

# Binding van internationale studenten en spouses met de arbeidsmarkt.

---

*Een kwalitatief onderzoek naar de bepalende factoren bij het binden van internationale studenten en spouses met de arbeidsmarkt in Noord-Nederland.*

**Masterthesis Economische Geografie  
Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen  
Rijksuniversiteit Groningen**



**Auteur:** Herre Jan van Hilten S1888765  
herrejan@hotmail.com

**Begeleider:** Dr. V.A. Venhorst

**Datum:** 03-02-2016



international  
welcome center  
north

## Abstract

In Noord-Nederland is op de arbeidsmarkt een tekort aan hoogopgeleiden aan het ontstaan in de financiële, technische, ICT- en zorgsector en is daarnaast behoefte aan verdere internationalisering van de arbeidsmarkt, het bedrijfsleven en het onderwijs om de economische ontwikkeling en de kwaliteit van het vestigingsklimaat in Noord-Nederland op peil te houden. Internationale kenniswerkers zouden een bijdrage kunnen leveren aan verdere internationalisering van Noord-Nederland. Internationale studenten en spouses (partners van internationale kenniswerkers) in Noord-Nederland staan in dit onderzoek centraal. Beide groepen zijn al in Noord-Nederland, zijn hoogopgeleid en hebben de potentie om een internationale kenniswerker te worden. Om te onderzoeken hoe het voor afgestudeerde internationale studenten en spouses kan worden gestimuleerd om een baan in Noord-Nederland te verkrijgen is in dit onderzoek de volgende hoofdvraag beantwoord: *Welke factoren zijn bepalend bij het versterken van de binding van internationale studenten en spouses met de arbeidsmarkt in Noord-Nederland?*

Door een combinatie van literatuurstudie en het analyseren van de afgenomen diepte-interviews met afgestudeerde internationale studenten en spouses is antwoord gegeven op de hoofdvraag. Hierbij is uiteindelijk onderscheid gemaakt tussen arbeidsmarktfactoren, sociaal-culturele factoren en regionale factoren. Persoonlijke omstandigheden en kenmerken zijn buiten beschouwing gelaten.

De twee factoren die betrekking hebben op beide dimensies zijn ondersteuning met betrekking tot het plannen van het leren van de Nederlandse taal (1) en het opbouwen van een Nederlands georiënteerd sociaal netwerk (2). Om de taalfactor te versterken kan er vanuit het expatcenter en onderwijsinstellingen advies worden gegeven over het geschikte moment van beginnen en het in de praktijk brengen van de Nederlandse taal. Voor het versterken van de sociale netwerk factor is het van belang om Nederlandse en internationale studenten zo veel mogelijk te mengen binnen opleidingen en studieverenigingen en zouden spouses de mogelijkheid moeten krijgen om een buddy te nemen die hen kan begeleiden.

De twee arbeidsmarktfactoren die binding met de arbeidsmarkt kunnen versterken zijn carrière-ondersteuning op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en het zoeken en vinden van een baan (3) en het tijdig opbouwen van een sectorspecifiek georiënteerd zakelijk netwerk (4). Internationale studenten kunnen carrière-ondersteuning krijgen door middel van career services en het Talent & Career center in Groningen. Voor spouses zou ook een career support kunnen worden opgericht. Om het opbouwen van een zakelijk netwerk te stimuleren moeten internationale studenten en spouses de mogelijkheid krijgen om respectievelijk stage te lopen en vrijwilligerswerk te doen. Daarnaast kan er verder worden gegaan in de ontwikkeling van online netwerken.

De laatste twee factoren hebben betrekking op de regionale dimensie: in Noord-Nederland willen blijven. Dit zijn aanwezigheid van genoeg carrièrekansen in de regio (5) en de mate van thuis voelen in en verbondenheid met de regio (6). Bij het werven van internationale studenten kan rekening gehouden worden met toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt in Noord-Nederland en om verbondenheid te versterken is het voornamelijk zaak om de eerdere genoemde sociaal-culturele factoren te stimuleren: Beheersing van het Nederlands en het opbouwen van een sociaal netwerk.

## Voorwoord

Het afgelopen half jaar heb ik gewerkt aan deze masterscriptie over het binden van internationale studenten en spouses met de arbeidsmarkt in Noord-Nederland. Deze masterscriptie vormt het afrondende deel van de masteropleiding Economische Geografie aan de Rijksuniversiteit Groningen. Daarnaast heb ik deze scriptie ook geschreven in opdracht van the International Welcome Center North, het expatcenter in Noord-Nederland. Het schrijven van deze masterscriptie was voor mij zo nu en dan best een uitdaging. Mijn grote interesse in het onderwerp heeft er toe geleid dat ik uiteindelijk met tevredenheid kan terugkijken over het verloop van het schrijven van deze masterscriptie.

Ten eerste wil ik graag mijn begeleider Viktor Venhorst bedanken voor het begeleiden van mijn scriptie. Zijn positieve feedback, wetenschappelijke blik en prettige manier van samenwerken hebben mij erg geholpen bij het schrijven van deze masterscriptie. Het bij elke meeting afspreken wat ik bij de volgende meeting zou gaan inleveren, heeft mij daarnaast de nodige structuur gegeven. Ten tweede wil ik graag Michiel Kasteleijn, Business Manager van het IWCN, bedanken voor het geven van de mogelijkheid om de scriptie in opdracht van het IWCN te schrijven. Zijn enthousiasme, praktische ondersteuning en tips en positief kritische blik zijn voor mij erg waardevol geweest. Ten derde wil ik de internationale studenten en spouses bedanken die hebben meegewerkt aan het afnemen van diepte-interviews en daardoor ook een mooie bijdrage hebben geleverd aan deze scriptie.

Daarnaast wil ik graag familie en vrienden bedanken voor hun steun en de nodige afleiding die soms broodnodig was.

Ik kijk met een goed gevoel terug op de Master Economische Geografie. De vakken waren leuk en verdiepend waardoor het een mooie afsluiting van mijn studententijd is geweest.

Ik wil u veel plezier wensen bij het lezen van mijn masterscriptie,

Herre Jan van Hilten,  
januari 2016

## Inhoud

Abstract .....	2
Voorwoord .....	3
<b>1. Inleiding.....</b>	<b>6</b>
1.1 Aanleiding .....	6
1.2 Doelgroep en verantwoording keuze doelgroep.....	7
1.3 Probleemstelling .....	9
1.4 Onderzoeksdoel.....	10
1.5 Onderzoeksvragen.....	10
1.6 Leeswijzer .....	11
<b>2. Theoretisch kader .....</b>	<b>12</b>
2.1 Bijdrage van internationale kenniswerkers aan de kwaliteit van de arbeidsmarkt en het vestigingsklimaat in Noord-Nederland.....	12
2.2 Migratiemotieven van internationale studenten en spouses .....	13
2.3 Binding.....	14
2.4 Binding van internationale studenten en spouses met de arbeidsmarkt .....	16
2.4.2 Sociaal – Culturele factoren .....	18
2.4.3 Overige factoren.....	21
2.5 De huidige situatie in Noord-Nederland .....	21
2.6 Conceptueel model .....	24
<b>3. Methodologie.....</b>	<b>26</b>
3.1 Toelichting keuze voor diepte-interviews .....	26
3.2 Type interview en vraagstelling.....	27
3.3 Respondenten.....	27
3.4 Kwaliteit van de data .....	28
3.5 Ethiek .....	29
3.6 Analyse van de interviews .....	30
<b>4. Resultaten .....</b>	<b>31</b>
4.1 De Nederlandse taal .....	31
4.2 Het opbouwen van een netwerk.....	34
4.2.1 Sociaal netwerk .....	35
4.2.2 Zakelijk netwerk .....	38
4.3 Informatie over de Nederlandse arbeidsmarkt en career support .....	41
4.4 Zoekjaar internationale studenten.....	44
4.5 De geografische dimensie: wil men in Noord-Nederland blijven?.....	45
4.6 Informatie op het gebied van dienstverlening.....	47

4.7 Aanpassing aan de Nederlandse cultuur .....	48
4.8 Overige factoren.....	49
4.9 Vernieuwd conceptueel model .....	50
<b>5. Conclusie, aanbevelingen en reflectie.....</b>	<b>52</b>
5.1 Conclusie .....	52
5.2 Aanbevelingen voor beleid en vervolgonderzoek.....	54
5.3 Reflectie.....	56
<b>6. Literatuurlijst.....</b>	<b>58</b>
<b>7. Bijlages.....</b>	<b>61</b>
7.1 Bijlage 1: Interviewgide .....	61
7.2 Bijlage 2: Uitgeschreven diepte-interviews.....	63

# 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding

Nederland wordt steeds meer een kenniseconomie, waardoor er steeds meer hoogopgeleiden nodig zijn op de arbeidsmarkt. Hoogopgeleiden kunnen hierbij worden gezien als mensen met een opleiding op HBO – of universitair niveau (CBS, 2015). Voor de komende jaren wordt er een tekort aan hoogopgeleiden verwacht voor de te vullen banen op de arbeidsmarkt. (PBL, 2014). Aan deze verwachting liggen verschillende oorzaken ten grondslag.

Ten eerste is er op dit moment sprake van het ontstaan van een mismatch op de arbeidsmarkt in Nederland (van Haelst en Emans, 2014 & SER, 2013A). Een mismatch op de arbeidsmarkt kan zich zowel op een kwantitatieve als op een kwalitatieve manier voordoen (Berkhout et al., 2012).

Bij een kwantitatieve mismatch op de arbeidsmarkt zijn er minder beschikbare werknemers dan banen, hierbij gaat het dus om hoeveelheden. Demografische veranderingen liggen over het algemeen ten grondslag aan een kwantitatieve mismatch (Berkhout et al., 2012). In Nederland is er de komende jaren bijvoorbeeld sprake van een hoge mate van vergrijzing waardoor er een tekort aan hoogopgeleiden ontstaat (Ramlal, 2014).

Naast een kwantitatieve mismatch kan er ook sprake zijn van een kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt. Hierbij zijn er wel genoeg beschikbare werknemers, maar beschikken de arbeiders niet over de juiste kennis en vaardigheden. Er is geen goede match tussen de vaardigheden van werknemers en de vaardigheden die zijn vereist voor een bepaalde baan (Berkhout et al., 2012).

Ten slotte kunnen voornamelijk perifere gebieden in Nederland te maken krijgen met brain drain: het wegtrekken van hoogopgeleide mensen naar grotere steden (Venhorst, 2012).

In dit onderzoek staat de regio Noord-Nederland centraal. Noord-Nederland wordt hierbij gezien als de provincies Groningen, Friesland en Drenthe te samen. Ook in Noord-Nederland zijn er in bepaalde sectoren tekorten aan hoogopgeleiden aan het ontstaan als gevolg van vergrijzing, kwalitatieve mismatches en brain drain (UWV, 2014bcd). Op basis van drie rapporten van het UWV (2014bcd) over de arbeidsmarkt in de provincies Groningen, Drenthe en Friesland zal er nu kort worden besproken in welke sectoren en beroepen er een tekort aan het ontstaan is aan hoogopgeleiden. Uit de rapporten van het UWV (2014bcd) blijkt ten eerste dat er in de technische sector in Noord-Nederland krapte op de arbeidsmarkt aan het ontstaan is. Chemie, elektrotechniek en de metaalsector zijn de voornaamste richtingen waarin ook veel banen zijn op hoger niveau (SEO, 2013). Ook in de komende jaren zal het problematisch worden om nieuwe technische vacatures te vullen die ontstaan door bijvoorbeeld technologische ontwikkelingen.

Naast de sector techniek zijn er in de ICT-sector, de medische sector en de financiële sector tekorten aan het ontstaan in Noord-Nederland, zo vermelden de rapporten van het UWV (2014bcd).

De krapte in de ICT-branche is relatief klein vergeleken met regio's als Amsterdam en Utrecht. Toch is de verwachting, kijkend naar de rapporten van de UWV, dat er ook in Groningen vraag gaat ontstaan naar programmeurs en developers.

Ook in de medische sector is er in Noord-Nederland dus krapte aan het ontstaan in bepaalde beroepen, vooral de hoeveelheid wijkverpleegkundigen en medische specialisten is te laag (Nijdam,

2011).

Ten slotte ontstaan er in de financiële sector tekorten in bepaalde beroepen. Ook in de financiële sector gaat het om specialisten, bijvoorbeeld fiscalisten (UWV, 2014bcd).

Om de problematiek op de arbeidsmarkt in Noord-Nederland te kunnen oplossen, zijn er verschillende mogelijkheden. Lindh (2012) noemt de volgende drie mogelijkheden om tekorten op de arbeidsmarkt op te vangen: omscholing van burgers, meer investeren in kinderen of toetreding van meer internationale kenniswerkers op de arbeidsmarkt. De eerste twee opties zijn echter duur en vaak lastig te realiseren. Toetreding tot de arbeidsmarkt van meer internationale kenniswerkers in Nederland lijkt de beste oplossing om tekorten op de arbeidsmarkt op te lossen (Lindh, 2012). Daarnaast kunnen internationale kenniswerkers bijdragen aan de kwaliteit van de arbeidsmarkt en vestigingsklimaat in een regio. Op welke manieren dat gebeurt, wordt in het theoretisch kader uitgebreider besproken.

In dit onderzoek ligt de focus op internationale studenten en partners van internationale kenniswerkers ("spouses" in de rest van de scriptie. Beide groepen hebben de potentie om zich te ontwikkelen tot internationale kenniswerkers. In de volgende paragraaf wordt dit verder toegelicht.

## 1.2 Doelgroep en verantwoording keuze doelgroep

Om specifieker in te gaan op internationale studenten en spouses, is het van belang om een duidelijke definitie van een internationale kenniswerker te hanteren. Internationale kenniswerkers worden in dit onderzoek gedefinieerd als kenniswerkers die voor hun achttiende verjaardag nooit in Nederland hebben gewoond (PBL, 2014). Daarnaast moeten ze, kijkend naar leeftijd, voldoen aan een bepaald inkomensniveau per jaar om te worden beschouwd als een kenniswerker. In Tabel 1 is daarvan een overzicht te zien (Decisio, 2015), waarbij het gaat om het fiscaal loon.

**Tabel 1: Looneisen internationale kenniswerkers in NL**

Leeftijd	2009	2010	2011	2012	2013
< 30 jaar	€ 25.198	€ 25.761	€ 25.985	€ 26.605	€ 27.109
≥ 30 jaar	€ 34.361	€ 35.128	€ 35.433	€ 35.867	€ 36.407

Bron: Decisio, 2015

In dit onderzoek ligt de focus specifiek op een bepaald soort type kenniswerker: de internationale potentiële kenniswerker. Internationale studenten en partners van kennismigranten zijn internationale potentiële kenniswerkers en zullen in dit onderzoek centraal staan. Het woord potentieel wordt gebruikt omdat deze typen kennismigranten op het moment van aankomst in Nederland niet voldoen aan de looneisen die worden gesteld aan een kenniswerker, maar vaak wel de potentie en intentie hebben om in Nederland te blijven en zich te ontwikkelen tot internationale kenniswerker (Berkhout et al., 2007). Dit onderzoek zal zich uitsluitend richten op (afgestudeerde) internationale studenten en spouses die al in Nederland wonen.

De gehanteerde definities van internationale studenten en partners van kennismigranten (Spouses) zullen nu kort worden toegelicht. Internationale studenten in Nederland worden door Decisio (2015) gedefinieerd als personen afkomstig uit het buitenland met alleen een buitenlands paspoort die

onderwijs volgen aan een publiek gefinancierde onderwijsinstelling in Nederland. Het onderzoek zal zich specifiek richten op internationale diplomastudenten: internationale studenten die in Nederland hun Bachelor of Master diploma komen halen (SER, 2013). Internationale studenten die niet de intentie hebben om in Nederland te blijven, bijvoorbeeld uitwisselingsstudenten, worden op deze manier gedeeltelijk uitgesloten.

De partners van kennismigranten worden in het vervolg van het onderzoek 'spouses' genoemd. Spouses zullen in dit onderzoek worden beschouwd als hoogopgeleide partners van internationale kenniswerkers die vanwege hun partner naar Nederland zijn gekomen en niet de Nederlandse nationaliteit hebben (van Haelst en Emans, 2014). In tabel 2 is een overzicht te zien van de verschillende groepen en hun definities.

**Tabel 2: Definities groepen.**

<b>Internationale kenniswerkers</b>	Kenniswerkers die niet in Nederland zijn geboren en voor hun achttiende verjaardag nooit in Nederland hebben gewoond. Daarnaast moeten ze, kijkend naar leeftijd, voldoen aan een bepaald inkomensniveau om te worden beschouwd als een kenniswerker.
<b>Internationale potentiële kenniswerkers</b>	Migranten die op het moment van aankomst in Nederland niet voldoen aan de eisen die worden gesteld aan een kenniswerker, maar vaak wel de potentie en intentie hebben om in Nederland te blijven en zich te ontwikkelen tot internationale kenniswerker.
<b>Internationale studenten</b>	Personen afkomstig uit het buitenland met alleen een buitenlands paspoort die onderwijs volgen aan een publiek gefinancierde onderwijsinstelling in Nederland. Het onderzoek zal zich specifiek richten op internationale diplomastudenten: Internationale studenten die in Nederland hun Bachelor of Master diploma komen halen.
<b>Spouses</b>	Hoogopgeleide partners van internationale kenniswerkers in Nederland die vanwege hun partner naar Nederland zijn gekomen en niet de Nederlandse nationaliteit hebben.

Internationale studenten en spouses vormen voor Noord-Nederland een interessante groep om een bijdrage te leveren aan de kwaliteit van de arbeidsmarkt en aan het oplossen van het tekort aan hoogopgeleiden op de arbeidsmarkt in Noord-Nederland. Hier zijn verschillende redenen voor aan te voeren.

Ten eerste hebben zowel internationale studenten als spouses de potentie om zich te ontwikkelen tot internationale kenniswerkers. Vrijwel alle internationale studenten in Noord-Nederland doen een opleiding op HBO of Universitair niveau (Decisio, 2015). Ook voor spouses geldt dat het overgrote gedeelte van deze groep in Nederland, net als hun partner, hoog opgeleid is. Dit gold in het jaar 2014 voor 88,5 procent van de spouses. Het 'dual career' principe ligt hieraan ten grondslag: beide partners in een relatie zijn hoogopgeleid en ambitieus (van Haelst en Emans, 2014).

Verder zijn spouses al aanwezig in Noord-Nederland omdat ze hun partner achterna zijn gereisd. In tegenstelling tot de meeste internationale kenniswerkers is er dus niet de noodzaak om ze speciaal



uit het buitenland aan te trekken (van Haelst en Emans, 2014). De hoeveelheid spouses in Noord-Nederland is niet bekend. Voor internationale studenten geldt dat er momenteel al een grote groep aanwezig is in Noord-Nederland. Het aantal internationale studenten in Noord-Nederland groeit al sinds 2009 en in 2013 waren er 7663 internationale studenten die een HBO of Universitaire opleiding volgden in Noord-Nederland (Decisio, 2015). In tabel 3 is een overzicht te zien van de groei van het aantal internationale studenten per provincie in Noord-Nederland.

**Tabel 3: Groei internationale studenten Noord-Nederland**

	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Noord-Nederland	5.934	6.551	7.108	7.386	7.663
<b>Groningen (prov)</b>	<b>3.401</b>	<b>3.931</b>	<b>4.497</b>	<b>4.814</b>	<b>4.997</b>
<b>Friesland</b>	<b>1.712</b>	<b>1.902</b>	<b>2.008</b>	<b>2.064</b>	<b>2.149</b>
<b>Drenthe</b>	<b>821</b>	<b>718</b>	<b>603</b>	<b>508</b>	<b>517</b>

Bron: Decisio, 2015

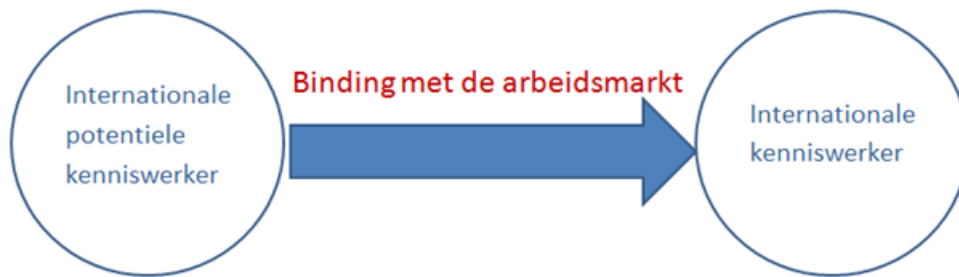
### 1.3 Probleemstelling

Uit een aantal constatering blijkt dat er momenteel nog niet optimaal gebruik wordt gemaakt van de aanwezigheid van hoogopgeleide internationale studenten en spouses in Noord-Nederland. Het aantal internationale studenten dat na afronding van hun studie ook daadwerkelijk in Noord-Nederland blijft om hier de arbeidsmarkt te betreden, ligt namelijk veel lager dan het aantal internationale studenten dat de intentie heeft om na afronding van hun studie hier te blijven en de arbeidsmarkt te betreden (SER, 2013A).

Kijkend naar de spouses blijkt dat veel spouses geen baan kunnen vinden in Nederland die bij hun opleidingsniveau past. Het grootste gedeelte van de spouses die hun partner achterna zijn gereisd moest zijn of haar baan in het herkomstland opzeggen, maar willen in Nederland wel een nieuwe baan vinden die past bij hun opleidingsniveau. In werkelijkheid bleek dat in 2014 slechts 52,7 procent van de spouses in Nederland weer een baan had gevonden (van Haelst en Emans, 2014). Dit kan leiden tot ontevredenheid bij spouses en hun partners en als gevolg daarvan tot het verlaten van Nederland door beide partners (Berkout et al., 2010). Op dit moment is er nog erg weinig literatuur geschreven over spouses in relatie tot de arbeidsmarkt, wat het interessant maakt om meer onderzoek te doen naar deze doelgroep.

Deze constatering met betrekking tot internationale studenten en spouses roept de vraag op wat beide groepen beperkt tot binding met de arbeidsmarkt in Noord-Nederland. Binding met de arbeidsmarkt wordt in dit onderzoek gedefinieerd als het verkrijgen van een baan op niveau op de arbeidsmarkt in Noord-Nederland (SER, 2013A).

**Figuur 1: Binding met de arbeidsmarkt**



In figuur 1 is binding met de arbeidsmarkt voor internationale studenten en spouses visueel weergegeven. Met andere woorden kan binding met de arbeidsmarkt in dit onderzoek dus worden beschouwd als het maken van de sprong van internationale potentiële kenniswerker naar internationale kenniswerker.

### **1.4 Onderzoeksdoel**

Het onderzoeksdoel van deze thesis is om te helder te krijgen welke factoren voor internationale studenten en spouses bepalend zijn voor binding met de arbeidsmarkt in Noord-Nederland en hoe binding van internationale studenten en spouses met de arbeidsmarkt in Noord-Nederland kan worden versterkt.

De nadruk ligt daarbij op belemmeringen die zich voordoen, de hulpmiddelen die worden ingezet ter bevordering van binding en de perceptie van de doelgroep wat betreft deze belemmeringen en hulpmiddelen. De rol van verschillende instanties zoals onderwijsinstellingen en expatcentra bij het versterken van binding wordt ook meegenomen.

### **1.5 Onderzoeksvragen**

De hoofdvraag in dit onderzoek luidt als volgt?

*Welke factoren zijn bepalend voor het versterken van binding van internationale studenten en spouses met de arbeidsmarkt in Noord-Nederland?*

Om deze hoofdvraag te beantwoorden zijn er ook een aantal deelvragen opgesteld. Deze dienen ter ondersteuning bij het beantwoorden van de hoofdvraag en zullen in het theoretisch kader worden uitgewerkt:

- 1: Wat kunnen internationale kenniswerkers bijdragen aan de kwaliteit van de arbeidsmarkt en vestigingsklimaat in Noord-Nederland?*
- 2: Welke motieven spelen een rol bij de keuze van internationale studenten en spouses om naar Nederland te migreren en weg te gaan uit het herkomstland?*
- 3: Welke factoren en belemmeringen kunnen voor internationale studenten en spouses een rol spelen bij binding met de arbeidsmarkt?*
- 4: Welke middelen kunnen er wanneer en door wie worden ingezet om belemmeringen met betrekking tot binding met de arbeidsmarkt tegen te gaan?*

5: *“Wat gebeurt er momenteel al in Noord-Nederland ter bevordering van binding en welke partijen zijn daar bij betrokken?”*

## **1.6 Leeswijzer**

Er wordt in het tweede hoofdstuk begonnen met het theoretisch kader waarin de deelvragen beantwoord worden en bestaande theorie omtrent binding met de arbeidsmarkt wordt besproken. Uiteindelijk mondt dit uit in een conceptueel model.

Vervolgens wordt in de methodologie de keuze voor het afnemen van diepte-interviews toegelicht. Daarnaast wordt er ingegaan op de keuze van de respondenten, de vraagstelling, kwaliteit van de data, ethiek en analyse van de verzamelde data.

