

Universiteit Utrecht  
BA Duitse taal & cultuur  
Erstbetreuung: Dr. G.C. Goer  
Zweitbetreuung: Dr. E.W. van der Knaap

DU3V14001  
Block 3/4 2017

*Arbeit in Deutschland: Welche kulturellen Assoziationen wirken sich auf die Entscheidung von Niederländerinnen und Niederländern in den Nord-Niederländischen Grenzgebieten aus, in Deutschland zu arbeiten?*

Vorgelegt von:

Alieke Kleve  
5505410  
Halbauer Weg 19, 007  
DE – 12249 Berlin  
0630674502  
[a.m.kleve@students.uu.nl](mailto:a.m.kleve@students.uu.nl)

Abgabedatum: 27. Juni 2017

Wörterzahl: 6.109

## **Inhalt**

1.1 Warum Grenzarbeiten?.....	3
1.2 Nationale Stereotype als Erklärungsfaktor und Forschungsgegenstand .....	4
1.3 These und Gliederung der Arbeit .....	6
2 Theorie.....	8
2.1 Othering: Definitionen und Funktion .....	8
2.2 Funktionen von Stereotypen .....	9
2.3 Stereotypische Inhalte.....	10
2.4 Niederländische Deutschlandbilder .....	12
3 Data und Methode .....	14
4 Ergebnisse und Analyse .....	16
4.1 Der Einfluss von Stereotypen .....	16
4.2 Inhalt von Stereotypen.....	19
4.3 High Competence und Low Warmth? .....	21
5 Schlussfolgerung und Diskussion.....	23
5.1 Zusammenfassung und Schlussfolgerung .....	23
5.2 Diskussion .....	24
Literatur .....	25
Appendix Ia: Fragebogen 1 (Instanzmitarbeiter) .....	28
Appendix Ib Fragenbogen 2 (Arbeitssuchende) .....	29
Appendix II Transkriptionen Interviews .....	30
Leseanleitungen .....	30
Interview 1.....	31
Interview 2.....	41
Interview 3.....	45
Interview 4.....	52
Abstract .....	58

## 1 Einführung

### 1.1 Warum Grenzarbeiten?

In den Grenzgebieten im Norden der Niederlande wird heftig darüber diskutiert, wie Arbeitslose dieser Regionen stimuliert werden könnten, in Deutschland eine Arbeitsstelle zu suchen, denn auf der niederländischen Seite der Grenze besteht im Durchschnitt eine höhere Arbeitslosigkeit als auf der deutschen. Insgesamt liegt die Arbeitslosigkeit in Deutschland insgesamt niedriger als in den Niederlanden, nämlich bei 4.1 % für Deutschland und in den Niederlanden bei 6 % (vgl. EUROSTAT, 2016). Die im November 2016 veröffentlichte Studie *De arbeidsmarkt aan de grens met en zonder grensbelemmeringen* stellt die Chancen und Herausforderungen der niederländischen Grenzgänger ausführlich dar. In Bezug auf die Themen Arbeitslosigkeit, Beschäftigungsquote und Lohnstand schneiden die niederländischen Grenzregionen im Vergleich mit dem Landesdurchschnitt schlechter ab: In Grenzregionen wohnhafte Personen verdienen durchschnittlich 1.10 Euro pro Stunde weniger und sind zu 0.6 % häufiger arbeitslos. Die Beschäftigungsquote in den Grenzregionen fällt außerdem bedeutend niedriger aus, nämlich um 2.5 % (vgl. CBP, 2016, S. 28 ff.). Wenn die Effekte der Grenznähe auf null reduziert werden könnten (was logischerweise ein rein hypothetischer Vorgang ist), könnte der Jahresdurchschnittslohn pro Vollzeitbeschäftigtem um 150 Euro zunehmen und die Anzahl der Arbeitslosen in den Provinzen an den Grenzen um bis zu 2.9 % abnehmen (vgl. ebd., S. 38 ff.). Die totale Zahl der Arbeitsplätze kann bis zu 2.2 % steigen (vgl. ebd., S. 6). Die hier präsentierten Effekte sind als maximale Effekte zu interpretieren, die mit wirtschaftlichen, bürokratischen oder Bildungsmaßnahmen zu erreichen sind.

Weil die präsentierten positiven Effekte nicht unterschätzt werden dürfen, ist das Thema der Grenzarbeit zur Zeit des Schreibens hochaktuell. Im Februar 2017 wurde die Studie *Grenzen slechten, regio's verbinden, mensen bewegen* veröffentlicht. In Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Instanzen der niederländischen Öffentlichkeit wurde in der betreffenden Berichterstattung festgestellt, was die Schwerpunkte der Förderungspolitik sein sollten. Neben praktischen Maßnahmen, wie der Anerkennung von Zeugnissen und Diplomen, Arbeitsvermittlung über die nationalen Grenzen hinaus und Praktika sowie Lehrstellen an der deutschen Seite der Grenze, wird auch das Kennenlernen der anderen Sprache und Kultur als wichtiges Ziel anerkannt (vgl. Actieteam Grensoverschrijdende Economie en Arbeid, 2017, S. 8).

2014 wurde noch festgestellt, dass die kulturellen Unterschiede eher zu- als abnehmen (vgl. Doets, 2014, S. 32 f.).

### *1.2 Nationale Stereotype als Erklärungsfaktor und Forschungsgegenstand*

Nationale Stereotype sind Forschungsgegenstand dieser Bachelorarbeit. In der interkulturellen Forschung hat das Interesse an Deutschlandbildern in den letzten zwei Jahrzehnten zugenommen. In der bekannten Clingendael-Studie *Bekend maar onbemind* (1993) wurde noch die alarmierende Schlussfolgerung gezogen, dass unter niederländischen Jugendlichen zwischen 15 und 19 Jahren eine negative Attitüde hinsichtlich der Deutschen sowie ein im Allgemeinen geringes Interesse an dem östlichen Nachbarland existiere (vgl. Clingendael, S. 48 ff.). In der Clingendael-Studie wurde außerdem betont, dass die Herkunftsregion keine bedeutende Rolle in den Deutschlandbildern spielt: Ob man an der Küste oder in der Grenzregion wohnt, wirkt sich kaum auf individuelle Einstellungen aus (vgl. ebd. S. 49). Besuche in Deutschland bei der Familie und/oder Freunden deutscher Herkunft führen zu einer positiveren Meinung über die Deutschen und Deutschland. Diese Beobachtung stimmt mit der sogenannten Kontakthypothese überein, die besagt, dass Bekanntschaft zu weniger Vorurteilen führt (vgl. Allport, 1954, S. 29 f.). Dass jugendliche Grenzbewohner fast genauso negativ über dieses Thema wie Gleichaltrige aus anderen Teilen der Niederlande dachten, lässt sich jedoch schwer erklären. Ein zweiter wichtiger Faktor betrifft das Bildungsniveau. Personen mit einem geringeren Bildungshintergrund hätten, der Clingendael-Studie zufolge, stärkere Vorurteile hinsichtlich der Deutschen:

„Het opleidingsniveau hangt sterk samen met de kennis en kent ook een verband met de houding. Hoe hoger het opleidingsniveau, des te groter de kennis en des te kleiner de groep met een uitgesproken positieve of negatieve houding jegens Duitsers en Duitsland.“ (Jansen, 1993, S. 49)

In den nord-niederländischen Grenzregionen handelt es sich jedoch vor allem um Geringqualifizierte, die arbeitslos sind und eventuell von einer Arbeitsstelle über der Grenze profitieren könnten (vgl. Bierings, 2016, S. 52.).

Dem Historiker Jacco Pekelder zufolge habe sich das in der Clingendael-Studie beschriebene Deutschlandbild drastisch geändert. In seiner Auseinandersetzung mit diesem Thema 2014 stellt er fest, dass sich die Einstellungen seit 1994 zum Guten gewandelt hätten. Meinungsumfragen zeigen eine positive und wohlwollende Einstellung dem Nachbarland gegenüber, und auch die Kontakte auf diplomatischer und Staatsebene hätten sich verbessert

(vgl. Pekelder, 2014, S. 10 f.). In einer Replikation der Clingendael-Studie an zwei Schulen in Amsterdam wurde dieses positive Bild bestätigt. In den offenen Fragen zum Deutschlandbild der Schüler wurde jedoch eine Mehrheit an negativen Assoziationen geäußert, bspw. die Deutschen seien faul, aggressiv, altmodisch und egoistisch (vgl. Bendieck, Stehr, 2003, S. 8). Dem steht gegenüber, dass 39.8 % eine positive und 48.8 % eine neutrale Attitüde dem Nachbarland gegenüber berichten (vgl. ebd. S. 6).

In dieser Bachelorarbeit befaße ich mich mit den Stereotypen, die im Kontakt mit Personen deutscher Nationalität auftreten können. Nationale Stereotype sind vielleicht die bekanntesten Stereotype, die in der interkulturellen Forschung unterschieden werden. Auch Stereotype gegenüber Frauen, Homosexuellen, Obdachlosen usw. können sich bewusst oder unbewusst in das Weltbild integrieren. Aber was genau sind Stereotype? Zick et al. (2012) zitieren zu dieser Frage den Soziologen Gordon Allport. Allport zufolge werden Stereotype als Antipathie zum Ausdruck gebracht, „[...] die auf falschen und unflexiblen Generalisierungen beruht. Diese kann lediglich empfunden oder auch ausgedrückt werden, sich gegen eine Gruppe als Ganzes oder eine einzelne Person richten, weil sie dieser Gruppe angehört“ (Allport, S. 30). Kulturwissenschaftler sind sich relativ einig darüber, dass die Definition Allports am adäquatesten ist (vgl. Christodoulou, 2014, S. 21; Zick et al., 2012, S. 289). Mit dem komplexen Konstrukt der Stereotype setze ich mich im Theoriekapitel weiterführend auseinander. Die an dieser Stelle beschriebenen Deutschlandbilder und deren Verlagerung sind von hoher Relevanz, weil Einstellungen und Interessen von signifikanter Bedeutung in der Entscheidung sind, über die Grenze zu gehen und dort eine Arbeitsstelle zu suchen. Wie in der Einleitung einer Publikation des Innenministeriums erwähnt, führe eine Grenze manchmal auch zur Abgrenzung, „[u]nd Abgrenzung ist der Nährboden für Vorurteile, Misstrauen und Berührungsängste“ (Innenministerium, 2013, S. 4). Zick et al. (2011) begründen, dass Vorurteile zwar grundsätzlich mentale Konstrukte seien, sie aber im realen Raum negative Folgen für die ‘Anderen’ nach sich ziehen könnten (vgl. Zick et al., 2011, S. 39 ff.). Die Folgen für die Opfer laufen auseinander: Die Autoren unterscheiden nicht nur direkte Diskriminierung (bspw. Beleidigung) und Diskriminierung in formellen und institutionellen Strukturen, sondern betonen außerdem, dass Vorurteile soziale Normen prägen, d. h. bestimmen, was normal bzw. nicht normal sei (vgl. ebd.)

Der Reportage des Innenministeriums zufolge entsteht in den westdeutschen Grenzgebieten jedoch immer öfter Kontakt und werden gemeinsame Interessen erkannt (vgl. Innenministerium, S. 4). Es ist also die Frage, inwieweit Grenzbewohner, denen an der deutschen Seite der Grenze offensichtlich große Berufschancen geboten werden, Vorurteile noch in ihre Entscheidung einbeziehen. Am 4. Februar 2017 stellte sich der Mediävist und Museumdirektor Bert Looper in *Dagblad van het Noorden* die Frage, wie die starke nördliche Identität des Mittelalters, die sich über die heutige deutsche Grenze hinaus erstreckte, verschwinden konnte. Er erwartet, dass sich eine neue nördliche Identität entwickeln werde, im räumlichen Gebiet von Leeuwarden, Groningen, Oldenburg bis Bremen. (vgl. DvhN, 2017, S. 4). Seiner Argumentation zufolge seien im zusammenwachsenden Europa nicht länger die Nationen von Bedeutung, sondern immer öfter die Regionen, die zusammen auftreten (vgl. ebd.). Diese Ansicht ist mit der Erkenntnis des deutschen Innenministeriums zu verknüpfen, dass Grenzregionen wegen ihrer Distanz zu nationalen Zentren ihre geographische Lage oft als Nachteil empfinden. Grenzarbeit heißt deswegen auch, die regionale Stärke zu betonen (vgl. Innenministerium, S. 5).

### *1.3 These und Gliederung der Arbeit*

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in dieser Bachelorarbeit das Ziel gesetzt wird, existierende Vorurteile und Stereotype im Prozess der Grenzarbeit in der nord-niederländischen Grenzregion aufzuzeichnen. Die in dieser Einführung besprochenen Studien zum Thema Arbeit in den Grenzregionen bestätigen alle, dass das Kennenlernen der anderen Kultur als wichtiges Ziel anerkannt werden sollte, konkret wird jedoch vor allem auf das Lernen der Fremdsprache und das Überwinden bürokratischer Unterschiede fokussiert. Kulturelle Barrieren werden leider häufig nur nebenbei genannt und außerdem unzureichend empirisch untermauert. Eine mögliche Erklärung für das geringe Interesse an kulturellen Unterschieden könnte darin liegen, dass Vorurteile hartnäckig sind und nur schwer mit politischen Maßnahmen überwunden werden können (vgl. CPB, 2016, S. 9). Dass Vorurteile jedoch umso entscheidender im Prozess der Grenzarbeit sind und dass eine konkretere Aufzeichnung der erfahrenen kulturellen Unterschiede absolut notwendig ist, möge deutlich sein. In dieser Bachelorarbeit besteht also erstens die Erwartung, dass Stereotype bezüglich dieses Themas eine große Rolle spielen können, zweitens gilt jedoch auch, dass sich in den betreffenden nördlichen Regionen immer mehr Aufmerksamkeit für Gemeinsamkeiten und geteilte Interessen entwickelt.

Im nächsten Kapitel wird das Konstrukt der Stereotype näher erläutert und eine zutreffende Theorie zum Thema vorgestellt. Im Methodenkapitel wird die genaue Vorgehensweise beschrieben. Vorerst möchte ich darauf hinweisen, dass Tiefeninterviews mit Schlüsselfiguren, die intensiv am Prozess der Grenzarbeit beteiligt sind, als Quellenmaterial dienen. Die Analyse des Materials erfolgt in zwei Schritten: in einer qualitativen sowie digitalen Analyse. In den darauffolgenden Kapiteln werden die Ergebnisse aufgezeichnet und interpretiert. Eine Schlussfolgerung mit zusammenfassendem Charakter beschließt die Arbeit.

## 2 Theorie

In der Einführung wurde schon eine vorläufige Definition des Forschungsgegenstandes vorgeführt. Jetzt gilt es, weitere Annäherungen zum Thema nationale Stereotype darzustellen. Dabei wird folgendermaßen vorgegangen: Erstens setze ich mich ausführlich mit dem Begriff der Stereotype und dessen Dimensionen und Funktionen auseinander. Zweitens wird diese allgemeine Theorie auf die existierenden Deutschlandbilder angewandt. Im Methodenkapitel wird darauf eingegangen, wie die theoretischen Konstrukte im Fragebogen operationalisiert werden können.

### 2.1 *Othering: Definitionen und Funktion*

Zuerst gilt, Einheit in der Fülle an Konstrukten zu kreieren. In der interkulturellen Forschung ist das Konzept des *othering* besonders wichtig (vgl. Holliday, 2010, S. 2). Der Begriff bezieht sich auf die Konstrukte *Stereotype*, *Vorurteile*, *Kulturalismus* und *Essentialismus* und beschreibt den Prozess, in dem kognitiv eine klar abgegrenzte Ingroup und Outgroup definiert werden, und zwar auf die Weise, dass der Andere von der 'normalen', 'überlegenen' und 'zivilisierten' Ingroup ausgeschlossen wird (vgl. ebd.). Derart über Gruppen, die als 'anders' definiert werden, nachzudenken, kann ein vertrautes und exklusives Gefühl hinsichtlich der eigenen Gruppe hervorrufen (vgl. ebd.). Bezogen auf diesen Punkt möchte ich weitere Einblicke in die Pluralität der Terminologie bieten und kurz auf die unterschiedlichen Konzepte eingehen. Friesenhahn zufolge seien Stereotype vereinfachte Vorstellungen des Gegenübers, während Vorurteile eher vorgefasste Bewertungen darstellen würden, die mit negativen oder positiven Emotionen hinsichtlich des Objekts, das es zu beurteilen gilt, umgeben werden (vgl. Friesenhahn, 2014, S. 1; Flohr, 1995, S. 32). Im Vergleich zu den Stereotypen sei das Vorurteil resistent für neue Einsichten und deswegen nur schwer veränderbar (vgl. Flohr, S. 32). Leyens et al. argumentieren sogar, dass der Begriff Vorurteil eigentlich nur als negative Urteile hinsichtlich des Anderen verstanden werden sollte (vgl. Leyens et al., S. 13). Kulturalismus beziehe sich laut Holliday auf die Auffassung, dass Mitglieder einer Outgroup bestimmte kulturelle Eigenschaften miteinander teilen. Die Gefahr bestehe, dass die kulturelle Komponente zu sehr hervorgehoben werde, wodurch sie einen größeren Stellenwert im Urteilsprozess bekommt als die eigentlichen Individuen selbst. (vgl. Holliday, S. 26). Im Essentialismus, schließlich wird „[...] Kultur als ein Konstrukt von festen Regeln und Merkmalen verstanden [...], die als wesentlich für diese Kultur beschrieben werden“ (Hoting, 2015, S. 10). In vorliegender Ba-



chelorarbeit möchte ich mich zu diesem Thema nicht auf das Eine oder das Andere beschränken, da sich in diesen vereinfachten Definitionen bereits eine signifikante Überlappung abzeichnet. Weil selbstverständlich auch positive Urteile eine Rolle spielen können, sich an einer Arbeitsstelle über die Grenze hinweg zu orientieren, und Stereotype mir bisher am neutralsten erscheinen, werde ich im Schreibprozess konsequent diesen Begriff verwenden.

Sind die Konstrukte innerhalb des begrifflichen Raums des *othering* ohne Ausnahme Heterostereotype, d. h. Stereotype über das Gegenüber oder das Fremde, sind außerdem die Autostereotype zu unterscheiden (vgl. Thiele, 2016; Rössler, 2012, S. 212). Letztere beziehen sich auf Stereotype hinsichtlich der eigenen Gruppe. Mit anderen Worten, richten sie sich darauf, wie über Mitglieder der eigenen Nationalität, sozialen Klasse oder des eigenen Geschlechtes usw. gedacht wird (vgl. Thiele). Das Konzept der Autostereotype hängt jedoch stark mit existierenden Heterostereotypen zusammen. Denn, wie das Eigene bewertet wird, sagt auch etwas darüber aus, wie das Gegenüber eingeschätzt wird (vgl. ebd.). Der Begriff vermutete Autostereotype bezieht sich auf Attitüden, Einschätzungen und Charakterisierungen, wobei vermutet wird, dass das Gegenüber denkt, dass es auf die eigene Ingroup zutrifft.

