



HOE KOM JE ERTUSSEN OP DE ARBEIDSMARKT?

# Buitenlandse stud



Nederlandse les in een café in Eindhoven.

Foto: Jos Lammers/HH

*Buitenlandse studenten leveren Nederland geld op als zij na hun opleiding hier blijven werken, berekende het Centraal Planbureau. Het kabinet wil daarom meer buitenlands talent behouden. Veel studenten willen wel blijven, maar vertrekken toch. Hoe kan Nederland dat veranderen?*

# ent wil best blijven

In het tweede jaar van haar master Sociale Wetenschappen aan de Universiteit van Amsterdam kreeg Shuiqin Liu een Nederlandse vriend. Was ze anders ook hier gebleven na haar afstuderen? “Waarschijnlijk niet”, zegt ze. Via een Chinese *online community* ontdekte ze bovendien dat ze na het afronden van haar studie nog een jaar in Nederland mocht blijven om een baan te vinden. Vele sollicitatiebrieven later slaagde zij daarin. Ruim anderhalf jaar na het behalen van haar bul werkt de Chinese nog steeds in Nederland. Zo veel mogelijk buitenlandse studenten – net als Shuiqin Lin – verliefd laten worden op een Nederlander, zou een manier kunnen zijn om de kans te vergroten dat zij hier blijven na hun studie. En dat is wat het kabinet wil, omdat uit een kosten-baten-analyse van het Centraal Planbureau blijkt dat de schatkist daarbij is gebaat. Gaat een op de vijf internationale studenten na de opleiding werken in Nederland, dan levert dat jaarlijks zo’n 740 miljoen euro op. Toch lijkt het niet waarschijnlijk dat een *dating service* deel uitmaakt van het advies dat de Sociaal-Economische Raad voorbereidt op de vraag: hoe kan Nederland meer buitenlandse studenten verleiden hier te blijven?

## Verblijfsvergunning

Meer voor de hand ligt het om voor een antwoord op die vraag eerst te kijken naar de huidige ‘blijvers’: hoeveel zijn dat er en wat zijn hun motieven? Daarover is weinig bekend. De OESO publiceerde in 2011 cijfers over het onderwerp, gebaseerd op het percentage studievisa dat in 2008 of 2009 was omgezet in visa voor andere verblijfsdoelen. Nederland scoorde met zo’n 27 procent net boven-gemiddeld (zie tabel op p. 11). Overigens werd het studievisa niet altijd omgezet in een verblijfsvergunning voor werk. Bovendien brengt deze methode slechts studenten van buiten de EU in beeld, niet de

EU-studenten die een meerderheid vormen van de buitenlandse studenten die de Nederlandse overheid jaarlijks zo’n 90 miljoen euro kosten.

Niet-EU-studenten staan ook centraal in het vorig jaar verschenen onderzoek *Mobile talent? The staying intentions of international students in five EU countries*. Voor deze studie, van de *Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Intergration und Migration*

*“Als wij bij workshops op universiteiten vragen wie van plan is terug te gaan, steekt ongeveer 30 procent zijn vinger op.”*

en de Brusselse *Migration Policy Group*, werden online vragen voorgelegd aan master- en PhD-studenten van buiten de EU in vijf West-Europese landen. Bijna tweederde gaf aan na afloop van de studie te willen blijven. Bij de masterstudenten in Nederland was dat 64 procent, bijna 20 procent twijfelde.

De meeste studenten willen niet terug naar eigen land, merkt ook Cécile Reulen, manager *career*

*services* bij de *Rotterdam School of Management (RSM)*. “Tot voor kort kwam misschien een keer per maand een student met de mededeling ‘ik wil in Nederland blijven’. Nu horen we dat wel drie keer per dag.” Die indruk heeft ook Linda van Orsouw-Groener van *Together Abroad*, een organisatie die een carrièreportal en vacaturebank voor internationale talenten biedt. “Als wij bij workshops op universiteiten vragen wie van plan is terug te gaan, steekt ongeveer 30 procent zijn vinger op.”

## Praktische informatie

Het percentage masterstudenten van buiten de EU dat in Nederland wil blijven, wijkt dus nogal af van het percentage dat daadwerkelijk zijn studievisa omzet – waarbij moet worden aangetekend dat in de OESO-cijfers ook bachelorstudenten meetellen, die relatief minder vaak blijven. Welke factoren zijn van invloed? Ook daarin geeft *Mobile talent?* inzicht. De kans op een baan en de wens om internationale werkervaring op te doen, zijn voor ruim 80 procent van de respondenten in Nederland de belangrijkste

redenen om te willen blijven. Dat betekent niet alleen dat de arbeidsmarkt attractief moet zijn, zegt Nannette Ripmeester, internationaal expert in wat zich afspeelt op het raakvlak van onderwijs en arbeidsmarkt. “Het moet voor buitenlandse studenten ook duidelijk zijn hoe ze daar toegang toe krijgen. Als ze bijvoorbeeld weten wat er hier anders is aan sollicitatie-procedures, scheelt dat veel.”

