey* is ook interessant. Werknemers zijn vertegenwoordigers van de organisatie waar ze in dienst zijn – en daarmee een visitekaartje. Ze weten waarover ze praten; hun *testimonials* over het bedrijf of de instantie waar ze werken zijn geloofwaardig. Kunnen we de 'ervaringsdeskundigen' die in het buurland werken niet inzetten als ambassadeurs voor de 360 graden-regio? Wellicht kennen ze nog mensen in hun netwerk die ook over de grens willen werken? Een event, project of netwerk waar deze 'ambassadeurs' samen worden gebracht om te vertellen over hun ervaringen en om in contact te komen met potentiële collega's levert geheid wat op. Op de industrieterreinen langs of zelfs op de Nederlands-Duitse grens (denk aan het GVZ Europark, zie foto hieronder) zitten ongetwijfeld bedrijven die aan zo'n initiatief willen bijdragen, al was het maar vanuit het eigen belang dat ze daardoor mogelijk zelf ook nieuwe werknemers op het spoor komen.

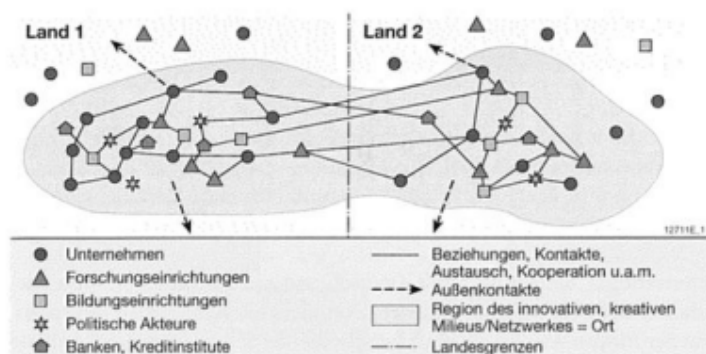


²² E. von Cossart (2017), *Storytelling: Geschichten für das Marketing und die PR-Arbeit entwickeln*, Verlag Franz Vahlen, München.

4 De rol van de provinciale overheid

In een veelgeciteerd artikel schrijft de Luxemburgse grenswetenschapper Christophe Sohn: 'Grensoverstijgende integratie ontstaat niet door het louter openen van de nationale grenzen, die daardoor zogenaamd worden opgeheven, maar komt voort uit het strategische gedrag van actoren die grenzen actief mobiliseren als *resources*' (vertaling GJH).²³ Met andere woorden: ook al zou je de grenzen in een grensgebied wegdenken, dan is een 360 graden-regio nog niet gegarandeerd – het hangt van werknemers en werkgevers zelf af of ze ook in beweging komen. Een pakkend verhaal, inspirerend gesprek of het vooruitzicht op een droombaan kan daarbij het laatste zetje zijn dat ze nodig hebben om de stap over de grens te wagen. Gedreven door de ambitie van een grenzeloze arbeidsmarkt wordt er in de beleidspraktijk al het nodige werk verzet. Vanouds zijn de Euregio's als informele schakel tussen de leefwereld van inwoners en de systeemwereld van de Europese Unie cruciale spelers. Hun GrensInfoPunten 'ontzorgen' grenswerkers en zij die dat willen worden, ze fungeren als een soort van 'eerste hulp bij grensproblemen'. Ook dragen al dan niet met Europees geld gefinancierde projecten langs de Nederlands-Duitse grens bij aan het verminderen van belangrijke grensbarrières, vooral waar het gaat om institutionele problemen en taal- en cultuurverschillen.

Kan de provinciale overheid helpen om het ideaal van de 360 graden-regio nog een stap dichterbij te brengen? Jazeker! Die conclusie trekken we althans op basis van de verkenning van het speelveld. Laten we eerst even kijken welke rollen de provincie in de arbeidsmarkt kan spelen. Het SER Overijssel-advies *Duurzaam en effectief arbeidsmarktbeleid* (2023) onderscheidt onder meer de rollen 'agenderen', 'verbinden' en 'faciliteren'.²⁴ Voor de totstandkoming van een grenzeloze arbeidsmarkt zijn al deze drie rollen van belang voor zover ze complementair zijn aan de inspanningen van andere instanties zoals de Euregio en 'reguliere' arbeidsmarktpartijen. In het bijzonder zien we een taak voor de provincie weggelegd als agendasetter, verbinder en coördinator tussen overheidslagen (lokaal, regionaal, euregionaal, nationaal). De provincie heeft het overzicht, kan schakelen tussen bestuurlijke schaalniveaus en is daarom in staat relevante actoren grensoverstijgend bij elkaar te brengen, of het nu gaat om bedrijven, kennisinstellingen en overheden (vgl. onderstaande afbeelding).²⁵



²³ C. Sohn (2014), Modelling cross-border integration: the role of borders as a resource, *Geopolitics* 19 (3), pp. 587-608.