## 2.2 Funktionen von Stereotypen

Im Nachschlagewerk *Stereotypes and Social Cognition* setzen sich Leyens et al. ausführlich mit Stereotypen auseinander. Stereotype seien, laut den Autoren, spontane und quasi-automatische Instrumente im Urteilsprozess (vgl. Leyens et al., S. 13). In ihrem Vorgehen nehmen die Autoren kurz gesagt eine pragmatische Perspektive ein: Stereotype werden nicht als entweder adäquate oder fehlerhafte Einschätzungen der Realität bewertet, sondern vielmehr aus ihrer Funktion studiert (vgl. ebd., S. 3). Global sei diese Funktion, aus einer enormen Menge an Information das Gegenüber zu beurteilen: „[W]here humans all unique, it would be impossible to describe one of them.“ (ebd., S. 1) Die menschliche Kognition braucht bestimmte Kategorien, um die Realität bewältigen zu können, und Stereotype haben daher die Funktion, die menschliche Kommunikation zu ermöglichen (vgl. ebd. S. 11).

Stereotype erfüllen jedoch nicht nur eine Kategorisierungsfunktion. Tajfel (1981, zitiert in Leyens et al.) hat in seiner einflussreichen Auseinandersetzung mit diesem Thema drei Funktionen unterschieden: die der *sozialen Kausalität*, der *sozialen Rechtfertigung* und der *sozialen Differenzierung* (Leyens et al., S. 70). Erstens haben Stereotype die Funktion, bestimmte sozi-

ale oder nichtsoziale Geschehnisse zu erklären. Die Tendenz, in einer Wirtschaftskrise Migranten zu beschuldigen, ist hier beispielhaft (vgl. ebd.). Zweitens können Stereotype eingesetzt werden, um ein bestimmtes Benehmen dem Anderen gegenüber zu rechtfertigen. Drittens können mit Stereotypen Differenzen zwischen der Ingroup und Outgroup betont und akzentuiert werden, damit eine positive Unterscheidung zugunsten der eigenen Gruppe erreicht wird (vgl. ebd.).

### 2.3 Stereotypische Inhalte

Theorien zum Thema sind zahlreich. Ich möchte auf das bekannte sozialpsychologische Modell von Fiske et al. (2002) hinweisen. Das sogenannte *Stereotype Content Model (SCM)* unterteilt Stereotypen in zwei Dimensionen: *Warmth* und *Competence*. Den Autoren zufolge bestimmen die zwei Variablen und ihre Interaktion die stereotypischen Inhalte. In dem Modell bezieht sich *Competence* auf Status, Kompetenz, Fähigkeiten, Leistung und Zielgerichtigkeit, während mit *Warmth* eher Freundlichkeit, Zuverlässigkeit, Intentionen und Abhängigkeit (manchmal sogar Mitgefühl) gemeint werden (vgl. ebd., S. 879). Zusammenfassend befasst sich das Modell also mit den Absichten sowie Zielen, die sich das Gegenüber gesetzt hat (*Warmth*), und damit, wie groß dessen Kompetenz ist, ihnen erfolgreich nachzustreben (*Competence*) (vgl. ebd.). Außerdem unterscheiden sich stereotypische Inhalte durch die Interaktion der beiden Dimensionen. Abhängig davon, wie eine Gruppe bezogen auf die beiden Dimensionen beurteilt wird, kann sie entweder durch paternalistische, bewundernde, geringschätzende oder eifersüchtige Bilder stereotypisiert werden (vgl. ebd. S. 878 ff.). Beispielhaft sei hier genannt, wie Juden in der Geschichte gleichzeitig durch Einschätzungen von großer Leistungsfähigkeit (*High Competence*) und mit schlechten Absichten (*Low Warmth*) kategorisiert worden sind. In Abbildung 1 ist ein Überblick der Typologie wiedergegeben.

**Abbildung 1: Zweidimensionales Stereotypenmodell mit vier idealtypischen Kategorien von Stereotypen.**

Competence		
Warmth	Low	High
High	paternalistische, fürsorgliche Stereotype  <i>bspw. ältere Menschen, Behinderte</i>	bewundernde Stereotype  <i>bspw. Mitglieder der Ingroup</i>
Low	geringschätzende Stereotype  <i>bspw. arme Menschen, Arbeitslosengeldbezieher</i>	eifersüchtige Stereotype  <i>bspw. Asiaten, Juden und Feministinnen</i>

Übernommen von: Fiske et al., 2000, S. 891.

Im Laufe der Zeit haben Forscher in der Sozialpsychologie sich immer mehr darüber geeinigt, dass *Warmth* und *Competence* tatsächlich die Dimensionen sind, die am fundamentalsten im Stereotypisierungsprozess hervortreten. Wegen seiner mehrdimensionalen Struktur könne das Model eine mehr abgewogene und passende Beschreibung von stereotypischen Inhalten bieten. Deswegen ist das *SCM* eine geeignetere Alternative als frühere unidimensionale Theorierahmen, die Stereotype lediglich als entweder negativ oder positiv bezeichnen (Fiske et al., S. 878). Das *Stereotype Content Model* ist auf verschiedenste Weise eingesetzt worden, und wurde für Forschung nach u.a. der Stereotypisierung von Gendergruppen und Intranationale Gegenstellungen erfolgreich verwendet (vgl. Durante, 2008, S. 13). Aber, eine kritische Reflektion ist wichtig. Fiske et al. kritisieren ihr Model selbst, indem die Frage aufgeworfen wird:

Regarding meaning of responses, were participants reporting the culture's, their group's, or their own personal stereotypes and prejudices? (Fiske et al., S. 898).

Die Untersucher haben versucht, die allgemeinen Stereotype, wie sie in der Gesellschaft existieren, freizulegen. Das wurde auch in den Instruktionen für die Probanden berichtet. In ihrer Reflektion äußern Fiske et al. jedoch die gerechte Frage, ob die Probanden im Laufe der Untersuchung nicht mehr ihre eigenen Ansichten ausgesprochen haben, statt die gesellschaftsbreiten Stereotype (Vgl. ebd.). Diese Selbstkritik ist zwar gerecht, sie stellt aber nicht ein methodisches Problem dar, das nur auf die Auseinandersetzung mit dem *Stereotype*

*Content Model* zutrifft: Stereotype sind mentale Konstrukte, die nur durch ganz genaues Befragen freigelegt werden können.

Im nächsten Teilkapitel werde ich das Modell auf Stereotype beziehen, die bei Arbeitssuchenden in den betreffenden Grenzregionen eine Rolle spielen können.

#### 2.4 Niederländische Deutschlandbilder

Bisher sind Stereotype im Allgemeinen besprochen worden, und zunächst ist eine Einschränkung auf nationale Stereotype durchzuführen. Die Politologin Flohr (1995) hat sich in Zusammenhang mit niederländischen Deutschlandbildern mit dem Thema der nationalen Stereotype und Feindbilder auseinandergesetzt. Sie argumentiert, dass Nationenbilder<sup>1</sup> ein wichtiger Forschungsgegenstand seien, weil sie in hohem Maße bestimmen, wie wir uns anderen Völkern gegenüber verhalten (Flohr, S. 31). Hinsichtlich Stereotypen und Vorurteilen von Niederländern gegenüber Deutschen könnte argumentiert werden, dass der sogenannte 'Kalimero-Effekt' eine Rolle spielt: Die kleinere Nation fühlt sich von ihrem größeren Nachbarland bedroht (Aspelagh, 1995, S. 161), was negativere Stereotype ergeben kann.

2004 wurde das Image von Deutschland unter Mitgliedern verschiedener europäischer Länder untersucht. Es stellte sich heraus, dass 47 % der NiederländerInnen<sup>i</sup> die Deutschen positiv bewerteten und nur 7 % den Deutschen negativ gegenüberstanden (vgl. TNS Emnid, 2004, S. 9). Mit dieser Bewertung schätzen Niederländer die Deutschen positiver ein als die übrigen Länder in der Stichprobe. Diese Ergebnisse sind vielleicht als unerwartet zu bezeichnen, wenn die Einschätzungen der in der Einführung besprochenen Clingendael-Studie in Betracht gezogen werden (Westerik et al., 2007, S. 37), scheinen aber in Übereinstimmung mit der positiven Tendenz hinsichtlich dieses Themas zu sein, die Jacco Pekelder rezenter wahrgenommen hat. Auch diese Einsichten sind in der Einführung besprochen worden.

Jetzt möchte ich das Modell von Fiske et al. auf die zu untersuchenden stereotypischen Inhalte anwenden. Aus der oben angeführten Auseinandersetzung mit dem zum Guten geänderten Deutschlandbild entsteht die Erwartung, dass Niederländer die Deutschen und Deutschland hinsichtlich *warmth* relativ hoch einschätzen. 2004 fanden 49 % der Niederländer Deutsche sympathisch (gegen 7 % unsympathisch) und 66 % empfanden sie als gastfreundlich

---

<sup>1</sup> Flohr spricht über 'Bilder in unseren Köpfen', die sich begrifflich auf u. a. Stereotype, Vorurteile und Feindbilder beziehen können (Flohr, S. 32).

(vgl. TNS Emnid, S. 11). Hinsichtlich *competence* lässt sich sagen, dass Einschätzungen und Charakterisierungen der Deutschen wahrscheinlich noch positiver ausfallen. Das hat den Grund, dass Niederländer (und somit Grenzbewohner) viel über positive Entwicklungen in der deutschen Wirtschaft vernommen haben müssen. *Dagblad van het Noorden*, die größte Regionalzeitung für Drenthe und Groningen, berichtet vor und nach der 2008 angefangenen Wirtschaftskrise positiv über die deutsche Wirtschaft und den deutschen Arbeitsmarkt. Positive Berichterstattungen sind u. a. 'Duitse handel trekt stevig aan' (DvhN, 2012) und 'Duitse economie groeit sterkst in vijf jaar' (ANP, 2006). Auch die Fülle erfolgreicher deutscher Marken, die international an Bekanntheit gewonnen haben, kann sich positiv auf die Komponente der *Competence* ausgewirkt haben.

Es ist also anzunehmen, dass die vermutete (wirtschaftliche) Kompetenz der Deutschen eine größere Rolle in ihrer Stereotypisierung spielt als die Komponente der Intentionen. Kurz gesagt, für die Deutschen sind Einschätzungen von *Warmth* niedriger als Einschätzungen von *Competence*. Genau das bestätigen auch Cuddy et al. (2009) in ihrer empirischen Auseinandersetzung mit dem CSM. In ihrer Untersuchung von fünfzehn Mitgliedstaaten der Europäischen Union stellten die Autoren fest, dass Deutschland zusammen mit dem Vereinigten Königreich am höchsten eingeschätzt wird hinsichtlich *Competence*, gleichzeitig aber für *Warmth* die wenigsten Punkte bekommt (vgl. Cuddy et al., S. 14). Zu diesen Ergebnissen muss jedoch bemerkt werden, dass es Bewertungen aller teilnehmenden Nationen betrifft und nicht nur die allgemeine Meinung von Personen niederländischer Staatsangehörigkeit.

### 3 Data und Methode

Im Rahmen dieser Forschung wurden drei Personen befragt, die berufsmäßig zwischen nord-niederländischen Grenzarbeitern und deutschen Arbeitsgebern vermitteln. Sie vertreten die Institutionen *Europe Direct Drenthe*, die *Ems Dollard Region (EDR)* und *European Employment Services (EURES)*. Außerdem wurde ein Arbeitssuchender aus Vriescheloo (ca. acht Kilometer von der Grenze entfernt) befragt, der sich aktiv um verschiedene Arbeitsstellen über die Grenze hinweg beworben hat. Die befragten Personen waren niederländischer Herkunft und die Interviews wurden in niederländischer Sprache geführt. Die Dauer der vier Interviews war unterschiedlich, und variiert zwischen 20 und 50 Minuten.

Für die professionellen Mitarbeiter im Vermittlungsprozess und den Arbeitssuchenden wurden unterschiedliche Fragebogen verwendet, die in den Appendixes Ia und Ib zu finden sind. Für sowohl die Instanzmitarbeiter als den Arbeitssuchender wurden offene Fragen formuliert, die nicht nur als Anregung dienen sollten, sondern auch konkret mit den Hypothesen verbunden sind. Für die Instanzmitarbeiter gilt, dass Frage (1) und (2) als Einstiegsfragen gemeint sind, Frage (3) sich befasst mit dem Konzept *Warmth*, während mit Frage (8) nach *Competence* gefragt wird. Frage (7) behandelt die wichtige Frage der Relevanz von Stereotypen für die Entscheidung von Arbeitslosen, in Deutschland zu arbeiten. Mit Frage (4) wird versucht, Faktoren freizulegen, die Einfluss auf das Haben von Stereotypen ausüben: Alter, Bildungsniveau und Kontaktmomente wurden als mögliche Faktoren angeführt. Weil hinsichtlich Alter und Bildungsniveau kein einheitliches Bild entstand, und diese Frage auch nicht wirklich zu der Forschungsfrage passte, sind die Antworten auf diese Fragen in der Analyse nicht weiter berücksichtigt. Die Frage über Kontaktmomente wurde, auch in Zusammenhang mit der Kontakthypothese von Allport, schon als interessant befunden. Die Fragen (5) und (6) befragen die Wichtigkeit der Region als Wirtschaftsgebiet. Frage (9) führt neun mögliche Stereotype an, die aus den Ergebnissen der Clingendael-Studie stammen. Die Befragung dieser Stereotype wurde nur in dem ersten Interview vollständig vollendet. In den späteren Interviews ist diese Frage ausgelassen worden, weil sie sich als weniger effektiv herausstellte. Frage (10), schließlich, befasst sich damit, was gegen Vorurteile unternommen werden sollte. Der Fragenbogen für den Arbeitssuchender enthält nur 5 Fragen und bezieht sich vielmehr auf die eigene Position des Befragten. Nur in Frage (5) wurde gefragt, eine allgemeinere Einschätzung für Arbeitssuchenden in Grenzregionen zu treffen. Hier wird in Frage (1) gefragt, wofür sich der Proband

in Deutschland beworben hat. In Frage (2) wird nach der Selbstverständlichkeit gefragt, in Deutschland eine Arbeitsstelle zu suchen. In Frage (3) und (4) wird die Anwesenheit bzw. die Inhalte von Stereotypen in diesem Entscheidungsprozess befragt. In beiden Fragebögen wurde die vorgegebene Reihenfolge nicht konsequent eingehalten.

Aus der Transkription der Interviews entstand ein Korpus von etwas mehr als 12.000 Wörtern, das in Appendix II präsentiert wird. Zunächst wurde das Korpus in das Analyseprogramm NVivo 11 importiert. Dieses Programm hat die Funktion, Aussagen von Respondenten zu kodieren (vgl. Welsh, 2002). NVivo, das in sozialwissenschaftlichen Forschungen mit einer qualitativen Forschungsmethode weitreichend eingesetzt wird, kann UntersucherInnen helfen, im Vorgehen strukturierter vorzugehen (vgl. ebd.). ForscherInnen untersuchten die Aussagen ihrer Respondenten mit sogenannten *Nodes*, um sie zu klassifizieren. Diese *Nodes* ergeben am Ende der Analyse Prozentagen im Deckungsgrad. Um dies weiter zu veranschaulichen, möchte ich kurz ein Beispiel anführen: Wenn in einem Interview zum Thema Bildung 5 % der Zeit über die Universität gesprochen wurde, sagt das etwas über die Relevanz dieses Aspekts in diesem bestimmten Kontext aus. Die kodierten Transkriptionen sind in dem Dokument *Stereotype bei Grenzarbeitern* zurückzufinden.

In der Analyse des Textkorpus wurde induktiv vorgegangen. Das heißt, dass die *Nodes* nicht vorher festgelegt worden sind. Bei jeder Aussage des Befragten wurde die Überlegung angestellt, ob sie einen für das Forschungsthema wichtigen Aspekt enthält. Es wurden also nicht nur Vorurteile markiert, sondern auch verschiedene praktische Überlegungen und sprachliche Probleme. Diese Barrieren können nämlich ebenfalls für die Entscheidung relevant sein, sich an einer Arbeitsstelle über die deutsche Grenze hinweg zu orientieren. Dadurch, dass diese Aspekte ebenfalls dokumentiert werden, kann die Rolle von Vorurteilen und sonstigen kulturellen Bildern in dieser Entscheidung berücksichtigt werden. Die theoretischen Konzepte *Warmth* und *Competence* sind auch in die Analyse miteinbezogen. Wenn eine Aussage auf ein bestimmtes Niveau von *Warmth* bzw. *Competence* hinweist, sind sie entsprechend markiert worden. Im nächsten Kapitel werden die Ergebnisse der Analyse präsentiert.

## 4 Ergebnisse und Analyse

### 4.1 Der Einfluss von Stereotypen

Die Befragten haben hinsichtlich der Rolle von Vorurteilen bei der Entscheidung, sich über die Grenze hinweg auf eine Arbeitsstelle auszurichten, unterschiedliche Meinungen geäußert. Von den drei befragten Instanzmitarbeitern bestätigten zwei den Einfluss von Vorurteilen. Der Arbeitssuchende deutete an, dass Vorurteile und kulturelle Unterschiede für ihn in dieser Entscheidung nicht relevant waren (vgl. Interview 4, Beitrag 18, 20 & 22). Als Antwort auf die Frage, ob das auf die Mehrheit der Grenzbewohner in seinem sozialen und familiären Kreis zutreffen könnte, antwortete er, diese Einschätzung schwierig zu finden, dass Grenzarbeit aber eine gewisse Maße von Offenheit und Bereitschaft voraussetzt (vgl. ebd., Beitrag 12). Außerdem behauptete er, nur wenig Einwohner von Vriescheloo zu kennen, die in Deutschland arbeiten (vgl. ebd., Beitrag 10). In dieser Aussage zeichnet sich eine Tendenz ab, die von allen Befragten bestätigt wird: Grenzbewohner beziehen Deutschland nicht automatisch in ihren Suchkreis mit ein, wenn sie eine Arbeitsstelle suchen. Der Berater des EURES fasste diese Entwicklung folgendermaßen zusammen:

„Irgendwie denkt man also nur in eine Richtung, und zieht man nicht beispielsweise einen Kreis um den Wohnort. Nehmen wir an, dass man in Emmen wohnt, dann ist Deutschland viel näher, als wenn man in Groningen arbeiten würde. Ja, und so weit ist man noch nicht. Und viele sind unwissend. Die haben keine Ahnung, dass alles bereits geregelt ist. Man kann fast alles regeln. Ja, das ist Ignoranz, man weiß es einfach nicht und denkt darum auch nicht an Deutschland.“ (Interview 2, Beitrag 12)<sup>2</sup>

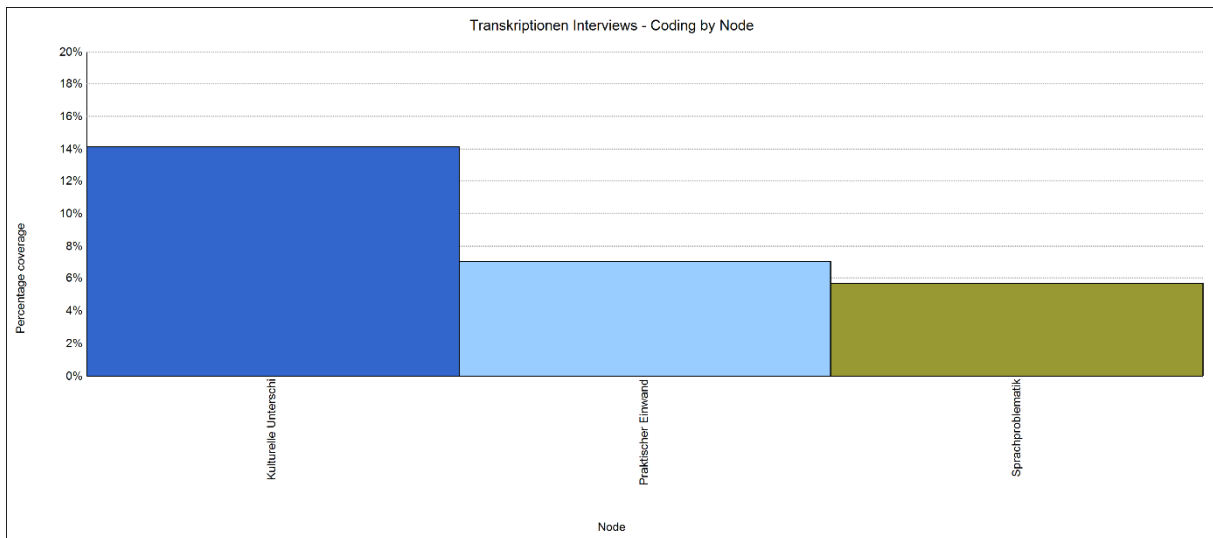
Nicht nur der Mitarbeiter des EURES, sondern auch der Berater von der EDR (vgl. Interview 1, Beitrag 6) und der Vertreter von Europe Direct (vgl. Interview 3, Beitrag 4) bestätigten die wichtige Funktion von Instanzen, Arbeitssuchenden bei ihrem Weg auf den deutschen Arbeitsmarkt zu begleiten, und den (vielen) Wissensrückständen zu beheben.

