

Internationale studenten bij Fontys en de aansluiting op de lokale arbeidsmarkt

Deze hand-out bevat de belangrijkste conclusies uit het onderzoek binnen het INTERLOCALITY-project over internationale studenten bij Fontys. U leest over de knelpunten die zij ervaren met betrekking tot de oriëntatie op de lokale arbeidsmarkt (stage, bijbanen) en de succesfactoren die bijdragen aan het vinden van een passende baan in de regio na het afstuderen. Ook komt het perspectief van lokale werkgevers, hogeschoolmedewerkers en andere stakeholders aan bod

Hoewel de schaarste op de arbeidsmarkt hoog is, blijft een belangrijke groep met veel potentie buiten beeld: internationale studenten. Zij hebben moeite om na hun studie in de regio een passende baan te vinden en vertrekken daarom vaak weer naar hun thuisland of naar elders. Dat is een gemiste kans, zo vinden de partners van het INTERLOCALITY-consortium, en de vraag is hoe je deze talentvolle groep voor de regio kunt behouden. Vier hogescholen ([UCN](#) in Denemarken, [FH Münster](#) in Duitsland, [Arcada](#) in Finland en Fontys in Nederland) en een bureau gericht op internationale arbeids- en studentmobiliteit ([SEND](#) uit Italië) hebben de handen ineengeslagen voor het [INTERLOCALITY](#)-project om hun internationale studenten *engineering* en *business* te ondersteunen in de voorbereiding en landing op de regionale arbeidsmarkt.

INTERLOCALITY

Het doel van het project is om verschillende tools te ontwikkelen die de voorbereiding en landing van internationale studenten op de lokale arbeidsmarkt verbeteren, waaronder:

- een International Alumni Monitoring Tool (I AM Talent), waarmee informatie wordt verzameld over de loopbaanstappen van de internationale studenten en hun beleving van de lokale arbeidsmarkt;
- activiteiten om de internationale studenten in hun eerste stappen op de arbeidsmarkt te ondersteunen tijdens de studie (International Talent Journey);
- online trainingsmodules op het gebied van *guidance & counseling*, *intercultural sensitivity* en *employability* om de kennis van hogeschoolmedewerkers, werkgevers en regionale actoren te vergroten.

Voor het INTERLOCALITY-project zijn in het najaar van 2022 interviews gehouden met 40 internationale studenten en alumni, 40 regionale werkgevers (mkb'ers), 15 beleidsmedewerkers van de betrokken hogescholen en 15 andere actoren die zich bezighouden met internationalisering op de lokale arbeidsmarkt. Het doel van deze interviews was het in kaart brengen van de behoeften en de ervaringen van de verschillende stakeholders wat betreft de lokale employability van internationale studenten. In deze hand-out wordt er specifiek ingegaan op de conclusies die betrekking hebben op de internationale studenten bij Fontys in de regio Eindhoven-Venlo.

FEITEN EN CIJFERS: internationale studenten in het Nederlandse hoger onderwijs

In het studiejaar 2022/2023 studeerden 122.287 internationale diplomastudenten bij hogescholen en universiteiten in Nederland. Dit was 15 procent van de totale studentenpopulatie. Van alle studenten op universiteiten was 25,1 procent internationaal, tegenover **7,7 procent in het hbo**.

In het hbo waren er in 2022/2023 zo'n **11.173 nieuwe internationale inschrijvingen**, waarvan 7.851 studenten (**70,3 procent**) afkomstig uit de EER en 3.322 studenten (**29,7 procent**) van buiten de EER. In totaal waren er 2.281 meer internationale studenten in het hbo vergeleken met het studiejaar 2021/2022. Het totale aantal internationale studenten is daarmee met **6,6 procent gegroeid**. (Bron: 1 cijfer HO, analyse [Nuffic](#))