In het resultatenhoofdstuk wordt de theorie uit het theoretisch kader vervolgens gekoppeld aan de analyse van de afgenomen interviews. Deze analyse mondt uiteindelijk uit in een vernieuwd conceptueel model.

Tenslotte worden in de conclusie de belangrijkste onderzoeksvragen beantwoord, aanbevelingen gedaan voor beleid en vervolgonderzoek en is er een reflectie op het onderzoek te lezen.

## 2. Theoretisch kader

### 2.1 Bijdrage van internationale kenniswerkers aan de kwaliteit van de arbeidsmarkt en het vestigingsklimaat in Noord-Nederland.

Vestiging van internationale kenniswerkers in Noord-Nederland, kan verschillende voordelen met zich meebrengen voor Noord-Nederland en is op bepaalde vlakken zelfs noodzakelijk (Van Haelst en Emans, 2014).

Ten eerste kunnen internationale kenniswerkers, zoals eerder genoemd, bijdragen aan het tegengaan van tekorten op de arbeidsmarkt in Noord-Nederland, die ontstaan als gevolg van een kwalitatieve of kwantitatieve mismatch. Zoals besproken gaat het hierbij voornamelijk om bepaalde sectoren: de technische sector, de ICT-sector, de zorg en de financiële sector (UWV, 2014bcd).

Het vullen van gaten op de arbeidsmarkt is op verschillende manieren belangrijk voor Nederland als geheel. Door de toenemende internationalisering wordt Nederland momenteel steeds meer een mondiale kenniseconomie, net als veel andere landen in de wereld. Om de concurrentiepositie van de Nederlandse economie sterk te houden, is het van belang om tekorten op de arbeidsmarkt aan te vullen met internationale kenniswerkers (PBL, 2014). Internationale kenniswerkers, bèta en technologisch opgeleiden in het bijzonder, kunnen tevens bijdragen aan productiviteitsgroei en innovatiekracht van de Nederlandse economie. Ook dit leidt tot een sterkere concurrentiepositie en welvaarts-groei (SER, 2013A).

Kijkend naar Noord-Nederland als specifieke regio geldt ongeveer hetzelfde. In het rapport "Koersvast 2.0" van SER Noord-Nederland (2015) over de Noord-Nederlandse economie is de doelstelling geformuleerd dat het groei vermogen van de Noord-Nederlandse economie omhoog moet. Als Noord-Nederland economisch gezien aansluiting wil houden met de rest van Nederland en de rijkere delen van Europa zal het in moeten zetten op innovatie en investeringen in bijvoorbeeld de ICT en healthy ageing, één van de speerpunten van de Noord-Nederlandse economie (SER Noord-Nederland, 2015).

Ten tweede kunnen internationale kenniswerkers ook bijdragen aan de verbetering van de kwaliteit van het vestigingsklimaat in Nederland. In de afgelopen jaren heeft er een 'verzachting' plaatsgevonden van de belangrijkste factoren wat betreft een goed vestigingsklimaat voor bedrijven. Eerder waren factoren als belastingen en politieke stabiliteit van de omgeving het belangrijkste. Momenteel is dit aan het veranderen: de kwaliteit van de arbeidsmarkt en de aanwezigheid van menselijk kapitaal worden steeds belangrijker voor de locatiekeuze van bedrijven. De aanwezigheid van gespecialiseerde en hoogopgeleide arbeiders in een gebied, is van cruciaal belang om internationaal opererende bedrijven aan te trekken (van Haelst en Emans, 2014).

Daarnaast is de aanwezigheid van internationale kennismigranten in een gebied een stimulans voor verdere internationalisering van het bedrijfsleven, arbeidsmarkt en onderwijs (SER, 2013A). Noord-Nederland krijgt hierdoor een internationalere uitstraling en karakter. Deze internationale kennisinfrastructuur zorgt voor een verhoging van de aantrekkelijkheid van Noord-Nederland als vestigingsplaats voor bedrijven (SER Noord-Nederland, 2015).

Verder kunnen Nederlandse internationaal opererende bedrijven er voordeel bij hebben als ze internationale kenniswerkers in dienst hebben. Deze kenniswerkers hebben veel kennis van hun

herkomstland waardoor ze handelsrelaties tussen het Nederlandse bedrijf en bijvoorbeeld een bedrijf in hun herkomstland kunnen versterken (SER, 2013A).

Ten derde is ook het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs één van de speerpunten om het groei vermogen van de Noord-Nederlandse economie te stimuleren (SER Noord-Nederland, 2015). Internationalisering van het onderwijs zou kunnen leiden tot een hogere kwaliteit van het onderwijs (Allen en Huijgen, 2010). Het blijkt namelijk dat internationale studenten in Nederland beter presteren dan de Nederlandse studenten. Nederlandse studenten zouden zich als gevolg daarvan kunnen optrekken aan internationale studenten waardoor het niveau in de 'international classroom' stijgt (SER, 2013A). De aanwezigheid van internationale studenten kan tevens bevorderend werken voor zowel nationale als internationale studenten om internationale competenties te verwerven en om te leren samenwerken met mensen uit andere culturen. In de globaliserende wereld zijn dit competenties die steeds belangrijker worden (SER, 2013A).

Een groei van het aantal internationale kenniswerkers in Noord-Nederland zou ook nadelen met zich mee kunnen brengen. Ten eerste kan dit mogelijk kunnen leiden tot verdringing in Noord-Nederland (SER, 2013A). Dit houdt in dat hoogopgeleiden in toenemende mate functies van laagopgeleiden gaan innemen (Gesthuizen en Wolbers, 2010). Dit zou ook voor potentiële internationale kenniswerkers kunnen gelden die, voordat ze de stap maken tot internationale kenniswerker, eerst werk gaan doen met een lager vereist opleidingsniveau.

Ten tweede bestaat de kans dat internationale kenniswerkers al snel weer vertrekken uit Noord-Nederland. Hierdoor zou de verworven kennis weg kunnen vloeien uit Noord-Nederland, wat het innovatiepotentieel van Noord-Nederland zou kunnen aantasten (SER, 2013A).

Een keerzijde van de komst van veel internationale studenten naar Noord-Nederland zou kunnen zijn dat deze studenten louter kiezen om hier te studeren om hun arbeidsmarktkansen in hun eigen land te vergroten. Internationale studenten kiezen in dat kader voor Nederland vanwege de hoge kwaliteit van het onderwijs, maar hebben niet de intentie om hier te blijven. Hierdoor betaalt de Nederlandse overheid wel een rijksbijdrage voor onderwijsdeelname van internationale studenten, maar komt er geen bijdrage aan de welvaart uit voort omdat deze internationale studenten direct na hun studie weer terugkeren naar hun herkomstland (SER, 2013A).

## **2.2 Migratiemotieven van internationale studenten en spouses.**

Om te kunnen onderzoeken wat internationale potentiële kenniswerkers aan Nederland bindt, is het tevens van belang om in beeld te brengen welke migratiemotieven een rol spelen bij de keuze van internationale studenten en spouses om naar Nederland te gaan. Zeker voor internationale studenten geldt dat de keuze om na hun studie te blijven vaak padafhankelijk is: de reden waarom internationale studenten in een land blijven, heeft vaak te maken met de reden waarom ze er zijn komen studeren (PBL, 2014).

Er zijn een aantal klassieke wetenschappelijke theorieën die migratie tussen landen kunnen verklaren, waarbij vaak onderscheid wordt gemaakt tussen economische en niet-economische benaderingen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de neoklassieke economische migratietheorieën (economisch) en sociale netwerktheorieën (niet-economisch). Volgens de neoklassiek economische migratietheorieën vindt er migratie plaats als de economische opbrengst in het bestemmingsland hoger zal zijn dan in het herkomstland. Bij de sociale netwerktheorie vindt migratie eerder plaats wanneer een persoon al een sociaal netwerk heeft in het land van

bestemming. Dit verklaart tevens de migratie van specifieke etnische groepen naar een bepaald land (Berkhout et al., 2010). Migratie van kenniswerkers kan echter niet volledig door één bepaalde theorie worden verklaard, er komt altijd een combinatie van meerdere migratietheorieën bij kijken (PBL, 2014).

Ook binnen bepaalde groepen (potentiele) internationale kenniswerkers, bijvoorbeeld internationale studenten, kunnen verschillende verklaringen bestaan omtrent migratiebeslissingen. Het push/pullmodel is een belangrijke meetinstrument om de verschillende factoren omtrent migratiebeslissingen helder te krijgen (Berkhout et al., 2010). Hierbij zijn pushfactoren gerelateerd aan het land van herkomst: factoren die iemand doen beslissen om te emigreren uit het land van herkomst. Politieke spanningen en lage lonen zijn voorbeelden van pushfactoren. Pullfactoren zijn gerelateerd aan het vestigingsland: de factoren die een bepaald land voor een migrant aantrekkelijk maken als bestemmingsland. Hoge lonen en politieke stabiliteit zijn voorbeelden van pullfactoren (Berkhout et al., 2010).

Ook voor internationale studenten zijn er een aantal belangrijke factoren te benoemen die bepalend zijn dat zij Nederland kiezen als bestemmingsland. In een vergelijkende studie van Sykes (2012) in Duitsland is er gekeken naar de drijfveren van internationale studenten in 5 verschillende landen: Duitsland, Frankrijk, Nederland, Verenigd Koninkrijk en Zweden.

Uit dit onderzoek blijkt dat in alle landen de kwaliteit en de reputatie van universiteiten of programma's de belangrijkste reden is om voor een bepaalde bestemming te kiezen. Drie andere belangrijke redenen om in een bepaald land te gaan studeren zijn een uniek studieprogramma, lage opleidingskosten en de kwaliteit van het leven. Op dit laatste aspect scoort Nederland het slechts van alle vijf de landen. Een groot pluspunt in Nederland is de mogelijkheid om in het Engels te studeren (Sykes, 2012).

Er zijn geen specifieke publicaties geschreven over de vraag wat spouses aantrekt om naar Nederland te migreren. Duidelijk is wel dat de aanwezigheid van hun partners in Nederland voor spouses een belangrijke reden is om naar Nederland te komen (van Haelst en Emans, 2014). Met behulp van een aantal theorieën met betrekking tot familiemigratie zijn hier verschillende verklaringen voor te geven (Cooke, 2008). Het Human-capital model of family migration is de bekendste theorie. Hierbij weegt een koppel samen af of de opbrengsten hoger zullen zijn als de kosten bij migratie. Migratie van de familie vindt plaats als dit het geval is. Koppels waarbij beide partners een hoog inkomen hebben, hebben de neiging om minder snel te migreren dan wanneer er een duidelijke kostwinnaar is (Cooke, 2008). Een andere theorie is de Marital-power theory. Hierbij bepaalt de partner met de meeste 'power' in het huwelijk of er wel of niet gemigreerd wordt. Power kan hierbij worden gezien als meer geld verdienen dan de partner. De partner die minder verdient zal de andere partner volgen (Smits et al., 2003). De laatste theorie is de Gender-role theory: de man neemt alle migratiebeslissingen en de vrouw is volzaam, zelfs als ze meer verdient (Cooke, 2008).

### **2.3 Binding**

Bij de keuze om wel of niet in Nederland te gaan werken, speelt het begrip "binding" een centrale rol (Funk en Walenkamp, 2013). Uit verschillende publicaties blijkt dat het begrip binding zowel wordt gebruikt vanuit een arbeidsmarktperspectief als van uit een meer psychologisch perspectief.

Funk en Walenkamp (2013) spreken van binding als kennismigranten in Nederland willen blijven en de arbeidsmarkt betreden. Het artikel van AGNL (2013), dat gaat over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt, spreekt van binding als internationale studenten een

baan verkrijgen na afloop van hun studie.

Kijkend vanuit een psychologisch perspectief kan binding worden beschouwd als verbondenheid met het bestemmingsland. Dit kan worden gezien als de mate waarin kennismigranten zich thuis te voelen in het bestemmingsland en een onderdeel zijn van de gemeenschap (Ramlal, 2014).

Onderzoek van de SER (2013A) over binding van internationale studenten spreekt in dit kader van sociaal-culturele aanpassing: de mate waarin internationale studenten zich kunnen aanpassen aan de Nederlandse taal, cultuur en het sociale leven.

In dit onderzoek staat binding met de arbeidsmarkt centraal. In de inleiding is reeds genoemd dat binding met de arbeidsmarkt in dit onderzoek wordt gedefinieerd als het verkrijgen van een baan op niveau op de arbeidsmarkt in Noord-Nederland. Vanzelfsprekend zijn factoren die direct betrekking hebben op de arbeidsmarkt hierbij van groot belang (de Wit en Ripmeester, 2012).

Binding met de arbeidsmarkt draait echter niet alleen om arbeidsmarktfactoren. Internationale studenten en spouses moeten ook de wil hebben om in Noord-Nederland te blijven en een baan in Noord-Nederland te verkrijgen. Hierbij komen naast arbeidsmarktfactoren ook sociaal-culturele factoren kijken (SER, 2013A). Er zal in de rest van het onderzoek worden uitgegaan van het begrip sociaal-culturele integratie: participatie, sociale contacten en verbondenheid met de stad. In het hoofdstuk over sociaal-culturele integratie wordt dit verder toegelicht.

Daarnaast zijn er nog enkele overige factoren te benoemen die een rol kunnen spelen bij binding met de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om tevredenheid over dienstverlening, voorzieningen en woonruimte (SER, 2013A; PBL, 2014). In onderstaande figuur 2 is een overzicht te zien van de factoren die een rol kunnen spelen voor internationale studenten bij binding met de arbeidsmarkt.

**Figuur 2: Factoren binding met de arbeidsmarkt**



Los van de genoemde drie factoren, kunnen ook persoonlijke kenmerken en omstandigheden een rol spelen bij het binden van internationale studenten en spouses aan Nederland (Funk en Walenkamp, 2013).

Vooraf voor internationale studenten zijn er een aantal persoonlijke kenmerken en omstandigheden te benoemen die invloed kunnen hebben op de keuze om wel of niet in Nederland te blijven en hier te willen gaan werken. Ten eerste gaat het hier om sociale overwegingen. Het hebben van een partner in Nederland maakt de kans veel groter dat een internationale student in Nederland wil blijven (Funk en Walenkamp, 2013). Familieomstandigheden in het thuisland kunnen er daarentegen voor zorgen dat internationale studenten Nederland weer verlaten (Marchand et al., 2013). Dit laatste geldt ook voor spouses.

Ten tweede is onderzocht dat ook de verblijfsduur van internationale studenten invloed heeft op hun keuze om in Nederland te blijven, de kans op blijven wordt groter naarmate de studieperiode in Nederland langer is (Marchand et al., 2013).

Ten slotte kunnen ook studierichting en afkomst van invloed zijn op de keuze van internationale studenten om wel of niet te blijven na hun studie. Internationale studenten met een sociale studierichting of afkomstig uit Latijns-Amerika, Afrika of Noord-Amerika zijn bijvoorbeeld eerder geneigd om na afronding van hun studie weer terug te keren naar het herkomstland (Sykes, 2012). Persoonlijke omstandigheden worden in de rest van het onderzoek buiten beschouwing gelaten omdat hier vanuit beleidsoogpunt weinig invloed op uit te oefenen is.

## **2.4 Binding van internationale studenten en spouses met de arbeidsmarkt**

In dit hoofdstuk zal per factor worden toegelicht wat er precies mee wordt bedoeld. Daarnaast wordt per factor besproken welke belemmeringen zich kunnen voordoen en welke middelen er kunnen worden ingezet om beide groepen te stimuleren om een baan te verkrijgen in Nederland.

### **2.4.1 Arbeidsmarktfactoren**

#### **Belemmeringen**

Er kunnen zich voor internationale studenten en spouses een aantal problemen voordoen die het lastiger maken om de arbeidsmarkt te betreden. Er zal nu worden besproken welke belemmeringen in de literatuur worden genoemd.

Een veelvoorkomende belemmering is een beperkte beheersing van de Nederlandse taal (SVR, 2015). Binnen de meeste Nederlandse organisaties wordt er namelijk voornamelijk Nederlands gesproken, Nederlandse werkgevers hebben vaak een voorkeur voor Nederlandse kandidaten (van Haelst en Emans, 2014) en veel vacatures zijn alleen maar in het Nederlands beschikbaar (SER, 2013A). Hierdoor verliezen internationale werkzoekenden vaak de concurrentie met lokale werkzoekenden (van Haelst en Emans, 2014). In het hoofdstuk over sociaal-culturele factoren wordt er dieper ingegaan op de factor taal.

Ten tweede kan een gebrekkig sociaal en zakelijk netwerk een belemmering vormen voor het verkrijgen van een baan. Personen met een groter en meer divers sociaaleconomische netwerk hebben meer kans om een betere baan op niveau te krijgen. Sociale contacten kunnen internationale baanzoekers bijvoorbeeld op de hoogte stellen van beschikbare vacatures of een goed woordje voor ze doen (Verhaeghe, 2011). Ook van Haelst en Emans (2014) stellen dat voornamelijk spouses moeite



hebben met het opbouwen van een zakelijk netwerk dat hen kan helpen bij het zoeken en verkrijgen van een baan.

Naast een gebrek aan een goed netwerk en beheersing van de Nederlandse taal, is ook een gebrek aan informatie en carrière hulp een veelvoorkomende reden waarom internationale studenten en spouses geen baan kunnen vinden (van Haelst en Emans, 2014 & SVR, 2015). Veel internationale werkzoekenden hebben geen goed beeld van de Nederlandse arbeidsmarkt. Ze weten niet welke bedrijven er allemaal zijn, hoe ze zelf een bedrijf moeten opstarten en waar ze beschikbare vacatures kunnen vinden (van Haelst en Emans, 2014). Daarnaast is het van belang dat internationale werkzoekenden hulp krijgen met het oefenen en informatie opdoen over solliciteren in Nederland. Op deze manier leren ze hoe solliciteren in Nederland verschilt van solliciteren in het herkomstland en waar ze op moeten letten (SER, 2013A).

Verder kan ook het gebrek aan werkervaring een belemmering vormen. Dit doet zich voornamelijk voor bij internationale studenten die ook in het herkomstland nog weinig gewerkt hebben (SVR, 2015). Uit onderzoek van de Wit en Ripmeester (2012) blijkt voor internationale studenten dat de kans dat internationale studenten na hun studie werk vinden groter wordt, naarmate ze tijdens de studie meer werkervaring in het studieland hebben opgedaan. Het grootste problemen hierbij is echter dat veel binnenlandse bedrijven huiverig zijn om stages en bijbaantjes aan internationale studenten aan te bieden (SER, 2013A).

De laatste belemmering die kort besproken zal worden, heeft meer te maken met de werkgever. Veel werkgevers zijn zich soms niet bewust van het aanwezige internationale talent in de omgeving of zijn bang dat internationale werknemers het bedrijf snel weer verlaten (SVR, 2015). Daarnaast komt er soms nog steeds discriminatie voor waardoor werkgevers liever geen buitenlandse werknemers aannemen (Verhaeghe, 2011).

Naast deze belemmeringen moet nog worden aangetekend dat afgestudeerde internationale studenten van buiten de EU in Nederland te maken hebben met het zoekjaar. Dit houdt in dat ze maximaal een jaar krijgen om een baan te vinden met een looncriterium van 27.336 euro per jaar (netto). Op deze manier kunnen afgestudeerde internationale studenten van buiten de EU een reguliere verblijfsvergunning als kennismigrant krijgen. Tijdens dit jaar mogen ze wel overal in Nederland aan het werk (SER, 2013A).

### **Initiatieven**

Om bovenstaande belemmeringen tegen te gaan, kunnen er verschillende initiatieven worden ontplooid.

Al voordat internationale studenten aan hun studie beginnen, vindt er een vorm van binding plaats. Het gaat dan voornamelijk om het werven van studenten voor een bepaalde regio. Het is in Nederland over het algemeen nog niet gebruikelijk om bij het werven van internationale studenten rekening te houden met de arbeidsmarkt. In bijvoorbeeld Eindhoven is dit al wel het geval. Dit programma heet Brainport International Community en is een samenwerkingsverband van verschillende instanties met als het doel het werven van internationale studenten. Hierbij wordt er samengewerkt tussen bedrijven, onderwijsinstellingen en lokale overheden die het regionale arbeidsmarktbeleid bepalen. Op die manier kan er bij het werven van internationale studenten beter worden ingespeeld op (toekomstige) tekorten op de arbeidsmarkt en speerpunten van de regionale economie (SER, 2013A).

Er zijn verschillende manieren waarop internationale studenten tijdens hun studie kunnen worden voorbereid op de Nederlandse arbeidsmarkt. Een eerste manier is het lopen van een stage bij een Nederlands bedrijf tijdens te studie. Internationale studenten maken op die manier kennis met het Nederlandse bedrijfsleven en leren hoe het er in een bedrijf aan toegaat (AgNL, 2013). Naast het lopen van stage kan ook het hebben van een bijbaan tijdens de studie bijdragen aan kennismaking met de Nederlandse arbeidsmarkt (SER, 2013A).

Een tweede manier om internationale studenten voor te bereiden op de Nederlandse arbeidsmarkt is het aanbieden van internationale "career services" door onderwijsinstellingen.

Onderwijsinstellingen bieden internationale studenten cursussen aan op het gebied van loopbaan oriëntatie en sollicitatievaardigheden. Wat betreft loopbaan oriëntatie kunnen internationale studenten makkelijk informatie inwinnen over bijvoorbeeld beschikbare banen en het opstarten van een bedrijf (AgNL, 2013). Op deze manier kunnen hordes met betrekking tot een gebrek aan informatie en carrière steun worden bestreden.

Het organiseren van events, zoals internationale carrièredagen, is een derde optie waarmee internationale studenten al tijdens hun studie in contact kunnen komen met internationaal opererende bedrijven (AgNL, 2013). Op die manier kunnen internationale studenten al tijdens hun studie werken aan het opbouwen van een zakelijk netwerk (AgNL, 2013).

Daarnaast zijn er, na afronding van de studie, nog een aantal manieren te noemen hoe binding met de arbeidsmarkt voor afgestudeerde internationale studenten en spouses kan worden gestimuleerd. Ten eerste wordt in de onderzoeksrapporten van SER (2013A) en AgNL (2013) toegelicht dat internationale banenmarkten en careerportals een goed middel zijn om internationale werkzoekenden te koppelen aan het Nederlandse bedrijfsleven. Een voorbeeld van een careerportal in Nederland is [careerin holland.nl](http://careerin holland.nl). Dit portaal biedt internationale werkzoekenden Engelstalige informatie over de Nederlandse arbeidscultuur, het zoeken van een baan, secundaire arbeidsvoorwaarden en ondernemerschap. Verder biedt het portaal ook ondersteuning en coaching aan (SER, 2013A).

Daarnaast zouden spouses meer informatie kunnen krijgen met betrekking tot solliciteren in Nederland en de Nederlandse arbeidsmarkt via expatcentra of doordat ze bij aankomst in Nederland een buddy krijgen aangewezen die hen kan begeleiden. Uit het onderzoek van Van Bochove et al. (2010) over internationale kenniswerkers in Den Haag en Rotterdam blijkt dat veel kenniswerkers niet eens wisten van het bestaan van een expatcentrum in beide steden.

Verder zouden zowel internationale studenten als spouses loopbaan coaching kunnen krijgen waarbij ze gecoacht worden op het gebied van solliciteren (SER, 2013A).

Ten slotte zouden websites van bedrijven en vacatures in het Engels aangeboden kunnen worden. Dit gebeurt in Nederland momenteel nog erg weinig (SER, 2013A).

Initiatieven met betrekking tot het leren van de Nederlandse taal zullen in het volgende hoofdstuk worden besproken.

#### **2.4.2 Sociaal – Culturele factoren**

De tweede belangrijke groep factoren die een rol speelt bij binding van internationale studenten en spouses zijn sociaal-culturele factoren. Deze groep factoren wordt ook wel beschouwd als het integreren in de Nederlandse samenleving (De Wit en Ripmeester, 2012). Sociaal-culturele integratie wordt in de wetenschappelijke literatuur onderverdeeld in twee groepen: participatie en sociale

contacten (1) en verbondenheid met de stad (2). De eerste groep kan vervolgens weer worden onderverdeeld in drie elementen. Hierbij gaat het om taalkennis, activiteiten die de mens ontplooit, en sociale contacten (Gijsberts & Dagevos, 2010). Verbondenheid met de stad kan worden beschouwd als de mate waarin mensen zich verbonden voelen met de stad waar ze wonen (Van Bochove et al., 2010).

In het vervolg van het hoofdstuk zullen de elementen taal, sociale contacten en verbondenheid met de regio worden besproken. Activiteiten van de mens worden in combinatie met verbondenheid met de stad besproken. Per element worden wederom een aantal belemmering en mogelijke oplossingen genoemd.

## **De Nederlandse taal**

De eerste belangrijke sociaal-culturele factor, die ook bij binding met de arbeidsmarkt van belang kan zijn, is de Nederlandse taal. Zo blijkt de taalbarrière voor internationale studenten de belangrijkste reden te zijn om na hun studie weer uit Nederland weg te gaan (Sykes, 2012).

