



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Investeren in de grensregio's is investeren in de toekomst



De grens is geen barrière, maar een verbinding. Als de knelpunten die de grens met zich meebrengt langs de onderzochte grensregio's worden opgelost levert dat in totaal theoretisch een potentieel van **3.300.000 beschikbare banen** op voor inwoners aan Nederlandse zijde van de grens.

Het is van cruciaal belang dat er op decentraal niveau, in de Euregio's, **een samenhangende benadering** komt op de thema's informatievoorziening, arbeidsbemiddeling, erkenning van kwalificaties, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en grenseffecten. Daartoe is een bijdrage van alle betrokken instanties op lokaal, regionaal, provinciaal en nationaal niveau en in samenwerking met de counterpart over de grens dringend noodzakelijk.

Investerings in sterke grensinformatiepunten met goede en toegankelijke back-offices op themagebieden zoals sociale verzekeringen, belastingen, vervoer e.d. zijn essentieel. Net als een **effectief aanspreekpunt bij het Rijk**, dat tempo maakt bij afspraken die de belemmeringen voor grenswerkers wegneemt. Experimenteerterruimte is nodig.

Naast kansen op de arbeidsmarkt zijn er ook andere potentiële economische kansen als het gaat om toerisme (cultuur en natuuraanbod), voorzieningen (ziekenhuis, onderwijs, winkelaanbod), handel, wonen, innovatie e.d. Op 18 juni organiseert de VNG een conferentie over investeren in grensregio's en kansrijke aanpakken. We nodigen vertegenwoordigers van gemeenten, Euregio's, grensprovincies, en de ministeries van BZK, EZ, SZW, OCW, BZ en I&M uit om gezamenlijk inzichtelijk te maken hoe alle spelers hun rol en verantwoordelijkheid kunnen pakken.

1 Aanleiding: kansen

Grensoverschrijdende samenwerking biedt kansen: kansen om de economische groei een impuls te geven en kansen om werklozen aan een baan te helpen. De Atlas van kansen¹ heeft in 2014 de kansen voor grensoverschrijdende samenwerking in circa 60% van de grensregio's in kaart gebracht in het kader van het programma bevolkingsdaling. Door de grens niet langer te zien als barrière, maar als verbinding, ontstaat een ander perspectief: groeien aan de grens. Dat biedt kansen, zowel voor ondernemers als voor werknemers en werkzoekenden in beide regio's; de regio aan Nederlandse zijde en de regio aan de andere kant van de grens.

Dit position paper focust op kansen op de arbeidsmarkt. Andere potentiële economische kansen als het gaat om toerisme (cultuur en natuuraanbod), voorzieningen (ziekenhuis, onderwijs, winkelaanbod), handel, wonen etc. worden hier niet besproken.

Als de knelpunten die de grens met zich meebrengt in de onderzochte grensregio's worden opgelost levert dat theoretisch in totaal een potentieel van **3.300.000 beschikbare banen** op voor inwoners aan Nederlandse zijde van de grens.² En dan hebben we het alleen nog maar over het aantal beschikbare banen gehad. Investeren in grensoverschrijdende samenwerking is dus investeren in de toekomst!

Hoe ontsluiten we het enorme potentieel aan beschikbare banen?

Benutten van agglomeratievoordelen door de grensbarrières te slechten

Agglomeratievoordelen zijn de voordelen die een ruimtelijke concentratie van mensen en bedrijven biedt. Een ruimtelijke concentratie van mensen en bedrijven biedt mensen meer carrièrekansen, een groter draagvlak voor (en daarmee groter aanbod van) voorzieningen en voor bedrijven meer potentiële klanten en een ruimer aanbod potentiële werknemers. Deze voordelen vormen een belangrijke verklaring voor de groei van stedelijke regio's.

Agglomeratievoordelen houden uiteraard niet op bij de grens van een gemeente: inwoners van bijvoorbeeld een landelijk gebied dat gelegen is naast een stad profiteren immers ook van het aanbod banen en voorzieningen in deze stad. Omgekeerd profiteren inwoners van de stad bijvoorbeeld van het aanbod natuur in de landelijk gemeente. Op deze manier kunnen dicht bij elkaar gelegen steden en dorpen elkaar versterken. Gemeenten in grensregio's hebben

1 Atlas van kansen; Ponds, van Woerkens en Marlet: <http://www.atlasvoorgemeenten.nl/product-informatie/115-atlas-van-kansen>

2 Optelling van de kansen voor de onderzochte Nederlandse grensregio's vanuit de Atlas van kansen

echter te maken met grensbarrières, waardoor ze niet ten volle kunnen profiteren van de banen en voorzieningen die zich aan de andere kant van de grens bevinden. Daardoor zijn de carrièrekansen van de inwoners van grensregio's, en de omvang en diversiteit aan voorzieningen die ze tot hun beschikking hebben, over het algemeen lager dan in andere regio's. Omdat het aanbod banen en voorzieningen aan de andere kant van de grens maar beperkt meetelt voor de inwoners van een grensregio ligt er als het ware een 'halve cirkel' om een grensregio – in tegenstelling tot een regio in het midden van het land waar het aanbod banen en voorzieningen in een 'hele cirkel' om de regio meetelt voor de inwoners³.