Eén jaar na afstuderen woont **46 procent** van de internationale afgestudeerden nog in Nederland. Na vijf jaar is de *stayrate* gedaald tot **24 procent**. Van de afgestudeerden van buiten de EER woont **38 procent** vijf jaar na afstuderen nog in Nederland. Van de Europese studenten slechts **19 procent**. De gemiddelde *stayrate* vijf jaar na afstuderen is onder de wo-afgestudeerden iets hoger (24 procent) dan onder de hbo-afgestudeerden (22 procent). (Bron: CBS, analyse [Nuffic](#))

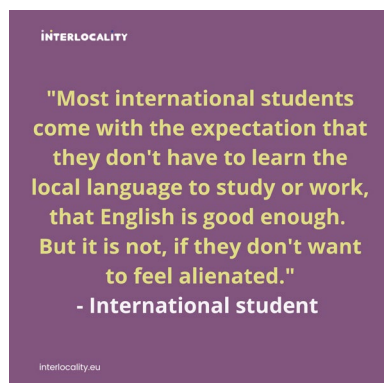
INTERNATIONALE STUDENTEN

KENNISMAKING MET DE ARBEIDSMARKT

Tijdens de studietijd bij Fontys komen internationale studenten in aanraking met de lokale arbeidsmarkt. Dit kan bijvoorbeeld middels een bijbaan zijn, maar ook door de stage in het derde studiejaar en het afstudeerproject in het vierde jaar.

Uit de interviews blijkt dat het voor veel internationale studenten lastig is om een stage- of werkplek te vinden. De zoektocht wordt voornamelijk bemoeilijkt door het niet beheersen van de Nederlandse taal. Ook bezitten niet alle studenten de vaardigheden om een cv of motivatiebrief naar verwachting op te stellen of zich goed te presenteren tijdens een sollicitatiegesprek. Cultuurverschillen spelen hier een rol. Ook staan lokale werkgevers niet altijd open voor internationale studenten, is hun indruk. Vooroordelen blijken hardnekkig. Studenten afkomstig van buiten de EER hebben te maken met nog een extra barrière. Ze mogen alleen werken met een tewerkstellingsvergunning van het UWV.

De meesten vinden uiteindelijk een bijbaan of stageplek via een docent of iemand anders uit hun nabije omgeving. Ook krijgen ze soms een stage aangeboden door hun bijbaan of een bijbaan door een stage. Het netwerk blijkt van grote invloed op het vinden van werk. En als internationale student heb je nou eenmaal bij voorbaat een kleiner netwerk dan een Nederlandse student. Internationale studenten zouden daarom wat meer begeleiding willen krijgen bij het in contact komen met het werkveld. Ook willen ze meer informatie over rechten en plichten van werkgevers en werknemers in Nederland en hulp bij het interpreteren van Nederlandstalige contracten.



Zodra internationale studenten eenmaal aan het werk zijn vergroten ze hun zelfvertrouwen. Ze leren de Nederlandse taal en cultuur beter kennen en krijgen zicht op de lokale arbeidsmarkt. Dat helpt met de oriëntatie op de periode na het afstuderen. Toch lopen sommigen tegen problemen aan. De informele manier van communiceren op het werk blijkt erg wennen. Ook noemen velen het niet beheersen van het Nederlands als reden voor sociale uitsluiting op het werk. Ze hebben niet altijd het gevoel erbij te horen. Veel internationale studenten hebben daarom een voorkeur voor een bedrijf met veel andere internationale werknemers.

LANDING OP DE ARBEIDSMARKT

Uit de interviews komt naar voren dat de meeste internationale studenten besluiten dat ze na hun afstuderen in Nederland willen blijven door een positieve stage-ervaring. Sommigen vinden de Nederlandse werkcultuur prettig of waarderen de arbeidsvoorwaarden, anderen (waaronder veel engineeringstudenten) hebben al een baan aangeboden gekregen door hun stageadres. Een kleinere groep studenten had al besloten voordat ze naar Nederland kwamen voor een studie dat ze willen blijven vanwege de gunstige arbeidsmarktomstandigheden.