---

<sup>2</sup> Op de één of andere manier denkt men dus maar één kant op, en trekt men niet bijvoorbeeld een cirkel om hun woonplaats bijvoorbeeld. Stel dat je in Emmen woont, dan is Duitsland veel dichterbij dan dat je in Groningen gaat werken. Ja, en die omslag moeten heel veel mensen nog maken. En heel veel mensen zijn onwetend, die hebben geen idee, dat alles geregeld is. Je kan bijna alles regelen. Ja dat is onwetendheid, dat niet weten en daarom ook niet denken aan Duitsland.



**Abbildung 2: Die von den Respondenten angeführten Einwände**



Die Frage, ob Stereotype und sonstige erfahrene Kulturunterschiede für diese Tendenz verantwortlich sind, lässt sich mindestens teilweise mit ja beantworten. In der Analyse sind drei Hauptfaktoren unterschieden worden: erstens die erfahrenen Vorurteile und kulturellen Unterschiede, zweitens die sprachlichen Barrieren und drittens praktische Hürden wie die Anerkennung von Diplomen und Unterschiede in der Sozialgesetzgebung. In Abbildung 2 sind die Anteile dieser drei Aspekte voneinander abgegrenzt. Wie festgestellt werden kann, werden die kulturellen Unterschiede am häufigsten besprochen. Hier muss jedoch auch bemerkt werden, dass der Fragebogen, der selbstverständlich der Forschungsfrage entspricht, vor allem gerade auf diese kulturellen Unterschiede fokussiert. Außerdem werden diese Unterschiede nicht immer als Einwand vorgeführt. Ein Befragter argumentierte ganz explizit, dass kulturelle Eigenschaften manchmal als sehr positiv erfahren werden und dass sich deutsche und niederländische Mitarbeiter innerhalb einer Organisation gut ergänzen können (vgl. Interview 1, Beitrag 60). In Paragraph 4.2 wird der Inhalt spezifischer kultureller Bilder näher erläutert.

Wie sich außerdem aus Abbildung 2 ableiten lässt, wurden praktische Einwände mit der Hälfte weniger angesprochen. Die Relevanz dieser Komponente darf jedoch nicht unterschätzt werden. In der Antwort auf die offene Frage, welchen Beschwerden sie in ihrer beratenden Funktion am häufigsten begegneten, wurden ohne Ausnahme die praktischen Einwände zuerst angeführt. Mehrmals fanden sich praktische Beschwerden hinsichtlich der Unsicherheit über die Rentenversicherung (2x), Krankenversicherung (2x), Fahrkostenerstattung

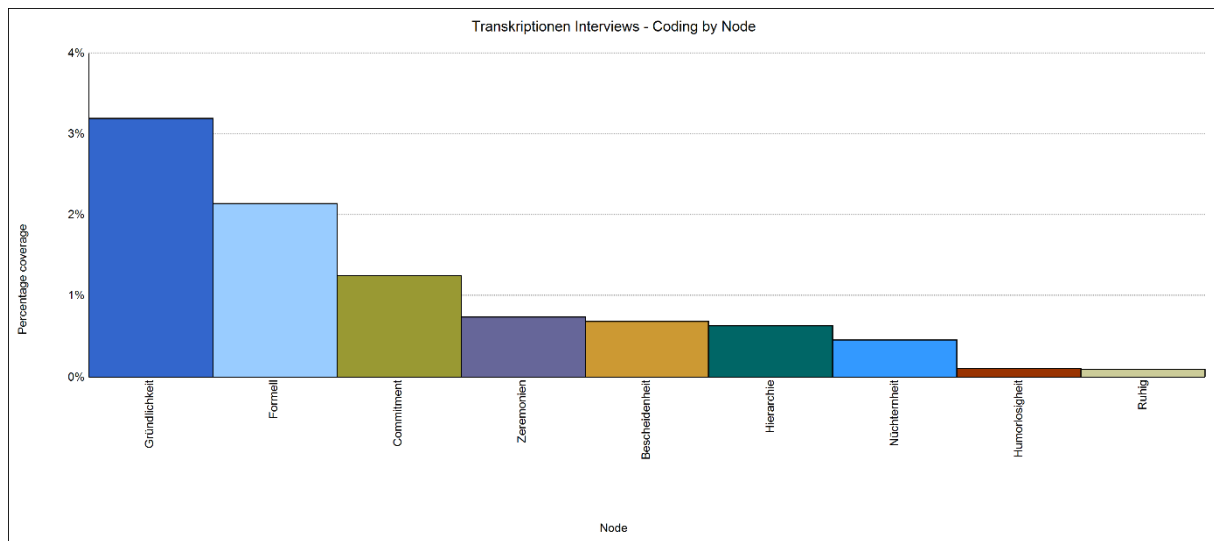
(3x) und das Absetzen von Hypothekenzinsen (2x). Den Respondenten zufolge, empfinden potentielle niederländische Arbeitnehmer Nachteile bezogen auf die abweichenden Systeme in Deutschland.

Sprachliche Barrieren wurden am wenigsten besprochen, die Relevanz guter Deutschkenntnisse wurde jedoch von allen Befragten bestätigt. Ein Befragter behauptete, dass sich der Deutschunterricht in den Niederlanden seit den neunziger Jahren erheblich verschlechtert habe und dass ältere Generationen deswegen leichter an dem deutschen Arbeitsmarkt teilnehmen könnten als jüngere (vgl. Interview 3, Beitrag 20 & 38). Es gibt außerdem Hinweise dafür, dass Sprachniveau und Unsicherheit über die eigenen Sprachkenntnisse stark mit der ersten Entscheidung zusammenhängen, sich an einer Arbeitsstelle in Deutschland zu orientieren. Arbeitssuchende Niederländer fühlen sich unsicher bezogen auf ihre Deutschkenntnisse und verzichten deswegen im Voraus auf eine Karriere in Deutschland (vgl. Interview 1, Beitrag 14; Interview 2, Beitrag 24, 26 & 30; Interview 3, Beitrag 20 & 38). Der in dieser Untersuchung befragte Arbeitssuchende behauptete, dass er einen Deutschkurs besucht hätte, um sich in seiner Position als Nichtmuttersprachler zu stärken (vgl. Interview 4, Beitrag 28). Ein Respondent führte an, dass Sprachkenntnisse auch stark mit einer spezifischen kulturellen Komponente zusammenhängen: Wenn das Sprachniveau unzureichend ist, sei eine humorvolle Unterhaltung zwischen einem Deutschen und einem Niederländer besonders schwierig (Interview 3, Beitrag 38).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es Hinweise dafür gibt, dass erwartete Kulturunterschiede den Entscheidungsprozess von Arbeitssuchenden in der Grenzregion beeinflussen. Gleichzeitig aber darf die Dominanz bürokratischer Barrieren nicht unterschätzt werden. Denn derartige Beschwerden wurden konsequent zuerst angeführt und scheinen in der Grenzarbeit der wichtigste Gegenstand zu sein.

## 4.2 Inhalt von Stereotypen

**Abbildung 3: Die von den Respondenten angeführten Stereotypen**



Zunächst werden die von den Befragten besprochenen kulturellen Unterschieden näher erläutert. In Abbildung 3 sind die neun Stereotype präsentiert, die in den Interviews hervortraten. Die hier dargestellten Stereotype sind nicht eins zu eins mit den in dem Fragebogen vorgeschlagenen Stereotypen verbunden, sondern sind induktiv aus dem Gesagte abstrahiert. Die weitaus am häufigsten angeführten Stereotype waren die der Gründlichkeit und der formellen Atmosphäre in dem Arbeitsalltag. Die Gründlichkeit wurde verknüpft mit einer planmäßigen und soliden Arbeitsweise, die als typisch deutsch betrachtet wird:

“Schon ein Bisschen, dass alles in Deutschland gut organisiert wird. Firmen sind sehr gründlich und man hat die Sachen gut in Ordnung.” (Interview 1, Beitrag 12) <sup>3</sup>

Das Stereotyp der Gründlichkeit wurde von zwei der vier Befragten angeführt. Gleichzeitig wurde betont, dass diese kulturelle Charakterisierung nicht unbedingt als negative Eigenschaft betrachtet werden muss:

---

<sup>3</sup> Toch wel een beetje dat het in Duitsland altijd heel goed georganiseerd wordt. Dat bedrijven heel degelijk zijn en dat het allemaal goed voor elkaar is.

„[...] [I]ch spreche auch häufig Personen, die das anfangs ein bisschen komisch finden, es aber später einfach super finden, weil die Aufgaben und Verantwortlichkeiten so klar beschrieben sind.“ (Interview 2, Beitrag 16)<sup>4</sup>

Ein anderer Berater bestätigte diese Aussage und führte an, dass niederländische und deutsche Mitarbeiter einander gut ergänzen können. Niederländer seien, ihm zufolge, eher zum Eingehen von Risiken bereit, während Deutschen ihr Vorgehen intensiv planen und vorausdenken. Die Kombination beider Vorgehensweisen könnte zu ertragreichen Ergebnissen führen (vgl. Interview 1, Beitrag 60).

Das Stereotyp des formellen Arbeitsalltages wurde von drei Befragten bestätigt. Ein vierter Berater behauptete, diesem Stereotyp nicht bei den Arbeitssuchenden zu begegnen, als beratende Instanz Arbeitssuchenden gegenüber diesem kulturellen Phänomen jedoch erhebliche Aufmerksamkeit entgegenzubringen (vgl. Interview 2, Beitrag 16). Formelle Aspekte am deutschen Arbeitsplatz seien, den Befragten zufolge, konsequentes Siezen (2x), höfliche Anredeformen in schriftlicher Kommunikation (1x) und Zurückhaltung im direkten Kontakt (3x). Das Stereotyp über formelles Benehmen wurde stark mit dem Stereotyp der Hierarchie in Verbindung gebracht und insgesamt fünfmal von den Befragten genannt. Der Befragte des EDR behauptete, dass manche Arbeitssuchenden die sachliche Distanz, die in deutschen Organisationen zum Gegenüber gewahrt wurde, als problematisch erfuhren, denn sie könne die freie Meinungsäußerung über unerwünschte Arbeitsbedingungen (wie zum Beispiel gefährliche Situationen) erschweren (vgl. Interview 3, Beitrag 12).

Das Stereotyp der Nüchternheit wurde zweimal angeführt, und zwar von dem Arbeitssuchenden und dem Mitarbeiter der EDR (vgl. Interview 1, Beitrag 26). Die Nüchternheit wurde in einem Kontext angeführt, in dem Nord-Niederländer mit Deutschen verglichen wurden. Die Befragten behaupteten, Nüchternheit sei sowohl für Deutsche als auch für nördliche Niederländer charakteristisch:

---

<sup>4</sup> En ik spreek ook vaak mensen die daar in het begin raar tegenaan kijken, maar later zeggen van het is helemaal super, helemaal duidelijk wat mijn taken en verantwoordelijkheden zijn.

„Im Westen ist vielleicht etwas leichtherziger als jemand aus dem Norden. Und daran schließt das Deutsche sich eigentlich ein bisschen an.“ (Interview 4, Beitrag 22) <sup>5</sup>

#### 4.3 High Competence und Low Warmth?

Im Fragebogen sind zwei Fragen aufgenommen, die die theoretischen Konzepte *High Competence* und *Low Warmth* messen sollen. Erstens wurde die Frage gestellt, ob Arbeitssuchende den Deutschen und Deutschland im Allgemeinen entweder positiv oder negativ gegenüberstehen (diese Frage stellt das Niveau von *Warmth* fest), und zweitens wurde gefragt, ob Arbeitssuchende die wirtschaftliche Lage in Deutschland in ihre Entscheidung miteinbeziehen (diese Frage bezieht sich auf *Competence*). Wie im Theoriekapitel argumentiert worden ist, ist eine Kombination von *Low Warmth* und *High Competence* zu erwarten. Aus der Analyse des Materials stellte sich heraus, dass drei Referenzen zu unterscheiden sind, die nach *High Warmth* referieren, gegenüber zwölf Referenzen, die auf *High Competence* hinweisen. Für *Low Warmth* und *Low Competence* wurden keine Aussagen gefunden. Auf die Frage, wie die öffentliche Meinung über die Deutschen und Deutschland einzuschätzen ist, antworteten alle Befragten entweder, sie sei positiv (3x) oder von einer Grenzwahrnehmung sei überhaupt kaum die Rede (1x). Mit der letzteren Aussage wollte der Befragte argumentieren, dass die kulturelle Grenze für vorliegendes Gebiet eigentlich nicht mehr so relevant sei (vgl. Interview 3, Beitrag 8). Die Hypothese, dass Stereotype hinsichtlich Deutschen von *Low Warmth* geprägt werden, wurde von keinem einzigen Befragten bestätigt, es sei denn, dass die Stereotype „formell“ und „hierarchisch“ aus 4.2 als derartig erfahren werden. In den Interviews wurden dafür jedoch keine Hinweise gefunden.

Die zweite Hypothese hingegen, dass *High Competence* mit den Deutschen assoziiert wird, wird bestätigt. In den zwölf Markierungen werden Eigenschaften der Gründlichkeit (5x) und des wirtschaftlichen Erfolgs (4x) unterschieden. Mit dem Aspekt der Gründlichkeit habe ich mich, als Stereotyp, in 4.2 schon auseinandergesetzt, der wirtschaftliche Erfolg ist anders einzuordnen. Wie erfolgreich die deutsche Wirtschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt ist, beeinflusst nämlich die Chancen und Chanceneinschätzungen individueller Grenzarbeiter. Wenn wirtschaftlicher Aufschwung oder Stabilität einen niederländischen Arbeitssuchenden davon

---

<sup>5</sup> In het Westen kan iemand misschien wat meer zijn hart luchten dan een Noorderling dat zou doen. En daar sluit het Duitse zich eigenlijk wel een beetje bij aan.

überzeugt, in Deutschland eine Stelle aufzunehmen, hat das keinesfalls mit dem für Stereotypen charakteristischen, quasi-automatischen kognitiven Prozess zu tun. Zwei Befragte führten an, wenn Niederländer von den ökonomischen Chancen in Deutschland überzeugt werden, werde das meistens durch die Erkennung persönlicher Möglichkeiten verursacht. (vgl. Interview 1, Beitrag 34; Interview 2, Beitrag 34). Anders gesagt, weil Arbeitssuchende feststellen, dass man in Deutschland einfacher einen festen Arbeitsvertrag bekommt und sie über Instanzen wie das UWV positive Nachrichten über den deutschen Arbeitsmarkt erhalten, seien sie eher geneigt, Schritte zu gehen. Die gesamte wirtschaftliche Lage Deutschlands wird dabei nicht in Betracht gezogen (vgl. Interview 3, Beitrag 42).

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass, von den geführten Gesprächen ausgehend, die Deutschen und Deutschland eher mit den Konstrukten *High Warmth* und *High Competence* charakterisiert werden können. Die hypothetisierte *Low Warmth* wurde nicht gefunden. An dieser Stelle soll eine Verbindung zur Theorie durchgeführt werden. Wenn die gefundenen Ergebnisse mit der in Abbildung 1 präsentierten Matrix verglichen wird, dann stellt sich heraus, dass die Kombination *High Warmth* und *High Competence* auf Stereotype zutrifft, die nach dem Rahmen von Fiske et al. als bewundernd charakterisiert werden können. Die Autoren behaupten zu dieser Art von Stereotypen, dass sie vor allem zutrifft auf Personen aus der eigenen Ingroup, oder auf diejenigen, die zur dominanten gesellschaftlichen Kultur gehören (vgl. Fiske et al., S. 881). Für die Forderung nach einem vereinigten Arbeitsmarkt sind diese Ergebnisse also als positiv zu klassifizieren. Denn, wenn eine Gruppierung zunehmend als die Eigene betrachtet wird, nimmt die Abgrenzende Wirkung des nationalen Grenzen ab.

## 5 Schlussfolgerung und Diskussion

### 5.1 Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Die Hälfte der Personen in dieser Befragung bestätigte die Relevanz von Stereotypen und sonstigen kulturellen Unterschieden in der relativ geringen Anzahl von Grenzarbeitern in der nord-niederländischen Grenzregion. In der Analyse stellte sich gleichzeitig heraus, dass die Überwindung bürokratischer Barrieren von den allermeisten als wichtig empfunden wird. Die meistgehörten Stereotype sind „gründlich“ und „formell“. Das Deutschlandbild kann am besten durch *High Warmth* und *High Competence* charakterisiert werden. Das steht in Widerspruch zu der Hypothese, dass Gefühle den Deutschen gegenüber eher mit *Low Warmth* und *High Competence* gekennzeichnet werden können. Das in diesen Interviews gefundene Ergebnis kann auf die Literatur zurückgeführt werden. Personen, die mit *High Warmth* und *High Competence* charakterisiert werden, würde Fiske et al. zufolge mit Gefühlen von Bewunderung und Stolz begegnet. Laut ihrem Modell werden hauptsächlich Verwandte und Mitglieder der eigenen Ingroup derartig beurteilt (vgl. Fiske et al., S. 881). Eine wichtige Implikation dessen ist, dass *bewusste* Stereotypen und kulturelle Bilder über die Deutschen nicht länger sehr relevant sind für dieses Thema: Stereotypen werden zwar wahrgenommen, sie beeinflussen die Entscheidung von Arbeitslosen aber nicht grundsätzlich negativ. Darüber hinaus weisen die Ergebnisse auf die in der Einführung besprochene Hypothese des zusammenwachsenden Europas hin.