²⁴ SER Overijssel (2023), *SER-advies: Duurzaam en effectief arbeidsmarktbeleid*, SER Overijssel, Zwolle.

²⁵ R. Iedema & P. Wiebinga (2014), *Profiel van de Nederlandse overheid: organisatie, beleid en besluitvorming*, Coutinho, Bussum en W. Latz (red.) (2011), *Geographie*, Westermann, Braunschweig.

Vanuit haar mogelijkheden en in aanvulling op bestaande initiatieven rond de 360 graden-regio kan de provinciale overheid onder meer het volgende doen:

- **Netwerkontwikkeling en bevorderen van samenwerking:** De provincie kan bedrijven, onderwijsinstellingen en overheidsinstanties uit het grensgebied bijeenbrengen om ze in dialoog te laten treden over wat er vanuit de *employee journey* nog meer nodig is voor een grenzeloze arbeidsmarkt. Daarnaast kan ze een podium voor *storytelling* bieden: een plek waar ervaringsdeskundige 'grenshoppers' hun verhaal vertellen over hoe het is om in het buurland te werken. Concreet: organiseer netwerkbijeenkomsten, *meet & greets* en andere events waar 'gemakeld en geschakeld' kan worden.
- **Lobby voor de erkenning van diploma's en kwalificaties:** De provincie kan op landelijk niveau lobbyen voor de harmonisatie en wederzijdse erkenning van diploma's en beroepskwalificaties uit het buurland. Dit vermindert bureaucratische obstakels en maakt het eenvoudiger voor werknemers om over de grens aan de slag te gaan. De positieve beweging die we op dit moment in Duitsland rond dit thema zien (in 2025 worden de procedures versneld) kan daarbij een actuele aanleiding vormen.
- **Ondersteuning van grensoverstijgende ondernemersactiviteiten:** De provincie kan subsidies of financiële steun bieden aan bedrijven die hun activiteiten net over de Duitse grens willen uitbreiden of er willen samenwerken met een collega. Dat kan helpen om de initiële kosten en risico's – lees: koudwatervrees – te verminderen. Wel is het van belang om dit in nauwe afstemming te doen met de EUREGIO. Zo kan dubbelwerk en verwarring in de buitenwereld ("bij wie moet ik zijn?") voorkomen worden.
- **Bijdragen aan de oplossing van knelpunten op mobiliteitsgebied:** De provincie kan kijken hoe bereikbaarheidsproblemen op het vlak van woon-werkverkeer in het grensgebied slim kunnen worden opgelost, bijvoorbeeld door kleinschalig busvervoer, car- of bikesharing of een andere optie die eenvoudig kan worden gerealiseerd. Dat vermindert de reistijd van werknemers en werkzoekenden en werkt barrièreverlagend. Uiteraard is het van belang om een en ander pas te doen als op basis van onderzoek blijkt dat de doelgroep inderdaad mobiliteitsproblemen ondervindt.

Met dergelijke maatregelen kan de provinciale het ideaal van een geïntegreerde arbeidsmarkt dichterbij brengen. Toegegeven: de 360 graden-regio – die in Glanerbrug en Gronau voor de Eerste Wereldoorlog min of meer reëel was – zullen we nooit helemaal kunnen bereiken. Maar laten we dan op z'n minst gaan voor een 250- of 300 graden-regio – dat is al een mooi streven!



Bijlage 2: Verslag expertmeeting Eén grensoverstijgende arbeidsmarkt op 10 maart 2025

