



Stagebureau
Land van Cuijk & Noord-Limburg

Radboud Universiteit



Stagebemiddeling in het grensgebied

Een onderzoek naar de mogelijkheden en belemmeringen van grensoverschrijdende stages in de euregio Rijn-Waal

Naam: Max Martens

Studentnummer: s4843312

Pre-Master: Nederland-Duitsland-studies

Studiejaar: 1

Inleverdatum: 12-06-2017

Universitaire begeleider: Prof. Dr. P. Sars (RU)

Stagebegeleider: Reinoud Dik

Opdrachtgever: Stagebureau Land van Cuijk & Noord-Limburg

Voorwoord

Voor u ligt mijn bachelorscriptie *Stagebemiddeling in het grensgebied – een onderzoek naar de mogelijkheden en belemmeringen van grensoverschrijdende stages in de euregio Rijn-Waal*. In de periode van februari tot en met juni 2017 heb ik dit onderzoek in opdracht van het stagebureau Land van Cuijk & Noord-Limburg te Boxmeer uitgevoerd. Met dit onderzoek rond ik mijn pre-master voor de master Nederland-Duitsland-studies af.

Bij deze wil ik mijn stagebeleider Reinoud Dik van het stagebureau Land van Cuijk & Noord-Limburg bedanken voor deze opdracht. Samen met Reinoud heb ik het onderzoek dusdanig opgezet zodat het een zo groot mogelijke bijdrage kan leveren aan de uitbreiding van het stagebureau naar het Duitse Kreis Kleve. Daarnaast wil ik Prof. Dr. Paul Sars van de Radboud Universiteit bedanken voor de gegeven feedback en begeleiding. Tot slot wil ik de projectgroep van het INTEREGG-project Dynamic Borders, waarvan de uitbreiding van het stagebureau deel uitmaakt, bedanken voor het actief verspreiden van de uitgevoerde survey, zodat er een respectabel aantal respondenten bereikt kon worden.

Max Martens

Nijmegen, 12 juni 2017

Abstract

Max Martens, Pre-Master Nederland-Duitsland-studies, Radboud Universiteit Nijmegen
Abstract of Bachelor's Thesis, submitted 12 June 2017: Stagebemiddeling in het grensgebied
(Internship mediation in the border area).

This study has three major purposes: firstly, this study is to investigate the effects of the border on the cross-border labor market and more specifically on the cross-border internships between Germany and the Netherlands in the Rhine-Waal region. Secondly, this study is to investigate the willingness or unwillingness of German employers in the agribusiness and tourism sectors to hire Dutch interns. Finally, the results of the analyses lead to a recommendation on how to conduct business in Kreis Kleve, which is given to the *Stagebureau Land van Cuijk en Noord-Limburg*.

Data for this study was obtained by both literature and a survey spread amongst companies active in the agribusiness and tourism sectors in Kreis Kleve. The literature was used to identify the most important and most influencing effects that borders have on cross-border internships. The survey, which was filled out by 46 respondents, was used to identify the most important motivations that employers have for hiring or not hiring Dutch interns. Furthermore, the survey was used to check whether the through literature identified border effects also applied on employers in Kreis Kleve.

The results of the literature analysis show that the *Threshold of indifference* prevents people from crossing borders during a job search. Most people do not consider working abroad as an option. For border regions the *Threshold of indifference* can lead to *braindrains*, because people turn landward on a large scale. This eventually leads to impoverishment of the border regions. Aside from the emotional effects that borders have on people, borders usually cause exogenous problems as well. Examples of these exogenous problems are a lack of solid cross-border infrastructure, major tax differences or legal differences.

The results of the survey show that the *Threshold of differences* applies for employers in Kreis Kleve as well. Only nine out of 46 respondents have experience with Dutch interns. The willingness to hire Dutch interns in the future, however, is large. 30 respondents indicated that they see a Dutch intern as a possibility for the future. The most important motivations for hiring Dutch interns in the future are the Dutch language knowledge and the possible different perspective on work. The most frequently mentioned problems concerning the employment of Dutch interns are communication and legal problems.

Based on the results of the analyses, specific recommendations for different kinds of companies were given to the *Stagebureau Land van Cuijk en Noord-Limburg*.

Inhoudsopgave

Abstract	2
1. Inleiding	5
1.1 Dynamic Borders	5
1.2 Aanleiding & Probleemstelling	5
1.3 Vraagstelling.....	5
1.4 Doelstelling.....	6
1.5 Afbakening	6
1.6 Maatschappelijke Relevantie	6
1.7 Wetenschappelijke Relevantie.....	7
1.8 Werkwijze en Leeswijzer	8
2. Theoretisch kader	9
2.1 Inleiding.....	9
2.2 Definities	9
2.3 Grensoverschrijdende Arbeidsmarkt.....	10
2.4 Euregio Rijn-Waal & Grensregio's	12
2.5 Onderwijs	15
2.6 Koppeling Onderzoek en Theorie	16
2.7 Conclusie	17
3. Huidige situatie	18
3.1 Bilaterale studentmobiliteit & Algemene onderwijsinternationalisering	18
3.2 Verschillen in onderwijssystemen en belemmerende factoren.....	19
3.3 Arbeidsmarkt	20
3.4 Conclusie	23
4. Methode van onderzoek.....	24
4.1 Online-Survey.....	24
4.2 Respondentenselectie	25
4.3 Validiteit en betrouwbaarheid	25
5. Analyse & Resultaten.....	27
5.1 Respondenteigenschappen	27
5.2 Stages in Kreis Kleve	28
5.3 Threshold of Indifference	28
5.3.1 Bedrijven met Nederlandse stagiaires	29
5.3.2 Bedrijven zonder Nederlandse stagiaires	29
5.4 Praktische zaken	31
5.5 Conclusie	33
6. Conclusies & Aanbevelingen.....	34

Literatuur	37
Bijlage I: Verklaring Survey-vragen	39

1. Inleiding

1.1 Dynamic Borders

Binnen de Euregio Rijn-Waal is in september 2016 het INTEREGG-project 'Dynamic Borders' goedgekeurd. Aan het Dynamic Borders project doen zes gemeenten mee: Bergen, Boxmeer, Cuijk, Gennep, Goch en Weeze. Het project heeft als doel om de grensoverschrijdende samenwerking van de deelnemende gemeenten te intensiveren op drie fronten; toerisme, agrofood en stagebemiddeling. De overkoepelende doelstelling van het project is het verminderen van de grenseffecten die in deze regio nog altijd aan de orde zijn. In paragrafen 2.3 en 2.4 worden deze grenseffecten en hun gevolgen voor de regio in kaart gebracht. Dit onderzoek richt zich volledig op de projectlijn stagebemiddeling en wordt uitgevoerd in opdracht en ten gunste van het Stagebureau Land van Cuijk en Noord-Limburg.

Dat stagebemiddeling een van de hoofdpijlers van Dynamic Borders is, is te verklaren door de *braindrain* waarmee de regio waarbinnen het project valt, te kampen heeft. Vooral aan de Duitse zijde van de grens is zichtbaar dat het aandeel hoogopgeleiden relatief laag ligt (CBS, 2015, p.15). Om die reden moet er door middel van (grensoverschrijdende) stagebemiddeling gezorgd worden voor een kennisimpuls in de regio, waarbij bedrijven gemotiveerd moeten worden om stagiaires aan te nemen. Tevens moeten studenten gemotiveerd worden om in de regio te blijven of naar de regio te komen. Binnen Dynamic Borders is een doelstelling voor de stagebemiddeling geformuleerd: "Voor september 2020 moeten er in het complete werkgebied van Dynamic Borders 320 studenten een stageplek vinden door de bemiddeling van het Stagebureau Land van Cuijk en Noord-Limburg." (Rashid, 2016, p.16).

1.2 Aanleiding & Probleemstelling

De gevolgen van Dynamic Borders voor het Stagebureau Land van Cuijk en Noord-Limburg zijn dat het werkgebied uitgebreid zal moeten worden en dat het te maken krijgt met grensoverschrijdende stages. Op dit moment is het stagebureau nog niet in staat om dit soort stagebemiddeling uit te voeren, omdat er onvoldoende kennis van de Duitse markt is. Om die reden is het voor het stagebureau noodzakelijk om meer inzicht te krijgen in de arbeidsmarkt in Duitsland. Er moet in kaart worden gebracht welke kansen en knelpunten Duitse bedrijven ervaren bij het aanstellen van (Nederlandse) stagiaires. Tot slot is het van belang de gestelde eisen aan een stage in Duitsland inzichtelijk te maken. De verschillen in onderwijssystemen spelen hier een belangrijke rol en dienen ook uiteengezet te worden.

1.3 Vraagstelling

Dit onderzoek wil bijdragen aan het wegnemen van de obstakels die het stagebureau nu ervaart, zodat het in staat is de gestelde projectdoelstelling te halen. Om dit te bereiken, dient er antwoord gegeven te worden op de volgende onderzoeksvraag:

"Hoe kan het Stagebureau Land van Cuijk en Noord-Limburg met haar activiteiten beter inspelen op de kansen en knelpunten die Duitse bedrijven, gevestigd in de deelnemende Duitse gemeenten van het INTEREGG-project Dynamic Borders, ervaren bij het aannemen van Nederlandse stagiaires, zodat het stagebureau haar activiteiten naar dit gebied kan uitbreiden?"

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden, wordt een zestal deelvragen onderscheiden:

- Welke grenseffecten spelen een rol bij het scheppen van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt tussen Nederland en Duitsland?
- Wat is de huidige situatie omtrent de bilaterale studentmobiliteit tussen Nederland en Duitsland?

- Welke eisen worden gesteld aan Duitse stages op de verschillende opleidingsniveaus?
- Wat is de huidige situatie betreffende de arbeidsmarkt van het Dynamic Borders-gebied?
- Welke beweegredenen bestaan er onder Duitse bedrijven in het Dynamic Borders-gebied voor het wel of niet aanstellen van (Nederlandse) stagiaires?

1.4 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is het verschaffen van inzicht in de arbeidsmarkt aan de Duitse zijde van het Dynamic Borders gebied. Daarnaast dienen de gestelde stage-eisen in Duitsland en de behoeften en knelpunten die onder Duitse bedrijven spelen bij het aanstellen van een (Nederlandse) stagiair in kaart gebracht te worden. Tot slot moet dit onderzoek een aantal concrete actiepunten bieden die het stagebureau kan gebruiken om haar activiteiten in Duitsland te beginnen.

1.5 Afbakening

Het is noodzakelijk om het onderzoek op drie fronten af te bakenen. Deze fronten zijn het gebied, de focus en de bedrijfssector. Enerzijds wordt dit gedaan om een zo hoog mogelijke relevantie voor het stagebureau te behalen. Anderzijds dient de beschikbare tijd voor een bachelorscriptie in overweging genomen te worden.

Gebied

Het Dynamic Borders-project omvat in principe de zes eerder genoemde gemeenten. In dit onderzoek worden de Nederlandse gemeenten buiten beschouwing gelaten, omdat het huidige werkgebied van het stagebureau dit gebied reeds omvat. Om in staat te zijn genoeg resultaten voor de uit te voeren survey te kunnen vinden, wordt Kreis Kleve als totaal onderzoeksgebied beschouwd.

Focus

Idealiter zou het onderzoek zich op zowel studenten als op bedrijven dienen te richten. Het is natuurlijk interessant om niet alleen te weten te komen wat de beweegredenen van bedrijven zijn voor het wel of niet aannemen van Nederlandse stagiaires, maar is het tevens interessant om te achterhalen waarom studenten de regio wel of niet geschikt vinden voor een stage. Binnen de gegeven tijd is het echter niet haalbaar om de motieven van beide groepen onder de loep te nemen. Om die reden is gekozen voor de doelgroep van bedrijven.

Bedrijfssector

Zoals in paragraaf 1.1 reeds beschreven, bestaan de overige twee projectlijnen van Dynamic Borders uit toerisme en agrofood. Om vier redenen ligt de focus van dit onderzoek op deze twee bedrijfssectoren. Ten eerste is vooral de sector agrofood sterk vertegenwoordigd in de regio en wordt de regio gezien als een innovatiecentrum voor de sector (UWV, 2016, p.28). Ten tweede behoren agrofood en toerisme tot de acht meest kansrijke sectoren voor grensoverschrijdende samenwerking. De agrofood-sector bekleedt zelfs de eerste plek, de toerisme-sector de zesde (Euregio, 2015, p.21). Daarnaast zorgt een focus op deze twee sectoren voor een maximale bijdrage en relevantie voor Dynamic Borders. Tot slot zijn er verschillende organisaties van deze sectoren aangesloten bij het project. Twee voorbeelden zijn Agrobusiness Niederrhein e.V. en Niederrhein Tourismus GmbH. Deze organisaties bieden de mogelijkheid om middels een survey een groot netwerk aan bedrijven te bereiken.

1.6 Maatschappelijke Relevantie

Dit onderzoek is op meerdere punten maatschappelijk relevant. In de eerste plaats is het onderzoek van belang voor het Stagebureau Land van Cuijk en Noord-Limburg, omdat het haar in staat stelt haar activiteiten over de grens uit te breiden. De beweegredenen van Duitse bedrijven in de regio om wel of geen Nederlandse studenten aan te nemen, kan het stagebureau gebruiken om haar communicatie richting deze bedrijven doeltreffend te maken.

Dit onderzoek kan ook gezien worden als een bijdrage ten gunste van het Dynamic Borders-project. Het moet een bijdrage leveren aan het behalen van de in het project gestelde doelstelling betreffende de bilaterale stagebemiddeling. Hierbij is het van belang om rekening te houden met het feit dat Dynamic Borders geen doel is, maar een middel om enerzijds de nog altijd bestaande en merkbare grens te laten vervagen en om anderzijds de heersende *braindrain* in de regio te doen afnemen. De projectlijn stagebemiddeling heeft als doelstelling voor de lange termijn dat er een grensoverschrijdende arbeidsmarkt gecreëerd wordt, waarbij grenseffecten een steeds kleinere rol moeten spelen. Dit betekent dat het onderzoek vooral relevant is voor de betreffende regio dat het Dynamic Borders-project omvat. Het moet bijdragen aan de beoogde kennisimpuls die in de regio middels stagebemiddeling tot stand moet komen. Het onderzoek is daarmee ook relevant voor de gevestigde bedrijven in het gebied.

1.7 Wetenschappelijke Relevantie

Om de wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek te bepalen, dient het eerdere onderzoek betreffende dit thema kort belicht te worden. Het EP-Nuffic is een Nederlandse organisatie die sterk inzet op de internationalisering van het onderwijs. De organisatie heeft zeer veel onderzoek gedaan naar inkomende en uitgaande studentmobiliteit. Uit de rapportage *Uitgaande Studentmobiliteit* van de organisatie kan opgemaakt worden dat het Nederlandse onderwijs op basis van uitgaande diplomamobiliteit sterk achterblijft in verhouding tot andere landen. Dit wordt vooral verklaard door de hoge kwaliteit van het onderwijs in Nederland. Wat betreft uitgaande studiepuntmobiliteit scoort Nederland juist hoger dan gemiddeld, wat betekent dat Nederlandse studenten vaker dan gemiddeld een buitenlandse stage of een buitenlandse master doen (EP-Nuffic, p.6-8, 2016). In twee rapporten geeft het EP-Nuffic suggesties voor vervolgonderzoek die raakvlakken hebben met dit onderzoek. De organisatie geeft aan dat het aantonen van de meerwaarde van een buitenlandse stage middels onderzoek een doorlopende noodzaak is (EP-Nuffic, p.19, 2016). Daarnaast beklemtoont de organisatie dat een goede analyse van de behoefte van werkgevers op de arbeidsmarkt aan internationale vaardigheden van belang is (EP-Nuffic, p.6, 2016). Dit onderzoek heeft gedeeltelijk raakvlakken met beide suggesties. Door het in kaart brengen van beweegredenen van Duitse bedrijven voor het wel of niet aannemen van Nederlandse stagiaires, worden ook de beweegredenen voor bedrijven die wel Nederlandse stagiaires hebben, in kaart gebracht. Deze beweegredenen kunnen gezien worden als de meerwaarde die bedrijven hechten aan het in dienst hebben van een buitenlandse stagiair. Tevens worden middels dit onderzoek de behoeften die Duitse bedrijven aan internationale vaardigheden hebben, in kaart gebracht.

Het rapport *Arbeidsmarkt zonder grenzen*, uitgebracht door het CBS in 2015, laat zien dat jongeren de Nederlandse grensregio's vaak verlaten en zich elders in Nederland vestigen om te gaan studeren. Deze groep jongeren keert vaak niet meer terug. Op de lange termijn kan deze beweging zorgen voor een structureel tekort op de arbeidsmarkt in de grensregio's. Deze grensregio's lijden nog altijd onder een aantal factoren die ervoor zorgen dat het grensoverschrijdend werken nog te weinig animo geniet. Zo is er binnen Europa nog altijd een sterk "wij en zij" gevoel (*Threshold of Indifference* wordt behandeld in paragraaf 2.3). Daarnaast valt het op dat er vaak weinig kennis is van vacatures over de grens. Uiteraard wordt het grensoverschrijdend werken ook bemoeilijkt door een aantal 'harde factoren' zoals nationale verschillen in belastingstelsels en sociale zekerheid (CBS, 2015, p.8). Het is opvallend dat er ongeveer 2,5 keer zoveel grenspendelaars vanuit Duitsland in het Nederlandse grensgebied werken als andersom (27.000 en 11.000) (CBS, 2015, 11). Het rapport geeft als suggestie voor een vervolgonderzoek het verklaren van deze trend. Volgens het rapport wordt deze trend niet veroorzaakt door de taalbarrière, want deze geldt voor alle grenspendelaars. Ook komt dit niet door de verschillen in aantal bereikbare banen, want de potentie voor grensoverschrijdend werken is in Duitsland voor Nederlanders juist groter dan andersom. Op dit moment wordt slechts 1.6% van de potentiële pendelstroom vanuit Nederland naar Duitsland

benut. Volgens het CBS zou bij het wegvallen van het grenseffect de Duitse grensregio een potentieel van 566.100 Nederlandse grenspendelaars bieden. Op dit moment zijn dit er maar 8.800 (CBS, 2015, p.33). Dit bachelorwerkstuk heeft ten dele raakvlakken met de vervolgonderzoeksuggestie van het CBS. Door met dit onderzoek gericht de beweegredenen voor het wel of niet aanstellen van Nederlandse stagiaires van werkgevers in Duitsland te bestuderen, wordt in kaart gebracht of Duitse werkgevers mogelijk ook zorgen voor een ongelijke verdeling.

1.8 Werkwijze en Leeswijzer

Om tot de beantwoording van de hoofdvraag te komen, wordt dit bachelorwerkstuk opgedeeld in vijf hoofdstukken. Hoofdstuk 2 vormt het theoretisch fundament van het onderzoek. Hier is aandacht voor theorieën die grensoverschrijdende arbeidsmarkten aangaan. Deze grensoverschrijdende arbeidsmarkt wordt als uitgangspunt genomen en de rol die onderwijs kan spelen in een dergelijke arbeidsmarkt wordt uiteengezet. In hoofdstuk 3 wordt de huidige situatie in kaart gebracht. Dit hoofdstuk omvat een aantal zaken die belangrijk zijn voor het stagebureau. Het geeft meer inzicht in: de bilaterale studentmobiliteit tussen Nederland en Duitsland, de verschillen tussen het Nederlandse en Duitse onderwijssysteem en de arbeidsmarkt van het onderzoeksgebied. In hoofdstuk 4 worden de keuzes voor het uitgevoerde onderzoek nader toegelicht. Hier wordt verklaard waarom gebruik gemaakt is van een survey en op welke manier deze is opgebouwd. De verschillende vragen worden tevens aan de hand van de theorie verklaard. In hoofdstuk 5 worden de verzamelde data geïnterpreteerd, zodat er vervolgens in hoofdstuk 6 antwoord op de onderzoeksvraag gegeven kan worden. De beantwoording van de onderzoeksvraag zal aan de hand van actiepunten gedaan worden.