Door het slechten van deze grensbarrières telt het aanbod banen, voorzieningen en potentiële werknemers aan de andere kant van de grens ineens mee en nemen de agglomeratievoordelen fors toe. Uiteraard verschilt de invloed hiervan per grensregio.

Kansen per regio, rondje langs de grens:

Uit de analyses in de Atlas van kansen blijkt dat de potentie overal groot is.

Als de grensregio's erin slagen om hun arbeidsmarkten door middel van grensoverschrijdende samenwerking te integreren, neemt het aantal beschikbare banen voor de inwoners aan beide kanten van de grens toe.

Op zowel de korte als de lange termijn zal het integreren van de arbeidsmarkten leiden tot een grotere aantrekkingskracht van de grensregio's. Als de grensbarrières op de arbeidsmarkt volledig worden geslecht ontstaat een duurzaam economisch vitale, internationale regio.

Om de urgentie van het slechten van de grensbarrières kracht bij te zetten bespreken we hieronder de Euregio Scheldemond als voorbeeld en volgt een tabel met de potentiële toename van het aantal beschikbare banen vanwege grensarbeid in de onderzochte Nederlandse grensregio's en de grensregio's over de grens.

Kansen voor de Euregio Scheldemond

Voor Zeeuws-Vlaanderen neemt het aantal beschikbare banen toe met **600.000 banen**. Deze groei is vooral te danken aan het feit dat de Vlaamse kant van de grens relatief verstedelijkt is met economische centra als Brugge, Gent en Antwerpen. Het aanbod potentiële banen in België voor de inwoners van Zeeuws-Vlaanderen is daarom relatief groot. Ook de Vlaamse regio's profiteren fors: zo neemt voor de inwoners van het arrondissement Sint-Niklaas het aantal beschikbare banen met 160.000 toe, voor die van Eeklo met bijna 100.000, voor Gent met 70.000 en voor Brugge met 50.000. Op de lange termijn zal de werkloosheid, door betere *matching* op de arbeidsmarkt en een toename van de agglomeratievoordelen voor het bedrijfsleven, naar verwachting in alle regio's verder afnemen. Als grensbarrières op de arbeidsmarkt volledig zouden kunnen worden geslecht, zou Zeeuws-Vlaanderen door de toename van carrièrekansen zelfs een (vergeleken met het gemiddelde van de andere Nederlandse regio's) bovengemiddelde aantrekkingskracht op verhuizende huishoudens krijgen.⁴

Grensregio NL / Grensregio DU / BE (circa 60% van de grensregio's zijn in dit onderzoek betrokken)	Zuidoost-Drenthe / Emsland	Oost-Groningen / Kreis Leer	Achterhoek / Borken	Noord-Limburg / Viersen & Kleve	Midden-Limburg / Viersen; Heinsberg & Maaseik	Zuid-Limburg / Tongeren; Luik & Aken	Zeeuws-Vlaanderen / Arrondissement Sint-Niklaas; Eeklo; Gent & Brugge
Toename aantal beschikbare banen grensregio NL	145.000	120.000	400.000	635.000	660.000	740.000	600.000
Toename aantal beschikbare banen grensregio DU / BE	95.000	60.000	200.000	400.000 & 210.000	260.000; 340.000 & 550.000	4.000.000; 270.000 & 320.000	160.000; 100.000; 70.000 & 50.000

3 Atlas van kansen voor Noord-Limburg; Ponds, van Woerkens en Marlet: http://www.atlasvoorgemeenten.nl/images/pdf/Avk/Atlas_van_kansen_voor_Noord-Limburg_Viersen_en_Kleve.pdf

4 Atlas van kansen voor de Euregio Scheldemond; pp. 10-11; Ponds, van Woerkens en Marlet: http://www.atlasvoorgemeenten.nl/images/pdf/Avk/Atlas_van_kansen_voor_de_Euregio_Scheldemond.pdf

Het aantal beschikbare banen binnen acceptabele reistijd neemt flink toe in alle Nederlandse grensregio's. De werkloosheid in de Nederlandse grensregio's neemt daardoor tijdelijk af, maar in de grensregio's in België en Duitsland kan deze tijdelijk toenemen, omdat er ook meer concurrentie om deze banen ontstaat. Op de lange termijn zal door een betere *matching* (afstemming vraag en aanbod) op de arbeidsmarkt de werkloosheid in alle landen afnemen.

Het is van cruciaal belang dat er op decentraal niveau, in de Euregio's, een samenhangende benadering komt. Hiervoor moeten de verschillende overheidslagen (Europees, nationaal, regionaal en lokaal) en verschillende stakeholders hun krachten bundelen.