Momenteel zijn er nog een aantal bezwaren die een rol spelen bij het leren van de Nederlandse taal door internationale studenten en spouses. Veelal worden taalcursussen te duur gevonden, is de kwaliteit van taalcursussen te laag, zijn goedkopere taalcursussen te snel vol en hebben vooral internationale studenten een gebrek aan tijd (AgNL, 2013). Daarnaast geldt voor beide groepen dat veel Nederlands goed Engels spreken en direct in het Engels gaan terugpraten bij een beperkte Nederlandse taalbeheersing (Van Bochove, 2010). Internationale studenten zien daarom vaak de noodzaak niet in om Engels te leren (SER, 2013A). Ten slotte blijkt het vooral voor spouses lastig om in contact te komen met Nederlandse vriendengroepen (Van Bochove et al., 2010). In de paragraaf over sociale contacten wordt hier uitgebreider op ingegaan.

Voor internationale studenten kunnen er tijdens de studie al verschillende middelen worden ingezet om beheersing van de Nederlandse taal te verbeteren. Het aanbieden van taalcursussen aan internationale studenten is een veelvoorkomende optie. Dit kan gebeuren via onderwijsinstellingen, maar ook door bijvoorbeeld internationale studentenverenigingen (SER, 2013A). Daarnaast zouden er studiepunten kunnen worden verbonden aan het leren van de Nederlandse taal (AgNL, 2013).

Andere opties die voor beide groepen gelden zijn het hebben van een taalbuddy en conversatieclubs (AgNL, 2013). Ten slotte zouden spouses en internationale studenten dankzij het hebben van een Nederlandse buddy ook beter in contact kunnen met Nederlandse vriendengroepen (Van Bochove et al., 2010).

## **Sociale contacten**

Naast integratie in de Nederlandse samenleving door het leren van Nederlandse taal, is het ook van belang dat internationale studenten zich in Nederland thuis gaan voelen en zich aanpassen aan de Nederlandse cultuur en het Nederlandse sociale leven. Sociale integratie en het opdoen van Nederlandse contacten zijn hierbij erg belangrijk (SER, 2013A). Zo blijkt dat het hebben van een relatie in Nederland, naast het verkrijgen van een baan, de belangrijkste reden is om in Nederland te blijven (De Wit en Ripmeester, 2012).

In het artikel van de SER (2013A) worden er een aantal factoren genoemd die er in Nederland voor zorgen dat internationale studenten zich vaak niet of maar gedeeltelijk thuis voelen in Nederland.

Ten eerste blijkt het voor veel internationale studenten lastig om contact te krijgen met Nederlandse studenten. Nederlandse studentenverenigingen, sportverenigingen en studieverenigingen zijn vaak niet erg toegankelijk voor internationale studenten. Hierdoor is er dus weinig informeel contact tussen Nederlandse en internationale studenten. Dit komt deels doordat internationale studenten vaak vooral met elkaar omgaan en deels door uitsluiting door Nederlandse studenten.

Ook voor spouses is het erg lastig om een sociaal netwerk in Nederland op te bouwen (van Haelst en Emans, 2014). Volgens Verhaeghe (2011) heeft dit te maken met het feit dat mensen vaak de voorkeur hebben voor intra-etnische contacten ten opzichte van inter-etnische contacten. Hierdoor gaan internationale kenniswerkers in Nederland vooral om met mensen uit hun eigen land en minder met Nederlanders. Daarnaast hebben zowel internationale studenten als spouses moeite met bepaalde aspecten van de Nederlandse cultuur. Dit zijn de strikte scheiding van werk en priveleven, de geslotenheid van veel vriendengroepen, de Nederlandse afspraken-cultuur en de directe manier van communiceren in Nederland (Van Bochove et al., 2010).

Er zijn een aantal mogelijkheden om sociale-culturele integratie van internationale studenten al tijdens de studie te verbeteren. Ten eerste kunnen Nederlandse en internationale studenten meer gemengd worden. Dit zou kunnen gebeuren door veranderingen in studentenhuisvesting, studiegroepen en activiteiten buiten de studie, waardoor er Nederlandse en internationale studenten zich meer gaan mixen (SER, 2013A). Daarnaast kunnen buddies internationale studenten helpen bij het integreren in het Nederlandse sociale en culturele leven. Ten slotte kunnen onderwijsinstellingen activiteiten organiseren als excursies, cultuurcursussen en introductieweken om verdere integratie van internationale studenten te bevorderen (De Wit en Ripmeester, 2012). Spouses zouden baat kunnen hebben bij een Nederlandse buddy en de hulp van expatcentra die hen zou kunnen helpen bij het opdoen van nieuwe sociale contacten en het ontplooiën van activiteiten in de vrije tijd (Van Bochove et al., 2010).

### **Verbondenheid met de stad en activiteiten in de vrije tijd.**

De derde factor die een rol speelt bij sociaal-culturele integratie is de verbondenheid die internationale studenten en spouses voelen met een stad.

Van Bochove et al. (2010) benoemen in hun onderzoek naar binding van kenniswerkers in Rotterdam en Den Haag twee typen kenniswerkers. De eerste groep zijn de globetrotters of kosmopolieten die in minimaal drie landen hebben gewoond en weinig binding voelen met de lokale gemeenschap. Het gaat deze groep voornamelijk om professionele mogelijkheden en netwerken (Muileboom, 2011). Daartegenover staat de groep migranten die door Van Bochove et al. (2010) als stadsburgers worden beschouwd. Uit het onderzoek blijkt dat ook veel kenniswerkers onder deze groep vallen. Zij voelen wel degelijkheid verbondenheid met hun woonomgeving en zullen niet zomaar weggaan uit hun woonplaats. Enerzijds heeft dit puur te maken met hun eigen gevoel. Anderzijds kan verbondenheid positief worden beïnvloed door meer sociale participatie en sociale contacten. Naast het spreken van de taal en het hebben van een sociaal netwerk, speelt ook de ontplooiing van activiteiten in de vrije tijd hierbij een belangrijke rol (Muileboom, 2011).

Bij de besteding van vrije tijd in de stad die kan bijdragen aan verbondenheid met de stad maken Van Bochove et al. (2010) onderscheid tussen drie categorieën: recreatie en consumptie, lidmaatschap en vrijwilligerswerk en betrokkenheid bij nieuws en politiek. Met recreatie en consumptie worden bedoeld op bijvoorbeeld winkelen en uitgaan in de stad waar de internationale student of spouse leeft. Lidmaatschap kan het lid zijn van een sportvereniging in de omgeving betekenen en spouses

kunnen op vrijwillige basis bijvoorbeeld actief zijn bij een lokale school. Ten slotte wordt met betrokkenheid de mate van interesse in en kennis van het lokale nieuws bedoeld.

### **2.4.3 Overige factoren**

De derde groep factoren die een rol kunnen spelen bij het behouden van internationale studenten en spouses zijn tevredenheid over huisvesting, voorzieningen en informatie op het gebied van dienstverlening.

Kwalitatief goede huisvesting kan worden gezien als een belangrijke randvoorwaarde voor de tevredenheid van internationale kenniswerkers. Internationale studenten regelen woonruimte vaak al vanuit het herkomstland en kunnen de woonruimte dus niet van te voren inzien. Daarom is het van belang dat er volledige informatie beschikbaar is over de prijs, kwaliteit en beschikbaarheid van huisvesting voor internationale studenten. Ze willen daarnaast inzicht hebben in gerelateerde zaken zoals afstand tot de onderwijsinstelling, bereikbaarheid en nabijgelegen winkelcentra (SER, 2013A). Verder hechten internationale studenten waarde aan een goede prijs/kwaliteit verhouding van de woonruimte (PBL, 2014).

Ook spouses hebben behoefte aan een goede prijs/kwaliteit verhouding van de huisvesting en hechten daarnaast waarde aan goede voorzieningen in de nabijheid. De aanwezigheid van een internationale school kan voor spouses erg belangrijk zijn omdat ze een gezin met kinderen hebben of omdat ze kinderen verwachten in de nabije toekomst (Van Haelst en Emans, 2014).

Naast goede huisvesting hebben internationale studenten en spouses behoefte aan Engelstalige informatie van belangrijke instanties als banken, telecombedrijven en verzekeringsmaatschappijen. Op dit vlak schiet Nederland op dit moment nog erg te kort (van Haelst en Emans, 2014).

Tenslotte willen internationale studenten net als Nederlandse studenten recht hebben op Studenten-OV en huursubsidie. In veel andere landen wordt er op dit aspect geen onderscheid gemaakt tussen autochtone en allochtone studenten (SER, 2013A).

## **2.5 De huidige situatie in Noord-Nederland**

Er zijn in Noord-Nederland momenteel al meerdere kennisinstellingen en een expatcenter om ondersteuning te bieden aan internationale studenten en spouses. Om een duidelijk beeld te geven van de huidige situatie in Noord-Nederland wordt nu besproken wat er al aanwezig is en wat de rol is van de verschillende instanties.

Er zijn in Noord-Nederland zes onderwijsinstellingen waar internationale studenten actief zijn: Rijksuniversiteit Groningen, Hanzehogeschool Groningen, Stenden Hogeschool, NHL Hogeschool, Van Hall Larenstein en Wageningen University. Deze universiteiten en hogescholen bevinden zich in zowel Groningen, Drenthe als Friesland (Decisio, 2015). In onderstaand figuur 6 is de verdeling van HBO en WO studenten te zien, kijkend naar hun studieplaats.

**Tabel 4: Verdeling internationale studenten Noord-Nederland in 2013**











	HBO Bachelor	HBO Master	WO Bachelor	WO Master
Noord-Nederland	4.373 (57%)	24 (0%)	2.227 (29%)	1.024 (13%)
Groningen (p)	1.723 (35%)	24 (0%)	2.227 (45%)	1.008 (20%)
Friesland	2.133 (99%)	-	-	16 (1%)
Drenthe	517 (100%)	-	-	-
Groningen (g)	1.723 (35%)	24 (0%)	2.227 (45%)	1.008 (20%)
Assen	45 (100%)	-	-	-
Emmen	439 (100%)	-	-	-
Leeuwarden	2.133 (99%)	-	-	16 (1%)
<b>Nederland</b>	<b>27.839 (46%)</b>	<b>1.283 (2%)</b>	<b>15.255 (25%)</b>	<b>15.949 (26%)</b>

Bron: Decisio, 2015

Hierbij is te zien dat verreweg de meeste internationale studenten actief zijn in Groningen, waarvan het grootste gedeelte op de Universiteit. Verder zijn in Groningen ook verreweg de meeste Masterstudenten actief. Bij de internationale studenten in Drenthe en Friesland gaat het voornamelijk om HBO studenten op Bachelor niveau.

Zoals besproken in het theoretisch kader hebben onderwijsinstellingen de mogelijkheid om ondersteuning te bieden aan internationale studenten, bijvoorbeeld op het gebied van career services of het aanbieden van een taal cursus. In onderstaande tabel 5 is te zien welke onderwijsinstelling op dit moment al taal cursussen en career services in het Engels aanbieden aan hun internationale studenten. Hierbij is gebruik gemaakt van de websites van de verschillende onderwijsinstanties.

**Tabel 5: Onderwijsinstellingen Noord-Nederland, Career services en taal cursussen**

Onderwijsinstelling	Career services op internet voor internationale studenten	Aanbod taal cursus Nederlands
Rijksuniversiteit Groningen		
Hanzehogeschool Groningen		
Stenden Hogeschool		
NHL hogeschool		
Van hall Larenstein		

Verder kunnen internationale studenten in Noord-Nederland zich ook aansluiten bij het Erasmus Student Network (ESN). ESN biedt internationale studenten ondersteuning en verscheidene sociale activiteiten aan. Daarnaast hebben de studenten in Groningen de mogelijkheid om een buddy te

nemen die hen kan begeleiden bij de eerste weken in Groningen (ESN-Groningen, 2015). Tenslotte is er voor afgestudeerde internationale studenten in Groningen het Talent & Career Center. Het Talent & Career center biedt afgestudeerde internationale studenten ontwikkelingsmogelijkheden met betrekking tot hun toekomstige carrière in Nederland. Hierbij worden er workshops en informatie gegeven over het schrijven van een sollicitatiegesprek, het voorbereiden van een sollicitatiegesprek en meer specifieke informatie over de arbeidsmarkt in Noord-Nederland (SER, 2013B).

Voor spouses (en afgestudeerde internationale studenten) is in Groningen een expatcenter gevestigd: International Welcome Center North (IWCN). Het IWCN is een samenwerking tussen de Gemeente Groningen, Connect International, Rijksuniversiteit Groningen en de IND en biedt ondersteuning aan deze groepen op het gebied van het regelen van praktische zaken en formaliteiten, het aanbieden van sociale activiteiten en informatie met betrekking tot de arbeidsmarkt (IWCN, 2015). De rol van Connect International, onderdeel van het IWCN, is voornamelijk het aanbieden van sociale activiteiten en daarnaast worden er soms ook events georganiseerd die te maken hebben met de arbeidsmarkt (Connect International, 2015). Het expatcenter in Groningen wordt onder andere gefinancierd door enerzijds een aantal gemeenten in Noord-Nederland en anderzijds door bedrijven die Engelstalige dienstverlening leveren aan internationale mensen in Groningen of de maatschappelijke meerwaarde van het IWCN belangrijk vinden (IWCN, 2015).

Wat betreft het beleid met betrekking tot de het binden van internationale studenten en spouses aan de arbeidsmarkt spelen drie groepen een belangrijke rol: bedrijven en organisaties, onderwijsinstellingen in de regio en overheden zoals de noordelijke provincies en gemeentes (SER, 2013B).

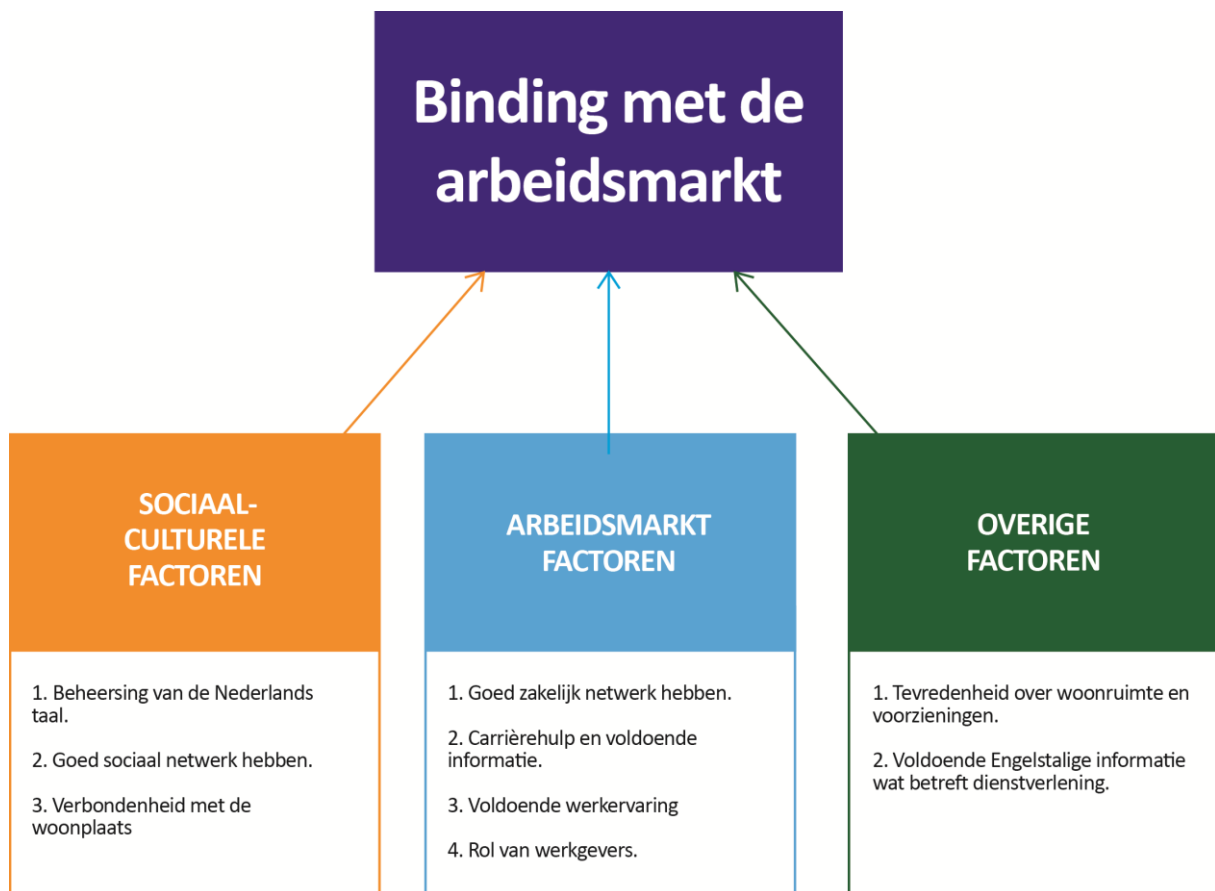
Bedrijven kunnen bijdragen aan binding door het plaatsen van meer Engelstalige vacatures en door meer samen te werken met onderwijsinstellingen, bijvoorbeeld op het gebied van het aanbieden van stageplaatsen voor internationale studenten en het geven van gastcolleges aan studenten door bedrijven (SER, 2013).

De rol van onderwijsinstellingen is al deels besproken eerder in dit hoofdstuk. Zij hebben de mogelijkheid om taalcursussen en career services aan te bieden aan internationale studenten. Daarnaast zouden ze internationale studenten ook kunnen bijstaan bij praktische zaken zoals het regelen van een Ov-kaart. Tenslotte kunnen onderwijsinstellingen werken aan het verbeteren van de kwaliteit en het internationale gehalte van verschillende opleidingen, zodat er meer internationale studenten zouden kunnen worden aangetrokken (SER, 2013B).

Tenslotte spelen ook overheden een rol bij het beleid. Naast het feit dat ze betrokken zijn bij de oprichting van het expatcenter kunnen ze ook invloed uitoefenen op regelgeving met betrekking tot internationals en kunnen ze voorzien in informatiebehoefte wat betreft arbeidsmarkt gerelateerde en praktische zaken (SER, 2013B).

## 2.6 Conceptueel model

Figuur 3: Conceptueel model



In bovenstaande afbeelding is het conceptueel model weergegeven. Het bovenste gedeelte van de afbeelding was al eerder toegelicht. Zoals te zien in het conceptueel model is per groep toegelicht welke factoren voor afgestudeerde internationale studenten en spouses van belang kunnen zijn wat betreft binding met de arbeidsmarkt. Bij de sociaal-culturele factoren zijn dat bijvoorbeeld taal, sociaal netwerk en verbondenheid met de woonplaats. Voor elke factor zijn er in het theoretisch kader belemmeringen en bijbehorende initiatieven besproken. Deze zijn schematisch weergegeven in onderstaande tabel 6.

Tabel 6: Overzicht belemmeringen, initiatieven en hulpmiddelen

Belemmeringen	Initiatieven en hulpmiddelen
---------------	------------------------------



<p><b>Arbeidsmarkt</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Vacatures in het Nederlands en Nederlands voertaal op de werkvloer</li> <li>2) Gebrekkig sociaal en zakelijk netwerk</li> <li>3) Gebrek aan informatie en carrière hulp</li> <li>4) Gebrek aan werkervaring</li> <li>5) Discriminatie en onwetende werkgevers</li> <li>6) Zoekjaar regeling voor studenten van buiten de EU.</li> </ol>	<p><b>Arbeidsmarkt</b></p> <p><i>Tijdens de studie</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Stage lopen of bijbaan tijdens de studie</li> <li>2) Career services voor internationals</li> <li>3) Events en carrièredagen.</li> </ol> <p><i>Voor beide groepen</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Informatie van expatcentra</li> <li>2) Engelstalige vacaturesites of Engelstalige sites met info over Nederlandse arbeidsmarkt</li> <li>3) Internationale banenmarkten of Events</li> <li>4) Loopbaanbegeleiding</li> </ol>
<p><b>Sociaal-Culturele integratie</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Nederlandse taalbarrière en slechte kwaliteit/kwantiteit taalcursussen.</li> <li>2) Moeite met het opbouwen van een sociaal netwerk of vriendengroep</li> <li>3) Moeite met aanpassing aan de Nederlandse cultuur (directheid etc.)</li> <li>4) Weinig verbondenheid voelen met de woonplaats</li> </ol>	<p><b>Sociaal-Culturele integratie</b></p> <p><i>Tijdens de studie</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Studiepunten verbinden aan leren Nederlandse taal.</li> <li>2) Meer menging van nationale en internationale studenten.</li> <li>3) Introductieweken en excursies</li> </ol> <p><i>Voor beide groepen</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Betere kwaliteit en aanbod taalcursussen.</li> <li>2) Hebben van een Buddy</li> <li>3) Expatcentra en social clubs</li> <li>4) Meer verenigingen (sport, cultuur) die openstaan voor internationals.</li> </ol>
<p><b>Overig</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Gebrek aan Engelstalige informatie op het gebied van dienstverlening</li> <li>2) Ontevredenheid over de woonruimte of gebrekkige aanwezigheid van een internationale school</li> </ol>	<p><b>Overig</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Engelstalige gedeeltes van sites op het gebied van dienstverlening (bank, mobiele telefoon, OV, etc.).</li> </ol>

In het vervolg van het onderzoek zijn deze belemmeringen en initiatieven gevalideerd en is er onderzocht op welke manier binding van internationale studenten en spouses met de arbeidsmarkt in Noord-Nederland versterkt kan worden. In het hoofdstuk Methodologie wordt toegelicht op welke manier dit is aangepakt.

## 3. Methodologie

Het empirische gedeelte van dit onderzoek bestaat uit het afnemen en analyseren van diepte-interviews met drie afgestudeerde internationale studenten en drie spouses in Noord-Nederland. In dit hoofdstuk wordt eerst toegelicht waarom er is gekozen voor diepte-interviews als onderzoeksmethode. Daarna wordt er ingegaan op het type vraagstelling tijdens de diepte-interviews en de selectie en benadering van de respondenten. Tenslotte worden in dit hoofdstuk de kwaliteit van de data en de wijze van analyseren van de verzamelde data besproken.

### 3.1 Toelichting keuze voor diepte-interviews

Er is een zestal diepte-interviews afgenomen: drie interviews met afgestudeerde internationale studenten en drie interviews met spouses. De diepte-interviews zijn bedoeld om de opgestelde bindingsfactoren te valideren: welke factoren zijn daadwerkelijk van belang bij binding met de arbeidsmarkt en op welke manier zijn deze factoren van belang? Daarnaast is onderzocht op welke manier de verschillende middelen kunnen bijdragen aan het versterken van binding met de arbeidsmarkt. Tenslotte kunnen de diepte-interviews wellicht nieuwe informatie wat betreft mogelijke belemmeringen en hulpmiddelen opleveren die op basis van de literatuurstudie in het theoretisch kader nog niet naar voren was gekomen.

Er zijn een aantal redenen aan te voeren die het houden van diepte-interviews tot de geschiktste onderzoekstechniek maken in dit onderzoek. Ten eerste kan er door middel van diepte-interviews specifieke informatie worden achterhaald op het gebied van factoren die een rol spelen bij binding met de arbeidsmarkt. Diepte-interviews kunnen ervoor zorgen dat dat gedachteprocessen van respondenten worden achterhaald en kunnen tevens duidelijk maken welke waardering respondenten aan bepaalde factoren geven (Flowerdew en Martin, 2005). Vertaald naar dit onderzoek kan er dus specifiek gevraagd worden naar belemmeringen en hulpmiddelen bij binding met de arbeidsmarkt door internationale studenten en spouses. Op die manier kan worden achterhaald waardoor de verschillende hulpmiddelen van waarde kunnen zijn, waarom bepaalde belemmeringen zich voordoen, en of er ook belemmering of hulpmiddelen zijn die in het theoretisch kader niet naar voren zijn gekomen. Spouses en afgestudeerde internationale studenten kunnen in de interviews precies aangeven hoe zij het zoeken naar een baan hebben ervaren of momenteel ervaren, met waardering van de bijbehorende problemen en mogelijke oplossingen.

Daarnaast kan er door middel van een diepte-interview ook door worden gevraagd op een antwoord van een internationale student of spouse, bijvoorbeeld als zij met nieuwe belemmeringen of oplossingen komen omtrent binding met de arbeidsmarkt. De focus ligt bij de interviews dus niet zoals bij een enquête op representativiteit, maar op de beleving en waardering van de internationale studenten en spouses (Flowerdew en Martin, 2005).

Ten slotte kunnen er respondenten worden benaderd die voldoen aan een specifiek profiel, waardoor er meer waardevolle informatie kan worden verzameld. Kijkend naar dit specifieke profiel, zijn bij dit onderzoek afgestudeerde internationale studenten en spouses in Noord-Nederland benaderd die ook daadwerkelijk naar een baan zoeken of hebben gezocht in Noord-Nederland. Later in dit hoofdstuk wordt verder ingegaan op het profiel van de respondenten.