2. Theoretisch kader

2.1 Inleiding

Het theoretisch kader dient als fundament voor het verdere onderzoek in deze bachelorscriptie. Het onderzoek heeft als doel een bijdrage te leveren aan het wegnemen van het grenseffect dat nog altijd merkbaar is in de regio waarbinnen Dynamic Borders actief is. Gezien het feit dat het onderzoek zich richt op grensoverschrijdende stagebemiddeling, is in dit hoofdstuk vooral aandacht voor grensoverschrijdende arbeidsmarkten en grensoverschrijdend onderwijs. Aan het einde van dit hoofdstuk zal een antwoord op de volgende deelvraag gegeven worden: *“Welke grenseffecten spelen een rol bij het scheppen van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt tussen Nederland en Duitsland?”*

Het hoofdstuk bestaat uit vijf paragrafen. In de eerste paragraaf worden de definities van de gebruikte begrippen weergegeven. Paragraaf 2.3 richt zich op de Europese arbeidsmarkt, waarin de publicatie *Borders and economic behaviour in Europe* van Wever et al. (2005) centraal staat. Een belangrijke theorie die hier aan bod komt is *“The Threshold of indifference”*. In 2.4 wordt verder ingezoomd en staan de Euregionale arbeidsmarkten centraal. Belangrijke publicaties die aan bod komen in deze paragraaf zijn *Grensregio's en arbeidsmarkten* van Boekema (2000) en *Groeien aan de grens* van Marlet et al. (2014). Het belang van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt wordt uiteengezet. De publicatie *Groeien aan de Grens* laat duidelijk zien welke kansen een grensregio kan bieden wanneer grenseffecten worden verminderd. Paragraaf 2.5 brengt de relevantie van grensoverschrijdend onderwijs in kaart. Deze paragraaf laat zien dat grensoverschrijdende stages sterk kunnen bijdragen aan het creëren van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Tot slot geeft paragraaf 2.6 weer hoe de verschillende theorieën in dit onderzoek gebruikt worden.

2.2 Definities

In deze paragraaf worden relevante definities die in het theoretisch kader aan bod komen, geoperationaliseerd.

Braindrain: Het verlies op grote schaal van hoogopgeleide mensen in een bepaald gebied, doordat velen van hen wegtrekken naar plaatsen, waar hen betere arbeidsvoorwaarden geboden worden (ANW, z.d.).

Mobiele studenten: Mobiele studenten zijn studenten die een deel van hun studie in het buitenland hebben afgerond. Dit kan in de vorm van een buitenlandse master of een buitenlandse stage zijn.

Transversale vaardigheden: Onder transversale vaardigheden worden de volgende vaardigheden verstaan: Openheid en nieuwsgierigheid naar nieuwe uitdagingen, probleemoplossend vermogen, beslissingsvermogen, zelfvertrouwen en tolerantie jegens andere persoonlijke waarden en gedragingen (Europese Commissie, 2014, p.14).

Agglomeratie: Een centrale stad met de eraan vastgegroeide randgemeenten of voorsteden. Agglomeraties zijn ontstaan als gevolg van urbanisatie.

Threshold of indifference: Een mentale distantie ten opzichte van een bepaald gebied of een bepaalde ruimte (Vilsteren, 2005, p.82).

Agrofood-industrie: Geheel van economische activiteiten waarbij grootschalig en machinaal agrarische producten worden bewerkt of verwerkt met inbegrip van de landbouw en de activiteiten van toeleverings- en distributiebedrijven (ANW, z.d.).

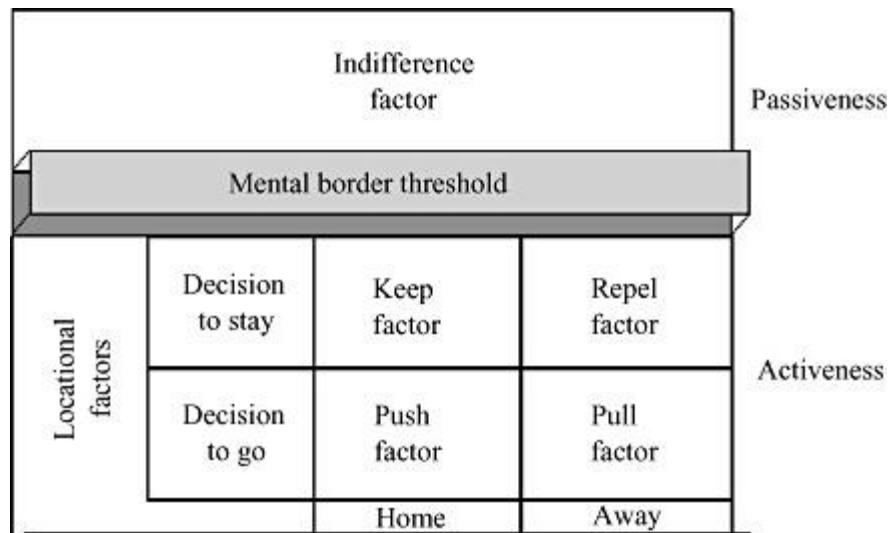
Euregio: Een Euregio is een grensoverschrijdend samenwerkingsverband van gebieden die in de EU liggen. In die regio's worden projecten uitgevoerd met EU-subsidies. Deze moeten bijdragen aan de ontwikkeling en integratie van desbetreffende regio's (Europa decentraal, z.d.). Nederland telt zeven Euregio's, waarvan er twee aan België en vijf aan Duitsland grenzen.

2.3 Grensoverschrijdende Arbeidsmarkt

In 1957 werd in het Verdrag van Rome het vrij verkeer van diensten binnen de Europese Unie vastgelegd. In 1997 werd dit verdrag verder uitgebreid in de Amsterdam Treaty (Riso, 2014, p.5) en tegenwoordig houdt dit verdrag in dat in principe iedere EU-burger overal in de Europese Unie mag werken (Europa NU, z.d.). Het openstellen van de Europese arbeidsmarkt had volgens de Europese Commissie het volgende doel (Vilsteren et al., 2005, p.77):

“The creation of more genuine European labour markets – removing barriers, reducing adjustments costs and skills mismatches – will increase the efficiency of labour markets overall. This would in fact reduce pressures to migrate for those who do not want to move, while creating genuine opportunities for those who do wish to be mobile.”

Hoewel de Europese Unie haar inwoners de mogelijkheid biedt om over grenzen heen te kijken en in het buitenland op zoek te gaan naar een baan, wordt dit nog relatief weinig gedaan. In 2011 leefde 3,7% van de Europese bevolking in een ander EU-lidstaat dan het land van herkomst (Eurostat, 2015). De grens blijkt nog altijd een belemmering voor burgers om zich vrij binnen de Europese Unie te vestigen en grenzen te passeren. De hoge drempel is gedeeltelijk te verklaren door de sterk heersende behoefte aan het gevoel ergens thuis te horen. De steeds groter wordende Europese Unie lijkt steeds minder in staat om deze plek van thuishoren te kunnen zijn. Om die reden gaat men andere kaders hanteren om het gevoel van thuis zijn te kunnen ervaren. Wanneer dit vervolgens geplaatst wordt binnen het perspectief van een Europese arbeidsmarkt, valt op dat landsgrenzen nog altijd als sterke ruimtelijke kaders gelden. Zoals dus ook uit de cijfers blijkt, is men hierdoor weinig geneigd in het buitenland te gaan werken. Het aanhouden van landsgrenzen als ruimtelijke kaders heeft gevolgen voor de mentale distantie die daarmee automatisch ontstaat ten opzichte van gebieden aan de andere kant van de grens. Het heeft ook gevolgen voor het ruimtelijke kader waarin men leeft, omdat men zich hierin steeds vertrouwdert voelt. De gewoonten en gebruiken binnen dit kader worden namelijk steeds vanzelfsprekender. Om die reden is men steeds minder geneigd dit kader te verlaten. Op deze manier ontstaat er een gevoel van “wij” in het “hier” en “zij” in het “daar” (*othering*). Dit zorgt er uiteindelijk voor dat er een genegeerde ruimte (het gebied over de grens) wordt gecreëerd. Deze ruimte wordt dan uitgesloten als mogelijkheid bij het zoeken van een baan. De ontstane mentale distantie kan gezien worden als de *Threshold of Indifference* (lett. ‘drempel van onverschilligheid’) die voorkomen moet worden, voordat men buiten zijn eigen ruimtelijke kaders op zoek gaat naar een baan. Deze *Threshold of Indifference* zorgt ervoor dat men vaak niet tot een rationele beslissing komt met betrekking tot het eventueel werken over de grens. De *Threshold of Indifference* wordt in figuur 1 weergegeven.



Figuur 1: Threshold of Indifference

De grote immobiliteit die er op de Europese arbeidsmarkt heerst, laat zien dat het overgrote deel van de EU-burgers ‘indifference’ ervaart ten opzichte van grensoverschrijdende arbeid. Deze groep mensen bevindt zich in het passieve gedeelte van het model. De *Threshold of Indifference* is voor deze groep mensen dusdanig sterk aanwezig dat deze groep niet in staat is om de grensoverschrijdende arbeid rationeel als een optie te beschouwen. Slechts een kleine groep mensen kan deze *Threshold of Indifference* doorbreken en het actieve gedeelte van het model betreden. Wanneer men in dit gedeelte van het model aankomt, is men in staat om het “wij” in het “hier” ten opzichte van “zij” in het “daar” aan de kant te zetten en op basis van een rationele overweging te besluiten om de stap over de grens wel of niet te maken. In het rationele proces van afwegingen spelen vier factoren een rol. Factoren die spreken voor het blijven in de eigen regio zijn de zogenaamde ‘Keep-factoren’ en ‘Repel-factoren’. Factoren die spreken voor het betreden van een grensoverschrijdende regio zijn de ‘Push- en Pull-factoren’.

Keep-factoren: Onder Keep-factoren vallen zaken die een persoon voordelen opleveren wanneer de eigen regio niet verlaten wordt. Hierbij kan gedacht worden aan routines, bekende bedrijfscultuur en sociale contacten.

Repel-factoren: Repel-factoren zijn factoren die toegeschreven worden aan de in overweging genomen grensoverschrijdende regio. Voorbeelden van zulke factoren zijn: wrok ten opzichte van buitenlandse werknemers en negatieve regionale imago’s.

Push-factoren: Push-factoren zijn factoren die in de huidige regio als onprettig worden ervaren en een reden kunnen zijn om de regio te verlaten. Voorbeelden van zulke factoren zijn: slechte arbeidsvoorwaarden of geen uitzicht op een baan naar wens.

Pull-factoren: Pull-factoren zijn factoren die de grensoverschrijdende regio aantrekkelijk maken. Dit kunnen zaken zijn als een beter loon, meer kans op werk, betere arbeidsomstandigheden, etc.

De Europese Unie heeft naast het openstellen van de grenzen voor EU-burgers nog meer gedaan om de Europese integratie te stimuleren en grenseffecten te slechten. De bestaande Euregio’s zijn hier een voorbeeld van. Middels het INTERREG-programma worden projecten die in deze Euregio’s worden uitgevoerd, medegefinancierd door de Europese Unie. Toch lijkt het erop dat deze initiatieven nog maar een gering effect hebben op de Euregio’s arbeidsmarkten. In Nederland werkt bijvoorbeeld minder dan 1% van de werkende bevolking over de grens (Marlet et al., 2014, p.7).

Frans Boekema onderscheidt in zijn publicatie *Grensregio's en Arbeidsmarkten* exogene en endogene oorzaken voor de relatief geringe grensoverschrijdende interactie op de arbeidsmarkt. Onder exogene oorzaken verstaat hij oorzaken waarbij de bron van invloed buiten de actoren die een grensoverschrijdende relatie willen aangaan, ligt. Bij dergelijke oorzaken kan gedacht worden aan verschillen in fiscale- en administratieve regelgeving, slechte infrastructuur en taalbarrières (Boekema, 2000, p.96). Uit de publicatie *Groeien aan de grens* blijkt dat deze exogene oorzaken 14 jaar na het verschijnen van de publicatie van Boekema nog altijd een rol spelen. De Duitse taalbeheersing onder jongeren neemt zelfs verder af (Marlet et al., 2014, p.7). Bij endogene oorzaken ligt de bron van invloed wel bij de actoren die een grensoverschrijdende relatie willen aangaan. De actoren construeren eigen regio's of kaders die worden afgebakend door mentale grenzen (Boekema, 2000, p.96). Bij de endogene oorzaken speelt het model van de *Threshold of Indifference* ook weer een rol. Van Houtum (1998) onderscheidt drie typen regio's of kaders in dit verband: de actie-regio, de cognitie-regio en de affectie-regio. In de actie-regio vindt de daadwerkelijk interactie plaats. Factoren die deze regio beïnvloeden, zijn bijvoorbeeld grensoverschrijdende bezoeken of het raadplegen van grensoverschrijdende media. De cognitie-regio kan gezien worden als het gebied waar een persoon een zekere kennis over heeft of denkt te hebben. Factoren die de cognitie-regio kunnen beïnvloeden, zijn bijvoorbeeld het beheersen van de taal die gesproken wordt aan de andere kant van de grens, het hebben van familie aan de andere kant van de grens of het hebben van kennis van grensoverschrijdende geografische afstanden. Tot slot is de affectie-regio het gebied waarmee een persoon affiniteit heeft of waarover hij een oordeel heeft. De affectie-regio laat zien in welke mate men zich verwant voelt met een bepaalde regio. In grensregio's wordt de affectie met een grensoverschrijdende regio sterk beïnvloed door het type grensregio waarin een individu leeft. De volgende grensregio's worden in de publicatie van Boekema onderscheiden (Boekema, 2000, p.110):

- Alienated borderlands: vijandig gezinde grensgebieden
- Co-existent borderlands: stabiele grenzen, maar weinig contacten wederzijds
- Interdependent borderlands: samenwerking op basis van gelijkwaardigheid
- Integrated borderlands: grensgebieden zijn sterk op elkaar gericht

Het spreekt voor zich dat weinig geïntegreerde grensregio's een negatieve werking hebben op de affectie die individuen hebben ten opzichte van de regio aan de andere kant van de grens. Voor de grensgebieden tussen Nederland en Duitsland kan geconcludeerd worden dat deze als "integrated borderlands" getypeerd moeten worden (Boekema, 2000, p.111). Deze verschillende regio's worden door een individu afgebakend door mentale grenzen, die elkaar beïnvloeden. Het samenstel van deze drie regio's bepaalt of er een grensoverschrijdende interactie kan ontstaan en van welk niveau deze interactie zal zijn (Boekema, 2000, p. 96). Wanneer dit vertaald wordt naar de arbeidsmarkt, kan gesteld worden dat een goed samenstel van de drie regio's kan leiden tot grensoverschrijdend zoekgedrag van zowel werknemer als werkgever.

2.4 Euregio Rijn-Waal & Grensregio's

Voor dit onderzoek is het van belang om de grenseffecten in de Euregio Rijn-Waal te belichten, omdat Dynamic Borders in deze Euregio wordt uitgevoerd. Een vrij algemene trend die in nagenoeg alle Nederlandse grensregio's merkbaar is, is een bevolkingskrimp. Dit leidt tot een afname in voorzieningen en tot winkelleegstand. Ook komen er in deze regio's meer leegstaande woningen voor en staan de huizenprijzen onder druk (Marlet et al., 2014, p.11). In figuur 2 wordt het werkgebied van de Euregio Rijn-Waal weergegeven.

De Euregio Rijn-Waal beslaat een oppervlakte van 8.446 vierkante kilometer en telt ongeveer 3,7 miljoen inwoners. In de regio zijn ongeveer 300.000 bedrijven gevestigd die samen 2,2 miljoen banen bieden. Tot slot zijn er ongeveer 160.000 studenten in de regio gevestigd die studeren aan de 15 onderwijsinstellingen die aanwezig zijn in het gebied (Euregio Rijn-Waal, 2014, p.10).

In deze paragraaf wordt op basis van de publicatie *De arbeidsmarkt in de grensregio's van Nederland en Noordrijn-Westfalen* van het CBS uit 2015, de arbeidsmarkt van de Euregio Rijn-Waal geanalyseerd. De cijfers die in deze publicatie zijn gepresenteerd, dateren uit 2013. Deze analyse concentreert zich op de gebieden Noordoost-Noord-Brabant, Noord-Limburg en Kreis Kleve, omdat deze gebieden het werkgebied van Dynamic Borders het beste weerspiegelen. Voor Noord-Limburg en Kreis Kleve geldt dat deze gebieden dunbevolkt zijn met een bevolkingsdichtheid van minder dan 240 inwoners per vierkante kilometer. Noordoost-Noord-Brabant is dichter bevolkt met 240 tot 370 inwoners per vierkante kilometer.



Figuur 2: Werkgebied Euregio Rijn-Waal

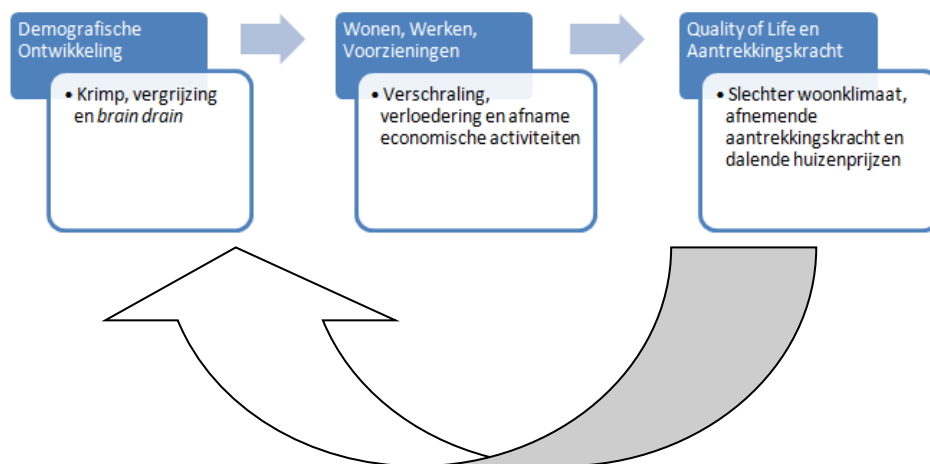
Zoals in paragraaf 1.1 reeds is aangegeven, heerst er ook een *braindrain* in het werkgebied van Dynamic Borders. Dit is vooral te zien in de regio's Noord-Limburg en Kreis Kleve. Minder dan 21% van de bevolking in deze regio's is hoger opgeleid, terwijl het landelijke gemiddelde in Nederland op 33,2% en het Bundesland-gemiddelde van NRW op 25% ligt. Voor de regio Noordoost-Noord-Brabant is deze *braindrain* minder aan de orde. Het aandeel hoger opgeleiden ligt hier op 31% of meer.