De grootste problemen, waar het gaat om de grensoverschrijdende arbeidsmarkt, worden ervaren op de thema's informatievoorziening, arbeidsbemiddeling, erkenning van kwalificaties, aansluiting van onderwijs-arbeidsmarkt en grenseffecten.

Om de ervaren knelpunten en mogelijke oplossingen inzichtelijk te maken heeft de VNG een uitvraag gedaan bij grensgemeenten. De reacties worden hieronder weergegeven. Dit is geen uitputtende lijst.

Het position paper besluit met een voorstel hoe we tot actie over kunnen gaan.

2 Knelpunten en mogelijke oplossingen

De moeilijkheden liggen voor de hand. Door je te verplaatsen in een werkzoekende komen ze vanzelf naar boven:

- Mensen moeten meer dan nu hun blik over de grens te richten bij het zoeken naar een baan, het zit niet in het systeem van mensen.
- Mensen weten niet waar ze moeten beginnen.
- Wat zijn de gevolgen als ze een baan aannemen voor hun sociale rechten en hun belastingen, zoals het pensioen en de AOW-uitkering?
- Spreken ze de taal voldoende?
- Passen ze wel in die andere cultuur?
- Hoe komen ze met Duitse/Vlaamse bedrijven in contact?
- hoe wordt hun diploma gewaardeerd?
- Hoe moeten ze er komen, want vaak zijn er geen openbaar vervoer verbindingen, maar ook grensoverschrijdende reiskostenvergoedingen zijn niet altijd mogelijk.

En kun je van mensen verwachten dat ze al die moeite doen, terwijl bepaalde zaken gewoon niet goed geregeld zijn? Bijvoorbeeld het belastingverdrag dat al zo lang op zich laat wachten. Of het ontbreken van vervoerssystemen. Voorbeelden van concrete problemen waar grensarbeiders tegen aan lopen zijn het ontbreken van een reiskostenvergoeding, vertraging bij het uitbetalen van Kindergeld via de uitzendbureaus en niet de mogelijkheid hebben om als grensarbeider de hypotheekrente af te trekken.

2.1 Informatievoorziening

Voor potentiële grenspondelaars is een goede en volledige informatievoorziening cruciaal. Welke fiscale regels gelden er? Hoe zit het met sociale zekerheid? Daarbij geldt dat voor elk huishouden de situatie anders is en er grote behoefte is aan persoonlijk advies. De ene regeling heft namelijk soms de andere regeling op.

Maar ook: zijn er vacatures? Wordt mijn diploma erkend resp. gewaardeerd? Zo niet, wat moet ik daar dan nog voor doen? Krijg ik reiskostenvergoeding over de grens? Hoe zit het met de Duitse/Vlaamse cultuur? Hoe gaat dat met solliciteren?

Om aan deze informatiebehoefte te kunnen voldoen zijn er regionaal al sinds de jaren '90 verschillende initiatieven ondernomen. Dit leidde tot een versnipperde en onoverzichtelijke structuur. Het Benelux secretariaat generaal biedt sinds kort een goede wegwijzer naar informatie op het gebied van grenspondel.

Uit de vele reacties van gemeenten blijkt dat niet alle gemeenten bekend zijn met dit initiatief, terwijl er veel behoefte aan een eenduidige informatievoorziening is.

In de meeste Euregio's zijn inmiddels **Grensinfopunten** (GIP's) of wordt op dit moment een poging gedaan een GIP in het leven te roepen. Ook is er sinds kort overeenstemming dat de GIP's een eenduidige branding krijgen. Dit is op 13-03-2015 te Ulft overeengekomen via een intentieverklaring⁵ van een zestal Euregio's. Zij zullen zich inzetten voor het opzetten dan wel in stand houden van een minimale front-office dienstverlening van hoge kwaliteit aan grensarbeiders en werkgevers van grensarbeiders. Tevens organiseren en faciliteren de partijen de maandelijkse gesprekken met de instanties. Rond deze dienstverlening zullen de partijen structureel met elkaar samenwerken en onder het merk Grensinfopunt opereren. Dit betekent dat zij zich via eenzelfde logo en via een gezamenlijke communicatiestrategie bovenregionaal profileren, onderling kennis uitwisselen en gezamenlijk de omvang en impact van de advisering monitoren.

Voorbeeld 1: Jobbeurzen in de Vlaamse grensstreek

"Bijvoorbeeld al enkele jaren organiseren wij grensoverschrijdende 'jobbeurzen' in de Vlaamse grensstreek."
(Gemeente Hulst)

Wat is nodig?

