Actiegerichte arbeidsmarktverkenning van de Euregio Rijn-Waal

Eindrapportage

Erik Keppels
Jos Frietman

Nijmegen, 15 maart 2010

KBA projectnummer 2009.848

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

© 2010 Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

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

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

Inhoud

Inleiding 1

Deel 1 Aangrijpingspunten voor tandemprojecten per sector 3
1.1 Spoor 1: uitgebreide verkenning 3
1.2 Spoor 2: verdiepende basisverkenning arbeidsmarktinformatie 7
1.3 Spoor 3: quick scan van markt- en arbeidsmarktinformatie 12

Deel 2 Tenderdocument 15

Bijlage A Rapportage Detailhandel 25
1. Arbeidsmarkt 25
2. Grensoverschrijdende (arbeids)markt 28
3. Aangrijpingspunten voor tandemprojecten 30

Bijlage B Rapportage Zorg 33
1. Arbeidsmarkt 33
2. Grensoverschrijdende (arbeids)markt 35
3. Aangrijpingspunten voor tandemprojecten 36

Bijlage C Rapportage Horeca & Toerisme 39
1. Arbeidsmarkt 39
2. Grensoverschrijdende (arbeids)markt 41
3. Aangrijpingspunten voor tandemprojecten 42

Bijlage D Rapportage Transport & Logistiek 45
1. Arbeidsmarkt 45
2. Grensoverschrijdende (arbeids)markt 47
3. Aangrijpingspunten voor tandemprojecten 47

Bijlage E Rapportage Bouw 49
1. Arbeidsmarkt 49
2. Grensoverschrijdende (arbeids)markt 51
3. Aangrijpingspunten voor tandemprojecten 52

Bijlage F Rapportage Metaal & Elektrotechniek 53
1. Arbeidsmarkt 53
2. Grensoverschrijdende (arbeids)markt 55
3. Aangrijpingspunten voor tandemprojecten 56

Bijlage G Rapportage Procestechniek 59
1. Arbeidsmarkt 59
2. Grensoverschrijdende (arbeids)markt 61
3. Aangrijpingspunten voor tandemprojecten 61

Bijlage H Wellness 63

Bijlage I Secretarieel administratief werk 67

Inleiding

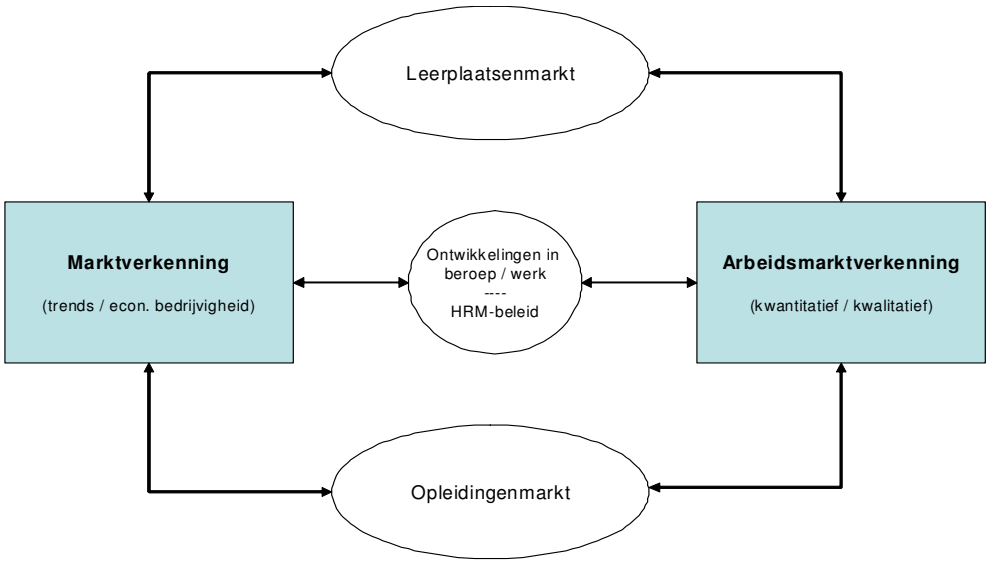
Sinds begin jaren ’90 bouwen ROC Nijmegen en partners onder de vlag van Interreg aan een euregionaal netwerk van Nederlandse en Duitse scholen en bedrijven. Inmiddels zijn ervaringen opgedaan met grensoverschrijdende samenwerking tussen scholen voor beroepsonderwijs en opleidingsbedrijven in de Euregio Rijn-Waal: netwerken zijn tot stand gebracht, lesmateriaal voor Euregionaal beroepsonderwijs is ontwikkeld, kennis en ervaringen zijn gedeeld.

In het nu in uitvoering genomen vervolgproject “Ler(n)ende Euregio” zullen meerdere deelprojecten gestart worden die de Euregionale arbeidsmarkt verdere impulsen moeten geven. De eerste fase van het project “Ler(n)ende Euregio” is mede gericht op het zicht krijgen op de kwantitatieve en kwalitatieve vraag naar arbeid en opleidingen op de korte (2-5 jaar) en middellange termijn (5-10 jaar) in euregionaal perspectief, c.q. preciseren van waar zich dit voordoet.

De actiegerichte arbeidsmarktverkenning is uitgevoerd in twee stappen, namelijk een quick scan van de Euregionale arbeidsmarkt en van de momenteel aanwezige grensoverschrijdende initiatieven, op basis waarvan een voorselectie van beloftevolle sectoren is gemaakt. In de verdiepingstap zijn de geselecteerde sectoren nader getypeerd/ingekleurd door middel van een verdieping van arbeidsmarktinformatie per sector en interviews met sleutelpersonen uit het onderwijs en de arbeidsmarkt. In deze rapportage zijn de resultaten van beide stappen geïntegreerd.

Stap 2: Verdieping per sector
Voor het nader in kaart brengen van de arbeidsmarktontwikkelingen in een sector is gebruik gemaakt van onderstaand conceptueel model.

Figuur 1 – Kader voor arbeidsmarktverkenning



Dat model steunt op de samenhang tussen de vier kernelementen in het model, te weten ontwikkelingen op 1) de *Euregionale arbeidsmarkt* in de betrokken sector, 2) de *producten- en dienstenmarkt*, 3) de *leerplaatsen- of stagemarkt* en 4) de *opleidingenmarkt*. Uit eerder uitgevoerde arbeidsmarktverkenningen is bekend dat het verkrijgen van betrouwbare en vooral bruikbare informatie over (ontwikkelingen op) de arbeidsmarkt op Euregionaal niveau gebaat is bij het benutten van de aanvullende (voorspellende) informatie over de overige elementen in het model. Via deze weg worden kansen voor tandemprojecten in de Euregio niet alleen opgespoord vanuit de conjunctuurgevoelige schommelingen op de arbeidsmarkt, maar ook vanuit de meer robuuste grensoverschrijdende ontwikkelingen op de producten- en dienstenmarkt.

De verdiepingen worden langs drie sporen gerealiseerd:

1. Uitgebreide verkenning van sectoren, waarvan in stap 1 van het onderzoek aangegeven is dat er zeker aangrijpingspunten aanwezig zijn om tandemprojecten te realiseren. De verdieping bestaat uit een verdiepende kijk in de arbeidsmarktcijfers en uit interviews met sleutelpersonen uit het onderwijs en de arbeidsmarkt. De interviews moeten enerzijds leiden tot een verdieping van de arbeidsmarktcijfers en anderzijds dienen ze om de thema's en initiatieven op te sporen waar grensoverschrijdende tandemprojecten zich op zouden moeten of kunnen richten. De volgende twee sectoren zijn uitgebreid verkend:
   - Detailhandel (zie ook bijlage A)
   - Zorg (zie ook bijlage B)
2. Verdiepende basisverkenning arbeidsmarktinformatie van beloftevolle sectoren, waarvoor een betere kijk op arbeidsmarktgegevens gewenst is. Voor de volgende vijf sectoren is additionele arbeidsmarktinformatie in kaart gebracht:
   - Horeca & Toerisme (zie ook bijlage C)
   - Transport & Logistiek (zie ook bijlage D)
   - Bouw (zie ook bijlage E)
   - Metaal & Elektrotechniek (zie ook bijlage F)
   - Procestechniek (zie ook bijlage G)
3. Quick scan van markt- en arbeidsmarktinformatie van additionele – voor scholen interessante – sectoren. Op de bijeenkomst van woensdag 25 november 2009 te ROC Nijmegen hebben partnerscholen de volgende twee deelsectoren aangedragen:
   - Wellness (zie ook bijlage H)
   - Secretarieel Administratief Medewerker (zie ook bijlage I)

Leeswijzer

Allereerst worden in deel 1 de aangrijpingspunten van tandemprojecten beschreven, zoals die voortkomen uit de verrichte interviews en arbeidsmarktanalyses. De uitkomsten per onderzochte sector worden meer uitgebreid in de bijlagen beschreven.
In deel 2 zijn de uitkomsten van het onderzoek verwerkt in de vorm van een samenvattend tenderdocument per sector. Op grond van dat tenderdocument kunnen partners in het project voorstellen indienen voor de uitvoering van concrete tandemprojecten.

Deel 1 Aangrijpingspunten voor tandemprojecten per sector

De centrale gedachte vooraf is, dat in een 'ideale' situatie aangrijpingspunten te vinden zijn als aan de ene zijde van de grens een sector met een tekort op de arbeidsmarkt kampt, terwijl tegelijkertijd de andere zijde een overschot kent. De behoefte van de één kan zo vervuld worden met het aanbod van de ander. De werkelijkheid is echter meestal minder eenvoudig. Een sector ondergaat in een globaliserende wereld aan beide zijde van de grens veelal gelijke conjunctuurinvloeden, problemen en behoeften, hoewel niet altijd in dezelfde mate of op hetzelfde moment. Een goed voorbeeld hiervan is de recente kredietcrisis, die de gehele wereld treft. De meeste sectoren hebben het daardoor moeilijk, zowel in Duitsland als in Nederland. De omzet daalt, alsmede het aantal vacatures en vaak ook de interesse in activiteiten buiten de core business, zoals grensoverschrijdende scholing en opleiding.
Het is daarom van belang duurzame factoren te vinden die een aanwijzing geven om tandemprojecten te realiseren. Dit is op twee manieren aangepakt. Ten eerste door op de arbeidsmarkt als het ware door de crisis heen te kijken. We kijken niet alleen naar de huidige situatie, maar ook naar het verleden en de toekomst. De centrale vraag zal steeds zijn waar op de middellange termijn de kwantitatieve en kwalitatieve arbeidsmarktbehoeften van werkgevers liggen.
De tweede manier om duurzame aangrijpingspunten voor tandemprojecten te ontdekken, is door middel van bestaande grensoverschrijdende bedrijvigheid op te sporen. Denk bijvoorbeeld aan consumenten die de grens overgaan om te winkelen of boodschappen te doen en aan patiënten die een medische behandeling in het buitenland ondergaan. Deze vormen van grensoverschrijdende bedrijvigheid zijn meestal robuust van aard en geven daardoor betere kansen om Duits-Nederlandse tandemprojecten duurzaam te ontwikkelen, met inbegrip van de arbeidsmarktrelevantie.

Hieronder worden per (beloftevolle) sector aangrijpingspunten voor duurzame Nederlands-Duitse tandemprojecten in de Euregio Rijn-Waal aangegeven. De aangrijpingspunten worden geformuleerd op basis van de verdieping per sector, welke langs de drie eerder beschreven sporen zijn gerealiseerd. De volledige verdiepingen zijn in de bijlagen te vinden. In dit hoofdstuk wordt per sector ingegaan op de (a) kwantitatieve en (b) kwalitatieve arbeidsmarktbehoeften in Euregionaal perspectief. Dat mondt uit in aangrijpingspunten voor tandemprojecten.

1.1 Spoor 1: uitgebreide verkenning

Detailhandel (zie ook bijlage A)

Consumenten in grensstreken bezoeken al sinds jaar en dag de winkels aan de overzijde van de grens. Vele winkels in de detailhandel oriënteren zich – door middel van reclamefolders et cetera – op deze grensoverschrijdende klanten. De grensoverschrijdende markt is de voornaamste reden dat de sector Detailhandel gezien wordt als een beloftevolle sector om Duits-Nederlandse tandemprojecten te realiseren. De arbeidsmarktbehoefte van werkgevers in de Euregio Rijn-Waal en de kansen die dit biedt voor tandemprojecten worden hieronder weergegeven.

Kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Er zijn al jarenlang structureel personeelstekorten in de detailhandel. Dit geldt eigenlijk voor alle functies, dus zowel voor de verkopers niveau 2, de verkoopspecialisten niveau 3, de filiaalmanagers niveau 4 en de ondernemers niveau 4.

Kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Werkgevers geven aan twee competenties onvoldoende te vinden bij hun personeel. Dit zijn:
- ondernemerschap. Een ondernemende houding betekent initiatief tonen en proactief handelen.
- omgang met grensoverschrijdende klanten: algemene en vakspecifieke taal- en cultuuraspecten. Ondernemers in de Onderwijsadviesraad van het Graafschap College geven aan dat hun personeel niet voldoende toegerust is om de Duitse klant adequaat te bedienen.

In de behoeften die leven bij werkgevers in de detailhandel kan worden voorzien via twee sporen:
- Werknemers of leerlingen in eigen land scholen in de benodigde 'Euregionale competenties', zodat ze klanten uit het buurland adequaat kunnen dienen. Daarvoor zijn al in eerdere Interreg-projecten onderwijsmodules gecreëerd.
- Het aantrekken van werknemers uit het buitenland. Uit de interviews trekken we de conclusie dat dit momenteel niet of slechts sporadisch plaats heeft. Ook uit de literatuur zijn geen aanwijzingen te vinden dat in de sector Detailhandel grensoverschrijdend wordt geworven.

Aangrijpingspunten voor tandemprojecten
Zowel de moeilijk vervulbare (hoge aantallen) openstaande vacatures als de kwalitatieve mismatch zorgen er voor dat bedrijven meer aandacht hebben voor (grensoverschrijdende) scholing van zowel zittend personeel als voor scholing van leerlingen op school. Daarnaast bestaat er ook de interesse vanuit de leerlingen. Navraag bij een grote groep Duitse leerlingen (circa 400) wees uit dat een derde wel oren heeft om een opleiding in de detailhandel in Nederland te gaan volgen. Bovendien zijn er al enkele leerlingen een stage gaan volgen aan de andere kant van de grens. Dit is naar grote tevredenheid van de werkgevers voltrokken. Dit zijn positieve signalen die aangeven dat de sector Detailhandel geschikt is om in Duits-Nederlandse tandems grensoverschrijdende scholingsactiviteiten te realiseren. Deze activiteiten zouden gericht dienen te zijn op de volgende thema's.

- 'Euregionale competenties' en ondernemerschapcompetenties

Bijscholing in eigen land van werknemers en/of leerlingen in algemene en vakspecifieke taal- en cultuuraspecten van het land aan de andere zijde van de grens en bijscholing in ondernemerschapcompetenties. De bijscholing kan tevens interessant zijn voor personeelsbehoud en om het imago van de sector op te poetsen. Het werk moet aantrekkelijker worden gemaakt en dat kan onder andere door het verbeteren van de carrièremogelijkheden. In het kader van leven lang leren (LLL) is bij- en opscholing van zittend personeel belangrijk.

- Euregionale opleiding

Een gezamenlijke opleiding van Duitse en Nederlandse scholen, waarin Duitse en Nederlandse leerlingen opgeleid worden zodat ze in beide landen de arbeidsmarkt kunnen betreden. In deze opleiding moet in ieder geval aandacht zijn voor de 'Euregionale competenties' en voor ondernemerschapcompetenties.
Voor de verkoperfuncties geldt dat de opleiding verkoopspecialist niveau 3 meer geschikt is om samenwerkingsactiviteiten op te richten. Deze conclusie trekken we omdat het gevraagde func-

tieniveau omhoog gaat: steeds meer wordt niveau 3 gevraagd ten opzichte van niveau 2 verkopers. Dit heeft onder meer te maken met een betere en meer gespecialiseerde assortimentskennis die werkgevers vragen van hun personeel.
Voor een uitwisseling van leerlingen lijkt filiaalmanager op niveau 4 geschikt. Hoe hoger het niveau, hoe hoger de grensmobiliteit. Bovendien is het aannemelijk dat filiaalmanagers in hun werk te maken hebben met klanten en leveranciers uit het buitenland. Het dient te worden gezegd dat het Graafschap College in een eerder stadium dit initiatief heeft opgepakt en dat dit niet goed is verlopen. Reden hiervoor was dat met name Duitse mkb-ondernemers de functie van filiaalmanager op mbo-niveau 4 uit Nederland niet (h)erkenden.

Zorg (zie ook bijlage B)

De sector Zorg is een beloftevolle sector voor het realiseren van tandemprojecten in de Euregio Rijn-Waal. Enerzijds omdat de vraag naar zorg zowel op korte, middellange en lange termijn gaat groeien, onder andere als gevolg van de vergrijzing en een toenemend aantal chronisch zieken. Daarbij zien we dat de conjunctuur van weinig invloed is op de sector. Met de toenemende zorgvraag neemt de werkgelegenheid toe en er worden voor diverse functies tekorten op de arbeidsmarkt verwacht.
Anderzijds is de zorg beloftevol te noemen, vanwege het specifieke karakter van de sector in deze Euregio en de initiatieven die reeds ontplooid zijn of worden. De Euregio Rijn-Waal heeft een innovatief, hoogwaardig medisch cluster rondom Nijmegen, samenwerking tussen Duitse en Nederlandse ziekenhuizen, apothekers en zorgverzekeraars in het Interreg-project Grensoverschrijdende Gezondheidszorg en – last but not least – grensoverschrijdende patiënten.

Kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Hoewel het nog niet duidelijk is hoeveel patiënten naar ziekenhuizen in het buurland gaan, zijn ze er wel. Vanuit de Euregio Rijn-Waal worden deze patiëntenstromen ondersteund door diverse projecten die de mobiliteit van de patiënten moet verhogen. De projecten vinden plaats vanuit het Interreg kaderproject Grensoverschrijdende Gezondheidszorg, waarin ziekenhuizen, apothekers en zorgverzekeraars een samenwerkingsverbond hebben gesloten. Daardoor is het waarschijnlijk dat het aantal grensoverschrijdende patiënten zal toenemen. De grensoverschrijdende patiënten krijgen te maken met een andere relatie tussen zorgprofessional en patiënt in de ziekenhuizen in het buurland. Dat heeft, naast culturele verschillen tussen Duitsland en Nederland, voor een belangrijk deel te maken met de mate van zelfstandigheid waarmee een Duitse en een Nederlandse verpleegkundige op de werkvloer hun kerntaken uitvoeren. Er wordt aangegeven dat in Duitse ziekenhuizen meer zaalartsen aanwezig zijn, die sturing geven, met als consequentie dat de 'Gesundheits- und Krankenpfleger(in)' minder zelfstandig werkt dan de mbo-verpleegkundige in Nederlandse ziekenhuizen. De verschillen tussen mbo-verpleegkundigen in Nederland en Duitsland hebben consequenties voor de omgang met patienten. Hoe groot de behoefte bij werkgevers is om hun personeel en/of leerlingen in de opleidingen bij te scholen in de omgang met patiënten uit het buurland, is niet bekend.

Kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
De groei van de sector zal naar verwachting leiden tot tekorten op de arbeidsmarkt. Op mbo-niveau ontstaan er tekorten aan verzorgenden (mbo-niveau 3) en aan verpleegkundigen (mbo-niveau 4). Verzorgenden werken in Nederland voornamelijk in verpleeg- en verzorgingshuizen en in de thuiszorg en niet of nauwelijks in ziekenhuizen. Verpleegkundigen werken wel in ziekenhuizen. Het ligt daarom voor de hand de Duits-Nederlandse samenwerking te richten op

verpleegkundigen, omdat de grensoverschrijdende patiënten voornamelijk naar ziekenhuizen in het buurland gaan en de Euregionale samenwerking in het Interreg-project Grensoverschrijdende Gezondheidszorg gericht is op ziekenhuizen.
Uit de interviews blijkt dat de grootste tekorten dreigen te ontstaan aan gespecialiseerde verpleegkundigen op hbo-niveau: de operatieassistenten, anesthesiemedewerkers, Nurse Practitioners (NP) en Physician Assistants (PA).

Aangrijpingspunten voor tandemprojecten

- Module Grensoverschrijdende Patiëntenzorg / Grensoverschrijdende stages mbo-verpleegkundige

De verschillen in benadering en verpleging van patiënten tussen de Nederlandse verpleegkundige en de Duitse 'Gesundheits- und Krankenpfleger(in)' biedt perspectieven om ze bij te scholen door middel van een module Grensoverschrijdende Patiëntenzorg. Enkele sleutelpersonen uit de zorgsector geven echter aan dat er nog geen sprake is van grote aantallen patiëntenstromen en dat de stroom vooral vanuit Duitsland naar Nederland gaat. Wellicht dat het daarom nog te vroeg is om een module Grensoverschrijdende Patiëntenzorg op te zetten. Om de mogelijkheden voor de module in kaart te brengen, is een behoeftepeiling onder ziekenhuizen in Nederland en Duitsland nodig.
Een goed alternatief voor of aanzet tot de module zijn grensoverschrijdende stages voor de onderwijsdeelnemers. Door middel van het volgen van een stage in het buitenland ontwikkelen de deelnemers ook die competenties omtrent de zorg en omgang van patiënten uit het buurland. Momenteel vinden de eerste gesprekken plaats tussen de Katholischen Kliniken in Kreis Kleve en het Canisius-Wilhelmina Ziekenhuis (CWZ) te Nijmegen om te komen tot een opleidingsverbond, waarbij leerlingen worden uitgewisseld en een deel van de opleiding over de grens gaan volgen.

- Euregionale opleiding op hbo-niveau (NP, PA, operatieassistent, anesthesiemedewerker)

In het Duitse en Nederlandse deel van de Euregio Rijn-Waal doen zich tekorten aan zorgpersoneel voor, onder andere op hbo-niveau bij de functies NP, PA, operatieassistent en anesthesiemedewerker. Een Euregionale opleiding – waarbij de afgestudeerden zowel in Duitsland als in Nederland de arbeidsmarkt kunnen betreden – biedt voordelen bij het tegengaan van deze tekorten. Bij afgestudeerden van een Euregionale opleiding zal de grensmobiliteit aanzienlijk hoger zijn. Op deze manier ontstaat een flexibeler Euregionale arbeidsmarkt, waardoor werkgevers in de zorg in de Euregio Rijn-Waal uit een grotere vijver kunnen vissen. In de Euregio Rijn-Waal zijn recentelijk de eerste gesprekken gestart om een grensoverschrijdende opleiding Master Physician Assistant (PA) te realiseren. Voornaamste motieven om dit project te starten komen vanuit de arbeidsmarkt. In de projectaanvraag valt te lezen dat de verwachte tekorten aan artsen en verplegend personeel – aan beide zijden van de grens – vragen om de inzet van meer Physician Assistants om dit tekort op te vangen. Bovendien is de grensmobiliteit laag, terwijl de Euregionale arbeidsmarkt gezien wordt als een grote arbeidsmarkt met perspectieven om beter in te spelen op de tekorten in de Euregio.

- Tandemprojecten in de gehandicaptenzorg (Hand in Hand)

Grensoverschrijdende samenwerking vindt reeds plaats in de gehandicaptenzorg. In het project 'Hand in Hand' worden momenteel opleidingsvraagstukken behandeld, waarbij de focus vooral ligt op bijscholing in ziekenhuizen. Tevens wordt een arbeidsmarktanalyse uitgevoerd, vergelijkbaar met dit onderzoek. Scholen die interesse hebben in tandemprojecten in de gehandicaptenzorg kunnen terecht bij dit project.

- Tandemprojecten in de ouderenzorg

Altenheime der Stadt Mönchengladbach GmbH wilde samen met Drie Gasthuizen Groep en Katholischen Bildungsstätte für Gesundheits- und Pflegeberufe GmbH in de zomer van 2009 een project starten om gezamenlijk een bijscholingstraject te ontwikkelen omtrent de begeleiding van ouderen in verpleging- en verzorgingshuizen. De samenwerking kwam tot stand, omdat men zowel aan Nederlandse als aan Duitse zijde de begeleiding van ouderen onvoldoende vond. Met name door de toename van het aantal ouderen en daarmee het aantal dementerende patiënten werd de tijd rijp geacht voor een verbeteringslag in de zorg voor deze patiënten. Men dacht van elkaars kennis te kunnen profiteren als men dit Euregionaal zou regelen. Uiteindelijk is het project niet doorgegaan, omdat de financiering niet rondgekomen is. Niettemin is dit een goed voorbeeld van hoe een Euregionaal samenwerkingsproject van nut zou kunnen zijn, zelfs als daarvoor geen directe Euregionale markt- of arbeidsmarktbehoefte aan ten grondslag ligt.