### **3.2 Type interview en vraagstelling**

Er is gebruik gemaakt van een semigestructureerde interviewstijl. Hierbij is een lijstje met onderwerpen vastgesteld die behandeld worden tijdens het interview, maar staan de vragen en antwoorden niet van te voren vast. In principe geldt er een vaste volgorde voor het stellen van de vragen, maar als het gesprek anders loopt, kan hier van worden afgeweken (Flowerdew en Martin, 2006). In de diepte-interviews met de internationale studenten en spouses zijn alle bindingsfactoren behandeld, waarbij zowel is ingegaan op de belemmeringen die zich kunnen voordoen en de middelen die daarbij kunnen worden ingezet.

Verder kan het interview het beste worden gestart met een redelijke algemene open vraag. Op deze manier kan de respondent worden opgewarmd om vrijuit te gaan praten (Flowerdew en Martin, 2005). Bij de interviews in dit onderzoek is de respondenten, na een algemene introductie, als eerste gevraagd wat hun redenen waren om in Nederland te komen werken of te gaan studeren.

Vervolgens is er voor gezorgd dat internationale studenten en spouses, los van de structuur in de interviewgide, eerst zelf vertellen welke belemmeringen zij ervaren of hebben ervaren en hoe ze hiermee zijn omgegaan. Op deze manier is er diep ingegaan op de onderwerpen die de respondent zelf aansneed. Daarna zijn de ervaringen van beide groepen met de overige belemmeringen en initiatieven besproken zoals die zijn behandeld in het theoretisch kader.

Naast het stellen van goede vragen is het belangrijk om goed te luisteren naar de antwoorden van de internationale studenten en spouses en hierop door te vragen. Het is daarbij ook zaak om alert te zijn op onverwachte onderwerpen die niet in theoretisch kader zijn behandeld (Flowerdew en Martin, 2005).

De interviewgide is te vinden in bijlage 1.

### **3.3 Respondenten.**

Bij binding met de arbeidsmarkt komen zowel succes - als faalfactoren kijken. Uit het theoretisch kader is gebleken dat zich zowel op het gebied van toetreding tot de arbeidsmarkt als op het gebied van sociaal-culturele integratie belemmering voordoen, bijvoorbeeld een beperkte beheersing van de Nederlandse taal of onwetendheid op het gebied van vacatures zoeken en solliciteren in Nederland. Daarnaast zijn er initiatieven en hulpmiddelen besproken die succes van internationale studenten en spouses kan stimuleren: het verkrijgen van een baan op de arbeidsmarkt.

Daarom is er voor gekozen om afgestudeerde internationale studenten en spouses te interviewen met een verschillende status. Er zijn interviews afgenomen met twee internationale studenten en een spouse die op dit moment al een aantal maand op zoek zijn naar een baan in Noord-Nederland. Deze mensen proberen op dit moment de sprong te maken van internationale potentiële kenniswerker naar internationale kenniswerker en vormen daarom een geschikte doelgroep om te onderzoeken tegen welke problemen ze aanlopen, welke factoren en hulpmiddelen voor hen van belang zijn en wat er mist. Daarnaast zijn er ook interviews afgenomen met internationale studenten en spouses die enerzijds op dit moment al een baan hebben gevonden in Noord-Nederland of anderzijds uit Noord-Nederland weg zijn gegaan en momenteel ergens anders werken. Op basis van deze interviews kan verschillende informatie worden gewonnen. Ten eerste kan worden achterhaald welke factoren belangrijk zijn bij binding met de arbeidsmarkt en welke initiatieven en hulpmiddelen voornamelijk hebben bijgedragen aan het verkrijgen van een baan in Noord-Nederland. Ten tweede kan ook helder worden gemaakt welke belemmeringen zich voordeden en wat internationale studenten en spouses kan bewegen om Noord-Nederland te verlaten.

De respondenten zijn op verschillende manieren benaderd voor het afnemen van een diepte-interview. Eén respondent kende de interviewer persoonlijk en deze respondent is vervolgens benaderd via Social Media. De andere vijf respondenten zijn gevonden via het begrip "snowballing". Flowerdew en Martin (2005) bedoelen hiermee dat er gebruik wordt gemaakt van een bestaand contact om een ander contact te benaderen. De drie spouses en één afgestudeerde internationale studenten zijn op deze manier gevonden via één van de medewerkers van Connect International, een van de organisaties die onderdeel uitmaakt van het International Welcome Center North. Drie van deze vier respondenten zijn vervolgens rechtstreeks benaderd gedurende een event van Connect International. De andere respondent is per e-mail benaderd. Tenslotte is er via een connectie bij het Erasmus Student Network (ESN) nog een geschikte afgestudeerde internationale student gevonden, die vervolgens per e-mail is benaderd.

Hierbij kan nog worden aangetekend dat er uiteindelijk zeven respondenten zijn benaderd, maar dat één spouse het interview vervolgens heeft afgezegd. Reden hiervoor was dat de echtgenoot van de respondent niet comfortabel was met het feit dat het interview zou plaats vinden. Daarnaast heeft respondent G2 na afloop van het interview veel informatie gekregen via het Expatcenter. Aan de hand daarvan zijn er nog een aantal extra vragen gesteld.

In tabel 7 is een overzicht te zien van de zes respondenten. De tabel geeft een aantal dingen weer: de status van de respondent, nationaliteit, plaats van het interview en datum van het interview. De afkorting S staat voor Spouse en de afkorting G staat voor graduated international student. De setting IWCN is het International Welcome Center North in Groningen

**Tabel 7: Overzicht belemmeringen, initiatieven en hulpmiddelen**

<b>Respondent</b>	<b>Status</b>	<b>Nationaliteit</b>	<b>Setting</b>	<b>Datum</b>
S1	Op zoek naar werk	Maleisië	IWCN	11-11-2015
S2	Werk gevonden in Noord-Nederland	Verenigde Staten	IWCN	13-11-2015
S3	Werk gevonden in Noord-Nederland	Verenigd Koninkrijk	IWCN	16-11-2015
G1	Op zoek naar werk	Verenigde Staten	IWCN	16-11-2015
G2	Op zoek naar werk	China	IWCN	17-11-2015
G3	Gewerkt in Noord-Nederland. Werkt nu in Utrecht.	Brazilië	Via Skype	23-11-2015

### **3.4 Kwaliteit van de data**

Bij het afnemen van diepte-interviews is ten eerste rekening gehouden met de positie van de interviewer. Met positionering bedoelen Flowerdew en Martin (2005) dat de identiteit van de

interviewer een grote invloed heeft op interacties met respondenten. Hierbij is het tevens van belang dat de interviewer zich realiseert dat er sprake kan zijn van machtsverschillen tussen de interviewer en de geïnterviewde (Flowerdew en Martin, 2005). De interviewer van dit onderzoek is bijvoorbeeld een geboren Groninger, wat zijn beeld van Groningen en ook van Drenthe en Friesland beïnvloedt. Het is voor de interviewer zaak om hier rekening mee te houden zodat respondenten bijvoorbeeld niet een te positief beeld van de regio Groningen neerzetten zonder dat zij dit echt menen. Daarnaast heeft ook de positie van de interviewer ten opzichte van de respondenten invloed op het interview. Zo kan een gelijke achtergrond of identiteit een positieve invloed hebben op het interview dankzij de aanwezigheid van meer wederzijds respect en begrip van elkaars situatie. Hierdoor kan er tijdens het interview een band tussen de interviewer en de respondent ontstaan (Flowerdew en Martin, 2005). De interviews met de internationale studenten zullen wellicht soepeler kunnen verlopen omdat de interviewer ook een bijna afgestudeerde student is, in dezelfde leeftijdscategorie valt en net als de internationale studenten binnenkort ook een baan gaat proberen te verkrijgen op de arbeidsmarkt in Noord-Nederland.

De interviews zullen in het Engels worden afgenomen. Dit is niet de moedertaal van de interviewer en ook niet van het merendeel van de respondenten dus ook hierbij is het voor de interviewer zaak om daar rekening mee te houden en te zorgen dat er geen onbegrip tijdens het interview ontstaat.

Naast de positionering van de interviewer kan ook de setting invloed hebben op het interview. Flowerdew en Martin (2005) stellen dat een drukke ontmoetingsplaats, zoals een café, over het algemeen geen goede setting is voor een diepte-interview. Een drukke omgeving en veel omgevingsgeluiden kunnen er voor zorgen dat interviewer en respondent afgeleid raken van het diepte-interview.

Daarentegen is het interviewen van respondenten in hun eigen omgeving wel aan te raden, zolang ze dit willen. Mensen zijn in hun eigen omgeving namelijk relaxter en meer zichzelf waardoor het waardevollere informatie voor het interview kan opleveren (Flowerdew en Martin, 2005).

Uiteindelijk zijn vijf van de zes diepte-interviews zijn afgenomen in het gebouw van de Gemeente Groningen waar het International Welcome Center North is gevestigd. Hier waren genoeg ruimtes beschikbaar waar de interviews ongestoord konden worden afgenomen en daarnaast waren de meeste respondenten al bekend met het International Welcome Center North wat het voor hen vertrouwd kan maken. Het laatste interview is uit praktische overwegingen via Skype afgenomen. De verzamelde data zijn voor het grootste gedeelte goed bruikbaar. Enkele keren was er wat onbegrip door de Engelste taal, maar dit was over het algemeen geen probleem. Eén interview werd meerdere keren verstoord, maar ook dit vormde verder niet echt een probleem. De respondenten lijken verder eerlijk te zijn geweest en hebben ook nieuwe informatie aangedragen, waardoor de kwaliteit van de verzamelde data als goed kan worden beschouwd.

### **3.5 Ethiek**

Voorafgaand aan elk interview is aan de respondent gevraagd of er akkoord werd gegaan met het opnemen van het interview. Alle respondenten gingen hiermee akkoord. Daarnaast hebben de respondenten bij het introduceren van het interview de gelegenheid gekregen om vragen te stellen als er onduidelijkheden of bezwaren waren. Eén van de respondenten gaf hier wel aan dat ze het niet over te persoonlijke zaken wilde hebben. Tenslotte is er na afloop van de diepte-interviews besloten

om de interviews te anonimiseren. Op deze manier worden de respondenten in bescherming genomen op het gebied van persoonlijke informatie.

### **3.6 Analyse van de interviews**

Er is voor gekozen om de interviews op te nemen met een recorder. Dit brengt volgens Flowerdew en Martin (2005) een aantal voordelen met zich mee. Ten eerste kan de interviewer zich puur op het interview concentreren zonder dat er dingen opgeschreven moeten worden. Daarnaast geeft een opname een gedetailleerder beeld van de conversatie dan wanneer alles genoteerd wordt. Tenslotte kan het interview worden teruggeluisterd waardoor er verbeterpunten voor een volgend interview kunnen worden bepaald.

Na het afnemen van de interviews zijn alle interviews getranscribeerd. Dit is gebeurd via het programma Express Scribe waarmee de interviews eenvoudig gepauzeerd kunnen worden en tevens vertraagd kunnen worden afgespeeld.

Daarna zijn belangrijke delen uit de verschillende diepte-interviews geselecteerd en gekoppeld aan de theorie die besproken is in het theoretisch kader. Op basis van quotes uit de interviews zijn de verschillende onderwerpen besproken en gekoppeld aan de theorie in het resultatenhoofdstuk.

## 4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten uit de diepte-interviews besproken waarbij de theorie uit het theoretisch kader gekoppeld wordt aan de uitkomsten van de diepte-interviews met afgestudeerde internationale studenten en spouses. Er is voor gekozen om te beginnen met de onderwerpen die, kijkend naar de diepte-interviews, zowel betrekking hebben op de arbeidsmarkt als sociaal-culturele integratie. Dit zijn de Nederlandse taal en het opbouwen van een sociaal netwerk. Daarna worden de andere onderwerpen besproken die sterk gerelateerd zijn aan de arbeidsmarkt: het opbouwen van een zakelijk netwerk, informatie en career support en het zoekjaar voor internationale studenten. Tenslotte worden de overgebleven factoren besproken.

Per factor wordt op basis van de diepte-interviews besproken waarom het belangrijk is bij binding met de arbeidsmarkt en wat bepaalde factoren tot een belemmering kan maken. Vervolgens wordt uitgelegd hoe verschillende middelen kunnen helpen bij het bestrijden van de gesignaleerde belemmeringen en op welke manier binding kan worden gestimuleerd. Ook dit wordt besproken met behulp van citaten uit de zes afgenomen diepte-interviews.

### 4.1 De Nederlandse taal

Uit de afgenomen diepte-interviews is gebleken dat het beheersen van de Nederlandse taal als belangrijk kan worden gezien bij het verkrijgen van een baan, maar ook dat zowel internationale studenten als spouses niet altijd toekomen aan het leren van de Nederlandse taal.

Voordat er dieper zal worden ingegaan op belemmeringen omtrent het leren van de Nederlandse taal, wordt nu eerst kort uitgelegd waarom het leren ervan een belangrijke factor is. Ten eerste is het voor het grootste gedeelte van de banen in Nederland vereist dat de Nederlandse taal op een redelijk niveau wordt beheerst. Bij een betere beheersing van de Nederlandse taal is het daarnaast ook makkelijker om in contact te komen met Nederlanders en Nederlandse vriendengroepen. Beheersing van de Nederlandse taal heeft dus zowel betrekking op directe arbeidsmarktfactoren als op sociaal-culturele integratie. Uit onderstaand citaat van een afgestudeerde internationale student die wel werk in Noord-Nederland heeft gevonden, blijkt het belang van het leren van de Nederlandse taal.

*G3: "And also, learn the language. It is tempting to speak English when everyone around you speak it and you struggle so much with Dutch, but the struggle is worth. On top of your mother language, speaking Dutch can be a big benefit if you plan on staying and working in the Netherlands."*

Uit de diepte-interviews zijn een aantal zaken voort gekomen die kunnen bijdragen of die het juist lastig maken om beter Nederlands te leren. Eén van de manieren om de Nederlandse taal te leren is het volgen van een taalcursus. Hierbij lijken vooral de kwaliteit van de cursus en de tijdsfactor van belang, zowel het moment van beginnen als het hebben van genoeg tijd.

Kijkend naar de kwaliteit van de taalcursussen is het voornamelijk van belang dat er voldoende gelegenheid is om Nederlands te spreken tijdens de lessen. Dit komt naar voren uit onderstaande citaten:

*S1: ". I am learning from the basic, and what I experience now...when I enter the class the teacher*

*already speaks Dutch to me, she didn't speak English. I think it's a very good way to understand and to learn the language fast."*

*I: "And what makes a Dutch course to a good course for you?"*

*S2: "If you actually get the chance to speak Dutch, with each other instead of just going through grammar exercises."*

---

Naast het feit dat de kwaliteit van de cursus belangrijk is, kan ook het beginmoment van leren van belang zijn. Zo blijkt uit onderstaand citaat dat er moet worden uitgekeken dat er niet te snel wordt begonnen met het leren van de Nederlandse taal, zeker als er sprake is van een cultuurshock.

*I: "Starting with the language first. How helpful and valuable were the Dutch language courses for you"?*

*S2: "They were really helpful, except for the fact that I took them too quickly. I started the day after I lived here, and I was still in culture shock for the first six months. I think if I spaced them a little bit more, I think that might have benefited".*

Daarnaast hebben sommige internationale studenten tijdens het begin van hun studie in Nederland twijfels of niet de intentie om hier te blijven of ze zijn niet op de hoogte van het belang van het leren van de Nederlandse taal bij het verkrijgen van een baan nadat ze zijn afgestudeerd. Dit kan er toe leiden dat internationale studenten het gevoel hebben dat ze te laat zijn begonnen met het leren van de Nederlandse taal of dat er überhaupt geen poging gewaagd wordt, wat de kansen op het verkrijgen van een baan lijkt te verminderen. Deze argumenten worden ondersteund door twee citaten van een afgestudeerde internationale student die nog geen baan heeft kunnen vinden.

*G2: "I think I missed the chance because for all students here studying at the RUG they offer the course for free. I studied here for 2 years and first I didn't thought I want to stay here and just at the end of my study I was like I don't want to leave the country soon, so that's why I didn't start directly to learn Dutch"*

*G2: "But what it is for me, I want to work in an international company so I hope the company will not ask me to speak Dutch so if I got a chance to work there I am gonna collaborate with my colleagues and I also want to learn some Dutch. But not right now because I really don't have time to learn Dutch and I want to find a job where you only need to speak English".*

---

Het moment waarop begonnen wordt met het leren van de Nederlandse taal, lijkt dus van invloed te zijn. Daarnaast kunnen internationale studenten ook een gebrek aan tijd hebben om de Nederlandse taal te leren, zoals te lezen in het laatste citaat. Dit zou opgelost kunnen worden door het leren van de Nederlandse taal onderdeel te maken van een studie voor internationale studenten en hier ook studiepunten aan te verbinden (AgNI, 2013).

Om te bepalen wat het juiste moment is om met een taal cursus te beginnen, zal er verdergaand onderzoek moeten worden gedaan. Daarnaast kan dit voor elk persoon verschillend zijn. Wat wel meegenomen kan worden is dat het, bij het beleven van een cultuurshock, niet aan te raden is om direct te beginnen met het leren van de Nederlandse taal. Daarnaast is het mogelijk dat



internationale studenten in eerste instantie twijfelen of ze na de studie in Noord-Nederland een baan willen proberen te vinden, waardoor ze het belang van het volgen van een taalcursus niet inzien. Hierdoor is de kans groter dat internationale studenten te laat starten met het volgen van een taalcursus.

Op basis hiervan kan worden gesteld dat er, ter bevordering van binding met de arbeidsmarkt, meer aandacht moet komen voor het ondersteunen van internationale studenten en spouses op het gebied van het leren van de Nederlandse taal. Zowel vanuit de onderwijsinstellingen als het expatcentrum in Noord-Nederland zou deze ondersteuning kunnen worden geboden door middel van informatie over het moment waarop een taalcursus het beste kan worden gestart. Daarnaast kunnen onderwijsinstelling meegeven aan internationale studenten, die twijfelen of ze na afronding van de studie in Nederland willen blijven, dat het erg raadzaam is om de Nederlandse taal wel te gaan leren.

Naast het volgen van taalcursussen, zien de respondenten het als zeer waardevol om de taal in de praktijk zoveel mogelijk te oefenen. Zowel spouses als internationale studenten ervaren dit als erg lastig omdat bijna iedereen in Noord-Nederland de Engelste taal machtig is. Dit maakt het ten eerste erg verleidelijk om simpelweg in het Engels te blijven communiceren en ten tweede beginnen veel Nederlanders in het Engels terug te praten wanneer ze merken dat buitenlanders de Nederlandse taal niet goed beheersen.

Om hiermee om te gaan, geven beide groepen aan dat het belangrijk is dat ze de Nederlandse taal echt willen leren en niet te snel opgeven. Het gebruiken van elke gelegenheid om Nederlands te oefenen moet hierbij gepakt worden. Onderstaand citaat illustreert dit argument:

*S3: "But I also know, as a language instructor, the best way is to practice and be immersed. And of course here in the Netherlands everyone speaks English so when I try to practice it's hard, and also I am a beginner it's very easy to use English because it's so hard to communicate anything."*

*I: "Yes for more spouses it is difficult to learn Dutch because everybody speaks English. Can you think up solutions for that?"*

*S3: "I think the burden should be on us because we are the people arriving in the country, I think we should try to practice and I try to learn a phrase like I am learning Dutch, please help me.. I would practice, because then people are very friendly and supportive when I go to the market for example. So if I ask for the Dutch word of a vegetable, they really want to help me learn. So I think the burden is on us to keep trying"*

---

Er is aan twee respondenten, die de Nederlandse taal inmiddels wel redelijk beheersen, gevraagd wat daar verder nog bij geholpen heeft. Naast het volgen van taalcursussen en het hebben van de echte wil om de taal leren, gaven deze respondenten aan dat je in sommige sociale gelegenheden bijna gedwongen wordt om de taal te spreken of er naar te luisteren en dat dat voor hen erg behulpzaam is geweest. Dit kan worden beschouwd als een gevolg van het echt willen leren van de taal, aangezien het in deze gevallen ging om het spelen bij een ijshockeyclub en het werken in een feest café. Onderstaande twee citaten geven deze voorbeelden weer.

*I: And outside of these courses, what helped you the most to speak a little bit Dutch?*

*S2: Eh.. I also played with an ice hockey team and they are all Dutch so that helped, and the atmosphere like I really heard everybody*

*G3: And I think most important I worked at a feestcafe, and there I met lots of Dutch people off course and everybody offers drinks in Dutch. So that was really helpful.*

---

In het hoofdstuk over het opbouwen van een sociaal netwerk, wordt dieper ingegaan op het in contact komen met Nederlanders en de rol van bijvoorbeeld sportclubs.

Ter bevordering van binding van internationale studenten en spouses met de arbeidsmarkt in Noord-Nederland kan worden geconcludeerd dat er vanuit onderwijsinstellingen en expatcentra in Noord-Nederland meer ondersteuning aan beide groepen kan worden geboden in de vorm van informatie over het plannen van het beginmoment en verloop van een taalcursus en het belang van oefenen van de Nederlandse taal in de praktijk.

## **4.2 Het opbouwen van een netwerk**

In dit hoofdstuk wordt het belang en de moeilijkheid omtrent het opbouwen van een sociaal en zakelijk netwerk besproken. Een sociaal netwerk en een zakelijk netwerk worden apart van elkaar besproken, maar kunnen soms wel in elkaar overlappen, bijvoorbeeld op de werkvloer. Uit de diepte-interviews kwam voornamelijk naar voren dat het belangrijk is om een Nederlands georiënteerd sociaal en zakelijk netwerk op te bouwen, dus met Nederlandse mensen. Ten eerste kan het hebben van een goed Nederlands netwerk, zoals genoemd in het vorige hoofdstuk, bijdragen aan de mogelijkheid om de Nederlandse taal te leren spreken en verstaan. Daarnaast lijkt het een goede manier om in contact te komen met het werkveld in Nederland en om bijvoorbeeld getipt te worden voor een baan door een kennis (Verhaeghe, 2011). Het belang hiervan blijkt ook uit onderstaand citaten van een spouse en afgestudeerde internationale student.

*G3: "Networking! That is so important. I lived in The Netherlands for 3 years during my study and I tried to network as much as possible. I got in contact with a lot of Dutch students and their families which after graduation helped me to find a job. And one of my old classmates worked for the company I am now working for during summers. And she told me there was a job opening. So I got both of my jobs through networking."*

*S1: "Eh the networking event, I met you at, was the last week and they mentioned like 80 percent of the jobs are through networking"*

---

Bovengenoemde constatering hebben zowel betrekking op het sociale als het zakelijke aspect van het hebben van een Nederlands netwerk. Puur kijkend naar het sociale aspect is het voor beide groepen ook belangrijk om een goed sociaal netwerk te hebben, los van het werk. Dit bevordert namelijk voor beide groepen de wil om in Noord-Nederland te blijven. In onderstaand citaat van een spouse is antwoord gegeven op de vraag wat het meest belangrijk is om in Noord-Nederland te willen blijven en het antwoord daarop was dus het hebben van een leuk sociaal leven. Dit betekent overigens niet dat dit voor alle spouses en internationale studenten geldt, maar geeft wel het mogelijke belang van het hebben van een sociaal netwerk aan in relatie met het willen blijven en

willen vinden van een baan in Noord-Nederland. Het wel of niet willen blijven in Noord-Nederland wordt in een later hoofdstuk uitgebreider besproken.

*S3: "So I think that that means social-cultural integration because we want to feel comfortable and safe and that have friends and have a social life. So lifestyle is the most important factor."*

---

#### **4.2.1 Sociaal netwerk**

Internationale studenten en spouses worden nu kort apart van elkaar besproken met betrekking tot het opbouwen van een sociaal netwerk. Voor internationale studenten zijn er veel mogelijkheden om een sociaal netwerk op te bouwen. De mate waarin hierbij in contact wordt gekomen met Nederlanders lijkt echter wel te verschillen.

De onderwijsinstellingen bieden internationale studenten, bijvoorbeeld via ESN (Erasmus Student Network), de mogelijkheid om in contact te komen met andere internationale studenten en daarnaast belanden veel internationale studenten in grote internationale studentenhuizen waar ze veel andere internationale studenten kunnen ontmoeten. Internationale studenten ontmoeten op deze manier echter weinig Nederlandse vrienden en daarnaast gaan veel internationale studenten na afronding van de studie weer terug naar het thuisland waardoor het slechts tijdelijke vriendschappen zijn. Uit onderstaand citaat van een internationale student blijkt dat er in zo'n Erasmus studentenhuus wel makkelijk sociale contacten kunnen worden gelegd, maar voornamelijk met andere internationale studenten.