- Meer bekendheid van het overzicht dat de Benelux biedt: <http://startpuntgrensarbeid.benelux.int/nl/>
- Structurele financiering: de financiering van de GIP's is overal verschillend georganiseerd en is vrijwel altijd een combinatie van Interreg financiering en geld dat de provincies en gemeenten beschikbaar stellen. Ook de dienstverlening van de Sociale Verzekerings Bank (specifiek de Bureaus Duitse en Belgische zaken) staat onder druk. De huidige manier van financiering is dus niet een duurzame oplossing en bezuinigingen vormen een bedreiging. De GIP's zijn echt onmisbaar en hun continuïteit is van groot belang.
- Vanwege de complexiteit van individuele vragen over belastingen en sociale zekerheid is het belangrijk dat de taken van de front- en back-offices goed met elkaar worden afgestemd. Hier moet structurele aandacht en financiering voor zijn.
- Betere publiciteit voor de GIP's als overkoepelend netwerk.
- Uitbreiding van personeel/capaciteit om persoonlijk advies te kunnen geven zodat het systeem minder kwetsbaar wordt voor uitval.
- Een routeboekje met de precieze stappen die een (potentiële) grensarbeider geacht is te nemen.
- Ook moeten organisaties als UWV en de jobcoaches van gemeenten in staat gesteld worden om in kansrijke sectoren Nederlanders te bemiddelen voor vacatures aan de andere kant van de grens.

Voorbeeld 2: Nacht der Unternehmen

"Nacht der Unternehmen is een structureel initiatief van Charlemagne Grensregio om Nederlandse studenten en werkzoekenden te bemiddelen in de grensregio Aken" (Gemeente Heerlen). Nederlandse bedrijven uit Zuid-Limburg en studenten nemen deel aan deze Akense vacature- en kennismakingsbeurs en kunnen hier informatie inwinnen met betrekking tot werken over de grens. Dit is een initiatief van Charlemagne Grensregio, Regiobranding Zuid-Limburg, Stadsregio Parkstad, Limburg Economic Development en Zuyd Hogeschool.⁶

2.2 Arbeidsbemiddeling

Waar vind ik vacatures? Hoe kom ik in contact met Duitse/Vlaamse werkgevers? Voldoen mijn beroepskwalificaties? Is er mogelijkheid tot bijscholing? Bij wie moet ik zijn? Is mijn Duits goed genoeg? Behoud ik het recht op aanvullende bijstandsuitkeringen? Wat gebeurt er met mijn pensioen als ik deze baan aanneem? Hoe zit het met reiskostenvergoeding over de grens?

Werkzoekenden hebben talloze vragen wanneer zij hun blik over de grens richten. Vragen waar het UWV niet altijd pasklare antwoorden op heeft. Sinds begin jaren negentig zijn al veel verschillende initiatieven ondernomen om de **bemiddeling over de grens** structureel in te bedden. Deze komen echter niet van de grond of bloeden dood, omdat de nationale arbeidsvoorzieningsdienst het niet als een prioriteit beschouwt.

5 Grensinfo Intentieverklaring; ondertekend op 13-03-2015 door: Euregio Scheldemond, Stichting Euregio Maas-Rijn, Euregio rijin-maasnoord, Euregio Rijn-Waal, EUREGIO en Eems-Dollard-Regio.

6 Website Charlemagne Grensregio: <http://www.charlemagne-grensregio.eu/wederom-nederlandse-deelname-aan-nacht-der-unternehmen/>

Door arbeidsbemiddeling structureel te beleggen bij de Euregio's is de betrokkenheid en het belang van de diverse spelers vele malen groter. De bemiddeling in samenwerking met het UWV beleggen bij de GIP's wordt door veel gemeenten als dé oplossing beschouwd. Zo worden vragen van (potentiële) grenspendelaars integraal beantwoord. Van het afstemmen tussen vraag en aanbod van vacatures, tot de daadwerkelijke bemiddeling, waarbij onzekerheden over sociale zekerheid, fiscaliteit en diplomaerkenning meteen kunnen worden weggenomen.

Daarbij is ook EURES, het samenwerkingsnetwerk van de Europese Commissie, van belang. EURES "heeft tot doel informatie, advies en diensten te verlenen op het gebied van werving en arbeidsbemiddeling ("job-matching") aan werkzoekenden en werkgevers, alsmede aan iedere burger die wil profiteren van het beginsel van vrij verkeer van personen".⁷ EURES heeft een netwerk van meer dan 850 adviseurs en bundelt alle vacatures die worden aangeboden door openbare nationale bemiddelingsinstanties. **Een knelpunt hierbij voor de grensregio's is dat EURES een Europese focus heeft met slechts een beperkte focus op grensoverschrijdende bemiddeling.** Het is bijvoorbeeld nog niet mogelijk zoekopdrachten per grensgebied te geven in het EURES vacaturedatabanksysteem. Bovendien is er een gebrek aan afstemming met de regionale arbeidsbemiddelingsdienstverlening.