1.2 Spoor 2: verdiepende basisverkenning arbeidsmarktinformatie

Horeca & Toerisme (zie ook bijlage C)

De sector Horeca & Toerisme is van nature (ook) gericht op buitenlandse klanten. Met name in de grensstreek is grensoverschrijdende (dag)toerisme van groot belang, zo ook in de Euregio Rijn-Waal. De Euregio Rijn-Waal heeft haar pijlen dan ook gericht op de subsector Toerisme & Recreatie en heeft onder andere Euregionaal toeristisch aanbod gerealiseerd en een strategieplan opgesteld. Toerisme & Recreatie is op basis van de aanwezige grensoverschrijdende markt interessant te noemen voor eventuele Duits-Nederlandse tandemprojecten.
Nader onderzoek wijst uit dat de arbeidsmarktbehoefte van werkgevers vooral van kwalitatieve (en niet van kwantitatieve) aard zal zijn. Toerisme is een populaire studierichting onder leerlingen en daardoor overstijgt het aanbod op de arbeidsmarkt de vraag.

Kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Hoewel ook de Horeca momenteel hinder ondervindt van de economische crisis, zijn de werkgelegenheidsperspectieven op langere termijn gunstig. De trend is dat de werkgelegenheid stijgt en er een grote vraag naar personeel is. In de subsector Horeca kampen werkgevers voor sommige functies momenteel wel met personeelstekorten. In Nederland is er vooral behoefte aan koks en gastheer/-vrouw, beide op niveau 2. In Duitsland is er in ieder geval ook behoefte aan koks.
In de Toerisme & Recreatie zijn er geen grote personeelstekorten. Deze branche is zeer populair onder leerlingen en het aanbod van schoolverlaters overtreft dan ook de vraag naar nieuw personeel.

Kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Er is nog veel winst te behalen in de ontwikkeling van het Euregionale toeristisch-recreatieve aanbod. De Euregio Rijn-Waal is al jarenlang bezig met de promotie en ontwikkeling van grensoverschrijdend aanbod in de toeristisch-recreatieve sector. Een van de richtpunten van de Euregio Rijn-Waal voor de toekomst is het verhogen van het kennisniveau, zowel aan de vraagzijde als aan de aanbodzijde van de markt. Als vier belangrijkste kennisgebieden zijn aangemerkt: kennis van taal, internet, product en gebied (de Euregio). Grensoverschrijdende stages voor leerlingen in toeristische opleidingen kunnen nuttig zijn om competenties op deze gebieden te ontwikkelen. Over de competenties van het personeel wordt het volgende opgemerkt: *"De verkrapping van de arbeidsmarkt (vooral in Nederland) en de stijging van de kwaliteitseisen van de Duitse en Nederlandse toerist leiden er toe dat beroepsvaardigheden en klantvriendelijkheid steeds belangrijker worden. Het niveau van gastvrijheid in de Euregio's blijft achter, terwijl de klant het steeds belangrijker vindt. Door gerichte opleidingstrajecten kan hier op ingespeeld worden"*.

Aangrijpingspunten voor tandemprojecten
- Taal, cultuur, en gastvrijheid

Zowel de competenties omtrent taal, cultuur als gastvrijheid wordt als onvoldoende beschouwd bij zittend personeel in de sector Horeca & Toerisme. Bijscholingstrajecten voor deze competenties kunnen interessant zijn voor zittend personeel en/of voor leerlingen van toeristische opleidingen en de horecaopleiding Gastheer/-vrouw (niveau 2).
- Grensoverschrijdende stages toerisme

Om kennis te ontwikkelen van het toeristische gebied Euregio Rijn-Waal met haar specifieke producten en diensten, en voor de ontwikkeling van Duitse dan wel Nederlandse taalcompetenties is de realisatie van grensoverschrijdende stages het middel bij uitstek.

Transport & Logistiek (zie ook bijlage D)

De sector Transport en Logistiek kende jarenlang structurele tekorten aan met name chauffeurs beroepsgoederenvervoer en aan logistiek medewerkers, teamleiders en supervisors. In Nederland zijn wervingscampagnes opgezet om de tekorten te dichten. Door de crisis zijn er minder vacatures en zijn de campagnes tijdelijk stopgezet. De verwachting is echter dat op korte tot middellange termijn en op de lange termijn weer een kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte bij de werkgevers ontstaat.

Kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
De crisis heeft geleid tot een sterk afgenomen vraag naar werknemers in de sector Transport & Logistiek. Bedrijven concentreren zich nu vooral op hun kernactiviteiten. Echter, hoewel de uitbreidingsvraag in de sector Transport & Logistiek op de korte en middellange termijn wellicht niet of weinig zal toenemen, wordt uit zowel de literatuur als uit de interviews duidelijk dat al op korte termijn de vervangingsvraag van chauffeurs goederenvervoer sterk zal toenemen, zowel in Nederland als in Duitsland. Veel van de huidige chauffeurs gaan in de komende vijf jaar met pensioen. Gezien de structurele tekorten aan chauffeurs in het recente verleden, is het niet onverstandig vandaag in te spelen op de verwachte tekorten van morgen. Ook worden in de toekomst tekorten aan logistieke medewerkers verwacht in Nederland.

Kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Wat betreft Duitse medewerkers in de Nederlandse logistieke sector is er de behoefte om deze groep taalkennis bij te brengen, met name gericht op de logistiek. Daarbij gaat het onder andere om veiligheidsmaatregelen, ARBO zorg en veilig gebruik van heftrucks. Dit zou bijvoorbeeld gerealiseerd kunnen worden door middel van een D-NL / NL-D vakwoordenboek voor de logistieke sector.

Duitse chauffeurs die in Nederland werken hebben in eigen land al een chauffeursopleiding gevolgd. De chauffeursopleidingen in Nederland en Duitsland zijn echter niet identiek. Een informant van een Nederlands transportbedrijf geeft aan dat er mogelijk behoefte bestaat aan nascholingstrajecten voor Duitse chauffeurs op praktisch gebied, bijvoorbeeld manoeuvreren, zuinig rijden en praktische voertuigtechniek. Nader onderzoek is nodig om op te sporen hoe groot de behoefte bij werkgevers feitelijk is. Allereerst is daarbij beter zicht nodig op de mate waarin Nederlandse transportbedrijven Duitse chauffeurs aannemen. Een ingang hiervoor ligt bij de werkgeversorganisatie TLN. Zij heeft reeds aangegeven mogelijkheden te zien in het realiseren van Duits-Nederlandse modules voor de opleiding chauffeurs beroepsgoederenvervoer, gebaseerd op een eenduidige invulling van de Europese Richtlijn Vakbekwaamheid Chauffeurs.
Nader onderzoek is tevens nodig bij Duitse transportbedrijven naar hun arbeidsmarktbehoeften. Het is momenteel nog niet helder of Duitse transportbedrijven Nederlandse chauffeurs aannemen en of daaruit een bepaalde arbeidsmarktbehoefte ontstaat.
Ten slotte rijst de vraag of de arbeidsmarkt voor chauffeurs niet vooral een internationale, in plaats van een Euregionale, arbeidsmarkt is. De trend van het toenemende internationaal rijden en het feit dat er diverse transportbedrijven zijn met vestigingen door heel Europa doen vermoeden dat werkgevers voor de functie van internationaal rijdende chauffeur in een veel groter gebied personeel werven. Er zijn namelijk aanwijzingen dat onder andere Polen en Roemenen worden aangenomen voor de functie van internationaal rijdende chauffeurs beroepsgoederenvervoer, met name vanwege de goedkope loonkosten. In dat geval is een Duits-Nederlandse chauffeursopleiding alléén niet toereikend.

Aangrijpingspunten voor tandemprojecten
- Euregionale (modules van de) opleiding Chauffeur beroepsgoederenvervoer

Op middellange en lange termijn worden tekorten aan chauffeurs verwacht, in zowel Nederland als Duitsland, net als in het zeer recente verleden. Samen met de Europese Richtlijn Vakbekwaamheid chauffeurs ontstaat hiermee een goede basis zijn om een Euregionale chauffeursopleiding te realiseren.

- Euregionale competenties (vaktaal) voor Duitse medewerkers in Nederlandse logistieke bedrijven

Er werken Duitsers in Nederlandse logistieke bedrijven, met name op mbo-niveau 1 en 2 als opslagmedewerker, orderpicker en logistiek medewerker. Het gebrek aan beheersing van de Nederlandse taal leidt soms tot gevaarlijke situaties. Daarom is er behoefte aan de ontwikkeling van taalcompetenties van Duitse logistieke medewerkers die in Nederland werkzaam zijn. Dit zou bijvoorbeeld gerealiseerd kunnen worden door middel van een D-NL / NL-D vakwoordenboek voor de logistieke sector. De bijscholing dient onder meer gericht te zijn op veiligheidsmaatregelen, ARBO zorg en veilig gebruik van heftrucks.

Bouw (zie ook bijlage E)

Kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Ondanks de dalende werkgelegenheid pleiten zowel Fundeon als het Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid (EIB) voor *"het onverminderd opleiden van voldoende vakbekwaam personeel, ook in economisch mindere tijden. Uit ervaring weten we dat de bouw de conjunctuur volgt, na elke dip volgt een (sterke) opleving. Het gaat veelaal om uitstel van bouwproductie, niet om afstel"* (Fundeon, 2009). Niet onbelangrijk hierbij is het feit dat al jarenlang de belangstelling bij jongeren op het vmbo en mbo om een opleiding in de bouw te gaan volgen aan het afnemen is. Er zal dus, op alle niveaus, aandacht moeten blijven voor een voldoende instroom in de bouwopleidingen.
Of in Duitsland de werkgelegenheid een (sterke) opleving zal meemaken na de economische crisis is, gezien de sterk afgenomen werkgelegenheid sinds 1995, allesbehalve zeker. Bovendien is de werkloosheid in Duitsland hoger dan in Nederland. Het is daarom niet waarschijnlijk dat werkgevers in het Duitse deel van de Euregio Rijn-Waal op korte of middellange termijn (grote) behoefte aan personeel zullen hebben.

Kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
In eerder onderzoek zijn Nederlandse uitzendbureaus bevraagd of er behoefte is aan bijscholing voor personeel uit Duitsland. Een deel van de uitzendbureaus verzorgt zelf bijscholing. Dit geeft al aan dat bijscholing nodig en nuttig is voor in ieder geval een deel van deze Duitse bouwvakkers. Bovendien zijn enkele uitzendbureaus, die nog geen bouwvakkers werven uit Duitsland, geïnteresseerd in eventuele bijscholingstrajecten. De bijscholing wordt nuttig geacht, omdat in Duitsland en Nederland verschillende bouwtechnieken bestaan en omdat mogelijk taalproblemen op het werk kunnen ontstaan.
Een aantal uitzendbureaus vindt bijscholing echter niet noodzakelijk. Bovendien wordt door Duitse bouwvakkers zelf aangegeven geen of weinig behoefte te hebben aan bijscholing. Overigens werd tijdens het onderzoek onder uitzendbureaus duidelijk dat de term bijscholing aversie oproept, omdat dit beelden oproept van bouwvakkers in een klaslokaal. Kansen liggen er dan ook vooral bij aanvullende competentieontwikkeling op de werkvloer, oftewel 'learning on the job'.

Aangrijpingspunten voor tandemprojecten
Hoewel de bouwsector zowel in Nederland als in Duitsland momenteel moeilijke tijden kent, ontstaat op middellange termijn aan Nederlandse zijde naar verwachting weer een personeelsbehoefte. Aangezien de animo onder jongeren om voor een opleiding in de bouw te kiezen in Nederland (en Duitsland) nog altijd gering is, moet op een alternatieve manier in deze behoefte worden voorzien. Dat werd en wordt in Nederland gedaan onder andere door het werven van personeel over de grens, uit bijvoorbeeld Duitsland en Polen. Menig is speciaal gericht op het werven van Duits en Pools bouwpersoneel. Nader onderzoek onder Nederlandse bedrijven in de Euregio is nodig om te bepalen of er behoefte is aan een bepaalde vorm van bijscholing/opleiding voor hun personeel afkomstig uit Duitsland. Onderzocht moet worden op welke vakgebieden en op welke thema's de bijscholing zich moet richten.

Metaal & Elektrotechniek (zie ook bijlage F)

Kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
De verkenning van de Duitse en Nederlandse arbeidsmarkt maakt duidelijk dat zowel aan de Duitse als aan de Nederlandse kant een grote behoefte aan personeel in de Metaal & Elektrotechniek zal ontstaan, wanneer de economie weer aantrekt. De sector is één van de meest vergrijsde sectoren en de vervangingsvraag is daarmee een belangrijke reden voor de verwachte personeelstekorten.

Kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Vanwege het belang van innovatie voor het verkrijgen van een sterke concurrentiepositie in een wereldmarkt is de sector Metaal & Elektrotechniek vooral gebaat bij hoger opgeleide mbo-ers op niveau 3 en 4. Gezien de integratie van technische sectoren onderling en van technische met niet-technische sectoren zal de behoefte zich meer en meer concentreren op snijvlakopleidingen, zoals Mechatronica.

Aangrijpingspunten voor tandemprojecten
In de Euregio lijkt aan beide zijden van de grens dezelfde kwantitatieve en kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte te ontstaan in de Metaal & Elektrotechniek. Het aangrijpingspunt voor tandemprojecten in deze sector lijkt dan ook vooral te liggen in het gezamenlijk creëren van aantrekkelijke (grensoverschrijdende) opleidingen om meer leerlingen te laten kiezen voor de Metaal & Elektrotechniek. De nadruk zal – gezien de kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte op dit moment – zich moeten richten op de hogere mbo-niveaus 3 en 4 en op bredere opleidingen, zoals Mechatronica. In dit licht bezien wordt aanbevolen contact te houden met het majeure project Mechatronica in de EUREGIO, Gronau. Hoewel daar momenteel geen opleidingsvraagstukken geformuleerd zijn, biedt het project in de toekomst wellicht wel mogelijkheden voor samenwerking in tandemprojecten.
In de EUREGIO is men reeds bezig met de realisatie van een grensoverschrijdende opleiding (mbo-niveau 2) in de metaal in het project *'Metaalberoepen zonder grenzen'*. Vanuit de Ler(n)ende Euregio is inmiddels contact gelegd met het Anton Tijding Vakcollege en het Graafschap College van dit project. Afgesproken is dat de scholen die betrokken zijn bij de Ler(n)ende Euregio in de gelegenheid worden gesteld om kennis te nemen van en te "klankborden" over wat er in het project gebeurt.

Procestechniek (zie ook bijlage G)

Kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Op de korte termijn zal, als gevolg van de economische crisis, de behoefte aan meer procesindustrieel personeel in de Euregio Rijn-Waal gering zijn. Echter, voordat de crisis haar intrede deed, steeg zowel de werkgelegenheid als het aantal openstaande vacatures aan de Duitse zijde van de Euregio. Op middellange termijn is het dan ook niet ondenkbaar dat de vraag naar Operators in Duitsland zal toenemen.
Aan de Nederlandse zijde was, is én blijft er een tekort aan procesindustrieel personeel. Hoewel de crisis het aantal openstaande vacatures doet afnemen, zorgt met name de vervangingsvraag en het nogal altijd relatief lage aandeel leerlingen in opleidingen procestechniek voor een behoefte aan procesindustrieel personeel op de middellange termijn.

Kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Technologische vernieuwing in het productieproces en een toenemende vraag naar maatwerkproducten eisen een steeds hoger werkniveau van procesindustriële medewerkers. Deze trend vertaalt zich in een behoefte bij Nederlandse werkgevers naar hoger opgeleid personeel. De behoefte verschuift van Operators op mbo-niveau 2 naar Operators op mbo-niveau 3. Aangenomen wordt dat in het Duitse deel van de Euregio Rijn-Waal deze trend zich ook voordoet en dat ook daar een behoefte ontstaat aan steeds hoger opgeleid procesindustrieel personeel.

Aangrijpingspunten voor tandemprojecten
Op de behoefte aan meer en hoger opgeleid procesindustrieel personeel in Duitsland en Nederland kan aangehaakt worden door in de Euregio een grensoverschrijdende opleiding voor Operators te realiseren. Gediplomeerden van een dergelijke opleiding, die erkend worden aan beide zijden van de grens, kunnen zowel in Duitsland als in Nederland aan de slag als Operator. Daarmee flexibiliseert de arbeidsmarkt in de Euregio en kan beter ingesprongen worden op een (Eu)regionale mismatch van vraag en aanbod voor operators.

Het realiseren van een grensoverschrijdende opleiding gebaseerd puur op arbeidsmarktmotieven brengt echter ook risico's met zich mee door de conjunctuurgevoeligheid. Zeker in deze tijd is het dan niet makkelijk bedrijven mee te krijgen in een dergelijk project. De focus op groeibranches binnen de procesindustrie lijkt daarom van belang. Een relatief nieuw bedrijf in een dergelijke groeibranche is Solland Solar Cells, producent van zonnecellen. Door de sterke groei heeft dit bedrijf een grote behoefte aan procesindustrieel personeel, ongeacht de crisis. Zij werven personeel daarom niet alleen in Nederland, maar ook in Duitsland. Momenteel trachten zij met enkele andere partners, zoals eerder genoemd, een Duits-Nederlandse opleiding Operator op mbo-niveau 3 te realiseren. Ook de Ler(n)ende Euregio is er bij betrokken.

1.3 Spoor 3: quick scan van markt- en arbeidsmarktinformatie

Wellness (zie ook bijlage H)

Aangrijpingspunten wellnessbranche in de Euregio Rijn-Waal: wellness & toerisme?
De wellnessbranche is een duidelijke groeimarkt. Dat biedt op het eerste gezicht kansen voor nieuwe (Euregionale) opleidingen. Het Nationaal Wellness onderzoek wijst echter uit dat specifiek opleiden voor de wellnessbranche voorbarig is. Wellnesscompetenties worden wel steeds meer gevraagd in diverse functies in de branches uiterlijke verzorging, horeca en toerisme/recreatie, zoals schoonheidsspecialiste, gastvrouw, masseur en horecamedewerker. Specifiek opleiden voor de wellnessbranche lijkt ook voor de Euregio Rijn-Waal niet haalbaar. Een specifieke wellnesscultuur aan de medische kant van de branche is in deze Euregio afwezig. Er zijn in het Duitse deel bijvoorbeeld geen erkende kuuroorden, terwijl er in de deelstaat Nordrhein-Westfalen 29 erkende kuuroorden zijn te vinden. En ook in het Nederlandse deel zijn de wellness hotspots buiten de Euregio Rijn-Waal te vinden, met name in Limburg (Valkenburg, Arcen). Wellness in de Euregio Rijn-Waal is vooral gericht op ontspanning en uiterlijke verzorging, op saunabezoek, eenmalige behandelingen en korte beautyarrangementen. De markt voor wellness in de Euregio Rijn-Waal sluit wat dat betreft aan bij de hiervoor genoemde functies, waarvoor taakverbreding met wellnesscompetenties optreedt.

Een nog onbeantwoorde vraag is of Nederlanders en/of Duitsers de grens passeren om gebruik te maken van het wellnessaanbod. Nader onderzoek zou dit moeten uitwijzen, inclusief de vraag welke kansen dit biedt voor Euregionale tandemprojecten en voor welke functies in de Euregio Rijn-Waal deze kansen benut kunnen worden. Mogelijk hebben deze kansen plaats op het snijvlak van wellness met horeca en toerisme. In het onderzoek van de MonitorGroep (sept. 2008) geven deelnemers uit horeca en recreatie aan te geloven dat hun wellnessaanbod zich zal verbreden om gasten aan te blijven trekken. Doordat het toerisme in de Euregio Rijn-Waal voor een belangrijk deel gericht is op ouderen – gezien de bij ouderen geliefde kernthema's van de Euregio: cultuur, landschap en natuur (zie ook bijlage C) – lijkt de Euregio Rijn-Waal wel geschikt voor wellnesstoerisme.

Secretarieel administratief werker (zie ook bijlage I)

Aangrijpingspunten voor secretarieel administratief werk in de Euregio Rijn-Waal
De totale internationale handel in Nederland neemt nog altijd toe. Ook de handel tussen Duitsland en Nederland neemt toe. Het lijkt daarom aannemelijk dat met de toenemende internationale handel ook meer internationaal georiënteerd secretarieel administratief werk gedaan moet worden. In internationaal opererende bedrijven gaat het contact met buitenlandse klanten, leveranciers et cetera via secretarieel administratieve werknemers. Dat biedt dus op het eerste gezicht mogelijkheden voor het realiseren van opleidingsprojecten in Duits-Nederlandse tandems. Op basis van een quick scan naar de diverse opleidingen in de secretarieel administratieve sector aan Nederlandse zijde komen de onderstaande opleidingen in aanmerking voor eventuele tandemprojecten. Tevens zijn daarbij de kerntaken weergegeven die een Euregionale element in zich kunnen hebben. Deze kerntaken geven een indicatie over de competenties die in Euregionaal perspectief eventueel aanvullend geschoold dienen te worden. Het gaat dan bijvoorbeeld om een goede beheersing van de Nederlandse en Duitse taal, het goed kunnen omgaan met klanten uit het buurland, het correct kunnen schrijven van een brief in de taal van het buurland, het kunnen factureren volgens de gebruiken van het buurland et cetera.

Opleiding	Kerntaak
Secretariële beroepen (niveau 3 en 4) - Secretaresse (3) - Juridisch secretaresse (3) - Directiesecretaresse (4) - Managementassistent (4)	1. Het verzorgen van de correspondentie 2. Het verzorgen van bijeenkomsten 3. Het verzorgen van de post en het archief
Administratief medewerker (niveau 2) - Secretarieel medewerker (2) - Bedrijfsadministratief medewerker (2)	1. Verricht ondersteunende secretariële werkzaamheden 2. Verricht ondersteunende (financieel) administratieve werkzaamheden
Commercieel medewerker (niveau 3 en 4) - Commercieel medewerker binnendienst (3) - Commercieel medewerker buitendienst (3) - (Junior) accountmanager (4)	3. Bouwt relaties op en onderhoudt ze
Juridisch medewerker (niveau 4) - Juridisch medewerker zakelijke dienstverlening	1. Verricht frontoffice werkzaamheden 2. Behandelt aanvragen / opdrachten

Logischerwijs kan worden beredeneerd dat de behoefte naar secretarieel administratieve werknemers met Euregionale competenties toeneemt. Om de kansen voor Euregionale tandemprojecten beter in kaart te brengen is het nodig om de vraag nader te duiden: Is de behoefte bij bedrijven zo sterk dat het oprichten van Euregionale opleidingstrajecten rondom taal en competenties voor secretarieel administratief werk kansrijk is? Zo ja, voor welke opleidingen en welke vakmatige en/of taalcompetenties dient aanvullend opgeleid te worden?