Die These, dass Stereotype abgebaut werden sollten, um Grenzarbeit anzuregen, lässt sich also vorsichtig bestreiten. Erstens soll hier auf die vorher beschriebenen Erkenntnisse dieser Forschung hingewiesen werden, die der Effektivität eines derartigen Vorgehens widersprechen. Zweitens wurde von den befragten Personen in Antwort auf die offene Frage, welche Fördermaßnahmen ihnen am besten erscheinen, auf andere Aspekte hingewiesen. Der Arbeitssuchende fand es eher wichtig, sprachlichen und bürokratischen Barrieren entgegenzutreten. Die mit Institutionen verbundenen Befragten waren auch davon überzeugt, dass das Zurückdrängen sozialgesetzlicher Schwierigkeiten effektiver sei. Der Mitarbeiter des *EDR* vertrat außerdem die Auffassung, dass Stereotype schlichtweg schwer entgegenzutreten sei.

## 5.2 Diskussion

In der Zusammenfassung wurde absichtlich Nachdruck auf die Tatsache gelegt, dass in dieser Bachelorarbeit hauptsächlich die bewussten Stereotype thematisiert worden sind. Eine wichtige Erkenntnis war jedoch, dass Grenzbewohner auf Arbeitssuche die deutsche Grenzregion nicht selbstverständlich als Suchgebiet erfahren. Dass hier gefühlsmäßig etwas mitspielt, dem kann schwer widersprochen werden. Ein erster Kritikpunkt hinsichtlich des Forschungsentwurfs lautet daher, gerade die Personen zu befragen, die nicht vorhaben, über der Grenze hinweg zu arbeiten. Letztere Zielgruppe ist zwar schwerer zugänglich, für weiterführende Forschung jedoch von großem Belang, damit subtile und unbewusste kognitive Prozesse, in denen ihre Beschwerden entstehen, festgelegt werden können.

Ein zweiter Kritikpunkt liegt darin, dass die Stichprobe mehrheitlich aus Mitarbeitern beratender Instanzen bestanden hat. Das führte möglicherweise dazu, dass die erworbenen Informationen hauptsächlich aus zweiter Hand stammen: Die Befragten wurden über ein bestimmtes Niveau von Einfühlungsvermögen befragt. Eine Stichprobe mit einem größeren Anteil von Arbeitssuchenden könnte den Forschungsentwurf optimieren.



## Literatuur

Allport, G.W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Boston: Beacon Press.

ANP (2006, 15. August). Duitse economie groeit sterkst in vijf jaar. *Dagblad van het Noorden*. Abgerufen am 19.03.2017, von <http://academic.lexisnexis.nl/>

Aspesslagh, R. (2001). Nachdenken über Deutschland. In: Müller, B. & Wielenga, F. (Hrsg.) (1995). *Kannitverstan? Deutschlandbilder aus den Niederlanden*. S. 155 – 163. Münster: Agenda.

Bendieck, B., Stehr, A. (2003). Alles Wurst? Alles Käse? Het Duitslandbeeld onder leerlingen van twee scholen in Amsterdam. *Levende Talen Tijdschrift* 4(2), S. 3-10. Abgerufen am 18.02.2017, von <http://www.lt-tijdschriften.nl/ojs/index.php/ltt/article/viewFile/596/587>

Beck, J. (2013). *Grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit deutscher Beteiligung. Ein Erfahrungsaustausch*. Berlin: Bundesministerium des Innern & EURO-Institut Kehl-Strasbourg. Abgerufen am 18.02.2017, von [http://www.euroinstitut.org/pdf/Download-Unterlagen/2014-Newsletterdateien/Grenzuberschreitende\\_Zsarbeit\\_dt\\_Beteiligung.pdf](http://www.euroinstitut.org/pdf/Download-Unterlagen/2014-Newsletterdateien/Grenzuberschreitende_Zsarbeit_dt_Beteiligung.pdf)

Bierings, H., Hoffmeister, R. Schiller, L, Schult, C., Valk, J. van der (2016). *DER ARBEITSMARKT IN DER GRENZREGION NIEDERLANDE-NIEDERSACHSEN*. Bad Nieuweschans: Ems Dollart Region. Abgerufen am 09.02.2017, von <https://www.cbs.nl/-/.../arbeidsmarkt%20grensregio%20nl-ni.pdf>

Christodoulou, D. (2014). *Die Analyse des Begriffs 'Migrationshintergrund' und seine Relevanz für Lehrkräfte im Umgang mit Schüler\_innen und ihren Familien* [Masterarbeit]. Universität Lüneburg. Abgerufen am 18.02.2017, von <http://opus.uni-lueneburg.de/opus/volltexte/2014/14294/pdf/Thesis.pdf>

CPB (2016). *De arbeidsmarkt aan de grens met en zonder grensbelemmeringen*. abgerufen am 03.02.2017, von [https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Notitie-23nov2016-De-arbeidsmarkt-aan-de-grens-met-en-zonder-grensbelemmeringen\\_0.pdf](https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Notitie-23nov2016-De-arbeidsmarkt-aan-de-grens-met-en-zonder-grensbelemmeringen_0.pdf)

Doets, B. (2014). *Bevordering grensoverschrijdende arbeidsmarkt in de Noord-Nederlandse / Noord-Duitse grensregio*. Groningen: E&E Advies. Abgerufen am 12.02.2017, von <http://eeadvies.net/attachments/article/133/Rapport%20Grensoverschrijdende%20arbeidsmarkt%20Nederland%20-%20Duitsland.pdf>

Durante, F. (2008). *Testing and Extending the Stereotype Content Model* [Doktorarbeit]. Università degli Studi di Padova. Abgerufen am 26.6.2017, von [http://paduaresearch.cab.unipd.it/341/1/F.Durante\\_Dissertation.pdf](http://paduaresearch.cab.unipd.it/341/1/F.Durante_Dissertation.pdf)

EUROSTAT (2016). *Unemployment by sex and age – annual average*. Abgerufen am 03.02.2017, von [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une\\_rt\\_a&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en)

Fiske, S.T., Cuddy, A.J.C., Glick, P. & Xu, J. (2002). A Model of (Often Mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow from Perceived Status and Competition. *Journal of Personality and Social Psychology* 82(6), S. 878 – 902. Abgerufen am 20.4.2017, von <http://www.people.hbs.edu/acuddy/2002,%20fiske,%20cuddy,%20glick,%20%26%20xu,%20JPSP.pdf>

Flohr, A. K. (1995). Nationenbilder: Nationale Vorurteile und Feindbilder. Wie entstehen sie, und warum gibt es sie? In: Müller, B. & Wielenga, F. (Hrsg.). *Kannitverstan? Deutschlandbilder aus den Niederlanden*, S. 31 – 45. Münster: Agenda.

Hoting, M.N. (2015). *Mit gesundem Vorurteil. Eine Studie zum niederländischen Unterhaltungsprogramm als Vermittler von Stereotypen, Vorurteilen und Feindbildern als Teil der niederländischen Kultur. Eine imagologische Analyse der TV-Serie ‚De Duiters‘* [Masterarbeit]. Universiteit Utrecht. Abgerufen am 01.03.2017, von <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/320154>

Huizing, M. et al. (2017). *Grenzen slechten, regio's verbinden, mensen bewegen*. Actieteam Grensoverschrijdende Economie en Arbeid. Abgerufen am 03.02.2017, von [https://vng.nl/files/vng/publicaties/2017/170126\\_rapport\\_met\\_actieagenda\\_embargo.pdf](https://vng.nl/files/vng/publicaties/2017/170126_rapport_met_actieagenda_embargo.pdf)

Jansen, L.B. (1993). *Bekend maar onbemind. Het beeld van Duitsland en Duitsers onder jongeren van vijftien tot negentien jaar*. Den Haag: Nederlands Instituut voor internationale betrekkingen 'Clingendael'. Abgerufen am 09.02.2017, von [https://www.clingendael.nl/sites/default/files/19930300\\_paper\\_bekend\\_en\\_onbemind.pdf](https://www.clingendael.nl/sites/default/files/19930300_paper_bekend_en_onbemind.pdf)

Leyens, J.P., Yzerbyt, V. Schadron, G. (1994). *Stereotypes and social cognition*. London: SAGE Publications.

Linthout, D. (2013). *Onbekende burenen*. Amsterdam: Atlas.

Pekelder, J. (2012). *Neue Nachbarschaft: Deutschland und die Niederlande, Bildformung und Beziehungen seit 1990*. Münster: Agenda Verlag.

Rösler, D. (2012). *Deutsch als Fremdsprache. Eine Einführung*. Stuttgart: Metzler.

Thila, M. (2016). Medien und Stereotype. In *Bundeszentrale für politische Bildung*. Abgerufen am 09.03.2017, von <http://www.bpb.de/apuz/221579/medien-und-stereotype?p=all>

TNS Emnid (2004). *Image von Deutschland – Fußballweltmeisterschaft 2006: Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in den Ländern Brasilien, Dänemark, Frankreich, Großbritannien, Italien, Mexiko, Niederlande, Polen, Russland, Südafrika und USA*. Bielefeld: TNS Emnid. Abgerufen am 01.03.2017, von [https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/hausderniederlande/zentrum/projekte/niederlanden/d-nl/studie\\_fussballwm\\_2006.pdf](https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/hausderniederlande/zentrum/projekte/niederlanden/d-nl/studie_fussballwm_2006.pdf)

Unbekannter Autor (2002). Internationale handel Duitsland trekt stevig aan. *Dagblad van het Noorden*. Abgerufen am 19.03.2017, von <http://academic.lexisnexis.nl/>

Welsh, Elaine (2002). Dealing with Data: Using NVivo in the Qualitative Data Analysis Process. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* 3(2), Art. 26. Abgerufen am 14.03.2017, von <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0202260>.

Zick, A., Küpper, B. Küpper, B., Heitmeyr, W. (2012). Vorurteile als Elemente Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – eine Sichtung der Vorurteilsforschung und ein Theoretischer Entwurf. In: *Vorurteile. Ursprünge, Formen, Bedeutung*. Herausgegeben von Anton Pelinka. Göttingen: De Gruyter. Abgerufen am 18.02.2017, von <https://pub.uni-bielefeld.de/publication/2451955>

Zick, A., Küpper, B., Hövermann, A. (2011). *Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung*. Abgerufen am 18.02.2017, von <http://library.fes.de/pdf-files/do/07905-20110311.pdf>

## Appendix Ia: Fragebogen 1 (Instanzmitarbeiter)

1. Ik heb u benaderd omdat u aan een organisatie verbonden bent die is betrokken bij grenswerk. Wat is precies uw positie?
2. Wat zijn de belangrijkste bezwaren die mensen aanvoeren wanneer ze overwegen een baan te gaan zoeken in Duitsland?
3. Ik doe onderzoek naar de vooroordelen die een rol kunnen spelen in de beslissing over de Duitse grens een baan te zoeken, en dan in het speciaal naar mensen uit de Noordelijke provincies. Staan mensen over het algemeen negatief of positief tegenover Duitsland?
4. Bestaan er typische vooroordelen ten aanzien van Duitsers? En zo ja, wat zijn deze vooroordelen?
  - a. Heeft leeftijd met betrekking tot dit thema invloed op bestaande vooroordelen?
  - b. Heeft opleidingsniveau met betrekking tot dit thema invloed op bestaande vooroordelen?
  - c. Hebben contactmomenten met betrekking tot dit thema invloed op bestaande vooroordelen?
5. Zijn er speciaal voor Noorderlingen verschillen in vergelijking met de rest van Nederland als het gaat om hoe ze Duitsland en Duitsers beoordelen?
6. Geloof u dat personen in de grensregio aan beide zijden van de grens zich eerder zouden verenigen dan met bijvoorbeeld de verstedelijkte randstad?
7. Nemen mensen nationale stereotypen mee in hun besluit over de grens te gaan werken? Nationale stereotypen kunnen bijvoorbeeld zijn dat Duitsers streng zijn en geen humor hebben.
8. Kijken mensen over het algemeen op tegen Duitsland als het om de economie gaat (zoals deze besloten ligt in de metafoor van het *Wirtschaftswunder*)?
9. Welke van de volgende stereotypen komt u tegen in uw werk?
  - a. 'Ordnung muss sein'
  - b. Verticale arbeidsverhoudingen
  - c. Humorloosheid
  - d. Degelijkheid
  - e. Technische superioriteit
  - f. Punctualiteit
  - g. Overheersend
  - h. Diepzinnig
  - i. Zakelijk
10. Wat is er volgens u te doen aan vooroordelen jegens Duitsers die belemmerend werken in de keuze een baan te gaan zoeken over de grens?

## **Appendix Ib vragenbogen 2 (Arbeitssuchende)**

1. Voor wat voor baan solliciteert u in Duitsland (heeft u gesolliciteerd/gaat u solliciteren)?
2. Was de keuze voor Duitsland in dit opzicht voor u vanzelfsprekend?
  - a. Waarom wel/waarom niet?
3. Had u vooroordelen ten aanzien van Duitsland of Duitsers toen u zich op werk ging oriënteren?
  - a. Waarom wel/waarom niet?
4. Wat voor vooroordelen had u?
5. Denkt u dat mensen die werk zouden kunnen zoeken over de grens (e.g. omdat ze over de grens werken), Duitsland automatisch in hun keuze meenemen? Waar ligt dat aan?

## **Appendix II Transkriptionen Interviews**

### *Leseanleitungen*

- Alle Interviews sind per Telefon geführt worden.
- Zeit- und Dauerangaben sind unterschiedlich und werden separat pro Interview angegeben.
- Die Redebeiträge sind pro Interview nummeriert. Die geraden Nummer sind Fragen des Interviewers, ungerade Nummer stellen die Beiträge des Befragten dar.
- Aus Datenschutzgründen werden Vor- und Nachnamen nicht unmittelbar bei den Interviews präsentiert.

## *Interview 1*

Respondent: Mitarbeiter Eems Dollard Regio, Bad Nieuweschans

Datum: Montag, den 6. März 2017

Zeit: 9:00

Dauer: 00:56

1. Nou ik heb u eigenlijk benaderd omdat u verbonden bent aan een organisatie die betrokken is bij grenswerk in Duitsland. Wat is precies uw positie?
2. Ik ben adviseur bij het grensinfopunt hier bij de Eems Dollard Regio en ben betrokken bij arbeidsmarkt Noord, daar ben ik projectmanager.
3. Spreekt u dan ook daadwerkelijk de mensen die overwegen de grens willen gaan werken of ligt dat weer bij iemand anders?
4. Beide. Aan de ene kant zit ik in het management, waaronder het grensinfopunt de coördinatie ervan, maar ook direct adviseren van studenten werkgevers. Die spreek ik ook zelf ja.
5. En wat zijn de belangrijkste bezwaren die mensen aanvoeren in het proces van overwegen over de grens te gaan werken?
6. Ja bezwaren... wij proberen juist eigenlijk mee te gaan in de vragen die mensen hebben. Met het woord bezwaren heb je eigenlijk al meteen te pakken dat de mindset over het algemeen relatief negatief is .. dat mensen alleen de negatieve dingen in de media horen en op het moment dat ze zich dan gaan verdiepen in grenswerk is dat toch een drempel waar ze overheen moeten. En zich verdiepen in de persoonlijke situatie dan merken en mogelijkheden ze dat wat ze gehoord hebben niet helemaal voor hen van toepassing is en dat dingen anders uitpakken en toch niet zo is zoals ze gehoord hebben. Dus ja er zijn gewoon heel veel dingen gaande. Nederlanders zijn bang dat ze geen pensioen opbouwen. Dat hebben ze gehoord maar ze kunnen wel degelijk in Duitsland een pensioen opbouwen maar dat wordt er dan vaak niet bij verteld. Dus dat is vaak wel een soort van mindset die vaak positiever kan worden uitgelegd dan nu het geval is. Dat is wat wij vaak merken. Dat ze een bepaalde terughoudendheid hebben een bepaalde angst om die kansen te ontdekken en te verkennen. En op het moment dat ze dan met ons in contact komen ja er is een plek waar je terecht kunt, er is een plek waar je persoonlijke vragen kunt stellen en als wij iets niet weten dan hebben we een netwerk en kunnen we je doorverwijzen. Maar als we zoiets hebben van beter van niet of als het beter moet worden uitgedacht dan kunnen we dat ook toelichten. Mensen daarin verderhelpen. Het gaat er ons niet om dat we mensen de grens over willen hebben. Het gaat om ondersteuning in het uitzoeken van vervolgstappen. Het gaat erom dat er in een grensgebied kansen en mogelijkheden zijn en dat er heel vaak door die negatieve geluiden niet naar die mogelijkheden gekeken wordt. We willen dat dus omdraaien.