Voorbeeld 1: De Jobroboter van de Eems Dollard Regio

"De Jobroboter van de Eems Dollard Regio en andere Euregio's is een goed voorbeeld van een online platform wat zich specifiek richt op het grensoverschrijdend vervullen van vacatures" (Gemeente Oldambt). Deze grensoverschrijdende zoekmachine voor vacatures op het internet vergemakkelijkt het vinden van een baan in het grensgebied.⁸

Wat is nodig?

De belangrijkste oplossing die gemeenten zien om de arbeidsbemiddeling in de grensstreek te verbeteren is structurele inbedding van een nauwe samenwerking tussen arbeidsbemiddelingsbureaus en GIP's in de Euregio's.

Zo kunnen arbeidsmarktgerichte samenwerkingsverbanden op operationeel niveau uitvoeringsafspraken maken om tot daadwerkelijke grensoverschrijdende sectorale bemiddeling te komen.

Ook EURES moet hierbij betrokken worden.

De grensgemeenten noemen de volgende mogelijke oplossingen:

- Een nauwe samenwerking tussen arbeidsbemiddelingsbureaus en GIP's.
- Betere coördinatie en meer transparantie tussen EURES en nationale arbeidsbemiddelingsinstanties.
- Een focus van de EURES-activiteiten op grensoverschrijdende bemiddeling.
- Mogelijkheid om binnen EURES zoekopdrachten binnen de Euregio's te verrichten.
- Meer publiciteit over de EURES-dienstverlening.
- Uitbreiding van personeel/capaciteiten van EURES om het mogelijk te maken deze informatievoorziening plus bemiddeling verder uit te breiden.
- Meer promotie van de online vacaturebanken.

Voorbeeld 2: Nieuwsbrief Dld-Branchevereniging MEME

"Nederlandse werkzoekenden kunnen zich kort presenteren in de nieuwsbrief van de Duitse branchevereniging MEME (metaal en machinebouw). Dit levert nu al sollicitaties op." (Gemeente Emmen)

2.3 Onderwijs

Met betrekking tot onderwijs zijn er twee soorten knelpunten belemmerend voor grensarbeid.

Ten eerste is er een **mismatch tussen de landen met betrekking tot beroepskwalificatie**. Deze *mismatch* is het gevolg van de verschillende eisen van de branches in de lidstaten. In de Duitse gezondheidszorgsector bijvoorbeeld zijn de verschillende functies opgeknipt in verschillende opleidingen, terwijl men in Nederland ingezet kan worden voor diverse functies met één opleiding. Dit leidt tot een drempel voor arbeiders om aan de slag te gaan over de grens. Vergelijkbare studies leveren dus verschillende diploma's af aan beide kanten van de grens. Hoewel het nationaal geregeld is hoe gereguleerde beroepen moeten worden goedgekeurd, is het voor de betroffene vanwege de veelheid aan instanties heel erg onduidelijk hoe men dit moet aanpakken, brengt dit veel administratieve rompslomp

⁷ Europese Commissie, EURES, <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=27&acro=eures&lang=nl>

⁸ <http://www.edr-jobroboter.eu/>

met zich mee, is dit een langdurig proces en leidt dit vaak slechts tot gedeeltelijke erkenning. Ook zijn hier hoge kosten aan verbonden.

Ten tweede zorgt de **slechte beheersing van de taal en cultuur** van het andere land voor een grote belemmering. Het onderwijs in Nederland op het gebied van de Duitse en Vlaamse cultuur is onvoldoende. De taaleisen van een opleiding of werk over de grens zijn vaak erg hoog wat zorgt voor een grote barrière voor werkzoekenden om te werken aan de andere kant van de grens.

Wat is nodig?

Het **leren van de buur-taal** is op dit moment niet voldoende geïntegreerd in het huidige reguliere onderwijs. Om in de toekomst in te kunnen spelen op de verschillende arbeidsbehoeften van de grensregio's is het van belang dat hier verandering in komt. Leerlingen zouden niet alleen de vreemde taal moeten leren maar ook meer moeten leren over de **cultuur en gewoonten van het land**. Op deze manier verkleinen we deze barrière.

Met betrekking tot de **mismatch van beroepskwalificaties** is een transparantere structuur en een betere informatievoorziening en snellere procedure met betrekking tot erkenning cruciaal.