Dergelijke praktische informatie voor wie in Nederland aan de slag wil, is sinds kort te vinden op de website [Careerin holland.nl](http://Careerin holland.nl) van Agentschap NL en de Nuffic. Ripmeesters organisatie *Expertise in Labour Mobility* leverde een bijdrage aan die site.

Ook onderwijsinstellingen informeren hun buitenlandse studenten steeds meer over de arbeidsmarkt, merkt Van Orsouw-Groener, die de afgelopen twee jaar bij steeds meer instellingen werd uitgenodigd. “Universiteiten hebben bijna allemaal een *career service* en organiseren steeds meer *recruitment days*. Dat is positief.”

Cécile Reulen vertelt dat de RSM een online stappenplan ontwikkelt voor studenten die in Nederland willen blijven. “Dat ze niet weten hoe de procedures in elkaar zitten, vormt echt een barrière. Zo valt de kennis over de zoekjaarregeling tegen. Daar valt absoluut winst te behalen.”

De grote onbekendheid met het zoekjaar bleek in 2011 al uit de *Holland Alumni Barometer*. Nog geen 30 procent van de ruim 7.000 respondenten kende de regeling waarbij pas afgestudeerden een verblijfsvergunning voor een jaar kunnen krijgen om werk te zoeken en waarvan ook Shuiqin Lin gebruikmaakte. Van de alumni die Nederland hadden verlaten, noemde 39 procent het verlopen van het visum als voornaamste reden. Overigens geeft het ook te denken dat slechts drie respondenten gebruikmaakten van het zoekjaar.

### Bijbaantje

Het zoekjaar heeft de aandacht van de SER, zegt Paul van Kempen, als secretaris onderwijs van werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB Nederland betrokken bij de voorbereiding van het advies over binding van buitenlandse studenten. Ook bij bedrijven kan de kennis over de regeling beter, erkent hij. “Maar het zoekjaar moet vooral bekend zijn bij de student. En eigenlijk zou het jaar niet nodig moeten zijn, als studenten via een afstudeeropdracht of stage

meteen aansluiting kregen op de arbeidsmarkt.” Nannette Ripmeester ziet daar een taak voor de werkgeversorganisaties, die bedrijven zouden kunnen aanmoedigen meer stages aan te bieden aan buitenlandse studenten. Aan die drie maanden kunnen ze zich geen buil vallen, denkt Cécile

Reulen, terwijl cijfers uitwijzen dat een stage bij circa de helft van de RSM-afgestudeerden bijdroeg aan het vinden van een baan. Van alle respondenten in de Holland Alumni Barometer die stageliepen tijdens hun studie, vond 21 procent naderhand een baan in Nederland. Bij mensen met relevante werkervaring was dat 25 procent. En zelfs van de afgestudeerden die zomaar

een bijbaantje hadden, vond 19 procent hier werk, tegenover 6 procent van de alumni zonder enige Nederlandse werkervaring.

De experts hebben wel een verklaring voor de positieve invloed van een bijbaan. Zelfs als caissière of vakkenvuller kunnen studenten iets opsteken, zeggen Van Orsouw-Groener en Ripmeester. Zo’n baantje is goed voor de sociale contacten en om de Nederlandse werkcultuur te leren kennen. Ripmeester vindt daarom dat de overheid soepeler zou moeten omgaan met bijbaantjes. Nu mogen niet-EU-studenten maximaal tien uur per week werken, of fulltime gedurende de zomermaanden. Verder is Nederland het enige van de voor *Mobile talent?* onderzochte landen waar de werkgever een tewerkstellingsvergunning nodig heeft, een andere hindernis. Onderwijsinstellingen kunnen volgens Ripmeester meer het belang benadrukken dat Nederlandse werkgevers hechten aan nevenactiviteiten. “Anders doen studenten misschien alleen hun best om zo snel mogelijk af te studeren.”

### Onbekendheid

Nog belangrijker vindt ze het dat universiteiten en hogescholen zorgen dat buitenlandse studenten zich welkom voelen. “Door Nederlandse studenten er actief bij te betrekken, kunnen ze bijdragen aan echte integratie.”

Kennis van het Nederlands helpt natuurlijk ook om contacten te leggen. ‘Leer de taal’ is het advies dat de RSM geeft aan alle studenten die willen blijven. Ripmeester juicht dat toe. “Het belang van het Nederlands wordt vaak onderschat. Instellingen kunnen erop wijzen dat basiskennis van het Nederlands belangrijk is.” Bij internationale bedrijven is Engels weliswaar vaak de voertaal, in het

*‘Leer de taal’ is het  
advies dat de RSM geeft  
aan alle studenten  
die willen blijven*

midden- en kleinbedrijf is dat veel minder het geval. Buitenlandse studenten komen meestal niet over de eerste horde, omdat hun cv's meteen opzij worden geschoven, is Ripmeesters ervaring. Zij vindt het daarom niet terecht dat de technieksector het gebrek aan benodigde mensen enkel als een hogeronderwijsprobleem ziet.