Wat betreft de netto arbeidsparticipatie kan gesteld worden dat Noord-Limburg en Noordoost-Noord-Brabant met een netto arbeidsparticipatie van meer dan 75% niet onder het landelijk gemiddelde presteren. In Kreis Kleve ligt de netto arbeidsparticipatie tussen de 73 en 75%. Wat echter opvallend is, is dat het werkloosheidspercentage in Kreis Kleve onder de 5% ligt, terwijl deze in Noordoost-Noord-Brabant tussen de 5 en 6% en in Noord-Limburg tussen de 6 en 7% ligt (CBS, 2015, p.32).

Tot slot worden de grenspendelaars onder de loep genomen. De cijfers omtrent grenspendelaars stammen uit 2012. In totaal waren er in 2012 9.420 grenspendelaars die vanuit Nederland naar NRW pendelden. Andersom kwamen er vanuit NRW 23.507 pendelaars naar Nederland. Noordoost-Noord-Brabant en Kreis Kleve hadden beide tussen de 1.000 en 3.000 uitgaande pendelaars en Noord-Limburg had meer dan 3.000 uitgaande pendelaars. Het valt echter op dat veel van de grenspendelaars die uit Nederland naar Duitsland gaan, de Duitse nationaliteit hebben. In 2012 had 43% van de uitgaande pendelaars van Nederland naar Duitsland de Duitse nationaliteit. Andersom had 40% van de pendelaars vanuit Duitsland naar Nederland de Nederlandse nationaliteit (CBS, 2015, p. 67).

Op basis van de geanalyseerde cijfers kan geconcludeerd worden dat het werkgebied van Dynamic Borders dun bevolkt is en dat er voor Noord-Limburg en Kreis Kleve gesteld kan worden dat er sprake is van een sterke *braindrain*. De publicatie *Groeien aan de Grens* van Marlet et al. besteedt in haar analyses nadrukkelijker aandacht aan de Nederlandse zijde van de grens. Naast het aandeel hoogopgeleiden, laat deze publicatie ook het aandeel laagopgeleiden zien. De regio Noord-Limburg

behoort tot de regio's van Nederland met het hoogste percentage laagopgeleiden. Dit percentage ligt tussen de 34,8 en 40,4%. Voor Noordoost-Noord-Brabant ligt dit percentage tussen de 33,1 en 33,7% (Marlet et al., 2014, p.18). De kans op werk in de regio's Noord-Limburg en Noordoost-Noord-Brabant ligt tussen de 90,2 en 92,7%, terwijl dit percentage in de Randstad tussen de 97,1 en 98,25% ligt (Marlet et al., 2014, p.16). Een sterke *braindrain*, een relatief lage kans op werk en een kleine bevolkingsdichtheid kunnen ervoor zorgen dat grensregio's in een vicieuze cirkel terechtkomen. Bedrijven zijn minder snel geneigd zich in deze regio's te vestigen. Dit leidt vervolgens tot een vershraling van voorzieningen en tot winkelleegstand. Hierdoor komt de leefbaarheid onder druk te staan en neemt de aantrekkingskracht van de regio verder af, waardoor de kans op werk alsmaar geringer wordt (Marlet et al., 2014, p.25). Deze vicieuze cirkel is in figuur 3 weergegeven.



Figuur 3: Vicieuze Cirkel van grensregio's

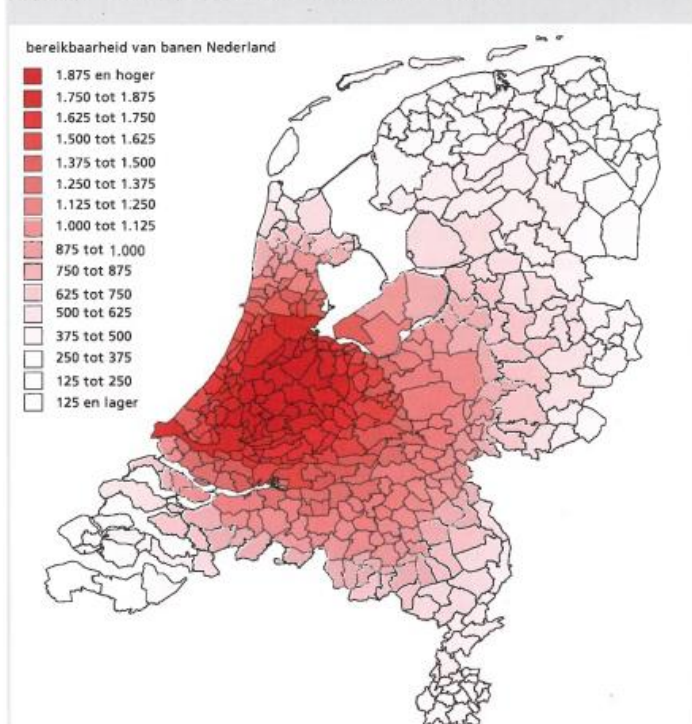
In *Groeien aan de grens* wordt gesteld dat deze vicieuze cirkel doorbroken moet worden door in te zetten op het versterken van de woonomgeving en het uitbreiden van het aanbod aan werk en voorzieningen in de grensregio's. In paragraaf 2.5 wordt uiteengezet hoe grensoverschrijdend onderwijs kan bijdragen aan het scheppen van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt, waardoor een deel van deze vicieuze cirkel doorbroken kan worden. Voordat er op het onderwijs in zal worden gegaan, zal kort worden stilgestaan bij de grenseffecten waaronder de grensregio's nu sterk lijden. Ook wordt uiteengezet wat het wegnemen van deze effecten voor gevolgen heeft voor de regio's.

Locatietheorieën verklaren waarom grensregio's minder populair zijn onder verhuizende huishoudens en bedrijven. Een kernbegrip in deze theorieën is 'agglomeratie'. In agglomeraties van mensen en bedrijven zijn agglomeratievoordelen te halen. Voorbeelden van deze voordelen voor bedrijven zijn onder meer een grotere keuze uit toeleveranciers (*input sharing*), maar ook het grotere aantal potentiële klanten zorgt voor meer afzetmogelijkheden in de omgeving. Dit zorgt voor een thuismarktvoordeel. Daarnaast bieden zulke agglomeraties een groter aanbod aan geschikte werknemers, wat bijdraagt aan een hogere productiviteit (*labor market pooling*). In agglomeraties is vaak sprake van een hogere dichtheid van mensen, waardoor er meer kennisuitwisseling mogelijk is. Dit leidt vervolgens tot grotere leereffecten en uiteindelijk tot een stijging van de productiviteit. Dit effect wordt versterkt doordat er in agglomeraties vaak veel hoogopgeleiden wonen en werken, wat betekent dat er een grote voorraad *human capital* is. Voor huishoudens zijn agglomeraties tevens interessant. De grote concentratie van bedrijven draagt bij aan het grote aanbod aan banen. Ook liggen de lonen vaak hoger in een agglomeratie dan in gebieden waar geen sprake is van een agglomeratie. Daarnaast kunnen agglomeraties een divers aanbod aan cultuur, horeca en winkelgelegenheden bieden (*amenities*). Volgens locatietheorieën wordt de toenemende aantrekkingskracht van agglomeraties op bedrijven en huishoudens verklaard door een combinatie van productievoordelen voor bedrijven, meer kans op werk en een beter inkomen voor huishoudens

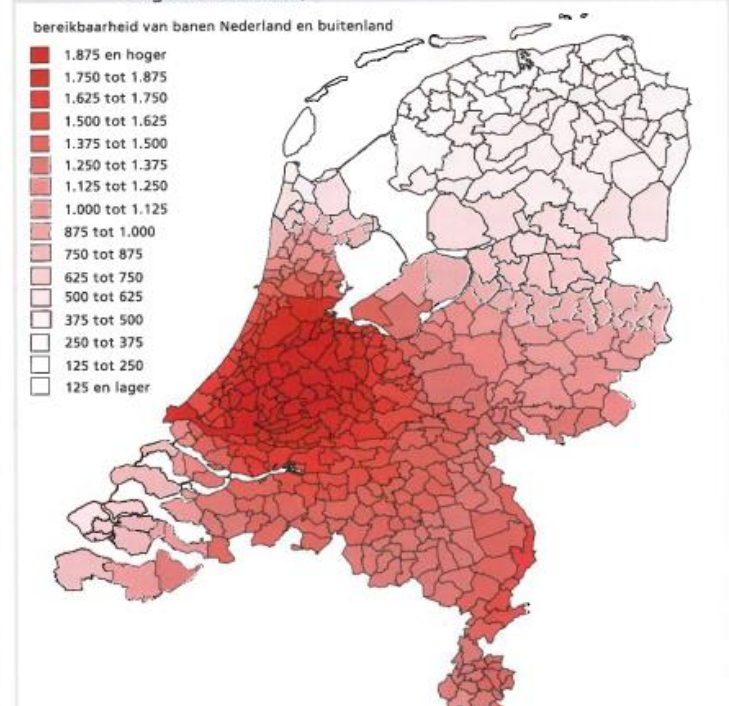
en de consumptievoordelen voor huishoudens door de aanwezigheid van voorzieningen (Marlet et al., 2014, p.27-29). De aantrekkingskracht van een agglomeratie op mensen wordt bepaald door de ruimtelijke nabijheid van het gebied. Wanneer een agglomeratie binnen acceptabele reistijd valt, is men eerder bereid om deze afstand te overbruggen voor werk of andere voorzieningen.

Grensregio's profiteren over het algemeen in veel mindere mate van dergelijke agglomeratievoordelen, omdat deze agglomeraties vaak abrupt afgebroken worden aan de grens. Daarom wordt er gesproken van "geamputeerde" agglomeraties. Hoewel er aan de andere zijde van de grens werk beschikbaar is binnen de acceptabele reistijd, valt op dat deze afstand vaak niet afgelegd wordt en dat men dit gebied niet overweegt voor een baan. Hier is de *Threshold of Indifference* wederom aan de orde. Figuren 4 en 5 geven het verschil in bereikbare banen in Nederland aan. In de eerste figuur worden de banen over de Belgische en Duitse grens buiten beschouwing gelaten. Het valt op dat nagenoeg alle grensregio's in verhouding weinig bereikbare banen bieden. De tweede figuur neemt ook de bereikbare banen binnen de acceptabele reistijd over de grens mee. Het valt direct op dat, met uitzondering van de grensregio's in het Noorden van het land, het aantal bereikbare banen aanzienlijk toeneemt (Marlet et al., 2014, p32-33).

Kaart 2.1 De bereikbaarheid van banen in Nederland



Kaart 2.2 De bereikbaarheid van banen in Nederland (inclusief aanbod in België en Duitsland)



Figuur 4: Aantal bereikbare banen met grenseffecten

Figuur 5: Aantal bereikbare banen zonder grenseffecten

Voor de grensregio's is het dus van groot belang om grensbarrières te overwinnen en grenseffecten te laten vervagen. De volgende paragraaf laat zien dat grensoverschrijdend onderwijs en grensoverschrijdende stages een belangrijke bijdrage kunnen leveren in dit proces.

2.5 Onderwijs

In 2014 publiceerde de Europese Commissie *The Erasmus Impact Study*. Deze publicatie geeft inzicht in de effecten die een buitenlandse master of een buitenlandse stage hebben op studenten in het hoger onderwijs. Tevens wordt er aandacht geschonken aan de effecten die een buitenlandervaring hebben op de positie van studenten op de (internationale) arbeidsmarkt. Aan de hand van deze publicatie wordt aangetoond dat het onderwijs een cruciale rol kan spelen in het doen

afnemen van grenseffecten in de grensregio's. Aan het MBO (middelbaar beroepsonderwijs) wordt in deze publicatie geen aandacht besteed. Een mogelijke reden hiervoor is de geringe internationalisering in dit type onderwijs. In paragraaf 3.3 wordt ingegaan op de geringe internationalisering in het MBO.

Ten eerste zal in deze paragraaf stilgestaan worden bij de belangrijkste bevindingen die in het rapport aan het licht komen. Voor 85% van de ondervraagde studenten is het verbeteren van de eigen inzetbaarheid in het buitenland een belangrijke reden om een buitenlandse master of buitenlandse stage te doen. Tevens is een significante relatie waarneembaar tussen een buitenlandse ervaring gedurende de studie en de mate van een internationaal leven na de studie. Studenten met een buitenlandse ervaring gaan veel vaker in het buitenland wonen dan studenten die geen buitenlandse ervaring hebben. Zo is 40% van de ondervraagde alumni met een buitenlandervaring na de studie naar het buitenland vertrokken. Van de alumni die geen buitenlandervaring hebben opgedaan is slechts 23% na de studie naar het buitenland vertrokken. Aan de nog studerende respondenten werd gevraagd of zij zich in de toekomst in het buitenland zouden zien werken. 93% van de mobiele studenten acht een toekomst in het buitenland niet onmogelijk, terwijl slechts 73% van de niet-mobiele studenten dit zou overwegen. 84% van de mobiele studenten dat een buitenlandse stage heeft gedaan, gaf aan dat zij zich meer Europeaan voelen en dat hen perspectief breder is geworden en minder wordt afgebakend door nationale grenzen (Europese Commissie, 2014, p.132). Van deze groep kan gezegd worden dat zij waarschijnlijk beter in staat zijn om de *Threshold of Indifference* te doorbreken. Tot slot is de kans dat mobiele studenten na het afstuderen voor een lange periode werkloos zijn kleiner dan dat deze voor niet-mobiele studenten is. Een op de drie mobiele studenten krijgt een baan aangeboden bij het bedrijf waar de buitenlandse stage wordt uitgevoerd en na 5 jaar na afstuderen ligt het werkloosheidspercentage van de voormalig mobiele studenten 23% lager ten opzichte van de niet-mobiele studenten (Europese Commissie, 2014, p.14). In het onderzoek zijn ook Europese werkgevers ondervraagd. 92% van de werkgevers gaf aan waarde te hechten aan de transversale vaardigheden van potentiële werknemers. Tevens gaf 64% van de werkgevers aan dat de internationale ervaring van een potentiële werknemer van belang is. 82% van de studenten heeft aangegeven zelf te merken dat zijn/haar transversale vaardigheden zijn verbeterd gedurende het buitenlandse verblijf. Ook de publicatie *Groeien aan de grens* geeft aan dat onderwijs kan bijdragen aan het wegnemen van grenseffecten. Zo kunnen studenten door middel van grensoverschrijdende stages culturele verschillen al in een vroeg stadium leren herkennen. Tevens leren ze de gewoonten en regelgeving over de grens kennen (Marlet et al., 2014, p.9). Een stimulatie van het grensoverschrijdend onderwijs in de grensregio's zou volgens de behandelde publicaties dus moeten leiden tot een beter geïntegreerde grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

2.6 Koppeling Onderzoek en Theorie

In deze paragraaf wordt de koppeling van de behandelde theorie naar het onderzoek gemaakt. In paragraaf 2.3 werd de theorie van de *Threshold of Indifference* voorgesteld. Deze theorie is in principe gericht op werkzoekenden. In dit onderzoek wordt de theorie omgedraaid en dient, middels een onderzoek onder bedrijven in het onderzoeksgebied, in kaart gebracht te worden in hoeverre de *Threshold of Indifference* ook aantoonbaar is onder werkgevers. Aan de hand van een survey zal getracht worden in kaart te brengen in hoeverre de grens als ruimtelijk kader voor werkgevers geldt bij de zoektocht naar een stagiair. Het is hierbij relevant om vast te stellen of deze mogelijk aanwezige ruimtelijke kaders vooral veroorzaakt worden door exogene- of endogene oorzaken.

In paragraaf 2.4 is aangetoond dat de grens relatief veel effect heeft op het Dynamic Borders-gebied. De voorgestelde vicieuze cirkel die voor veel grensregio's te herkennen is, lijkt ook van toepassing voor dit gebied. Het Dynamic Borders-gebied profiteert onvoldoende van agglomeratievoordelen,

omdat er in het gebied geamputeerde agglomeraties zichtbaar zijn. Figuren 4 en 5 lieten het verschil zien van het aantal bereikbare banen met en zonder de invloed van de grens. Het inzichtelijk maken van de heersende vicieuze cirkel en de geamputeerde agglomeratie is in dit onderzoek vooral relevant om aan te tonen dat een grensoverschrijdende arbeidsmarkt veel kansen kan bieden, die de hele regio zullen verrijken.

Tot slot liet paragraaf 2.5 zien dat studenten met een buitenlandse ervaring in de vorm van studie dan wel stage eerder bereid zijn om buiten landsgrenzen op zoek te gaan naar een baan en dat zij over het algemeen ook beter in staat zijn om zich aan de gebruiken en regels in een andere cultuur aan te passen. Tevens ontwikkelen mobiele studenten, sterker dan niet-mobiele studenten, hun transversale vaardigheden. 92% van de Europese werkgevers gaf aan het belangrijk te vinden dat zijn/haar personeel deze vaardigheden goed ontwikkeld heeft. Het aantonen van de rol die grensoverschrijdend onderwijs kan spelen in het laten afnemen van de grenseffecten in de grensregio's is cruciaal voor het onderzoek. Het toont het aan dat de keuze van Dynamic Borders om zich te richten op grensoverschrijdende stages om de grensoverschrijdende arbeidsmarkt beter te laten integreren, gerechtvaardigd is. Daarmee is tevens de relevantie van dit onderzoek bevestigd. Daarnaast is het van belang om te toetsen in hoeverre de werkgevers in de regio waarde hechten aan transversale vaardigheden van het personeel en of zij op de hoogte zijn van de positieve effecten die internationale stages kunnen hebben op stagiair en werkgever.

2.7 Conclusie

Op basis van dit hoofdstuk kan de volgende deelvraag beantwoord worden: *“Welke grenseffecten spelen een rol bij het scheppen van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt tussen Nederland en Duitsland?”*

Ten eerste zijn er een aantal exogene oorzaken die tot grenseffecten leiden, die een negatieve invloed uitoefenen op een grensoverschrijdende arbeidsmarkt tussen Nederland en Duitsland. Geconcludeerd moet worden dat de grensoverschrijdende infrastructuur vaak nog te wensen over laat. Ook spelen verschillen in fiscale- en administratieve regelgeving en taalbarrières een rol. Daarnaast kan geconcludeerd worden dat de *Threshold of indifference* een grenseffect is dat zeer veel invloed uitoefent op het al dan niet tot stand komen van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Uit de voorgestelde cijfers in paragraaf 2.3 bleek dat in 2011 slechts 3,7% van de Europese bevolking in het buitenland leefde. Deze sterke nationale oriëntatie wat betreft wonen en werken zorgt ervoor dat een grensoverschrijdende arbeidsmarkt vooralsnog nauwelijks van de grond komt. Door deze nationale oriëntatie kan er tot slot geconcludeerd worden dat er nieuwe grenseffecten ontstaan die een negatieve invloed hebben op een grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Daar waar nabijgelegen steden in het binnenland middels agglomeratievoordelen van elkaar profiteren, ontstaan er in de grensgebieden geamputeerde agglomeraties die abrupt stoppen aan de grens. Dit heeft als gevolg dat men uit deze gebieden wegtrekt, omdat hier, vanuit een nationale oriëntatie, minder banen te vinden zijn. Dit leidt tot een afname in de beschikbare voorzieningen en maakt de regio minder aantrekkelijk voor bedrijven om zich te vestigen. Op deze manier kunnen grensregio's in een vicieuze cirkel van krimp en vergrijzing terechtkomen.