De grensgemeenten kwamen met de volgende mogelijke oplossingen:

- Een pilot van meerdere Euregioschool projecten naar voorbeeld van het aangeboden buur-taalonderwijs in Limburg waar kinderen in de grensregio vanaf groep 5 tot en met groep 8 spelenderwijs de Duitse of Franse taal leren.
- Invoeren van verplichting van onderwijs in de buur-taal aan te bieden in het basisonderwijs.
- Terwijl er in Nederland in totaal 127 middelbare scholen tweetalig onderwijs aanbieden, zijn slechts twee hiervan Nederlands-Duits. OCW zou de oprichting van meer Nederlands-Duits onderwijs moeten stimuleren om grensoverschrijdende arbeid in de toekomst te vereenvoudigen.
- Het aanbieden van taalcurssussen met de nadruk op vaktaal, vergoed door het UWV of de gemeenten.
- Betere bilaterale afstemming en wederzijdse mogelijkheden creëren met betrekking tot de erkenning van diploma's.
 - OCW zou samen met het onderwijsministerie Nedersaksen om de tafel kunnen gaan om het probleem van wederzijdse diploma-erkenning op te lossen. Dit heeft met name betrekking op de zorg (specifiek opleidingsniveau MBO 3) omdat deze opleidingen momenteel niet worden erkend in Duitsland.
- Het in kaart brengen van de verschillen in eisen tussen sectoren, zodat hier effectiever op in gespeeld kan worden en om potentiële werknemers bewust te maken aan welke eisen ze moeten voldoen.
- Deze informatie via de GIP's toegankelijk maken en de GIP's ook een rol laten vervullen in de afstemming van de verschillende eisen binnen sectoren en de opleidingsinstanties.
- Meer doorstroommogelijkheden vanuit het Nederlandse onderwijs naar het hoger onderwijs over de grens en vice versa.

Voorbeeld 1: Havo-piste College voor Vavo

De 'havo-piste' geeft leerlingen toegang tot het Vlaamse hoger onderwijs.

In het eerste blok staat de Vlaamse studiecultuur centraal en het tweede blok zoomt in op de Vlaamse studiestructuur. Deel van het onderwijs vindt plaats op een Vlaamse hogeschool en het andere deel bij de onderwijsinstelling Scalda in Terneuzen. De studieduur is één jaar en de kosten bedragen € 133,- exclusief reiskosten voor één studiejaar.⁹



⁹ Scalda middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en volwasseneneducatie & Associatie Universiteit Gent (AUGent): http://www.scalda.nl/xmsp/xms_itm_p.download_file?p_itm_id=37169

Voorbeeld 2: Ler(n)ende Euregio

De Ler(n)ende Euregio is een Nederlands-Duits samenwerkingsverband van scholen voor beroepsonderwijs, opleidingsbedrijven en de overheden in de Euregio Rijn-Waal en maakt grensoverschrijdend leren mogelijk. Euregionaal opleiden van studenten is namelijk het uitgangspunt van de Ler(n)ende Euregio. Studenten maken kennis met de beroeps cultuur, de taal en het onderwijssysteem van het buurland doormiddel van uitwisselingen, projecten en samenwerkingsverbanden. De verwachte resultaten hiervan zijn een grotere arbeidsmarkt voor studenten en een groter arbeidspotentieel voor het bedrijfsleven.¹⁰



2.4 Grenseffecten

Ook als er goede informatiesystemen bestaan en deze gekoppeld zijn aan goede arbeidsmarkt bemiddeling en informatie over beroepskwalificaties zullen er grenseffecten zijn. Dit zijn onder andere grenseffecten omdat **de sociale zekerheidsstelsels en regelgeving op het gebied van belastingen te ver uit elkaar liggen**. Verder lopen de grensarbeiders ook aan tegen het **gebrek van openbaar vervoer in de grensregio's**.

Aan de ene kant moet geprobeerd worden waar mogelijk deze knelpunten op te lossen. Vaak zijn daar bilaterale onderhandelingen voor nodig.

Aan de andere kant is niet aan alle knelpunten iets te doen, maar het is wel belangrijk dat de grenseffecten van maatregelen helder zijn wanneer er nieuwe maatregelen genomen worden of wetswijzigingen zijn.

Wat is nodig?

Het is van belang om alle problemen die grensarbeiders ervaren helder in kaart te brengen om vervolgens te kunnen inspelen op deze problemen.

- Een **zichtbaar aanspreekpunt** in Den Haag om knelpunten te adresseren en op te lossen is daarom cruciaal. De GIP's, maar ook andere stakeholders zoals grenswerkers, bedrijven en gemeenten moeten hier terecht kunnen wanneer zij op problemen stuiten. Het aanspreekpunt moet verantwoordelijk zijn voor het agenderen en waar mogelijk oplossen van de knelpunten, onder andere door bilaterale onderhandelingen en inzet op Europese regelgeving. De bestaande **Task Force GROS moet zichtbaarder en effectiever worden**.

Bij het nemen of wijzigen van een maatregel treden soms bedoelde of onbedoelde grenseffecten op. Bij onbedoelde grenseffecten kan soms de afweging worden gemaakt dat de baten groter zijn dan de lasten. Maar in elk geval is het goed om de effecten in kaart te hebben en zo een weloverwogen keuze te maken.

- Een **grenseffectentoets** is daarom cruciaal om de grenseffecten van de belasting- en sociale zekerheidsmaatregelen en andere effecten scherp in beeld te brengen.