7. Okee. Helder. Nou doe ik zelf onderzoek u noemde al een aantal praktische bezwaren heel nadrukkelijk, hè dus die pensioenleeftijd maar zelf doe ik dus onderzoek naar vooroordelen of culturele beelden die een rol kunnen spelen in deze keuze. Merkt u daar iets van als u met mensen spreekt?
8. De culturele verschillen bedoelt u?
9. Ja, nou heel breed kun je dat zien bijvoorbeeld hartnekkige stereotypen, dat mensen heel bang zijn voor hele verticale arbeidsverhoudingen dat soort dingen.
10. Nou ik denk dat het heel veel samenvalt onder het begrip van je bewust zijn van die mogelijkheid. Op het moment dat mensen zich oriënteren op werk de optie van Duitsland eigenlijk niet standaard wordt meegenomen. Familie, vrienden, sociale omgeving en de media vaak waar ze vooral negatieve berichtgeving terughoren. En dat dit dingen zijn waar mensen op een gegeven moment hun mindset aan aanpassen. Wanneer mensen daar iets positiever in staan dan is het ook veel makkelijker daar wat gericht in te zoeken. Dus niet dat Duitse organisatie stug zijn of erg ambtelijk ja dat is in sommige Duitse organisaties zo maar er zijn er genoeg die veel meer lijken op de Nederlandse bedrijven zeg maar. Maar dat is zeg maar een beetje met een vooroordeel. Die zijn natuurlijk heel hardnekkig terwijl het in de praktijk heel vaak het tegendeel is of dat het vaak heel anders is.
11. En komt u ook hele typische stereotypen of vooroordelen tegen?
12. Toch wel een beetje dat het in Duitsland altijd heel goed georganiseerd wordt. Dat bedrijven heel degelijk zijn en dat het allemaal goed voor elkaar is. Dat er een bepaalde hiërarchie heerst. En de omgangsvormen.. dat het allemaal wat minder snel je en jij is. Ja dat zijn wel dingen. Maar in de praktijk gaat het al vrij snel als mensen zich georiënteerd hebben dan willen mensen eigenlijk vrij snel weten van ja wat betekent het nou eigenlijk voor mij? Hoe zit het dan met mijn financiële situatie, kinderbijslag.. En dan heb je heel vaak met vooroordelen te maken die eigenlijk niet kloppen. Dus eigenlijk zonde. En aan de andere kant voor Duitsland. Duitse werkgevers zijn het ook niet altijd gewend om in die straal van het grensgebied aan de Nederlandse kant naar werknemers te zoeken. En ja de manier van benaderen. In Nederland ziet een CV er toch net wat anders uit dan een CV in Duitsland. In Duitsland is het heel gebruikelijk je foto toe te voegen aan je CV, in Nederland nu ook al wat meer maar een paar jaar geleden was dat nog niet gebruikelijk.
13. Ik vind het eigenlijk heel grappig want ik hoor u helemaal niet over taalverschillen of zo. Terwijl dat in heel veel publicaties toch wel als één van de belangrijkste bezwaren wordt genoemd.
14. Nou ja een taal is absoluut een belangrijke voorwaarde om een voet over de grens te zetten. Maar daar verschilt het ook heel erg per situatie. Heb ik de taal daadwerkelijk voor mijn werk nodig, of wil ik tijdens mijn lunch een gesprek met mijn collega kunnen aangaan? Een medewerker in de zorg die dagelijks met patiënten zorgingrepen moet gaan uitvoeren die moet natuurlijk veel beter die taal kunnen



beheersen dan iemand die in de logistiek werkt. Die iets moet afleveren bij een klant bijvoorbeeld. Dan volstaat een heel ander niveau van de taal. We hebben een project lopen dat gaat over het bemiddelen van studenten over en weer binnen de zorgopleiding. 400 studenten gaan naar Duitsland, 400 komen hier naar toe. En dat is dan niet zozeer om hun taal te verbeteren maar juist om ervaring te doen in het buurland als totaalplaatje van de regio. Nederlandse studenten die hebben vanuit de opleiding vaak geen standaard Duits meer, dat is sinds een aantal jaar geen onderdeel meer van de opleiding. Inmiddels hebben ze dat voor een aantal trajecten weer verplicht gesteld en dan gaan ze een basiscursus doen van twee dagen Duits en dan beginnen ze met die stage. In het begin vinden ze dat spannend maar doordat ze op dagelijkse basis met bewoners van het verpleeghuis, met collega's en medestudenten Duits moeten spreken dan zie je dat dat echt vooruitschiet. Na hun stage kunnen ze enorm goed Duits spreken. Dus in die zin hoeft taal geen belemmering te zijn je moet het durven zeg maar dus in die zin moet je het gewoon gaan doen. En dat is vaak met taal het probleem. Natuurlijk moet je het wel spreken maar als de taalkennis er niet is, dan is er ook wel weer een oplossing voor te vinden. Als maar bereid bent erin te investeren en er voor te gaan zeg maar.

15. En dat is misschien weer moeilijker met stereotypen, want zoals u zojuist zei die zijn tamelijk hardnekkig en in beleidsstukken zie je weinig terugkomen. Tenminste dat valt mij op dat het heel weinig over cultuurverschillen gaat maar ook omdat die beleidsmatig of misschien via het onderwijs die heel moeilijk op te lossen zijn.
16. Ja maar kijk cultuurverschillen worden heel vaak negatief uitgelegd, op de één of manier lijkt het alsof het een excuus is van dat gaan we maar niet doen. Terwijl er ook cultuurverschillen zijn die heel leuk zijn. Dan gaat er een hele nieuwe wereld voor je open zeg maar. Het is maar net op welke manier je ermee omgaat en hoe je daar als bedrijf ook voor openstaat. Er zijn nu ook echt bedrijven, onder andere dat van die studenten, maar ook andere bedrijven, bijvoorbeeld in de bouw, die zoeken gewoon Nederlandse medewerkers. De manier van samenwerken is in Nederland toch een stuk directer, Nederlandse studenten zijn een stuk directer en dat betekent op een werkvloer toch ook weer een stukje reuring waarmee bedrijven in beweging komen of daarmee een stuk verder komen. Collega's onderling in een andere taal die elkaar uitleggen wat ze eigenlijk doen die denken ook weer meer na van wat doe ik nou eigenlijk? Kan ik dat niet beter imiteren of ... Op die manier zorg je dan voor een extra inbreng van een andere nationaliteit of van een buurman die dan zeg maar bij jou in het bedrijf komt werken of een ander land, die zorgt ook weer voor een stukje inbreng, net als medewerkers van een ander bedrijf dat ook kunnen doen. Culturele verschillen ja ... In Nederland zeggen we gewoon wat sneller van okee wat gaan we doen en in Duitsland is de relatie opbouwen nog belangrijker. Maar ja alles met uitvergroten van cultuurverschillen en vooroordelen is natuurlijk heel tastbaar, maar je moet het altijd op de persoon en het bedrijf bekijken. Zeker in deze regio zijn er heel veel bedrijven zeker ook aan de Duitse kant, die heel graag Nederlandse medewerkers in dienst hebben omdat ze zijn heel erg flexibel, staan open voor verandering en daarmee ook wel een stukje vernieuwing zeg maar. Dus dat is ook

wel dat ze daar behoefte aan hebben en dat er op één plek meerdere culturen bij elkaar komen. Dus dat het niet altijd negatief hoeft te zijn. Zolang je er als bedrijf en als werknemer maar een beetje voor openstaat en weet dat het verschillend zal zijn dan ben je eigenlijk al een heel eind.

17. Okee, helder. Dan wou ik nog wat meer specifiekere vragen stellen. Als we het hebben over vooroordelen of culturele beelden ten aanzien van Duitsers, heeft leeftijd daar dan invloed op?
18. Ja, dat denk ik wel. Aan de ene kant merk je dat de jongere generatie aan beide kanten ja toch wel een stuk dichterbij elkaar staat dan de oudere generatie ja ook wel met hoe je met elkaar omgaat en dergelijke. Aan de andere kant merk je ook wel dat de perceptie van de werknemer van wanneer ben je oud in Nederland boven de 50, 55 ben je als werknemer vaak al oud en als je zonder baan zit is het in bepaalde branches dan lastig weer aan de bak te gaan. Terwijl in Duitsland het nog veel gangbaarder is om mensen die wat ouder zijn of weer in dienst te nemen omdat ze enorme brokken ervaring meebrengen en dat wordt in Duitsland toch wat meer gewaardeerd dan aan onze kant. En vanuit de jonge generatie merken we dat Duitse en Nederlandse collega's dichter naar elkaar toegroeien wat betreft opvattingen omdat er toch meer wordt gecommuniceerd of meer wordt samengewerkt in afdelingen.
19. Okee, en heeft opleidingsniveau hier ook invloed op?
20. Ja ik denk dat... En dan gaat het echt specifiek over de cultuurverschillen toch? Ik denk het wel, en ook gewoon de ervaring die men heeft met de grens danwel over de grens. Als je vanuit je opleiding ook op lagere leeftijd veel met Duitsers te maken hebt je spreekt ze af en toe, je gaat er heen of je doet een deel van je opleiding in Duitsland, ja dan ben je ook veel opener en dan sta je er ook heel anders in dan wanneer je voor het eerst gaat solliciteren voor een baan in Duitsland. Daar is ervaring wel heel belangrijk. Maar of het specifiek met opleidingsniveau zo is dat weet ik niet. Ik denk wel dat naarmate je hogeropgeleid bent je ook vanuit die opleiding je de regio danwel Nederland danwel Duitsland als optie meekrijgt als deel van de opleiding vaak. Van je hebt een buurland en daar zijn mogelijkheden, economisch maar ook andere mogelijkheden, ja dat is dan vaak onderdeel van een opleiding waardoor naarmate je de opleiding langer volgt je er meer mee in aanraking komt.
21. Ja want wat voor opleidingsniveau hebben de mensen die zich bij jullie melden over het algemeen? Zijn dat mbo-beroepen, of meer hbo, wo?
22. In deze regio is het denk ik toch wat meer het mbo-niveau dat zoekt naar werk. Aan de andere kant moet ik zeggen dat van mbo tot wo, alle opleidingsniveau's komen hier langs als klant. Of je nou vanuit de universiteit van Groningen gaat solliciteren of bij een transportbedrijf, vaak zijn de dingen waar je mee te maken krijgt of de vragen die mensen hebben gek genoeg vaak hetzelfde. Ze willen gewoon weten waar ben ik aan toe en hoe moet ik het regelen. Ja als iemand een hoger inkomen heeft of beter

de weg weet op internet of een groter netwerk dan kan hij misschien al meer antwoorden zelf vinden, maar uiteindelijk blijft er altijd wel wat over wat hij nodig heeft. Dus alle niveaus zie je langskomen. En uiteindelijk gaat het vaak om een stukje bevestigen of ontzorgen waarmee mensen die stap dan wel durven te zetten. Dat is een overeenkomst die je bij alle opleidingsniveaus terugziet. Maar in deze regio de bevolkingsdichtheid ligt natuurlijk veel lager dan bijvoorbeeld in Zuid-Limburg en België en Duitsland met bijvoorbeeld Aken. Daar zijn veel grotere steden waardoor er veel meer stromingen zijn van grenspendelaars en dergelijke. Er zijn heel veel studenten vanuit Duitsland die in Groningen gaan studeren. Die kiezen Groningen omdat het een aantrekkelijke stad is en het bekend staat als een goede opleiding dus op die manier heb je weer een andere groep die op die manier pendelt zeg maar.

23. Helder, en dan had ik nog de vraag of u gelooft dat contactmomenten met Duitsers dus, ertoe leiden dat er minder vooroordelen bestaan.
24. Ja, dat denk ik wel. Wat ik net ook aangaf, hoe vaker en hoe eerder mensen elkaar leren kennen dus in bedrijven of scholen, hoe normaler dat zich dan op jouw regioverhoudingen uitwerkt. Dan is het niet een grens waar je tegenaanloopt, nee dan is het een kans waarmee je verder kan. Dus hoe vaker studenten samen opdrachten doen, of kinderen op basisscholen elkaar leren kennen, maar ook binnen bedrijven. Dus eigenlijk binnen alle mogelijke samenwerkingsvormen. Door elkaar te leren kennen bevordert je de samenwerking. Je merkt gewoon dat naarmate je elkaar leert kennen je ook verderkomt. Dat het vanzelfsprekender is dingen samen op te pakken, om problemen samen op te pakken, maar ook andere dingen. Absoluut, ja.
25. Okee ja. En zijn er speciaal voor Noorderlingen nog verschillen in vergelijking met de rest van Nederland in hoe ze Duitsers en Duitsland beoordelen?
26. Dat durf ik niet te zeggen, want ik heb natuurlijk niet echt mogelijkheden om te weten te komen hoe dat is in andere regio's. Dus daar kan ik niet zoveel over zeggen, ik kan het alleen vanuit hier bekijken. Ja ook als je kijkt naar het verleden ... Ik denk dat je kunt zeggen dat er heel grote verschillen zijn, maar ook ontzettend grote overeenkomsten. Als je naar de taal gaat kijken platduits, platgronings, ja hoe mensen met elkaar omgaan, allemaal wel redelijk nuchter, en rustig ... Uiteindelijk zijn er wel heel veel overeenkomsten. En natuurlijk heb je verschillen, maar ja dat heb je ook ten opzichte van Groningers en Brabanders, daar zijn ook grote verschillen. Het zijn dan natuurlijk geen negatieve verschillen.
27. Want wat bijvoorbeeld dus bijvoorbeeld een overeenkomst kan zijn voor beide gebieden aan de weerszijden van de grens is dat ze ver van de nationale machtscentra afzitten, dus ver van de regering. En dat zou misschien ook kunnen leiden dat ze zich misschien wat meer over de grens gaan oriënteren in plaats van ... Begrijpt u wat ik bedoel?
28. Ja nee tuurlijk. Zeker ook omdat ik zit natuurlijk ook dichtbij de grens. En zeker door die grens heb je verschillende regels en plichten aan de beide kanten. En als je elkaar wat beter kent dan kan je ook beter samen veranderingen aanbrengen. Ja als het via

landelijk niveau moet, ja dan heb je vaak een heel ander traject dat je moet doorlopen, het duurt vaak langer, is moeizaam. En dan heb je met Duitsland nog het verschil dat veel dingen per deelstaat worden geregeld en dat moet je in Nederland via Den Haag gaan regelen. Nou goed onderwijs en diploma-erkenning dat gaat niet standaard per regio, ja wil je daar verder in komen dan heb je elkaar nodig en dan moet je daar samen in vuist in maken om aan de ene kant aandacht te vragen en aan de andere kant te bekijken van wat kunnen we met elkaar bereiken, hoe kunnen we dingen wel voor elkaar krijgen? En dan ben je samen sterk dus.

29. Dus daar gelooft u wel in, dat mensen elkaar over de grens vinden?
30. Ja ik geloof dat een grensregio verbindend kan werken, door mensen in praktijk bij elkaar te brengen, ja dat je elkaar kan vinden. Om te kijken waar verschillen we maar hoe kunnen we ook daardoor verder kijken. Ja ik denk dat het begrip en de acceptatie van die verschillen heel belangrijk zijn om als regio gewoon één geheel te vormen. Dus als bedrijven in Duitsland mensen zoeken en mensen in Nederland werk zoeken, en omgekeerd, ja dan is er natuurlijk niets mooier dat je gewoon in jouw gebied, als je een straal van 100 kilometer van je woonplaats neemt, ja dan zit je al heel snel in Duitsland. Ja als je in Utrecht woont dan heb je alleen Nederland als zoekgebied. Maar in dit geval de grensregio is jouw zoekgebied. Ja en als je die grens niet als belemmering maar gewoon als jouw gebied ervaart, ja dan heb je te maken met Nederlandse en Duitse banen. En mogelijkheden, ja.
31. Er is natuurlijk een verschil tussen nationale stereotypen en regionale stereotypen, komt u weleens regionale stereotypen over Duitsers in de grensregio tegen in uw werk?
32. Nou ja een stereotype voor Oost-Friesland is bijvoorbeeld de thee-cultuur, een cultureel thema. Als je daar op een zakelijke afspraak komt dan wordt er thee geserveerd. En ja even overdreven gezegd een ceremonie bijna, ja dat is in andere regio's niet zo. En in Nederland als je een vergadering hebt in Groningen dan koffie en misschien iets erbij maar dat is het dan ook. En in Duitsland is dat toch met wat meer ceremonie. Dat is wel een grappig verschil. Ja en dat zijn misschien de gebruiken die je hebt. Ja minder koffie en meer thee. En het opbouwen van zakelijke relaties is iets wat net over de grens jarenlang kan duren. Maar als de relatie er eenmaal is dan is het een relatie die jaren op kan verder kan bouwen ja.
33. Eh, ja in hoeverre u daarover kan oordelen natuurlijk, kijken mensen over het algemeen op tegen Duitsers als het gaat om de economie? Ja omdat Duitsland als het gaat over de economie wel positief in het nieuws is geweest natuurlijk, afgelopen jaren? Nemen mensen dat beeld mee als ze zich op Duitsland gaan oriënteren?
34. Ja ik denk het wel, maar dan met name richting de praktijk. Ja omdat je in Nederland toch vaak tijdelijke contracten krijgt, waar het in Duitsland toch gebruikelijk is dat je sneller een vast contract krijgt. Dat heeft natuurlijk ook te maken met de economische situatie van het land. Dat gaat misschien niet direct om de economische realiteit in Duitsland maar wel over de verschillen in sociale wet- en regelgeving. Dat

het niet altijd direct duidelijk is waarom het zo is, maar dat nemen mensen wel mee in die keuze, dat Duitse bedrijven sneller een vast contract geven. Dat zegt iets over de risico's van deze bedrijven. Maar je hoort ook wel het argument van familiebedrijven, of bedrijven die al jarenlang bestaan. Ja ik denk wel dat mensen daar naar opkijken. Het gaat dus niet meteen over de Duitse economie als geheel maar over het algemeen is het wel positief, ja. Maar men weet ook wel dat de lonen over het algemeen wat lager liggen dan in Nederland.

35. Okee, dan wou ik afsluiten met een lijstje van een beetje typische vooroordelen ten aanzien van Duitsers, misschien zou u kort kunnen aangeven in hoeverre u deze tegenkomt in u werk. En de eerste is het vooroordeel van "orde moet zijn".
36. Nou dat kom ik niet op die manier tegen. Wel van duidelijk, wat we afspreken dat doen we, maar niet op die manier nee.
37. Okee, en verticale arbeidsverhoudingen?
38. Ja en dat bedoel je echt als de opbouw van de bedrijfsstructuur? Of de verhouding tussen de collega's?
39. Ja nou wat u net ook zei u had het over directheid, van spreek je een meerdere zomaar direct aan of moet je daar eerst een afspraak voor maken, het u zeggen? Dat soort dingen.
40. Ja, dat is natuurlijk een vooroordeel maar ik herken het wel. Maar ook hier zie je bij de jonge generatie dat op het moment dat er een oudere manager is dan is het allemaal wat traditioneler, zodra er een jongere generatie aan het roer staat dan merk je dat dat wat minder wordt, maar ... Ja, dat kan ik wel beamen.
41. Okee, en de mensen die u spreekt in uw werk, nemen die ook ... Of komt u het vooroordeel van humorloosheid wel eens tegen?
42. Ja, dat komen we weleens tegen, of dat het als vooroordeel genoemd wordt. Maar ik moet zeggen dat in de praktijk ... Dat de Duitsers waar wij mee te maken krijgen wel degelijk humor hebben, dus dat ... Alleen wel een andere humor, maar je moet elkaar daar wel een beetje voor kennen.
43. En degelijkheid?
44. Ja, maar dat klinkt bijna alsof het een negatief iets is, terwijl het ook als iets positiefs gezien kan worden. Een bedrijf dat degelijk is, kan wel ouderwets aanvoelen maar kan wel heel succesvol zijn en jarenlang 'steady' werken. Wat voor de arbeidsmarkt natuurlijk heel prettig is. Maar ik denk het wel, ja. Het is allemaal goed gedocumenteerd, vaak, en goed afgestemd, ja.
45. Ja, precies, dus voor de arbeidsmarkt is dat eigenlijk wel iets heel positiefs.
46. Ja, precies, maar ook voor onderwijs bijvoorbeeld. Je weet dat het een goede opleiding is en dat je een diploma hebt die iets waard is. In Duitsland veranderd er binnen een opleiding niets zo snel, en in Nederland is dat toch wel wat veranderlijker.

Lukt iets niet dan gaan we dan wel bijsturen. In Duitsland is er vaak een goed plan B, terwijl in Nederland plan A belangrijk is. Als het dan niet lukt ja dan moet je gaan polderen van hoe kunnen we een beetje links een beetje rechts gaan om toch nog daar te komen waar we willen komen. En als het wel succesvol is dan is het vaak ook heel succesvol. Maar aan de andere kant de degelijkheid en de steadiness van de Duitse cultuur is ook wel heel mooi.