Deel 2 Tenderdocument

Detailhandel	***Ingangen / hoe nu verder?***
Aangrijpingspunten voor tandemprojecten *Euregionale competenties (taal & cultuur) & ondernemerschapcompetenties* Bijscholing in eigen land van werknemers en/of leerlingen in algemene en vakspecifieke taal- en cultuuraspecten van het land aan de andere zijde van de grens en bijscholing in ondernemerschapcompetenties. *Euregionale opleiding verkoperfuncties* Een gezamenlijke opleiding voor verkoperfuncties van Duitse en Nederlandse scholen, waarin Duitse en Nederlandse leerlingen opgeleid worden zodat ze in beide landen de arbeidsmarkt kunnen betreden. In deze opleiding moet in ieder geval aandacht zijn voor de 'Euregionale competenties' en voor ondernemerschapcompetenties. **Onderbouwing bij de aangrijpingspunten** De bijscholing in Euregionale en ondernemerschapcompetenties moet vooral bijdragen aan een hogere kwaliteit van de verkoperopleidingen en daarmee werknemers afleveren die beter matchen bij de vraag vanuit de arbeidsmarkt en klanten uit het buurland beter kunnen dienen. Een Euregionale opleiding verkoper zou – naast de kwaliteitsimpuls – ook moeten bijdragen aan een flexibeler Euregionale arbeidsmarkt, waardoor werkgevers uit een grotere pool nieuwe werknemers kunnen werven. **Cijfers en feiten** Er zijn al jarenlang structureel personeelstekorten in de detailhandel. Dit geldt eigenlijk voor alle functies, dus zowel voor de verkopers niveau 2, de verkoopspecialisten niveau 3, de filiaalmanagers niveau 4 en de ondernemers niveau 4. Werkgevers geven aan twee competenties onvoldoende te vinden bij hun personeel. Dit zijn: - ondernemerschap. Een ondernemende houding betekent initiatief tonen en proactief handelen. - omgang met grensoverschrijdende klanten: algemene en vakspecifieke taal- en cultuuraspecten. Ondernemers in de Onderwijsadviesraad van het Graafschap College geven aan dat hun personeel niet voldoende toegerust is om de Duitse klant adequaat te bedienen. Navraag bij een grote groep Duitse leerlingen (400 leerlingen) wees uit dat een derde wel oren heeft om een opleiding in de detailhandel in Nederland te gaan volgen. Bovendien zijn er al enkele leerlingen een stage gaan volgen aan de andere kant van de grens. Dit is naar grote tevredenheid van de werkgevers voltrokken. Dit zijn positieve signalen die aangeven dat de sector Detailhandel geschikt is om Duits-Nederlandse tandems grensoverschrijdende scholingsactiviteiten te realiseren.	Indien een onderwijsinstelling interesse heeft om tandemprojecten op te starten, gebaseerd op de hier genoemde aangrijpingspunten, dan kan aangesloten worden bij opleidingsmateriaal dat reeds ontwikkeld is (Kopen bij de buren, Klanten in het buurland) en bij de momenteel van start gaande tandemprojecten voor de opleiding Verkoopspecialist (3): - Kerntaak 1: ROC Nijmegen – BK Kleve - Kerntaak 2: Graafschapcollege – BK Bocholt (bij beide komen Euregionale en vakspecifieke competenties aan de orde. Tevens wordt enige aandacht besteed aan ondernemerschapcompetenties, zij het niet uitvoerend. Bij enkele Nederlandse instellingen (ROC Nijmegen – Rijn IJssel) is uitvoeriger onderwijsmateriaal aanwezig omtrent ondernemerschap. Dit materiaal is niet specifiek gericht op de sector Detailhandel)

Zorg	*Ingangen / hoe nu verder?*
Aangrijpingspunten voor tandemprojecten *Module grensoverschrijdende patiëntenzorg – Grensoverschrijdende stages mbo-verpleegkunde* Bijscholing in de omgang met en verpleging van patiënten uit het buurland voor mbo-verpleegkundigen. De bijscholing kan plaatshebben door middel van het volgen van een module grensoverschrijdende patiëntenzorg voor leerlingen en/of zittend personeel in eigen land. Er zijn echter signalen dat er nog geen sprake is van grote aantallen grensoverschrijdende patiëntenstromen. Wellicht dat het daarom nog te vroeg is een module grensoverschrijdende patiëntenzorg op te zetten. Een goed alternatief voor of aanzet tot de module zijn grensoverschrijdende stages voor deelnemers mbo-verpleegkunde. *Euregionale opleiding hbo-niveau PA, NP, anesthesiemedewerker en operatieassistent* Een Duits-Nederlandse opleiding op hbo-niveau voor de functie van Physician Assistant (PA), Nurse Practitioner (NP), anesthesiemedewerker of operatieassistent. **Onderbouwing bij de aangrijpingspunten** De module grensoverschrijdende patiëntenzorg en de grensoverschrijdende stages voor mbo-verpleegkundigen dragen bij aan een verhoogde kwaliteit van de verpleging en omgang met patiënten uit het buurland. De patiënten genieten daardoor in het buurland van de zorg zoals zij dat gewend zijn in eigen land. Het klimaat voor de grensoverschrijdende patiënt verbetert hierbij. Mogelijk draagt dit op de lange termijn ook bij aan een toename van de grensoverschrijdende patiëntenstromen. Een Euregionale opleiding op hbo-niveau voor de functie van Physician Assistant (PA), Nurse Practitioner (NP), anesthesiemedewerker of operatieassistent zal de grensmobiliteit van de afgestudeerden van deze opleidingen verhogen en de Euregionale arbeidsmarkt flexibiliseren. Afgestudeerden kunnen de arbeidsmarkt in zowel Duitsland en Nederland betreden. Gezien de verwachte tekorten op de zorgarbeidsmarkt zijn werkgevers in de Euregio gebaat bij het kunnen vissen uit een zo groot mogelijk vijver. **Cijfers en feiten** Hoewel het nog niet duidelijk is hoeveel patiënten naar ziekenhuizen in het buurland gaan, zijn ze er wel. Vanuit de Euregio Rijn-Waal worden deze patiëntenstromen ondersteund door diverse projecten die de mobiliteit van de patiënten moet verhogen. De projecten vinden plaats vanuit het Interreg kaderproject Grensoverschrijdende Gezondheidszorg, waarin ziekenhuizen, apothekers en zorgverzekeraars een samenwerkingsverbond hebben gesloten. Daardoor is het waarschijnlijk dat het aantal grensoverschrijdende patiënten zal toenemen. De grensoverschrijdende patiënten krijgen te maken met een andere relatie tussen zorgprofessional en patiënt in de ziekenhuizen in het buurland. Dat heeft, naast culturele verschillen tussen Duitsland en Nederland, voor een belangrijk deel te maken met de mate van zelfstandigheid waarmee een Duitse en een Nederlandse verpleegkundige op de werkvloer hun kerntaken uitvoeren. Er wordt aangegeven dat in Duitse ziekenhuizen meer zaalartsen aanwezig zijn, die sturing geven, met als consequentie dat de 'Gesundheits- und Krankenpfleger(in)' minder zelfstandig werkt dan de mbo-verpleegkundige in Nederlandse ziekenhuizen. De verschillen tussen mbo-verpleegkundigen in Nederland en Duitsland heeft consequenties voor de omgang met patiënten. Hoe groot de behoefte bij werkgevers is om hun personeel en/of leerlingen in de opleidingen bij te scholen in de omgang met patiënten uit het buurland, is niet bekend. *Vervolg op de volgende pagina*	Formeer een werkgroep om de mogelijkheden voor de realisatie van een module grensoverschrijdende patiëntenzorg voor verpleegkundigen gaat onderzoeken. Hiervoor is een behoeftepeiling bij Duitse en Nederlandse ziekenhuizen nodig. Om te bepalen voor welk opleidingsniveau de module / grensoverschrijdende stage zich dient te richten adviseren we de opleidingsinhouden van de beoogde Nederlandse vierjarige mbo-opleiding 'Verpleegkunde' en de Duitse driejarige mbo-opleiding 'Gesundheits- und Krankenpfleger(in)' nader te vergelijken. Namens werkgeversorganisatie voor zorginstellingen in Gelderland SalusGelria is een onderzoek gestart naar de mogelijkheden voor grensoverschrijdende samenwerking in de regio Rijn-Waal op de volgende gebieden: patiëntenzorg, het werven van personeel en het opleiden van personeel/ studenten. Momenteel vinden de eerste gesprekken plaats tussen de Katholischen Kliniken in Kreis Kleve en het Canisius-Wilhelmina Ziekenhuis (CWZ) te Nijmegen om te komen tot een opleidingsverbond, waarbij leerlingen worden uitgewisseld en een deel van de opleiding over de grens gaan volgen. In de Euregio Rijn-Waal zijn recentelijk de eerste gesprekken gestart om een grensoverschrijdende opleiding Master Physician Assistant (PA) te realiseren. De Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN) is daarbij betrokken. Het project begint zich nog in een pril stadium. *Vervolg op de volgende pagina*

De groei van de zorgsector zal naar verwachting leiden tot tekorten op de arbeidsmarkt. Op mbo-niveau ontstaan er tekorten aan verzorgenden (mbo-niveau 3) en aan verpleegkundigen (mbo-niveau 4). Verzorgenden werken in Nederland voornamelijk in verpleeg- en verzorgingshuizen en in de thuiszorg en niet of nauwelijks in ziekenhuizen. Verpleegkundigen werken wel in ziekenhuizen. Het ligt daarom voor de hand de Duits-Nederlandse samenwerking te richten op verpleegkundigen, omdat de grensoverschrijdende patiënten voornamelijk naar ziekenhuizen in het buurland gaan en de Euregionale samenwerking in het Interreg-project Grensoverschrijdende Gezondheidszorg gericht is op ziekenhuizen. Voor de Duitse opleidingen verpleegkunde dient daarbij uitgezocht te worden of een opleiding op mbo-niveau of op hbo-niveau het meest geschikt is voor een tandemproject. Uit de interviews blijkt dat de grootste tekorten dreigen te ontstaan aan gespecialiseerde verpleegkundigen op hbo-niveau: de operatieassistenten, anesthesiemedewerkers, Nurse Practitioners (NP) en Physician Assistants (PA).	*Gehandicaptenzorg* Scholen die geïnteresseerd zijn in tandemprojecten in de gehandicaptenzorg worden voor meer informatie verwezen naar het Euregionale project 'Hand in Hand'. In dat project wordt reeds grensoverschrijdend samengewerkt. Tevens worden momenteel opleidingsvraagstukken behandeld, waarbij de focus vooral ligt op bijscholing in ziekenhuizen. Ook wordt er een arbeidsmarktanalyse uitgevoerd, vergelijkbaar met dit onderzoek. *Ouderenzorg* Altenheime der Stadt Mönchengladbach GmbH wilde samen met Drie Gasthuizen Groep en Kath. Bildungsstätte für Gesundheits- und Pflegeberufe GmbH in de zomer van 2009 een project starten om gezamenlijk een bijscholingstraject te ontwikkelen omtrent de begeleiding van ouderen in verpleging- en verzorgingshuizen. De samenwerking kwam tot stand, omdat men zowel aan Nederlandse als aan Duitse zijde de begeleiding van ouderen onvoldoende vond. Met name door de toename van het aantal ouderen en daarmee het aantal dementerende patiënten werd de tijd rijp geacht voor een verbeteringslag in de zorg voor deze patiënten. Men dacht van elkaars kennis te kunnen profiteren als men dit Euregionaal zou regelen. Uiteindelijk is het project niet doorgegaan, omdat de financiering niet rondgekomen is. Niettemin is dit een goed voorbeeld van hoe een Euregionaal samenwerkingsproject van nut zou kunnen zijn, zelfs als daarvoor geen directe Euregionale markt- of arbeidsmarktbehoefte aan ten grondslag ligt.

Horeca & Toerisme	*Ingangen / hoe nu verder?*
Aangrijpingspunten voor tandemprojecten *Euregionale competenties (taal & cultuur) – Vakspecifieke competenties (Gastvrijheid)* Bijscholing in competenties omtrent taal, cultuur en gastvrijheid voor zittend personeel en/of leerlingen van toeristische opleidingen en de horecaopleiding Gastheer/-vrouw (niveau 2). *Grensoverschrijdende beroepspraktijkvorming Toerisme* De beroepspraktijkvorming volgen bij een werkgever die aan de andere kant van de grens in de Euregio Rijn-Waal is gesitueerd. **Onderbouwing bij de aangrijpingspunten** Zowel de aanvullende scholing in taal, cultuur en gastvrijheid als de grensoverschrijdende beroepspraktijkvorming zullen zorgen voor kwalitatief hoogwaardiger werknemers, omdat een bijdrage geleverd wordt aan de ontwikkeling van Duitse, dan wel Nederlandse taalcompetenties en aan kennis over het toeristische gebied Euregio Rijn-Waal met haar specifieke producten en diensten. Daarnaast kunnen Euregionaal opgeleide leerlingen in de toeristische sector een positieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de Euregio Rijn-Waal als toeristische trekpleister. **Cijfers en feiten** In de Toerisme & Recreatie zijn er geen grote personeelstekorten. Deze branche is zeer populair onder leerlingen en het aanbod van schoolverlaters overtreft dan ook de vraag naar nieuw personeel. De arbeidsmarktbehoefte is in deze branche dan ook niet kwantitatief, maar kwalitatief van aard. De Euregio Rijn-Waal merkt op dat *"de verkrapping van de arbeidsmarkt (vooral in Nederland) en de stijging van de kwaliteitseisen van de Duitse en Nederlandse toerist er toe leidt dat beroepsvaardigheden en klantvriendelijkheid steeds belangrijker worden. Het niveau van gastvrijheid in de Euregio's blijft achter, terwijl de klant het steeds belangrijker vindt. Door gerichte opleidingstrajecten kan hier op ingespeeld worden"*. Naast competenties gastvrijheid wordt ook taal- en cultuurcompetenties bij zittend personeel in de sector Toerisme als onvoldoende beschouwd. Bovendien laat de kennis over het toeristische gebied Euregio Rijn-Waal met haar producten en diensten nog vaak te wensen over. En dat terwijl er nog veel winst te behalen is in de ontwikkeling van het Euregionale toeristisch-recreatieve aanbod. De Euregio Rijn-Waal is al jarenlang bezig met de promotie en ontwikkeling van grensoverschrijdend aanbod in de toeristisch-recreatieve sector. Een van de richtpunten van de Euregio Rijn-Waal voor de toekomst is het verhogen van het kennisniveau, zowel aan de vraagzijde als aan de aanbodzijde van de markt. Hoewel de Horeca momenteel hinder ondervindt van de economische crisis, zijn de werkgelegenheidsperspectieven op langere termijn gunstig. De trend is dat de werkgelegenheid stijgt en er een grote vraag naar personeel is. In de subsector Horeca kampen werkgevers voor sommige functies momenteel met personeelstekorten. In Nederland is er vooral behoefte aan koks en gastheer/-vrouw, beide op niveau 2. In Duitsland is er in ieder geval ook behoefte aan koks.	Formeer een werkgroep die onderzoekt in hoeverre belangstelling is bij werkgevers in de horeca en toerisme om (toekomstig) personeel bij te scholen in Euregionale competenties omtrent taal, cultuur en gastvrijheid. Formeer een werkgroep die onderzoekt in welke vorm de beroepspraktijkvorming grensoverschrijdend kan plaatshebben, rekening houdend met de verschillende onderwijssystemen in Duitsland en Nederland. Een voorbeeld zou kunnen zijn om te komen tot een rouleringsysteem, waarbij leerlingen op verschillende plekken – aan beide kanten van de grens – beroepspraktijkvorming krijgen. *Uitwisseling leerlingen kokopleiding* Jaarlijks vindt er een uitwisseling plaats tussen leerlingen van ROC de Leijgraaf Horeca uit Cuijk en leerlingen vanuit BKO Essen.

Transport & Logistiek	*Ingangen / hoe nu verder?*
Aangrijpingspunten voor tandemprojecten *Euregionale competenties (vaktaal) voor Duitse medewerkers in Nederlandse logistieke bedrijven* Ontwikkeling van taalcompetenties van Duitse logistieke medewerkers die in Nederland werkzaam zijn. De bijscholing dient onder meer gericht te zijn op veiligheidsmaatregelen, ARBO zorg en veilig gebruik van heftrucks. Dit zou bijvoorbeeld gerealiseerd kunnen worden door middel van een D-NL / NL-D vakwoordenboek voor de logistieke sector. *Euregionale (modules van de) opleiding Chauffeur beroepsgoederenvervoer* Het ontwikkelen van een Euregionale (module van de) opleiding Chauffeur beroepsgoederenvervoer door middel van een identieke invulling van de Europese Richtlijn Vakbekwaamheid in het Duitse als het Nederlandse deel van de Euregio Rijn-Waal. **Onderbouwing bij de aangrijpingspunten** Een D-NL / NL-D vakwoordenboek voor de logistieke sector dient de communicatie tussen Duitse en Nederlandse werknemers op de werkvloer in Nederlandse logistieke bedrijven te verbeteren. Zodoende wordt een bijdrage geleverd aan veiligere werkomstandigheden. Het gelijktrekken van de Nederlandse en Duitse opleiding tot Chauffeur beroepsgoederenvervoer moet ervoor zorgen dat de grensmobiliteit van chauffeurs in de Euregio toeneemt en dat werkgevers eenvoudiger chauffeurs van over de grens kunnen werven. **Cijfers en feiten** Er werken Duitse werknemers in Nederlandse logistieke bedrijven, met name op mbo-niveau 1 en 2 als orderpicker (1), opslagmedewerker (1) en logistiek medewerker (2). Het gebrek aan beheersing van de Nederlandse (vak)taal leidt soms tot gevaarlijke situaties. Naar aanleiding van twee gesprekken met Nederlandse logistieke bedrijven lijkt er interesse te bestaan om deze groep Duitse medewerkers bij de scholen in de Nederlandse taal. Op korte tot middellange en lange termijn worden tekorten aan chauffeurs verwacht, in zowel Nederland als Duitsland, net als in het zeer recente verleden. Veel van de huidige chauffeurs gaan in de komende vijf jaar met pensioen en daardoor zal de vervangingsvraag zeer hoog zijn. Daarnaast blijkt uit de verkenning van de sector dat Duitsland en Nederland hun chauffeursopleidingen anders invullen, ondanks de ingestelde Europese Richtlijn Vakbekwaamheid voor chauffeurs. Daardoor is aanvullende competentieontwikkeling nodig voor het geval bijvoorbeeld een Duitse chauffeur in Nederland gaat werken. De Europese Richtlijn Vakbekwaamheid chauffeurs en de verwachte tekorten aan chauffeurs vormen een solide basis om (modules van) een Euregionale chauffeursopleiding te realiseren en daarmee de Euregionale arbeidsmarkt te flexibiliseren. Uit de verkenning is echter nog niet geheel duidelijk of er wel sprake is, dan wel zal zijn, van een Euregionale arbeidsmarkt voor chauffeurs. Mogelijk is de arbeidsmarkt voor chauffeurs meer internationaal van aard. Er zijn namelijk aanwijzingen dat onder andere Polen en Roemenen worden aangenomen voor de functie van internationaal rijdende chauffeurs beroepsgoederenvervoer, met name vanwege de goedkope loonkosten. In dat geval is een Duits-Nederlandse chauffeursopleiding alléén niet toereikend.	Formeer een werkgroep die – samen met logistieke bedrijven – onderzoekt welke onderwerpen in het vakwoordenboek 'Logistiek' aan de orden dienen te komen. De werkgeversorganisatie TLN heeft reeds aangegeven mogelijkheden te zien in het realiseren van een Duits-Nederlandse opleiding chauffeurs beroepsgoederenvervoer, gebaseerd op een eenduidige invulling van de Europese Richtlijn Vakbekwaamheid Chauffeurs. Ga met TLN en de Duitse equivalent na of daar genoeg vraag naar is en of de invulling van Europese Richtlijn niet voor meerdere landen (bijv. Polen en Roemenie) gelijk gemaakt dient te worden. Kortom: hoeveel chauffeurs werken grensoverschrijdend in de Euregio Rijn-Waal en waar komen zij vandaan? Een volgende stap in het proces zal zijn om een competentievergelijking uit te voeren tussen de Duitse en Nederlandse (en mogelijk andere) chauffeursopleidingen.

Bouw	*Ingangen / hoe nu verder?*
Aangrijpingspunten voor tandemprojecten *Bijscholing / opleiding in taal en vakmatige competenties voor Duitse bouwvakkers die werkzaam zijn in Nederland* Bijscholing voor Duitse bouwvakkers die werkzaam zijn in Nederland. De bijscholing is enerzijds gericht op taal en anderzijds op vakmatige competenties als gevolg van de in Nederland en Duitsland verschillende bouwtechnieken. **Onderbouwing bij de aangrijpingspunten** Wanneer Duitse bouwvakkers werkzaam zijn in Nederland, krijgen ze onherroepelijk te maken met de verschillen in bouwtechnieken tussen Duitsland en Nederland. Dat is uit eerder onderzoek gebleken en wordt ook door diverse partijen (uitzendbureaus, bouwbedrijven, leraren) erkend. Door middel van bijscholing worden aanvullende competenties ontwikkeld, daar waar nodig, ook op het gebied van taal en veiligheid. **Cijfers en feiten** Het is bekend dat Duitse bouwbedrijven in de grensstreek actief zijn in Nederland. Het is niet bekend in welke mate dit plaats heeft. Daarnaast is bekend dat – in ieder geval in de periode voor de economische crisis – Duitse (en Poolse) bouwvakkers in grote getale door Nederlandse bouwbedrijven en uitzendbureaus geworven werden om in Nederland te werken. En hoewel het momenteel slecht gaat met de bouweconomie, meldt onder andere Fundeon dat er in Nederland sprake is van uitstel van bouwproductie en niet van afstel. Gezien de verwachting dat de bouwproductie in Nederland op korte tot middellange termijn weer zal aantrekken en aangezien de animo onder jongeren om voor een opleiding in de bouw te kiezen in Nederland nog altijd gering is, zal op de middellange termijn weer behoefte naar werknemers ontstaan. In dat geval zal wederom personeel van over de grens, uit bijvoorbeeld Duitsland en Polen, worden geworven. In eerder onderzoek is gebleken dat er behoefte is bij werkgevers om Duitse bouwvakkers aanvullend op te leiden in taal, VCA veiligheid en vakmatige competenties. Laatstgenoemde is een direct gevolg van de verschillende bouwtechnieken die in Nederland en Duitsland worden gehanteerd.	Op dit moment heeft de bouwsector het heel moeilijk en zal er weinig interesse in Euregionale opleidingsactiviteiten zijn. Het advies is daarom om de ontwikkelingen op de (arbeids)markt voor de bouw scherp in de gaten te houden. De verwachting is immers dat op korte tot middellange termijn de bouwproductie weer zal toenemen, met name aan Nederlandse zijde. Er dient enerzijds oog te zijn voor bijscholing van Duitse bouwvakkers die bij Nederlandse bouwbedrijven werken. Anderzijds kan bijscholing interessant zijn voor Duitse bouwvakkers die bij Duitse bouwbedrijven werken, en veelal bouwprojecten in Nederland uitvoeren. *D-NL vergelijking Metselaar – Timmerman* In het project “Grensoverschrijdend Leren en Werken” zijn medio 2008 portfolio’s voor het vaststellen van competenties ontwikkeld, inclusief bijbehorend achtergronddocument waarin beschrijvingen zijn opgenomen van de opleiding metselaar en timmerman, en vergelijkingen zijn gemaakt van opleiding, kerncompetenties en kerntaken. *Woordenboek voor bouwvakkers D-NL, NL-D* In 2007 is voor de Euregio Rijn-Waal een woordenboek voor bouwvakkers samengesteld door Gerd Busse.

Metaal & Elektrotechniek	*Ingangen / hoe nu verder?*
Aangrijpingspunten voor tandemprojecten *Euregionale opleiding metaal & elektrotechnische beroepen* Het gezamenlijk creëren van een aantrekkelijke, hoogwaardige opleiding in de Metaal & Elektrotechniek op de hogere mbo-niveaus 3 en 4. Kansen liggen er onder meer op domeinoverstijgende kwalificaties, zoals Mechatronica. **Onderbouwing bij de aangrijpingspunten** De nieuwe Euregionale opleiding moet aansluiten op de kwalitatieve behoeftes vanuit de arbeidsmarkt in Duitsland en Nederland. Deze behoeftes richten zich op de hogere niveaus en op brede opleidingen. Door in Duits-Nederlandse tandems samen te werken, kan geprofiteerd worden van de waardevolle kennis en netwerken aan beide zijden van de grens en zo een hoogwaardige opleiding gerealiseerd worden. De opleiding moet daarbij aantrekkelijk zijn voor zowel Duitse als Nederlandse leerlingen en daarmee bijdragen aan de benodigde verhoogde instroom. Als extra voordeel kan een Euregionale opleiding bijdragen aan het flexibiliseren van de Euregionale arbeidsmarkt. Duitse en Nederlandse afgestudeerden van een Euregionale opleiding kunnen in beide landen aan de slag. De grens vervaagt daarmee, waardoor regionale mismatch van vraag en aanbod van werknemers in de sector Metaal & Elektrotechniek in de grensstreken gedeeltelijk kan worden opgelost of voorkomen. Gezien de hogere werkloosheid in Duitsland zal een Euregionale opleiding zich momenteel vooral richten op Duitse leerlingen die in Nederland de arbeidsmarkt kunnen betreden. Dit beeld zien we ook terug in de huidige stroom grensarbeiders. In tegenstelling tot tien jaar geleden en de periode daarvoor, zijn de grensarbeiders Duitsers die in Nederland werken. **Cijfers en feiten** In de Euregio zijn aan beide zijden van de grens gelijke kwantitatieve en kwalitatieve arbeidsmarktbehoeftes te ontdekken in de Metaal & Elektrotechniek. Over vrijwel de gehele linie van beroepen in de metaal en elektro dreigen tekorten. De sector is één van de meest vergrijsde sectoren en de vervangingsvraag is daarmee een belangrijke reden – net als de magere interesse bij jongeren voor technische opleidingen – voor de verwachte personeelstekorten. In Nederland blijkt circa 75 procent van de vacatures moeilijk vervulbaar te zijn. Ook in Duitsland is de vraag naar werknemers structureel groot te noemen. Daarbij is de sector groot en innovatief in het Duitse deel van de Euregio en de werkgelegenheid steeg in de jaren voor de crisis in het Duitse deel sterk (circa 15% tussen 2005 en 2007). Het ligt dus in de lijn der verwachting dat de vraag naar werknemers in metaal en elektrotechnische beroepen op de middellange en lange termijn hoog zal blijven. De kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte van werkgevers is met name gericht op de hogere mbo-niveaus 3 en 4. Volgens Kenteq neemt het belang van middelbaar en hoger opgeleiden toe, vanwege het belang van innovatie om te kunnen concurreren op de wereldmarkt. Daarnaast neemt de vraag naar breed opgeleide werknemers toe. Door de integratie van technische sectoren onderling en van technische met niet-technische sectoren worden opleidingen op het snijvlak van verschillende beroepsgroepen steeds belangrijker, zoals mechatronica. De toenemende behoefte aan domeinoverstijgende kwalificaties als mechatronica wordt ook duidelijk door een explosief toenemend aantal leerbedrijven dat zich aanmeldt voor het domein 'algemeen' in Nederland. Op een lager mbo-niveau (2) hebben in de EUREGIO reeds activiteiten plaats om een grensoverschrijdende opleiding in de metaal te realiseren. In het project *'Metaalberoepen zonder grenzen'* wordt gericht op de niveau 2 opleiding Bankwerker met accent op CNC-verspaner en Mechatronica, en de opleiding dient uiteindelijk aan zowel Duitse als Nederlandse kant erkend worden. De opleiding is voornamelijk gericht op Duitse leerlingen / werklozen die in Nederland gaan werken. Vanuit de Ler(n)ende Euregio is inmiddels contact gelegd met het Anton Tijding Vakcollege en het Graafschap College die betrokken zijn bij dit project.	Nader onderzoek is nog wel nodig om te preciseren welke (snijvlak)opleidingen het meest geschikt zijn om in een Duits-Nederlandse tandem samen te werken aan een Euregionale opleiding. Hiervoor zou een werkgroep geformeerd moeten worden die met diverse partijen uit onderwijs en arbeidsmarkt daarover in gesprek gaat. Wat betreft de brede opleiding Mechatronica wordt aanbevolen om contact te houden met het majeure project in de EUREGIO Gronau, hoewel deze niet gericht is op een bepaalde opleidingcomponent. Project *'Metaalberoepen zonder grenzen':* Afgesproken is dat de scholen die betrokken zijn bij de Ler(n)ende Euregio in de gelegenheid worden gesteld om kennis te nemen van en te "klankborden" over wat er in het project gebeurt.