*G1: "Ehh... When I first moved here I lived in a big international student house with like 300 international students near to Zernike. I think we had like 15 nationalities in our building so it didn't feel like I was in the Netherlands, I think I heard more Spanish in that building. So everybody is on exchange, mostly Erasmus students so it was very easy there to have some social talks and after that semester I got more into the Dutch things. I am living in an apartment with Dutch people, and try to learn the language more so the second year I tried to integrate a little bit more. It would have been nice if I started earlier with that honestly. "*

---

Uit de diepte-interviews blijkt dat de studie voor internationale studenten wel een goede manier is om in contact te komen en bevriend te raken met Nederlandse studenten van dezelfde opleiding. Onderstaand citaat geeft hiervan een voorbeeld.

*I: "And what has helped you the most to meet your friends? For example ESN?"*

*G2: I didn't attend ESN at the beginning because it's all about the party, and I don't drink alcohol at all so I didn't enroll for ESN. But I started socializing with my classmates*

*I: with a lot of Dutch students?"*

*G2: Yes."*

---

Op basis van bovenstaande constatering kan gesteld worden dat het dus belangrijk is dat Nederlandse en internationale studenten zoveel mogelijk gemengd worden tijdens de Bachelor en Master. Dit bevordert niet alleen dat internationale studenten makkelijker een Nederlands sociaal

netwerk kunnen opbouwen, maar ook het niveau van het onderwijs. Er ontstaat op deze wijze meer een international classroom wat de kwaliteit van de opleiding kan verhogen (SER, 2013A). Daarnaast blijkt uit het onderzoek van SER (2013A) dat studieverenigingen nog niet echt openstaan voor internationale studenten. Door samenwerking tussen onderwijsinstellingen en de studieverenigingen zou dit verbeterd kunnen worden, waardoor internationale studenten nog makkelijker in contact kunnen komen met Nederlandse studenten.

De manieren waarop spouses in Noord-Nederland een sociaal netwerk opbouwen, verschilt erg van de manier waarop internationale studenten dat doen. Er werden door de geïnterviewde spouses meerdere manieren genoemd. Ten eerste gaat het hier om de rol van een social club als Connect International in Groningen. Dit soort gemeenschappen geven spouses de gelegenheid om mee te doen aan sociale activiteiten en om andere spouses te ontmoeten.

*I: "And what is the role of connect international? Did they help you to feel more social-cultural integrated?"*

*S2: "Yes, they give the opportunities to meet people. So nowadays maybe it will be different because Facebook is more prominent, and meetup Groningen wasn't that prominent then and now it is."*

---

Naast de rol van connect international komt ook de waarde van sociale online media als Facebook uit bovenstaand citaat naar voren, dit was in het theoretisch kader nog niet naar voren gekomen. Ook één van de andere spouses gaf aan dat gebruik van sociale media in de huidige tijd een goede manier is om in contact te komen met voornamelijk andere internationale mensen in dezelfde regio. In onderstaand citaat werd bijvoorbeeld het bestaan van de Facebookgroep "Expats in Groningen" genoemd en de mogelijkheden die dat medium biedt.

*S3: I would say come to the welcome center, ask a lot of questions and look on Facebook. There is another group called "Expats in Groningen" a lot of people post information on there all the time, more related to social life in Groningen.*

---

Een expatcenter kan spouses die net zijn aangekomen ook wijzen op de mogelijkheden van sociale media. Eén van de andere geïnterviewde noemde sociale media niet in deze context, wat er op zou kunnen wijzen dat nog niet iedereen bewust is van de mogelijkheden van sociale media ter bevordering van het opbouwen van een sociaal netwerk.

Een belangrijke kanttekening die we kunnen zetten bij bovenstaand verhaal is dat internationale gemeenschappen en internationale groepen op social media niet altijd goede mogelijkheden geven om met Nederlandse mensen in contact te komen en als gevolg daarvan een Nederlands sociaal netwerk op te bouwen. Beide middelen kunnen zeker helpen om een vriendenkring op te bouwen en spouses zich in Noord-Nederland thuis te laten voelen, maar het kan ze ook beperken om Nederlands te leren en Nederlandse connecties te bouwen die hen kunnen helpen bij arbeidsmarkt gerelateerde zaken. Uit onderstaand citaat komt naar voren dat het in contact komen met Nederlandse mensen voor spouses lastig kan zijn.

*S3: I think I just don't meet a lot of Dutch people, that's something I really noticed. When I arrived I didn't know anybody and it's easier to meet expats on expat forums and on Facebook there are groups, and there are expat events organized by the welcome center. It was harder to meet Dutch people, sometimes I had a question and want to ask about a simple thing like how does the trash work and I didn't know anybody to ask who is Dutch*

---

Een soort van buddy of mentor in de beginfase zou zowel voor spouses als internationale studenten erg behulpzaam kunnen zijn. Een buddy kan dienen als vertrouwenspersoon van een spouse of internationale studente die net in Nederland is aangekomen, kan helpen bij praktische zaken en kan de spouse of internationale student in contact brengen met Nederlandse vrienden van de buddy. Onderstaand citaat geeft deze rol van een buddy of mentor duidelijk weer.

*S1: Yes, I think socializing with Dutch people is a very good way but first you need to get to know the language, make a network. So in my case, my husband is a busy worker, but lucky I have a friend who is also from Malesia. She married a Dutch and she is living here for twenty years so that's the one who helped me. She showed me how Groningen is, this place is where you can find this, and she also is the bridge between me and other Dutch people.*

*I: So she is a little bit like a mentor? Someone who is helping you in the beginning?*

*S1: Yes, She understands my husband is always not here and always working, so she is the one who has time for me because she doesn't have a job. She can bring me to the city center and she has a lot of friends here, so from here I get to know other people and Dutch friends and she is really friendly.*

---

Bij bovenstaand voorbeeld lijkt de vriendschap op een redelijk natuurlijke manier te zijn ontstaan. Spouses die niet een soort gelijk persoon kunnen vinden, zouden in de toekomst ondersteund kunnen worden door het expatcenter en connect international. Hierbij zou met een spouse besproken kunnen worden of er behoefte is aan een buddy voor bepaalde tijd en kan er samen worden gekeken of er een geschikt iemand in de buurt woont. Internationale studenten in Groningen hebben via ESN al de mogelijkheid om een buddy te nemen.

Tenslotte ervaren zowel internationale studenten als spouses sportclubs als een goede manier om met Nederlandse mensen in dieper contact te komen. De ACLO, een sportvereniging voor studenten, werd zowel door internationale studenten als spouses genoemd als een goed rolmodel voor andere verenigingen (zie onderstaand citaat). Er worden door andere respondenten echter ook voorbeelden van andere sportverenigingen genoemd die ook openstaan voor internationale mensen die nauwelijks Nederlands spreken. Er lijken echter nog wel mogelijkheden te liggen om sportclubs opener te maken voor voornamelijk spouses, omdat zij geen toegang hebben tot de ACLO.

*I: And do you have a good idea maybe, because lots of people like to sport, for making sport clubs opener to international people.*

*S2: I think if they took on the mentality that the ACLO does, because they have many students. And then it will boom here, there will be more clubs and then they are not always looking for memberships*

---

Om dit te verbeteren zou er een rol kunnen zijn voor gemeentes en het expatcenter. Gemeentes en het expatcenter zouden met sportclubs in gesprek kunnen gaan om hen te wijzen op de huidige internationalisering en hen daarnaast kunnen helpen bij het opener maken van de vereniging voor internationale leden.

#### **4.2.2 Zakelijk netwerk**

Naast het hebben van een goed sociaal netwerk, kan ook het hebben van een goed Nederlands zakelijk netwerk erg bevorderend werken bij binding met de arbeidsmarkt voor afgestudeerde internationale studenten en spouses. Hier komen de zelfde redenen bij kijken als bij het hebben van een sociaal netwerk: zakelijke connecties kunnen internationale studenten en spouses tippen voor een baan of wijzen op vacatures.

Uit de interviews met de afgestudeerde internationale studenten blijkt dat het van belang is om al tijdens de studie te beginnen met het opbouwen van een zakelijk netwerk. Dit maakt het op het moment van afstuderen makkelijker om een baan te kunnen verkrijgen. De internationale studenten kwamen met opvallend wisselende antwoorden tijdens hun interviews. Eén van de respondenten die ook een baan heeft gevonden, gaf het enorme belang aan van het netwerken tijdens de studie, terwijl een andere werkzoekende respondent aangaf dat ze nauwelijks had genetwerkt tijdens de studie en ook niet precies wist wat belangrijk was bij netwerken en waar op gelet moet worden. Uit onderstaande twee citaten komen deze verschillen naar voren.

*G2: "But I also want to ask you about the networking. How does this work here, what are the traditions here, what are the cultures here and if I talk to a company I want then to be impressed. So can I ask you if I want to build a business network what kind of things should I keep in mind."*

*G3: "But I think the most important... I think building your own network during your studies is the best way to get contacts. Between teachers because they usually have very good contacts and students and their families. So I think every student should leave university with a good basic network."*

---

Uit het eerste citaat blijkt dat deze respondent de rollen omdraaide en de interviewer ging vragen hoe een zakelijk netwerk opgebouwd moet worden en er dus zelf tijdens de studie nauwelijks tot geen ervaring mee heeft opgedaan. Het tweede citaat geeft duidelijk het belang weer van het opbouwen van een netwerk tijdens de studie. Op basis hier van kan worden gesteld dat het van groot belang is dat internationale studenten al tijdens de studie beseffen wat de importantie is van een goed netwerk, zowel sociaal als zakelijk, en dat ze ook leren hoe ze een zakelijk netwerk kunnen opbouwen. Er zou tijdens het studieprogramma meer aandacht aan het belang van het vroegtijdig opbouwen van een zakelijk netwerk kunnen worden besteed om binding met de arbeidsmarkt na de studie te stimuleren voor internationale studenten.

Uit het tweede citaat hierboven wordt door de afgestudeerde internationale student gezegd dat er een Nederlands zakelijk netwerk kan worden opgebouwd door bijvoorbeeld te praten met leraren en ouders van studievrienden. In het theoretisch kader zijn ook een aantal manieren genoemd waarop een goed zakelijk netwerk opgebouwd kan worden tijdens de studie. Het stagelopen binnen een Nederlands bedrijf wordt ervaren als een waardevolle manier om een goed zakelijk netwerk op te bouwen. Daarnaast kan er door een stage kennis worden gemaakt met de Nederlandse werkcultuur.

In onderstaand citaat is te zien op welke manier internationale studenten door een stage de mogelijkheid krijgen om een zakelijk netwerk op te bouwen.

*I: "And for you what is the best way to build a network?"*

*G1: Ehm... Some of the best contacts I made were at conferences I went to during my internship. I went to one in Den Haag and I have some really nice references thanks to that."*

---

Er kunnen echter wel twee kanttekeningen worden geplaatst bij het volgen van een stage. Eén van de andere internationale studenten had een stage in het buitenland gevolgd waardoor er geen zakelijke connecties zijn opgedaan in Nederland. Daarnaast werd door de internationale student die wel een stage in Nederland had gedaan dat de taalbarrière nog wel een probleem vormde. Dit wordt weergegeven in het volgende citaat.

*G1: "Yeah, like my last year I had an internship at a research lab at Zernike and they integrate a lot of students and companies. My internship was actually sponsored by Alliance, which is a Dutch distribution system provider. So from there I .... There were lots of other projects. And my advisor was very supportive, he said, get your faced out and talk to everybody so I started there but like most of these companies are very Dutch so the language barrier is the huge thing and I can't jump in with my level, you know. So there is definitely a gap still."*

---

Een stage tijdens de studie kan dus erg behulpzaam zijn bij het opbouwen van een zakelijk netwerk, waarbij het belangrijk lijkt te zijn dat de stage in Nederland en het liefst in Noord-Nederland is en dat de taalbarrière tijdens een stage geen al te grote belemmering vormt. Door goede samenwerking tussen onderwijsinstellingen en bedrijven zou er kunnen worden besproken dat er meer rekening wordt gehouden met de taalbarrière onder internationale studenten.

Een tweede manier om een Nederlands zakelijk netwerk op te bouwen die door de internationale studenten werd genoemd en die in het theoretisch kader ook is besproken, is het bezoeken van events. De internationale studenten gaven hierbij aan dat events wel gericht moeten zijn op een specifieke sector. En daarnaast bleek uit de interviews met zowel internationale studenten als spouses dat het als lastig kan worden ervaren om zomaar op mensen af te stappen tijdens events. Events kunnen dus van waarde zijn als ze voor een specifieke sector zijn en als internationale studenten en spouses zich er comfortabel bij voelen.

Ook voor spouses zijn er verschillende manieren waarop een zakelijk netwerk kan worden opgebouwd. Het doen van vrijwilligerswerk kwam uit de diepte-interviews als één van die manieren naar voren. Dit is een interessante uitkomst aangezien het in het theoretisch kader nog niet naar voren was gekomen. Door het doen van vrijwilligerswerk kan er naast het opdoen van zakelijke connecties ook werkervaring worden opgedaan en tevens kennis worden gemaakt met de Nederlandse werkcultuur en het verwachte gedrag wat daarbij hoort. Onderstaande citaten geven weer dat spouses het doen van vrijwilligerswerk als erg waardevol ervaren.

*S1: "But now I want to look to do some volunteer work. In my country it's not common to do that because employers don't think it's important, but here it is."*

*S2: "I think I was lucky. First of all I didn't mind volunteering so I started at connect volunteering and connect is one of the founders of the international welcome centers so that already enabled me to get this job at IWCN. So it's networking and just willing to do almost anything."*

---

Zoals blijkt uit het eerste citaat kan vrijwilligerswerk in het land van herkomst als onbelangrijk worden gezien, terwijl het hier wel belangrijk is. Spouses moeten hiervan echter wel op de hoogte zijn. In het volgende hoofdstuk zal hier verder op worden ingegaan. Uit het tweede citaat blijkt dat vrijwilligerswerk tot een echte baan kan leiden en geeft dus nogmaals het belang van het doen van vrijwilligerswerk weer.

Een andere manier voor spouses om een zakelijk netwerk op te bouwen is door middel van online middelen, dit geldt overigens ook voor internationale studenten. Uit de interviews blijkt dat het heel persoonlijk ligt of spouses en internationale studenten er de voorkeur aan geven om een zakelijk netwerk op te bouwen via bijvoorbeeld vrijwilligerswerk en events (offline), of online via sociale media en netwerksites.

*I: "So that's better than a big event ?*

*S3: Yes, for me and probably for other people online is good, it's difficult to go face to face, I have a kid and I am not always able to go anyway in the day time so some information online is good."*

---

Bovenstaand citaat van een spouse geeft aan wat redenen kunnen zijn om de voorkeur te geven aan het bouwen van een online netwerk. Zoals eerder genoemd kan het voor veel mensen lastig zijn om mensen direct aan te spreken en daarnaast kan tijdgebrek een reden zijn, bijvoorbeeld wanneer er een jong kind wordt opgevoed.

Uit de diepte-interviews kwam naar voren dat respondenten LinkedIn gebruiken en dat zij dit medium ervaren als een erg nuttige manier om zakelijke connecties op te bouwen via het internet. Daarnaast is gevraagd of beide groepen nog bepaalde online middelen missen om een beter zakelijk netwerk op te bouwen. Hier kwam uit naar voren dat er behoefte is aan een specifiek online forum met groepen met expats en lokale kenniswerkers die ongeveer hetzelfde hebben gedaan of in dezelfde branche zitten als spouses en internationale studenten die hier nog niet zo lang wonen. Op deze manier kunnen er makkelijk nuttige connecties worden opgebouwd en ervaringen worden uitgewisseld. Deze aanbeveling komt naar voren uit onderstaand citaat waarin een spouse aangeeft wat de meerwaarde zou zijn als er een forum voor expats zou worden opgericht die hebben gewerkt als een freelance leraar of Engelse les geven of hebben gegeven in Noord-Nederland.

*S3: "I guess... I think it might be helpful if we had a way of connecting with other expats who has done the same thing. So, they could, for example be on online forums for expats who has registered as a freelancer here or expats who teach English here.. Because then they could exchange their experiences and they also naturally become a network."*

---



Geconcludeerd kan worden dat, ter bevordering van binding met de arbeidsmarkt, het bij het opbouwen van een sociaal en zakelijk netwerk door internationale studenten en spouses belangrijk is om een grotendeels Nederlands netwerk op te bouwen en kijkend naar het zakelijke aspect is het van belang dat er een zakelijk netwerk wordt opgebouwd met mensen die werkzaam zijn in specifieke sectoren, de sectoren waarin internationale studenten en spouses actief zijn.

Om het sociale aspect te stimuleren is het raadzaam dat internationale studenten en Nederlandse studenten zoveel mogelijk gemengd worden binnen studies en bijbehorende studieverenigingen en dat spouses via het expatcentrum in Noord-Nederland de mogelijkheid krijgen om een buddy te nemen. Daarnaast kunnen gemeenten en het expatcenter in gesprek gaan met sportclubs om deze opener te maken voor internationale mensen.

Kijkend naar het zakelijke aspect is het voor internationale studenten en spouses waardevol om respectievelijk een stage in Nederland of vrijwilligerswerk te doen en kunnen er daarnaast meer online middelen worden ingezet, zoals een forum voor expats in een specifieke sector, om op die manier zakelijke connecties op te doen.

### **4.3 Informatie over de Nederlandse arbeidsmarkt en career support**

Ondersteuning aan internationale studenten en spouses op het gebied van het verkrijgen van informatie over de Nederlandse arbeidsmarkt en career support is ook een factor die van belang kan zijn bij binding met de arbeidsmarkt. Dit komt zowel voort uit het theoretisch kader als de afgenomen diepte-interviews.

Met informatie over de Nederlandse arbeidsmarkt wordt bedoeld op informatie met betrekking tot solliciteren in Nederland, het vinden van vacatures, het opbouwen en het belang van een netwerk en de Nederlandse werkcultuur. Door career support kunnen internationale studenten en spouses worden ondersteund die hier problemen mee ondervinden. Onderstaand citaat van een spouse geeft een voorbeeld weer waaruit blijkt dat er behoefte kan zijn ondersteuning op het gebied van het omgaan met een andere werkcultuur.

*S1: "Yes because I don't know how the Dutch people are. And when you go to work to an office, what is it like.. how do you chat to other people. I feel a bit insecure about that. But I will like to see how it goes, yeah."*

---

Om meer en betere informatie te leveren aan internationale studenten en spouses kunnen er verschillende middelen worden ingezet.

Zowel de internationale studenten als spouses gaven aan dat het lastig is dat er in Noord-Nederland nauwelijks vacatures in het Engels beschikbaar zijn, eigenlijk alleen via LinkedIn. Er is ook aan een aantal respondenten gevraagd hoe nuttig het zou zijn als er meer vacatures in het Engels zouden zijn. De antwoorden kwamen meestal op hetzelfde neer: het kan wel nuttig zijn, maar uiteindelijk is het spreken van de Nederlandse taal toch belangrijker en kan het internationals een verkeerd beeld geven dat ze geen Nederlands hoeven te leren. Hieronder zijn twee korte citaten te zien die dit weergeven.

*S1: "Yes, it will be helpful for me, of course. And also the Outpush gave me a booklet about where is the website that you can find a job, but maybe there are just 5 of them, and just one in English. And also that one in English if you are looking for a job you are required to know Dutch and English, not only English."*

*S2: It would help, but it would give the wrong impression to newcomers that they don't have to learn Dutch.*

---

In sectoren die erg internationaal georiënteerd zijn en waarbij weinig banen door netwerken worden vervuld, zouden Engelstalige vacaturesites echter wel een goede optie kunnen zijn.

De basis van het opdoen van informatie over solliciteren en de werkcultuur in Nederland wordt voor internationale studenten al tijdens hun studie gelegd. Stagelopen, career services en sociale netwerken kunnen alle drie op verschillende manieren hieraan bijdragen.

Door het doen van een stage kan er praktijkervaring worden opgedaan met de Nederlandse werkcultuur en over het functioneren van een internationale student op de werkvloer. Onderstaand citaat geeft hiervan een voorbeeld.

*I: "And did the internship helped you to be a little bit more familiar with the Dutch labour market and how things are going on the work floor?"*

*G1: Yes Yes, I had Dutch advisors and supervisors and they are relatively direct so say it just like it is so it was refreshing on a certain point of view, so.. yes.. it helped me".*

---

Los van het opdoen van praktijkervaring, worden ook career services en Nederlandse studievrienden als goede manieren ervaren om kennis op te doen over de verschillende aspecten van de Nederlandse arbeidsmarkt. Door middel van career services kan er informatie worden ingewonnen door internationale studenten en daarnaast is er ook de mogelijkheid om career support te krijgen bij het voorbereiden op een sollicitatie en het maken van een goed CV. Nederlandse studievrienden kunnen informatie overbrengen aan internationale studenten en daarnaast ook hulp bieden bij bijvoorbeeld het voorbereiden van een sollicitatie. Onderstaande twee citaten van afgestudeerde internationale studenten illustreren de rol van career services en sociale netwerken. De rol van LinkedIn werd hierbij ook genoemd.

*G3: In my university we had a course called Career Training Development. This course aimed on helping students to prepare for interviews, build a good CV and also handle difficulties we could potentially face at work. So that was useful.*

*I: Yes probably the culture on work and the way of applying are really different from China. Do you think there is enough information available about this?*

*G2: I think I find most information on the LinkedIn and also I have some Dutch friends and they want to help me with this.*

---

Uit bovenstaande informatie blijkt dat er dus een belangrijke link is met het hebben van een goed netwerk. Stagelopen, LinkedIn en een studievrienden groep zijn in het hoofdstuk over het opbouwen van een netwerk ook al uitgebreid aan bod gekomen. Stagelopen en het opbouwen van een netwerk kunnen ook wat betreft dit onderwerp als erg belangrijk worden beschouwd, zeker gezien de constatering in het theoretisch kader dat de meeste onderwijsinstellingen in Noord-Nederland geen career services beschikbaar stellen aan internationale studenten.

Voor spouses en afgestudeerde internationale studenten die tijdens hun studie weinig info hebben verkregen, lijkt het expatcenter in Groningen de belangrijkste bron om informatie over de arbeidsmarkt te verzamelen. Het organiseren van een event door het expatcenter waarbij er informatie wordt gepresenteerd over de Nederlandse arbeidsmarkt, werd door spouses en een internationale student als erg waardevol ervaren. Onderstaand citaat geeft een voorbeeld weer van kennis die is opgedaan via zo'n event.

*I: And what about information about jobs, finding jobs, probably applying is little different from America. How do you deal with that?*

*G1: Eh the networking event, I met you at, was the last week and they mentioned like 80 percent of the jobs are through networking so it's like getting myself out and..*

---

Los van event, heeft het expat center online informatie beschikbaar over de arbeidsmarkt in Noord-Nederland. Eén van de afgestudeerde internationale studenten was voor het interview niet bekend met het expatcenter en heeft na het interview informatie verkregen via het expatcenter. Als aanvulling op het interview is gevraagd wat de waarde van de informatie van het expatcenter was voor deze afgestudeerde internationale student. Dit citaat is hieronder te lezen.

*G2: "I am very grateful for their kindness. They really wanted to help me and tried to offer me as much information as they can. The website of IWCN contains many job searching related materials, such as CV and motivation letter guidance as well as the dates & places of job events. This gives me more chances to meet recruiters from different companies."*

---

Naast het opdoen van informatie via het expatcenter, kan ook het doen van vrijwilligerswerk voor spouses een belangrijk middel zijn om meer ervaring op te doen met arbeidscultuur in Noord-Nederland. Dit was in het theoretisch kader niet besproken, maar kwam wel naar voren uit de afgenomen interviews.

Meer informatie over het vinden van vrijwilligerswerk zou dus erg waardevol kunnen zijn en hierbij is het aan te bevelen om deze informatie ook in het Engels aan te bieden, aangezien de meeste spouses bij het zoeken naar vrijwilligerswerk nog niet voldoende in staat zijn om Nederlands te begrijpen. Beheersing van de Nederlandse taal zou dan tijdens het vrijwilligerswerk getraind kunnen worden. Het oprichten van een gecentraliseerd punt met informatie over vrijwilligerswerk in Noord-Nederland is hierbij dan ook aan te raden.

Voor afgestudeerde internationale studenten is er op het gebied van career support het Talent & Career Center, dat in het theoretisch kader ook al kort is genoemd. Ook voor spouses lijkt er behoefte een center dat zich puur richt op het geven van career support aan internationals. Op deze manier kunnen spouses begeleiding krijgen bij het omgaan met de Nederlandse arbeidsmarktcultuur en daarnaast zou er career support kunnen worden geboden bij het vinden van vrijwilligerswerk. Tenslotte zou ook een loopbaancoach spouses en afgestudeerde internationale studenten kunnen coachen vanuit een career support center, hier wordt in het volgende hoofdstuk dieper op ingegaan. De betrokken overheden en het expatcenter zouden gezamenlijk kunnen proberen om zo'n career support center op te richten.

Concluderend kan worden gesteld dat internationale studenten en spouses meer begeleid zouden

kunnen worden door middel van career support en het verkrijgen van informatie over de Nederlandse arbeidsmarkt om binding met de arbeidsmarkt in Noord-Nederland te versterken. Voor internationale studenten gebeurt dit door middel van career services, stagelopen, sociale netwerken en het Talent & Career Center. Spouses kunnen informatie verkrijgen via het expatcenter en internet en lijken ook behoefte te hebben aan career support op het gebied van solliciteren, het bouwen van een netwerk en het vinden van vrijwilligerswerk.