3. Huidige situatie

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de huidige situatie omtrent de bilaterale studentmobiliteit en de arbeidsmarkten in Noord-Limburg, Noordoost-Noord-Brabant en Kreis Kleve. Ten eerste wordt de bilaterale studentmobiliteit tussen Nederland en Duitsland geanalyseerd. Vervolgens wordt er aandacht besteedt aan de verschillen tussen het Nederlandse en Duitse onderwijssysteem. Hierbij is het van belang dat het verschil in eisen die gesteld worden aan stages verricht in Duitsland en Nederland niet genegeerd wordt. Tot slot wordt de structuur van de arbeidsmarkt van het gebied in kaart gebracht. Dit hoofdstuk dient de volgende drie deelvragen te beantwoorden:

- *Wat is de huidige situatie omtrent de bilaterale studentmobiliteit tussen Nederland en Duitsland?*
- *Welke eisen worden gesteld aan Duitse stages op de verschillende opleidingsniveaus?*
- *Wat is de huidige situatie betreffende de arbeidsmarkt van het Dynamic Borders-gebied?*

3.1 Bilaterale studentmobiliteit & Algemene onderwijsinternationalisering

Eerder onderzoek toont aan dat de studentmobiliteit tussen Nederland en Duitsland onder druk staat. Het aantal Duitse studenten dat aan een Nederlandse hogeschool studeert, neemt sinds 2011/2012 af. Het is opvallend dat deze afname het sterkst wordt waargenomen op hogescholen in de grensregio (EP-Nuffic, 2016, p.6). Dit valt niet zozeer te verklaren door een afname van interesse in Nederland onder Duitse studenten, maar door het feit dat het aanbod Duitstalige opleidingen in het HBO (hoger beroepsonderwijs) de laatste jaren sterk is beperkt. Daarnaast hebben hogescholen de op Duitse studenten gerichte wervingsactiviteiten verminderd. Hogescholen willen nu het tij keren en weer meer Duitse studenten aantrekken, omdat zij cijfermatig beter presteren dan Nederlandse studenten in het HBO. Om die reden wordt de waarde van het hebben van *international classrooms* gezien en kunnen Duitse studenten door middel van *peer-effecten* bijdragen aan de verhoging van de kwaliteit van het onderwijs (EP-Nuffic, 2016, p.14). In tegenstelling tot het HBO, is in het WO (wetenschappelijk onderwijs) de laatste jaren een toename van het aantal Duitse studenten zichtbaar. Het is opvallend dat de meeste buitenlandse studenten in het WO een master volgen in Nederland. Vooral in de sectoren landbouw & natuurlijke omgeving, natuur & techniek en onderwijs volgen veel buitenlandse studenten een master in het WO in Nederland (EP-Nuffic, 2015, p.23).

De studentmobiliteit vanuit Nederland naar Duitsland is veel minder omvangrijk dan andersom het geval is. Wanneer het academisch jaar 2009/2010 als voorbeeld genomen wordt, is te zien dat er in dat jaar 1449 Nederlandse studenten aan Duitse hogescholen en universiteiten studeerden. Dit aantal betreft uitsluitend diplomamobiele studenten. Onder diplomamobiliteit wordt verstaan: het aantal studenten dat een gehele studie in het buitenland volgt. Wanneer de studiepuntmobiliteit meegenomen wordt, komen daar nog eens 783 Nederlandse studenten bij. Bij studiepuntmobiliteit gaat het om een buitenlandse stage of een buitenlandse semester. Van deze groep deden 416 Nederlandse studenten een stage in Duitsland en volgden 367 studenten een buitenlandse semester. In totaal verbleven er in het academisch jaar 2009/2010 rond de 2.200 Nederlandse studenten voor studiedoeleinden in Duitsland. In hetzelfde jaar waren er 24.750 Duitse studenten voor studiedoeleinden in Nederland (De Vries, z.d., p.21). Hiermee is Duitsland wat betreft studentaantallen het op drie na populairste land van bestemming voor Nederlandse studenten. Veruit de meeste diplomamobiele Nederlandse studenten studeerden aan een onderwijsinstelling in Nordrhein-Westfalen (546), gevolgd door Berlijn (189) en Baden-Württemberg (132). Het rapport *Grensmobiliteit in het Hoger onderwijs* stelt dat de grensmobiliteit van Nederlandse studenten richting Duitsland verbeterd zou kunnen worden door voorlichting te geven over het Duitse onderwijssysteem en de kansen op de Duitse arbeidsmarkt. Daarnaast zou een betere samenwerking tussen Nederlandse onderwijsinstellingen en Duitse bedrijven extra kansen kunnen bieden voor Nederlandse studenten op de Duitse arbeidsmarkt. Het rapport beveelt opleidingen aan

om zich meer te concentreren op het aanbieden van een stage in Duitsland gedurende de opleiding (De Vries, z.d., p.26). De kanttekening die bij dit rapport gezet dient te worden, is dat het alles vanuit het perspectief van de student en de onderwijsinstellingen benaderd. Geen aandacht is besteed aan de wensen en behoeften van de Duitse bedrijven die eventueel een Nederlandse student kunnen ontvangen.

Nederlandse studenten die een deel van hun studie in het buitenland doen, gaan vooral naar het buitenland voor een stage. In het WO gaat ongeveer 62% naar het buitenland voor een stage, 26% voor een buitenlandse semester en 12% doet een combinatie van beide. In het HBO doet 57% van de uitgaande studenten een stage, 25% een buitenlandse semester en 18% een combinatie van beide (EP-Nuffic, 2015, p.65).

Een recenter onderzoek van EP-Nuffic uit 2016 probeert het achterblijven van de Nederlandse diplomamobiliteit te verklaren. Met een uitgaande diplomamobiliteit van 3,5% ligt Nederland aanzienlijk onder het Europees gemiddelde van 4,5% en staat het wereldwijd op de 53^e plek. Wat betreft de studiepuntmobiliteit scoort Nederland echter wel goed met een percentage van 22% en voldoet het aan de EU-benchmark voor 2020, welke staat op 20% van alle afgestudeerden. Binnen de studiepuntmobiliteit is een buitenlandse stage wat populairder dan een buitenlandse semester bij een onderwijsinstelling (EP-Nuffic, 2016, p.4). De populairste bestemmingslanden voor Nederlandse studenten in het hoger onderwijs zijn de buurlanden, Spanje en de Verenigde Staten (EP-Nuffic, 2017). EP-Nuffic geeft een aantal verklaringen voor de lage uitgaande diplomamobiliteit. Ten eerste zou de hoge kwaliteit van het Nederlandse onderwijs het halen van een diploma in het buitenland onaantrekkelijker maken. Daarnaast is het Nederlandse onderwijs erg betaalbaar in verhouding tot veel andere landen. De belangrijkste verklaring voor de relatief hoge uitgaande studiepuntmobiliteit is dat enkele onderwijsinstellingen bovengemiddeld internationaal georiënteerd zijn (EP-Nuffic, 2016, p.17).

De voorgaande onderzoeken hebben zich vooral op de studentmobiliteit in het hoger onderwijs gericht. Het in september 2016 door EP-Nuffic gepubliceerde rapport *Statistieken MBO mobiliteit* richt zich echter op het middelbaar beroepsonderwijs (MBO). Ook dit onderwijsniveau is relevant en maakt onderdeel uit van Dynamic Borders. In het academisch jaar 2012/2013 gaf 5,1% van de MBO-afgestudeerden aan dat zij naar het buitenland waren geweest voor een stage van tenminste 2 weken. Dit komt neer op ongeveer 8.300 studenten op een totaal van 160.000 MBO-afgestudeerden. Dit was een daling ten opzichte van het jaar daarvoor waarin 5,8%, goed voor 8.900 MBO studenten, een stage van tenminste twee weken in het buitenland gelopen heeft. In hetzelfde onderzoek gaf 0,6% van de MBO-afgestudeerden aan tenminste twee weken in het buitenland te zijn geweest voor een studieactiviteit. Dit waren ongeveer 1.000 studenten (EP-Nuffic, 2016, p.2). Voor Nederlandse MBO studenten is Duitsland na Spanje en België het populairste bestemmingsland. In het studiejaar 2014/2015 verbleven 1.330 MBO studenten voor studiedoeleinden een periode in Spanje, 1.119 in België en 758 in Duitsland (EP-Nuffic, 2016, p.4). Wanneer de verschillende niveaus van het MBO onder de loep genomen worden, valt op dat binnen de geregistreerde internationale stages veruit de meeste stages plaatsvinden op MBO niveau 4. In mindere mate is er ook internationale studentmobiliteit zichtbaar op niveau 3. Op niveau 1 en 2 vindt echter nauwelijks internationale studentmobiliteit plaats. Wanneer deze toch plaatsvindt, is deze meestal van korte duur (EP-Nuffic, 2016, p.3).

3.2 Verschillen in onderwijssystemen en belemmerende factoren

Er bestaan sterke verschillen tussen de onderwijssystemen in Nederland en Duitsland. In deze paragraaf worden de relevante verschillen, waarmee het stagebureau rekening zal moeten houden, uiteengezet. Ten eerste is het goed om rekening te houden met het feit dat de zestien Duitse deelstaten zelf invloed hebben op het onderwijssysteem. Zij moeten wel de algemene richtlijnen

uitgevaardigd door het *Bundesministerium für Bildung und Forschung* volgen, maar kunnen zelf aanpassingen maken. Voor het stagebureau is het dus van belang om rekening te houden met het feit dat Noordrijn-Westfalen een ander onderwijssysteem kan hebben dan andere *Länder*. In Nederland is het onderwijs landelijk geregeld. Het academische jaar in Duitsland loopt van oktober tot september, terwijl dit in Nederland van september tot juli loopt (EP-Nuffic, 2015, p.15). Duitse stagiaires beginnen in Duitsland normaliter dus ook in oktober of april.

Problemen betreffende grensoverschrijdende stages doen zich vooral voor in het MBO. Voor het hoger onderwijs zijn er in de Europese Unie afspraken gemaakt, waardoor het plaatsvinden van grensoverschrijdende stages geen problemen zou moeten opleveren. In het MBO zijn zulke afspraken niet gemaakt (Marlet et al., 2014, p.49). Daarnaast moeten bedrijven die een stage- of leerplek willen bieden aan een MBO student eerst erkend worden door de SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven). Dit geldt ook voor Duitse bedrijven die een leerbedrijf willen zijn voor Nederlandse MBO studenten. Het probleem is dat Duitse bedrijven vaak niet op de hoogte zijn van het Nederlandse beroepsonderwijs en de werkwijze van de SBB. Dit probleem wordt versterkt door het feit dat de voorlichting van de SBB niet in het Duits beschikbaar is. Dit leidt er vaak toe dat Duitse bedrijven door Nederlandse onderwijsinstellingen niet erkend worden als geschikte leerbedrijven (Actieteam Grensoverschrijdende Economie en Arbeid, 2017, p.47).

Niet alleen de door Nederland gestelde eisen omtrent de erkenning van leerbedrijven in het MBO zorgen voor problemen. Het Duitse onderwijssysteem heeft ook zijn eigen werkwijze, die niet strookt met de Nederlandse. Daar waar de accreditatie van leerbedrijven voor Nederlandse MBO studenten door de SBB gedaan wordt, zijn de Duitse Handwerkskammer en IHK verantwoordelijk voor de accreditatie van leerbedrijven voor Duitse studenten van de *Berufsschule*, het Duitse MBO. Naast de accreditatie van het leerbedrijf dient de inhoud van de opleiding binnen het bedrijf vastgelegd te worden in kwalificatiedossiers. In Nederland wordt dit ook door de SBB gedaan. In Duitsland wordt dit gedaan door het BIBB (Bundesinstitut für Berufliche Bildung) (Teerling, 2015, p.32).

Het grote verschil is dus dat een leerbedrijf in Nederland slechts met een instantie te maken heeft. Duitse leerbedrijven zijn van twee instanties afhankelijk. Gezien het feit dat er nog geen enkele Europese afstemming is wat betreft stages in het MBO, dient een Duits leerbedrijf dat een Nederlandse student wil aannemen, ook door de SBB geaccrediteerd te worden. Op dit moment vindt er nog geen enkele informatieoverdracht omtrent de accreditatie van leerbedrijven plaats tussen de Nederlandse en Duitse instanties (SBB, persoonlijke mededeling, 6 april 2017).

3.3 Arbeidsmarkt

In deze paragraaf worden de arbeidsmarkten van Noordoost-Noord-Brabant, Noord-Limburg en Kreis Kleve behandeld. Bij de analyse van de arbeidsmarkten gaat het niet zozeer om kerncijfers, maar meer om de samenstelling van de arbeidsmarkt. Bekeken zal worden welke sectoren over- of juist ondervertegenwoordigd zijn en hoe deze arbeidsmarkten zich onderling verhouden.

Noord-Limburg

De arbeidsmarkt in Noord-Limburg zal naar verwachting enigszins aantrekken in 2017. De prognose is dat er in het komende jaar 1.800 banen bijkomen, waardoor het totaal aantal banen in deze regio stijgt tot een aantal van 139.700. Dit is een groei van 0,7%, terwijl het landelijke gemiddelde op een groei van 1% ligt. Dit valt vooral te verklaren, doordat de regio Noord-Limburg minder profiteert van de groei in de bouw en ICT (UWV, 2016, p.3).

De landbouwsector is zeer sterk oververtegenwoordigd in Noord-Limburg. De werkgelegenheid in deze sector is hier 4,5 keer zo groot als het landelijke gemiddelde in Nederland. Na landbouw is vervoer & opslag de grootste sector in deze regio (UWV, 2016, p.4). Het is echter belangrijk om te vermelden dat deze twee sectoren de kleinste groei in werkgelegenheid laten zien in Noord-Limburg. De groei van werkgelegenheid in beide sectoren was in 2016 ten opzichte van 2015 ongeveer 25% kleiner, terwijl nagenoeg alle andere sectoren, met uitzondering van de bouwnijverheid, in 2016 een grotere groei hebben laten zien in verhouding tot 2015. De verwachting is dat ook in 2017 weinig vacatures zullen ontstaan voor landbouw (UWV, 2016, p.8).

In 2016 waren er in Noord-Limburg 2.300 openstaande vacatures tegenover 2.800 geregistreerde kortdurend werkzoekenden. Om die reden konden werkgevers vaak vrij eenvoudig vacatures invullen. Zij hadden echter moeite met het vinden van goed personeel. Het moeite hebben met vinden van goed personeel was vooral zichtbaar in de ICT-sector. Dit valt te verklaren door de vergrijzing, technologische innovaties en schoolkeuze van jongeren (UWV, 2016, p.20). Op de arbeidsmarkt in Noord-Limburg zijn de grenseffecten relatief sterk zichtbaar. Het pendelverkeer tussen Duitsland en deze regio is zeer gering. Minimaal 97% van de werkende bevolking in Noord-Limburg komt uit de regio of de omliggende Nederlandse regio's. 3% is "overig" en van deze groep is onduidelijk hoe groot het aandeel Duitse pendelaars is.

Tot slot liggen de kansen voor werknemers in deze regio voor de komende jaren vooral in de logistiek, maakindustrie en agrofood. Noord-Limburg heeft met de regio Venlo-Venray de grootste logistieke hotspot van Nederland. Door het aantrekken van de binnenlandse en buitenlandse economie wordt verwacht dat het aantal logistieke bedrijven in deze regio verder zal uitbreiden. In de agrofood is er de komende jaren een terugloop van voldoende en gekwalificeerd personeel. Onder andere door de vergrijzing zullen deze tekorten in de nabije toekomst sterk toenemen. Daarnaast worden, door de snelle technologische innovaties en internationalisering, andere kwalificaties geëist van het personeel in deze sector. Figuur 6 geeft tot slot aan welke opleidingen de beste baanperspectieven hebben in Noord-Limburg tot 2020 (UWV, 2016, p.26).

Noordoost-Noord-Brabant

Ook in Noordoost-Noord-Brabant trekt de arbeidsmarkt weer iets aan. De verwachting is dat de arbeidsmarkt ten opzichte van aanvang 2016 met 0,7% gegroeid is tegen het einde van 2017. Het aantal banen ligt dan op 297.100. De groei in Noordoost-Noord-Brabant is minder sterk dan het landelijke gemiddelde van 1%. Dit heeft vooral te maken met het feit dat er in de industrie minder snel nieuwe banen ontstaan en deze sector is in Noordoost-Noord-Brabant veel sterker vertegenwoordigd dan het landelijk gemiddelde. Andere sectoren die in Noordoost-Noord-Brabant sterk vertegenwoordigd zijn ten opzichte van het Nederlands gemiddelde zijn de bouwnijverheid en de landbouw. De verwachting is echter dat alleen de bouwnijverheid een banengroei van ongeveer 2% zal doormaken. Zowel de landbouw als ook de industrie zullen naar verwachting een krimp van ongeveer 1% doormaken (UWV, 2016, p.3).

Opleiding	Arbeidsmarktperspectief
Totaal Mbo 2/3	Matig
Mbo 2/3 Economie	Slecht
Mbo 2/3 Groen	Redelijk
Mbo 2/3 Techniek	Redelijk
Mbo 2/3 Zorg en welzijn	Slecht
Totaal Mbo 4	Matig
Mbo 4 Economie	Matig
Mbo 4 Groen	Goed
Mbo 4 Techniek	Redelijk
Mbo 4 Zorg en welzijn	Slecht
Totaal Hbo	Redelijk
Hbo Economie	Matig
Hbo Gedrag en maatschappij	Redelijk
Hbo Landbouw en natuur	Redelijk
Hbo Onderwijs	Goed
Hbo Taal en cultuur	Redelijk
Hbo Techniek	Goed
Hbo Gezondheidszorg	Matig
Totaal Wo	Goed
Totaal	Redelijk

Figuur 6: Arbeidsmarktperspectief naar opleiding (1)

In 2016 ontstond in Noordoost-Noord-Brabant een discrepantie tussen het aantal vacatures en het aantal kortdurend werkzoekenden. Het aanbod van vacatures was groter dan de vraag naar werk, namelijk 7.000 vacatures ten opzichte van 6.100 werkzoekenden. Werkgevers in deze regio ervoeren echter dezelfde problemen als de werkgevers in Noord-Limburg. Ook in deze regio bleek het vinden van goed personeel problematisch en was dit het sterkst merkbaar in de ICT-sector (UWV, 2016, p.20).

Voor de regio Noordoost-Noord-Brabant is het lastiger te bepalen in welke mate de grenseffecten een rol spelen bij het pendelverkeer vanuit Duitsland. 90% van de werkende bevolking in de regio woont ook in de regio of een andere omliggende Nederlandse regio. 10% van de werkende bevolking komt uit "overig", maar voor deze groep is niet te bepalen waar zij vandaan komen (UWV, 2016, p.27).

De meeste vacatures zijn in 2015 en 2016 ontstaan in de detailhandel in Noordoost-Noord-Brabant. Deze sector was goed voor 7.000 vacatures. In de landbouwsector zijn de minste vacatures ontstaan, namelijk 500 (UWV, 2016, p.8). Voor de komende jaren wordt het een uitdaging voor werkgevers om goed ICT-personeel te vinden. Daarnaast zijn de baanperspectieven voor personen met een WO-opleiding, ongeacht studierichting, erg goed. Dit valt te verklaren aan de hand van de heersende *braindrain* in de regio. Figuur 7 laat de baanperspectieven per opleiding tot 2020 voor de regio Noordoost-Noord-Brabant zien (UWV, 2016, p.26).