47. Ja precies, dan nog het vooroordeel van technische superioriteit, en daarmee bedoel ik de technisch florerende auto's, de industrie.
48. Ja, ik denk... Er zijn een aantal grote namen. Volkswagen, op het gebied van energie ook een paar, in de bouw... Grote bedrijven die daar een voorsprong in hebben. Regionaal merk je trouwens ook wel dat aan de Duitse zijde wordt opgemerkt dat er aan Nederlandse zijde wat betreft wetenschappelijk niveau flink aan de weg getimmerd wordt.
49. En dan nog het vooroordeel van punctualiteit, op tijd zijn, alles heel precies doen.
50. Ja, ik denk dat dat wel klopt, ja.
51. Dat klopt, een beetje in lijn ook met die degelijkheid, misschien.
52. Ja, en misschien ook van dit is wat we afspreken en dan gaan we het ook zo doen. En niet van nou we moeten elkaar daar aan houden maar gewoon van nou, goed plan en daar gaan we voor.
53. En denken mensen ook dat Duitsers overheersend zijn, over het algemeen?
54. Nee.
55. Nee, dat niet?
56. Nee dat is absoluut niet mijn ervaring. Sterker nog in de praktijk, en dat is een cultureel verschil, ik vind dat ze veel bescheidener kunnen zijn dan Nederlanders. En dat komt misschien ook een beetje door die directheid die Nederlanders wat meer eigen zijn in eerste contacten vooral. Dat wordt misschien ook omschreven als arrogant. Nee ik vind Duitsers helemaal niet overheersend. Juist bescheidener en van we doen wel wat we toegezegd gekregen hebben en ze hebben minder woorden nodig.
57. Ja, precies. Vinden mensen Duitsers diepzinnig?
58. Ik zou niet durven zeggen of dat wel of niet zo is. Hoe bedoel je dat precies?
59. Nou in bepaalde stukken die ik gelezen heb tussen oppervlaktige Nederlanders en diepzinnige Duitsers, dus dat Nederlanders, ook wel een beetje in lijn met wat u net zei over dat schreeuwen van ik weet er alles van en dan Duitsers pas wat zeggen als ze er echt wat over weten, en dan met een technisch goed onderbouwd verhaal kunnen komen, beetje dat soort vooroordelen.

60. Ja als je dat op die manier zegt, dan herken ik dat er wel in. Maar dat heeft alles te maken met het verhaal waar we net over spraken over degelijkheid en goed voorbereid zijn, ja. En ik denk ook wel ... In Nederland hebben we het concept van de VOC-mentaliteit. Nederlanders zijn heel erg bereid om risico's te nemen, die misschien niet altijd zijn gebaseerd op een heel duidelijk plan. Dus als je een risico neemt, dan heb je de kans dat het niet lukt. Dan moet er worden bijgestuurd. In Duitsland is dat niet. Als er een plan is dan ligt dat voor de komende jaren vast. Het is goed onderbouwd, goed over nagedacht en dan pas gaan we het doen. Dus het verandert niet zo snel, maar je weet wel wat je hebt. En je kan elkaar goed aanvullen. Want ik vind het altijd heel snel van een cultureel verschil, een vooroordeel wordt altijd heel snel negatief gezien, terwijl dat echt niet altijd zo hoeft te zijn.
61. Okee, ja. Dan heb ik nog een laatste vooroordeel. Namelijk, of mensen denken dat Duitsers heel zakelijk zijn en dat daarom misschien de werkvloer minder gezellig kan zijn? Is dat iets waar mensen mee komen, over het algemeen?
62. Nou ja, wel dat mensen vragen hebben van hoe ziet dat er uit op de werkvloer, kan je je leidinggevende direct aanspreken. Het is wat minder snel dat je je leidinggevende met je of jij aanspreekt of vraagt hee, hoe was je weekend? Dat zeg je ook niet in alle Nederlandse bedrijven, ja dat is in Duitsland wat minder gebruikelijk. Maar aan de andere kant als je eenmaal vrienden hebt... Ja gezellig is ook weer zo'n Nederlands begrip hè. Het is niet zo dat mensen zeggen dat het per sé gezellig moet zijn maar mensen willen wel een fijne werkplek. Het is gewoon per bedrijf verschillend, een lokaal familiebedrijf is daarin heel anders dan een multinational. Maar dat zakelijke, ja dat kan ik wel beamen.
63. Ja, en daar zijn mensen zich ook bewust van als ze werk gaan zoeken in Duitsland? Dat dat verschil er is of dat dat vooroordeel bestaat?
64. Ja ik denk dat dat zeker vooroordelen zijn wel heel nadrukkelijk aanwezig in de hoofden van mensen. Ze kunnen wel heel duidelijk aangeven van ja dat is iets van daar en dit is iets van onszelf. Wat voor de één heel open is, is voor de ander misschien minder open. Ja dat is heel lastig met vooroordelen. Maar mensen hebben vaak een bepaald plaatje voordat ze de stap zetten en naarmate ze zich gaan oriënteren en ervaring opdoen, blijkt vaak dat het toch anders uitpakt, dat het wel meevalt en een stuk leuker is.
65. Ja, precies. Mijn laatste vraag aan u is of er wat gedaan moet worden aan vooroordelen onder Nederlanders aan Duitsers, en wat er dan aan zou moeten gebeuren. Of er überhaupt iets tegen kan gebeuren, om toch dit soort hardnekkige beelden over Duitsland tegen te gaan.
66. Nou ik denk wel dat er iets aan gedaan kan worden, niet zozeer aan vooroordelen maar meer als regio en als buurland zijnde dat je, dat het veel normaler wordt om te kijken naar dingen die je wel samen kunt doen, in plaats van alleen maar te kijken naar de hobbels en de belemmeringen. Op de één of andere manier is dat nog altijd ... als je de krant openslaat ... Überhaupt natuurlijk negatief nieuws is veel sneller

nieuws dan positief nieuws. Ik denk dat het belangrijk is om de mindset heel subtiel te beïnvloeden, en vooroordelen zijn daar natuurlijk een onderdeel van. Meer aandacht voor de dingen die mensen wel voor elkaar krijgen gezamenlijk, dus aan beide zijden van de grens. Ja dat zou een belangrijk pluspunt zijn waar je gezamenlijk ook iets in kan aanpassen. Ik heb dagelijks mensen die de grens over willen en de vraag hebben van wat moet ik allemaal regelen. Maar er zijn gewoon mensen die heel succesvol de grens overgaan. Maar je hoort uiteindelijk alleen maar de dingen die niet goed gaan. Zo zonde dat je de mensen die wel die stap hebben gezet, ja die verhalen hoor je eigenlijk niet. Die hebben natuurlijk met allemaal vooroordelen en verschillen te maken en overwonnen. En ik denk dat het heel belangrijk is dat daar structureel gewoon veel meer aandacht voor komt. Dus dat als je als regio sterk staat je veel verder komt dan wanneer je alleen op de hobbels focust.

67. Ja, dus een positief verhaal uitstralen, dat het heel vaak goed gaat.

68. Ja, absoluut ja. En ook wel een eerlijk verhaal hè, het moet geen marketingspotje worden. Nee je moet wel oprecht eerlijk zijn, want niemand heeft er wat aan dat ze horen van mij of van iemand anders van joh in Duitsland gaat het altijd goed, ga maar en gouden bergen, en vervolgens blijkt het toch anders uit te pakken. Dat werkt helemaal niet, want dan krijg je juist het tegenovergestelde. Dan gaan mensen naar huis met negatieve verhalen en dan heb je alleen maar dat de vooroordelen groter worden. Nee je moet een eerlijk en een zo persoonlijk mogelijk verhaal proberen samen te stellen, van wat is er voor jou van belang en hoe kun je dat bereiken? En dat mensen zelf de afweging kunnen maken van wat zijn die mogelijkheden dan, hoe bereik je dat dan. Wat heb je als regio eraan, als opleiding als werkgever ... Studenten over en weer. Dat zijn allemaal dingen die bijdragen aan een stukje positieve samenwerking binnen de regio als geheel. Dus je bent niet twee landen, nee je bent één regio. Daarin helpt het absoluut en daar is ook echt meer aandacht voor nodig. Matthijs Huizing heeft er afgelopen zomer ook een publicatie over geschreven, een jaar lang werden alle belemmeringen binnen grenswerk in kaart gebracht en daar kwam ook uit dat het heel belangrijk is dat je je veel bewuster bent van die mogelijkheden. Natuurlijk zijn er praktische dingen die je niet zomaar op kunt lossen, maar er zijn wel degelijk dingen die je wel kunt doen.



## Interview 2

Respondent: Mitarbeiter European Employment Services (EURES), Emmen

Datum: Dienstag, den 7. März 2017

Zeit: 11:00

Dauer: 00:20

1. Mijn eerste vraag ik heb u eigenlijk benaderd omdat u betrokken bent bij een organisatie die zich bezighoudt met grenswerk, hè mensen die in Duitsland willen gaan werken. Wat is daarbinnen precies uw positie?
2. Ja, dat is de EURES organisatie, ken je EURES?
3. Nee, ik moet zeggen, dat ken ik niet precies nee.
4. Ik werk als EURES adviseur bij het UWV. En EURES is de European Employment Services van het UWV, dus eigenlijk deel voorlichten over werken in Europa en in dit geval zit ik in Emmen dus ik doe heel veel met Duitsland. Dus ik doe heel veel voorlichting, informatie geven, zowel aan werkgevers als aan werkzoekenden.
5. Okee, dus u spreekt ook mensen die met vragen rondlopen, zijn dat dan vooral praktische vragen die mensen hebben?
6. Ja het zijn heel veel praktische vragen over belastingen, sociale zekerheid, maar ook ik wil graag naar Duitsland om te werken, hoe moet ik het aanpakken, hoe kan ik me het beste voorbereiden, hoe kan ik het beste solliciteren. Al die informatie geef ik.
7. En wat zijn de belangrijkste bezwaren die mensen aanvoeren wanneer ze overwegen een baan te gaan zoeken in Duitsland?
8. Nou ik wil niet over bezwaren spreken maar meer over knelpunten waar mensen tegenaanlopen. En dat is natuurlijk heel verschillend, dat is afhankelijk van hun persoonlijke situatie. Het is zo dat als je in Nederland woont en je gaat in Duitsland werken dan wordt je daar belastingplichtig en sociaal verzekerd. En wat een Duitse werkgever niet doet, dat is niet gebruikelijk, zijn de reiskosten woon-werkverkeer vergoeden. Dat moeten de mensen zelf bekostigen. Dus wonen ze te ver weg, dan krijg je behoorlijke hoge reiskosten. En dan wordt gewoon niet meer interessant om in Duitsland te gaan werken. Maar het is heel afhankelijk van de gezinssituatie. Stel dat, je bent alleenstaand, dan moet je die kosten allemaal zelf ophoesten. Stel dat je getrouwd bent, je hebt een gezin, per kind, per maand krijg je in Duitsland 200 euro netto kindergeld. En netto hè, dus dat tikt behoorlijk aan. Dan heb je zo 400 tot 600 euro netto per maand extra. En dan compenseert dat die reiskosten weer. Dus het is heel erg afhankelijk van je persoonlijke en van je gezinssituatie. Wat wel nog een drempel kan zijn is de hypotheek. Heb je een eigen huis dan kan je de hypotheekrente bij de belasting aftrekken. Ga jij in Duitsland werken en ga je in Duitsland belasting betalen, dan heb je geen aftrekmogelijkheden. Dus, die mis je

dan. Ook daarin is de gezinssituatie weer belangrijk. Je moet altijd per situatie en per persoon bekijken van is het interessant of is het dat niet?

9. Ja, okee. Nou doe ik zelf niet zozeer onderzoek naar praktische bezwaren die mensen hebben maar meer ja vooroordelen die een rol spelen in de beslissing om over de Duitse grens een baan te gaan zoeken. Staan mensen over het algemeen positief of negatief tegenover Duitsland en Duitsers?
10. Men staat er positief tegenover. Natuurlijk heb je uitzonderingen, maar over het algemeen is men heel positief.
11. Okee, want ik sprak gisteren met een meneer van de Eems-Dollard regio, en die vertelde dat mensen wanneer ze werk gaan zoeken Duitsland niet als vanzelfsprekend meenemen in hun keuze. Dus dat ze eigenlijk, als je in de grensregio woont, dan heb je dus maar de helft als keuze. Is dat iets wat u herkent?
12. Ja, klopt inderdaad. Op de één of andere manier denkt men dus maar één kant op, en trekt men niet bijvoorbeeld een cirkel om hun woonplaats bijvoorbeeld. Stel dat je in Emmen woont, dan is Duitsland veel dichterbij dan dat je in Groningen gaat werken. Ja, en die omslag moeten heel veel mensen nog maken. En heel veel mensen zijn onwetend, die hebben geen idee, dat alles geregeld is. Je kan bijna alles regelen. Ja dat is onwetendheid, dat niet weten en daarom ook niet denken aan Duitsland.
13. En wat zijn nu typische vooroordelen die u tegenkomt, als u met mensen spreekt?
14. Een leuke die ik wel gehoord heb is dat ja dan wordt ik ook sociaal verzekerd, mijn ziektekostenverzekering komt in Duitsland te liggen, en dan mag ik niet meer in Nederland naar de huisarts. Die hoor je heel vaak. En dat is gelukkig niet zo. Je kan gewoon naar je Nederlandse huisarts en je kunt gewoon naar je ziekenhuis in Nederland. Het is gelukkig allemaal geregeld. Maar ja, dat zijn dan onwetendheden van mensen. Vooroordeel is dan van ja dan kan ik niet meer naar de huisarts.
15. Het is grappig dat u dat juist als vooroordeel aanvoert, want die meneer die ik dus gister sprak die had het ook wel over dat de werkcultuur want anders was in Duitsland, dus wat verticaler, wat minder snel je en jij. Ziet u dat ook?
16. Nee, dat kom ik niet tegen. Het is wel een punt waar we mensen over voorlichten van denk erom, ondanks dat het maar een klein stukje weg is, is de cultuur totaal anders. Inderdaad, daar ga je niet zo snel je'en en jou'en, dat is allemaal u. Alles is heel duidelijk, je weet precies waar je aan toe bent met die Duitsers. Dat zijn jouw taken, dat zijn jouw verantwoordelijkheden, en daar heb je gewoon binnen te blijven en dat is voor iedereen duidelijk. En ik spreek ook vaak mensen die daar in het begin raar tegenaan kijken, maar later zeggen van het is helemaal super, helemaal duidelijk wat mijn taken en verantwoordelijkheden zijn. En in Nederland is dat vaak nog wel vaag. Dus achteraf hoor ik mensen die er wel blij mee zijn eigenlijk. Maar ik hoor het nooit als vooroordeel.

17. Okee, nou. Dat is inderdaad een heel ander verhaal dan ik gisteren gehoord heb, dus dat is wel grappig.
18. Nou, zo zie je maar weer, dat iedereen zijn eigen ervaringen daar in heeft.
19. Ja precies, dat is inderdaad wel bijzonder. Maar goed, mijn onderzoek gaat natuurlijk over vooroordelen. Denkt u dat leeftijd een invloed heeft op bestaande vooroordelen, in zoverre u dan te maken heeft met vooroordelen?
20. Op zich, leeftijd is niet zo heel erg belangrijk in Duitsland. Toevallig hadden we het er vandaag nog over, een 64-jarige man die gaat aan de slag die gaat aan het werk in Duitsland, dus dat is hartstikke goed. Nou ja misschien denken de Nederlanders dat je bent afgeschreven met 60, dus in Duitsland ook, maar dat is dus niet zo. Maar ik hoor die vooroordelen eigenlijk niet. Van oh ik heb toch geen kans meer vanwege mijn leeftijd. Dat valt erg mee.
21. Op wat voor opleidingsniveau richten jullie je eigenlijk, wat voor achtergrond hebben de mensen die zich bij jullie melden? Zijn dat beroepsopleidingen, met mbo of hbo of wo? Of is het een beetje gemixt.
22. Alles, we hebben productiemedewerkers vacatures, inpakwerkzaamheden. Maar we hebben ook vacatures voor specialisten, medisch specialisten bijvoorbeeld. Dus het is echt van ongeschoold tot academisch en ertussen. En de ene branche is natuurlijk meer vraag dan in de andere branche, maar we richten ons niet heel specifiek ergens op. Het is gewoon heel breed.
23. En als je dan kijkt naar de verschillende opleidingsniveaus, komen mensen dan ook met verschillende bezwaren? Zie je dat een beetje? Dus misschien dat laagopgeleiden eerder met praktische bezwaren komen, die je ook op internet kan vinden, dat soort dingen.
24. Nou ja, daar zit best wel verschil in. Met name zit je met problemen en drempels in de gezondheidszorg. Want het diploma in de gezondheidszorg moet erkend worden in de deelstaat waar ze gaan werken. En die zogenaamde Anerkennung is soms heel lastig om die te krijgen. Dan moet je de taal op een bepaald niveau spreken, daar moet je examen voor doen, zodat je kan laten zien dat je een bepaald niveau van Duits beheerst. Je moet allerlei diploma's, getuigschriften laten vertalen, je moet je BIG-registratie die je hebt in Nederland, omzetten naar Duitsland. Je krijgt een gesprek, er zijn dus zeer veel dingen die je moet regelen en daar gaat soms een half jaar tot een jaar overheen, voordat je überhaupt een Anerkennung krijgt, als verpleegkundige of als arts. Dat is best heel lastig.
25. Ja, en ook met de taal hè, voor dat soort beroepen, lijkt me heel belangrijk.
26. Ja, de taal is heel belangrijk. En daar worden ook eisen aan gesteld. Meestal dat je B2 of C1 niveau, dat je dat moet hebben. En daar moet je examen in doen.
27. En is dat nou door dit soort dingen dat mensen Duitsland niet automatisch meenemen in het gebied waar ze werk zoeken denkt u? Het geregeld.

28. Nee, dat is het niet. Men begint eraan, heeft interesse in Duitsland en reageert op een vacature. En dan komen de procedures pas ter sprake. Dus als vooroordeel hoor je het niet, omdat mensen het niet weten.
29. Nee, die denken hooguit mijn taal wordt een probleem, maar het hele ...
30. Nee de taal wordt over nagedacht, maar niet over de echte Anerkenning van het diploma.
31. Ja, okee helder. Nou dan heb ik nog een vraag over stereotypen. Nemen mensen nationale stereotypen mee in hun besluit om over de grens te gaan werken.
32. Ja, nou. Dat heb ik ook niet echt meegemaakt, maar dat denk ik wel.
33. Maar dat kunnen ook positieve dingen zijn hè, Duitsland komt altijd heel positief in het nieuws als het gaat over de economie of over dat het zo goed gaat in de Duitse auto-industrie. Ja, of minder goed natuurlijk, met de recente schandalen. Maar over het algemeen denk ik dat Duitsland zich toch wel positioneert als een hoogontwikkeld industrieel land, en is dat iets wat mensen aantrekt aan Duitsland denkt u.
34. Nee, dat denk ik niet. Maar wel van hee, Duitsland heeft veel werkgelegenheid en daarom ga ik werk in Duitsland zoeken, omdat ik het niet kan vinden. Hier is de werkgelegenheid wat minder en in sommige deelstaten is er nauwelijks werkloosheid en voor de baan zoeken ze dan in Duitsland. Maar het is wel positief gedacht van daar is veel werk dus dan ga ik daar werk zoeken.
35. Ja, dus u schildert eigenlijk hele rationele mensen daarin?
36. Ja, eigenlijk wel.
37. Nou de rest van mijn vragen gaan heel specifiek over vooroordelen, maar als u die niet direct ziet, dan hebben we denk ik...
38. Nou ja wat ik zei hè, over de zorgverzekering. Van dan kan ik niet in Nederland naar de dokter? Dat is eentje die je heel veel hoort. En wat je ook heel veel hoort is de hypotheekrenteaf trek. En er wordt heel vaak gezegd van ik heb een eigen huis dus het gaat niet. Maar dat is niet altijd zo. Je moet echt per persoon kijken hoe de situatie is. Dit over de hypotheekrente kan je het beste als vooroordeel zien.
39. Ja interessant dat u dat soort dingen noemt.