Procestechniek	*Ingangen / hoe nu verder?*
Aangrijpingspunten voor tandemprojecten *Euregionale opleiding Produktionsfachkraft / Procesoperator (VAPRO B) niveau 3* Het realiseren van een Duits-Nederlandse opleiding Produktionsfachkraft / Operator B in de Euregio Rijn-Waal. **Onderbouwing bij de aangrijpingspunten** Een grensoverschrijdende opleiding voor Operators haakt aan op de behoefte aan meer en hoger opgeleid procesindustrieel personeel in de Euregio Rijn-Waal. Gediplomeerden van een dergelijke opleiding, die erkend worden aan beide zijden van de grens, kunnen zowel in Duitsland als in Nederland aan de slag als Operator. Daarmee flexibiliseert de arbeidsmarkt in de Euregio en kan beter ingesprongen worden op een (Eu)regionale mismatch van vraag en aanbod voor operators. Het realiseren van een grensoverschrijdende opleiding gebaseerd puur op arbeidsmarktmotieven brengt echter ook risico's met zich mee door de conjunctuurgevoeligheid ervan. Zeker in deze tijd is het dan niet makkelijk bedrijven mee te krijgen in een dergelijk project. De focus op groeibranches binnen de procesindustrie lijkt daarom van belang. Een relatief nieuw bedrijf in een dergelijke groeibranche is Solland Solar Cells, producent van zonnecellen. Door de sterke groei heeft dit bedrijf een grote behoefte aan procesindustrieel personeel, ongeacht de crisis. Zij werven personeel daarom niet alleen in Nederland, maar ook in Duitsland. Momenteel trachten zij met enkele andere partners, zoals eerder genoemd, een Duits-Nederlandse opleiding Operator op mbo-niveau 3 te realiseren. Ook de Ler(n)ende Euregio is er bij betrokken. **Cijfers en feiten** Aan de Nederlandse zijde van de grens is weliswaar sprake van afnemende werkgelegenheid in de maakindustrie, maar toch is er een tekort aan procesindustrieel personeel op korte en middellange termijn. De voornaamste redenen hiervoor zijn de relatief lage aandeel leerlingen in opleidingen procestechniek en de aanzienlijke vervangingsvraag. Kenniscentrum PMLF verwacht dat de komende vier jaar per bedrijf twee à drie procesindustriële werknemers met pensioen zal gaan (PMLF, 2008). De vraag doet zich in Nederland vooral voor op mbo-niveau 2 en 3, respectievelijk de Operators A en B. In het verleden was er vooral vraag naar Operators op niveau 1 en 2. De vraag verschuift zich dus naar een hoger niveau werknemers. Dit is het gevolg van technologische vernieuwing in het productieproces en een toenemende vraag naar maatwerkproducten. Aan de Duitse zijde van de grens is in de jaren voorafgaand aan de economische crisis (2005-2007) een stijging van de werkgelegenheid en het aantal openstaande vacatures in de maakindustrie waarneembaar. Daarom wordt verwacht dat op middellange termijn de vraag naar procesindustrieel personeel weer zal toenemen. Aangenomen wordt dat de vraag zich – net als in Nederland – zal voordoen op een hoger niveau dan in het verleden. Immers, technologische vernieuwing in het productieproces en een toenemende vraag naar maatwerkproducten zijn geen specifiek Nederlandse, maar internationale ontwikkelingen.	In de huidige tijd van afnemende werkgelegenheid zal het niet makkelijk zijn medewerking te krijgen bij bedrijven. Toch geven de arbeidsmarktbehoefte in de sector procestechniek op middellange termijn aan dat een Euregionale opleiding Procesoperator mogelijk en wenselijk is. Momenteel wordt de mogelijkheid om een Duits-Nederlandse opleiding Produktionsfachkraft / Operator B te creëren onderzocht. Initiatiefnemers van dit project zijn Solland Solar Cells, bedrijfsopleider Ictopus en Kenniscentrum PMLF. Daarnaast participeren ook IHK Aken, HWK Aken en ROC Arcus in het project. De Ler(n)ende Euregio is inmiddels ook betrokken bij het project en treedt op als medefinancier. Geïnteresseerde scholen worden verwezen naar dit project.

Wellness

Aangrijpingspunten voor tandemprojecten

De wellnessbranche is een duidelijke groeimarkt. Dat biedt op het eerste gezicht kansen voor nieuwe (Euregionale) opleidingen. Het Nationaal Wellness onderzoek wijst echter uit dat specifiek opleiden voor de wellnessbranche voorbarig is. Wellnesscompetenties worden wel steeds meer gevraagd in diverse functies in de branches uiterlijke verzorging, horeca en toerisme/recreatie, zoals schoonheidsspecialiste, gastvrouw, masseur en horecamedewerker. Specifiek opleiden voor de wellnessbranche lijkt ook voor de Euregio Rijn-Waal niet haalbaar. Een specifieke wellnesscultuur aan de medische kant van de branche is in deze Euregio afwezig. Er zijn in het Duitse deel bijvoorbeeld geen erkende kuuroorden, terwijl er in de deelstaat Nordrhein-Westfalen 29 erkende kuuroorden zijn te vinden. En ook in het Nederlandse deel zijn de wellness hotspots buiten de Euregio Rijn-Waal te vinden, met name in Limburg (Valkenburg, Arcen). Wellness in de Euregio Rijn-Waal is vooral gericht op ontspanning en uiterlijke verzorging, op saunabezoek, eenmalige behandelingen en korte beautyarrangementen. De markt voor wellness in de Euregio Rijn-Waal sluit wat dat betreft aan bij de hiervoor genoemde functies, waarvoor taakverbreding met wellnesscompetenties optreedt.

Een nog onbeantwoorde vraag is of Nederlanders en/of Duitsers de grens passeren om gebruik te maken van het wellnessaanbod. Nader onderzoek zou dit moeten uitwijzen, inclusief de vraag welke kansen dit biedt voor Euregionale tandemprojecten en voor welke functies in de Euregio Rijn-Waal deze kansen benut kunnen worden. Mogelijk hebben deze kansen plaats op het snijvlak van wellness met horeca en toerisme. In het onderzoek van de MonitorGroep (sept. 2008) geven deelnemers uit horeca en recreatie aan te geloven dat hun wellnessaanbod zich zal verbreden om gasten aan te blijven trekken. Doordat het toerisme in de Euregio Rijn-Waal voor een belangrijk deel gericht is op ouderen – gezien de bij ouderen geliefde kernthema's van de Euregio: cultuur, landschap en natuur (zie ook bijlage C) – lijkt de Euregio Rijn-Waal wel geschikt voor wellnesstoerisme.

Secretarieel administratief werk

Aangrijpingspunten voor tandemprojecten

De totale internationale handel in Nederland neemt nog altijd toe. Ook de handel tussen Duitsland en Nederland neemt toe. Het lijkt daarom aannemelijk dat met de toenemende internationale handel ook meer internationaal georiënteerd secretarieel administratief werk gedaan moet worden. In internationaal opererende bedrijven gaat het contact met buitenlandse klanten, leveranciers et cetera via secretarieel administratieve werknemers. Dat biedt dus op het eerste gezicht mogelijkheden voor het realiseren van opleidingsprojecten in Duits-Nederlandse tandems. Onderwerp van deze tandemprojecten zijn dan bijvoorbeeld een goede beheersing van de Nederlandse en Duitse taal, het goed kunnen omgaan met klanten uit het buurland, het correct kunnen schrijven van een brief in de taal van het buurland, het kunnen factureren volgens de gebruiken van het buurland et cetera.

Logischerwijs kan worden geredeneerd dat de behoefte naar secretarieel administratieve werknemers met Euregionale competenties toeneemt. Om de kansen voor Euregionale tandemprojecten beter in kaart te brengen is het nodig om de vraag nader te duiden: Is de behoefte bij bedrijven zo sterk dat het oprichten van Euregionale opleidingstrajecten rondom taal en competenties voor secretarieel administratief werk kansrijk is? Zo ja, voor welke opleidingen en welke vakmatige en/of taalcompetenties dient aanvullend opgeleid te worden? Om deze vraag te beantwoorden is in de bijlage een eerste aanzet gegeven door middel van een lijst van Nederlandse opleidingen en kerntaken die in aanmerking kunnen komen voor Euregionale tandemprojecten in de secretarieel administratieve branche.

Bijlage A Rapportage Detailhandel

1. Arbeidsmarkt

Werkgelegenheid

De werkgelegenheidscijfers voor de Euregio Rijn-Waal laten duidelijk een beeld van stijgende werkgelegenheid zien tussen 2005 en 2007, zowel aan Duitse (6,6%) als aan Nederlandse zijde (9,6%). Dit positieve beeld dient echter genuanceerd te worden. Allereerst dient opgemerkt te worden dat het hier de sector Handel & Reparatie betreft. Naast de detailhandel omvat deze sector ook de groothandel. Bovendien wordt de periode 2005-2007 gekenschetst als een periode van hoogconjunctuur, waarbij een stijgende werkgelegenheid eerder gerealiseerd wordt. In de huidige laagconjunctuur krimpt de werkgelegenheid juist in de detailhandel. De huidige krimp zal vooral in 2010 zichtbaar zijn (uit Duitse cijfers van het Bundesagentür für Arbeit blijkt dat de werkgelegenheid in 2009 niet daalt, slechts stagneert), en zal naar verwachting ook weer worden omgebogen wanneer de economie aantrekt.

Buiten deze conjunctuurschommelingen wordt de werkgelegenheid bepaald door trends op de markt. En naar verwachting van kenniscentrum KCHandel zullen de momenteel belangrijkste trends (schaalvergroting, automatisering en het toenemende aantal webshops) op de lange termijn de werkgelegenheid in de detailhandel doen laten dalen. Als gevolg van bijvoorbeeld nieuwe afrekentechnieken is het goed mogelijk dat een functie als caissière niet alleen verandert, maar ook dat er minder caissières nodig zijn in de toekomst. Automatisering en het toenemend belang van ICT zullen er voor zorgen dat met name de kassa- en verkoopfuncties een totaal andere inhoud zullen krijgen, waardoor training, om- en bijscholing hoog op de agenda moeten staan (HBD, 2007). Schaalvergroting is nodig om kosten te beheersen en concurrentiekracht te verhogen. Concurrentie wordt in de detailhandel steeds heviger, aangezien mede door webshops de consument zijn producten uit de hele wereld kan verkrijgen (KCHandel, dec. 2008).

Tabel – Werkgelegenheid[1] Euregio Rijn-Waal

	Handel & Reparatie			**Totaal alle sectoren**		
Jaar	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal
2005	73.063	98.285	171.348	451.640	579.517	1.031.157
2006	75.468	101.469	176.937	464.034	639.224	1.103.258
2007	77.872	107.754	185.626	474.992	661.110	1.136.102

Bron: www.euregiomonitor.eu

1 Werkgelegenheid is gemeten in aantallen personen die werkzaam zijn en is inclusief kleine banen, zelfstandigen, meewerkende gezinsleden en ambtenaren. Personeel in dienst van huishoudens is niet meegenomen (Ecorys, 2006).

Openstaande vacatures

Het aantal openstaande vacatures in de Handel & Reparatie is hoog te noemen. Ongeveer tien procent van alle vacatures in de Euregio Rijn-Waal zijn te vinden in deze sector, zie onderstaande tabel. Bovendien blijft het aantal ook constant op een hoog niveau, wat een eerste aanwijzing is dat vacatures maar moeilijk vervuld kunnen worden. Zowel de literatuur als de gehouden interviews bevestigen het beeld dat er in de detailhandel veel openstaande vacatures zijn en dat deze moeilijk vervuld worden. Het beeld, dat in een interview geschetst wordt, dat zelfs in deze tijd met oplopende werkloosheid de vacatures in de Nederlandse detailhandel nog steeds moeilijk vervuld raken, spreekt boekdelen. Ook in Nordrhein-Westfalen is dit beeld te herkennen. Hoewel de crisis er voor zorgt dat het aantal vacatures sterk is gedaald, met meer dan 35 procent in het laatste halfjaar, meldt G.I.B. in haar laatste trendrapport van oktober 2009 dat de sector Handel de meeste openstaande vacatures van alle sectoren heeft (meer dan 20% van het totale aantal).

De verwachting is dat het aantal openstaande vacatures in de toekomst hoog zal blijven. Wanneer de economie aantrekt, zal het aantal openstaande vacatures snel stijgen en nog moeilijker te vervullen zijn.

Tabel – Openstaande vacatures[2] Euregio Rijn-Waal

	Handel & Reparatie			**Totaal alle sectoren**		
Jaar	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal
december 2005	299	689	988	4.216	6.195	10.411
december 2006	332	775	1.107	5.073	4.818	9.891
december 2007	457	598	1.055	5.358	4.005	9.363
december 2008	383	568	951	6.016	3.587	9.603

BroZn: www.euregiomonitor.eu

De vele openstaande vacatures en de moeilijke vervulbaarheid ervan heeft meerdere oorzaken. Ten eerste zijn de banen in de detailhandel voor een groot deel parttime banen, vooral in Nederland. Meer dan een derde van de werkzame personen in de detailhandel in Nederland werkt minder dan 12 uur (oproepkrachten, vakkenvullers, studenten). Iets meer dan een kwart werkt 35 uur of meer (KCHandel, dec. 2008). Dat betekent zonder meer dat de openstaande vacatures vaak parttime banen zijn. In fulltime eenheden gemeten zal het aantal vacatures minder groot zijn in de detailhandel ten opzichte van andere sectoren.

Ten tweede is de vervangingsvraag in de detailhandel hoog. Niet als gevolg van vergrijzing (de detailhandel kenmerkt zich juist door een groot aandeel jonge werknemers), maar als gevolg van de vele tijdelijke contracten en het hoge personeelsverloop die de sector kenmerkt. “Als het contract niet verlengd wordt kan dit betekenen dat er toch weer vacatures geplaatst worden” (KCHandel, dec. 2008). Uit onderzoek van het Hoofdbedrijfschap Detailhandel (2009) blijken liefst 200.000 werknemers jaarlijks in en uit te stromen op de arbeidsmarkt van de detailhandel

2 Werkgelegenheid is gemeten in aantallen personen die werkzaam zijn en is inclusief kleine banen, zelfstandigen, meewerkende gezinsleden en ambtenaren. Personeel in dienst van huishoudens is niet meegenomen (Ecorys, 2006).

in Nederland (op een totaal van circa 630.000 werknemers). Dit heeft vooral te maken met het grote aantal vakantiekrachten en bijbanen in de sector.
Ten derde heeft de detailhandel te maken met een imagoprobleem. Uit interviews blijkt dat de oorsprong van het slechte imago vooral bij de supermarkten te vinden is: “Er wordt alleen jong personeel gevraagd, je verdient er weinig en op je 20e lig je er weer uit”. Het slechte imago zorgt er niet alleen voor dat vacatures moeilijker vervulbaar zijn, ook de populariteit van detailhandelopleidingen lijdt eronder. Dit heeft op haar beurt weer tot gevolg dat het aanbod van nieuwe werknemers vanuit de groep schoolverlaters tekort schiet. Overigens neemt het aantal deelnemers in de bbl wel toe, in tegenstelling tot de bol en het vmbo. Als we de markt voor leerplaatsen bekijken, dan wordt ook snel duidelijk dat bedrijven graag stagiaires tegemoet zien. Het aantal leerbedrijven steeg in Nederland tussen 2004 en 2008 van ruim 23.000 tot bijna 27.000. In het CWI district Oost steeg het aantal erkende leerbedrijven detailhandel tussen 2005 en 2008 van 5.216 naar 5.799. Ook het aantal leerplaatsen is gestegen. Een signaal dat bedrijven in de detailhandel te maken hebben met personeelstekorten. Bovendien, aldus KCHandel (nov. 2008), “een duidelijk teken dat bedrijven – in deze tijd van personele schaarste – meer bereid zijn om zich aan de toekomst te binden”.

Waar doen zich de personeelstekorten voor?
Zowel uit interviews als uit arbeidsmarktrapporten van KCHandel blijkt dat detailhandelsbedrijven kampen met veel openstaande vacatures voor de verkoopfuncties; verkoper (niveau 2) en eerste verkoper / verkoopspecialist (niveau 3). Daarnaast is er ook behoefte aan filiaalmanagers (niveau 4).

Met name naar de functie van eerste verkoper / verkoopspecialist op mbo-niveau 3 zal in de toekomst steeds meer vraag zijn. Dat komt doordat bedrijven een steeds hoger opleidingsniveau vragen voor hun personeel. Doordat het arbeidsaanbod, zeker vanuit het werklozenbestand, hier vaak niet op aansluit, is er sprake van een kwalitatieve mismatch. De mismatch heeft te maken met enerzijds sociale vaardigheden (houding, initiatief en proactief, ondernemend gedrag) en anderzijds met vakspecialismen en assortimentskennis. Laatstgenoemde is het gevolg van het feit dat niet alle werk in de detailhandel te automatiseren valt en voor bepaalde producten de consument veel waarde hecht aan contact met de verkoper, aan gerichte service en advisering. In sommige branches leidt dit tot de behoefte aan meer verkoopspecialisten op niveau 3.

Ondernemerschap
Hiervoor werd al genoemd dat bedrijven een ondernemende houding van hun personeel belangrijk vinden. “Ondernemerschap in de detailhandel komt vooral tot uiting in de sociale en gedragskenmerken […]. Een goede ondernemers is gedreven, sociaal en staat sterk in zijn schoenen.” Initiatief tonen en proactief handelen zijn belangrijke eigenschappen in de detailhandel. Juist op dat vlak ontbreekt het vaak bij sollicitanten, blijkt uit dit onderzoek. Volgens KCHandel verlangt een derde van de ondernemers van hun personeel een ondernemende instelling. Ondernemers vinden het essentieel dat aandacht wordt besteed aan ondernemerschap in de handelsopleidingen.
Daarnaast is ondernemerschap een belangrijke competentie in de detailhandel, omdat juist deze sector veel (startende) ondernemers kent. Naar aantal bedrijfsvestigingen bekeken is de detailhandel de grootste sector in Nederland. Bovendien wordt de vergrijzing – in tegenstelling tot de rest van werkenden in de detailhandel – wel een probleem voor ondernemers, die over het algemeen een stuk ouder zijn. Zij krijgen op een gegeven moment te maken met het beëin-

digen dan wel overdragen van hun bedrijf. Het overdragen van het bedrijf zal moeilijker worden, aangezien uit onderzoek blijkt dat het starten van een onderneming aan populariteit wint ten koste van het overnemen van bestaande bedrijven (HBD, 2009).

2. Grensoverschrijdende (arbeids)markt

Uit alle interviews en literatuur weten we dat Duitsers en Nederlanders, woonachtig in de grensstreek, de grens passeren om te winkelen en boodschappen te doen. Detailhandelaren in de grensstreken houden daar rekening mee bij het aanbieden van hun producten. In deze paragraaf brengen we de grensoverschrijdende markt voor de detailhandel in beeld door allereerst te kijken naar het grensoverschrijdende winkelgedrag. Vervolgens gaan we kort in op het grensoverschrijdende aanbod van detailhandelaren.

Grensoverschrijdend winkelgedrag
De feiten en cijfers in dit stuk zijn afkomstig uit het Euregionaal koopstromenonderzoek 2009 van de Stadsregio Arnhem-Nijmegen en anderen.

Er is onderzoek gedaan naar het grensoverschrijdende winkelbezoek en de bezoekfrequentie van consumenten woonachtig in Stadsregio Arnhem-Nijmegen naar Kreis Kleve en vice versa. Een groter aandeel van de Duitse consumenten uit Kreis Kleve bezoekt de Stadsregio Arnhem-Nijmegen dan andersom (73% vs. 41%), zie de tabel hieronder. Bovendien gaan ze vaker de grens over om te winkelen.

Tabel – Grensoverschrijdend winkelbezoek en -frequentie Stadsregio Arnhem Nijmegen ↔ Kreis Kleve

	Stadsregio Arnhem Nijmegen naar Kreis Kleve	Kreis Kleve naar Stadsregio Arnhem Nijmegen
Winkelbezoek		
Ja	41%	73%
Nee	59%	27%
Bezoekfrequentie		
Vrijwel dagelijks	0%	2%
1 keer per week	2%	12%
2 tot 3 keer per maand	7%	17%
1 keer per maand	18%	26%
Minder dan 1 keer per maand	73%	43%

Bron – Euregionaal koopstromenonderzoek 2009

Hoewel Duitse detailhandelaren minder vaak te maken hebben met Nederlandse klanten dan andersom, is duidelijk dat in beide delen van de Euregio Rijn-Waal grensoverschrijdende consumptie een aandeel heeft in de omzet van detailhandelaren. In het Euregionale koopstromenonderzoek is dit aandeel ook berekend. Consumenten uit Kreis Kleve geven afgerond 1 procent van hun totale bestedingen voor dagelijkse artikelen uit in Stadsregio Arnhem-Nijmegen. Con-

sumenten uit Stadsregio Arnhem-Nijmegen geven afgerond 2 procent van hun totale bestedingen voor dagelijkse artikelen uit in Kreis Kleve. Dit beeld was in 1999 nog andersom. Bij de niet-dagelijkse artikelen is het beeld wel hetzelfde als in 1999. Voor de niet-dagelijkse artikelen geven inwoners van Kreis Kleve een groter percentage van hun totale besteding uit in de Stadsregio Arnhem-Nijmegen (3%) dan andersom (1%). Overigens blijkt uit hetzelfde onderzoek dat zowel Duitsers als Nederlanders de afgelopen 5 jaren gemiddeld genomen minder grensoverschrijdende aankopen heeft gedaan.

Dagelijkse artikelen (% van bestedingen bewoners gebied A dat wordt besteed in gebied B):
Kreis Kleve → Stadsregio Arnhem-Nijmegen (1%)
Stadsregio Arnhem-Nijmegen → Kreis Kleve (2%)

Niet-dagelijkse artikelen:
Kreis Kleve → Stadsregio Arnhem-Nijmegen (3%)
Stadsregio Arnhem-Nijmegen → Kreis Kleve (1%)

Grensoverschrijdend aanbod en de aantrekkelijkheid van het winkelgebied
Detailhandelaren in de grensstreek willen graag klanten van over de grens trekken. Om buitenlandse klanten te trekken is een detailhandelaar in grote mate afhankelijk van overige detailhandelaren in zijn eigen buurt. Grensoverschrijdend winkelbezoek is namelijk in hoge mate afhankelijk van de aantrekkelijkheid van een geheel winkelgebied. En de aantrekkingskracht van een winkelgebied wordt voor het grootste deel bepaald door de factoren prijs, variatie in het assortiment en de kwaliteit van de winkels, de bereikbaarheid / parkeergelegenheid en grote trekpleisters. Na verloop van tijd weten consumenten in de grensstreek redelijk goed wat er te koop is aan de overzijde van de grens. Zo komen Duitsers veelvuldig naar Nederland om de markten in het weekend te bezoeken, voor de kaas en koffie, voor mode en textiel en voor grote trekpleisters als IKEA en outletzaken. Verder zijn er bepaalde dagen in het jaar als de Dag van de Arbeid dat Duitsers massaal Nederlandse steden in de grensstreek bezoeken. Andersom gaan Nederlanders naar Duitsland voor de goedkopere parfumerie en elektronica, voor de gezellige kerstmarkten en voor de grote trekpleisters als de Saturn elektronicazaak en het overdekte winkelcentrum in Oberhausen.

Uit de diverse interviews en uit de literatuur blijkt dat concurrentie steeds meer toeneemt tussen de diverse winkelgebieden en trekpleisters. Dat is onder meer het gevolg van trends als de hogere mobiliteit van mensen, de globalisering en de opkomst van het internet. Consumenten kunnen van te voren opzoeken welke producten waar aangeboden worden, waar de koopjes zijn en zijn ook in staat grotere afstanden af te leggen om te consumeren. En de concurrentie houdt niet op bij de grens. Dat blijkt wel uit de grensoverschrijdende klantenoriëntatie in de detailhandel. Zo worden in grensgemeenten veelvuldig reclame gemaakt in kranten en worden folders verspreid van aanbieders van over de grens, vaak ook nog in de taal van de grensoverschrijdende consument.