Aanwezigen

SER Overijssel	Harry Webers, Monique Daamen, Bianca Veneklaas, Milan Wolf, Ingrid Oonk, Suzanne Peeters
Stad en Regio Grensinfopunt	Gert-Jan Hospers Gast spreker professor en hoogleraar Sociale Geografie Sonja Adamsky, Medewerker Arbeidsmarkt Grensinfopunt, Euregio en GrensWerk.
Rijnland Instituut	Cigdem Zantingh, programmamanager
Gemeente Enschede	Barbara Veerbeek, projectleider Euregiole Doorlopende Leerlijn (EDL)
IHK Nord Westfalen	Sebastian van Deel, Head of Digitalization, Industry & International
Twente Board	Linda van Asselt, manager regio Deal en talent Twente Board
Euregio	Marion Hemsing, Senior Advisor – Intercultural Competence Development
TAFH Münster	Sarah Schönfelder, Employer Relations Officer & International Affairs
Grenzhoppers	Alexandra Arens, Advisor Cross-Border Cooperation & Public Affairs gemeente Winterswijk
Saxion Hogeschool	Ines Schell-Kiehl, Professor of Applied Sciences L.INT Lector Senior Researcher
Grenswerk Gronau	Peter Schildkamp, projectleider Duitse arbeidsmarkt gemeente Enschede
ICP Group	Philippe Rache, eigenaar ICP Group grenswerker
Oost NL	Christa Pieffers, Project Manager Enterprise Europe Network
FNV	Gezina van der Ven, vakbondsbestuurder – (Eur)regionale arbeidsmarkt
Provincie Overijssel	Ingrid Groenewegen, Cross-Border Cooperation intercultureel management & advies

De expertmeeting start met een korte voorstelronde.

Doel van dit overleg is om in twee uur tijd goede ideeën, ervaringen en kennis op te halen en met elkaar te delen. Wij verwerken dit in ons conceptadvies, dat wij bespreken met de betreffende gedeputeerde. Daarna volgt een definitief advies dat we vervolgens delen op onze website www.ser-overijssel.nl.

Gast spreker is professor Gert-Jan Hospers. Hij geeft een presentatie. De hand-outs en het verslag worden na afloop met de deelnemers gedeeld via e-mail.

Samenvatting presentatie van Gert-Jan Hospers

Mobiliteit van werknemers is cruciaal in de regio tussen Nederland en Duitsland. Door samen te werken kunnen beide landen profiteren van elkaars sterke punten en innovatieve voordelen behalen. Dit leidt tot synergie en nieuwe combinaties van kennis en expertise, wat belangrijk is voor zowel economische als sociaal-culturele vooruitgang.

Samenwerking tussen regio's zoals Overijssel en Münsterland is essentieel. In plaats van te concurreren, moeten ze hun sterke punten combineren om de arbeidsmarkt te verbeteren. Dit helpt bij het oplossen van problemen zoals het tekort aan arbeidskrachten en zorgt voor een gezonde economische interactie.

Grensoverstijgende samenwerking biedt voordelen zoals het delen van kennis en het verbeteren van de mobiliteit van werknemers. Dit vereist bewustwording van interessante werkplekken aan de grens en het oplossen van institutionele problemen, zoals de erkenning van diploma's.

Culturele verschillen en werkculturen spelen een rol, maar zijn niet onoverkomelijk. Flexibiliteit in arbeid is bijvoorbeeld minder gebruikelijk in Duitsland dan in Nederland. Het is belangrijk om deze verschillen te begrijpen en te waarderen.

Mobiliteit blijft een uitdaging vanwege niet goed afgestemde transportmiddelen. Onderzoek toont aan dat deze problemen niet voor alle werkgroepen even relevant zijn. De provincie kan bijdragen aan mobiliteitsprojecten, zoals fietssnelwegen.

Samenwerking tussen bedrijven en onderwijsinstellingen is cruciaal voor het verbeteren van de arbeidsmarkt. Praktijkervaringen zijn vaak de ingang naar een baan, en bedrijven moeten samenwerken met hogescholen om deze kansen te bieden.

Bereid jongeren tijdig voor

Het Rijnland Instituut bereidt jongeren voor op werken in het buitenland. Het Centrum voor Nederlandse Studies en Saxion spelen een belangrijke rol in het levenslang leren.

Coördinatie en praktijkervaring

Het is belangrijk om verschillende initiatieven te coördineren. Praktijkervaringen van mensen die in het buitenland werken zijn essentieel om anderen te inspireren.

Verhalen en continuïteit

Verhalen van mensen die in de praktijk werken moeten verzameld en gedeeld worden. Continuïteit (de plakfactor) in projecten is belangrijk, zodat ze niet alleen tijdelijk zijn, maar langdurig impact hebben.

Rol van de provincie

De provincie kan bewust maken, agenda's opstellen, mensen samenbrengen en ondersteuning bieden voor projecten. Ze kunnen ook een podium bieden voor het delen van ervaringen en lobbyen voor snelle erkenning van diploma's.

Samenwerking

Samenwerking kan leiden tot complementaire voordelen, vanwege de Nederlandse handelsgeest en de Duitse `Gründlichkeit`.

Grensregio's en internationale samenwerking

Grensregio's zoals Overijssel en Münsterland hebben veel interactie. Goede samenwerking over de grens kan leiden tot betere economische en sociale relaties.