Een deel van de internationale studenten van Fontys vertrekt uit de regio Eindhoven of Venlo naar de Randstad, omdat daar naar hun idee meer mogelijkheden voor hen zijn. Ook waarderen ze de internationale community in de grote steden in het westen van het land. Toch vertrekt het merendeel van de internationale studenten weer uit Nederland binnen vijf jaar na hun afstuderen. Sommigen hebben heimwee naar familie en vrienden of kwamen bij voorbaat enkel en alleen naar Nederland voor hun studie. Anderen ervaren een moeilijke integratie op de arbeidsmarkt, hebben moeite met het leren van de Nederlandse taal of kunnen geen adequate woonruimte vinden.





Voor een betere transitie van studie naar werk wordt door de internationale studenten en alumni aangegeven dat de werkgevers Engels zouden moeten toelaten op de werkvloer en meer open moeten staan voor mensen met een andere culturele achtergrond, ook al betekent dat in het geval van mensen buiten de EER meer papierwerk in het HR-proces. Ze zouden het fijn vinden als werkgevers de arbeidsovereenkomst en andere belangrijke documenten in het Engels opstellen, genoeg tijd besteden aan hun *onboarding* en Nederlandse taallessen bekostigen. Ook vinden ze het belangrijk dat de organisatiecultuur inclusief is, zodat ze zich thuis voelen tussen hun collega's. Daarvoor zou een cursus op het gebied van *intercultural awareness* of diversiteit en inclusie behulpzaam kunnen zijn. Studenten vinden het ook fijn wanneer werkgevers meedoen aan *career events* of afstudeerprojecten van Fontys, zodat ze op een laagdrempelige manier kennis kunnen maken.

WERKGEVERS

Uit de interviews met lokale werkgevers komt naar voren dat er meerdere redenen zijn voor het aannemen van internationale studenten en alumni:

- Sommige werkgevers hebben moeite met het vinden van lokale kandidaten met de specifieke kennis en ervaring die zij nodig hebben om hun bedrijfsactiviteit te laten groeien vanwege de krapte op de arbeidsmarkt. Het werven van internationale talenten helpt om deze hiaten op te vullen. Dit zien we vooral in de tech-sector.
- Andere organisaties willen hun bedrijfsactiviteiten uitbreiden en zoeken daarom internationale talenten met kennis van deze nieuwe markten. Bovendien brengen ze taalvaardigheden met zich mee die van belang zijn bij het uitbreiden naar buitenlandse markten of het bedienen van een divers klantenbestand. Dit zien we zowel in de tech-sector als in het domein van *international business*.
- Het werven van internationale talenten kan ook als doel hebben om de culturele diversiteit van een organisatie te vergroten. Internationale werknemers brengen nieuwe perspectieven en ideeën mee, wat kan leiden tot een meer inclusieve en innovatieve werkomgeving.



We zien dat veel kleine mkb'ers het lastig vinden om internationale studenten en afgestudeerden te werven en te selecteren vanwege bezorgdheid om de taal. Ze zijn bang dat internationaal talent dat geen Nederlands spreekt buiten de boot valt in een organisatie met vooral lokale werknemers. Ook vinden ze soms het niveau van het Engels van de internationale studenten niet hoog genoeg wanneer dat niet hun moedertaal is. Daarnaast zijn veel werkgevers onzeker over hun eigen beheersing van het Engels of dat van hun team. Andere redenen die genoemd worden om af te zien van internationale talenten zijn cultuurverschillen, de *onboarding* die meer tijd zou kosten, de bureaucratische stappen die ondernomen moeten worden (die ook tijdrovend kunnen zijn) en de negatieve vooroordelen van het team ten aanzien van buitenlanders.

Daarnaast blijkt dat veel mkb'ers uit de regio Eindhoven en Venlo het moeilijk vinden om in beeld te komen bij internationale studenten en alumni. Ze denken dat ze minder aantrekkelijk zijn, omdat er geen andere *internationals* werkzaam zijn in de organisatie, omdat ze als klein bedrijf weinig doorgroeimogelijkheden kunnen bieden of omdat ze zich buiten de Randstad bevinden. Als ze wel een internationale student of alumnus aannemen, gaat dat vaak via Fontys (na stage of aanbeveling van een docent) of via het eigen netwerk.