Onderwijs en bedrijfsleven moeten de handen ineen slaan, denkt ook werkgevers-vertegenwoordiger Paul van Kempen, met de overheid in een faciliterende rol. Net als Ripmeester noemt hij als voorbeeld de Brainport, de regio rond Eindhoven waarin veel bedrijven en instellingen zijn gericht op technologie. Daar draait het allemaal om de samenwerking tussen bedrijfsleven, overheid en kennis- en onderwijsinstellingen, vertelt Yvonne van Hest. Binnen Brainport Development houdt zij zich bezig met *international labour market development*. Ze vertelt over bedrijfsbezoeken en gastcolleges door CEO's, als onderdeel van een "integrale aanpak". Door dat soort zaken leren buitenlandse studenten het midden- en kleinbedrijf kennen. Onbekendheid daarmee is volgens Van Hest voor veel studenten een reden voor vertrek.

### Open en eerlijk

Binnen de Brainport is onderkend dat het voor internationale studenten en kenniswerkers niet alleen draait om carrièremogelijkheden, maar ook om een fijne leefomgeving. Daarom steken onder

meer Fontys, de TU Eindhoven en het lokale *Expatriate Center* elke twee maanden de koppen bijeen om af te stemmen wat er voor deze groep te beleven valt. Nieuw is het project *Brabant Talents*, gericht op het behoud van afgestudeerden voor de provincie. Een klankbordgroep met buitenlandse studenten krijgt daarin een belangrijke rol. Van Hest: "Misschien hecht een Pool vooral waarde aan een hoog salaris en kiest een Spanjaard meer voor persoonlijke ontwikkeling. En de drijfveren om in Nederland te blijven kunnen voor een techniekstudent anders zijn dan voor een marketeer."

Veel buitenlandse studenten zien het best zitten om in Nederland te gaan werken en er wordt steeds meer gedaan om dat te vergemakkelijken. De ongunstige arbeidsmarkt lijkt voorlopig het grootste obstakel.

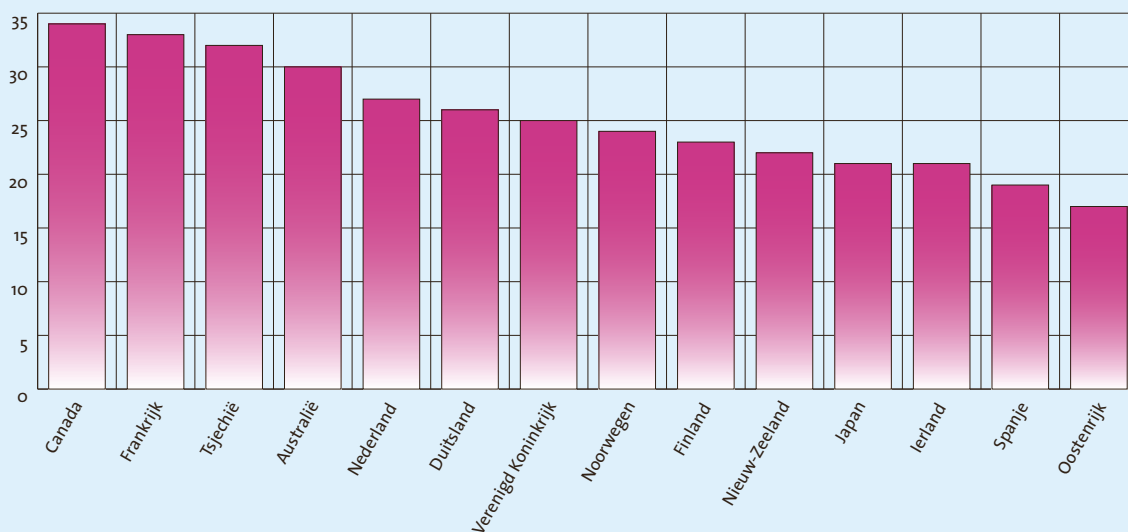
"Het is moeilijk om in deze economische situatie een baan te vinden", zegt sociaal wetenschapper Shuiqin Liu uit eigen ervaring. Zij had in 2011 concurrentie van 28.000 werkloze hoogopgeleide jongeren en sindsdien is het er niet beter op geworden.

"Je wilt niet dat alle buitenlandse studenten blijven", concludeert Nannette Ripmeester.

"Wees er open en eerlijk over dat er vooral werk is in sectoren als *health* en *hightech*, daar hebben studenten helemaal geen moeite mee. Het duurt even, maar uiteindelijk kiezen mensen dan vanzelf studies in die richtingen."

ANNELIEKE ZANDVLIET

## PERCENTAGE STUDENTEN DAT NA DE STUDIE HET VISUM WIJZIGT (2008 OF 2009)



Bron: OESO, *Education at a Glance*, 2011