Grensgeluk

Leven in een grensregio kan als een voordeel worden gezien. Goede samenwerking tussen Nederland en Duitsland kan een voorbeeld zijn voor Europa in moeilijke tijden.

Werkloosheid en werkgelegenheid

In Nederland ligt de werkloosheid lager dan in Duitsland, cijfers Duits-Nederlandse Handelskamer van eind 2024: 3,7% vs. 6,1%.

Tekort aan gekwalificeerde mensen

Er is een tekort aan goed gekwalificeerde mensen aan beide zijden van de grens. Dit blijft een grote uitdaging voor samenwerking en economische groei.

Bureaucratie en technologie

Bureaucratie bij de overheid in Duitsland belemmert technologische ontwikkelingen. Hoewel er kritiek is op de Duitse technologie, speelt bureaucratie een grotere rol in de vertraging.

Internationale concurrentie

Internationale concurrentie, vooral van China en de VS, beïnvloedt de economie. China en India komen sterk op, wat druk legt op de Europese markten.



Economische trends en uitdagingen

Sinds de EU-uitbreiding is de export langzaam gestegen. De huidige economische uitdagingen zijn complex, met hoge energieprijzen en langzame ontwikkeling van industriële gebieden.

Investerings en Raamvoorwaarden

Er is behoefte aan betere raamvoorwaarden voor investeringen. Langzame ontwikkeling en hoge energieprijzen zijn grote problemen. Er is een noodzaak voor hervormingen om de economie te versterken.

Samenvatting expertmeeting op onderwerp

Handelsbalans Nederland-Duitsland

10 jaar geleden: 161 miljard euro. Vorig jaar: 332 miljard euro. Dat betekent een verdubbeling van diensten tussen Nederland-Duitsland. Er zijn wel andere markten weggevallen. Ondanks de conjunctuur zouden we een sterke grensregio moeten versterken en opbouwen.

Politieke onafhankelijkheid is belangrijk en er is geopolitieke aanpassing nodig door bedreigingen. Goed gekwalificeerde medewerkers zijn cruciaal en hier kunnen we bedrijven bij ondersteunen. Zo ook ondersteuning van studenten. Zet projecten op voor mbo-studenten. Laat ze daarbij zien welke bedrijven er in de grensregio zitten. Laat politieke steun zien aan de studenten.

Er is betere samenwerking nodig tussen provincies, regio's en gemeenten. En een gezamenlijke inspanning voor bedrijven en studenten. Er is ook (betere) samenwerking nodig met het onderwijs en sociale partners.

Langdurige contacten geven de voorkeur, anders dan de aanpak die Nederland vaak heeft (hit and run).

Duitsland staat bekend om de discipline, Nederland meer om de creativiteit, is innovatiever.

Wat kan de provincie doen om grensoverstijgend wonen en werken te bevorderen?

- Voor projecten is samenwerking en financiering belangrijk.
- Help mee aan diploma-erkenning. En help mee aan promotie hiervan.
- Zorg voor minder bureaucratische belemmeringen.
- Lobbytrajecten zijn nodig voor erkenning van diploma's.
- Maak concrete stappen en focus op de doelgroep en leeftijdsgroep zodat het geen saai thema wordt.
- Zorg voor aantrekkelijke grenssteden met voldoende betaalbare woningen, en voorzieningen als een universiteit, theater etc.
- Internationalisering zit niet in de regiodeal maar wel in de Beethoven-gelden.
- Betrek de arbeidsmarktregio's, zorg dat het op hun agenda komt.

Gebruik storytelling

- Zet storytelling in om mensen te verbinden. Zorg voor goede vacatureplatformen. Zorg voor een 'plakfactor', dit is nodig voor een blijvende impact.
Laat goede voorbeelden zien zoals Picnic en Hello Fresh.
- Richt je meer op de kansen dan op de belemmeringen.
- Betrek trendwatchers.
- Denk ook aan grensoverstijgende bijbanen.

- Vooral avontuurlijke mensen nemen de stap voor grensoverstijgend werken of als er in de familie of kennissenkring noodzaak voor is.

Ondersteuning bij het grensoverstijgend wonen en werken

Het Grensinfopunt geeft informatie over werken in Duitsland of Nederland en behandelt jaarlijks vele vragen van mensen die informatie willen over wonen en/of werken over de grens.

De regionale werkcentra zijn ook belangrijk voor de informatievoorziening.

Bijvoorbeeld dat er hypotheekvoordelen voor Nederlanders zijn in Duitsland.