Opleiding	Arbeidsmarktperspectief
Totaal Mbo 2/3	Matig
Mbo 2/3 Economie	Matig
Mbo 2/3 Groen	Goed
Mbo 2/3 Techniek	Redelijk
Mbo 2/3 Zorg en welzijn	Slecht
Totaal Mbo 4	Matig
Mbo 4 Economie	Matig
Mbo 4 Groen	Redelijk
Mbo 4 Techniek	Redelijk
Mbo 4 Zorg en welzijn	Slecht
Totaal Hbo	Redelijk
Hbo Economie	Slecht
Hbo Gedrag en maatschappij	Matig
Hbo Landbouw en natuur	Goed
Hbo Onderwijs	Goed
Hbo Taal en cultuur	Redelijk
Hbo Techniek	Goed
Hbo Gezondheidszorg	Matig
Totaal Wo	Goed
Totaal	Redelijk

Figuur 7: Arbeidsmarktperspectief naar opleiding (2)

Kreis-Kleve

Kreis Kleve telt in totaal 306.406 inwoners met een gemiddelde leeftijd van 43,7 jaar. Het aandeel buitenlanders in dit gebied is 13,3% en de bevolkingsgroei in 2015 ten opzichte van 2014 was 1%. Het totale BIP van Kreis Kleve bedroeg 8.138 miljard euro in 2015. De maakindustrie had met een omzet van 3,40 miljard euro het grootste aandeel in het BIP van Kreis Kleve. Het aantal werkzame personen in Kreis Kleve lag eind 2015 op 94.490 personen (IHK et al., 2017, p.9).

In Duitsland worden alle 402 "*Kreisen*" en "*Kreisfreie*" steden geanalyseerd door Prognos. Op basis van 29 factoren worden alle regio's beoordeeld en krijgen zij een ranking toebedeeld. In 2016 kreeg Kreis Kleve de ranking 243 van de 402 toegewezen. In 2013 stond de regio nog op 222 (Prognos, 2016). De regio scoort relatief goed op demografische ontwikkeling (187) en concurrentie & innovatie (168). Minder goed wordt er gescoord op economie & arbeidsmarkt (251) (Kreis Kleve, 2016, p.4). Ondanks dat gegeven ligt het werkloosheidspercentage van 6,7% lager dan het gemiddelde werkloosheidspercentage van 8,0% van Noordrijn-Westfalen (IHK et al., 2017, p.13). Hoewel het werkloosheidspercentage lager ligt dan het gemiddelde, is het aantal werklozen in 2016 niet gedaald ten opzichte van 2015. In oktober 2015 waren er 10.026 werklozen en in oktober 2016 waren dit er 10.111. Dit is een lichte stijging van 0,8% (Kreis Kleve, 2016, p.4). Het arbeidsaanbod is de laatste jaren toegenomen in Kreis Kleve. In de periode van eind 2009 tot eind 2015 zijn er 13.541 banen bijgekomen. Deze stijging bedraagt 17%. Het is echter opvallend dat men Kreis Kleve vooral geschikt acht om in te werken en minder om in te wonen. Het pendelsaldo van Kreis Kleve is negatief, wat betekent dat er meer mensen, woonachtig in andere regio's, in Kreis Kleve komen

werken dan dat er mensen vanuit Kreis Kleve in andere regio's gaan werken. Het pendelsaldo van Kreis Kleve bedraagt -12.013 personen (Kreis Kleve, 2016, p.5). In juni 2016 werd een piek van 1.752 open vacatures bereikt. De meeste open vacatures bevonden zich in de volgende sectoren: gezondheid & welzijn (217), handel, onderhoud & reparatie van automobielen (203), economische dienstverlening (146), de bouw (146) en de maakindustrie (143) (Kreis Kleve, 2016, p.5).

In het bedrijvenlandschap van Kreis Kleve zijn drie prominente sectoren aanwezig: agrobusiness, chemie en machinebouw. Zeker in de maakindustrie spelen deze drie sectoren een leidende rol. De agrobusiness was met een omzet van 1.142 miljard euro in 2015 goed voor 34% van de totale omzet in de maakindustrie in Kreis Kleve. De chemieindustrie was met een omzet van 700 miljoen euro goed voor 21% en de machinebouw was goed voor een omzet van 312 miljoen euro en had daarmee een bijdrage van 9% in de totale omzet van de maakindustrie in Kreis Kleve (IHK et al., 2017, p.18). Naast deze drie prominente sectoren zijn er nog andere grote en belangrijke sectoren in Kreis Kleve: logistiek, gezondheidszorg en toerisme.

De prognose voor de arbeidsmarkt in Kreis Kleve voor de komende jaren is dat de agrobusiness zich verder zal ontwikkelen. Ook het toerisme biedt groeikansen: in tegenstelling tot het gemiddelde in Noordrijn-Westfalen stijgt het aantal overnachtingen in Kreis Kleve. De arbeidsmarkt zal waarschijnlijk stabiel blijven, hoewel het een opgave zal worden om de juiste mensen te vinden voor de groeisectoren (Kreis Kleve, 2016, p.6).

3.4 Conclusie

Gesteld kan worden dat de studentmobiliteit tussen Nederland en Duitsland geen eenduidige tendens vertoont. De laatste jaren is een afname van het aantal Duitse studenten in het Nederlandse HBO zichtbaar. Deze afname is vooral zichtbaar bij de hogescholen in de grensregio's en valt te verklaren door een verminderd aanbod aan Duitstalige opleidingen. In het WO is een andere tendens aantoonbaar. Hier valt juist een toename van het aantal Duitse studenten waar te nemen. Geconcludeerd kan worden dat de studentmobiliteit van Duitsland naar Nederland aanzienlijk omvangrijker is dan andersom. Vooral op basis van uitgaande diplomamobiliteit scoort het Nederlandse onderwijs aanzienlijk onder het Europese gemiddelde. Dit valt te verklaren door het kwalitatief goede en betaalbare onderwijs in Nederland ten opzichte van veel andere Europese landen (het Duitse onderwijs is echter goedkoper). Op basis van studiepuntmobiliteit scoort het Nederlandse onderwijs met een uitgaand studiepuntpercentage van 22% goed. Nederlandse studenten die voor een semester naar het buitenland gaan, doen in de meeste gevallen een stage. In het WO kiest 62% van de studenten voor een buitenlandse stage en op het HBO ligt dit percentage op 57%. Tot slot kan geconcludeerd worden dat het MBO erg achterblijft wat betreft studentmobiliteit. In het studiejaar 2012/2013 verbleef slechts 5,1% van de MBO-afgestudeerden voor tenminste 2 weken in het buitenland.

De achterblijvende studentmobiliteit op het MBO valt deels te verklaren door de eisen die er in Nederland en Duitsland gesteld worden aan stages voor studenten op dit niveau. Duitse leerbedrijven die een Nederlandse MBO stagiair in dienst willen nemen, dienen door het Nederlandse SBB geaccrediteerd te worden. Een dergelijke accreditatie hebben deze bedrijven ook nodig wanneer zij Duitse stagiaires van de *Berufsschule* in dienst willen nemen, echter wordt deze dan verstrekt door de Handwerkskammer en IHK. Wanneer bedrijven dus stagiaires op MBO-niveau uit het buurland aan willen nemen, dienen zij tweemaal geaccrediteerd te worden. Gesteld kan worden dat er op dit moment door deze instanties nog onvoldoende toenadering wordt gezocht om dit proces te vergemakkelijken. Op het HBO en WO spelen deze problemen niet, omdat hier binnen de Europese Unie afspraken over zijn gemaakt.

De huidige situatie omtrent de arbeidsmarkt in het Dynamic Borders-gebied biedt perspectief voor de toekomst. De prognose voor 2017 is dat de arbeidsmarkt in zowel Noord-Limburg als in Noordoost-Noord-Brabant en Kreis Kleve zal aantrekken. In alle drie de regio's is de landbouw sterk vertegenwoordigd. Binnen de agrobusiness, waar de agrofood-sector onderdeel van uitmaakt, zijn er voor de komende jaren vooral kansen in Noord-Limburg en Kreis Kleve. Voor de groeisectoren in deze regio's kan geconcludeerd worden dat er veel personeel nodig is, maar dat het door onder andere de *braindrain* en vergrijzing een lastige opgave gaat worden voor werkgevers om voldoende en gekwalificeerd personeel te vinden. Om die reden zijn de arbeidsmarktperspectieven voor de MBO-groen en HBO-landbouw opleidingen zeer goed in deze regio's. Tot slot kan geconcludeerd worden dat de arbeidsmarkten nog onvoldoende grensoverschrijdend georiënteerd zijn. Dit is vooral te merken in Noord-Limburg, waar 97% van de werkende bevolking uit de eigen regio of de omliggende Nederlandse regio's afkomstig is.

4. Methode van onderzoek

In dit onderzoek is gekozen voor een kwantitatieve onderzoeksmethode in de vorm van een survey. Deze vorm van onderzoek is objectief en is gericht op het genereren van feiten en cijfers. In het geval van deze scriptie is een online-survey gebruikt. Deze survey is verspreid onder Duitse bedrijven in Kreis Kleve. Bij kwantitatief onderzoek is het van belang dat de uitgevoerde survey zowel valide als betrouwbaar is.

Dit hoofdstuk bestaat uit 3 paragrafen. Paragraaf 4.1 geeft de functie van de survey binnen het onderzoek weer. Paragraaf 4.2 brengt de respondentenselectie in kaart. In paragraaf 4.3 wordt tot slot aandacht besteed aan de validiteit en betrouwbaarheid van de survey.

4.1 Online-Survey

Met de online-survey dient in kaart gebracht te worden wat de beweegredenen zijn voor Duitse bedrijven om al dan niet Nederlandse stagiaires in dienst te nemen. Deze beweegredenen kunnen worden verdeeld in beweegredenen met endogene of exogene oorzaken. Daarnaast wordt bekeken of de *Threshold of indifference-theorie* ook voor Duitse werkgevers van toepassing is. Tevens dient de survey inzicht te geven in de eventuele toegevoegde waarde die Duitse werkgevers zien in de buitenlandervaring van een student. Tot slot moet de survey antwoord geven op een aantal praktische zaken die relevant zijn voor het stagebureau. In bijlage I wordt de keuze voor elke vraag nader toegelicht en wordt uitgediept in welke mate deze vraag bijdraagt aan het te bereiken doel van de survey. De survey is uiteraard in de Duitse taal geformuleerd en is vooral toetsend en beschrijvend van aard. Het toetsende aspect wordt vooral gehanteerd bij het bepalen van de toepasbaarheid van bepaalde theorieën. Het beschrijvende aspect vindt plaats bij het in kaart brengen van de praktische vraagstukken (Baarda, 2009, p.28-30).

De survey kan in drie delen worden onderscheiden. In het eerste deel worden algemene bedrijfsgelateerde vragen gesteld. Hierbij spelen zaken als vestigingsplaats, medewerkeraantallen, mate van internationalisatie, sector en ervaring met stagiaires een rol. Deze aspecten zijn van belang om bij de latere analyse onderscheid tussen verschillende bedrijven te kunnen maken, zodat het mogelijk is om de toekomstige werkwijze van het stagebureau aan te passen op basis van het type bedrijf. Het tweede gedeelte van de survey gaat specifiek in op stagiaires. Hierbij wordt aan bedrijven gevraagd aan te geven waarom zij, afhankelijk van eerdere antwoorden, wel of geen (Nederlandse) stagiaires hebben gehad of in de toekomst zouden aannemen. Bedrijven die al eerder Nederlandse stagiaires hebben gehad, wordt gevraagd of zij het als een meerwaarde hebben ervaren bij het in dienst hebben van een Nederlandse stagiair ten opzichte van een Duitse. Ook wordt gevraagd naar mogelijke problemen die niet voorkomen bij het

in dienst nemen van Duitse stagiaires. Op basis van dit soort vragen wordt bepaald in hoeverre de behandelde theorie van toepassing is op Duitse werkgevers in het onderzoeksgebied. Tot slot richt het laatste deel van de survey zich op een aantal praktische zaken. Dit zijn bijvoorbeeld het door de werkgever gewenste opleidingsniveau van de stagiair, de ideale aanvangsmaand van de stage, de mogelijkheden van communicatie met de stagiair in verschillende talen en de parate kennis onder werkgevers van de verschillen in het onderwijssysteem tussen Nederland en Duitsland en de daaraan verbonden consequenties. De resultaten op deze vragen hebben een directe invloed op de werkwijze die het stagebureau moet hanteren in het onderzoeksgebied.

4.2 Respondentenselectie

De respondenten van dit onderzoek dienen aan een aantal criteria te voldoen, alvorens ze als geschikt kunnen worden beschouwd. Ten eerste moet het bedrijf gevestigd zijn in Kreis Kleve. Deze locatie is van belang, omdat het onderzoek zich op dit gebied richt en dit tevens het gebied is waarin het Stagebureau Land van Cuijk & Noord-Limburg in de nabije toekomst actief zal moeten zijn. De bedrijven moeten bovendien actief zijn in de toerisme- en agrofoodsector. Zoals in paragraaf 1.5 al uiteengezet werd, is de agrofoodsector sterk vertegenwoordigd in de regio. In paragraaf 3.3 werd dit nogmaals bevestigd voor de regio Kreis Kleve. In deze paragraaf werd duidelijk dat de toerismesector tot de top vijf sectoren in deze regio behoort. Dynamic Borders richt zich ook op deze twee sectoren, daarom is besloten om het onderzoek onder bedrijven in deze sectoren door te voeren. Op deze manier draagt het onderzoek maximaal bij aan het project.

4.3 Validiteit en betrouwbaarheid

Om de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek te kunnen waarborgen, wordt er in deze paragraaf aandacht aan beide begrippen besteed. De validiteit van een onderzoek zegt iets over de inhoud. Bepaald dient te worden of de inhoud van de survey daadwerkelijk meet wat hij moet meten. De betrouwbaarheid heeft te maken met de stabiliteit van het onderzoeksresultaat. Hierbij is het belangrijk dat wanneer een onderzoek wordt herhaald, dezelfde resultaten worden bereikt.

Validiteit

Bij het begrip validiteit wordt onderscheid gemaakt tussen interne en externe validiteit. Het is van belang dat de survey op deze fronten valide is. Beknopt zal worden toegelicht in hoeverre dit onderzoek valide is.

Interne-validiteit

Een onderzoek wordt als intern valide gezien op het moment dat met de gekozen onderzoeksmethodes de juiste conclusies getrokken kunnen worden. Voor dit onderzoek betekent dit dat het onderzoek een antwoord moet kunnen geven op de vraag welke beweegredenen van Duitse bedrijven, gevestigd in de deelnemende Duitse gemeenten van het INTEREGG-project Dynamic Borders, een rol spelen bij het aannemen van Nederlandse stagiaires. Tevens dient in dit onderzoek getoetst te worden in hoeverre de *Threshold of indifference* ook toepasbaar is op Duitse bedrijven en of deze bedrijven waarde hechten aan de vaardigheden die studenten opdoen gedurende een buitenlandse ervaring. In bijlage I worden de verschillende survey-vragen individueel verklaard en wordt per vraag aangetoond hoe deze bijdraagt aan de validiteit van het onderzoek.

Externe-validiteit

Een onderzoek wordt als extern valide gezien op het moment dat de conclusies van het onderzoek te generaliseren zijn naar de hele populatie. In het geval van dit onderzoek is de gehele populatie het aantal in aanmerking komende bedrijven in Kreis Kleve. In paragraaf 4.2 is de respondentenselectie uiteengezet. Door deze respondentenselectie te gebruiken, zijn de conclusies voor de gehele populatie te generaliseren.

Betrouwbaarheid

Om een hoge betrouwbaarheid te kunnen waarborgen, is het van belang om het aantal willekeurige meetfouten in een onderzoek te beperken. Het is dus van belang dat de resultaten van het onderzoek stabiel zijn. Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van twee netwerken van brancheorganisaties: Agrobusiness Niederrhein en Niederrhein Tourismus GmbH. Daarnaast is onafhankelijk van deze brancheorganisaties nog een aantal bedrijven benaderd. Tabel 1 geeft een overzicht van het aantal bedrijven dat in aanmerking komt. Daarnaast geeft de tabel weer hoeveel respondenten nodig zijn om de drie meest gebruikelijke betrouwbaarheidspercentages, 90%, 95% en 99%, te bereiken. Indien het aantal respondenten minder dan 55 bedraagt, worden de gegevens geanalyseerd en worden conclusies getrokken, maar zijn deze slechts indicatief van aard.

	Totaal
Agrobusiness Niederrhein	65
Niederrhein Tourismus GmbH	80
Onafhankelijk benaderd	120
Totaal	265
99%	103
95%	71
90%	55
Indicatief	Minder dan 55

Tabel 1: Betrouwbaarheid survey

5. Analyse & Resultaten

In dit hoofdstuk wordt de analyse uitgevoerd en worden de resultaten weergegeven. De survey is door 46 respondenten ingevuld en mag gesproken worden van een betrouwbaarheid van 86% (Steekproefcalculator, 2017). Dit betekent dus dat de resultaten vooral indicatief van aard zijn en genuanceerd geïnterpreteerd dienen te worden. De analyses zijn uitgevoerd met behulp van SPSS (De Vocht, 2011). Dit hoofdstuk dient antwoord te geven op de volgende deelvraag: *“Welke beweegredenen bestaan er onder Duitse bedrijven in het Dynamic Borders-gebied voor het wel of niet aanstellen van (Nederlandse) stagiaires?”*

5.1 Respondenteigenschappen

In deze eerste paragraaf wordt weergegeven hoe de groep respondenten eruitziet. Het totaal aantal respondenten (bedrijven) bedroeg 46. Van deze groep waren alle bedrijven gevestigd in Duitsland en een bedrijf had ook een filiaal in Nederland. Bedrijven uit Kleve waren met 12 bedrijven (26%) van de respondenten het sterkst vertegenwoordigd, gevolgd door Weeze 6 (14%) en Straelen 6 (14%).

In het onderzoek lag de nadruk op de sectoren toerisme en agrobusiness/agrofood. Dit is ook terug te zien in de resultaten. Tabel 2 laat zien in welke sectoren de respondenten actief waren. Het valt op dat meer dan 46 antwoorden gegeven zijn. Dit valt te verklaren door het feit dat de respondenten op deze vraag meerdere antwoorden konden geven. Veel respondenten die *“Anders”* hebben ingevuld, behoorden ook tot het toerisme of agrobusiness, maar hebben hun activiteiten nog gespecificeerd.

Sector	Aantal
Agrobusiness	26
Toerisme	17
Energie	2
Overheid	8
Onderwijs	3
Anders	15

Tabel 2: Respondenten naar sector

De bedrijven binnen de toerisme en agrobusiness in Kreis Kleve lijken beperkt in omvang wat betreft medewerker aantallen. Tabel 3 laat zien dat bedrijven met minder dan 50 medewerkers goed zijn voor bijna 70% van het totaal.

Medewerker aantallen	Aantal	Percentage
0 – 10	18	39,1%
10 – 50	14	30,4%
50 – 100	6	13%
100 – 250	5	10,9%
250 – 500	3	6,5%
500 of meer	0	0%

Tabel 3: Respondenten naar omvang

Tot slot zijn 27 bedrijven (58,7%) internationaal actief. De resultaten tonen aan dat er geen sprake is van een significant verband tussen de omvang van bedrijven en de mate van internationalisatie.