Betekenis van grensoverschrijdend winkelbezoek voor het werk in de detailhandel
Hiervoor is aangetoond dat grensoverschrijdend winkelbezoek regelmatig voorkomt en dat detailhandelaren zich oriënteren op de grensoverschrijdende consumenten. Het personeel in de detailhandel in de Euregio Rijn-Waal heeft dus regelmatig te maken met deze consumenten. En dat heeft consequenties voor het werken in de detailhandel in de Euregio. Uit de diverse interviews die voor dit onderzoek zijn gehouden met sleutelpersonen uit zowel onderwijs als ar-

beidsmarkt in de detailhandel blijkt dat het personeel vooral de taal van de consument moet kunnen spreken en zijn cultuur moet begrijpen. En dan gaat het niet alleen om de algemene taal- en cultuuraspecten, maar juist om de sectorspecifieke. Wat taal betreft houdt dit bijvoorbeeld in dat verkopers hun eigen assortiment in zowel de Duitse als de Nederlandse taal moeten kennen. En wat cultuur betreft gaat het ook om het globaal weten hoe aan de overzijde van de grens omgesprongen wordt met bijvoorbeeld garantie op producten.

3. Aangrijpingspunten voor tandemprojecten

Consumenten in grensstreken bezoeken al sinds jaar en dag de winkels aan de overzijde van de grens. Vele winkels in de detailhandel oriënteren zich – door middel van reclamefolders et cetera – op deze grensoverschrijdende klanten. De grensoverschrijdende markt is de voornaamste reden dat de sector Detailhandel gezien wordt als een beloftevolle sector om Duits-Nederlandse tandemprojecten te realiseren. De arbeidsmarktbehoefte van werkgevers in de Euregio Rijn-Waal en de kansen die dit biedt voor tandemprojecten worden hieronder weergegeven.

Kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Er zijn al jarenlang structureel personeelstekorten in de detailhandel. Dit geldt eigenlijk voor alle functies, dus zowel voor de verkopers niveau 2, de verkoopspecialisten niveau 3, de filiaalmanagers niveau 4 en de ondernemers niveau 4.

Kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Werkgevers geven aan twee competenties onvoldoende te vinden bij hun personeel. Dit zijn:
- ondernemerschap. Een ondernemende houding betekent initiatief tonen en proactief handelen.
- omgang met grensoverschrijdende klanten: algemene en vakspecifieke taal- en cultuuraspecten. Ondernemers in de Onderwijsadviesraad van het Graafschap College geven aan dat hun personeel niet voldoende toegerust is om de Duitse klant adequaat te bedienen.

In de behoefte die leven bij werkgevers in de detailhandel kan worden voorzien via twee sporen:
- Werknemers of leerlingen in eigen land scholen in de benodigde ‘Euregionale competenties’, zodat ze klanten uit het buurland adequaat kunnen dienen. Daarvoor zijn al in eerdere Interreg-projecten onderwijsmodules gecreëerd.
- Het aantrekken van werknemers uit het buitenland. Uit de interviews trekken we de conclusie dat dit momenteel niet of slechts sporadisch plaats heeft. Ook uit de literatuur zijn geen aanwijzingen te vinden dat in de sector Detailhandel grensoverschrijdend wordt geworven.

Aangrijpingspunten voor tandemprojecten
Zowel de moeilijk vervulbare (hoge aantallen) openstaande vacatures als de kwalitatieve mismatch zorgen er voor dat bedrijven meer aandacht hebben voor (grensoverschrijdende) scholing van zowel zittend personeel als voor scholing van leerlingen op school. Daarnaast bestaat er ook de interesse vanuit de leerlingen. Navraag bij een grote groep Duitse leerlingen (circa 400) wees uit dat een derde wel oren heeft om een opleiding in de detailhandel in Nederland te gaan volgen. Bovendien zijn er al enkele leerlingen een stage gaan volgen aan de andere kant van de grens. Dit is naar grote tevredenheid van de werkgevers voltrokken. Dit zijn positieve

signalen die aangeven dat de sector Detailhandel geschikt is om in Duits-Nederlandse tandems grensoverschrijdende scholingsactiviteiten te realiseren. Deze activiteiten zouden gericht dienen te zijn op de volgende thema's.

- 'Euregionale competenties' en ondernemerschapcompetenties

Bijscholing in eigen land van werknemers en/of leerlingen in algemene en vakspecifieke taal- en cultuuraspecten van het land aan de andere zijde van de grens en bijscholing in ondernemerschapcompetenties. De bijscholing kan tevens interessant zijn voor personeelsbehoud en om het imago van de sector op te poetsen. Het werk moet aantrekkelijker worden gemaakt en dat kan onder andere door het verbeteren van de carrièremogelijkheden. In het kader van leven lang leren (LLL) is bij- en opscholing van zittend personeel belangrijk.

- Euregionale opleiding

Een gezamenlijke opleiding van Duitse en Nederlandse scholen, waarin Duitse en Nederlandse leerlingen opgeleid worden zodat ze in beide landen de arbeidsmarkt kunnen betreden. In deze opleiding moet in ieder geval aandacht zijn voor de 'Euregionale competenties' en voor ondernemerschapcompetenties.

Voor de verkoperfuncties geldt dat de opleiding verkoopspecialist niveau 3 meer geschikt is om samenwerkingsactiviteiten op te richten. Deze conclusie trekken we omdat het gevraagde functieniveau omhoog gaat: steeds meer wordt niveau 3 gevraagd ten opzichte van niveau 2 verkopers. Dit heeft onder meer te maken met een betere en meer gespecialiseerde assortimentskennis die werkgevers vragen van hun personeel.

Voor een uitwisseling van leerlingen lijkt filiaalmanager op niveau 4 geschikt. Hoe hoger het niveau, hoe hoger de grensmobiliteit. Bovendien is het aannemelijk dat filiaalmanagers in hun werk te maken hebben met klanten en leveranciers uit het buitenland. Het dient te worden gezegd dat het Graafschap College in een eerder stadium dit initiatief heeft opgepakt en dat dit niet goed is verlopen. Reden hiervoor was dat met name Duitse mkb-ondernemers de functie van filiaalmanager op mbo-niveau 4 uit Nederland niet (h)erkenden.

Bijlage B Rapportage Zorg

1. Arbeidsmarkt

Werkgelegenheid
De werkgelegenheidscijfers van de Euregio Rijn-Waal zijn in onderstaande tabel weergegeven voor de sector Gezondheidszorg & Welzijn en voor het totaal van alle sectoren. Vooral in het Nederlandse deel is de zorg en welzijn een grote en belangrijke sector met een aandeel van 18 procent in de totale werkgelegenheid in 2007. In het Duitse deel omvat de werkgelegenheid in de zorg & welzijn ruim 10 procent van het totaal en daarmee is de sector ook in het Duitse deel groot te noemen. Over de hele Euregio Rijn-Waal bekeken is circa 15 procent van alle werkenden in de Gezondheidszorg & Welzijn werkzaam.

De zorgsector kent een stijgende werkgelegenheid en staat bekend als een conjunctuuronafhankelijke groeisector. Dat is gedeeltelijk te zien in de werkgelegenheidstabel. De tabel geeft echter maar een beeld van drie jaren en bevat nogal opmerkelijke en niet direct verklaarbare schommelingen in de werkgelegenheidscijfers in het Nederlandse deel. Om een beter beeld te krijgen van de toekomstige werkgelegenheid in de zorgsector zijn diverse arbeidsmarktrapporten geraadpleegd, bijvoorbeeld van CBS en Prismant. Daaruit kan al snel de conclusie worden getrokken dat de vraag naar zorg toeneemt. De belangrijkste oorzaak daarvan is de vergrijzing. Oudere mensen hebben een grotere zorgbehoefte. Meer oudere mensen met een hogere levensverwachting verklaart de verwachte toenemende vraag naar zorg en daarmee de vraag naar personeel. Bovendien vergrijst ook het zorgpersoneel zelf, wat zorgt voor een aanzienlijke vervangingsvraag. Onduidelijk is hoe groot de arbeidsbesparende invloed van technologische innovatie zal zijn voor de vraag naar zorgpersoneel.

Tabel – Werkgelegenheid[3] Euregio Rijn-Waal

	Gezondheidszorg & Welzijn			**Totaal alle sectoren**		
Jaar	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal
2005	49.653	100.361	150.014	451.640	579.517	1.031.157
2006	49.809	133.695	183.504	464.034	639.224	1.103.258
2007	49.966	119.124	169.090	474.992	661.110	1.136.102

Bron: www.euregiomonitor.eu

3 Werkgelegenheid is gemeten in aantallen personen die werkzaam zijn en is inclusief kleine banen, zelfstandigen, meewerkende gezinsleden en ambtenaren. Personeel in dienst van huishoudens is niet meegenomen (Ecorys, 2006).

Openstaande vacatures

Onder invloed van met name de vergrijzing worden grote tekorten aan personeel in de sector Gezondheidszorg verwacht, zowel in Duitsland als in Nederland en in de Euregio Rijn-Waal. Onderstaande tabel geeft weer dat de Gezondheidszorg & Welzijn circa 10 procent van alle vacatures in de Euregio Rijn-Waal herbergt. Het hoge aantal openstaande vacatures blijft ook in de tijden van economische crisis overeind, wat de conjunctuuronafhankelijke status van de sector nogmaals onderschrijft. In Nordrhein-Westfalen daalde het aantal openstaande vacatures tussen 2008 en 2009 in alle sectoren, behalve in de sector Gezondheidszorg & Welzijn. De stijging van 11.000 naar 18.000 vacatures is zelfs spectaculair. 17 procent van het aantal openstaande vacatures in NRW komt in de herfst van 2009 op naam van de zorg- en welzijnsector (G.I.B., 2009). De grote stijging van het aantal openstaande vacatures voltrok zich ook in het Duitse deel van de Euregio Rijn-Waal, zoals uit onderstaande tabel valt op te maken.

Tabel – Openstaande vacatures[4] Euregio Rijn-Waal

	Gezondheidszorg & Welzijn			**Totaal alle sectoren**		
Jaar	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal
december 2005	218	751	969	4.216	6.195	10.411
december 2006	260	408	668	5.073	4.818	9.891
december 2007	286	527	813	5.358	4.005	9.363
december 2008	649	444	1.093	6.016	3.587	9.603

Bron: www.euregiomonitor.eu

Waar doen zich de personeelstekorten voor?

Uit diverse arbeidsmarktrapporten (Calibris, Prismant's Regiomarge) wordt duidelijk dat het tekort aan zorgpersoneel vooral op mbo-niveau wordt verwacht. De grootste problemen zullen ontstaan bij de verzorgenden niveau 3, verpleegkundigen niveau 4 en Sociaal Pedagogisch Werkers (SPW) niveau 4.

De interviews bevestigen het beeld dat er op mbo-niveau vooral tekorten aan verzorgenden en verpleegkundigen zullen ontstaan. Hoewel in de gehouden interviews nimmer een exact beeld gegeven kon worden over de precieze verwachte tekorten, werd wel het 'verhaal achter de cijfers' duidelijk. Zo dreigen de grootste tekorten te ontstaan aan gespecialiseerde verpleegkundigen op hbo-niveau: de operatieassistenten, anesthesiemedewerkers, Nurse Practitioners (NP) en Physician Assistant (PA). Daarbij wezen enkele informanten op niveauverschillen tussen Nederlandse en Duitse verpleegkundigen. Dit lijkt vooral verband te houden met de verhouding tussen artsen en verpleegkundigen op de werkvloer. In Duitse ziekenhuizen zijn meer zaalartsen aanwezig die sturing geven aan de verpleegkundigen, met als gevolg dat deze minder zelfstandig werkt dan de mbo-verpleegkundigen in Nederlandse ziekenhuizen. Om meer helderheid te krijgen in de overeenkomsten en verschillen tussen het functieprofiel van de Duitse en Nederlandse verpleegkundigen, zijn de opleidingsinhouden van de Nederlandse vierjarige mbo-opleiding 'Verpleegkunde' en de Duitse driejarige mbo-opleiding 'Gesundheits- und Kran-

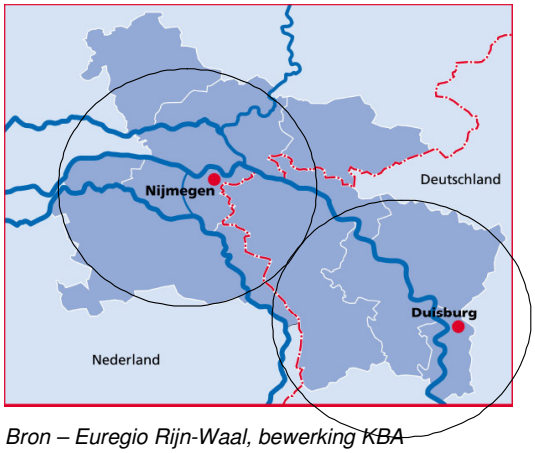
4 Werkgelegenheid is gemeten in aantallen personen die werkzaam zijn en is inclusief kleine banen, zelfstandigen, meewerkende gezinsleden en ambtenaren. Personeel in dienst van huishoudens is niet meegenomen (Ecorys, 2006).

kenpfleger(in)'[5] geraadpleegd. Beide opleidingen tonen op het eerste gezicht veel overeenkomsten. De belangrijkste kerntaken worden door zowel Duitse als Nederlandse verpleegkundigen uitgevoerd. Dan gaat het om het opstellen van een verpleegplan, het bieden van verpleegkundige en basiszorg, het begeleiden van de patiënt en het uitvoeren van enkele organisatie- en professiegebonden taken. De verschillen en overeenkomsten tussen beide opleidingen dienen echter wel nader verkend te worden, onder andere met professionals uit de zorg en het zorgonderwijs, om na te gaan of de twee opleiding geschikt zijn voor grensoverschrijdende samenwerking zoals bedoeld in het project 'Ler(n)ende Euregio'.

2. Grensoverschrijdende (arbeids)markt

Grensoverschrijdende samenwerking tussen ziekenhuizen, apothekers en zorgverzekeraars
Al sinds 1991 bestaat het Interreg-programma Grensoverschrijdende Gezondheidszorg bij de Euregio Rijn-Waal. Met name ziekenhuizen in de Euregio Rijn-Waal werken hierin samen om de mobiliteit van patiënten in grensstreken te verbeteren. De projecten die sindsdien zijn ontwikkeld zijn met name gericht op de zorg zelf, op een optimale benutting van de zorgcapaciteit, het wegnemen van knelpunten op het gebied van zorgverzekeringen en de benutting en ontwikkeling van medische technologieën.
De samenwerking tussen ziekenhuizen lijkt vooral samen te hangen met een natuurlijk verzorgingsgebied rondom de academische ziekenhuizen, zoals weergegeven in onderstaande figuur. Daaruit wordt ook snel duidelijk dat het verzorgingsgebied over de grenzen heen loopt.

Figuur 1 – Natuurlijk verzorgingsgebied academische ziekenhuizen in Euregio Rijn-Waal



Bron – Euregio Rijn-Waal, bewerking KBA

Sinds kort is er in het samenwerkingsproject Grensoverschrijdende Gezondheidszorg (GGZ) aandacht voor scholing en opleiding van zorgpersoneel. In Interreg III – dat in 2007 eindigde – heeft er een bijscholingstraject voor Nederlandse en Duitse huisartsen plaatsgevonden. In het net gestarte Interreg IV programma geeft de projectcoördinator van GGZ aan dat er ruimte is voor opleidingsvraagstukken. Momenteel wordt getracht om twee opleidingsprojecten te starten.

5 De naam van de opleiding is recentelijk veranderd van 'Krankenschwester' / 'Krankenpfleger' naar 'Gesundheits- und Krankenpfleger(in)'.

- Euregionale opleiding Physician Assistant (PA) op hbo-niveau
- Uitwisseling leerlingen mbo-verpleegkundigen Canisius-Wilhelmina Ziekenhuis te Nijmegen en Katholischen Kliniken in Kreis Kleve

Grensoverschrijdende patiëntenstromen
De patiëntenstroom vanuit Nederland naar Duitsland komt op gang met name door de soms lange wachtlijsten in Nederland. Duitsland kent over het algemeen veel minder lange wachtlijsten. De patiëntenstroom in deze streek vanuit Duitsland naar Nederland is te verklaren vanuit de aanwezigheid van het academische ziekenhuis St. Radboud in Nijmegen. Het is met name de specialistische zorg in de nabijheid – want vlak over de grens – die aantrekkelijk is voor Duitse patiënten. Voor bijvoorbeeld een inwoner van Kleve is het dichtstbijzijnde academisch ziekenhuis in Duitsland gelegen in Essen op een afstand van bijna 100 kilometer, terwijl Nijmegen nog geen 25 kilometer ver is.

De vraag is echter wel hoe groot de grensoverschrijdende patiëntenstromen zijn in de Euregio Rijn-Waal en of daaruit voortvloeiend zorginstellingen een bepaalde behoefte voelen om het personeel dat te maken heeft met buitenlandse patiënten aanvullend (Euregionaal) te scholen. Gegevens over de aantallen grensoverschrijdende patiënten zijn niet zo voor handen. Uit een projectplan van Grensoverschrijdende Gezondheidszorg (dat uiteindelijk geen doorgang heeft gekregen) is te lezen dat 4.248 Nederlandse patiënten in 2003 naar Nordrhein-Westfalen zijn gegaan voor een medische behandeling. Enkele sleutelpersonen uit de zorgsector geven echter aan dat er nog geen sprake is van grote aantallen patiëntenstromen en dat de stroom vooral vanuit Duitsland naar Nederland gaat. Daaruit kan de conclusie getrokken worden dat het wellicht nog wat te vroeg is om bijvoorbeeld een module Grensoverschrijdende Patiëntenzorg op te zetten. Om deelnemers toch die competenties te laten ontwikkelen omtrent de zorg en omgang van patiënten uit het buurland, zou een grensoverschrijdende stage een prima alternatief zijn.

3. Aangrijpingspunten voor tandemprojecten

De sector Zorg is een beloftevolle sector voor het realiseren van tandemprojecten in de Euregio Rijn-Waal. Enerzijds omdat de vraag naar zorg zowel op korte, middellange en lange termijn gaat groeien, onder andere als gevolg van de vergrijzing en een toenemend aantal chronisch zieken. Daarbij zien we dat de conjunctuur van weinig invloed is op de sector. Met de toenemende zorgvraag neemt de werkgelegenheid toe en er worden voor diverse functies tekorten op de arbeidsmarkt verwacht.
Anderzijds is de zorg beloftevol te noemen, vanwege het specifieke karakter van de sector in deze Euregio en de initiatieven die reeds ontplooid zijn of worden. De Euregio Rijn-Waal heeft een innovatief, hoogwaardig medisch cluster rondom Nijmegen, samenwerking tussen Duitse en Nederlandse ziekenhuizen, apothekers en zorgverzekeraars in het Interreg-project Grensoverschrijdende Gezondheidszorg en – last but not least – grensoverschrijdende patiënten.

Kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Hoewel het nog niet duidelijk is hoeveel patiënten naar ziekenhuizen in het buurland gaan, zijn ze er wel. Vanuit de Euregio Rijn-Waal worden deze patiëntenstromen ondersteund door diverse projecten die de mobiliteit van de patiënten moet verhogen. De projecten vinden plaats vanuit het Interreg kaderproject Grensoverschrijdende Gezondheidszorg, waarin ziekenhuizen, apothekers en zorgverzekeraars een samenwerkingsverbond hebben gesloten. Daardoor is het

waarschijnlijk dat het aantal grensoverschrijdende patiënten zal toenemen. De grensoverschrijdende patiënten krijgen te maken met een andere relatie tussen zorgprofessional en patiënt in de ziekenhuizen van het buurland. Dat heeft, naast culturele verschillen tussen Duitsland en Nederland, voor een belangrijk deel te maken met de mate van zelfstandigheid waarmee een Duitse en een Nederlandse verpleegkundige op de werkvloer hun kerntaken uitvoeren. Er wordt aangegeven dat in Duitse ziekenhuizen meer zaalartsen aanwezig zijn, die sturing geven, met als consequentie dat de 'Gesundheits- und Krankenpfleger(in)' minder zelfstandig werkt dan de mbo-verpleegkundige in Nederlandse ziekenhuizen. De verschillen tussen mbo-verpleegkundigen in Nederland en Duitsland heeft consequenties voor de omgang met patiënten. Hoe groot de behoefte bij werkgevers is om hun personeel en/of leerlingen in de opleidingen bij te scholen in de omgang met patiënten uit het buurland, is niet bekend.

Kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
De groei van de sector zal naar verwachting leiden tot tekorten op de arbeidsmarkt. Op mbo-niveau ontstaan er tekorten aan verzorgenden (mbo-niveau 3) en aan verpleegkundigen (mbo-niveau 4). Verzorgenden werken in Nederland voornamelijk in verpleeg- en verzorgingshuizen en in de thuiszorg en niet of nauwelijks in ziekenhuizen. Verpleegkundigen werken wel in ziekenhuizen. Het ligt daarom voor de hand de Duits-Nederlandse samenwerking te richten op verpleegkundigen, omdat de grensoverschrijdende patiënten voornamelijk naar ziekenhuizen in het buurland gaan en de Euregionale samenwerking in het Interreg-project Grensoverschrijdende Gezondheidszorg gericht is op ziekenhuizen.
Uit de interviews blijkt dat de grootste tekorten dreigen te ontstaan aan gespecialiseerde verpleegkundigen op hbo-niveau: de operatieassistenten, anesthesiemedewerkers, Nurse Practitioners (NP) en Physician Assistants (PA).

Aangrijpingspunten voor tandemprojecten
- Module Grensoverschrijdende Patiëntenzorg / Grensoverschrijdende stages mbo-verpleegkundige

De verschillen in benadering en verpleging van patiënten tussen Nederlandse verpleegkundigen en Duitse 'Gesundheits- und Krankenpfleger(in)' biedt perspectieven om ze bij te scholen door middel van een module Grensoverschrijdende Patiëntenzorg. Enkele sleutelpersonen uit de zorgsector geven echter aan dat er nog geen sprake is van grote aantallen patiëntenstromen en dat de stroom vooral vanuit Duitsland naar Nederland gaat. Wellicht dat het daarom nog te vroeg is om een module Grensoverschrijdende Patiëntenzorg op te zetten. Om de mogelijkheden voor de module in kaart te brengen, is een behoeftepeiling onder ziekenhuizen in Nederland en Duitsland nodig.
Een goed alternatief voor of aanzet tot de module zijn grensoverschrijdende stages voor de onderwijsdeelnemers. Door middel van het volgen van een stage in het buitenland ontwikkelen de deelnemers ook die competenties omtrent de zorg en omgang van patiënten uit het buurland. Momenteel vinden de eerste gesprekken plaats tussen de Katholischen Kliniken in Kreis Kleve en het Canisius-Wilhelmina Ziekenhuis (CWZ) te Nijmegen om te komen tot een opleidingsverbond, waarbij leerlingen worden uitgewisseld en een deel van de opleiding over de grens gaan volgen.

- Euregionale opleiding op hbo-niveau (NP, PA, operatieassistent, anesthesiemedewerker)

In het Duitse en Nederlandse deel van de Euregio Rijn-Waal doen zich tekorten aan zorgpersoneel voor, onder andere op hbo-niveau bij de functies NP, PA, operatieassistent en anesthesiemedewerker. Een Euregionale opleiding – waarbij de afgestudeerden zowel in Duitsland als

in Nederland de arbeidsmarkt kunnen betreden – biedt voordelen bij het tegengaan van deze tekorten. Bij afgestudeerden van een Euregionale opleiding zal de grensmobiliteit aanzienlijk hoger zijn. Op deze manier ontstaat een flexibeler Euregionale arbeidsmarkt, waardoor werkgevers in de zorg in de Euregio Rijn-Waal uit een grotere vijver kunnen vissen. In de Euregio Rijn-Waal zijn recentelijk de eerste gesprekken gestart om een grensoverschrijdende opleiding Master Physician Assistant (PA) te realiseren. Voornaamste motieven om dit project te starten komen vanuit de arbeidsmarkt. In de projectaanvraag valt te lezen dat de verwachte tekorten aan artsen en verplegend personeel – aan beide zijden van de grens – vragen om de inzet van meer Physician Assistants om dit tekort op te vangen. Bovendien is de grensmobiliteit laag, terwijl de Euregionale arbeidsmarkt gezien wordt als een grote arbeidsmarkt met perspectieven om beter in te spelen op de tekorten in de Euregio.

- Tandemprojecten in de gehandicaptenzorg (Hand in Hand)

Grensoverschrijdende samenwerking vindt reeds plaats in de gehandicaptenzorg. In het project 'Hand in Hand' worden momenteel opleidingsvraagstukken behandeld, waarbij de focus vooral ligt op bijscholing in ziekenhuizen. Tevens wordt een arbeidsmarktanalyse uitgevoerd, vergelijkbaar met dit onderzoek. Scholen die interesse hebben in tandemprojecten in de gehandicaptenzorg kunnen terecht bij dit project.