### *Interview 3*

Respondent: Mitarbeiter Europe Direct Drenthe, Emmen

Datum: Montag, den 13. März 2017

Zeit: 14:00

Dauer: 00:27

1. Ik doe dus onderzoek naar vooroordelen die een rol spelen in de grensregio om over de grens een baan te gaan zoeken. Ik heb u benaderd omdat u aan een organisatie verbonden bent die hiermee iets doet. Zou u precies kunnen vertellen wat u doet met grenswerkers.
2. Ik werk bij Europe Direct Drente. Tenminste, dat is één van de organisaties waarvoor ik werk en dat is een voorlichtingspunt voor burgers over alles wat te maken heeft met de Europese unie. En dan kun je dus denken aan wat kost het gebruiken van een mobiele telefoon in het buitenland, waar heb ik recht op als ik vertraging heb met reizen. Maar ook: heb ik recht op subsidies, en we krijgen ook best wel vragen van hoe gaat het nou als ik in het buitenland ga werken? En dan met name over Duitsland want daar gaan de meeste mensen uit Zuid-Oost Drenthe naartoe als ze gaan werken in het Buitenland.
3. Ja, dat is logisch natuurlijk, ja. En wat is de belangrijkste bezwaren die mensen aanvoeren wanneer ze overwegen een baan te gaan zoeken in Duitsland?
4. Nou, dat verschilt natuurlijk heel erg. Het hangt een beetje van de situatie af waarin ze zitten, maar voor de wat hogeropgeleide mensen is het toch wel heel erg vaak van hoe zit het met mijn hypotheekaf trek als ze een eigen huis hebben. En voor heel veel wat lageropgeleide mensen die dat niet hebben en vanuit een bijstandssituatie gaan solliciteren, ook heel vaak met de taal, met vervoer. Duitse werkgevers schijnen geen reiskosten te betalen om van en naar het werk te komen. En natuurlijk ook een hoop onbekendheid, met hoe het zit en dat is wel een beetje de doorsnee, van alle regels waarmee je te maken krijgt wanneer je werkt, bijvoorbeeld met pensioen, waar moet ik in het ziekenfonds, waar kan ik van gebruik maken, waar kan ik geen gebruik maken nou noem maar op.
5. Ja precies. Nou doe ik zelf onderzoek naar vooroordelen, of culturele beelden die bestaan in deze keuze. En wat ik van uit eerdere interviews heb meegekregen is dat grensbewoners op het moment dat ze een baan gaan zoeken Duitsland automatisch in hun keuze meenemen. Dus dat dat niet een heel vanzelfsprekende optie is. Is dat iets wat u herkent?
6. Ja, dat klopt wel. Maar dat heeft ook wel te maken met de ervaren obstakels, of de hobbels... Of de dingen waarvan ze denken dat het een obstakel zal zijn. Hè dus het is niet het eerste waaraan ze denken.

7. Nee, precies. Staan mensen over het algemeen positief of negatief tegenover Duitsland?
8. Nou, ik denk de grenswaarneming bij ons in het gebied toch een andere is dan zoals je die misschien vanuit de randstad ziet. Er is gewoon veel minder een grens. Dus dat is, hoe moet je het zeggen er wordt niet eens een grens waargenomen maar op bepaalde aspecten dus wel en één daarvan is op de arbeidsmarkt dus.
9. Ja precies, dat het toch niet is waar mensen het eerste aan denken. En komt u in uw werk hele typische vooroordelen tegen ten aanzien van Duitsers, en zo ja, wat zijn dit voor vooroordelen.
10. Met name met lager- en middelbaar opgeleiden die hebben natuurlijk wel allerlei vragen en misschien ook wel vooroordelen van hoe zit het met leidinggevende situaties in Duitsland. Dat is voor de hogeropgeleide veel minder want als wij gevraagd worden voor klussen in Duitsland dan is dat natuurlijk omdat ze misschien wel van de Nederlandse vooroordelen gebruik willen maken. Bijvoorbeeld dat we sneller ons doel gebruiken en ons minder aantrekken van hiërarchie en allerlei hokjes. Maar ik denk dan zelf ook wel dat stereotypen die zijn op iets gebaseerd van oorsprong, dus dat er wel een bepaalde kern van waarheid in zit.
11. Dus u zei dan net dat laagopgeleiden misschien wat bang zijn voor bepaalde hiërarchische structuren, en waar zijn ze dan precies bang voor?
12. Nou bijvoorbeeld dat het heel afstandelijk is, of dat ze hun mening niet kunnen uiten, wanneer ze bijvoorbeeld een werksituatie onveilig vinden. En hoe ze dan daar mee moeten omgaan. Misschien ook wel dat ze bang zijn dat ze de juiste woorden niet kunnen vinden in het Duits om dat goed uit te kunnen drukken. En dat ze dan misschien als dom of lastig of hoe dan ook worden ervaren. In ieder geval niet zoals normaal, tussen aanhalingstekens.
13. Nee, toch een beetje de angst dat je een vreemde eend in de bijt bent als Nederlander.
14. Ja, en wat je toch ook wel vaak ziet is dat Nederlanders toch in ploegen met elkaar werken. Dat er dan in een bedrijf een Nederlandse ploeg is en een Duitse ploeg, dat zijn dan vaak wat meerdere ploegen. Maar bijvoorbeeld ook een Poolse ploeg waarin ze dan toch met elkaar optrekken.
15. Okee, dus dat mengt toch wat minder goed?
16. Ja maar dan spreek ik wel over de spreekwoordelijke, nou ja nee die is er letterlijk, bijvoorbeeld de kippenlachterij, en wat minder over bureaufuncties, of functies in restaurants. Het is natuurlijk een heel breed gebied waar we nu over spreken.
17. Ja precies, en u had het al, of best wel een paar keer best wel nadrukkelijk over opleidingsniveau en hoe dit het hebben van vooroordelen beïnvloedt, en denkt u dat leeftijd ook een rol, met betrekking tot vooroordelen, invloed heeft?

18. Nou ja, kijk de generatie die de oorlog heeft meegemaakt die is er niet meer hè. Dus die is niet meer beroepsactief. Dus in die zin niet. Maar wat wel meespeelt denk ik is je ziet wel een beetje een omslag van een jaar of 40, van die hebben nog wel een redelijke kennis van Duits meegekregen, ik denk daaronder is het toch wel wat moeilijker. En van beide kanten halfbakken Engels dat werkt vaak niet zo goed in een beroepssituatie. Dus, dat maakt het ook wel veel moeilijker om er, zeker op de lagere niveaus, om daar goede aansluiting in vinden. Of iemand moet er dan helemaal bereid zijn voor te gaan of kan het zich eigen maken. Maar dat is vaak toch wel moeilijk.
19. Dus leeftijd heeft in die zin invloed op het hebben van vooroordelen dat het gewoon heel erg met taal te maken heeft. Oudere generaties hebben gewoon minder Duits op school gehad en daarom verloopt hun contact met Duitsers wat minder vanzelfsprekend.
20. Nou ik denk het juist andersom, want het taalonderwijs is nogal uitgekleet sinds de jaren 90 en ik denk dat ouderen zelfs nog wat meer kennis hebben, en misschien ook nog wat meer rust om dingen nog eens goed uit te zoeken of goed te laten uitzoeken, zodat er ook minder misverstanden kunnen ontstaan. Want heel veel communicatie heeft ook wel te maken met begrijp je elkaar goed, ga je doorvragen als het niet duidelijk is of zeg je ik laat het hierbij en laat mijn eigen interpretatie eraan geven.
21. Okee, dat is wel grappig. Dat is juist een beetje het tegenovergestelde van wat ik eerder gehoord heb. In eerdere interviews heb ik juist gehoord dat mensen die wat jonger zijn zich makkelijker aanpassen aan een nieuwe culturele omgeving. Is dat iets wat u herkent?
22. Ja daar kan je in principe ook wel vanuit gaan, alleen in heel veel situaties en ik denk dat je onderzoeksvraag misschien wel behoorlijk breed is, is dat het ook heel erg beroeps en opleidingsafhankelijk is. Van hoe je daar inzit. En ik denk ook nog wel, ook wel een punt wat mij zo opvalt, is dat voor heel veel Nederlanders is een baan in Duitsland van "als ik dan echt niets anders kan vinden dan ga ik wel in Duitsland werken".
23. Dat is wel heel negatief dan hè?
24. Maar dat is misschien ook wel logisch. Ja de Duitse werkgever die hecht toch wel aan een bepaalde een bepaald commitment terwijl de gemiddelde Nederlander, het is heel moeilijk om voor de gemiddelde Nederlander te spreken, als je die mag laten kiezen tussen een gelijkwaardige baan in Nederland en een gelijkwaardige baan in Duitsland zal hij altijd voor de gelijkwaardige baan in Nederland kiezen. Dus ook op het moment dat er iets anders op zijn pad komt zal die ook als de wiedeweerga weer in Nederland gaan werken. Wat natuurlijk voor de rol als werkgever natuurlijk best moeilijk is. Ik kan me herinneren dat er een mbo-instelling was druk bezig om Lehrstellen te gaan werven in Duitsland, met het idee van de studenten gaan daar dan op stage en daarna komen ze gewoon terug. Terwijl de Duitse werkgever dacht

van ik leidt ze een half jaar tot een jaar op en daarna dan blijven ze bij mij in dienst en dan gaan ze in Duitsland wonen.

25. Okee ja dat is wel een miscommunicatie dan.
26. Nou ja dat zijn hele andere uitgangspunten om zulke processen in te gaan en ja wat je net zei van jongere mensen zijn flexibeler ik denk dat dat klopt maar misschien ook wel een beetje tot bepaalde hoogte.
27. Ja, ze gaan niet zomaar in Duitsland werken dat is toch een brug te verder. Okee precies. Ik weet niet zo goed... spreekt u ook met mensen die wat langer in Duitsland werkzaam zijn, dus mensen die de grens over zijn gegaan die u dan op een later moment nog een keer?
28. Nee niet zo veel. Maar heb je daar specifieke vragen over?
29. Nou wat mijn hypothese is dat als je in Duitsland gaat werken en je hebt bepaalde vooroordelen je gaat daar dus heen en je hebt contact met mensen, dat je vooroordelen dan afnemen. Je kan dan je vooroordelen verifiëren. Dan krijg je zoiets van nou dit denk ik en dit is de werkelijkheid en dat ze dan afnemen. Dus dat bepaalde vooroordelen verdwijnen en dat je dan ook makkelijker een tweede keer de grens over zou gaan, of een baan aan zou nemen. Denkt u dat dat klopt?
30. Nou ja, ik zit wel even te denken van ik ga veel om met Duitsers ook privé. Een Duitser is natuurlijk een Duitser, om ook maar heel algemeen te spreken. Als je een conflict hebt met een Duitsers. Wij als Nederlanders, dan spreek ik maar even voor Nederlanders en Duitsers tegelijkertijd, wij proberen conflicten op te lossen door met elkaar te gaan spreken. Als twee Duitsers een conflict hebben met elkaar dan gaan ze even kijken in het wetboek wat hun rechten en plichten zijn.
31. Ja precies.
32. Ja dan kan je natuurlijk zeggen dat dat een vooroordeel is van mij, maar zo is mijn ervaring daar wel. Dus in die zin wordt het vooroordeel bevestigd. Dus ik wordt eigenlijk in het vooroordeel dat ik had versterkt.
33. Ja, en heeft u zelf dan toevallig ook in Duitsland gewerkt, dat u zoveel contact met Duitsers hebt?
34. Nou nee dat niet, ik doe er weleens klussen maar niet in die zin dat ik er een werkgever heb gehad, nee. Ik werk vanwege de Europese projecten die we doen wel met Duitsers, maar ook met heel veel andere landen werken we wel samen. Dus je leert elkaars werkwijze wel een beetje kennen. Wel grappig, van Europe Direct bestaat er een heel netwerk over Europa wat eigenlijk op dezelfde manier georganiseerd is. Dus als je nog een keer een onderzoek wil doen naar arbeidsverhoudingen over heel Europa, dan kan je dat op zo'n manier natuurlijk goed inschatten. Het hangt natuurlijk een beetje van je vooroordelen af. Wat voor vooroordelen zouden dan vervallen als je een tijdje in Duitsland werkt?



35. Nou ja, ik heb een paar voorbeelden opgenoemd verderop in deze vragenlijst, bijvoorbeeld dat Duitsers heel ordelijk zijn, of dat er hele verticale arbeidsverhoudingen zijn, dat ze geen humor hebben, dat ze heel degelijk zijn, dat ze technisch hoogstaand werken, dat ze punctueel zijn, zakelijk, diepziggend en het voorbeeld van overheersend, wat voortkomt uit het Clingendael-onderzoek. Dat kent u misschien, uit 1997. Dat was een heel bekend onderzoek waar een heel negatief beeld naar voren kwam. Dat is ook wel logisch want het is op scholen afgenomen waar leerlingen ook net heel veel over de oorlog hadden geleerd. Dus het is dan ook logisch dat je Duitsers overheersend noemt, maar dat komt dus daarvandaan. Dus aan dat soort stereotypen kan je denken.
36. Nou ja die beleving van stereotypen... Ik weet het niet... Ik vind het eigenlijk achterhaald. Zeker als ik het redeneer van.. maar dat is heel moeilijk hè om buiten jezelf om te redeneren en zeker binnen onze omgeving omdat we zoveel met buitenlanders samenwerken. Ja tuurlijk om nou te zeggen dat iedere Duitser is heel netjes en heel ordelijk. Of ik nou zou zeggen of iemand uit onze omgeving nou vooraf... Nou die verticale arbeidsverhoudingen daar zou ik nog wel wat bij kunnen bedenken maar heel veel andere punten die jij noemt, nou die beleving is er denk ik niet zo.
37. Dus mensen hebben eigenlijk niet zo echt een beeld van wat ze kunnen verwachten?
38. Nou dat Duitsers geen humor hebben, natuurlijk hebben Duitsers humor. Maar het vervelende is, en dan kom ik weer terug op zeg maar de jongere generatie, als je elkaars taal niet spreekt ja dan kom je dus niet tot de kern van de humor. Want humor heeft nou één keer veel te maken met woordgrapjes en .. tenzij je het echt over de dijenkletsers hebt hè, dat kan ook heel grappig zijn, maar daar sluiten de Nederlandse en Duitse humor juist heel erg op elkaar aan, denk ik. Ja en dus dat zit er altijd wel in, maar de finesses van de taal zitten er op dit moment niet echt in. Maar vergeet niet er zijn ook maar vrij weinig Duitsers die echt goed Nederlands kunnen.
39. Nee nee, maar goed dit soort hele specifieke vooroordelen, daar denkt u niet echt dat mensen die hebben.
40. Nee als je mij nou vragen waar moet nou echt 'missiewerk' om het zo maar even te noemen op gericht worden, dan is het veel meer de bureaucratische barrières, maar die bureaucratische barrières zijn niet veel anders als je nou in Duitsland gaat werken of je gaat in België werken als Nederlander. Je hebt er altijd mee te maken. Dat zijn denk ik de grotere vooroordelen, de grootste rancunes van kennis dan de culturele stereotypen, met name in het grensgebied. Want er zijn gewoon heel veel mensen die echt elke zaterdag die 15 kilometer rijden om in Duitsland boodschappen te doen. En andersom natuurlijk ook al doen ze het niet elke week het gat is niet zo groot meer. Het wordt misschien ook wel kleiner en kleiner. Maar dat gat daar hadden we het in het begin ook wel over is natuurlijk dat gat van de arbeidsmarkt.
41. En ik heb een vraag die daar aan gerelateerd is. Duitsland is natuurlijk altijd heel positief in het nieuws, dat het daar toch wel, dat het daar tijdens de crisis beter ging

dan in Nederland. Is dat iets wat mensen meenemen in hun keuze om zich in Duitsland te gaan oriënteren? Dat ze die positieve horen, of kijken ze meer regio gericht, dus niet van het gaat in het grote Duitsland goed, maar het gaat net over de grens goed?

42. Nou dat nemen sommige mensen wel waar maar heel veel ook niet. En meestal als ik het terughoor dan is het meestal dan hebben ze het iemand van het UWV of de gemeente horen vertellen en dan geven ze dan weer door. Maar het is niet zo dat mensen bij ons komen van ik heb gehoord dat er in Duitsland een werkloosheid is van 2.5 % vlak over de grens en bij ons is het 7, hoe kan ik daar gebruik van maken?
43. Nee, zo ver denken mensen niet over het algemeen. Nee helder.
44. Nee ik ook niet hoor.
45. Nee, maar dat vond ik voor mezelf heel aannemelijk van als je dat hoort dat het daar zo goed gaat, grote bedrijven, symbolen, van ik ga gewoon de grens over als het hier niet zo goed gaat op de arbeidsmarkt.
46. Nee maar ja ik denk dat je ook een beetje moet kijken van hoe is de opbouw van mensen die werk zoeken in Zuid-Oost Drenthe en dat zijn over het algemeen mensen die op mbo niveau 2 zijn opgeleid. Maar de werkgevers, ook in Zuid-Oost Drenthe, hebben eigenlijk mensen van mbo niveau 4 hebben ze nodig. En daarom zijn deze mensen werkloos. Deze mensen zijn niet werkloos omdat er niet genoeg vraag is naar arbeid, maar hun aanbod sluit niet aan bij wat de werkgever wil. En dat is natuurlijk aan de Duitse kant niet heel veel anders. Daarom ben ik ook niet zo heel erg enthousiast om te zeggen mensen die bij ons werkzoekend zijn kunnen allemaal worden uitgeplaatst, want ze zijn niet voor niets in Nederland ook werkloos. En tuurlijk zijn er mensen die zeggen van nou ik ga eens even lekker in Duitsland werken want het gaat zo goed in de economie daar. Maar de bulk van de mensen die wij spreken kijkt daar niet zo naar.
47. Nou, hier heeft u zijdelings al iets over gezegd. Geloof u dat mensen aan beide zijden van de grens zich eerder zouden verenigen, dus eerder over en weer zouden gaan werken dan bijvoorbeeld in de randstad?
48. Ja absoluut, maar dat is ook wel een beetje logisch. Dat heeft ook wel een beetje met de opbouw van de bevolking te maken, maar ook een beetje het klimaat op de arbeidsmarkt dat is totaal verschillend. Dat gaat gewoon veel eerder, en veel makkelijker.
49. Maar heeft dat ook met een soort culturele verbondenheid te maken, dus dat er net over de grens een gelijkere mentaliteit bestaat dan in de randstad of zit ik nou te veel in te vullen voor mezelf?
50. Nou het heeft natuurlijk ook gewoon met fysieke afstand te maken die gewoon veel kleiner is, het heeft misschien ook wel een klein beetje te maken met cultuur, die daar bij zit. En ik denk ook als je in de randstad wil gaan werken, je zoekveld is heel

anders. Waar wij mee te maken hebben zijn mensen die binnen een straal van 100 kilometer vanaf Emmen willen gaan werken. Terwijl je vanuit de randstad met 100 kilometer dan ben je nog niet eens in Enschede dus als je dan toch naar dat land zou willen, ja dan ga je in principe de hele wereld over zoeken. Maar ook daarvoor geldt weer dat de mensen in de randstad van een hoger niveau zijn dan de mensen die bij ons in Zuid-Oost Drenthe wonen.