5.2 Stages in Kreis Kleve

Inmiddels zijn de relevante bedrijfseigenschappen in kaart gebracht. In deze paragraaf wordt de huidige situatie omtrent stages in Kreis Kleve geschetst. Hierbij zal eerst een algemeen overzicht worden gegeven. Tevens worden verschillende bedrijfskenmerken met elkaar gecombineerd om vast te stellen of bepaalde bedrijven welwillender tegenover stagiaires staan dan andere. Ook wordt in kaart gebracht welke beweegredenen bedrijven hebben voor het aannemen van stagiaires. In deze paragraaf wordt nog geen onderscheid gemaakt tussen Duitse en buitenlandse stagiaires.

Op dit moment hebben 40 (87%) bedrijven reeds een of meerdere stagiaires in dienst gehad. Slechts zes bedrijven hebben aangegeven nog geen stagiaires in dienst te hebben gehad. Uit de argumentatie van deze bedrijven blijkt dat bij vier bedrijven wel de wil is om stagiaires in dienst te nemen. Drie bedrijven hebben aangegeven dat zij geen geschikte stagiair hebben kunnen vinden en een vierde bedrijf gaf aan dat er geen studenten waren die interesse hadden in een stage bij het bedrijf. Twee bedrijven hebben heel bewust besloten om geen stagiaires in dienst te nemen, omdat zij van mening zijn dat ze te klein zijn om met stagiaires te kunnen werken. De bedrijven die bewust geen stagiaires in dienst nemen hebben minder dan 10 medewerkers en zijn actief in de agrobusiness. Uit de resultaten blijkt tevens dat er geen verband bestaat tussen de mate van internationalisatie en de interesse in stagiaires. Ook bestaat er geen verband tussen de sector en de interesse in stagiaires.

Voor het stagebureau is het van groot belang om de beweegredenen van bedrijven voor het aannemen van stagiaires te weten. Tabel 4 geeft een overzicht van de belangrijkste beweegredenen. De tabel laat tevens voor de sectoren toerisme en agrobusiness zien hoe de beweegredenen in deze sectoren vertegenwoordigd zijn. Respondenten hadden de mogelijkheid om meerdere antwoorden in te vullen.

Beweegreden	Totaal aantal		Agrobusiness		Toerisme	
Uitbreiding van arbeidskrachten	18	28,6%	13	37,1%	4	15,4%
Stagiair doet onderzoek	11	17,5%	5	14,3%	6	23,1%
Stagiair zorgt voor andere kijk/ideeën	18	28,6%	8	22,9%	11	42,3%
Bieden van oriëntatiemogelijkheden voor middelbare scholieren	5	7,9%	2	5,7%	1	3,8%
Bieden van oriëntatiemogelijkheden voor stagiair (geen middelbare scholieren)	5	7,9%	3	8,6%	2	7,7%
Anders	6	9,5%	4	11,4%	2	7,7%

Tabel 4: Beweegredenen voor aannemen stagiaires

Het valt op dat verschillende sectoren ook verschillende beweegredenen hebben voor het aannemen van stagiaires. Het meest opvallende verschil is dat de beweegreden ‘*uitbreiden van arbeidskrachten*’ in de agrobusiness veruit de belangrijkste reden is, terwijl deze beweegreden in de toerisme-sector minder doorslaggevend is. Toerismebedrijven gebruiken stagiaires juist voornamelijk voor de andere kijk/ het ander perspectief. Daarnaast is het interessant om te zien dat er ook bedrijven zijn die zich specifiek richten op stages voor middelbare scholieren.

5.3 Threshold of Indifference

In deze paragraaf wordt in kaart gebracht of er sprake is van een *Threshold of indifference* onder de werkgevers in Kreis Kleve. Vastgesteld wordt in hoeverre bedrijven eerder met buitenlandse stagiaires hebben gewerkt en zal worden gekeken naar de bereidheid om Nederlandse stagiaires

aan te nemen. Indien bedrijven hiertoe niet bereid zijn, zal worden bekeken of deze keuze voornamelijk te maken heeft met exogene of endogene oorzaken.

13 (28,3%) bedrijven gaven aan reeds een buitenlandse stagiair in dienst te hebben gehad. Negen (19,3%) van deze bedrijven hadden al eerder een Nederlandse stagiair. Dit relatief lage percentage in een gebied dat zeer dicht aan de grens ligt, duidt op een aanwezige *Threshold of indifference*. Om te bepalen hoe sterk deze *Threshold of indifference* aanwezig is, dienen de motivaties voor het wel of niet aannemen van Nederlandse stagiaires nader geanalyseerd te worden.

5.3.1 Bedrijven met Nederlandse stagiaires

Tabel 5 geeft een overzicht van de bedrijven die Nederlandse stagiaires in dienst hebben gehad. Hierbij wordt ook de omvang, sector en internationalisatie van de bedrijven in overweging genomen.

Omvang	Sector	Internationaal actief	Aantal
0 – 10	Agrobusiness	Ja	2
10 – 50	Toerisme	Ja	2
10 – 50	Toerisme	Nee	1
50 – 100	Toerisme	Nee	1
100 – 250	Overheid	Ja	1
100 – 250	Agrobusiness	Ja	1
250 – 500	Agrobusiness	Ja	1

Tabel 5: Bedrijven met Nederlandse stagiaires

Er zijn een aantal opvallende resultaten. Hoewel de bedrijven met minder dan 10 werknemers de grootste groep vormen in de steekproef, is deze groep sterk ondervertegenwoordigd wanneer het aankomt op ervaring met Nederlandse stagiaires. Daarnaast laat tabel 5 zien dat de meeste bedrijven die ervaring hebben met Nederlandse stagiaires ook internationaal actief zijn. Deze groep bedrijven is gevraagd of zij een meerwaarde hebben ervaren bij het in dienst hebben van Nederlandse stagiaires ten opzichte van Duitse studenten. Vier bedrijven hebben aangegeven dat zij geen meerwaarde hebben ervaren. De bedrijven die wel een meerwaarde hebben ervaren, zien deze meerwaarde vooral in de Nederlandse taalbeheersing: deze beweegreden werd drie keer genoemd. Daarnaast werden grensoverschrijdend onderzoek en het hebben van een andere kijk op het werk nog als motivaties genoemd. De bedrijven is ook gevraagd of zij problemen hebben ervaren met de aanstelling van Nederlandse stagiaires ten opzichte van Duitse stagiaires. Zeven bedrijven hebben geen problemen ervaren. De twee bedrijven die wel problemen hebben ervaren, gaven aan dat deze te maken hadden met communicatie en juridische kwesties. Aan deze twee problemen liggen dus exogene oorzaken ten grondslag. Gezien het feit dat het merendeel van de bedrijven het in dienst hebben van Nederlandse stagiaires als meerwaarde ziet en de ervaren problemen exogene oorzaken hebben, kan geconcludeerd worden dat onder deze groep bedrijven geen *Threshold of indifference* aanwezig is.

5.3.2 Bedrijven zonder Nederlandse stagiaires

De bedrijven die nog geen Nederlandse stagiaires hebben gehad, worden in de volgende analyse in twee groepen verdeeld. De eerste groep heeft nog geen Nederlandse stagiaires gehad, maar ziet dit in de toekomst wel als een mogelijkheid. De tweede groep ziet Nederlandse stagiaires ook in de toekomst niet als optie.

Aan 37 bedrijven is de vraag gesteld of zij bereid zijn om in de toekomst Nederlandse stagiaires in dienst te nemen. 30 bedrijven zijn hiertoe bereid en zien dit als een optie in de toekomst. Zeven bedrijven hebben aangegeven dit niet te willen. Tabel 6 laat zien welke mogelijke meerwaarde bedrijven, die hebben aangegeven bereid te zijn om in de toekomst Nederlandse stagiaires aan te nemen, zien. In deze tabel is onderscheid gemaakt tussen de sectoren toerisme en agrobusiness.

Respondenten konden bij deze vraag meerdere antwoorden geven. Het totaal aantal antwoorden hoeft niet overeen te komen met het opgetelde totaal van de sectoren toerisme en agrobusiness, omdat in het totaal ook de respondenten meegenomen zijn die hebben aangegeven in de overheidssector actief te zijn.

Meerwaarde	Totaal		Agrobusiness		Toerisme	
Kennis van de Nederlandse markt	7	13,7%	4	14,8%	2	10,5%
Nederlandse taalkennis	19	37,3%	9	33,3%	8	42,1%
Frisse blik / andere perspectieven	20	39,2%	10	37%	9	47,4%
Geen aantoonbare meerwaarde	3	5,9%	2	7,4%	0	0%
Anders	2	3,9%	2	7,4%	0	0%

Tabel 6: Meerwaarde van Nederlandse stagiaires

Op basis van de resultaten in tabel 6 kan geconcludeerd worden dat de *Threshold of indifference* niet heel nadrukkelijk aanwezig is in Kreis Kleve. Er is namelijk een grote mate van bereidheid om Nederlandse stagiaires in de toekomst in dienst te nemen. Slechts drie respondenten hebben aangegeven geen meerwaarde te zien in het hebben van Nederlandse stagiaires. Voor het stagebureau betekent dit dat de *Threshold of indifference* geen grote belemmering hoeft te zijn. Bij het aangeven van een meerwaarde hadden de respondenten ook de mogelijkheid om zelf een open antwoord te geven. Dit is slechts tweemaal gedaan en hieruit bleek niet dat het in huis halen van mogelijke transversale vaardigheden een meerwaarde zou kunnen zijn voor de respondenten. Deze bedrijven is vervolgens gevraagd of zij ook mogelijke problemen voorzien die gepaard gaan met het aannemen en in dienst nemen van Nederlandse stagiaires. Het in kaart brengen van deze problemen is belangrijk voor het stagebureau, omdat dit bijdraagt aan het tot stand brengen van een oplossing, waardoor bedrijven wellicht Nederlandse stagiaires in dienst gaan nemen. Tabel 7 geeft de belangrijkste problemen weer.

Probleem	Totaal		Agrobusiness		Toerisme	
Communicatieproblemen	13	30,2%	7	30,4%	6	33,3%
Culturele verschillen	2	4,7%	1	4,3%	1	5,6%
Logistieke problemen	3	7%	2	8,7%	1	5,6%
Juridische problemen	11	25,6%	5	21,7%	5	27,8%
Geen problemen	14	32,6%	8	34,8%	5	27,8%
Anders	0	0%	0	0%	0	0%

Tabel 7: Problemen met Nederlandse stagiaires (1)

Uit de resultaten blijkt dat er geen problemen met een endogene oorzaak zijn genoemd. Dit is gunstig voor het stagebureau, omdat dit duidt op een zwakke *Threshold of indifference*. Daarnaast is er een grote groep respondenten die heeft aangegeven geen problemen te zien. Tot slot is het opvallend dat de respondenten de Nederlandse taalkennis als belangrijkste meerwaarde van Nederlandse stagiaires beschouwen, maar daarentegen zien zij communicatieproblemen als het belangrijkste probleem. Ook voor de bedrijven die niet bereid zijn om Nederlandse stagiaires in de toekomst in dienst te nemen, is in kaart gebracht welke problemen zij zien. Tabel 8 laat deze problemen zien.

Probleem	Totaal		Agrobusiness		Toerisme	
Communicatieproblemen	3	33,3%	1	33,3%	2	66,7%
Culturele verschillen	0	0%	0	0%	0	0%
Logistieke problemen	1	11,1%	1	33,3%	0	0%
Juridische problemen	2	22,2%	0	0%	1	33,3%
Geen problemen	2	22,2%	0	0%	0	0%
Anders	1	11,1%	1	33,3%	0	0%

Tabel 8: Problemen met Nederlandse stagiaires (2)

Naast het in kaart brengen van de problemen die deze groep bedrijven ziet in het aannemen van Nederlandse stagiaires, wordt een overzicht gegeven van de bedrijven die niet bereid zijn om in de toekomst Nederlandse stagiaires aan te nemen. Tabel 9 geeft een overzicht van de bedrijven op basis van omvang, sector en mate van internationalisatie.

Omvang	Sector	Internationaal actief	Aantal
0 – 10	Agrobusiness	Nee	3
10 – 50	Overheid	Nee	1
10 – 50	Toerisme	Ja	1
50 – 100	Overheid	Nee	1
100 – 250	Toerisme	Ja	1

Tabel 9: Bedrijven zonder Nederlandse stagiaires

Wanneer de bedrijven die reeds Nederlandse stagiaires in dienst gehad hebben, worden vergeleken met de bedrijven die deze stagiaires niet willen, valt een kenmerk op: bedrijven die internationaal actief zijn, zijn eerder geneigd Nederlandse stagiaires aan te nemen. In tabel 9 is te zien dat het merendeel van de bedrijven niet internationaal actief is.

5.4 Praktische zaken

In de laatste paragraaf van de analyse worden een aantal praktische zaken onder de loep genomen. De respondenten is gevraagd om aan te geven welk opleidingsniveau gewenst is voor een stagiair binnen hun bedrijf. Daarnaast is hen gevraagd in welke talen zij met de stagiair kunnen communiceren en hoe lang en wanneer de stagiair nodig is. Tot slot is de respondenten gevraagd in hoeverre zij op de hoogte zijn van de verschillen tussen het Nederlandse en Duitse onderwijssysteem. Inzicht in deze zaken biedt het stagebureau de mogelijkheid om heel specifiek op zoek te gaan naar bepaalde stagiaires. Het gewenste opleidingsniveau wordt in tabel 10 per sector weergegeven. Een opvallend gegeven is dat zes respondenten hebben aangegeven juist op zoek te zijn naar middelbare scholieren.

Sector	MBO		HBO		WO		VO		Anders	
Totaal	21	33,3%	17	27%	13	20,6%	6	9,5%	7	11,1%
Agrobusiness	11	29,7%	11	29,7%	7	18,9%	4	10,8%	4	10,8%
Toerisme	10	37%	6	22,2%	6	22,2%	2	7,4%	3	11,1%

Tabel 10: Gewenst opleidingsniveau

De vraag naar MBO studenten is het grootst. Dit geldt zeker voor de bedrijven in de toerisme-sector. Dit is een ongunstig gegeven voor het stagebureau, omdat dit juist de groep studenten is die het moeilijkste bij bedrijven te plaatsen is vanwege de afwezigheid van een Europa-brede afstemming. De populariteit van MBO studenten is vooral zichtbaar in de kleinere bedrijven. De bedrijven in de categorieën 0 – 10 en 10 – 50 medewerkers zijn goed voor 71% van de totale behoefte aan MBO studenten. De vraag naar HBO'ers en WO studenten is evenrediger verdeeld over de bedrijven.

Een taalbarrière wordt vaak als voornaamste probleem gezien voor de tegenvallende grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Ook in dit onderzoek kwam naar voren dat bedrijven verwachten dat problemen omtrent communicatie het meeste voorkomen wanneer zij gaan werken

met Nederlandse stagiaires. Tabel 11 laat per sector zien in hoeverre het Nederlands, het Duits en het Engels als geschikte voertalen met stagiaires worden geacht.

Taal	Geschikt		Redelijk		Matig		Ongeschikt	
Nederlands (tot.)	12	35,3%	16	47,1%	4	11,8%	2	5,9%
Engels (tot.)	16	47,1%	12	35,3%	4	11,8%	2	5,9%
Duits (tot.)	33	97,1%	1	2,9%	0	0%	0	0%
Nederlands (agro.)	8	44,4%	5	27,8%	4	22,2%	1	5,6%
Engels (agro.)	7	38,9%	6	33,3%	3	16,7%	2	11,1%
Duits (agro.)	18	100%	0	0%	0	0%	0	0%
Nederlands (toer.)	4	26,7%	9	60%	1	6,7%	1	6,7%
Engels (toer.)	8	53,3%	6	40%	1	6,7%	0	0%
Duits (toer.)	14	93,3%	1	6,7%	0	0%	0	0%

Tabel 11: Geschikte voertalen

In Kreis Kleve lijkt een taalbarrière niet aan de orde. Uit de resultaten blijkt dat 82% van de respondenten het Nederlands en het Engels redelijk geschikt tot geschikt vindt om als voertaal te gebruiken met Nederlandse stagiaires.

De stageduur en stageaanvang zijn voor het stagebureau ook relevante gegevens. De wensen van de respondenten zijn op dit vlak echter sterk uiteenlopend. De gewenste stageduur varieert tussen een week en zes maanden. Een stageduur van twee weken, een maand en drie maanden zijn met resp. 13%, 15,2% en 13% het populairste. De kortere stageperiodes vinden vooral plaats op het MBO. 80% van de respondenten heeft geen voorkeur wat betreft aanvangsmaand van de stage. De bedrijven die wel een voorkeur hebben uitgesproken, geven aan dat april de meest geschikte maand is om een stage te starten. Hiervoor gaven zij als reden dat in deze maand het toeristische seizoen langzaam op gang begint te komen en dat de zomermaanden het meest bedrijvig zijn in de agrobusiness.

De respondenten is gevraagd of zij de eisen kennen die gesteld worden aan het in dienst nemen van een Nederlandse stagiair. Ook is gevraagd in hoeverre zij op de hoogte zijn van de verschillen in het Nederlands en Duitse onderwijssysteem. Tot slot is hen gevraagd of zij hieromtrent meer informatie benodigen. Tabellen 12, 13 en 14 geven een overzicht van de resultaten.

Eisen aan stage	Waar		Neutraal		Niet waar	
Totaal	3	8,8%	11	32,4%	20	58,8%
Agrobusiness	1	5,6%	6	33,3%	11	61,1%
Toerisme	2	14,3%	5	35,7%	7	50%

Tabel 12: Eisen aan stage

Tabel 12 laat zien dat de respondenten niet goed op de hoogte zijn van de eisen die worden gesteld aan het in dienst nemen van een Nederlandse stagiair. Dit gegeven vormt, zeker voor MBO studenten, een belemmering. Vooral in de agrobusiness is het kennisniveau omtrent deze eisen laag.

Bewust van verschillen	Waar		Neutraal		Niet waar	
Totaal	11	32,4%	16	47,1%	7	20,6%
Agrobusiness	6	33,3%	7	38,9%	5	27,8%
Toerisme	5	33,3%	8	53,3%	2	13,3%

Tabel 13: Bewust van verschillen in onderwijssystemen

Tabel 13 geeft weer dat er tot op zekere hoogte kennis is van de verschillen tussen het Nederlandse en het Duitse onderwijssysteem. Voornamelijk de respondenten die actief zijn binnen de toerisme-sector lijken goed op de hoogte te zijn.

Behoefte aan informatie	Waar		Neutraal		Niet waar	
Totaal	21	61,8%	9	26,5%	4	11,8%
Agrobusiness	10	55,6%	6	33,3%	2	11,1%
Toerisme	9	60%	4	26,7%	2	13,3%

Tabel 14: Informatiebehoefte omtrent onderwijssysteem

Zoals tabel 14 laat zien, is er grote behoefte aan informatie omtrent het Nederlandse onderwijssysteem. Slechts een kleine 12% van de respondenten gaf aan deze extra informatie niet nodig te hebben. Voor het stagebureau is het van groot belang om deze informatiebehoefte te herkennen en hier actief op in te spelen.

5.5 Conclusie

Op basis van de gepresenteerde resultaten in dit hoofdstuk kan geconcludeerd worden dat de beweegredenen voor het al dan niet aannemen van (Nederlandse) stagiaires uiteenlopend zijn. Ook kan geconcludeerd worden dat bedrijven andere motivaties hebben voor het aannemen van Nederlandse stagiaires in vergelijking tot Duitse stagiaires.