Aangeboden oplossingen door grensgemeenten voor bestaande knelpunten zijn:

- Opheldering over het nieuwe belastingverdrag tussen Nederland en Duitsland.
- Financiering vinden voor de oprichting van een voorschotfonds voor Kindergeld om de belemmering m.b.t. vertraging van uitbetaling van het Kindergeld op te lossen.
- Meer grensoverschrijdende eenheid; het creëren van experimenteerruimte. Door experimenteren kan men ontdekken wat de daadwerkelijke knelpunten zijn met betrekking tot de regelgeving.
- Uitzonderingen maken binnen de regelgeving voor grensarbeiders.
- Vervoer regelen voor grensarbeiders.
 - Het inrichten van een speciale carpoolplek voor grensarbeiders
 - Het inzetten van pendelbussen
 - Verbetering van de ticketing-structuur in het openbaar vervoer
- Het aanbieden van een reiskostenvergoeding voor een x-aantal maanden om grensarbeid te stimuleren.

¹⁰ Website Ler(n)ende Euregio: [http://lerende-euregio.com/nl/ler\(n\)ende-euregio](http://lerende-euregio.com/nl/ler(n)ende-euregio)

Voorbeeld 1: Charlemagne Grensregio

Charlemagne Grensregio is een grensoverschrijdend samenwerkingsverband van lokale en regionale overheden in de grensregio's in Duitsland, Nederland en België. De deelnemende partners zijn: Stadsregio Parkstad, provincie Limburg, Städteregion Aachen, gemeenten Aken, Heerlen en Vaals, en de Duitstalige Gemeenschap in België. Doel is om via grensoverschrijdende samenwerking werkzoekenden inzicht te geven over het totale aanbod van banen, stages en opleidingen in de grensregio's, het voor bedrijven eenvoudiger maken om geschikt personeel te vinden, het stimuleren van de uitbreiding van grensoverschrijdend openbaar vervoer en het gebruik daarvan vereenvoudigen door elkaar in een vroeg stadium over beleidsplannen en regionale ontwikkelingen te informeren zodat plannen met elkaar kunnen worden afgestemd.¹¹

Voorbeeld 2: ITEM

Het onlangs opgerichte expertisecentrum voor Internationale, Transnationale en Euregiole Mobiliteits- en Grensoverschrijdende vraagstukken (ITEM) biedt ondersteuning in onderzoek, advisering en onderwijs van onder andere grensoverschrijdende arbeidsmarkt-vraagstukken.¹² ITEM is een initiatief van de Universiteit Maastricht, het Nederlands Expertise en Innovatiecentrum Maatschappelijke Effecten Demografische krimp (NEIMED) als onderdeel van Zuyd Hogeschool, de Gemeente Maastricht en de Provincie Limburg.

De activiteiten van ITEM richten zich vanuit juridische, economische, culturele en bestuurlijke invalshoek op het vereenvoudigen van grensoverschrijdende mobiliteit en samenwerking.

3 Actie!

Hoewel de fysieke grens al sinds jaren niet meer bestaat, bestaan er ten aanzien van de arbeidsmarkt nog duidelijk twee verschillende systemen die elkaar op veel punten bijten. De werknemer die aan de andere kant van de grens wil gaan werken wordt geconfronteerd met een woud aan zaken die aan beide zijden van de grens op verschillende manieren zijn geregeld.

Naar onze mening zijn een drietal acties nodig om de virtuele grens langzaam maar zeker op te ruimen. Het gaat om:

1. **Investeer in sterke grensinformatiepunten** met goede en toegankelijke back-offices op themagebieden zoals sociale verzekeringen, belastingen, vervoer enz. Een goede informatievoorziening brengt alle gevolgen (voor- en nadelen) voor een grenswerker in beeld zodat deze een weloverwogen keuze kan maken. Een bredere rol voor de GIP's, ook waar het gaat om arbeidsbemiddeling en informatie over diplomaerkenning, is wenselijk.
2. De GIP's hebben het beste zicht op werkelijke knelpunten waar geen pragmatische oplossingen voor bestaan. Dit zijn knelpunten die alleen opgelost kunnen worden door bilaterale onderhandelingen dan wel bilateraal overleg. Voor een juridische analyse van knelpunten en daaruit voortvloeiende aanbevelingen, vervult ITEM een belangrijke rol. **Hiervoor moet er vervolgens een effectief aanspreekpunt zijn bij het Rijk** dat ervoor zorgt dat relevante vakdepartementen met de Duitse kant onderhandelen. Het is noodzakelijk dat de verantwoordelijke overheidsorganen aan beide zijden van de grens hun verantwoordelijkheid nemen en tempo maken met het maken van afspraken die de belemmeringen voor grenswerkers wegnemen.
3. **Creëer experimenteeruitkomsten:** entameer op grote schaal projecten en experimenten die vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar brengen en voorwaarden creëren zodat de grenswerkers succesvol aan de slag kunnen. In het kader van de Agenda Stad wordt het Rijk gevraagd om een paar stappen naar voren te doen en zich aan te sluiten bij de initiatieven in de grensregio's.