- Tandemprojecten in de ouderenzorg

Altenheime der Stadt Mönchengladbach GmbH wilde samen met Drie Gasthuizen Groep en Katholischen Bildungsstätte für Gesundheits- und Pflegeberufe GmbH in de zomer van 2009 een project starten om gezamenlijk een bijscholingstraject te ontwikkelen omtrent de begeleiding van ouderen in verpleging- en verzorgingshuizen. De samenwerking kwam tot stand, omdat men zowel aan Nederlandse als aan Duitse zijde de begeleiding van ouderen onvoldoende vond. Met name door de toename van het aantal ouderen en daarmee het aantal dementerende patiënten werd de tijd rijp geacht voor een verbeteringslag in de zorg voor deze patiënten. Men dacht van elkaars kennis te kunnen profiteren als men dit Euregionaal zou regelen. Uiteindelijk is het project niet doorgegaan, omdat de financiering niet rondgekomen is. Niettemin is dit een goed voorbeeld van hoe een Euregionaal samenwerkingsproject van nut zou kunnen zijn, zelfs als daarvoor geen directe Euregionale markt- of arbeidsmarktbehoefte aan ten grondslag ligt.

Bijlage C Rapportage Horeca & Toerisme

1. Arbeidsmarkt

Werkgelegenheid
Allereerst zijn Euregionale werkgelegenheidscijfers uit de euregiomonitor voor de sector Horeca & Zakelijke dienstverlening weergegeven. Uit onderstaande tabel valt op te maken dat de werkgelegenheid in deze sector snel groeit. Het is echter een breed gedefinieerde sector, en we zijn hier geïnteresseerd in de deelsector Horeca & Toerisme. Met behulp van sectorale arbeidsmarktrapporten en interviews met sleutelpersonen is een verdiepende kijk op de arbeidsmarktontwikkelingen in de deelsector Horeca & Toerisme ontstaan.

Tabel – Werkgelegenheid[6] Euregio Rijn-Waal

	Horeca & Zakelijke dienstverlening			**Totaal alle sectoren**		
Jaar	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal
2005	53.196	77.746	130.942	451.640	579.517	1.031.157
2006	61.133	92.823	153.956	464.034	639.224	1.103.258
2007	69.069	99.230	168.299	474.992	661.110	1.136.102

Bron: www.euregiomonitor.eu

Horeca
In de Horeca in Nederland neemt het aantal werknemers toe, terwijl het aantal bedrijven zich lijkt te stabiliseren (Kenwerk). Ook in Gelderland stijgt de werkgelegenheid tussen 2004 en 2008, zoals op te maken valt uit onderstaande tabel.

Tabel – Aantal werkzame personen in Gelderland in de sector Horeca

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**
Horeca totaal	38.380	38.290	39.180	40.460	41.670
- hotelsector	6.240	6.170	6.250	6.410	6.650
- restaurantsector	11.180	11.070	11.500	11.490	12.390

Bron – LISA, bewerking ABF

Ook in Duitsland neemt de werkgelegenheid in de Horeca toe tussen begin 2007 en medio, aldus de Bundesarbeitsagentür für Arbeit (nov. 2009). In het meest recente Trendrapport van de economie in Nordrhein-Westfalen (G.I.B., okt. 2009) geven bedrijven in de horeca aan een

6 Werkgelegenheid is gemeten in aantallen personen die werkzaam zijn en is inclusief kleine banen, zelfstandigen, meewerkende gezinsleden en ambtenaren. Personeel in dienst van huishoudens is niet meegenomen (Ecorys, 2006).

lichte toename van de werkgelegenheid te verwachten. Aan de andere kant zijn de horecabedrijven van alle bedrijven in het onderzoek van G.I.B. het meest pessimistisch over de economische situatie in de komende zes maanden.

Toerisme & Recreatie

De werkgelegenheid in de Toerisme & Recreatie is moeilijk te duiden, aangezien de afbakening van de deelsector nergens geheel duidelijk is en in diverse rapporten anders is gedefinieerd. Een deel valt bijvoorbeeld onder de deelsector Horeca. In het Duitse trendrapport van G.I.B. valt Toerisme & Recreatie onder Kultur, Sport und haushaltsnähe Dienstleistungen. Of de werkgelegenheid is toe- of afgenomen is daarom moeilijk te zeggen. Algemeen wordt aangenomen dat de Toerisme & Recreatie een groeimarkt is. Wat het aantal gasten in de Euregio betreft merkt Euregio Rijn-Waal in haar strategieplan een lichte groei op aan de Nederlandse zijde. In Niederrhein stabiliseert het aantal toeristische gasten, gemeten over de laatste tien jaar.

Openstaande vacatures

Onderstaande tabel geeft het aantal openstaande vacatures weer voor de sector Horeca & Zakelijke dienstverlening in de Euregio Rijn-Waal. Circa 45 procent van alle vacatures in de Euregio komt op naam van deze sector.

Tabel – Openstaande vacatures[7] Euregio Rijn-Waal

	Horeca & Zakelijke dienstverlening			**Totaal alle sectoren**		
Jaar	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal
december 2005	1.289	2.755	4.044	4.216	6.195	10.411
december 2006	2.268	1.696	3.964	5.073	4.818	9.891
december 2007	2.868	1.417	4.285	5.358	4.005	9.363
december 2008	2.541	1.691	4.232	6.016	3.587	9.603

Bron: www.euregiomonitor.eu

Horeca

In de deelsector Horeca zien we een groot aantal en een stijgend aantal openstaande vacatures in Gelderland, zie onderstaande tabel. Ook het kenniscentrum voor de horeca Kenwerk meldt in haar nieuwste arbeidsmarktrapport dat er een grote vraag naar personeel is. Tekorten zijn er vooral aan koks en gastheren en -vrouwen (mbo-niveau 2). De personeelstekorten worden voor een belangrijk deel veroorzaakt door de gebrekkige doorstroom van leerlingen in horeca-opleidingen naar functies in de horeca en de gebrekkige binding van personeel in de horeca. Deze oorzaken worden gerelateerd aan het hoge werktempo en werkbelasting.

7 Werkgelegenheid is gemeten in aantallen personen die werkzaam zijn en is inclusief kleine banen, zelfstandigen, meewerkende gezinsleden en ambtenaren. Personeel in dienst van huishoudens is niet meegenomen (Ecorys, 2006).

Tabel – Aantal openstaande vacatures in Gelderland in de sector Horeca

	2004	2005	2006	2007	2008
Horeca totaal	7.400	12.500	11.300	15.200	14.700

Bron – LISA, bewerking ABF

Bovenstaande tabel bevat echter nog geen indicatie van het aantal openstaande vacatures in 2009. De meest recente cijfers van het Bundesarbeitsagentür für Arbeit laten een sterke daling (10-15%) van de vacatures zien in 2009. Toch zijn er nog altijd vacatures, in ieder geval voor koks. Bij de Agentür für Arbeit Duisburg staat de functie 'kok' in de top 10 van meest gevraagde beroepen in september 2009.

Toerisme & Recreatie

In de deelsector Toerisme & Recreatie is de vraag naar nieuwkomers tussen 2007 en 2011 erg laag te noemen, terwijl het aanbod van de doorgaans populaire opleidingen hoog is. Kenwerk kenmerkt de arbeidsmarktperspectieven voor leerlingen in de opleidingen Toerisme & Recreatie dan ook als matig. Dit is in overeenstemming met de uitkomsten van ROA, die tot 2012 geen tot vrijwel knelpunten voor de beroepsgroep in toerisme ziet. Uitzondering hierop is de functie zweminstructeur, waar in Nederland veel vraag naar is.

2. Grensoverschrijdende (arbeids)markt

De toeristische sector wordt als belangrijk ervaren voor de regionaal-economische ontwikkeling aan beide zijdes van de Euregio Rijn-Waal. Het is een groeiende markt en heeft een spillover effect naar andere sectoren, zoals horeca en detailhandel. Daarom stimuleert de Euregio Rijn-Waal al sinds omstreeks 1996 de ontwikkeling van grensoverschrijdend toeristisch-recreatief aanbod. Voorbeelden zijn de tientallen ontwikkelde arrangementen die zijn te boeken op www.2-land.nl.
De Euregio Rijn-Waal heeft in het najaar van 2008 een grensoverschrijdend toeristisch strategieplan opgesteld dat tevens toetsingskader is voor nieuw op te zetten projecten in het Interreg IVa subsidieprogramma. In dit plan is tevens de grensoverschrijdende toeristische (ontwikkelingen op de) markt beschreven.

Vanwege de demografische trend van ontgroening en vergrijzing en vanwege het natuurschoon en landelijke karakter is de grensstreek uitermate geschikt voor het ontwikkelen van duurzame, milieuvriendelijke toeristische en recreatieve activiteiten. Daarbij staat het beleven van cultuur, natuur en landschap voorop. In het strategieplan wordt inhoudelijk dan ook ingezet op de volgende drie kernthema's:

a. Landschap / natuur / water;
b. Fietsen / wandelen / paardrijden;
c. Kunst / cultuur / cultuurhistorie / steden.

Voor de toeristische sector in de Euregio Rijn-Waal is grensoverschrijdend toerisme van belang. Dat geldt zowel voor het verblijfstoerisme als het dagtoerisme. De Euregio Rijn-Waal heeft er zelf onderzoek naar laten doen. Daaruit blijkt dat bijna 20 procent van het aantal gasten dat in de Euregio verblijft uit het buitenland komt. Dit wordt ondersteund door onderstaande tabel met

cijfers over het aantal hotelovernachtingen in de provincie Gelderland. Uit onderstaande tabel blijkt overigens ook dat niet alleen Duitsers van belang zijn voor het verblijfstoerisme. Circa een op de vijf buitenlandse gasten komt uit Duitsland.

Tabel – Aantal hotelovernachtingen in Gelderland (x 1.000)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Totaal	2.287	2.218	2.338	2.332	2.319	2.436	2.734	2.781
- uit Nederland	1.801	1.769	1.882	1.893	1.836	1.951	2.265	2.334
- uit buitenland	486	449	456	438	483	485	469	447
- uit Duitsland	90	97	103	84	118	100	122	96

Bron – CBS

Dagtoerisme is voor de Euregio van nog groter belang dan verblijfstoerisme. In de gehele Euregio Rijn-Waal is de omzet uit dagtoerisme drie tot zes keer zo veel als uit verblijfstoerisme. Dagtoerisme is voor meer dan 90 procent afkomstig uit de eigen directe omgeving. Deze thuismarkt reikt echter ook over de grens. Daarmee is niet alleen verblijfstoerisme, maar ook dagtoerisme van belang in de grensoverschrijdende markt.

Belangrijke knelpunten in het aanbod van grensoverschrijdende producten en diensten in de toeristisch-recreatieve sector die door de Euregio Rijn-Waal genoemd worden zijn:
- Slechte samenwerking tussen Duitse en Nederlandse spelers;
- Zowel het aanbod, als informatie over het aanbod wordt niet consequent tweetalig of meertalig ontsloten;
- Achterblijvende gastvrijheid;
- Taalbarrière. Aan beide zijden van de grens is de kennis van elkaars taal niet groot;
- Houding van ondernemers. Marketingactiviteiten zijn onvoldoende afgestemd op de grensoverschrijdende markt. Met name voor de Nederlandse ondernemers geldt dat de Duitse markt geen directe doelgroep is.

3. Aangrijpingspunten voor tandemprojecten

De sector Horeca & Toerisme is van nature (ook) gericht op buitenlandse klanten. Met name in de grensstreek is grensoverschrijdende (dag)toerisme van groot belang, zo ook in de Euregio Rijn-Waal. De Euregio Rijn-Waal heeft haar pijlen dan ook gericht op de subsector Toerisme & Recreatie en heeft onder andere Euregionaal toeristisch aanbod gerealiseerd en een strategieplan opgesteld. Toerisme & Recreatie is op basis van de aanwezige grensoverschrijdende markt interessant te noemen voor eventuele Duits-Nederlandse tandemprojecten.
Nader onderzoek wijst uit dat de arbeidsmarktbehoefte van werkgevers vooral van kwalitatieve (en niet van kwantitatieve) aard zal zijn. Toerisme is een populaire studierichting onder leerlingen en daardoor overstijgt het aanbod op de arbeidsmarkt de vraag.

Kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Hoewel ook de Horeca momenteel hinder ondervindt van de economische crisis, zijn de werkgelegenheidsperspectieven op langere termijn gunstig. De trend is dat de werkgelegenheid

stijgt en er een grote vraag naar personeel is. In de subsector Horeca kampen werkgevers voor sommige functies momenteel wel met personeelstekorten. In Nederland is er vooral behoefte aan koks en gastheer/-vrouw, beide op niveau 2. In Duitsland is er in ieder geval ook behoefte aan koks.
In de Toerisme & Recreatie zijn er geen grote personeelstekorten. Deze branche is zeer populair onder leerlingen en het aanbod van schoolverlaters overtreft dan ook de vraag naar nieuw personeel.

Kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Er is nog veel winst te behalen in de ontwikkeling van het Euregionale toeristisch-recreatieve aanbod. De Euregio Rijn-Waal is al jarenlang bezig met de promotie en ontwikkeling van grensoverschrijdend aanbod in de toeristisch-recreatieve sector. Een van de richtpunten van de Euregio Rijn-Waal voor de toekomst is het verhogen van het kennisniveau, zowel aan de vraagzijde als aan de aanbodzijde van de markt. Als vier belangrijkste kennisgebieden zijn aangemerkt: kennis van taal, internet, product en gebied (de Euregio). Grensoverschrijdende stages voor leerlingen in toeristische opleidingen kunnen nuttig zijn om competenties op deze gebieden te ontwikkelen. Over de competenties van het personeel wordt het volgende opgemerkt: *"De verkrapping van de arbeidsmarkt (vooral in Nederland) en de stijging van de kwaliteitseisen van de Duitse en Nederlandse toerist leiden er toe dat beroepsvaardigheden en klantvriendelijkheid steeds belangrijker worden. Het niveau van gastvrijheid in de Euregio's blijft achter, terwijl de klant het steeds belangrijker vindt. Door gerichte opleidingstrajecten kan hier op ingespeeld worden"*.

Aangrijpingspunten voor tandemprojecten
- Taal, cultuur, en gastvrijheid

Zowel de competenties omtrent taal, cultuur als gastvrijheid wordt als onvoldoende beschouwd bij zittend personeel in de sector Horeca & Toerisme. Bijscholingstrajecten voor deze competenties kunnen interessant zijn voor zittend personeel en/of voor leerlingen van toeristische opleidingen en de horecaopleiding Gastheer/-vrouw (niveau 2).
- Grensoverschrijdende stages toerisme

Om kennis te ontwikkelen van het toeristische gebied Euregio Rijn-Waal met haar specifieke producten en diensten, en voor de ontwikkeling van Duitse dan wel Nederlandse taalcompetenties is de realisatie van grensoverschrijdende stages het middel bij uitstek.

Bijlage D Rapportage Transport & Logistiek

1. Arbeidsmarkt

Werkgelegenheid

Meer dan vijf procent van het aantal werkenden in de Euregio Rijn-Waal is werkzaam in de sector Transport & Communicatie. Daarmee is de sector relevant te noemen voor de Euregio Rijn-Waal. Zowel aan Nederlandse, maar vooral aan de Duitse zijde is er groei in de werkgelegenheid tussen 2005 en 2007 waarneembaar. Op de lange termijn neemt het goederentransport naar verwachting van Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung alleen maar toe. Zij verwacht dat het aantal transportkilometers tussen 2009 en 2015 (verder) zal toenemen met circa 15 procent. Echter, tussen 2003 en 2006 daalde de werkgelegenheid in Nederland in de Transport & Logistiek en de verwachting is dat op korte en middellange termijn (tot 2013) de werkgelegenheid licht zal dalen (VTL, 2008). In Duitsland is de werkgelegenheid in 2009 ongeveer op hetzelfde niveau gebleven als in 2008 (Bundesagentür für Arbeit, nov. 2009). De sector Transport & Logistiek merkt traditioneel als één van de eerste sectoren de gevolgen van een crisis. Dit lijkt niet tot uiting te komen in de cijfers en verwachtingen van de werkgelegenheid. Mogelijk ligt de oorzaak in de capaciteitstekorten waarmee de sector structureel mee kampt. We zien in het volgende blok namelijk dat het traditioneel hoge aantal openstaande vacatures wel drastisch daalt.

Tabel – Werkgelegenheid[8] Euregio Rijn-Waal

	Transport & Communicatie			**Totaal alle sectoren**		
Jaar	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal
2005	24.694	31.282	55.976	451.640	579.517	1.031.157
2006	26.098	30.274	56.372	464.034	639.224	1.103.258
2007	27.502	31.836	59.338	474.992	661.110	1.136.102

Bron: www.euregiomonitor.eu

Openstaande vacatures

Zowel in Nederland als in Duitsland kent de sector traditioneel veel openstaande vacatures, met name voor chauffeurs beroepsgoederenvervoer. Dat is te lezen in de arbeidsmarktrapporten van het Nederlandse kenniscentrum VTL. In Duitsland meldde het Bundesverband der Berufskraftfahrerschulen bijvoorbeeld in 2004 grote tekorten aan chauffeurs, vooral door de stijgende vraag naar transport in Duitsland en de slechte arbeidsvoorwaarden voor chauffeurs.

Ook waren er tekorten aan logistieke medewerkers, teamleiders en supervisors. De tekorten aan Nederlandse zijde waren voor het kenniscentrum voor transport en logistiek VTL reden om

8 Werkgelegenheid is gemeten in aantallen personen die werkzaam zijn en is inclusief kleine banen, zelfstandigen, meewerkende gezinsleden en ambtenaren. Personeel in dienst van huishoudens is niet meegenomen (Ecorys, 2006).

vanuit de regioplatforms twee actieprogramma's in het leven te roepen, 'Extra chauffeurs' en 'Extra logistiek'. In de logistieke sector was de actie naast het werven van meer personeel, het verbeteren van het imago en het verbeteren van doorgroeimogelijkheden van zittend personeel.

Echter, het aantal openstaande vacatures in de sector Transport & Logistiek zijn zowel in Nederland als in Duitsland drastisch gedaald als gevolg van de economische crisis. In Nederland zijn bijvoorbeeld de actieprogramma's van VTL in de lente van 2009 tijdelijk stopgezet. Het kleine aantal vacatures die momenteel nog open staan, hebben betrekking op chauffeursfuncties (VTL, sept. 2009). Het Bundesagentür für Arbeit meldt in november 2009 een daling van het aantal openstaande vacatures in de Transport & Logistiek in heel Duitsland van zo'n 40 tot 50 procent. Dit terwijl het aantal vacatures het jaar ervoor ook al fors waren gedaald met circa 20 procent. In onderstaande tabel is de daling van het aantal openstaande vacatures in de Euregio Rijn-Waal al goed zichtbaar. Ook in Nederland heeft deze daling zich in 2009 voortgezet. Uit onderzoek van kenniscentrum VTL (sept. 2009) blijkt dat bijna 30 procent van de werkgevers beroepsgoederenvervoer verwacht in de nabije toekomst personeel te moeten ontslaan.

Tabel – Openstaande vacatures[9] Euregio Rijn-Waal

	Transport & Communicatie			**Totaal alle sectoren**		
Jaar	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal
december 2005	160	243	403	4.216	6.195	10.411
december 2006	281	196	477	5.073	4.818	9.891
december 2007	401	218	619	5.358	4.005	9.363
december 2008	293	108	401	6.016	3.587	9.603

Bron: www.euregiomonitor.eu

Hoewel de vooruitzichten op de korte termijn dus slecht zijn, zijn de arbeidsmarktperspectieven voor schoolverlaters wel goed te noemen. Wanneer de economie weer aantrekt, worden weer personeelstekorten verwacht. Dat blijkt onder andere uit onderzoek onder bedrijven in Nordrhein-Westfalen (G.I.B., okt. 2009). Zo'n 35 procent van de bedrijven in de sector Transport & Logistiek geeft aan in de toekomst personeelstekorten te verwachten, terwijl maar 2 procent van de bedrijven aangeeft op dit moment (= augustus / september 2009) personeelstekorten te hebben.
Voor chauffeurs zorgt de vergrijzing voor extra personeelstekorten. Uit onderzoek van VTL wordt duidelijk gemaakt dat het vervoer over land - de belangrijkste deelsector voor de Euregio Rijn-Waal - de meest vergrijsde deelsector binnen Transport & Logistiek is. De uitstroom van het hoge aandeel ouderen zal de komende jaren tot een grote vervangingsvraag van met name chauffeurs goederenvervoer leiden.

9 Werkgelegenheid is gemeten in aantallen personen die werkzaam zijn en is inclusief kleine banen, zelfstandigen, meewerkende gezinsleden en ambtenaren. Personeel in dienst van huishoudens is niet meegenomen (Ecorys, 2006).

2. Grensoverschrijdende (arbeids)markt

Er zijn Duitse logistieke medewerkers en chauffeurs werkzaam voor Nederlandse bedrijven, zoals blijkt uit enkele interviews. Exacte aantallen om hoeveel het gaat zijn niet bekend. In het geval van de logistieke medewerkers gaat het vooral om niet of laaggeschoolde Duitsers. Ondanks de laaggeschooldheid is er weinig behoefte bij werkgevers om deze groep aanvullend te scholen. Er wordt of gericht gezocht naar werknemers met bepaalde competenties, zoals heftruck rijden, of de competenties worden in de praktijk bijgebracht. Alleen het gebrek aan kennis van de Nederlandse taal wordt genoemd als aandachtpunt. Miscommunicatie op de werkvloer kan soms tot gevaarlijke situaties leiden.

Ook de aantallen Duitse chauffeurs werkzaam in Nederland en in deze Euregio is niet bekend. Ook is niet bekend of Nederlandse chauffeurs in Duitsland werkzaam zijn. De mogelijkheid ligt er wel, dankzij de Europese Richtlijn Vakbekwaamheid voor chauffeurs. Met name voor de internationaal rijdende chauffeurs zou er in die zin geen belemmering hoeven te zijn om over de grens een baan als chauffeur te zoeken. Toch blijkt in de praktijk dat de kwaliteit van de diverse chauffeursopleidingen in de EU in grote mate verschilt. Wil een chauffeur over de grens werk zoeken, is het goed mogelijk dat hij aanvullende vakmatige competenties moet ontwikkelen.

Er is sprake van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Er is echter niet zozeer sprake van een Euregionale markt, maar meer van een internationale markt. Transportbedrijven rijden door heel Europa en hebben soms ook vestigingen in heel Europa. Internationaal rijdende chauffeurs worden dan ook in diverse landen geworven. De trend van het internationale rijden neemt ook toe. Dit blijkt uit gegevens van het Duitse Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung over de verhouding tussen het aantal Duitse vrachtwagens versus buitenlandse vrachtwagens in het Duitse verkeer. Deze verhouding was in 1991 circa 80%-20% en is in 2010 naar verwachting ongeveer 63%-37%.

3. Aangrijpingspunten voor tandemprojecten

De sector Transport en Logistiek kende jarenlang structurele tekorten aan met name chauffeurs beroepsgoederenvervoer en aan logistiek medewerkers, teamleiders en supervisors. In Nederland zijn wervingscampagnes opgezet om de tekorten te dichten. Door de crisis zijn er minder vacatures en zijn de campagnes tijdelijk stopgezet. De verwachting is echter dat op korte tot middellange termijn en op de lange termijn weer een kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte bij de werkgevers ontstaat.

Kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
De crisis heeft geleid tot een sterk afgenomen vraag naar werknemers in de sector Transport & Logistiek. Bedrijven concentreren zich nu vooral op hun kernactiviteiten. Echter, hoewel de uitbreidingsvraag in de sector Transport & Logistiek op de korte en middellange termijn wellicht niet of weinig zal toenemen, wordt uit zowel de literatuur als uit de interviews duidelijk dat al op korte termijn de vervangingsvraag van chauffeurs goederenvervoer sterk zal toenemen, zowel in Nederland als in Duitsland. Veel van de huidige chauffeurs gaan in de komende vijf jaar met pensioen. Gezien de structurele tekorten aan chauffeurs in het recente verleden, is het niet onverstandig vandaag in te spelen op de verwachte tekorten van morgen. Ook worden in de toekomst tekorten aan logistieke medewerkers verwacht in Nederland.

Kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Wat betreft Duitse medewerkers in de Nederlandse logistieke sector is er de behoefte om deze groep taalkennis bij te brengen, met name gericht op de logistiek. Daarbij gaat het onder andere om veiligheidsmaatregelen, ARBO zorg en veilig gebruik van heftrucks. Dit zou bijvoorbeeld gerealiseerd kunnen worden door middel van een D-NL / NL-D vakwoordenboek voor de logistieke sector.