#### **4.4 Zoekjaar internationale studenten**

Afgestudeerde internationale studenten die niet over een paspoort van een land binnen de Europese Unie beschikken, hebben in Nederland te maken met het zoekjaar. Dit houdt in dat ze na het afstuderen een jaar de tijd hebben om een baan te vinden op het loonniveau van een internationale kenniswerker. Dit is de enige manier waarop internationale studenten een langere verblijfsvergunning als kennismigrant kunnen krijgen. In de tussentijd hebben ze wel het recht om overal in Nederland aan het werk te gaan (SER, 2013A).

Er werden in de diepte-interviews met de afgestudeerde internationale studenten verschillende redenen genoemd wat het zoekjaar tot een belemmering kan maken. Ten eerste gaven de afgestudeerde internationale studenten aan dat zij hebben ervaren dat Nederlandse bedrijven huiverig kunnen zijn om tijdens het zoekjaar te investeren in internationale werknemers. Vermoedelijk zijn Nederlandse bedrijven van mening dat de taalbarrière en het cultuurverschil een te groot obstakel kunnen gaan vormen. Daarnaast bleek uit de interviews dat het aannemen van werknemers van buiten de EU voor bedrijven meer werk kan opleveren wat betreft het regelen van bijvoorbeeld papierwerk. Onderstaand citaat geeft aan wat het zoekjaar voor afgestudeerde internationale studenten tot een belemmering kan maken.

*G1: "I think the residency might be the bigger thing, there have been a couple of companies I have talked to and they are like do you need to be sponsored and I am like I only have the zoekjaar visa for graduating from my Dutch University so I think that is the biggest hurdle because, you know, there is more stuff the company has to pay for and more paperwork and logistics for them and the other thing is the Dutch."*

---

Overheden zouden het voor bedrijven makkelijker kunnen maken om afgestudeerde internationale studenten van buiten de EU aan te nemen door de regelgeving aan te passen. Bijvoorbeeld door regels met betrekking tot het aannemen van deze doelgroep te versoepelen of het zoekjaar te verlengen (SER, 2013B).

Verder is er aan de internationale studenten gevraagd wat zij doen om met het zoekjaar om te gaan. Hieruit kwam naar voren dat er het puur op neer komt dat bedrijven overtuigd moeten worden van de kwaliteiten van de afgestudeerde internationale studenten, dit is iets wat ze zelf ook beseffen. Onderstaand citaat geeft dit standpunt weer.

*G1: "Basically I need to convince the company I am good enough to want them to invest in me on the long term or I need to get married to my girlfriend haha but that's a little bit too early so the most important option is to convince a company. So that's like the selling myself show what I have and what I can do. So tools wise it's pretty much on me I have to present myself."*

---

De internationale studenten gaven omtrent het overtuigen van bedrijven wel aan dat het belangrijk is dat voor hen duidelijk is wat verbeterpunten kunnen zijn. Eén van de internationale studenten ervaarde het als enorm frustrerend dat er bij afwijzingen door bedrijven nauwelijks feedback werd gegeven over de reden van afwijzing, dit kwam meerdere keren terug in dat interview. Onderstaand citaat is een voorbeeld hiervan.

*I: "Do you have any other comments related to this subject?"*

*G2: Yes I would really appreciate if firms give more explanation about rejections. I really want to know the specific reasons related to my skills and communication."*

---

Daarnaast bleek uit de interviews ook dat het zowel voor afgestudeerde internationale studenten als voor bedrijven niet altijd duidelijk kan zijn wat het zoekjaar precies inhoudt en wat de mogelijkheden en onmogelijkheden er van zijn. Het expatcenter en onderwijsinstellingen zouden dit probleem in elk geval kunnen voorkomen door goede voorlichting te geven aan internationale studenten over dit onderwerp en door ze te verwijzen naar online informatie over deze regeling die te vinden is op [www.studyinholland.nl](http://www.studyinholland.nl) (SER, 2013B). In onderstaand citaat vertelt een afgestudeerde internationale student wat de waarde was van extra informatie die was verkregen bij het expatcenter in Groningen.

*G2: "Now I know how to use the search year visa and how to get formal working permit. As a non-EU, the working permit issue is very important to me and always involved in the application process. Yet now I am very clear about how to make use of the search year visa and how to get the formal working permit from my future employer."*

---

Hele concrete oplossingen voor het omgaan met zoekjaar, zijn dus niet zomaar te bedenken. Wel is het dus belangrijk dat er zowel onder internationale studenten als Nederlandse bedrijven bewustzijn wordt gecreëerd over de mogelijkheden van het zoekjaar en daarnaast lijken afgestudeerde internationale studenten behoefte te hebben aan meer feedback omtrent hun persoonlijke ontwikkeling en voorkomen tijdens sollicitaties. Zoals genoemd in het theoretisch kader zou een internationale loopbaancoach internationale studenten hierbij kunnen helpen. Een loopbaancoach kan onderdeel gaan uitmaken van een career support center in Noord-Nederland en zo'n coach zou daarbij ook spouses kunnen coachen bij hun persoonlijke ontwikkeling.

#### **4.5 De geografische dimensie: wil men in Noord-Nederland blijven?**

Bij binding met de arbeidsmarkt in Noord-Nederland, is het vanzelfsprekend van belang dat afgestudeerde internationale studenten en spouses in Noord-Nederland willen blijven. Bij deze keuze komen verschillende aspecten kijken. In het theoretisch kader is besproken dat er wat dat betreft deze keuze onderscheid kan worden gemaakt tussen twee groepen: enerzijds de wereldburgers die weinig verbondenheid voelen met de lokale gemeenschap en zich daarbij vooral laten leiden door professionele mogelijkheden en anderzijds de groep migranten die zich wel degelijk verbonden kan voelen met een woonplaats en niet zomaar weg zal gaan (Van Bochove et al., 2010).

Uit de afgenomen diepte-interviews is gebleken dat geïnterviewde internationale studenten zich voornamelijk laten leiden door carrièrekansen. Ze voelen zich, door sociale contacten en opgedane ervaringen, wel verbonden met Nederland, maar meer met Nederland als geheel dan met alleen Noord-Nederland. De afgestudeerde internationale studenten gaven aan dat ze ook in andere delen

van Nederland en in Duitsland en meer landen naar een baan zoeken. Het hebben van een partner hier en bepaalde kenmerken van Noord-Nederland zoals de levensstijl en compactheid van de stad Groningen lijken wel bij te dragen aan de kans dat afgestudeerde internationale studenten in Noord-Nederland willen blijven. Uit onderstaand citaat komt dit ook naar voren, maar blijkt ook dat carrièrekansen uiteindelijk de doorslag geven.

*I: I understand, and which has ensured that you want to stay here now?*

*G1: "The most important reason is that my girlfriend is living here and sticking here around, and I do enjoy the country. The lifestyle, the biking, I do enjoy the more compact city centre and the walkability and bikability of the city.*

*I: And if a job in Utrecht or Amsterdam for example is offered to you, what would you do?*

*G1: I am not committed to this area, I am looking in Germany and other countries as well. So my girlfriend is graduating this year and she may or may not stay in the Netherlands for doing her masters so I like it but it would be foolish if I commit me to a smaller job market like this. I really need to keep my options open."*

---

Kijkend naar carrièrekansen geven afgestudeerde internationale studenten aan dat de banenmarkt in Noord-Nederland erg klein is in vergelijking met andere delen van Nederland, zoals de Randstad. Bovendien lijken daar meer mogelijkheden te liggen voor internationals. Daarnaast werd ook aangegeven dat Groningen vooral wordt gezien als studentenstad en minder als een stad om na de studie te blijven wonen. Onderstaand citaat geeft de gedachtegang van één van de afgestudeerde internationale studenten nogmaals helder weer.

*I: And why did you choose to leave the North Netherlands? Did you miss anything here?*

*G3: Off course because of the job, because the job in Utrecht has better conditions and is more in my field. I still love Groningen and like to visit the city when I have time. But I think it is especially for students, you know, I feel now like a little outgrown of the city because I am not a student anymore. I lived in Brazil, Germany, Spain, United States and United Kingdom haha so I don't think I will be connected to one place my whole life haha, I really like this style of living. And also my international classmates left Groningen and went to other parts of the Netherland so I think it is also related to the amount of jobs. It is quite small in your place compared to the Randstad for example.*

---

Er kunnen op basis van drie diepte-interviews niet worden gesteld dat deze gedachtegang voor alle internationale studenten hetzelfde is, maar internationale studenten hebben vaak geen vermogende partner en hebben soms te maken met het zoekjaar, twee zaken die het nog aannemelijker maken dat afgestudeerde internationale studenten zich laten leiden door hun carrièrekansen bij de keus om in Noord-Nederland te blijven.

Afgaande op bovenstaande informatie lijkt het lastig om veel afgestudeerde internationale studenten in Noord-Nederland te houden. Naast het vergroten en internationaliseren van de banenmarkt, lijken er wel mogelijkheden te liggen in het beleid omtrent het werven van internationale studenten voor de regio Noord-Nederland. In het theoretisch kader is al besproken dat er in bijvoorbeeld in Eindhoven al rekening wordt gehouden met toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt. Deze gaten zouden vervuld kunnen worden door afgestudeerde internationale studenten die in het buitenland

zijn geselecteerd omdat ze voldoen aan het gezochte profiel (SER, 2013A). Op dit vlak zou ook in Noord-Nederland meer samengewerkt kunnen worden tussen bedrijven, onderwijsinstellingen en lokale overheden ten behoeve van het behouden van internationale studenten die klaar zijn met hun studie in Noord-Nederland. Hierbij zou ook rekening gehouden kunnen worden met de speerpunten van de Noord-Nederlandse economie. Zo zouden er zorgstudenten geworven kunnen worden met betrekking tot de opkomst van healthy ageing in Noord-Nederland

Uit de interviews blijkt dat andere redenen voor de geïnterviewde spouses van doorslaggevend belang zijn om in Noord-Nederland te willen blijven. Spouses lijken zich minder te laten leiden door carrièrekansen, maar meer door sociaal-culturele integratie en de mate waarin ze zich thuis voelen in de woonplaats. Daarnaast hebben ze een werkende partner in Noord-Nederland en kan de behoefte aan grote carrièrekansen daarom ook lager zijn dan voor internationale studenten. Onderstaand citaat geeft bovenstaande gedachtegang van een spouse duidelijk weer.

*I: What is the most important for you to stay in the North of the Netherlands. Finding a job, has it more to do with social-cultural-integration or are other factors most important?*

*S1: Yes for me the second one, social integration. I live to explore a new culture and when my husband asked me to move here, I thought that is a very good idea because want to open my mind and experience a new culture. And I think you will have to get an open mind which will help you to integrate in a new culture. So it's not about finding a job directly and I want to stay in the North of the Netherlands because of my partner. When I find a job near Amsterdam the distance is too far for me.*

---

Uit het onderzoek van Muileboom (2011), dat ook in het theoretisch kader besproken is, blijkt dat verbondenheid met de regio vooral positief wordt beïnvloed door het spreken van de taal, sociale contacten (en het hebben van een partner) en sociale activiteiten in de regio. Om spouses in Noord-Nederland te houden lijkt het dus vooral van belang om in te zetten op factoren die eerder in het resultaten hoofdstuk zijn besproken: het leren van de taal, het opbouwen van een sociaal netwerk en het ontplooiën van activiteiten. De eerste twee punten dragen ook bij aan een grotere kans op het vinden van een baan in Noord-Nederland.

Tenslotte kunnen ook tevredenheid over dienstverlening en soepele aanpassing aan de cultuur bijdragen aan het willen blijven in Noord-Nederland. Deze twee onderwerpen worden in de volgende hoofdstukken besproken.

Om Noord-Nederland onderscheidend te maken van bijvoorbeeld de Randstad, lijkt het dus van belang om internationale studenten te werven voor de arbeidsmarkt (rekening houdend met toekomstige tekorten) en om in te zetten op beleidsinitiatieven die verbondenheid met de regio kunnen stimuleren zoals het opener maken van sportclubs voor internationale leden en het hebben van een buddy.

## **4.6 Informatie op het gebied van dienstverlening**

Het gebrek aan Engelstalige informatie op het gebied van dienstverlening is in theoretisch kader al besproken en in de diepte-interviews is door de afgestudeerde uitgelegde studenten en spouses

uitgelegd wat dit tot een belemmering kan maken. Met Engelstalige informatie worden Engelstalige websites bedoeld op het gebied van dienstverlening. Het regelen van een bank, belastingzaken en nieuwe woning zijn hier voorbeelden van. Zowel de afgestudeerde internationale studenten en spouses gaven aan dat het hierbij dat het zeer waardevol zou zijn als er meer Engelstalige informatie beschikbaar komt. Het gaat hierbij namelijk om belangrijke informatie waar vaak veel geld bij is gemoeid. Het omgaan met belasting kan bijvoorbeeld erg lastig zijn als er alleen Nederlandstalige informatie beschikbaar is en daarnaast is dit ook nog eens rechtstreeks gerelateerd aan het werken en dus de arbeidsmarkt. Onderstaand citaat geeft het belang aan van Engelstalige informatie op dit gebied.

*S3: "I don't doubt staying , I love it here. But I mean.. eh.. .... The only reason that we wouldn't stay if it tend out it's not clear really when you coming here how much you have to pay tax and how your salary is going to work out so the only reason that we really wouldn't stay would be if we had a shock and we couldn't economically support ourselves. "*

---

Ook wat betreft andere zaken is het raadzaam om informatie in het Engels aan te bieden. De meeste respondenten gaven aan dat het veel tijd en moeite heeft gekost om bijvoorbeeld een bank te regelen nadat ze waren aangekomen. Dit blijkt bijvoorbeeld uit onderstaand citaat.

*I: How valuable would it be if services websites, like housing and banking, are more in English?*

*G2: Oh yeah that would be so helpful! You remembered me of something in the beginning it was the bank. I had to discover so many things because everything and now finally I now all the steps .*

---

Als er meer Engelstalige informatie beschikbaar is, kunnen internationale studenten en spouses na aankomst meer aandacht besteden aan culturele aanpassing en beginnen met het leren van de taal, in plaats van dat ze bezig zijn met het eindeloos regelen van allerlei praktische zaken. Hierbij moeten internationale studenten en spouses ook zoveel mogelijk gewezen worden op dienstverlenende instanties die al wel Engelse informatie ter beschikking stellen.

Voor spouses in Noord-Nederland is er bij het expatcenter al informatie beschikbaar over de vraag welke dienstverlenende instanties al wel in het Engels beschikbaar zijn. Via de onderwijsinstellingen in Noord-Nederland zou dit op dezelfde manier geregeld kunnen worden door het bieden van international services aan internationale studenten (SER, 2013B), waarbij ook ondersteuning geboden kan worden op het gebied van dienstverlening waar geen Engelstalige informatie over beschikbaar is. Tenslotte zou ook een buddy kunnen helpen bij het omgaan met problemen rondom bijvoorbeeld het aanvragen van een bank en andere praktische zaken. Dit is iets wat ook door beide groepen werd aangegeven bij het bespreken van de rol van een buddy.

#### **4.7 Aanpassing aan de Nederlandse cultuur**

Een belangrijk onderdeel van sociaal-culturele integratie is de aanpassing van internationale studenten en spouses aan de Nederlandse cultuur en de mate waarin beide groepen zich direct thuis



voelen na aankomst in Noord-Nederland. Aan zowel de afgestudeerde internationale studenten als spouses is tijdens de diepte-interviews gevraagd wat hen daarbij op welke manier heeft geholpen. De internationale studenten lieten vooral vallen dat vrienden van de opleiding hier vooral erg waardevol bij waren. Deze vrienden zorgen ervoor dat ze zich op hun gemak voelden en daarnaast blijken de Nederlandse vrienden behulpzaam bij het regelen van praktische zaken bij de eerste weken in Nederland.

Er was één spouse die wel wat last had van aanpassingsproblemen, maar dit werd door die gene niet gezien als een echte belemmering. Naast het benoemen van problemen op het gebied van het omgaan met een totaal andere cultuur, noemde deze respondent het ontdekken van een nieuwe cultuur ook als een uitdaging om haar horizon verder te verbreden.

Hulp van het expatcenter in Groningen wordt door geïnterviewde spouses ervaren als erg waardevol. Ten eerste biedt het expatcenter via connect international de mogelijkheid om nieuwe mensen te ontmoeten en daarnaast kunnen ze net aangekomen spouses bijstaan met vragen over de cultuur en hoe dingen hier werken. Ook zorgt het expatcenter voor hulp bij het regelen van papierwerk bij aankomst. Dit kan spouses helpen om zich direct welkom te voelen in Noord-Nederland.

Onderstaand citaat geeft de rol van het expatcenter op dit gebied nogmaals weer.

*I: "And what is the role of the welcome center and connect international, experienced by you?"*

*S3: "It's very useful and valuable, because were able to ask.. 2 parts ehh. One part getting the BSN number and doing that paperwork, they were really helpful with that we had a complicated case that they were really good and helpful about and the other side is asking any other questions we had, because we didn't know anybody in the city so that was very useful."*

---

Zoals eerder besproken kan ook het hebben van een buddy handig zijn voor spouses die net zijn aangekomen. Op deze manier kunnen ze makkelijker in contact maken met de mensen en dingen vragen over de cultuur in Noord-Nederland. Daarnaast kunnen buddy's helpen bij het regelen van bijvoorbeeld een bank, mobile provider of andere praktische zaken.

## **4.8 Overige factoren**

De grootste belemmeringen en mogelijke oplossingen zijn grotendeels al besproken. De afgestudeerde internationale studenten en spouses lijken op basis van de interviews tevreden met de overige factoren die een rol kunnen spelen bij binding met de arbeidsmarkt. De enige factor die nog naar voren kwam is de organisatie en opvang van kleine kinderen van spouses.

*S3: So it took time and everything else I found out about, was from other expats like day care facilities and activities and classes and places to take the children, all that information I found out from other expats.*

*I: Okay and did you try to find online information?*

*S3: Yes, I did look online but this is something I think when local knowledge is good. There isn't really a central place to look, but there is a Facebook group it is called*

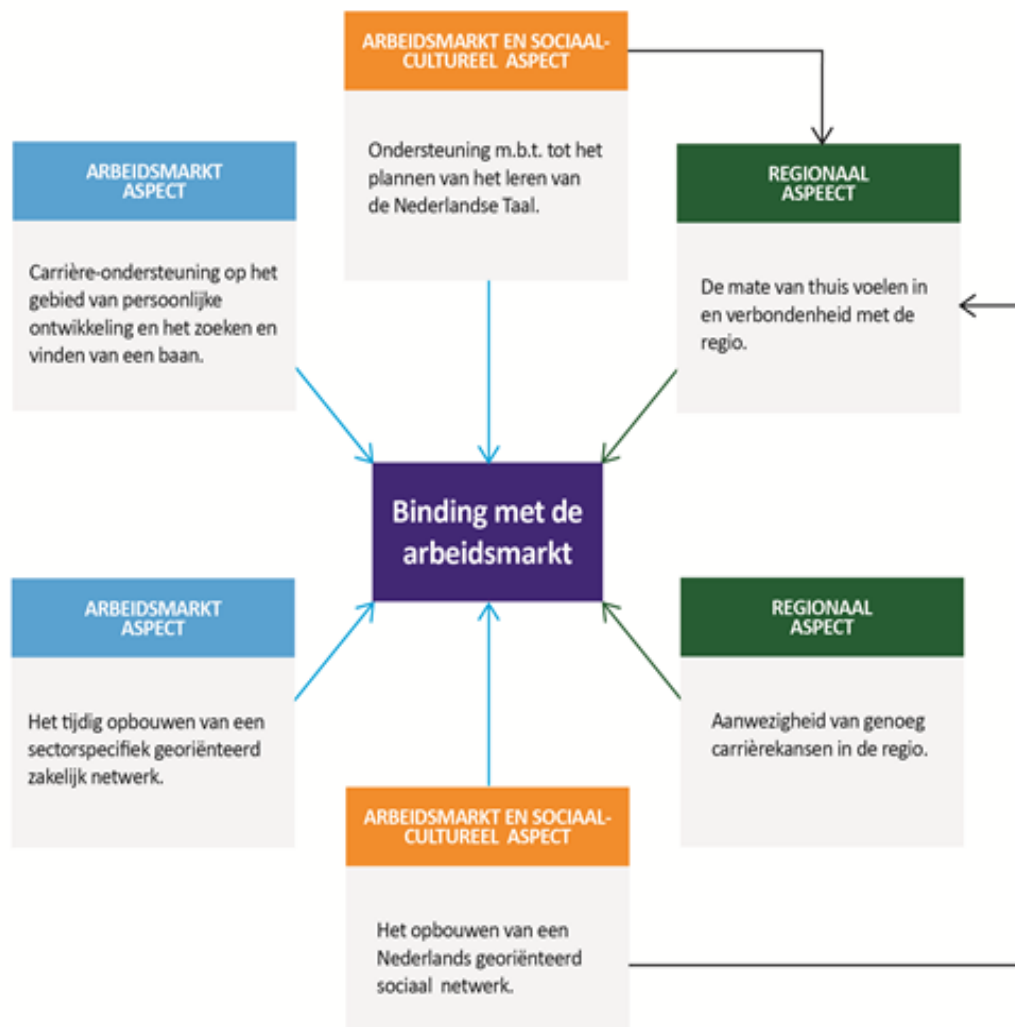
Zoals te lezen valt in bovenstaand citaat is informatie over dit onderwerp op verschillende manieren verzameld. Het zou raadzaam om informatie omtrent faciliteiten voor kleine kinderen online te faciliteren en ook te verspreiden via het expatcenter.

#### 4.9 Vernieuwd conceptueel model

Op basis van het analyseren van de diepte-interviews, is er een nieuw conceptueel model ontwikkeld. Op de volgende pagina wordt dit nieuwe model verder toegelicht.

**Figuur 4: vernieuwd conceptueel model**

Conceptueel model



Het conceptueel model geeft weer welke factoren bepalend lijken te zijn bij binding van internationale studenten en spouses met de arbeidsmarkt. Aan de hand van dit model en de situatie in Noord-Nederland kan worden bepaald welke factoren versterkt zouden moeten worden. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen een zestal factoren. Er is voor gekozen om de sociaal-culturele

dimensie en de arbeidsmarkt dimensie bij twee factoren te combineren: de Nederlandse taal en het opbouwen van een sociaal netwerk. Hier is voor gekozen omdat er bij beide factoren veel overlap blijkt te zijn tussen de beide dimensies.

Verder is in het model te zien dat twee aspecten als regionale aspecten kunnen worden beschouwd. In dit onderzoek gaat het daarbij specifiek om de regio Noord-Nederland. Deze regionale aspecten hebben specifiek betrekking op de keuze van internationale studenten en spouses om in Noord-Nederland te willen blijven en hier aan het werk te willen. Uit de resultaten en het conceptueel model blijkt dus dat beide groepen zich hierbij vooral laten leiden door de aanwezigheid van genoeg carrièrekansen in en de mate verbondenheid met de regio. Bij deze factoren kan ook een sterk onderscheid worden gemaakt tussen bijvoorbeeld Noord-Nederland en de Randstad.

Tenslotte geeft het vernieuwde conceptueel model via twee pijlen ook weer dat taalbeheersing en het hebben van een sociaal netwerk ook invloed kunnen hebben op de mate van thuis voelen in en verbondenheid met de regio. Deze factoren kunnen indirect daarom ook als regionale aspecten worden beschouwd.

Om het conceptueel model overzichtelijk te houden is er voor gekozen om de besproken middelen en beleidsinitiatieven niet in het model weer te geven. Deze kunnen uiteraard wel worden teruggevonden in de rest van de tekst in het resultatenhoofdstuk en in de conclusie.

## 5. Conclusie, aanbevelingen en reflectie

### 5.1 Conclusie

In de conclusie wordt eerst kort uitgelegd hoe er is gekomen tot de hoofdvraag in het onderzoek. Daarna zal de hoofdvraag worden beantwoord door middel van de informatie en data-analyse uit het theoretisch kader en resultatenhoofdstuk.

In Noord-Nederland is er op de arbeidsmarkt een tekort aan hoogopgeleiden aan het ontstaan in de technische, financiële, ICT – en zorgsector en is er daarnaast behoefte aan verdere internationalisering van de arbeidsmarkt, het bedrijfsleven en het onderwijs om het vestigingsklimaat en de economische ontwikkeling in Noord-Nederland op peil te houden.

Internationale studenten en spouses zouden een bijdrage kunnen leveren aan het op peil houden van de kwaliteit van de arbeidsmarkt en het vestigingsklimaat. Beide groepen zijn namelijk al aanwezig in Noord-Nederland en hebben een hoog opleidingsniveau, waardoor ze de potentie hebben om zich te ontwikkelen tot internationale kenniswerkers.