Mobiliteit

- Een goede bereikbaarheid is belangrijk voor ondernemers en werknemers.
- Bepaalde treinverbindingen zijn niet altijd betrouwbaar. Er zijn praktische oplossingen zoals snelbusverbindingen en e-bikes of speed pedelecs.
- Online werken maakt grensoverstijgend werken makkelijker.

Betrekken van studenten en onderwijs

- De Euregionale Doorlopende Leerlijn is belangrijk voor het grensoverstijgende onderwijs
- Smart Solution Labs: Projecten voor studenten in Duitsland en Nederland. Wat willen studenten en hoe zien ze hun toekomst?
- Maak een digitaal spel om de student life cycle te begrijpen.
- Zorg voor diplomaerkenning.
- De woningmarkt in Duitsland is aantrekkelijk voor de jeugd.
- Maak (meer) gebruik van microcredentials.
- Stimuleer uitwisselingstrajecten. Zorg voor ondernemers die in de klas vertellen over de ervaringen.
- Praat met studenten en niet over ze.
- Vergelijk Nederlandse en Duitse leerplannen.

Cultuur en taal

- Duitse taal: Belangrijk maar niet populair in het Nederlands onderwijs.
- Start op jonge leeftijd (vanaf ongeveer 7 jaar) al met het leren van de Duitse taal.
- Er zijn vooroordelen: Duitsers denken dat Nederlanders Duits verstaan.
- Taalbeheersing is belangrijk voor internationale talenten.
- Bij informele gesprekken heeft de eigen moedertaal de voorkeur.
- Om je ergens thuis te voelen is het belangrijk om de cultuur te begrijpen.
- Interesse en motivatie is nodig voor grensoverstijgend werken.
- Gebruik Engels als voertaal voor internationale samenwerking, het zorgt voor een level playing field.
- De taalbarrière speelt vooral in een productieomgeving.

Technologie

Technologische sterktes: Waterstof, batterijen, circulaire economie, medische techniek, advanced manufacturing, robotics.

Focus op technologie voor internationale samenwerking en innovatie.



Nadelen voor ondernemers

Medewerkers uit een ander land zorgen soms voor complexe situaties.

Bijvoorbeeld sociale premies moeten in een ander land worden afgedragen.

De rechtsvoorschriften zijn een belangrijke uitdaging voor het mkb.

Harmonisatie is niet altijd aanwezig of volledig. De nationale rechtsvoorschriften blijven bestaan.

Het is belangrijk om te weten welke rechtsvoorschriften van toepassing zijn. Hiervoor is ondersteuning nodig.

Philippe Rache vertelt kort zijn ervaring over het wonen in Duitsland en werken in Nederland. Hij raadt dit anderen niet aan. Hij kan geen voordelen benoemen voor ondernemers of werknemers.

Voordelen voor ondernemers

Diversiteit, andere perspectieven, kennis en opleiding. Kan gedeeltelijk de arbeidsmarktkrapte oplossen, door internationale studenten aan te trekken.

In de toeristische sector is een medewerker uit een aangrenzend land een aanwinst, bijvoorbeeld bij de receptie of in het restaurant vanwege de taal.

Voordelen voor jonge talenten

- Het werken op de andere arbeidsmarkt kan cool en sexy zijn. Diversiteit en internationale kennis is nodig in moderne teams.
- Gebruik de taal van jonge mensen om ze te bereiken.
- Bedrijven in de grensregio zijn nu niet altijd innovatief, dit kan verbeterd worden.
- Meer arbeidskrachten: Mogelijk in de regio, ook van verder weg.
- Onderzoek naar studenten: Wat willen ze en hoe zien ze hun toekomst.
- Digitaal spel: Om de student life cycle te begrijpen.
- Kennis en employability: Moeten aan beide kanten werken.

Planning

Ingrid Oonk ontvangt graag per mail (i.oonk@overijssel.nl) namen van personen die nu niet aanwezig zijn, maar die relevant zijn om te betrekken bij het adviestraject. Het Grensinfopunt kan wel geschikte personen met praktijkkennis aanreiken voor een interview.

Gert-Jan Hospers stelt voor om iemand van Moneybird te interviewen.

Euregio Youth wordt genoemd. Milan Wolf geeft namen door van organisaties waar jongeren aan verbonden zijn.

Ingrid Groenewegen merkt op dat Provinciale Staten medio april wordt geïnformeerd over dit adviestraject, via een bredere brief vanuit de ambtelijke provinciale organisatie. Het advies wordt vastgesteld door de vergadering van de SER Overijssel.