Duitse chauffeurs die in Nederland werken hebben in eigen land al een chauffeursopleiding gevolgd. De chauffeursopleidingen in Nederland en Duitsland zijn echter niet identiek. Een informant van een Nederlands transportbedrijf geeft aan dat er mogelijk behoefte bestaat aan nascholingstrajecten voor Duitse chauffeurs op praktisch gebied, bijvoorbeeld manoeuvreren, zuinig rijden en praktische voertuigtechniek. Nader onderzoek is nodig om op te sporen hoe groot de behoefte bij werkgevers feitelijk is. Allereerst is daarbij beter zicht nodig op de mate waarin Nederlandse transportbedrijven Duitse chauffeurs aannemen. Een ingang hiervoor ligt bij de werkgeversorganisatie TLN. Zij heeft reeds aangegeven mogelijkheden te zien in het realiseren van Duits-Nederlandse modules voor de opleiding chauffeurs beroepsgoederenvervoer, gebaseerd op een eenduidige invulling van de Europese Richtlijn Vakbekwaamheid Chauffeurs.
Nader onderzoek is tevens nodig bij Duitse transportbedrijven naar hun arbeidsmarktbehoeften. Het is momenteel nog niet helder of Duitse transportbedrijven Nederlandse chauffeurs aannemen en of daaruit een bepaalde arbeidsmarktbehoefte ontstaat.
Ten slotte rijst de vraag of de arbeidsmarkt voor chauffeurs niet vooral een internationale, in plaats van een Euregionale, arbeidsmarkt is. De trend van het toenemende internationaal rijden en het feit dat er diverse transportbedrijven zijn met vestigingen door heel Europa doen vermoeden dat werkgevers voor de functie van internationaal rijdende chauffeur in een veel groter gebied personeel werven. Er zijn namelijk aanwijzingen dat onder andere Polen en Roemenen worden aangenomen voor de functie van internationaal rijdende chauffeurs beroepsgoederenvervoer, met name vanwege de goedkope loonkosten. In dat geval is een Duits-Nederlandse chauffeursopleiding alléén niet toereikend.

Aangrijpingspunten voor tandemprojecten
- Euregionale (modules van de) opleiding Chauffeur beroepsgoederenvervoer

Op middellange en lange termijn worden tekorten aan chauffeurs verwacht, in zowel Nederland als Duitsland, net als in het zeer recente verleden. Samen met de Europese Richtlijn Vakbekwaamheid chauffeurs ontstaat hiermee een goede basis zijn om een Euregionale chauffeursopleiding te realiseren.

- Euregionale competenties (vaktaal) voor Duitse medewerkers in Nederlandse logistieke bedrijven

Er werken Duitsers in Nederlandse logistieke bedrijven, met name op mbo-niveau 1 en 2 als opslagmedewerker, orderpicker en logistiek medewerker. Het gebrek aan beheersing van de Nederlandse taal leidt soms tot gevaarlijke situaties. Daarom is er behoefte aan de ontwikkeling van taalcompetenties van Duitse logistieke medewerkers die in Nederland werkzaam zijn. Dit zou bijvoorbeeld gerealiseerd kunnen worden door middel van een D-NL / NL-D vakwoordenboek voor de logistieke sector. De bijscholing dient onder meer gericht te zijn op veiligheidsmaatregelen, ARBO zorg en veilig gebruik van heftrucks.

Bijlage E Rapportage Bouw

1. Arbeidsmarkt

Werkgelegenheid
Zowel in Duitsland als in Nederland was de bouwsector in de jaren voorafgaand aan de economische crisis bezig met een opleving. Uit eerder onderzoek[10] weten we dat de opleving in Nederland eerder plaatshad (rond 2005) dan in Duitsland (zomer 2006). Dit zien we ook terug in onderstaande werkgelegenheidscijfers voor de bouwsector in de Euregio Rijn-Waal. In het Duitse deel steeg de werkgelegenheid tussen 2006 en 2007, terwijl aan Nederlandse zijde de werkgelegenheid het jaar ervoor ook al steeg.

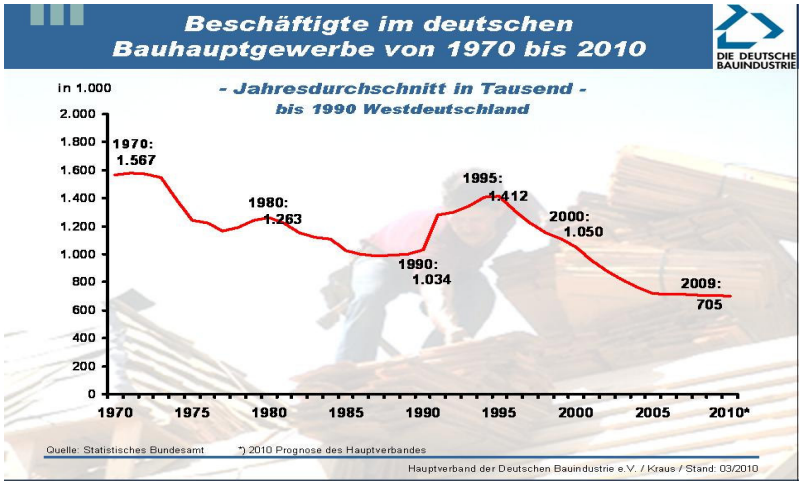
Tabel – Werkgelegenheid[11] Euregio Rijn-Waal

	Bouw			**Totaal alle sectoren**		
Jaar	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal
2005	25.234	34.450	59.684	451.640	579.517	1.031.157
2006	22.849	45.719	68.568	464.034	639.224	1.103.258
2007	23.087	51.706	74.793	474.992	661.110	1.136.102

Bron: www.euregiomonitor.eu

10 Keppels, E & J. Frietman (2007). *"Grensoverschrijdend leren en werken in de Euregio Rijn-Waal. Arbeidsmarktverkenning van de bouwsector",* Nijmegen: KBA, 14 augustus 2007.
11 Werkgelegenheid is gemeten in aantallen personen die werkzaam zijn en is inclusief kleine banen, zelfstandigen, meewerkende gezinsleden en ambtenaren. Personeel in dienst van huishoudens is niet meegenomen (Ecorys, 2006).

De opleving in Duitsland is echter van korte duur geweest. De huidige crisis treft de bouwsector hard. Als we de werkgelegenheid in Duitsland in historisch perspectief bekijken, dan zien we dat de opleving slechts zorgde voor een gelijkblijvende werkgelegenheid in West-Duitsland nadat deze jarenlang scherp daalde. Door de crisis zet deze scherpe daling zich weer voort.



Nederland kende niet zo'n lange periode van afnemende bouwproductie en afnemende werkgelegenheid. Het is wel duidelijk dat de bouwproductie, en daarmee de werkgelegenheid, onder sterke invloed staat van de conjunctuur. Zo leidde in Nederland een daling van de bouwproductie tussen 2002 en 2004 tot een grote afname in de vraag naar bouwpersoneel. De markt leefde tussen 2005 en 2008 weer op, met als gevolg een snel groeiend tekort aan personeel. Als gevolg van de huidige economische recessie daalt de bouwproductie, zie onderstaande tabel.

Tabel – Raming productie bedrijfstak bouwnijverheid 2008 – 2014

Totaal productie *in mln euro's, prijsniveau 2007 excl. BTW*	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**…**	**2014**
	57.025	58.700	55.450	50.550	50.325		58.375

Bron: EIB – Raming april 2009 (Persbericht 2 april 2009)

Naar verwachting van Fundeon zal de dalende bouwproductie leiden tot een afname in de werkgelegenheid, en zal vooral in 2010 zichtbaar worden. Fundeon voorspelt dat de toename van de werkgelegenheid die tussen 2005 en 2008 gerealiseerd is in 2010 geheel teniet zal worden gedaan.

Openstaande vacatures

Als gevolg van de oplevende bouwsector rond 2006 is het aantal openstaande vacatures aan Duitse zijde van de Euregio Rijn-Waal flink gestegen, van 100 in december 2005 naar 316 in december 2006, zie onderstaande tabel. In de periode 2006-2007 daalde het jarenlang aanwezige overschot aan bouwpersoneel in Duitsland dan ook snel. Dit is mooi te zien aan het aantal reacties dat binnenkwam voor een vacature in de Duitse bouwsector: gemiddeld 52 reacties begin 2005 tegenover 6 reacties in mei 2007.

Het aantal openstaande vacatures daalt echter al weer snel in Duitsland. In onderstaande tabel zien we in december 2008 al een lichte daling ten opzichte van een jaar ervoor. Uit meer recente cijfers van het Hauptverband der Deutschen Bauindustrie zien we in 2009 een daling van het aantal openstaande vacatures van ongeveer 15 procent ten opzichte van 2008.

Tabel – Openstaande vacatures[12] Euregio Rijn-Waal

	Bouw			**Totaal alle sectoren**		
Jaar	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal
december 2005	100	472	572	4.216	6.195	10.411
december 2006	316	465	781	5.073	4.818	9.891
december 2007	320	303	623	5.358	4.005	9.363
december 2008	300	181	481	6.016	3.587	9.603

Bron: www.euregiomonitor.eu

2. Grensoverschrijdende (arbeids)markt

Het is bekend dat in de bouwsector grensoverschrijdend arbeid wordt geleverd. Duitse bouwbedrijven hebben projecten in Nederland en vice versa. Bovendien zijn er bouwbedrijven met zowel een vestiging in Duitsland als in Nederland, zoals AVG, GOWY metselwerken en Bouwbedrijf Verkerk.
Uit eerder onderzoek[13] is bekend dat uitzendbureaus al jarenlang bouwpersoneel werven uit andere landen om in Nederland te werken. Het gaat daarbij zeker niet alleen om Duitsers van vlak over de grens. In tegendeel, een groot van de geworven bouwvakkers is afkomstig uit Oost-Duitsland en Polen. Buitenlandse bouwvaklieden zijn in Nederland vooral op uitvoerend niveau werkzaam, mbo-niveau 2 en 3, onder andere als opruimers, bekisters, ijzervlechters, timmermannen, schilders, stukadoors, dakdekkers en tegelzetters. Bij enkele uitzendbureaus wordt bijscholing geregeld voor de Duitse bouwvakkers. Soms op het gebied van vakkennis, mede ingegeven door de verschillen in Duitse en Nederlandse bouwtechnieken. Soms op het gebied van sociale vaardigheden, zoals taal en cultuur. Bij een groter deel van de uitzendbureaus wordt, op de verplichte VCA veiligheidscursus na, geen bijscholing gegeven. Enerzijds omdat learning on the job volstaat, anderzijds omdat juist ervaren personeel geworven wordt dat geen bijscholing nodig heeft.

12 Werkgelegenheid is gemeten in aantallen personen die werkzaam zijn en is inclusief kleine banen, zelfstandigen, meewerkende gezinsleden en ambtenaren. Personeel in dienst van huishoudens is niet meegenomen (Ecorys, 2006).

13 Keppels, E. & J. Frietman (2007). *"Duitse bouwvakkers en Nederlandse uitzendbureaus",* Nijmegen: KBA, 17 december 2007.

3. Aangrijpingspunten voor tandemprojecten

Kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Ondanks de dalende werkgelegenheid pleiten zowel Fundeon als het Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid (EIB) voor *"het onverminderd opleiden van voldoende vakbekwaam personeel, ook in economisch mindere tijden. Uit ervaring weten we dat de bouw de conjunctuur volgt, na elke dip volgt een (sterke) opleving. Het gaat veelal om uitstel van bouwproductie, niet om afstel"* (Fundeon, 2009). Niet onbelangrijk hierbij is het feit dat al jarenlang de belangstelling bij jongeren op het vmbo en mbo om een opleiding in de bouw te gaan volgen aan het afnemen is. Er zal dus, op alle niveaus, aandacht moeten blijven voor een voldoende instroom in de bouwopleidingen.
Of in Duitsland de werkgelegenheid een (sterke) opleving zal meemaken na de economische crisis is, gezien de sterk afgenomen werkgelegenheid sinds 1995, allesbehalve zeker. Bovendien is de werkloosheid in Duitsland hoger dan in Nederland. Het is daarom niet waarschijnlijk dat werkgevers in het Duitse deel van de Euregio Rijn-Waal op korte of middellange termijn (grote) behoefte aan personeel zullen hebben.

Kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
In eerder onderzoek zijn Nederlandse uitzendbureaus bevraagd of er behoefte is aan bijscholing voor personeel uit Duitsland. Een deel van de uitzendbureaus verzorgt zelf bijscholing. Dit geeft al aan dat bijscholing nodig en nuttig is voor in ieder geval een deel van deze Duitse bouwvakkers. Bovendien zijn enkele uitzendbureaus, die nog geen bouwvakkers werven uit Duitsland, geïnteresseerd in eventuele bijscholingstrajecten. De bijscholing wordt nuttig geacht, omdat in Duitsland en Nederland verschillende bouwtechnieken bestaan en omdat mogelijk taalproblemen op het werk kunnen ontstaan.
Een aantal uitzendbureaus vindt bijscholing echter niet noodzakelijk. Bovendien wordt door Duitse bouwvakkers zelf aangegeven geen of weinig behoefte te hebben aan bijscholing. Overigens werd tijdens het onderzoek onder uitzendbureaus duidelijk dat de term bijscholing aversie oproept, omdat dit beelden oproept van bouwvakkers in een klaslokaal. Kansen liggen er dan ook vooral bij aanvullende competentieontwikkeling op de werkvloer, oftewel 'learning on the job'.

Aangrijpingspunten voor tandemprojecten
Hoewel de bouwsector zowel in Nederland als in Duitsland momenteel moeilijke tijden kent, ontstaat op middellange termijn aan Nederlandse zijde naar verwachting weer een personeelsbehoefte. Aangezien de animo onder jongeren om voor een opleiding in de bouw te kiezen in Nederland (en Duitsland) nog altijd gering is, moet op een alternatieve manier in deze behoefte worden voorzien. Dat werd en wordt in Nederland gedaan onder andere door het werven van personeel over de grens, uit bijvoorbeeld Duitsland en Polen. Menig is speciaal gericht op het werven van Duits en Pools bouwpersoneel. Nader onderzoek onder Nederlandse bedrijven in de Euregio is nodig om te bepalen of er behoefte is aan een bepaalde vorm van bijscholing/opleiding voor hun personeel afkomstig uit Duitsland. Onderzocht moet worden op welke vakgebieden en op welke thema's de bijscholing zich moet richten.

Bijlage F Rapportage Metaal & Elektrotechniek

1. Arbeidsmarkt

Werkgelegenheid
De cijfers uit de Euregiomonitor, gepresenteerd in onderstaande tabel, laten een stijgende werkgelegenheid zien aan beide kanten van de grens in de Euregio Rijn-Waal tussen 2005 en 2007. De groei is duidelijk het sterkst aan de Duitse zijde. De sector Metaal & Elektrotechniek is in het Duitse deel ook veel groter: anno 2007 zijn daar circa 82 procent meer mensen werkzaam dan in het Nederlandse deel.

Tabel – Werkgelegenheid[14] Euregio Rijn-Waal

	Metaal & Elektrotechniek			**Totaal alle sectoren**		
Jaar	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal
2005	48.517	29.543	78.060	451.640	579.517	1.031.157
2006	52.811	29.013	81.824	464.034	639.224	1.103.258
2007	56.322	30.933	87.255	474.992	661.110	1.136.102

Bron: www.euregiomonitor.eu

In Duitsland heeft de economische crisis een stevige impact op de sector Metaal & Elektrotechniek. Meer dan een derde van de bedrijven in deze sector in Nordrhein-Westfalen geeft in de herfst van 2009 aan de economische situatie voor het komende halfjaar somber in te zien (G.I.B., okt. 2009). De bedrijven in de Metaal & Elektrotechniek zijn daarmee het meest pessimistisch, samen met de sectoren Transport & Logistiek en Horeca. Over alle sectoren heen ziet gemiddeld 19 procent van de bedrijven de economische situatie somber in.

In datzelfde onderzoek is de bedrijven gevraagd aan te geven hoeveel de werkgelegenheid zal toe-, dan wel afnemen in het komende jaar. Alle bedrijven gezamenlijk geven aan dat de werkgelegenheid met 60.000 personen zal toenemen. In vier sectoren wordt een teruggang in de werkgelegenheid verwacht. De grootste teruggang (9.000 personen) in de werkgelegenheid wordt verwacht door bedrijven uit de sector Metaal & Elektrotechniek.
Hoewel kenniscentrum Kenteq in haar arbeidsmarktrapport van november 2008 niet rept over de crisis, is het aannemelijk dat – net als in Duitsland – ook in Nederland de werkgelegenheid in de Metaal & Elektrotechniek daalt.

14 Werkgelegenheid is gemeten in aantallen personen die werkzaam zijn en is inclusief kleine banen, zelfstandigen, meewerkende gezinsleden en ambtenaren. Personeel in dienst van huishoudens is niet meegenomen (Ecorys, 2006).

Openstaande vacatures

De stijgende werkgelegenheid in de jaren voor de economische crisis gaat hand in hand met een toename van het aantal openstaande vacatures. Voor de openstaande vacatures is er de beschikking over meer recente cijfers, zoals van december 2008. We zien in onderstaande tabel dat het aantal openstaande vacatures tussen december 2007 en december 2008 sterk daalde van 456 naar 276, een daling van bijna 40 procent. Deze beweging komt overeen met de hiervoor besproken verwachting omtrent een dalende werkgelegenheid.

Ondanks de sterke afname in het aantal openstaande vacatures zijn er momenteel nog altijd personeelstekorten in de Metaal & Elektrotechniek. In Duitsland staan de metaalberoepen nog altijd in de top 10 van beroepen waar bedrijven een behoefte aan personeel hebben (G.I.B., 2009). Ook in Nederland is er al jarenlang sprake van een structureel tekort aan technische vakmensen. Dat valt ook af te lezen aan het overschot aan leerplekken in Nederland in de technische sectoren. Bedrijven in Nederland geven dan ook aan dat gemiddeld 75 procent van alle vacatures moeilijk vervulbaar is.

Het aantal openstaande vacatures zal naar verwachting zowel in het Nederlandse als het Duitse deel van de Euregio Rijn-Waal op de middellange en lange termijn toenemen. Zowel uit het trendrapport van de economie in Nordrhein-Westfalen (G.I.B., okt. 2009) als uit de arbeidsmarktrapportage voor de sector Metaal & Elektrotechniek van kenniscentrum Kenteq (nov. 2008) valt op te maken dat in de nabije toekomst een tekort aan personeel wordt verwacht. De sector is één van de meest vergrijsde sectoren en de vervangingsvraag is daarmee een belangrijke reden voor de verwachte personeelstekorten.

Tabel – Openstaande vacatures[15] Euregio Rijn-Waal

	Metaal & Elektrotechniek			**Totaal alle sectoren**		
jaar	rijn-waal duitse deel	rijn-waal nederlandse deel	totaal	rijn-waal duitse deel	rijn-waal nederlandse deel	totaal
december 2005	171	100	271	4.216	6.195	10.411
december 2006	195	183	378	5.073	4.818	9.891
december 2007	231	225	456	5.358	4.005	9.363
december 2008	172	104	276	6.016	3.587	9.603

Bron: www.euregiomonitor.eu

De vraag is waar precies in de toekomst de grootste arbeidsmarktbehoefte zich zal bevinden in de sector Metaal & Elektrotechniek. Volgens Kenteq neemt het belang van middelbaar en hoger opgeleiden toe, vanwege het belang van innovatie om te kunnen concurreren op de wereldmarkt. In haar laatste arbeidsmarktrapport is te lezen dat in de CWI-districten Oost en Zuid-Oost – waar de het Nederlandse deel van de Euregio Rijn-Waal toe behoort – vooral behoefte is aan gediplomeerde mbo-ers op niveau 3 en 4. Door de integratie van technische sectoren onderling en van technische met niet-technische sectoren worden opleidingen op het snijvlak van ver-

15 Werkgelegenheid is gemeten in aantallen personen die werkzaam zijn en is inclusief kleine banen, zelfstandigen, meewerkende gezinsleden en ambtenaren. Personeel in dienst van huishoudens is niet meegenomen (Ecorys, 2006).

schillende beroepsgroepen steeds belangrijker, zoals mechatronica. De toenemende behoefte aan domeinoverstijgende kwalificaties als mechatronica wordt ook duidelijk door een explosief toenemend aantal leerbedrijven dat zich aanmeldt voor het domein 'algemeen' in Nederland, zie onderstaande tabel.

Aantal erkende leerbedrijven 2005-2008 per domein

Domein	2005	2006	2007	2008	Ontwikkeling 2007-2008
Installatie	3.497	3.548	3.809	4.020	+6%
Elektro	7.710	7.455	7.511	7.619	+1%
Metaal	6.431	6.555	7.108	7.683	+8%
Algemeen	13	359	2.597	4.365	+68%
Vmbo leerwerktrajecten	354	581	930	1.296	+39%
*Totaal**	*15.590*	*15.947*	*16.513*	*16.622*	*+1%*

* Een deel van de bedrijven is erkend voor meerdere domeinen
Bron: Kenteq

Niet alleen de vraag naar bredere technische opleidingen in de sector Metaal & Elektrotechniek neemt toe, ook het aanbod neemt toe. Het aantal leerlingen in deze domeinoverstijgende, relatief jonge, opleidingen als Mechatronica en Technicus Middenkader WEI is tussen 2006/2007 en 2007/2008 gestegen met 25 procent. Ter vergelijking: het aantal leerlingen in het domein Installatie steeg met 6 procent, in Metaal met 2 procent en in het domein Elektro daalde het aantal leerlingen met 6 procent.

2. Grensoverschrijdende (arbeids)markt

Er is geen tot weinig informatie beschikbaar over een eventueel bestaande grensoverschrijdende markt of arbeidsmarkt in de Metaal & Elektrotechniek. Wel ontplooien zich momenteel interessante initiatieven in de EUREGIO (Enschede-Gronau). Het enige majeure project in het Interreg IVa subsidieprogramma, met een totaal investeringsvolume van circa € 18 miljoen, is aan de deelsector mechatronica toegekend. De EUREGIO in Gronau treedt op als projectaanvrager. Het project zelf is ontwikkeld door Syntens en Wirtschaftsförderung Kreis Borken in Ahaus. Doordat het midden- en kleinbedrijf (MKB) vaak niet de middelen hebben om onderzoek en ontwikkeling te verrichten, wordt in dit Mechatronica project ondersteuning geboden voor het MKB in het gehele Duits-Nederlandse grensgebied bij het verbeteren van hun productietechnologie en productieprocessen. Het project is niet gericht op een opleidingcomponent. De looptijd is van 2009 tot en met februari 2014.

Mechatronica is de combinatie van mechanica (werktuigbouwkunde), elektronica en informatica. In diverse productieprocessen groeit het belang van mechatronica, omdat de toepassing van beide deelgebieden steeds meer door elkaar loopt, met name in de sectoren machinebouw, metaalverwerking en elektronica (www.syntens.nl).

Een ander project in de EUREGIO is 'Metaalberoepen zonder grenzen'. Stichting Anton Tijdinkschool Terborg (bedrijfstakschool) - als hoofdaanvrager - wil samen met de overige partners Berufskolleg Bocholt-West, Graafschap College, IHK Nordrhein-Westfalen, Kenteq en leerbedrijven in de grensstreek een grensoverschrijdende beroepsopleiding in metaalberoepen realiseren tussen 1 september 2009 en 30 november 2011. Het project is gericht op de niveau 2 opleiding Bankwerker met accent op CNC-verspaner en Mechatronica, en de opleiding dient uiteindelijk aan zowel Duitse als Nederlandse kant erkend worden.

Aanleiding voor het project is enerzijds om jonge leerlingen uit het Nederlandse vmbo en Duitse basisberoepsvormingsjaar, waarvoor jeugdwerkloosheid dreigt, klaar te stomen voor een baan in de Metaal & Elektrotechniek. Een sector waarvoor – zeker als de economie weer aantrekt – personeelstekorten dreigen. Anderzijds is de opleiding bedoeld om de Euregionale arbeidsmarkt flexibeler te maken. Doordat gediplomeerden van deze grensoverschrijdende leerlingen aan beide zijden van de grens kunnen werken, wordt verwacht dat hun grensmobiliteit ook toeneemt. Dit kan helpen de (Eu)regionale mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor technisch personeel in de Metaal & Elektrotechniek te verminderen.

3. Aangrijpingspunten voor tandemprojecten

Kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
De verkenning van de Duitse en Nederlandse arbeidsmarkt maakt duidelijk dat zowel aan de Duitse als aan de Nederlandse kant een grote behoefte aan personeel in de Metaal & Elektrotechniek zal ontstaan, wanneer de economie weer aantrekt. De sector is één van de meest vergrijsde sectoren en de vervangingsvraag is daarmee een belangrijke reden voor de verwachte personeelstekorten.

Kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Vanwege het belang van innovatie voor het verkrijgen van een sterke concurrentiepositie in een wereldmarkt is de sector Metaal & Elektrotechniek vooral gebaat bij hoger opgeleide mbo-ers op niveau 3 en 4. Gezien de integratie van technische sectoren onderling en van technische met niet-technische sectoren zal de behoefte zich meer en meer concentreren op snijvlakopleidingen, zoals Mechatronica.

Aangrijpingspunten voor tandemprojecten
In de Euregio lijkt aan beide zijden van de grens dezelfde kwantitatieve en kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte te ontstaan in de Metaal & Elektrotechniek. Het aangrijpingspunt voor tandemprojecten in deze sector lijkt dan ook vooral te liggen in het gezamenlijk creëren van aantrekkelijke (grensoverschrijdende) opleidingen om meer leerlingen te laten kiezen voor de Metaal & Elektrotechniek. De nadruk zal – gezien de kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte op dit moment – zich moeten richten op de hogere mbo-niveaus 3 en 4 en op bredere opleidingen, zoals Mechatronica. In dit licht bezien wordt aanbevolen contact te houden met het majeure project Mechatronica in de EUREGIO, Gronau. Hoewel daar momenteel geen opleidingsvraagstukken geformuleerd zijn, biedt het project in de toekomst wellicht wel mogelijkheden voor samenwerking in tandemprojecten.
In de EUREGIO is men reeds bezig met de realisatie van een grensoverschrijdende opleiding (mbo-niveau 2) in de metaal in het project *'Metaalberoepen zonder grenzen'*. Vanuit de Ler(n)ende Euregio is inmiddels contact gelegd met het Anton Tijding Vakcollege en het Graaf-

schap College van dit project. Afgesproken is dat de scholen die betrokken zijn bij de Ler(n)ende Euregio in de gelegenheid worden gesteld om kennis te nemen van en te “klankborden” over wat er in het project gebeurt.