De overgrote meerderheid van de bedrijven heeft ervaring met stagiaires. Maar liefst 87% van de respondenten had al eerder een stagiair in dienst. In de agrobusiness valt op dat bedrijven in Kreis Kleve Duitse stagiaires vooral aannemen voor de uitbreiding van arbeidskrachten en voor de andere kijk die deze stagiair mogelijk heeft op het werk. In de toerisme-sector worden de stagiaires veel meer ingezet voor die andere kijk op het werk en voor het doen van onderzoek. Slechts negen bedrijven hebben reeds ervaring met Nederlandse stagiaires en deze bedrijven zijn voornamelijk internationaal actief en wat groter van omvang. De belangrijkste motivaties voor deze bedrijven om Nederlandse stagiaires in dienst te nemen konden gevonden worden in de Nederlandse taalbeheersing en de mogelijkheid tot grensoverschrijdend onderzoek. Gezien het relatief lage aantal bedrijven met ervaring met Nederlandse stagiaires kan geconcludeerd worden dat er nog een *Threshold of indifference* bestaat in Kreis Kleve. Toch dient te worden vastgesteld dat deze niet van grote invloed hoeft te zijn. 30 bedrijven hebben namelijk aangegeven bereid te zijn om in de toekomst Nederlandse stagiaires aan te nemen. Binnen de agrobusiness en toerisme worden nagenoeg dezelfde argumenten aangedragen voor het aannemen van Nederlandse stagiaires. De belangrijkste zijn de Nederlandse taalkennis en de andere perspectieven die Nederlandse stagiaires kunnen hebben. Wat de aanwezigheid van de *Threshold of indifference* nog verder ontkracht is dat maar liefst 33% van de respondenten geen problemen verwacht die gepaard gaan met het in dienst nemen van Nederlandse stagiaires. De respondenten die wel problemen voorzien, noemen vooral communicatieproblemen en juridische problemen. Deze problemen hebben vooral exogene oorzaken en hebben dus niets te maken met de *Threshold of indifference*. Daarnaast kan geconcludeerd worden dat de vraag naar MBO stagiaires, voornamelijk in de toerisme-sector het grootste is. Vooral de bedrijven met minder dan 50 werknemers hebben behoefte aan deze groep stagiaires. Tot slot kan worden vastgesteld dat de analyses genoeg data bieden om specifieke actiepunten per bedrijfstype te formuleren die het stagebureau kan volgen om zo haar activiteiten over de grens uit te breiden.

6. Conclusies & Aanbevelingen

In dit afsluitende hoofdstuk kan de onderzoeksvraag in de vorm van actiepunten beantwoord worden. De in paragraaf 1.3 geformuleerde onderzoeksvraag was:

“Hoe kan het Stagebureau Land van Cuijk en Noord-Limburg met haar activiteiten beter inspelen op de kansen en knelpunten die Duitse bedrijven, gevestigd in de deelnemende Duitse gemeenten van het INTEREGG-project Dynamic Borders, ervaren bij het aannemen van Nederlandse stagiaires, zodat het stagebureau haar activiteiten naar dit gebied kan uitbreiden?”

Om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, zullen de belangrijkste resultaten uit de deelconclusies nog kort worden aangehaald. Vervolgens wordt middels specifieke actiepunten per type bedrijf een advies gegeven aan het stagebureau.

Uit de resultaten blijkt dat een aantal belangrijke grenseffecten zijn die een invloedrijke rol spelen bij het al dan niet scheppen van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Deze effecten zijn onder te verdelen in effecten met exogene oorzaken, zoals taalbarrières, ontoereikende grensoverschrijdende infrastructuur en fiscale verschillen. Deze effecten liggen buiten de invloedsfeer van de actoren op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er effecten met endogene oorzaken, die binnen de invloedsfeer van de actoren op de arbeidsmarkt liggen. Het belangrijkste grenseffect met een endogene oorzaak is de *Threshold of indifference*. Dit effect zorgt ervoor dat men eigen ruimtelijke kaders schept, die niet over landsgrenzen reiken. Dit grenseffect heeft vervolgens effect op de grensregio en kan geamputeerde agglomeraties veroorzaken.

De situatie omtrent de bilaterale studentmobiliteit in het hoger onderwijs kan als positief worden beschouwd voor het stagebureau. Het percentage Nederlandse studenten dat een semester in het buitenland volgt, ligt in het hoger onderwijs met 22% hoger dan het Europese gemiddelde. Duitsland behoort tot een van de populairste bestemmingslanden. Een interessant gegeven voor het stagebureau is dat het merendeel van deze studenten een buitenlandse stage volgt. Gezien de Europese afstemming omtrent stages in het hoger onderwijs, zijn deze studenten relatief eenvoudig te plaatsen. In het MBO ligt het percentage uitgaande studenten met 5,1% een stuk lager. Gezien de relatief grote vraag aan MBO-stagiaires onder de bedrijven in de agrobusiness en toerisme in Kreis Kleve, kan geconcludeerd worden dat hier een behoorlijke opgave ligt voor het stagebureau. Voornamelijk voor de MBO studenten die zich richten op de groen-sector liggen er veel kansen op de arbeidsmarkt van Kreis Kleve. Het gecompliceerde accreditatieproces dat gepaard gaat met het aannemen van Nederlandse of Duitse studenten op MBO-niveau bemoeilijkt vooralsnog buitenlandse stages op dit niveau. Uit de resultaten blijkt dat ruim 58% van de Duitse bedrijven in Kreis Kleve niet op de hoogte is van de eisen die gesteld worden aan het aannemen van Nederlandse stagiaires.

Uit het kwantitatief onderzoek bleek dat met 87% van de respondenten het merendeel ervaring had met stagiaires. Dit percentage lag aanzienlijk lager wanneer het specifiek om ervaring met Nederlandse stagiaires ging. Slechts negen van de 46 respondenten hebben tot nu toe ervaring met Nederlandse stagiaires. Op basis van deze gegevens kan geconcludeerd worden dat werkgevers in Kreis Kleve in de agrobusiness en toerisme zich nog sterk binnen de kaders van de eigen landsgrenzen oriënteren. Toch dient hier ook een kanttekening geplaatst te worden, omdat 30 van de 37 respondenten zonder ervaring met Nederlandse stagiaires hebben aangegeven bereid te zijn om deze stagiaires in de toekomst wel aan te nemen. Uit de motivaties die bedrijven gaven voor het mogelijk aannemen van Nederlandse stagiaires bleek niet dat zij grensoverschrijdend onderwijs zien als een middel om op termijn een goed functionerende grensoverschrijdende arbeidsmarkt te bewerkstelligen. Er werd over het algemeen wel een meerwaarde gezien in het hebben van Nederlandse stagiaires, maar deze meerwaarde valt vooral te vertalen in het beheersen van de

Nederlandse taal en het hebben van een ander perspectief. De in paragraaf 2.5 voorgestelde transversale vaardigheden die studenten in een buitenlandse semester vaak verder ontwikkelen zijn niet als meerwaarde genoemd.

Op basis van deze gegevens, in combinatie met de resultaten, kan geconcludeerd worden dat Kreis Kleve een interessant en relevant werkgebied kan zijn voor het stagebureau. Per bedrijfstype zullen een aantal concrete actiepunten gegeven worden die het stagebureau in overweging kan nemen om met haar activiteiten zo goed mogelijk in te spelen op de wensen en behoeften die Duitse werkgevers aan Nederlandse stagiaires verbinden. De bedrijven die niet bereid zijn om Nederlandse stagiaires in dienst te nemen, worden in de aanbevelingen buiten beschouwing gelaten.

Alle bedrijven

- Informeer bedrijven over de agglomeratievoordelen die kunnen ontstaan wanneer er een grensoverschrijdende arbeidsmarkt tot stand komt.
- Informeer bedrijven over de rol die grensoverschrijdend onderwijs in de vorm van stages kan spelen in het scheppen van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt.
- Informeer bedrijven over de transversale vaardigheden die studenten in het buitenland vaak verbeteren.
- Geef bedrijven beknopte voorlichting over de verschillen in onderwijssystemen van Nederland en Duitsland en besteed hier specifiek aandacht aan het accreditatieproces dat vereist is voor stagiaires op MBO-niveau. Zorg dat deze informatie in het Duits is, aangezien het SBB de informatie uitsluitend in het Nederlands verstrekt.
- Motiveer bedrijven in de agrobusiness voor het aannemen van Nederlandse stagiaires door te wijzen op de groeiperspectieven in de sector in Kreis Kleve en de behoefte aan aanwas van jonge arbeidskrachten met het oog op de vergrijzing.
- Motiveer bedrijven om Nederlandse stagiaires aan te nemen door te wijzen op de genoemde meerwaarden die bedrijven met Nederlandse stagiaires hebben ervaren. Benoem tevens dat bedrijven die ervaring hebben met Nederlandse stagiaires nauwelijks tot geen problemen hebben ervaren die zij bij Duitse stagiaires niet zouden hebben ervaren.

Agrobusiness (niet internationaal, 0-10 werknemers, geen ervaring met NL stagiaires, 6 bedrijven)

- Reden voor bereidheid tot Nederlandse stagiaires: kennis van de Nederlandse markt, de Nederlandse taalbeheersing en het hebben van een ander perspectief.
- Voorzien vooral communicatieve en juridische problemen.
- Deze bedrijven gaven geen voorkeursmaand aan voor de start van de stage.
- Benader deze bedrijven vooral met Duitssprekende MBO stagiaires die een stage zoeken voor een periode van 2 tot 4 weken.

Agrobusiness (internationaal, 0-10 werknemers, geen ervaring met NL stagiaires, 4 bedrijven)

- De helft van deze bedrijven gaf aan geen specifieke meerwaarde te zien in het hebben van Nederlandse stagiaires ten opzichte van Duitse.
- Voorzien vooral communicatieproblemen.
- Benader deze bedrijven vooral met Duits en/of Engelssprekende MBO stagiaires die een stage zoeken voor een periode van 2 tot 4 weken. Twee bedrijven gaven aan stagiaires vanaf april te zoeken

Agrobusiness (internationaal, 10-100 werknemers, geen ervaring met NL stagiaires, 6 bedrijven)

- Veruit de belangrijkste reden voor deze bedrijven om in de toekomst een Nederlandse stagiair in dienst te nemen is de frisse kijk/het andere perspectief op het bedrijfsleven. Ook de Nederlandse taalbeheersing wordt als belangrijke meerwaarde gezien.
- 5 van de 6 bedrijven voorzien geen problemen.

- Benader deze bedrijven met stagiaires van alle niveaus. Vooral naar HBO'ers is veel gevraagd. Een Duitse of Engelse taalbeheersing is niet vereist: deze bedrijven vinden het Nederlands in grote mate geschikt als voertaal met de stagiair. Benader deze bedrijven vooral met stagiaires die een stage voor een langere periode tot 6 maanden zoeken.

Agrobusiness (ervaring met NL stagiaires, 4 bedrijven)

- De omvang van deze bedrijven is erg uiteenlopend van minder dan 10 tot meer dan 250.
- Slechts één bedrijf zag een meerwaarde in het hebben van een Nederlandse stagiair, namelijk de Nederlandse taalbeheersing.
- Geen enkel bedrijf heeft een probleem ervaren met het in dienst hebben van Nederlandse stagiaires.
- Benader deze bedrijven met stagiaires van alle niveaus, maar voornamelijk HBO'ers. Een Duitse taalbeheersing is niet noodzakelijk: alle bedrijven gaven aan dat het Nederlands zeer geschikt is als voertaal met de stagiair. Tot slot dienen deze bedrijven benaderd te worden voor stages tussen de 1 en 3 maanden.

Toerisme (internationaal, 0-10 werknemers, geen ervaring met NL stagiaires, 2 bedrijven)

- Deze bedrijven zien een meerwaarde in Nederlandse stagiaires vanwege de kennis van de Nederlandse markt, Nederlandse talenkennis en andere kijk die zij hebben.
- Voorzien communicatieproblemen.
- Benader deze bedrijven met HBO'ers. Een Duitse taalbeheersing is gewenst, maar deze bedrijven vinden het Nederlands en het Engels ook redelijk geschikt als voertaal met de stagiair. Benader deze bedrijven in de lente en zomer met kortdurende stages van maximaal 4 weken.

Toerisme (internationaal, 10 -100 werknemers, geen ervaring met NL stagiaires, 3 bedrijven)

- Deze bedrijven zien een meerwaarde in Nederlandse stagiaires vanwege de kennis van de Nederlandse markt, Nederlandse talenkennis en andere kijk die zij hebben.
- Voorzien nagenoeg geen problemen, afgezien van communicatieproblemen in beperkte mate.
- Benader deze bedrijven met stagiaires van alle niveaus die bij voorkeur de Duitse taal beheersen en een stage zoeken voor de duur van 2 weken tot 2 maanden.

Toerisme (ervaring met NL stagiaires, 5 bedrijven)

- Deze bedrijven hebben allemaal meer dan 10 medewerkers.
- Drie bedrijven zien een meerwaarde in een Nederlandse stagiair, vooral de frisse blik en Nederlandse taalbeheersing wordt genoemd.
- Bedrijven gaven aan weinig problemen te hebben ervaren met Nederlandse stagiaires.
- Benader deze bedrijven met stagiaires van alle niveaus, waarbij een Engelse of Duitse taalbeheersing niet nodig is. Alle bedrijven gaven aan dat het Nederlands zeer geschikt tot redelijk geschikt is als voertaal met de stagiair. Benader deze bedrijven met stagiaires die een stage zoeken voor een langere periode tot 6 maanden.

Literatuur

- Actieteam Grensoverschrijdende Economie en Arbeid. (2017). *Grenzen slechten, regio's verbinden, mensen bewegen*. Gedownload op 13 april 2017, van https://vng.nl/files/vng/publicaties/2017/170126_rapport_met_actieagenda_embargo.pdf
- ANW. (z.d.). *Agro-industrie 1.0* Geraadpleegd op 21 april 2017, van <http://anw.inl.nl/article/agro-industrie>
- ANW. (z.d.). *Braindrain*. Geraadpleegd op 4 april 2017, van <http://anw.inl.nl/article/braindrain>
- Baarda, Ben. (2009). *Dit is onderzoek!*. Groningen: Noordhoff Uitgevers BV
- Boekema, Frans. (2000) *Grensregio's en arbeidsmarkten*. Assen: Van Gorcum
- CBS. (2015). *Arbeidsmarkt zonder grenzen*. Gedownload op 13 februari 2017, van http://www.pactarbeidsmarktverdegrens.eu/sites/default/files/arbeidsmarkt-zonder-grenzen-2015_0.pdf
- CBS. (2015). *De Arbeidsmarkt in de grensregio's van Nederland en Noordrijn-Westfalen*. Gedownload op 10 februari 2017, van http://www.xn--paktarbeidsmarktberdiegrenze-h7c.eu/sites/default/files/CBS_IT%20NRW_Z399%20201551.pdf
- EP-Nuffic. (2016). *Afname Duitse studenten bij Nederlandse hogescholen*. Gedownload op 17 februari 2017, van <https://www.nuffic.nl/publicaties/vind-een-publicatie/analyse-afname-duitse-studenten-bij-nederlandse-hogescholen.pdf>
- EP-Nuffic. (2015). *Internationalisering in beeld*. Gedownload op 20 april 2017, van <https://www.nuffic.nl/publicaties/vind-een-publicatie/internationalisering-in-beeld-2015.pdf>
- EP-Nuffic. (2017). *Recordaantal studenten naar buitenland*. Geraadpleegd op 24 mei 2017, van <https://www.nuffic.nl/nieuws/nuffic-news/recordaantal-studenten-naar-buitenland>
- EP-Nuffic. (2016). *Statistieken MBO mobiliteit*. Gedownload op 12 februari 2017, van <https://www.nuffic.nl/publicaties/vind-een-publicatie/statistieken-mbo-mobiliteit.pdf>
- EP-Nuffic. (2016). *Uitgaande studentmobiliteit*. Gedownload op 12 februari 2017, van <https://www.nuffic.nl/publicaties/vind-een-publicatie/uitgaande-studentenmobiliteit.pdf>
- Euregio Rijn-Waal. (2014). *Grensallianties in de Rhein-Waal-Regio*. Gedownload op 16 februari 2017, van http://www.euregio.org/dynamic/media/3/documents/ERW_StrategischeAgenda_WEB.pdf
- Europa Decentraal. (z.d.). *Euregio's*. Geraadpleegd op 3 maart 2017, van <https://europadecentraal.nl/onderwerp/grensoverschrijdende-samenwerking/euregios/>
- Europa Nu. (z.d.). *Vier Vrijheden*. Geraadpleegd op 17 februari 2017, van https://www.europa-nu.nl/id/vh7eq8yo94yo/vier_vrijheden
- Europese Commissie. (2014). *The Erasmus Impact Study*. Gedownload op 12 maart 2017, van http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/study/2014/erasmus-impact_en.pdf

- Eurostat. (2015). *People in the EU – Statistics on origin of resident*. Geraadpleegd op 2 maart 2017, van [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People in the EU %E2%80%93 statistics on origin of residents#Foreign-born residents from another EU Member State](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_in_the_EU_%E2%80%93_statistics_on_origin_of_residents#Foreign-born_residents_from_another_EU_Member_State)
- IHK & Wirtschaftsförderung Kreis Kleve GmbH & Wirtschaftsforum Niederrhein. (2017). *Made in Kreis Kleve*. Gedownload op 20 april 2017, van http://www.ihk-niederrhein.de/downloads/ihk/MADE_IN_KK.pdf
- Khalid Rashid. (2016). *Dynamic Borders aan Rijn en Maas*. INTEREGG-projectaanvraag.
- Kreis Kleve. (2017). *Grundsicherung für Arbeitsuchende*. Gedownload op 20 april 2017, van [https://www.kreis-kleve.de/C12570CB0037AC59/files/amip_2017_-_endversion.pdf/\\$file/amip_2017_-_endversion.pdf?OpenElement](https://www.kreis-kleve.de/C12570CB0037AC59/files/amip_2017_-_endversion.pdf/$file/amip_2017_-_endversion.pdf?OpenElement)
- Marlet, Gerard & Oumer, Abdella & Ponds, Roderik & Woerkens, Clemens van. (2014) *Groeien aan de grens*. Nijmegen: VOC Uitgevers
- Prognos. (2016). *Zukunftsatlas*. Geraadpleegd op 14 april 2017, van <https://www.prognos.com/zukunftsatlas-map/16/>
- Riso, S. (2014). *Labour Migration in the EU: Recent Trends and Policies*. Gedownload op 17 februari 2017, van <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1421&context=intl>
- Steekproef calculator. (2017). *Steekproefcalculator*. Geraadpleegd op 15 mei, 2017 van <http://www.steekproefcalculator.com/steekproefcalculator.htm>
- Teerling. (2015). *Het beroepsonderwijs bij de buren*. Gedownload op 14 april, 2017, van http://www.euregio.eu/sites/default/files/downloads/Beroepsonderwijs%20bij%20de%20buren%20NL_0.pdf
- UWV. (2016). *Regio in Beeld 2016 – Noord-Limburg*. Gedownload op 9 april 2017, van https://www.werk.nl/xpsitem/wdo_013013
- UWV. (2016). *Regio in Beeld 2016 – Noordoost-Brabant*. Gedownload op 9 april 2017, van https://www.werk.nl/xpsitem/wdo_013014
- Vocht, Alphons de. (2011). *Basishandboek SPSS 19*. Utrecht: Bijleveld Press
- Vilsteren, Gerrit van. & Wever, Egbert. (2005). *Borders and economic behaviour in Europe*. Assen: Van Gorcum
- Vries, Johan de. (z.d.) *Grensmobiliteit in het hoger onderwijs*. Gedownload op 21 februari 2017, van http://www.studereninduitsland.nl/uploads/media_items/grensmobiliteit-in-het-hoger-onderwijs-%20%20%20%20stageonderzoek.original.pdf

Bijlage I: Verklaring Survey-vragen

In deze bijlage worden de gestelde vragen in de survey individueel verklaard. Niet alle vragen hebben per definitie een directe relatie tot het onderzoek, maar zullen later relevant worden voor het stagebureau.