Door **grens brede** concrete projecten gericht op specifieke doelgroepen aan te pakken kan ervaring worden opgedaan en worden eventuele knelpunten duidelijk. Doordat alle partners (dus ook het Rijk) dicht op de projecten zitten, kunnen de gesignaleerde knelpunten snel en effectief worden geadresseerd en aangepakt. Bij succes kan de ontwikkelde aanpak worden geëxporteerd naar andere regio's langs de grens en daar verder worden "uitgerold". Op deze manier investeren steden, grensgemeenten, provincies en Euregio's aan beide zijden van de grens in het ver-

11 Infolleeflet Charlemagne grensregio: <http://www.charlemagne-grensregio.eu/wp-content/uploads/2013/05/dow-flyer-Charlemagne1.pdf>

12 Website Universiteit Maastricht: <http://www.maastrichtuniversity.nl/web/Main1/OverDeUM/OnsProfiel/KennisAsLimburgVerbindt/DeProjecten/ITEM.htm>

groten van kennis van elkaars structuren en het vinden van oplossingen om het bedrijven en grenswerkers/stagiaires makkelijker te maken om over de grens actief te zijn.

Veel initiatieven zijn reeds genomen om deze knelpunten aan te pakken. Zo hebben de Benelux Ministers van Werkgelegenheid op 11-12-2014 de Benelux-Aanbeveling Grensoverschrijdende Arbeidsmobiliteit ondertekend. Hierin wordt de intentie tot verduidelijking van de respectieve rollen van de betrokken autoriteiten in de samenwerking ter bevordering van grensoverschrijdend werkgelegenheid uitgesproken. Dit zijn hoopvolle intenties maar het is belangrijk dat we de komende tijd ook daadwerkelijk over gaan tot actie en daarbij moeten alle relevante spelers in diverse overheidslagen hun verantwoordelijkheden nemen.

In onderstaande tabel staan de brede knelpunten met de specifiekere knelpunten¹³ weergegeven. De diverse overheidslagen hebben allemaal een cruciale rol bij het gezamenlijk oplossen van deze knelpunten. Bij grensoverschrijdende samenwerking staat samenwerking centraal en wanneer één overheidslaag verzuimt zijn rol te pakken, stopt deze oplossingsgerichte samenwerking.

Dé opgave voor de komende periode is daarom het invullen van deze tabel. De VNG conferentie over grensoverschrijdende arbeidsmarkt gepland op 18 juni, zal hiervoor het startschot geven. Wij nodigen de Euregio's en grensprovincies, alsmede de ministeries van BZK, EZ, SZW, OCV en I&M uit om daar met ons mee te denken over hoe we dat het best van de grond kunnen krijgen. De VNG maakt daar graag concrete afspraken over hoe het Rijk ons kan ondersteunen bij deze kansrijke aanpakken.

Brede knelpunten	11 knelpunten	Wie is aan zet?
Informatievoorziening	<ul style="list-style-type: none"> • Behoeftte aan informatie en advies over de gevolgen van werken in het buurland 	Gemeenten: Provincies: Euregio's Rijk:
Arbeidsbemiddeling	<ul style="list-style-type: none"> • Gebrek aan kennis van structuren aan de andere kant van de grens • Beperkte transparantie c.q. gebrek aan informatie over vacatures • Onvoldoende bemiddelingsactiviteiten over de grens 	Gemeenten: Provincies: Euregio's Rijk:
Onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • Kennis van buur-taal • Cultuurverschillen • Diploma's – officiële erkenning & vertrouwen van de werkgevers 	Gemeenten: Provincies: Euregio's Rijk:
Grenseffecten	<ul style="list-style-type: none"> • Comptabiliteit tussen de sociale zekerheidssystemen • Regelgeving op het gebied van belastingen • Verschillen in loonniveau • Mobiliteit: grensoverschrijdend openbaar vervoer 	Gemeenten: Provincies: Euregio's Rijk:

13 Opgesteld door de EUREGIO

VNG

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) is de koepelorganisatie van de Nederlandse gemeenten. De VNG is de vereniging van en voor alle mensen, die bestuurlijk en ambtelijk in de Nederlandse Gemeenten werken. Samen met alle gemeenten stáát de VNG voor kracht en kwaliteit van het lokale bestuur. De VNG heeft in Brussel een ambtelijke voorpost. Daarnaast werkt de VNG samen met veel andere organisaties en is lid van o.a. de *Europese koepel van verenigingen*, de *Council of European Municipalities and Regions (CEMR)* en de internationale koepel *United Cities and Local Governments (UCLG)*.

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

Postbus 30435

2500 GK Den Haag

Tel. +31 (0)70 3738200

www.vng.nl

Contactpersonen:

Helen Schuurmans

Directie Europa & Internationaal

helen.schuurmans@vng.nl