Bijlage G Rapportage Procestechniek

1. Arbeidsmarkt

Werkgelegenheid
De procesindustrie omvat vele bedrijven die in uiteenlopende sectoren procesmatig producten maken. Om met de gegevens uit de euregiomonitor een beeld van de werkgelegenheid te krijgen van de sector 'maakindustrie' dienen we de diverse sectoren uit de nijverheid bij elkaar op te tellen. In onderstaande tabel zijn de sectoren Voeding, Chemie, Metaal & Elektrotechniek, Overige industrie en Energie bij elkaar genomen. In al deze sectoren zijn procesoperators werkzaam. De maakindustrie omvat anno 2007 meer dan 15 procent van de werkgelegenheid en is daarmee een grote en relevante sector, zowel aan Nederlandse als aan Duitse zijde van de Euregio Rijn-Waal.

De tabel laat zien dat de werkgelegenheid in de maakindustrie tussen 2005 en 2007 in de Euregio Rijn-Waal daalt, terwijl de totale werkgelegenheid stijgt. In de arbeidsmarktrapportage van het kenniscentrum voor de procestechniek PMLF (dec. 2008) valt te lezen dat het arbeidsvolume van procesindustrieel personeel al sinds 1998 daalt in Nederland. De verwachting voor de komende vier jaar is dat de werkgelegenheid verder daalt. Bij deze verwachting is de huidige economische crisis buiten beschouwing gelaten. De werkgelegenheid kan daarom de komende jaren lager uitvallen dan aanvankelijk gedacht. Aan de Duitse zijde is er juist een groei waarneembaar in de werkgelegenheid in de maakindustrie. Recente cijfers van de Arbeitsagentür (nov. 2009) laten zien dat sinds eind 2008 de werkgelegenheid sterk daalt in Duitsland (circa 3% tussen eind 2008 en eind 2009). En uit het meest recente trendrapport van G.I.B. (okt. 2009), geven bedrijven in de sector 'Sonstigen Verarbeitendes Gewerbe' aan een verdere dalende werkgelegenheid te verwachten in het komende halfjaar.

Tabel – Werkgelegenheid[16] Euregio Rijn-Waal

	Maakindustrie			**Totaal alle sectoren**		
Jaar	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal
2005	90.607	99.545	190.152	451.640	579.517	1.031.157
2006	95.130	78.083	173.213	464.034	639.224	1.103.258
2007	95.485	85.090	180.575	474.992	661.110	1.136.102

Bron: www.euregiomonitor.eu

16 Werkgelegenheid is gemeten in aantallen personen die werkzaam zijn en is inclusief kleine banen, zelfstandigen, meewerkende gezinsleden en ambtenaren. Personeel in dienst van huishoudens is niet meegenomen (Ecorys, 2006).

Openstaande vacatures

Ondanks de dalende werkgelegenheid zijn er veel openstaande vacatures voor procesindustrieel personeel in de Euregio Rijn-Waal, zoals ook valt af te leiden uit onderstaande tabel. Dit heeft als belangrijke oorzaak dat er al jarenlang te weinig jonge aanwas vanuit de mbo-opleidingen procestechniek is. Positieve trend hierin is dat het aantal leerlingen in de Nederlandse mbo-opleidingen procestechniek sinds 2005 stijgt. Het aanbod van schoolverlaters is echter nog steeds (te) laag.

Het aantal openstaande vacatures daalt in zowel het Duitse als in het Nederlandse deel van de Euregio Rijn-Waal. Toch worden voor de nabije toekomst nog steeds personeelstekorten verwacht. In Nordrhein-Westfalen geeft bijna 40 procent van de bedrijven in de maakindustrie aan te verwachten in de toekomst niet of nauwelijks nog aan de personeelsbehoefte te kunnen voorzien, hoewel slechts 4 procent op dit moment moeite heeft hun openstaande vacatures te vervullen.

De personeelstekorten in Nederland ontstaan in de toekomst vooral vanwege de aanzienlijke vervangingsvraag. In de komende vier jaar zal per bedrijf twee à drie procesindustriële werknemers met pensioen gaan (PMLF, 2008).

Tabel – Openstaande vacatures[17] Euregio Rijn-Waal

	Maakindustrie			**Totaal alle sectoren**		
Jaar	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal	Rijn-Waal Duitse deel	Rijn-Waal Nederlandse deel	Totaal
december 2005	283	454	737	4.216	6.195	10.411
december 2006	303	488	791	5.073	4.818	9.891
december 2007	355	398	753	5.358	4.005	9.363
december 2008	343	208	551	6.016	3.587	9.603

Bron: www.euregiomonitor.eu

Waar doen zich de personeelstekorten voor? Volgens het kenniscentrum PMLF zijn in Nederland vooral Operators A en B op respectievelijk mbo-niveau 2 en 3 gewild. In 2003 deden de tekorten zich vooral voor op niveau 1 en 2. Er is daarmee een trend in gang gezet. De vraag naar hoger geschoold personeel wordt ingegeven door veranderingen in de aard van het werk in de procesindustrie, als gevolg van onder andere technologische vernieuwingen in het productieproces en een toenemende vraag naar maatwerkproducten. Lageropgeleiden, zoals de Basisoperator (niveau 1), zullen het daarom moeilijker krijgen op de arbeidsmarkt. Opvallend hierbij is dat de stijging van het aantal leerlingen in de Nederlandse opleidingen procestechniek voor het overgrote deel op conto komt van de opleiding Basisoperator.

17 Werkgelegenheid is gemeten in aantallen personen die werkzaam zijn en is inclusief kleine banen, zelfstandigen, meewerkende gezinsleden en ambtenaren. Personeel in dienst van huishoudens is niet meegenomen (Ecorys, 2006).

2. Grensoverschrijdende (arbeids)markt

Van een grensoverschrijdende markt is geen sprake in de procesindustrie. Wel is er al enige ervaring met grensoverschrijdende werknemers. Het zonnecellen producerende bedrijf Solland Solar Cells, gevestigd op het Duits-Nederlandse industrieterrein Avantis in Kerkrade, heeft 75 Duitse werknemers aangenomen in 2008. Omdat de Duitse opleiding kwalitatief onvoldoende aansloot op de behoefte van Solland Solar Cells, is een Duitstalige Operator A-opleiding ontwikkeld, meer hierover in onderstaand kader. De 75 Duitse werknemers volgen deze opleiding, leidend tot een erkend Nederlands diploma Operator A.

Procestechniek
In samenwerking met Solland Solar Cells uit Heerlen (producent van zonnecellen) en bedrijfsopleider Ictopus ontwikkelde VAPRO International een Duitstalige VAPRO A-opleiding. Al het lesmateriaal en de toetsen zijn in de Duitse taal verkrijgbaar en de voor de beroepspraktijkvorming biedt VAPRO Duitstalige mentoren, examinatorentraining en begeleiding.

Duitse kandidaten die in Nederland willen werken en de nieuwe Duitstalige VAPRO A-opleiding willen volgen, worden geselecteerd door het Duitse Arbeitsamt, doen dan een VAPRO-intredetoets en doorlopen vervolgens een selectieprocedure bij Solland. De opleiding zelf wordt gegeven bij de Handwerkskammer in Aken. De werving loopt voorspoedig, vooral gezien de hogere werkloosheid aan de Duitse kant van de grens.
Bron: Processional Management 1 – 2008, blz. 22-23

In navolging van de Duitstalige Operator A-opleiding en vanwege de behoefte in Nederland aan Operators B is onlangs een project opgezet om een Duits-Nederlandse opleiding Produktionsfachkraft / Operator B te creëren. Initiatiefnemers van dit project zijn Solland Solar Cells, bedrijfsopleider Ictopus en Kenniscentrum PMLF. Daarnaast participeren ook IHK Aken, HWK Aken en ROC Arcus in het project.

3. Aangrijpingspunten voor tandemprojecten

Kwantitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Op de korte termijn zal, als gevolg van de economische crisis, de behoefte aan meer procesindustrieel personeel in de Euregio Rijn-Waal gering zijn. Echter, voordat de crisis haar intrede deed, steeg zowel de werkgelegenheid als het aantal openstaande vacatures aan de Duitse zijde van de Euregio. Op middellange termijn is het dan ook niet ondenkbaar dat de vraag naar Operators in Duitsland zal toenemen.
Aan de Nederlandse zijde was, is én blijft er een tekort aan procesindustrieel personeel. Hoewel de crisis het aantal openstaande vacatures doet afnemen, zorgt met name de vervangingsvraag en het nogal altijd relatief lage aandeel leerlingen in opleidingen procestechniek voor een behoefte aan procesindustrieel personeel op de middellange termijn.

Kwalitatieve arbeidsmarktbehoefte werkgevers in Euregionaal perspectief
Technologische vernieuwing in het productieproces en een toenemende vraag naar maatwerkproducten eisen een steeds hoger werkniveau van procesindustriële medewerkers. Deze trend vertaalt zich in een behoefte bij Nederlandse werkgevers naar hoger opgeleid personeel. De behoefte verschuift van Operators op mbo-niveau 2 naar Operators op mbo-niveau 3. Aange-

nomen wordt dat in het Duitse deel van de Euregio Rijn-Waal deze trend zich ook voordoet en dat ook daar een behoefte ontstaat aan steeds hoger opgeleid procesindustrieel personeel.

Aangrijpingspunten voor tandemprojecten
Op de behoefte aan meer en hoger opgeleid procesindustrieel personeel in Duitsland en Nederland kan aangehaakt worden door in de Euregio een grensoverschrijdende opleiding voor Operators te realiseren. Gediplomeerden van een dergelijke opleiding, die erkend worden aan beide zijden van de grens, kunnen zowel in Duitsland als in Nederland aan de slag als Operator. Daarmee flexibiliseert de arbeidsmarkt in de Euregio en kan beter ingesprongen worden op een (Eu)regionale mismatch van vraag en aanbod voor operators.

Het realiseren van een grensoverschrijdende opleiding gebaseerd puur op arbeidsmarktmotieven brengt echter ook risico's met zich mee door de conjunctuurgevoeligheid. Zeker in deze tijd is het dan niet makkelijk bedrijven mee te krijgen in een dergelijk project. De focus op groeibranches binnen de procesindustrie lijkt daarom van belang. Een relatief nieuw bedrijf in een dergelijke groeibranche is Solland Solar Cells, producent van zonnecellen. Door de sterke groei heeft dit bedrijf een grote behoefte aan procesindustrieel personeel, ongeacht de crisis. Zij werven personeel daarom niet alleen in Nederland, maar ook in Duitsland. Momenteel trachten zij met enkele andere partners, zoals eerder genoemd, een Duits-Nederlandse opleiding Operator op mbo-niveau 3 te realiseren. Ook de Ler(n)ende Euregio is er bij betrokken.

Bijlage H Wellness

Omschrijving wellness

Wellness is een relatief jonge branche die niet altijd eenduidig is afgebakend. Een goede omschrijving is daarom moeilijk te geven. Als we het woord 'wellness' uit elkaar te trekken, dan kunnen we de branche omschrijven als een combinatie van 'well being' en 'fitness'. Wellness is gericht op een actieve leefstijl die bijdraagt aan de kwaliteit van het leven en aan een gevoel van welzijn. Wellness heeft een gezondheidsconnotatie, maar bestrijkt niet het medische domein zelf.

De branche is te onderscheiden door een zachte en harde kant (KBA, okt. 2007). De zachte kant is te kenschetsen met termen als welbevinden, luxe, passief genieten, et cetera, en de harde kant met termen als fysiek/lichamelijk actief, training en sport en bewegen. Bij de zachte kant van wellness gaat het om *ontspanning* en bij de harde kant om *inspanning*. Beide zijn daarbij gericht op het verbeteren van het eigen welbevinden.

(Arbeids)markt wellness

De wellnessbranche is gerelateerd aan de branches horeca, recreatie, fitness en uiterlijke verzorging. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) onderscheidt door middel van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) twee bedrijfstakken die direct aan wellness kunnen worden gerelateerd, namelijk 93022 [schoonheidsverzorging, pedicures en manicures] en 9304 [fitnesscentra, sauna's, zonnebanken, massagesalons, bronnenbaden e.d.]. Uit de werkgelegenheidscijfers van CBS wordt duidelijk dat we te maken hebben met een groeibranche. Tussen 2001 en 2007 is de werkgelegenheid in de wellnessbedrijven [alleen bedrijfstak 9304 is hierbij meegenomen] gestegen van 6.300 banen naar 16.500 banen, een groei van 162 procent. Ook het aantal vestigingen in de wellnessbranche is toegenomen. Hieronder is het aantal vestigingen in het Nederlandse deel van de Euregio Rijn-Waal weergegeven tussen 1 januari 2006 en 1 januari 2009. In de bedrijfstak van de schoonheidsverzorging steeg het aantal vestigingen met bijna 30 procent tussen 2006 en 2009 en in de bedrijfstak van de fitnesscentra, sauna's et cetera met bijna 45 procent.

Tabel – Aantal vestigingen wellness Nederlandse deel Euregio Rijn-Waal, naar bedrijfstak en COROP-gebied

Bedrijven; vestigingen naar economische activiteit en regio					
	Onderwerpen	**Vestigingen**	**Vestigingen**	**Vestigingen**	**Vestigingen**
	Perioden	2006, 1 januari	2007, 1 januari	2008, 1 januari	2009, 1 januari
Bedrijfstakken	Regio's	aantal	aantal	aantal	aantal
93022 Schoonheidsverzorging, .	Veluwe (CR)	365	395	425	465
93022 Schoonheidsverzorging, .	Achterhoek (CR)	235	255	270	295
93022 Schoonheidsverzorging, .	Arnhem / Nijmegen (CR)	395	430	455	505
93022 Schoonheidsverzorging, .	Zuidwest-Gelderland (CR)	175	190	215	215
93022 Schoonheidsverzorging, .	Noordoost-Noord-Brabant (CR)	430	475	545	590
	Totaal	**1.600**	**1.745**	**1.910**	**2.070**
9304 Fitnesscentra, sauna's, ..	Veluwe (CR)	85	100	110	140
9304 Fitnesscentra, sauna's, ..	Achterhoek (CR)	50	55	55	65
9304 Fitnesscentra, sauna's, ..	Arnhem / Nijmegen (CR)	95	110	105	130
9304 Fitnesscentra, sauna's, ..	Zuidwest-Gelderland (CR)	30	35	40	50
9304 Fitnesscentra, sauna's, ..	Noordoost-Noord-Brabant (CR)	95	100	100	125
	Totaal	**355**	**400**	**410**	**510**

Bron – CBS

Hoewel we op dit moment niet beschikken over exacte cijfers over het aantal vestigingen of van de werkgelegenheid in de wellnessbranche in Duitsland, is wel duidelijk dat de branche ook daar groeiende is. Een voorbeeld daarvan wordt gegeven in het Nationaal Wellness onderzoek 2008 (MonitorGroep, 2008), waarin melding wordt gegeven van een toenemend spa-bezoek tussen 1999 en 2005 met 12,7 procent.

Toekomst van de wellnessbranche

Het is niet duidelijk wat de impact van de economische crisis momenteel heeft op de wellness-branche. De vraag naar producten en diensten uit de sector Horeca & Toerisme neemt af, waardoor de wellnessbranche ongetwijfeld ook moeilijkheden kent. Op de lange termijn zijn de tekenen echter gunstig, omdat er al jarenlang een trend is van toenemende aandacht voor welzijn. Daarbij zal de vergrijzing en toenemend aantal jongeren met overgewicht de vraag naar wellnessproducten en -diensten alleen maar doen toenemen in de toekomst.

Beroepen in de wellness

De MonitorGroep (2008) onderscheidt twee beroepen die specifiek zijn voor de wellness, namelijk Saunamedewerker en Saunameester. Voor de rest bestaat de wellnessbranche uit reeds bestaande beroepen, zoals schoonheidsspecialiste, gastvrouw, masseur en horecamedewerker. Deze beroepen hebben vaker plaats in een wellnessomgeving. Verbreding op de markt van uiterlijke verzorging, horeca en toerisme/recreatie met wellnessactiviteiten zorgt voor een taakverbreding bij deze beroepen. Het advies van de MonitorGroep is daarom dat opleiden specifiek voor wellness weliswaar voorbarig is, maar dat er wel meer aandacht mag zijn voor wellness-

competenties in bestaande opleidingen. Naar aanleiding van het Nationaal Wellness onderzoek 2008 zijn de wellnesscompetenties door Kenwerk en KOC Nederland in kaart gebracht in het Referentiedocument Wellness.

Aangrijpingspunten wellnessbranche in de Euregio Rijn-Waal: wellness & toerisme?
De wellnessbranche is een duidelijke groeimarkt. Dat biedt op het eerste gezicht kansen voor nieuwe (Euregionale) opleidingen. Het Nationaal Wellness onderzoek wijst echter uit dat specifiek opleiden voor de wellnessbranche voorbarig is. Wellnesscompetenties worden wel steeds meer gevraagd in diverse functies in de branches uiterlijke verzorging, horeca en toerisme/recreatie, zoals schoonheidsspecialiste, gastvrouw, masseur en horecamedewerker. Specifiek opleiden voor de wellnessbranche lijkt ook voor de Euregio Rijn-Waal niet haalbaar. Een specifieke wellnesscultuur aan de medische kant van de branche is in deze Euregio afwezig. Er zijn in het Duitse deel bijvoorbeeld geen erkende kuuroorden, terwijl er in de deelstaat Nordrhein-Westfalen 29 erkende kuuroorden zijn te vinden. En ook in het Nederlandse deel zijn de wellness hotspots buiten de Euregio Rijn-Waal te vinden, met name in Limburg (Valkenburg, Arcen). Wellness in de Euregio Rijn-Waal is vooral gericht op ontspanning en uiterlijke verzorging, op saunabezoek, eenmalige behandelingen en korte beautyarrangementen. De markt voor wellness in de Euregio Rijn-Waal sluit wat dat betreft aan bij de hiervoor genoemde functies, waarvoor taakverbreding met wellnesscompetenties optreedt.

Een nog onbeantwoorde vraag is of Nederlanders en/of Duitsers de grens passeren om gebruik te maken van het wellnessaanbod. Nader onderzoek zou dit moeten uitwijzen, inclusief de vraag welke kansen dit biedt voor Euregionale tandemprojecten en voor welke functies in de Euregio Rijn-Waal deze kansen benut kunnen worden. Mogelijk hebben deze kansen plaats op het snijvlak van wellness met horeca en toerisme. In het onderzoek van de MonitorGroep (sept. 2008) geven deelnemers uit horeca en recreatie aan te geloven dat hun wellnessaanbod zich zal verbreden om gasten aan te blijven trekken. Doordat het toerisme in de Euregio Rijn-Waal voor een belangrijk deel gericht is op ouderen – gezien de bij ouderen geliefde kernthema's van de Euregio: cultuur, landschap en natuur (zie ook bijlage C) – lijkt de Euregio Rijn-Waal wel geschikt voor wellnesstoerisme.

Bijlage I Secretarieel administratief werk

Marktinformatie internationale handel

Des te meer internationaal opererende bedrijven, des te meer secretarieel administratief werk in internationaal perspectief er is. Om een indicatie te krijgen over een eventuele toe- of afname in de mate van secretarieel administratief werk in internationaal perspectief gaan we op zoek naar informatie over het aantal internationaal opererende bedrijven. Dat blijkt echter niet direct voorhanden. Wel heeft het CBS informatie over in- en uitvoer van goederen met het buitenland. Daaruit blijkt dat de internationale handel toeneemt. De hoeveelheid invoer uit het buitenland is in Nederland gestegen tussen 1996 en 2007 met 77,7 procent en de uitvoer naar het buitenland met 69,9 procent (CBS).

Tabel – Hoeveelheidindexcijfers in- en uitvoer

	Invoer	**Uitvoer**
	Hoeveelheidindexcijfers	Hoeveelheidindexcijfers
Perioden	1996=100	1996=100
1996	100	100
1997	107,7	108,8
1998	118,1	116,4
1999	128,3	123,5
2000	133	133,1
2001	129,3	135,3
2002	126,2	136,5
2003	132,5	143,2
2004	143,3	157,4
2005	155,3	166
2006	171,3	179,5
2007	177,7	169,9

Bron – CBS

De totale internationale handel is in Nederland toegenomen. Dat geldt ook voor de internationale handel specifiek met Duitsland. Hieronder is de in- en uitvoerwaarde van goederen in de internationale handel van Nederland (dus niet hoeveelheid, zoals de vorige tabel!) weergegeven. Handel met andere landen als totaal iets meer toegenomen dan met Duitsland.

Tabel – In- en uitvoerwaarde goederen internationale handel in Nederland

		Invoerwaarde	**Uitvoerwaarde**	**Invoerwaarde**	**Uitvoerwaarde**
	Landen	Totaal landen	Totaal landen	Duitsland	Duitsland
Goederensoorten	Perioden	1 000 euro	1 000 euro	1 000 euro	1 000 euro
Totaal goederen	1996	124.273.820	136.974.986	26.145.997	37.745.477
Totaal goederen	1997	140.005.128	153.792.272	26.517.490	40.450.905
Totaal goederen	1998	151.168.702	161.382.189	27.145.621	41.604.144
Totaal goederen	1999	158.749.294	167.609.308	27.266.557	42.528.652
Totaal goederen	2000	191.082.593	203.996.503	29.667.727	51.038.270
Totaal goederen	2001	191.560.690	211.130.213	30.905.179	52.197.485
Totaal goederen	2002	181.477.888	205.748.792	31.333.831	48.275.394
Totaal goederen	2003	185.226.939	211.794.764	34.052.947	50.022.773
Totaal goederen	2004	207.063.147	233.480.599	37.652.424	54.406.931
Totaal goederen	2005	227.789.190	257.376.397	40.069.429	59.807.601
Totaal goederen	2006	263.842.806	294.684.829	47.852.009	71.397.505
Totaal goederen	2007 *	275.320.334	313.849.907	50.820.464	72.308.715

Bron – CBS

Aangrijpingspunten voor secretarieel administratief werk in de Euregio Rijn-Waal

De totale internationale handel in Nederland neemt nog altijd toe. Ook de handel tussen Duitsland en Nederland neemt toe. Het lijkt daarom aannemelijk dat met de toenemende internationale handel ook meer internationaal georiënteerd secretarieel administratief werk gedaan moet worden. In internationaal opererende bedrijven gaat het contact met buitenlandse klanten, leveranciers et cetera via secretarieel administratieve werknemers. Dat biedt dus op het eerste gezicht mogelijkheden voor het realiseren van opleidingsprojecten in Duits-Nederlandse tandems. Op basis van een quick scan naar de diverse opleidingen in de secretarieel administratieve sector aan Nederlandse zijde komen de onderstaande opleidingen in aanmerking voor eventuele tandemprojecten. Tevens zijn daarbij de kerntaken weergegeven die een Euregionale element in zich kunnen hebben.

Opleiding	**Kerntaak**
Secretariële beroepen (niveau 3 en 4) - Secretaresse (3) - Juridisch secretaresse (3) - Directiesecretaresse (4) - Managementassistent (4)	1. Het verzorgen van de correspondentie 2. Het verzorgen van bijeenkomsten 3. Het verzorgen van de post en het archief
Administratief medewerker (niveau 2) - Secretarieel medewerker (2) - Bedrijfsadministratief medewerker (2)	1. Verricht ondersteunende secretariële werkzaamheden 2. Verricht ondersteunende (financieel) administratieve werkzaamheden
Commercieel medewerker (niveau 3 en 4) - Commercieel medewerker binnendienst (3) - Commercieel medewerker buitendienst (3) - (Junior) accountmanager (4)	3. Bouwt relaties op en onderhoudt ze
Juridisch medewerker (niveau 4) - Juridisch medewerker zakelijke dienstverlening	1. Verricht frontoffice werkzaamheden 2. Behandelt aanvragen / opdrachten

Deze kerntaken geven een indicatie over de competenties die in Euregionaal perspectief eventueel aanvullend geschoold dienen te worden. Het gaat dan bijvoorbeeld om een goede beheersing van de Nederlandse en Duitse taal, het goed kunnen omgaan met klanten uit het buurland, het correct kunnen schrijven van een brief in de taal van het buurland, het kunnen factureren volgens de gebruiken van het buurland et cetera.

Logischerwijs kan worden beredeneerd dat de behoefte naar secretarieel administratieve werknemers met Euregionale competenties toeneemt. Om de kansen voor Euregionale tandemprojecten beter in kaart te brengen is het nodig om de vraag nader te duiden: Is de behoefte bij bedrijven zo sterk dat het oprichten van Euregionale opleidingstrajecten rondom taal en competenties voor secretarieel administratief werk kansrijk is? Zo ja, voor welke opleidingen en welke vakmatige en/of taalcompetenties dient aanvullend opgeleid te worden?