Algemene vragen

Het eerste gedeelte van de survey bestaat uit algemene vragen. Deze vragen slaan vooral terug op de kenmerken van de deelnemende bedrijven. Hierbij spelen zaken als sector, vestigingsplaats en omvang een rol. Deze vragen leveren variabelen op die het mogelijk maken om een gedetailleerde en gefundeerde analyse te maken.

1. In welchem Land ist Ihre Firma / Niederlassung?

Deze vraag is voor dit onderzoek nog niet bijzonder relevant, omdat het onderzoek uitsluitend onder Duitse bedrijven is uitgevoerd. Het Stagebureau Land van Cuijk & Noord-Limburg is echter van zins om in een later stadium dezelfde survey aan de Nederlandse zijde uit te voeren en hiervoor zal dezelfde dataset gebruikt worden. Om die reden is deze vraag toegevoegd.

2. In welcher Gemeinde befindet sich Ihre Firma?

Deze vraag is van belang omdat zij een overzicht geeft van de herkomstverdeling van de respondenten. Naast de opties Goch, Weeze en Kleve is er ook de mogelijkheid om een andere herkomst op te geven. De reden hiervoor is dat bij een gebrek aan relevante bedrijven in Goch, Weeze en Kleve, ook bedrijven in andere gemeenten binnen Kreis Kleve meegenomen worden.

3. In Welchem Sektor ist Ihre Firma tätig?

Dit onderzoek richt zich vooral op de sectoren agrobusiness en toerisme. Deze vraag biedt echter ook nog andere antwoordmogelijkheden zoals *Behörde* en *Bildung*. Deze antwoordmogelijkheden zijn meegenomen, omdat het stagebureau zich niet uitsluitend op de agrobusiness en toerisme sectoren richt. Resultaten uit andere sectoren zijn wel interessant voor het stagebureau. Tevens is de optie *Anders* aangeboden, omdat sommige bedrijven zich bijvoorbeeld tot de landbouw of gastronomie rekenen en dit los zien van agrobusiness en toerisme. Voor dit onderzoek vallen deze sectoren echter wel binnen de toerisme en agrobusiness sectoren. Tot slot biedt deze vraag de mogelijkheid om te bepalen of er significante verschillen bestaan in de welwillendheid tegenover buitenlandse stagiaires tussen verschillende sectoren.

4. Was ist Ihre Zuständigkeit im Betrieb?

Deze vraag is vooral relevant voor het stagebureau, omdat zij, in combinatie met de bedrijfsomvang, inzicht kan geven in verantwoordelijken voor het aannemen van stagiaires.

5. Was ist der Umfang Ihrer Firma in Bezug auf die Mitarbeiteranzahl?

Het kennen van de bedrijfsomvang biedt de mogelijkheid een diepere analyse te maken. Gekeken kan worden of bedrijven met veel medewerkers eerder geneigd zijn om (Nederlandse) stagiaires aan te nemen, of dat hier totaal geen sprake van is. Dergelijke variabelen bieden het stagebureau handvatten bij de zoektocht naar nieuwe stageplaatsen.

6. Ist Ihre Firma international aktiv?

Ook deze vraag levert een extra variabele op waarmee de analyse gedetailleerder wordt. Daarnaast is de verwachting dat internationaal opererende bedrijven het belang van buitenlandse

arbeidskrachten eerder zien. Het is interessant om te kunnen toetsen of dit daadwerkelijk het geval is. Het is ook van belang om te bepalen of internationaal opererende bedrijven later in de survey bepaalde meerwaardes toeschrijven aan buitenlandse stagiaires, die niet internationaal opererende bedrijven niet herkennen.

Theoretische vragen

De komende vragen behandelen de in het theoretisch kader belichte theorie. Hierbij wordt vooral in kaart gebracht welke beweegredenen Duitse bedrijven hebben voor het wel of niet aannemen van buitenlandse stagiaires. De verschillende theorie uit het theoretisch kader wordt aan de hand van deze vragen getoetst.

7. Haben Sie bereits Praktikanten in Ihrer Firma beschäftigt?

Deze vraag geeft inzicht in de huidige stand van zaken van bedrijven wat betreft stagiaires. De vraag is belangrijk voor het vervolg van de survey. Wanneer bedrijven nog geen stagiaires hebben gehad, worden ze gevraagd welke redenen ze hiervoor hebben. Deze vraag kan dus de eerste alternatieve (vraag)route opleveren.

8. Bitte erklären Sie, warum Sie bisher keine Praktikanten beschäftigt haben.

Deze vraag wordt uitsluitend beantwoord door respondenten die vraag 7 met *Nein* hebben beantwoord. Voor het onderzoek is het relevant om te weten waarom bedrijven nog geen stagiaires hebben gehad. Dit kan voor het stagebureau inzichten opleveren waar het in de toekomst op in kan spelen.

9. Sind Sie bereit, Praktikanten einzustellen, wenn sich die in der letzten Frage beschriebene Situation verbessert?

Deze vraag dient als een knock-out vraag. Wanneer de respondent deze vraag met *Nein* beantwoord, is het vervolg van de vragen niet meer relevant voor deze respondent. Deze vraag wordt dus ook uitsluitend ingevuld door respondenten die vraag 7 met *Nein* hebben beantwoord.

10. Welche Gründen haben Sie für die mögliche Einstellung von Praktikanten?

Deze vraag wordt uitsluitend beantwoord door de respondenten die vraag 9 met *Ja* of *Vielleicht* hebben beantwoord. Bij deze vraag is nog geen enkele referentie gemaakt aan buitenlandse studenten, dus deze vraag toetst nog geen concrete theorie. Het is echter wel relevant voor het stagebureau om te weten te komen met welk doel bedrijven stagiaires zouden aannemen.

10.1 Welche Gründen haben Sie für die Einstellung von Praktikanten?

Deze vraag wordt beantwoord door de respondenten die al eerder stagiaires hebben gehad en die dus vraag 7 met *Ja* hebben beantwoord. Ook deze vraag levert nog niet direct een bijdrage aan de theorie, maar heeft hetzelfde doel als de bovenstaande vraag. Het geeft inzicht in de motieven die bedrijven hebben voor het aannemen van stagiaires.

11. Wie regelmäßig beschäftigen Sie Praktikanten?

Voor het stagebureau is het interessant om te weten of bedrijven met grote regelmaat stagiaires in dienst nemen. Door deze vraag te combineren met eerder opgevraagde bedrijfskenmerken zoals omvang en sector, biedt deze vraag voor het stagebureau inzicht in het aantal potentiële stageplaatsen.

12. Haben Sie internationale Praktikanten beschäftigt?

Dit is de eerste vraag die in kaart probeert te brengen of de *Threshold of indifference* een rol speelt bij Duitse bedrijven bij het aannemen van buitenlandse stagiaires. Alle respondenten die deze vraag hebben beantwoord, hebben namelijk al (Duitse) stagiaires gehad. Wanneer ze nog geen internationale stagiaires hebben gehad, kan dit erop duiden dat ze deze optie nog nooit hebben overwogen, omdat het niet als realistische optie werd gezien. Voor de groep die deze vraag met *Nein* beantwoord heeft, is het dus erg interessant om te bepalen waarom zij dat nog niet hebben gedaan. De respondenten die deze vraag met *Ja* beantwoorden zijn op zijn minst net zo interessant. Het is namelijk van belang om de beweegredenen voor het aannemen van buitenlandse stagiaires in kaart te brengen.

13. Haben Sie bereits niederländischen Praktikanten in Ihrer Firma beschäftigt?

Deze vraag lijkt sterk op vraag 12. De enige uitzondering is dat vraag 13 uitsluitend beantwoord is door respondenten die al wel buitenlandse stagiaires hebben gehad. Wanneer de respondenten deze vraag ook met *Ja* beantwoorden, richt de survey zich vervolgens op de beweegredenen voor het aannemen van Nederlandse stagiaires. Respondenten die deze vraag met *Nein* beantwoord hebben, zijn een interessante groep. Zij hebben namelijk wel de bereidheid gehad om buitenlandse stagiaires aan te nemen, maar hebben geen Nederlandse stagiaires aangenomen. Voor deze groep wordt in een later stadium van de survey in kaart gebracht welke beweegredenen hieraan ten grondslag liggen. Hierbij worden exogene en endogene oorzaken onderscheiden.

14. Wie regelmäßig beschäftigen Sie niederländische Praktikanten?

Net zoals bij vraag 11 is het voor het stagebureau interessant om te weten hoe vaak bedrijven stagiaires aannemen. Vraag 14 biedt nog een extra interessant gegeven voor het stagebureau. Het laat namelijk de absolute potentie zien voor het stagebureau.

15. Hat eine niederländischer Praktikant einen Mehrwert im Vergleich zu einem deutschen Praktikanten?

Deze vraag is cruciaal wat betreft het toetsen van theorieën. De antwoordmogelijkheden voor deze vraag zijn *Ja* gevolgd door een open vraag waarin de reden van meerwaarde uitgelegd kan worden en *Nein*. Vooral de respondenten die een meerwaarde zien zijn zeer interessant voor het onderzoek. Deze vraag toetst zowel de *Threshold of indifference* theorie als ook het belang van transversale vaardigheden van stagiaires en medewerkers voor werkgevers.

Als er een meerwaarde gezien wordt in het hebben van Nederlandse stagiaires ten opzichte van Duitse stagiaires, kan gesteld worden dat Duitse bedrijven een rationele keuze hebben gemaakt voor het aannemen van Nederlandse studenten. Dit betekent dat het bedrijf niet werd beperkt door ruimtelijke kaders waarbinnen het zich oriënteerde gedurende de zoektocht naar stagiaires. Bij bedrijven die geen meerwaarde zien zou de *Threshold of indifference* nog wel een rol kunnen spelen en zou de aanstelling van een Nederlandse stagiair nog een toevalligheid kunnen zijn. In dit geval dienen latere antwoorden in de survey het bestaan van de *Threshold of indifference* bij deze bedrijven te bevestigen of te ontkennen.

Omdat dit een open vraag is, worden respondenten niet beïnvloed door suggestieve antwoordmogelijkheden. Om die reden is deze vraag ook zeer geschikt om het belang van transversale vaardigheden voor bedrijven te toetsen. Op het moment dat de meerwaarde van een Nederlandse stagiair wordt toegeschreven aan bepaalde eigenschappen of vaardigheden van de stagiair, kan gesteld worden dat een bedrijf waarde hecht aan transversale vaardigheden.

16. Wären Sie bereit, in der Zukunft niederländische Praktikanten einzustellen?

Door deze vraag te stellen aan respondenten die nog geen Nederlandse stagiaires hebben gehad, worden ze gedwongen om na te denken over de vraag of ze dit willen. Het kan gezien worden als eerste aanzet om rationeel na te denken over de mogelijkheid van het hebben van een Nederlandse stagiair. Beide antwoordmogelijkheden (*Ja* en *Nein*) bieden vervolgens inzicht in het wel of niet bestaan van de *Threshold of indifference*. Als respondenten deze vraag met *Ja* beantwoorden, betekent het dat de *Threshold of indifference* niet per se heel sterk aanwezig is en is het interessant welke voordelen en problemen deze respondenten zien in het aannemen van Nederlandse stagiaires. Bij respondenten die deze vraag met *Nein* beantwoorden, zou dit kunnen duiden op een sterke aanwezigheid van de *Threshold of indifference*. Dit dient echter in de vervolgvragen bepaald te worden. De vervolgvragen richten zich op de motivaties voor het al dan niet willen van Nederlandse stagiaires.

17. Welchen Mehrwert sehen Sie bei einem niederländischen Praktikanten?

Uitsluitend de respondenten die vraag 16 met *Ja* hebben beantwoord, zullen vraag 17 beantwoorden. Deze vraag biedt de respondenten de mogelijkheid om een verwachte meerwaarde van het hebben van een Nederlandse stagiaire aan te geven. Ze hebben ook de mogelijkheid om *Ich sehe keinen Mehrwert* aan te vinken. In de eerste plaats geven de gegeven antwoorden op deze vraag inzicht in de al dan niet bestaande *Threshold of indifference*. Wanneer een meerwaarde wordt gezien betekent dit dat er rationeel is afgewogen wat een Nederlandse stagiair extra zou kunnen bieden ten opzichte van een Duitse stagiair. Wanneer een respondent bereid is een Nederlandse stagiair aan te nemen en hierbij een concrete meerwaarde ziet, kan gesteld worden dat de *Threshold of indifference* voor de respondent niet aanwezig is. Voor respondenten die geen meerwaarde zien in het hebben van Nederlandse stagiaires, maar wel bereid zijn Nederlandse stagiaires aan te nemen, is het lastig om te bepalen in hoeverre de *Threshold of indifference* een rol speelt. Voor deze groep is nader kwalitatief onderzoek nodig om dit daadwerkelijk te kunnen bepalen.

18. Sehen Sie Probleme bei der Beschäftigung eines niederländisches Praktikanten und wenn ja, welche Probleme?

Vraag 18 wordt beantwoord door alle respondenten die vraag 16 hebben beantwoord. Hierbij is het interessant of vooral endogene of exogene oorzaken ten grondslag liggen aan de geïdentificeerde problemen. De antwoorden geven ook inzicht in de mate waarin respondenten zich oriënteren op Nederlandse arbeidskrachten. Het geeft in zekere mate een indicatie van de mentale distantie tot de grens op basis van arbeid.

20. Haben Sie Probleme / Schwierigkeiten erkannt, die sich bei der Beschäftigung von niederländischen Praktikanten im Vergleich zu deutschen Praktikanten ergeben haben?

Deze vraag lijkt sterk op vraag 18. Vraag 20 wordt echter uitsluitend ingevuld door respondenten die al Nederlandse stagiaires hebben gehad, terwijl vraag 18 uitsluitend is ingevuld door respondenten die nog geen Nederlandse stagiaires hebben gehad. In eerste instantie worden er bij deze vraag geen problemen voorgesteld. De respondent dient uitsluitend *Ja* of *Nein* te kiezen. Hiervoor is gekozen, omdat het interessant is om te bepalen of respondenten, zonder suggesties te hebben gezien, direct een probleem voor ogen hebben.

21. Welche Schwierigkeiten / Probleme haben Sie mit niederländischen Praktikanten erfahren?

Op het moment dat de respondenten bij vraag 20 hebben aangegeven een probleem te hebben ervaren, wordt hen nu gevraagd dit probleem te delen. Hierbij is het interessant om te bepalen of dit

door het bedrijf ervaren probleem erg verschillend of juist erg gelijk is met de verwachte problemen die respondenten (die nog geen Nederlandse stagiair hebben gehad) gaan ervaren wanneer ze een Nederlandse stagiair zouden gaan aannemen. Ook hier is het interessant om te bepalen of vooral exogene of endogene oorzaken ten grondslag liggen aan de problemen.

Vragen omtrent praktische zaken

Tot slot wordt de respondenten nog een aantal vragen gesteld over praktische zaken gerelateerd aan de stage. Deze vragen worden uitsluitend gesteld aan respondenten die ofwel bereid zijn Nederlandse stagiaires aan te nemen, ofwel dit al gedaan hebben.

22. Welches Bildungsniveaus kommt für Sie in Frage, wenn Sie einen Praktikanten bestenfalls für die Beschäftigung in Ihrem Unternehmen suchen?

Deze vraag is zeer relevant, omdat het plaatsen van een stagiair op MBO niveau veel gecompliceerder is en meer vraagt van zowel het stagebureau als leerbedrijf dan dat dit het geval is bij stagiaires of HBO/WO niveau. Het is dus relevant om in kaart te brengen welke niveaus het meest gevraagd zijn.

23. In welcher Sprache können Sie mit Praktikanten kommunizieren?

Deze vraag is om meerdere redenen relevant. Bij deze vraag dienen de respondenten aan te geven in welke mate het Duits, Nederlands en Engels geschikt is als voertaal met stagiaires. Gezien het feit dat de Duitse taalbeheersing onder Nederlandse studenten steeds verder afneemt, is het van belang om in kaart te brengen in hoeverre de Duitse taalbeheersing van cruciaal belang is voor Duitse bedrijven. Daarnaast is het interessant om te bepalen of er een correlatie is tussen de afwezigheid van de *Threshold of indifference* en een bredere taalbeheersing (van Engels en Nederlands).

24. Wie lange sollte der Praktikant in Ihrem Betrieb beschäftigt werden?

In Nederland is het gebruikelijk dat stages op het HBO/WO een semester lang duren. Op MBO-niveau is de stageduur erg uiteenlopend. Het is van belang dat dit ook bekend is aan de Duitse zijde van de grens.

25. Bevorzugen Sie ein Startdatum / Monat des Praktikums

De semesters in het Duitse onderwijs vangen in andere periodes aan dan de semesters in het Nederlandse onderwijs. Om die reden is het relevant om te weten in welke mate Duitse bedrijven zich oriënteren op de semesterindeling van het Duitse onderwijssystemen. Dit zou de bilaterale stagebemiddeling namelijk kunnen bemoeilijken.

26. Geben Sie an was für Sie gilt:

Deze vraag geeft een viertal stellingen aan waarbij de respondent moet aangeven of de stelling voor hem *Wahr*, *Neutral* of *Nicht Wahr* is. Alle stellingen worden kort belicht.

Ich weiss, welche Voraussetzungen für die Einstellung eines niederländischen Praktikers gelten.

Enerzijds is het van belang dat het stagebureau de gebruiken en wensen omtrent stages van Duitse bedrijven kent, maar anderzijds is het ook van belang dat Duitse bedrijven weten welke eisen er aan (vooral MBO) Nederlandse stages gesteld worden.

Ich bin mir von den Unterschiede zwischen dem niederländischen und dem deutschen Bildungssystem bewusst.

Hierbij spelen vooral zaken als semesterduur en cijfersysteem een belangrijke rol. Het is een voordeel wanneer dergelijke gegevens al bekend zijn bij bedrijven alvorens zij op zoek gaan naar een Nederlandse stagiair.

Ich kenne und verstehe die verschiedenen Bildungsniveaus des niederländischen Bildungssystems.

Het Nederlandse onderwijssysteem met MBO (niv. 1-4), HBO en WO verschilt van het Duitse onderwijssysteem. Het is vooral belangrijk dat het stagebureau in staat is om het gewenste Duitse niveau te vertalen naar een geschikte Nederlandse stagiair, maar andersom is het ook prettig wanneer de Duitse bedrijven weten welke Nederlandse studenten passen bij het gewenste niveau.

Ich brauche mehr Informationen über das niederländische Bildungssystem.

Naast het inzichtelijk maken van het kennisniveau van Duitse bedrijven ten opzichte van het Nederlandse onderwijs is het belangrijk om vast te stellen of er behoefte is aan een betere informatievoorziening.