51. Nou ik bedoel eerder dat de mensen die bij u in de regio wonen dat die eerder over de grens zouden gaan zoeken dan dat ze verder naar het verstedelijkte Nederland op zouden schuiven.
52. Ja, dat ook. Heel veel mensen zitten gewoon vast aan een koophuis. En een koophuis wat slecht verkoopbaar is daar kom je niet zomaar vanaf. En het is wel vervelend dat gebieden waar veel werkloosheid is daar is met name ook de woningmarkt heel slecht. Dus als je niet van je huis af komt dan ben je gewoon met handen en voeten gebonden aan de regio. En dan kan je ook niet zeggen ik ga verhuizen naar de randstad. Er zitten allerlei mitsen en maren inderdaad bij.
53. Wat is er volgens u te doen aan vooroordelen jegens Duitsers die belemmerend werken de grens over te gaan, of is daar überhaupt iets aan te doen, of zijn die vooroordelen zo klein dat er niets aan gedaan hoeft worden, kunnen we ons beter richten op iets anders?
54. Ja ik vermoed toch dat het weinig productief is om heel veel moeite te gaan stoppen in het oplossen van vooroordelen, want dat neem je niet zomaar weg. Dat is misschien wat je in het cultureel rijke Europa een beetje moet laten. Dan moet je misschien zeggen van ik ga meer moeite stoppen in het terugbrengen van allerlei administratieve rompslomp.

#### *Interview 4*

Respondent: Arbeitssuchender in Vriescheloo

Datum: Dienstag, den 14. März 2017

Zeit: 20:00

Dauer: 00:26

1. Nou ik heb dus benaderd, u woont dus in Vriescheloo dat ligt heel dichtbij de Duitse grens en u heeft een baan gevonden in Duitsland, dat klopt toch?
2. Helaas gaat die niet door.
3. Oh, die gaat niet door. Ik dacht dat dat al definitief was namelijk.
4. Dat dachten een heleboel. Ik zelf eigenlijk ook, maar op één of andere manier hebben ze het afgeblazen. Heel merkwaardig, maar eigenlijk niemand weet waarom.
5. Oh wat vervelend is dat dan. Maar was dat de eerste keer dat u in Duitsland solliciteerde?
6. Klopt.
7. Okee en was het voor u vanzelfsprekend om Duitsland mee te nemen in uw keuze? Of duurde dat even of wat waren uw grootste bezwaren om niet direct aan Duitsland te denken?
8. Het was meer dat ik er niet zo snel aan had gedacht. Een aantal jaren geleden heb ik ook een sollicitatie uitgedaan naar Duitsland en daar heb ik nooit iets van vernomen. En ja omdat het dus zo gigantisch dichtbij ons ligt is het bijna vanzelfsprekend voor mij van dat ik daar ook kan rondkijken op de arbeidsmarkt. Dus vandaar. Ik zag een advertentie of een vacature staan en ik dacht daar reageer ik op. En zodoende is het balletje ook meer gaan rollen. Ik heb wat mensen gesproken en die zijn ook aan het kijken voor mij voor vacatures.
9. Okee, en u zei al dat het voor u vanzelfsprekend was om te gaan kijken in Duitsland ook omdat het dichtbij is. Denkt u dat dat voor meer mensen in Vriescheloo of dorpen bij de grens zo geldt.
10. Dat vindt ik moeilijk. Ik ken zelf weinig mensen, ik ken wel mensen die over de grens wonen en dan in Nederland werken, dat wel. In een nabijgelegen dorp zit een fysiotherapeut die woont in Duitsland en die werkt in Nederland, dus dat gevallen ken ik wel die dan over de grens wel werken. Ik ken niet heel veel mensen personen, dus wat hun motieven en dergelijke zijn geweest.
11. Maar denkt u dat het voor iedereen in Vriescheloo zo makkelijk is om in Duitsland te gaan zoeken, met de vanzelfsprekendheid waarmee u toch zelf de grens over wil gaan zeg maar?

12. Je moet er wel open voor staan denk ik. Enigszins misschien een taalbarrière weten te overwinnen. Er zijn natuurlijk wel regels waar je mee akkoord moet gaan wil je daar werken je moet de administratieve rompslomp wel voor lief nemen. Als je dat niet wilt ja dan is het misschien beter om in Nederland of ergens anders in elk geval. Maar dat was voor mij dus geen obstakel.
13. En nu zei u zelf in uw mail dat u weinig vooroordelen had ten aanzien van Duitsers. Maar dat u wel wat verschillen zijn opgevallen. Zou u daar iets meer over kunnen vertellen?
14. Ja. Wat ik een heel groot verschil vond is dat bij mijn afgelopen sollicitatie, nadat we elkaar eigenlijk akkoord hadden gegeven van we gaan met elkaar verder werd mij verteld wat ik wilde verdienen. Dat was ik niet gewend zeg maar. Moest ik daar even over nadenken en heb ik daar wat informatie over ingewonnen van waar ligt je loonschaal eigenlijk en ja dat zou eventueel een punt kunnen zijn geweest waar het is op vastgelopen. Maar ja helaas weet ik dat niet. Dat is een groot verschil. In omgangsvormen op papier zijn ze wat zakelijker, echt 'geachte heer Vechter' en in het Nederland gaan we toch wat sneller naar de amicalere kant toe. Ik heb zo'n idee dat het daar toch wat ... ja de hiërarchie blijft daar wel en daar de zakelijke afstand blijft ook wel. Dat zijn wel verschillen waar ik ... die mij opvielen. En schijnbaar hebben ze op veel vlakken geen CAO's. Vandaar dat ik dus moest aangeven wat ik wou verdienen.
15. Ja bijzonder is dat inderdaad. En u noemde dus nu twee dingen van hee dat is toch anders dan in Nederland. En zijn dat nou dingen waarvan u vooraf ook al dacht dat ze anders waren? Zit ik natuurlijk toch weer een beetje op het idee van vooroordelen. Maar had u..
16. Nee ik had eigenlijk geen idee hoe dat zou lopen in Duitsland. Nu heb ik natuurlijk achteraf niet de beste ervaring gehad, maar voor die tijd verliep het gewoon wel altijd prima. Ik stond daar heel open in toen ik ging solliciteren. Ik had niet echt een beeld van nou nu moet ik rekening houden met ja dat nee dat had ik eigenlijk niet.
17. En deze toch wel subtiele culturele verschillen is dat toch wel iets dat u in uw keuze stuurt of u alsnog over de grens wil gaan zoeken of dat u toch in Nederland blijft kijken voor werk.
18. Eigenlijk maakt mij dat niet zoveel uit nee. Ik kan mij redelijk makkelijk aanpakken. Als je je cultureel zo instelt dat je je minder amicaal opstelt naar collega's je leidinggevende. Ja dan is dat zo. Daar vind ik wel weer mijn weg in zo bekijk ik dat eigenlijk. Daar laat ik niet mijn keuze vanaf hangen. De keuze voor mij is eigenlijk van kan ik er een leuke baan vinden en kan ik er wat mee verdienen. Laat ik het zo zeggen.
19. Ja, dat is natuurlijk het belangrijkste. Maar ik kan me toch wel voorstellen dat heel veel mensen ondanks dat ze dichtbij de grens wonen toch wel een beetje aanhikken tegen die grens. Het is ten eerste een andere taal en de bedrijfscultuur is toch vaak

anders hoor je. En ja misschien kennen mensen niet zoveel Duitsers, kunnen ze niet zo goed een inschatting maken hoe de communicatie verloopt. Hoe is dat volgens u? Zijn er meer mensen die daar zo flexibel in zijn zoals u of is dat wat zeldzaam, snapt u wat ik bedoel?

20. Ja, ik zou mij kunnen voorstellen van laat mij maar gewoon in Nederland blijven. Ik moet daar wel een kanttekening bij plaatsen dat ik wel in Spanje zou willen werken. Maar dat houdt in dat ik zou moeten verhuizen. Voor sommige mensen zal inderdaad inderdaad ook de taal. Ja het vereist natuurlijk ook gewoon inzicht in de taal. En ik moest ook wel veel dingen omzetten. Omdat je toch ook gewoon met vaktermen te maken hebt en met contractuele termen. Dat vereist wel even wat meer kennis en verdieping erin dat in Nederland. Ik denk dat heel veel mensen dus op het taalgebied wel afhaken. En ja ik heb zo het idee dat het hier in de grensstreek toch ja soms heb ik het idee dat ik meer Duitse auto's zie dan Nederlandse. Er wordt niet raar gekeken naar Duitsers of nou ja. We zijn heel afhankelijk van de handel denk ik toch wel. Wij gaan nu hier over de grens boodschappen doen en vice versa. Ik denk dat dat ook wel een groot stuk wat misschien bij andere mensen vooroordelen meebrengt dat dat hier niet geldt, omdat toch veel mensen al in contact komen met Duitsers. Dat is het vermoeden dat ik heb hoor, ik weet niet of het zo is. Nou ja ik hoop dat je daar wat mee kan.
21. Want in heel veel rapporten staat toch wel dat cultuurverschillen eigenlijk heel belangrijk zijn of een heel belangrijke reden zijn dat de grens toch wel hard is. Of vindt u dat een beetje een overdreven inschatting? Omdat u eigenlijk zegt eigenlijk kennen wij evenveel of zie ik evenveel mensen uit Duitsland als mensen uit Nederland, het is in die zin allemaal niet zo exotisch en cultuurverschillen worden overschat. Want dat is toch eigenlijk ook wel iets wat ik in mijn onderzoek vaker heb gehoord. Bevestigd u dat?
22. Ikzelf kan dat niet bevestigen. Maar van mijn kant is de vraag eigenlijk van ik heb zo de indruk dat het Noorden wat meer aansluit bij het Duitse leven dan het Zuiden van het land maar misschien dat daar ook wel weer de grotere cultuurverschillen zitten. Toch worden wij ook wel, de Groningers, als nuchter en dergelijke. In Duitsland komen ze ook niet heel, hoe zou ik dat nou zeggen, in het Westen kan iemand misschien wat meer zijn hart luchten dan een Noorderling dat zou doen. En daar sluit het Duitse zich eigenlijk wel een beetje bij aan.
23. Dat is interessant ja.
24. Ik zie het in ieder geval niet zo. Er zijn inderdaad verschillen, maar ik vind de verschillen niet zodanig dat ze storend zijn.
25. Nee precies. En u gaat, als u weer op zoek gaat naar een baan, gaat u ook weer in Duitsland kijken. Even voor mijn duidelijkheid, dat is wel het plan.
26. Ja dat blijft gewoon open voor mij. Binnen 5 à 10 minuten zitten wij over de Duitse grens.

27. Ja dat is heel dichtbij inderdaad. En hoe reageerde mensen in uw omgeving erop als u zegt toen u vertelde dat u over de grens ging solliciteren? Werd daar bijzonder op gereageerd of vonden mensen dat een logische stap?
28. Nee eigenlijk helemaal niet nee, meer van o, okee. Leuk dat je solliciteerd. Maar niet zo van o ga je naar Duitsland, en lukt dat allemaal wel. Dat niet. Wat ik nog wel zelf heb gedaan, ik weet niet of je daar iets mee kunt, ik was wel bezig met een cursus Duits om weer even mijn Duits op te vijzelen zeg maar. Wel zelf meer voorbereiding te treffen. Maar dat was eigenlijk niet afhankelijk van mijn keuze, dat was meer om mezelf te sterken eigenlijk.
29. Dat was dan ook een cursus die ging speciaal over Duits in het werkleven zeg maar?
30. Ja.
31. Dat is wel heel nuttig denk ik.
32. En voor zover je dat kan inschatten natuurlijk, wat zouden we eraan kunnen doen om de grens wat minder hard te maken, dus dat mensen wat makkelijker over de grens gaan, of zich over de grens gaan oriënteren. Wat zouden we eraan kunnen doen. Denkt u dat het wat meer bij scholen ligt bijvoorbeeld, of zou er wat ik weet niet, heeft u daar ideeën over? Nou had u dat zelf natuurlijk al vrij snel van ik ga eens over de grens kijken. Maar hoe zou dat zijn bij andere mensen?
33. Ik denk dat de vacatures meer naar de mensen toe zouden moeten komen. Als je bij de Nederlandse vacaturesites kijkt blijf je toch wel gebonden aan die Nederlandse vacatures, dat is mijn ervaring. Je moet wel echt specifieke websites of vacatures vinden. Dat zal wel een optie kunnen zijn. En misschien toch voor bedrijven die minder eisen stellen aan de Duitse taal maar meer internationaal gericht zijn. Ook de vacatures toch in een andere taal dan het Duits, dus misschien het Nederlands, de vacature toch in het Nederlands. Misschien dat mensen dan toch sneller het begrip hebben van dit is de vacature, daar kan ik op reageren. En ja misschien toch meer standaardisatie van de regels binnen Europa. Dat dat ook zal helpen. Er moeten wat dingen geregeld worden, ziektekosten en dergelijke moeten toch wel op de schop wil je in Duitsland gaan werken. Nou ja, ik denk dat bepaalde mensen ook zeggen van er zijn zoveel dingetjes die ik moet regelen dat ga ik niet doen. En helemaal als het bijvoorbeeld seizoenswerk is, wat ook veelal het geval is, dan moet je voor een korte periode zoveel dingen regelen en als dat allemaal makkelijker zou zijn dat je gewoon verzekerd kan blijven in Nederland, bijvoorbeeld. Of belastingen ... dat is al versoepeld begreep ik maar het zou misschien nog meer versoepeld kunnen worden, dat alles gewoon doorloopt zoals het loopt alleen je werkt ergens anders.
34. Ja precies, dus meer dat je je contract kan meenemen naar Duitsland.
35. Ja bijna wel ja dat je wat betreft belastingaangiften, inkomstenbelasting en dergelijke dat dat gewoon meeloopt zoals het hier doet. En dat je gewoon aangifte doet en de belastingdienst uitzoekt van o dat zit zo en dat zit zo. Dus dat je dat niet meer allemaal zelf hoeft te doen of regeltjes voor hoeft te geven. Er was één ding dat ik

wel apart vond, waar ik niet direct achter was gekomen, dat is het regelingetje met ziektekosten. Dat is heel omslachtig, als jij in Duitsland bij een werkgever ziek wordt dan moet je een speciaal nummer bellen, omdat de dokter hier geen verklaring afgeeft en in Duitsland normaliter wel. Dat ze dat ook verplicht hebben gesteld. Ja, dat vond ik een beetje een kromme regeling. Ja dat was wel iets waarvan ik dacht hé. Dat wil ik niet te zwaar mee laten wegen, maar ...

36. Hoe lang woont u eigenlijk al in de grensregio, of heeft u daar altijd gewoond?
37. Ik ben geboren in de stad Groningen en daar heb ik ook wel gestudeerd en ik heb kleine uitstapjes gemaakt de andere kant op. Naar het westen en naar Engeland. En uiteindelijk ben ik weer teruggekomen naar Groningen en vanuit de stad eigenlijk in deze richting gekomen. Ik weet eigenlijk niet of de stad Groningen echt in de grensregio valt? Dat is toch 60 kilometer. Maar op deze locatie woon ik toch wel 7 jaar nu.
38. Staan mensen in de regio waar u woont over het algemeen positief of negatief tegenover mensen uit Duitsland, denkt u.
39. Vooralsnog heb ik alleen maar positieve ervaringen gehoord. Ja, omdat wat ik al zei je wordt hier zo geconfronteerd met het buurland eigenlijk. Je stapt in de auto en je doet boodschappen of hier of in Winschoten. Het is allemaal zo dichtbij. Voor mij voelt het niet eens alsof er een grens is. Je stapt in de auto je ziet wel wat omgevingsverschillen maar dan houdt het ook wel op eigenlijk. Nee ik krijg niet echt de indruk dat mensen raar tegen Duitsers aankijken, eigenlijk is het meer... ja het hoort er eigenlijk bij.
40. Heel neutraal eigenlijk.
41. Ja.
42. Ja nou precies, helder. Dat bevestigt ook wel het beeld wat ik tot nu toe heb gekregen. Dat mensen in de grensregio heel veel te maken krijgen met Duitsers en dat ze dat eigenlijk niet zo exotisch vinden.
43. Nee daar kan ik me wel bij aansluiten ja.
44. Even los gezien van de afstand natuurlijk. Zou u eerder in Duitsland werk gaan zoeken, of eerder in de randstad werk gaan zoeken? Als u puur kijkt naar de voordelen die dat oplevert. Heeft u daar een voorkeur voor.
45. Dat is een hele moeilijke vraag. In de branche waar ik zoek, heb ik eigenlijk binnen de kortste keren een baan in de randstad. Het punt is dus alleen bedoel je dat ik hier blijf wonen en daar solliciteer?
46. Nou ik bedoel meer op het moment dat afstand niet zo'n grote rol zou spelen. Stel dat u 100 km richting Utrecht zou rijden of richting Duitsland. Zou u dan liever in Nederland blijven en toch wat verder uitwijken naar de verstedelijkte provincies, of naar Duitsland?



47. Bij gelijke arbeidsvoorwaarden zou ik dan misschien toch liever in Nederland blijven omdat je dan toch minder hoeft te regelen. Omdat er dan toch minder veranderingen hoeven plaats te vinden. En misschien dan uiteindelijk ook wel gewoon dat Nederlands blijft wel mijn moedertaal en daar kan ik mij nog wel steeds mee in uiten. Dus dan zou ik toch voor Nederland kiezen.

## **Abstract**

*In dieser Bachelorarbeit wird die Auswirkung kultureller Stereotype auf die Entscheidung von niederländischen Arbeitssuchenden, über die deutsche Grenze eine Arbeitsstelle zu suchen, untersucht. Die Arbeit fokussiert sich explizit auf Arbeitssuchenden in den nord-niederländischen Grenzregionen. Theoretische Grundüberlegungen aus dem Stereotype Content Model (SCM) bildeten die Grundlage für die Arbeit. Insgesamt wurden 4 Personen über eine qualitative Methode befragt, wobei Mitarbeiter relevanter beratender Instanzen die Mehrheit ausmachte. Aus einer Analyse mit NVIVO 11 stellte sich heraus, dass die Hälfte der Befragten die Relevanz von Stereotypen anerkannte. Die erwartete Kombination von Low Warmth und High Competence wurde nicht gefunden, was auf einen geringeren Stellenwert von Stereotypen im besprochenen Entscheidungsprozess hinweist. Das wurde außerdem bestätigt durch die Tatsache, dass die Befragten dazu tendierten, eher auf praktische Gründe für die geringe Mobilität nord-niederländischer Grenzarbeiter hinzuweisen. Für weitere wissenschaftliche Auseinandersetzung mit diesem Thema kann auf unbewusste Stereotype fokussiert werden.*

---