Om internationale studenten en spouses te binden aan de arbeidsmarkt in Noord-Nederland is het van belang om te weten welke belemmeringen beide groepen hierbij ervaren en op welke manier ingezette middelen en beleidsinitiatieven helpen bij het tegengaan van deze belemmeringen. Meer duidelijkheid over deze bepalende factoren kunnen helpen bij de vraag hoe binding van internationale studenten en spouses met de arbeidsmarkt in Noord-Nederland versterkt kan worden. Persoonlijke omstandigheden en kenmerken van internationale studenten en spouses zijn hierbij buiten beschouwing gelaten omdat deze slecht beïnvloedbaar zijn door middel van beleid. De hoofdvraag in dit onderzoek luidt als volgt:

*Welke factoren zijn bepalend bij het versterking van binding van internationale studenten en spouses met de arbeidsmarkt in Noord-Nederland?*

Door het koppelen van bestaande theorie aan de analyse van de diepte-interviews met afgestudeerde internationale studenten en spouses in Noord-Nederland is er antwoord gegeven op de hoofdvraag. Hierbij zijn een zestal factoren onderscheiden waarbij er onderscheid is gemaakt tussen arbeidsmarkt factoren die van invloed zijn op het moment beide groepen daadwerkelijk een baan willen verkrijgen en regionale factoren die bijdragen aan de keuze om in Noord-Nederland te willen blijven en een baan in Noord-Nederland te willen vinden. Daarnaast speelt ook de sociaal-culturele dimensie een belangrijke rol bij een aantal factoren. Op basis van deze informatie is bepaald door welke middelen en beleidsinitiatieven binding van internationale studenten en spouses met de arbeidsmarkt in Noord-Nederland versterkt kan worden.

De eerste factor is de Nederlandse taal. Deze factor is van belang omdat het voor veel vacatures vereist is dat de Nederlandse taal op een redelijk niveau wordt beheerst. Daarnaast kan het beheersen van de Nederlandse taal bijdragen aan een hogere mate van thuis voelen en verbondenheid met de regio. Bij het versterken van deze factor lijkt het belangrijk dat de kwaliteit van de aangeboden taalcursussen goed is en vooral dat internationale studenten en spouses ondersteuning krijgen met betrekking tot het plannen van het leren van de Nederlandse taal. Het expatcentrum en de onderwijsinstellingen in Groningen zouden op dit gebied ondersteuning kunnen leveren door middel van informatie of advies over het geschikte moment om te beginnen, het

verloop van de taal cursus en het in de praktijk oefenen van de Nederlandse taal.

Ten tweede is het van belang om een goed sociaal en zakelijk netwerk te hebben, omdat internationale studenten en spouses voor een baan getipt kunnen worden of kunnen worden gewezen op een baan door iemand uit hun sociale of zakelijke netwerk. Kijkend naar het sociale gedeelte is het belangrijk dat het sociale netwerk Nederlands georiënteerd is omdat Nederlanders in de regio vaak betere connecties hebben, niet snel weggaan uit Nederland en daarnaast ook kunnen bijdragen aan het leren van de Nederlandse taal in de praktijk. Een aantal middelen en initiatieven kunnen op verschillende manieren helpen bij het stimuleren van internationale studenten en spouses om een Nederlands georiënteerd sociaal netwerk op te bouwen. Ten eerste lijkt het van belang dat onderwijsinstellingen ervoor zorgen dat nationale en internationale studenten zoveel mogelijk gemengd worden binnen de studie en dat ze in samenwerking met studieverenigingen ervoor zorgen dat deze meer open komen te staan voor internationale studenten. Ten tweede zouden spouses via het expatcenter de mogelijkheid kunnen krijgen tot het nemen van een buddy die hen in contact kan brengen met Nederlandse vriendengroepen en hen daarnaast wegwijs kan maken met de Nederlandse cultuur. Tenslotte zouden gemeenten en het expatcenter samen in gesprek kunnen met sportclubs om hen te wijzen op de huidige internationalisering en daarbij kunnen helpen bij het opener maken van sportclubs voor internationale studenten, spouses en andere internationale mensen.

Kijkend naar het zakelijke aspect is het, naast het opbouwen van een Nederlands netwerk, voornamelijk van belang dat er een sectorspecifiek zakelijk netwerk wordt opgebouwd, bestaande uit Nederlanders die zich in dezelfde sector bevinden als de internationale studenten of spouses. Daarnaast lijkt het voor internationale studenten raadzaam om al tijdens de studie te beginnen met het opbouwen van dit zakelijke netwerk. Onderwijsinstellingen zouden in samenwerking met bedrijven in Noord-Nederland ervoor kunnen zorgen dat het voor alle internationale studenten gestimuleerd wordt om stage te lopen tijdens de studie en dat bedrijven daarbij rekening houden met de taalbarrière onder internationale studenten. Voor spouses zou het goed zijn als er veel mogelijkheden in Noord-Nederland zijn om vrijwilligerswerk te doen (zie volgende paragraaf). Stagelopen en het doen van vrijwilligerswerk kunnen beide groepen helpen om zakelijke connecties op te bouwen, waardoor binding met de arbeidsmarkt wordt gestimuleerd. Daarnaast wordt ook de rol van online middelen als LinkedIn steeds belangrijker. Er zou vanuit het expatcenter een online forum opgericht kunnen worden waar expats in specifieke sectoren connecties met elkaar kunnen opbouwen en ervaringen kunnen uitwisselen.

De vierde factor die een rol speelt bij binding met de arbeidsmarkt is carrière-ondersteuning bij het zoeken en vinden van een baan. Internationale studenten en spouses in Noord-Nederland komen vaak uit een land met een andere arbeidsmarktcultuur waardoor er behoefte aan informatie en ondersteuning is op het gebied van de manier van solliciteren, het vinden van vacatures, het belang en opbouwen van een zakelijk netwerk en de Nederlandse werkcultuur. Daarnaast hebben internationale studenten van buiten de EU na afronding van hun studie maximaal een jaar om een baan in Noord-Nederland te vinden op het loonniveau van een kennismigrant (zoekjaar), wat Nederlandse bedrijven kan tegenhouden om deze groep aan te nemen. Persoonlijke begeleiding en coaching van afgestudeerde internationale studenten die door deze regel moeite hebben met het verkrijgen van een baan, zou dan ook raadzaam zijn.

De internationale studenten aan de RUG en Hanze hebben al de mogelijkheid tot het krijgen van ondersteuning op dit gebied door middel van career services en het Talent & Career Center in Groningen. Zodra de andere onderwijsinstellingen in Noord-Nederland meer internationale

studenten op hun masteropleidingen krijgen zouden ook zijn career services kunnen gaan aanbieden. Daarnaast kunnen studievrienden hier behulpzaam bij zijn.

Spouses kunnen via het expatcenter en events (via connect international) informatie krijgen, maar het oprichten van een career support center voor spouses (en andere internationale groepen) door samenwerking tussen het expatcenter en de overheden in Noord-Nederland zou zeer waardevol zijn. Naast het verschaffen van informatie over de Nederlandse arbeidsmarktcultuur zouden spouses via zo'n center ondersteund kunnen worden door een carrièrecoach bij hun persoonlijke ontwikkeling en het solliciteren op vacatures. Daarnaast zou een career support center samen met Noord-Nederlandse vrijwilligersorganisaties hulp kunnen aanbieden aan spouses bij het vinden van vrijwilligerswerk.

De laatste twee factoren, regionale factoren, hebben vooral betrekking op de vraag of internationale studenten en spouses in Noord-Nederland willen blijven en een baan willen vinden. Op basis van de diepte-interviews uit dit onderzoek kan worden gesteld dat internationale studenten zich bij de keuze voornamelijk laten leiden door carrièrekansen in de regio en spouses door de mate van thuis voelen in en verbondenheid met de regio. Beide factoren kunnen zowel voor afgestudeerde internationale studenten als spouses echter van belang zijn bij het behouden van beide groepen voor Noord-Nederland.

Kijkend naar carrièrekansen in de regio is de banenmarkt in Noord-Nederland smaller dan in bijvoorbeeld de Randstad, waardoor internationale studenten niet altijd kunnen worden behouden voor de regio. Onderwijsinstellingen zouden in samenwerking met overheden en het bedrijfsleven kunnen inspelen op toekomstige gaten in bepaalde sectoren op de arbeidsmarkt en op basis daarvan beleid kunnen voeren met betrekking tot het werven van internationale studenten die binnen bepaalde sectoren passen. Zo zouden er bijvoorbeeld meer internationale studenten met het profiel zorg kunnen worden geworven, met oog op de opkomst van healthy ageing, één van de speerpunten van de Noord-Nederlandse economie.

De mate waarin spouses en internationale studenten zich thuis voelen in en zich verbonden voelen met de regio, is de laatste factor die gestimuleerd kan worden ter bevordering van binding met de arbeidsmarkt. Voor internationale studenten wordt dit vooral gestimuleerd (los van het hebben van een partner) door het hebben van een sociaal netwerk, het spreken van de taal, aanpassing aan de cultuur en hulp bij praktische zaken. De onderwerpen sociaal netwerk en taalbeheersing zijn al besproken. Tijdelijke buddy's zouden internationale studenten en spouses kunnen helpen bij aanpassing aan de cultuur en het regelen van praktische zaken zoals een Nederlandse bank. Daarnaast zou er meer Engelstalige informatie op het gebied van dienstverlening moeten komen, maar dit kan niet alleen vanuit Noord-Nederland geregeld worden.

## **5.2 Aanbevelingen voor beleid en vervolgonderzoek**

Wat betreft beleid op het gebied van versterking van binding van internationale studenten en spouses met de arbeidsmarkt in Noord-Nederland is er in de conclusie al een hoop genoemd. Om een helder overzicht te geven van de aanbevelingen per groep is hieronder in willekeurige volgorde een opsomming te zien van aanbevelingen voor de verschillende betrokken instanties in Noord-Nederland.

### **Internationale Studenten:**

- Maak het leren van de Nederlandse taal onderdeel van opleidingen in de vorm van studiepunten en geef aandacht aan het opbouwen van een netwerk.
- Zorg ervoor dat internationale studenten en Nederlandse studenten zoveel mogelijk gemengd worden tijdens de studie. Onderwijsinstellingen en studieverenigingen in Noord-Nederland kunnen er daarnaast samen voor zorgen dat studieverenigingen opener komen te staan voor internationale studenten.
- Stimuleer internationale studenten tot het doen van een stage en onderwijsinstellingen in Noord-Nederland kunnen bedrijven daarnaast adviseren wat betreft de omgang met de taalbarrière onder internationale studenten.
- Geef afgestudeerde internationale studenten van buiten de EU vanuit het Talent & Career center of expatcenter de mogelijkheid tot persoonlijke begeleiding omtrent het omgaan met het zoekjaar.
- Onderwijsinstellingen, bedrijven en overheden in Noord-Nederland zouden meer moeten gaan samenwerken op het gebied van werven van studenten uit het buitenland, waarbij rekening wordt gehouden met toekomstige gaten in bepaalde sectoren op de arbeidsmarkt en met de speerpunten van de Noord-Nederlandse economie (Internationale studenten met zorgprofiel werven in relatie tot healthy ageing speerpunt bijvoorbeeld).

### **Spouses**

- Geef spouses vanuit het expatcenter de mogelijkheid tot het nemen van een buddy na aankomst in Nederland, expats die al langer hier wonen zouden hierbij ook als buddy kunnen fungeren.
- Richt vanuit het expat center met hulp van plaatselijke overheden een career support center op. Vanuit hier kan informatie worden gegeven over de Nederlandse arbeidsmarktcultuur, carrière-ondersteuning worden gegeven (sollicitatiehulp) en in samenwerking met vrijwilligersorganisaties hulp worden geboden bij het vinden van vrijwilligerswerk.
- Richt vanuit het expatcenter een online forum op waardoor spouses makkelijk in contact kunnen komen met expats in dezelfde sector.
- Zorg ervoor dat zoveel mogelijk spouses bij aankomst in Nederland op het expatcenter gewezen worden.

### **Internationale studenten en spouses**

- Gemeentes kunnen in gesprek gaan met sportclubs om hen te wijzen op de huidige internationalisering en te helpen bij het opener maken van de vereniging voor internationale leden.
- Onderwijsinstellingen en het expatcenter kunnen meer ondersteuning en informatie bieden op het gebied van het plannen van het leren van de Nederlandse taal (beginmoment, verloop etc.) door middel van online en offline informatie.
- Vanuit heel Nederland zou er meer Engelstalige informatie op het gebied van dienstverlening moeten komen.

Op het gebied van vervolgonderzoek kunnen er ook een aantal aanbevelingen worden gedaan. Ten eerste zou er onderzocht kunnen worden in hoeverre Noord-Nederlandse bedrijven openstaan voor het aannemen van internationale werknemers en hoe bedrijven gestimuleerd kunnen worden om zich meer open te stellen voor internationale werknemers. In dit onderzoek is meer uitgegaan vanuit het perspectief van internationale studenten en spouses en is er dus niet heel diep op dit onderwerp ingegaan. Een zelfde onderzoek zou voor sportclubs kunnen worden uitgevoerd. Verder zou er vervolgonderzoek kunnen worden gedaan naar het leren van de Nederlandse taal en wat daarbij het ideale moment is om te beginnen. Internationale studenten en spouses beseffen het belang wel van het leren van de Nederlandse taal, maar beginnen bijvoorbeeld te vroeg of te laat met het leren ervan. Tenslotte zou er binnen interessante sectoren zoals ICT en de zorg onderzoek gedaan kunnen worden naar de factoren die binnen deze sectoren komen kijken bij het binden van internationale studenten en spouses. De algemene factoren zijn door dit onderzoek duidelijk, maar binnen sectoren zouden verschillen kunnen bestaan

### **5.3 Reflectie**

Internationalisering van de arbeidsmarkt is een onderwerp wat sterk in opkomst is. Dit maakte het onderzoek interessant om uit te voeren, maar ook lastig vanwege het feit dat er nog niet heel veel wetenschappelijke literatuur over geschreven is. Omdat de hoofdvraag in dit onderzoek ging over het daadwerkelijk versterken van binding van internationale met de arbeidsmarkt in Noord-Nederland was het in het theoretisch kader eerst noodzakelijk om factoren op te stellen die bij binding kunnen komen kijken.

Over de factoren die internationale studenten aan de arbeidsmarkt kan binden is al wel het nodige geschreven, zowel nationaal als internationaal. Hierdoor konden bepalende factoren goed gekoppeld worden aan (mogelijke op te richten) beleidsinitiatieven. Vooral het artikel van SER en een Duits artikel over belemmeringen en beleid in verschillende landen omtrent binding waren erg bruikbaar bij het opstellen van het theoretisch kader. Over hoogopgeleide spouses is op dit gebied nauwelijks wetenschappelijk literatuur geschreven. Hierbij is vooral gebruik gemaakt van wetenschappelijke literatuur die betrekking had op internationale kenniswerkers in het algemeen en specifiek over kenniswerkers in Nederland.

Het afnemen van diepte-interviews met afgestudeerde internationale studenten en spouses in Noord-Nederland is een goede aanvulling geweest op het theoretisch kader. Op deze manier is er dieper ingegaan op de factoren die bij binding met de arbeidsmarkt komen kijken en daarnaast kon er op deze manier meer worden ingezoomd op Noord-Nederland waardoor ook duidelijker werd op welke manier factoren versterkt zouden moeten worden. Verder zijn er uit de diepte-interviews ook een aantal factoren voortgekomen die in het theoretisch kader nog niet naar voren waren gekomen, bijvoorbeeld de waarde van het doen van vrijwilligerswerk. Dit komt vermoedelijk omdat er in de wetenschap nog weinig over spouses is geschreven. Daarnaast is gebleken dat er een sterke overlap bestaat tussen de arbeidsmarktdimensie en de sociaal-culturele dimensie, waardoor factoren als beheersing van de Nederlandse taal en het opbouwen van een sociaal netwerk onder beide dimensies vallen. Deze factoren kunnen naast het helpen bij sociaal-culturele integratie ook sterk bijdragen aan het verkrijgen van een baan. Andersom zou ook het daadwerkelijk verkrijgen van een baan kunnen bijdragen aan verdere sociaal-culturele integratie. Omdat de scriptie is geschreven door een Economisch Geograaf was het tenslotte interessant dat ook de regionale dimensie duidelijk naar voren kwam als gevolg van de afgenomen diepte-interviews. De banenmarkt in Noord-Nederland is



kleiner dan bijvoorbeeld de Randstad, wat voornamelijk voor internationale studenten een belangrijke beweegreden is om Noord-Nederland na het afstuderen te verlaten. Ook verbondenheid met de regio speelt een rol bij de regionale dimensie. Puur kijkend naar de regio Noord-Nederland kan bijvoorbeeld de compactheid van de stad Groningen er enerzijds toe leiden dat internationale studenten en spouses graag in Noord-Nederland willen blijven. Anderzijds kan de reputatie van de stad Groningen als studentenstad er toe leiden dat internationale studenten de stad ook puur zien als studentenstad en hier na afronding van de studie weg willen.

Vanwege de beperkte informatie over het onderwerp is het doen van kwalitatief onderzoek een goede keuze geweest. Dit heeft het echter wel lastig gemaakt om voor alle factoren representatieve conclusies te kunnen trekken. Desondanks zijn er vanuit beleidsoogpunt wel een aantal aanbevelingen gedaan, waardoor er in de toekomst verder kan worden gewerkt aan het versterken van binding van internationale studenten en spouses met de arbeidsmarkt in Noord-Nederland.

## 6. Literatuurlijst

AgNL (2013) *Binding van buitenlandse studenten aan de arbeidsmarkt in Nederland Een veldverkenning naar initiatieven en hun succes- en faalfactoren*. Den Haag: Agnl.

Allen, J. en Huijgen, T. (2010) *Internationalisering van het hoger onderwijs*. ESB, 95 - 4577, p. 48

Berkhout, E., Smid, T., & Volkerink, M. (2010). *Wat beweegt kennismigranten?*. Amsterdam: SEO.

Berkhout, P. , Hartog, J. & de Hoop, T. (2007). *De arbeidsmarktpositie van studenten met buitenlandse achtergrond*. Amsterdam: SEO.

Berkhout, E. E., Sattinger, M., Theeuwes, J., & Volkerink, M. (2012). *Into the gap: exploring gaps and mismatches* (No. 2012-30). Amsterdam: SEO.

Bochove, M. van, Rusinovic, K. & Engbersen, G. (2010). *Over de rode loper. Kennismigranten in Rotterdam en Den Haag*. Den Haag: Nicis Institute.

CBS (2015). *Onderwijsniveau*. Geraadpleegd op 13-10-2015 via <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/toelichtingen/alfabet/o/onderwijsniveau.htm>. Den Haag: CBS.

Connect International (2015). *Connecting worlds*. Geraadpleegd op 12-12-2015 via <http://www.connect-int.org/connecting-worlds/>. Groningen: Connect International.

Cooke, T. (2008). Migration in a family way. *Population, Space and Place*, 14, 255-265.

Decisio (2015). *Economische analyse internationale werknemers, studenten en zelfstandigen in Nederland. Regiorapport Noord-Nederland*. Amsterdam: Decisio.

ESN-Groningen (2015). *What is ESN?*. Geraadpleegd op 12-12-2015 via <http://esn-groningen.nl/what-esn-0>. Groningen: ESN.

Flowerdew, R. & Martin, D. (2005). *Methods in Human Geography*. Edinburgh: Pearson Education Limited.

Funk, A. & Walenkamp, J. (2013). *Binding international talent to the Netherlands. What makes foreign students and knowledge workers want to stay in the Netherlands*. Den Haag: De Haagse hogeschool.

Gesthuizen, M. & Wolbers, M.H.J. (2010) Employment transitions in the Netherlands, 1980-2004; Are low educated men subject to structural or cyclical crowding out? *Research in Social Stratification and Mobility*, 28(4), pp. 437-451.

Gijsberts, M. & Dagevos, J. (2010) *At Home in the Netherlands? Trends in integration of non-western migrants. Annual report on integration*. Den Haag: SCP

Groen, T., Emerencia, N., Boots, B., & van Vilsteren, G. (2012). *Naar 4 op de 10, meer technologietalent voor Nederland. Masterplan Bèta en Technologie*. Den Haag: Vereniging van de Nederlandse Chemische Industrie.

Haelst, N. van & Emans, N. (2014) *Sourcing a responsive economy. Securing access to talent*. Den Haag: International Community Platform.

IWCN (2015). *About IWCN*. Geraadpleegd op 12-11-2015 via [www.iwcn/information](http://www.iwcn/information). Groningen: IWCN.

Lindh, T. (2012). Social investment in the ageing population of Europe, in N. Morel, B. Palier & J. Palme (ed.) *Towards a social investment state?* Bristol: The Policy Press.

Marchand, K. , Beckers, P. & Hercog, M. (2013). *Time to stay or to go. Explaining international students choices to stay in the Netherlands after graduation*. Nijmegen: Radboud University

Muileboom, R. (2011). *Kenniswerkers in de stad Den Haag*. Rotterdam: EU.

Nijdam, F. (2011). *Zorgen voor morgen. Hoe voorkomen we een tekort aan hoger opgeleid personeel in de zorg in Noordoost-Groningen*. Haren: Zorgpleinnoord.

Planbureau voor de leefomgeving (2014) *Buitenlandse kenniswerkers in Nederland: Waar werken en wonen ze en waarom?* Den Haag: Planbureau voor de leefomgeving.

Ramlal, V. (2014). *Kennismigranten in Nederland. Een onderzoek naar de tevredenheid van kennismigranten over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status in Nederland*. Utrecht: UU.

SER (2013A). *Analyse ten behoeve van het advies 'Make it in the Netherlands'. Over binding van buitenlandse studenten aan Nederland*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.

SER (2013B). *Make it in the Netherlands! Advies over binding van buitenlandse studenten aan Nederland*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.

SER Noord-Nederland (2015). *Koersvast 2*. Groningen: SER Noord-Nederland.

Smits, J., Mulder, C. & Hooimeijer, P. (2003). Changing gender roles, shifting power balance and long-distance migration of couples. *Urban Studies*, 40(3), 603-613.

SVR (2015). *Career Support for international students in Canada, Germany, the Netherlands and Sweden*. Berlin: SVR GmbH

Sykes, B. (2012). *Mobile Talent? The staying intentions of international students in five EU countries*. Berlin: SVR.

UWV (2014A). *Kansrijke beroepen. Waar is de arbeidsmarkt krap*. Amsterdam: UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en –advies.

UWV (2014B). *Regio in beeld 2015. Groningen*. Amsterdam: UWV.

UWV (2014C). *Regio in beeld 2015. Drenthe*. Amsterdam: UWV.

UWV (2014D). *Regio in beeld 2015. Friesland*. Amsterdam: UWV

Venhorst, V. (2012). *Smart move? The spatial mobility of higher education: the spatial mobility of higher education graduates*. Groningen: RUG.

Verhaeghe, P. (2011). De sociaaleconomische integratie van etnische minderheden: de rol van interklasse en interetnische contacten. *Migrantenstudies*, 27 (2), 205-214.

Volkerink, M., Berkhout, P., Bisschop, P., & Heyma, A. (2013). *Monitor Technische Arbeidsmarkt 2013* (No. 2013-61). Den Haag: SEO Economisch Onderzoek.

Wit, H. de & Ripmeester, N. (2012). *Het behouden van buitenlandse studenten voor de Nederlandse arbeidsmarkt, een vergelijkende analyse van beleidsplannen initiatieven in vier Europese landen: Duitsland, Denemarken, Zweden en Finland*. Den Haag: AgNL.

# 7. Bijlages

## 7.1 Bijlage 1: Interviewguide

My name is Herre Jan van Hilten and I am a master student Economic Geography. I am currently writing my master thesis about international students and spouses in the north of the Netherlands. Aim of the thesis is to investigate which factors are decisive for international students and spouses willing and be able to get a job in the North of the Netherlands.

In this interview we will discuss the hurdles in the field of the labour market, social-cultural integration and services and housing. In addition, we will speak about initiatives and tools to tackle problems with getting a job and social-cultural integration and how these tools are appreciated by you. Finally, you will have the opportunity to think up some solutions which we haven't discussed in the interview.

I would like to record this interview. Is this OK?

Let's start.

### General questions

- 1) Would you like to introduce yourself? (Name, Age, Study, Employment status)
- 2) For how long have you lived in the Netherlands?
- 3) What were your reasons to migrate to the Netherlands?
- 4) What makes you want to stay in the Netherlands and what was your alternative?
  
- 5) What are/were the main difficulties for you to find a job in the North of the Netherlands?  
*Try to let the interviewee tell about the barriers in detail*
  
- 6) What can be/ has been helpful for you to overcome these difficulties and what did/do you miss?  
*Talk about the difficulties one by one, mentioned by the interviewee. Try to let the interviewee tell himself first about initiatives and tools. After that the interviewee can be asked about the value of other initiatives and tools which are included in the checklist (see figure1).*

### **Theme 1 : labour market factors**

- 7) Discuss the difficulties and initiatives from figure x which are not already mentioned by the interviewee. Which difficulties occur? What is the value of the other initiatives? Were they important and why or why not?
- 8) *For international students:* Do you think enough attention has been paid to the preparation for the labor market during your study? (internships, career services, international career days)  
A Yes, what was valuable and why?  
B No, What was missing?