Werkgevers zouden daarom graag hulp krijgen bij verschillende zaken. Zo zien ze nood aan *employer branding*, om meer belangstelling te wekken bij internationale studenten en alumni. Intensievere samenwerking met Fontys voor stages en afstudeerprojecten wordt hiervoor soms als oplossing aangedragen. Het blijkt dat kleine mkb'ers vaak geen HR-medewerker hebben, en soms zelfs geen standaard HR-proces, en daarom begeleiding nodig hebben bij het papierwerk. Ook zouden sommigen ondersteuning willen op het gebied van de Engelse taal; bij het opstellen van vacatureteksten, arbeidsovereenkomsten en andere belangrijke documenten. En als laatste komt uit de interviews naar voren dat een aantal werkgevers wil leren hoe om te gaan met *unconscious bias* in de werving en selectie, en cultuurverschillen binnen het team. Weer anderen noemen dit aspect niet, maar blijken tijdens de interviews daar wel baat bij te hebben om vooroordelen weg te nemen.



Aanbevelingen

- Neem deel aan de activiteiten van Fontys om in contact te treden met internationaal talent;
- Bied arbeidsovereenkomsten en andere belangrijke documenten in het Engels aan;
- Maak gebruik van de diensten van derde partijen op het gebied van hulp bij wet- en regelgeving;
- Faciliteer Nederlandse taallessen voor internationaal talent binnen de werkomgeving;
- Creëer draagvlak in de organisatie en volg een cursus *intercultural awareness* om de kennis te vergroten en praktische tips aangereikt te krijgen om met interculturele diversiteit om te gaan.

FONTYS EN ANDERE STAKEHOLDERS

Uit de interviews met Fontys-medewerkers en andere actoren komt naar voren dat zij een goed beeld hebben van de belemmerende factoren waarmee internationale studenten te maken krijgen. Zij merken daarbij op dat, ondanks de wetenschap van alle obstakels, het lastig is om de juiste ondersteuning te bieden, omdat veel initiatieven gericht zijn op Nederlandse studenten, algemene werkzoekenden of expats. De internationale studenten en alumni zijn vaak geen specifieke doelgroep waardoor de bestaande initiatieven niet altijd bij hun vragen aansluiten.



Ook blijkt dat de steun die wordt aangeboden vanuit Fontys aan internationale studenten om hun employability te vergroten tijdens hun studie niet altijd wordt aangewend. Sommige studenten zijn niet op de hoogte van de verschillende diensten die Fontys aanbiedt, anderen hebben het al te druk met hun studie en bijbaan om nog andere activiteiten te ontplooiën in het kader van hun employability. En er is natuurlijk ook een groep internationale studenten die de noodzaak niet ziet.

Daarnaast blijkt dat werkgevers niet alle hulpbronnen aanboren die worden aangeboden bij de werving en selectie van *internationals*. Veel mkb'ers zijn terughoudend wat betreft deelname aan *career events* of samenwerkingsverbanden met Fontys vanwege de tijdsinvestering. Ook de diensten die derde partijen zoals Brainport Development en Holland Expat Center South aanbieden aan werkgevers wat betreft taal en regelzaken worden niet altijd gevonden. Waarschijnlijk is niet bij iedereen bekend dat deze initiatieven bestaan. En er is een groep werkgevers die zo min mogelijk moeite wil doen bij de werving en selectie van nieuw personeel, waardoor *internationals* 'automatisch' buiten beeld vallen. Er is dus nog een wereld te winnen op dit vlak!

Deze hand-out is samengesteld door onderzoekscoördinator [Loes van Beuningen](#) en onderzoeker [Dick Siesling](#). Het projectteam vanuit Fontys bestaat daarnaast uit Nicole Luijten (International office), Luc Hamelers (HRM&TP), Judith van den Boogaard (P&O), Hans Slaghuis (Dienst SV) en Roos Moonen (Dienst M&C). De projectleider is Marian Thunnissen (HRM&TP).