### **Theme 2: Social-Cultural integration**

#### **2A: Language** *(If the interviewee mentions this in the first part, discuss this directly)*

- 9) Do you think you learned enough Dutch since you're in the Netherlands?  
A Yes, what has helped you the most to learn Dutch?  
B No, what was missing for you to learn Dutch?

10) Do you think Dutch language courses has to be improved or is it more valuable to mix international and Dutch students more often?

#### **2B: Social networks and culture** *(If the interviewee mentions this in the first part, discuss this directly)*

- 11) You feel at home in the North-Netherlands and if so, did this take a long time? If not, why not?  
A Feel at home directly, what helps you the most to feel at home during your study?  
B No or not in the beginning, what should have helped you to feel more at home?

12) Discuss the value of Buddies, introduction weeks and social clubs with the interviewee.

### **Theme 3: Other factors**

13) Are there other difficulties related to the North of the Netherland which make/made you doubt to stay in the north of Netherlands and look for a job here?

A Yes, discuss this difficulties and ask the interviewee what should help.

14) How valuable will it be for you if services websites, like banks and health insurance companies are more in English?

15) Do/Did you miss specific facilities in the North of the Netherlands? (like international schools)

16) To conclude, what is most important for you to stay in the north of the Netherlands? Finding a job, social-cultural-integration or other factors?

17) Do you have any questions or other comments related to this subjects?

Thank you for participating!

## 7.2 Bijlage 2: Uitgeschreven diepte-interviews

### Uitwerking interview spouse 1

I: Would you like to introduce yourself?

S1: My name is XXX. I am from Malesia. I am 26 years old. I, previously in my country, I worked after I graduated. I have masters in biotechnology, I did a master in UK and I went back to my country in Malesia. I worked with a food company .... And then I have worked for 2 two years and then I got married and my husband is working here in the Netherlands and that's why I decided to go here. So that's the background story haha. So my partner is working here so I decided to go here...because it's easier to be together.

I: And did you have doubts when you decided to go here?

S1: Well yes. Mostly because I was working and my whole live was in Malesia so it was a big step to move here and to leave my job, so now I am jobless.. but I am a housewife. I just got married for a year, so that's the way it goes.

I: Right, now we are going to talk about finding a job in the north of the Netherland. Did you already look for a job here?

S1: Yes, because, initially when I came here, I decided I want to have a job but my husband told me you need to learn Dutch first before you get a job here. Initially, I thought everybody here speaks English so there is no problem...But when I came in the Netherlands, I saw the Dutch people are behaving like Dutch people, that's difficult. So what I now did I attend a Dutch lessons with the RUG, that has been 2 months now. Maybe I need a little bit more advanced classes, before I seriously start to apply for a job here.

I: Haha yes. I was already about to ask you about the hurdles but the language is the main hurdle for you?

S1: Yes that's the main hurdle but the second one is the Dutch culture. I think I feel a little bit insecure because of the different culture.

I: Yes.. the culture..

S1: Yes because I don't know how the Dutch people are. And when you go to work to an office, what is it like.. how do you cheat to other people. I feel a bit insecure about that. But I will like to see how it goes, yeah.

I: Yes, some things are difficult in Dutch.

S1: Yes, slowly learning. You know when you go to class you can interact with people so you can somehow expect what they will.

I: Yeah right. About the language first. You are following courses to learn it. Are you satisfied with the quality of the course, or do you think it can be better.

S1: Well, now I think it's good. I am learning from the basic, and what I experience now...when I enter the class the teacher already speak Dutch to me, she didn't speak English. I think it's a very good way to understand and to learn the language fast. Because you don't relate it with other language. It will be hard in the beginning, but if you listen very closely and do your homework right, yeah... , its faster to learn.

I: And outside of the course, do you have some contacts with Dutch people and are you practicing your Dutch?

S1: Eh, Honestly I don't really practice this because I don't have close Dutch friends. When I practice it's when I go to the market and interact with people or maybe sometimes with my neighbor. But with my neighbor we always speak English, because they know me. But I was thinking and I told them to that I want to interact in Dutch and maybe a little bit slow but I want to try.

I: And probably it's also the culture which makes it more difficult to communicate with Dutch people

S1: Yeah, probably haha, people start speaking English really fast so yeah.

I: When you just arrived in Holland, did you feel home directly or were the first months a little bit tough?

S1: Ehm.. I don't really feel like homesick because I am used to travel. But I think the most important thing is the language. Because when I arrived I listened to people which were speaking different languages I don't heard before. It was strange I don't understand anything you mean and when I watch TV it's like everything is in Dutch. But eventually when I went to classes, when I started to read books about Dutch culture I became slowly integrated with the language and the culture. Mostly, I did a lot of readings.

I: Readings?

S1: Yes for me readings were really helping.

I: Like Dutch books or books about Holland?



S1: First my husband bought the book about Dutch people and history. And now when I started to attend classes I read more about the Dutch language.

I: If you want to feel like a Dutch, what will help you more, besides reading and speaking Dutch,? Can you think up some other things?

S1: Yes, I think socializing with Dutch people is a very good way but first you need to get to know the language, make a network. So in my case, my husband is a busy worker, but lucky I have a friend who is also from Malesia. She married a Dutch and she is living here for twenty years so that's the one who helped me. She showed me how Groningen is, this place is where you can find this, and she also is the bridge between me and other Dutch people.

I: So she is a little bit like a mentor? Someone who is helping you in the beginning?

S1: Yes, She understands my husband is always not here and always working, so she is the one who has time for me because she doesn't have a job. She can bring me to the city center and she has a lot of friends here, so from here I get to know other people and Dutch friends and she is really friendly. First I feel really scared and now when I know somebody, I am getting very comfortable with it.

I: And we have some other things, the expatcenter IWCN, is it helping you to integrate or to find a job?

S1: The expatcenter?

I: I mean the International Welcome Center North,

S1: Ah yes, honestly the first time I met you here is the first time I've been here. Eh because my friend Khalisa in Assen she asked me to join this connect international community but I haven't done that because my husband work with NAM, and there is Outpush. For NAM they have... Outpush is in shared with the NAM to help you to bring your family here and to migrate here. And also.. for all the wives of the people who work with NAM they have a community. I always join Outpush events, so like coffee morning. It's the same as here but just for NAM people. So there are not so much Dutch people, but there are some. And they are helping us with leaflets and if any event is going on in Groningen or Assen, they let us know. So that's also a bridge to connect to the people here.

I: Let's discuss a few more things related to the labour market. Did you already try to apply for a job? Maybe in English?

S1: No.. not yet ..not yet, but I will first try volunteering. A paid job right now is not my priority, because from what I learned last week during the connect international event, they say volunteering is really...even help you to put in the CV and it will help you to find a better job.

I: That's a good one, because I didn't find this in scientific literature for my thesis.

S1: Yes, for me I do have my degree and my masters so it can be useful. But at the time when I was here I wanted to do fulltime work, but right now I don't have children but I really have the intention so I want to work but I don't want to give 100 percent. I still think because language is the barrier but maybe next year I will seriously start looking for a job. But now I want to look to do some volunteer work. In my country it's not common to do that because employers don't think it's important, but here it is.

I: Did you already try to build up a business network?

S1: Not really, because last week there was the event of connect international, and after.. how was it called,

I: Promotiedagen

S1: Yes, the promotiedagen, but I didn't went there because I just went to the classroom and then I didn't went to the martiniplaza for the promotiedagen.

I: And do you think there are enough events to build up a network and be more comfortable with the Dutch rules and culture on the work?

S1: I should have go to that event, because that will be the first time and I will know how things work on the Dutch labour market. But now I don't have experience with that yet.

I: Yes it's difficult I think. I am also a little bit nervous to go to employers and just talk to them.

S1: Haha me too. And you have to prepare for it. What I did when I came here I made my CV in English but I was looking on google translate to translate my CV in Dutch. Last time at the event they told us, when you know somebody from a company, it is easier to get in touch with the company later. You can give your cv to them but probably they will not have a look at it, so it is better to do a little talk. So yes, I think the promotiedagen is a good initiative. I look forward to the next promotiedagen.

I: Maybe there is another solution which is not good developed in the North of the Netherlands yet. They want to make more websites with available jobs in English. How valuable will this be for you?

S1: Yes, it will be very helpful for me, of course. And also the Outpush gave me a booklet about where is the website that you can find a job, but maybe there are just 5 of them, and just one in English. And also that one in English if you are looking for a job you are required to know Dutch and English, not only English. And sometimes German haha.

I: A few other questions left. Are there other difficulties related to the North of the Netherlands which make you doubt to stay in the north of the Netherlands?

S1: Not really

I: What about the services in the North of the Netherlands, like banks and health insurance, most website are not in English I think. Is it frustrating you or is it no problem for you?

S1: Actually my spouse and me are dealing with this. When we applied for the health insurance we get the handbook in Dutch and I had a very hard time.. you know when you translate in English the sentence won't be the same,

I: No haha, google translate is not so good.

S1: No so I need to speak to people when I want to do deal with this so when I needed a dentist, I Called to a callcenter and ask what is the meaning of this and this in your booklet. And they say: Actually we have an English booklet on our website and she directed me to that and so that made it easy.

I: When it is clear where you can find English information?

S1: Yes, true that's important.

S1: And with the bank, this is my story, there is the abn ambro bank and they have a website in English and they have a few booklets and it is easy to understand what is the process. But, when I met the officer the bank she was having a hard time to translate it to English. So.. I think what you can do is ask around my friends they say you can look for an agent to do the job for you.

I: And what do you think is better for an agent? Some agents who speak really good English and do the job for you or try to talk in Dutch to practice your Dutch.

S1: Yes, for me, in serious business, such as buying a house or health insurance I would prefer English because it is about lot of money. But for example in the market or with friends I want to speak in Dutch , because I am living here and I want to respect the country here.

I: Do you miss specific facilities in the North of the Netherlands, like international schools or international supermarkets.

S1: Not really, about food. I was really surprised that you can find almost everything here in the supermarket, also Asian food. Because when I was in UK a lot of food was not there which was very hard, so I am happy.

I: And what about doing your hobbies and sports?

S1: Haha, I don't really have hobbies. And with sports I can just go to the Gym. And sometimes I want to play badminton but I don't know if there is a court here to play badminton. I don't heard about it, but it is not a big matter for me. And other hobbies, I had a few hobbies in Malesia but I discovered a new one: knitting. Because in my country you don't have all the stuff to do knitting, because it is very hot in Malesia but when I was here I saw all the women do knitting and I tried and it's not that hard. So I can pick up a new hobby here haha. I hope I answered your question.

I: Yes, sure haha. Last question to conclude. What is the most important for you to stay in the North of the Netherlands. Finding a job, has it more to do with social-cultural-integration or are other factors most important?

S1: Yes for me the second one, social integration. I live to explore a new culture and when my husband asked me to move here, I thought that is a very good idea because want to open my mind and experience a new culture. And I think you will have to get an open mind which will help you to integrate in a new culture. So it's more to find a job directly and I want to stay in the North of the Netherlands because of my partner. When I find a job near Amsterdam the distance is too far for me.

I: Do you have any other questions or comments related to this subject?

S1: I hope I really helped you because I am not very busy with looking for a job.

I: Yes, you told me a lot about the language and network factors which are related to the labour market, so I was happy with your input.

Thank you for participating!

### **Uitwerking interview spouse 2:**

I: Would you like to introduce yourself?

S2: My name is XXX, I am an American from Washington. I've been living here in the Netherlands for

about 5 years.

I: And what is your employment status now?

S2: Now, I am all together fully employed. I have currently three jobs.

I: And what are these jobs?

S2: I'm a language instructor at 2 institutions and an IT balyworker at another international organization.

I: And what are you doing for connect international?

S2: I actually work for the International Welcome Center North and I do 2 heads, I take care of the additional needs and I also work at the balie for the information.

I: And what did you study?

S2: I have two essential degrees. My bachelor was in education and psychology and master's in education.

I: So you live here for 5 years, what were your reasons to migrate to the Netherlands?

S2: I met my husband a long time ago and got in touch with him a long time ago and now I'm here.

I: So you followed him to the Netherlands?

S2: Actually he is Dutch

I: Okay. Let's talk about the difficulties to find a job here. Did it take a long time for you to find a job here ?

S2: Essentially, yes. Mainly because I couldn't speak Dutch. I started with the Randstad the Uitzendbureaus and of course they insist to learn Dutch. I took the Dutch classes, I was lucky enough to have some contacts with the police. I ended up with an internship at the police first (..) hoped that I can get a job there, but they changed the rules that you have to be a citizen and it was too early for me to even start that process. So actually my first real job was for an American firm overseas, they looked for a language instructor here in Groningen so I used that as a stepping stone to get another job at a language center which enabled me to get the job here at the RUG and in de meantime I started my own business. I was working on computers and networks, trough that I did also translation work, not little translation work but overseeing translation work because of the English degree and so it has been little steps and starts.

I: For a lot of the spouses there are a lot of difficulties to find a job here, I think you mentioned the language barrier. Did you meet more difficulties to find a job?

S2: I think I was lucky. First of all I didn't mind volunteering so I started at connect volunteering and connect is one of the founders of the international welcome centers so that already enabled me to get this job at IWCN. So it's networking and just willing to do almost anything

I: So net be too critical?

S2: Yes, exactly.

I: Starting with the language first. How helpful and valuable were the Dutch language courses for

you?

S2: They were really helpful, except for the fact that I took them back to back too quickly. I started the day after I lived here, and I was still in culture shock for the first six months. I think if I spaced out them a little bit more, I think that might have benefited. I think the last 5 years the background of this courses has helped.

I: So the level of the courses has developed over the last years?

S2: Yes, I think so.

I: And what makes a Dutch course to a good course for you?

S2: If you actually get the chance to speak Dutch, with each other instead of just going through grammar exercises.

I: And outside of these courses, what helped you the most to speak a little bit Dutch?

S2: Eh.. I also played with an ice hockey team and they are all Dutch so that helped, and the atmosphere like I really heard everybody

I: And about your first months here, did you feel at home directly or was it really difficult?

S2: I felt at home directly, because I was living in a village of 130 people so they all knew who I was. I didn't know who they were but they were very welcoming.

I: Yes I think in the city its more difficult

S2: Yes then you feel like dropped in a bucket

I: Yes true, and do you think if people are dropped in the city, do you think somebody like a mentor will be helpful.

S2: That would be a great idea! Yes, even if not living in the city to have mentor. Somebody that you can ask questions of but I didn't discover connect after a year I have lived here. So yes, it would have been nice to have that.

I: About your business network. Was it difficult to build up a business network?

S2: No, thanks to connect and I participated in lots of other activities and with the hockey team I did a lot of things with them so I created little networks here and there. Totally different networks from each other but it was good an also with the village

I: Okay, and did you visit events, like the promotiedagen?

S2: No, I am not so good with that kind of things. But I did visit events more one on one, I am trying to think off.... Oh at the Martini Plaza there a business day and all the companies go together there so I was able to walk through there and get the feeling what the businesses are like here. Besides that I think it is good to have more than one interest. For instance I came from 2 backgrounds of education. And other persons at IWCN with a totally different background and then they wanted something else. I think that people need to be open.

I: And what is the role of connect international? Did they help you to feel more social-cultural integrated?

S2: Yes, they give the opportunities to meet people. So nowadays maybe it will be different because Facebook is more prominent, and meetup Groningen wasn't that prominent then and now it is.

I: And in the past how did you get in touch with connect international ?

S2: I volunteered for them , so I was already in touch.

I: The last part is about the services, because a lot of things are just in Dutch. Do you think it would help if more websites with jobs are in English in the North of the Netherlands?

S2: It would help, but it would give the wrong impression to newcomers that they don't have to learn Dutch. But it would help if information is more in English, because newcomers feel not so isolated then.

I: And what about the services websites like banks and health insurance. Maybe it was easy for you because your husband helped you?

S2: No, No, he wasn't helping, I had to do it all myself. But google translated helped me, not very well, but it helped. Abn Ambro also had their website in English so that helped.

I: And how valuable would it have been if more of those websites were in English?

S2: That would have helped, because you can't get away from the banks, the tax the belastingdienst. That would really help if they had a good English site. And accountancies and bookkeepers, that would be very nice.

I: Yes because that's important stuff

S2: Right, oh... and the utilities, like cell phone, the internet, everything still needs to be in English.

I: And beside this, if you look at the north of the Netherlands, are you satisfied with other facilities or are you missing something?

S2: More golf courses, more tennis courts and more basketball courts, it is very difficult to find those. So that's what I miss because it can bring you in touch with other people. And I also miss the mountains from America, but nobody can do that haha.

I: And do you have a good idea maybe, because lots of people like to sport, for making sport clubs opener to international people.

S2: I think if they took on the mentality that the ACLO does, because they have many students. And then it will boom here, there will be more clubs and then they are not always looking for memberships

I: Right. A few more questions. What is most important for you to stay in the North of the Netherlands? Is it your job, social-cultural integration or other factors?

S2: First the job for formals, because it gives me the purpose to contribute to the society I'm living in and also feel a little bit more independent and self-esteem and that helps me to adjust better to the social culture which counts in second

I: And if a very good job is offered to you, but it is not in the North of the Netherlands but in Amsterdam or the south. What would you do?

S2: I would seriously think about commuting but I probably wouldn't take it because now there are

other things and I don't need to be rich and I like the north I like the mentality here and the slower pace and although I really don't know what it's like in the west.

I: Do you have any questions, comments or maybe advice to new spouses here?

S2: Definitely join Facebook. Because there are so many network seeking begin to make, because they speak English there, you don't have to leave the house to do it so you won't get lost and also do read about the stages of what a typical expat or somebody who just moved somewhere walked up through because depressions is one of the dangers of this, becoming isolated.

I: And if they want to know how to apply for a job and how to find a job, what do you advice and what is a good way to look for that information?

S2: Definitely use Facebook, go to connect international, go to various network groups, study Dutch so that you actually understand what you are looking for. And also understand the culture better so that that will help you at the application process.

Thank you for participating.

### **Uitwerking interview Spouse 3.**

I: Would you like to introduce yourself?

S3: My name is XXX I am 38 years old, I am British and ehh what else?

I: What did you study?

S3: I have a master in applied linguistics for tesol, which means teaching English to speakers of other languages.

I: And now you have a job here?

S3: Yes, I work as a freelance teacher of English as a second language

I: At the RUG?

S3: Yes, at the moment I am teaching one class

I: And for how long have you lived in the Netherlands?

S3: We arrived August 23th, so about three months.

I: That's just a short time. What were your reasons to migrate to the Netherlands?

S3: My husband took a job at the University, he is a professor of economics and international relations and so we decided to relocate to Europe, because we were living in the United States. So it was a lifestyle choice driven by his job opportunities.

I: So you already found a job, that's very fast. How did you get this job?

S3: I think in a typical way, at least in my field which is through connections, so my husband met somebody from the language center when he was at some kind of welcome drinks at the University and she worked at the language center and they chatted and exchanged details and then I e-mailed with her and she gave me the e-mail of the director of the center and helped to introduce me and I

sent my CV. And eventually we arranged a meeting at the University to meet the director of the center and see if we could find a match between my skills and their needs

I: And how was the application procedure, was it really different from England?

S3: Yes, well... it's just different. So my major differences here are that I am not a direct employee of the University, I am offered a freelance zero-hour contract so I have to establish myself as a freelance teacher and that involves a lot of paperwork. Basically I have to set up my own business so I am doing that right now. Mainly it is about some of the requirements are only in Dutch, so for example I have to submit some forms online to the Dutch government. For example a firm.. declaration. This is only in Dutch and you can only submit it online when you have a Dutch digid number which of course I don't have, that I can apply for one but that's only in Dutch. So off course , I am in the Netherlands, I cannot expect to be everything in English but it is a hurdle to establishing myself and also I have to find out about all the tax requirements and the legal requirements and that means I need to engage a tax advisor at my own costs.

I: And did you meet other hurdles or difficulties to get this job?

S3: I think other hurdles are, just..., in my field you don't really see the jobs advertised online or something, it's all about meeting people and finding the opportunity yourself, so through networking. So I need to find those networking opportunities and they are pretty limited, especially if you work like me as a freelancer than you don't go in the office and see the same people every day, I just go to my class to teach. So I have to find some other clients, there is a requirement that a freelance teacher has a minimum of three clients. The reality is that the University offers a lot of work to teach us for different clients, but the university only counts as one client so it's. So...networking and connections probably is the biggest hurdle because when you arrive you don't know anyone, and that is exactly what you need it is to know people.

I: Haha exactly. And what would help you if you want to do more networking?

S3: I guess... I think it might be helpful if we had a way of connecting with other expats who has done the same thing. So, they could, for example be on online forums for expats who has registered as a freelancer here or expats who teach English here.. Because then they could exchange their experiences and they also naturally become a network. I don't really like the idea to go to the big networking expo, that happened reasonably I think because it's so big and if you are not a business person, for example I am really specialized and I am not going to find teaching work there. So I think some specific groups would be useful

I: So that's better than a big event ?

S3: Yes, for me and probably for other people online is good, it's difficult to go face to face, I have a kid and I am not always able to go anyway in the day time so some information online is good.

I: Clear. And about the Dutch language, did you already start to learn

S3: Jaaaa haha. I started an online book with the University which is a free course. It's very good and it's very in depth and it is supposed to be for 3 weeks, but I'm sure it will take me at least six weeks to get through all the material. But the reality is that I am a languages teacher and I have a degree in linguistics so I am fairly skilled about learning languages. But I also know, as a language instructor, the best way is to practice and be immersed. And of course here in the Netherlands everyone speaks English so when I try to practice it's hard, and also I am a beginner it's very easy to use English because it's so hard to communicate anything



I: Yes for more spouses it is difficult to learn Dutch because everybody speaks English. Can you think up solutions for that?

S3: I think the burden should be on us because we are the people arriving in the country, I think we should try to practice and I try to learn a phrase like I am learning Dutch, please help me.. I would practice, because then people are very very friendly and supportive when I go to the market for example. So if I ask for the Dutch word of a vegetable, they really want to help me learn. So I think the burden is on us to keep trying and maybe it's fun to have some events for people who are beginners but I already know there are some events available to do this so again we should just try do it.

I: And for example, a conversation club where you interact with somebody who tries to learn your language. Who do you think about that?

S3: I hate this.. I hate this.. But that's very personal haha. Maybe because I am a English teacher and then I start teaching the whole time and honestly I rather get paid for that. But you know.. if we can go to some practice sessions there is no requirement for me to teach English.

I: let's talk about your social-cultural integration. How were your first weeks in Groningen. Did you feel at home directly?

S3: Yes, when you arrive somewhere I think the language barrier is the biggest barrier. And I am British and there are differences between the British and Dutch culture, but it's not so big. So.. I think for me it was pretty easy and the differences I noticed are small.

I: And if you had more problems with social-cultural integration. What would have helped you? For example a mentor who can help you with several things?

S3: I think I just don't meet a lot of Dutch people, that's something I really noticed. When I arrived I didn't know anybody and its easier to meet expats on expat forums and on Facebook there are groups, and there are expat events organized by the welcome center. It was harder to meet Dutch people, sometimes I had a question and want to ask about a simple thing like how does the trash work and I didn't know anybody to ask who is Dutch or who can help me with the language point so a kind of Dutch buddy would be good.

I: Okay and are there other factors which made you doubt to stay in the north of the Netherlands ?

S3: I don't doubt staying , I love it here. But I mean.. eh.. .... The only reason that we wouldn't stay if it tend out it's not clear really when you coming here how much you have to pay tax and how your salary is going to work out so the only reason that we really wouldn't stay would be if we had a shock and we couldn't economically support ourselves.

I: And how valuable would it be if services websites like health insurance and banking are more in English?

S3: Oh my god, sooo helpful. Yes, that is definitely something that would be very helpful. A lot of times here I just make a phone call instead to the customers service department because they can speak English and help me do something, even when I now I can do it online but I can't do it online without google translating everything which is inaccurate so normally I do everything online and here actually I make more phone calls because it makes it easier to do it.

I: And what is the role of the welcome center and connect international, experienced by you?

S3: Its very useful and valuable, because were able to ask.. 2 parts ehh. One part getting the BSN number and doing that paperwork, they were really helpful with that we had a complicated case that they were really good and helpful about and the other side is asking any other questions we had, because we didn't know anybody in the city so that was very useful

I: And you have child. Did you already find out about the facilities for your child or do you miss something here?

S3: Eh... it takes some time to get registered here in the system for healthcare and when you have a child it's a more urgent matter, it causes you more concern, so it's seems like the services here in Groningen for the children's healthcare are very good, but it got some time to be registered, everything has to be processed. So it took time and everything else I found out about, was from other expats like day care facilities and activities and classes and places to take the children, all that information I found out from other expats.

I: Okay and did you try to find online information?

S3: Yes, I did look online but this is something I think when local knowledge is good. There isn't really a central place to look, but there is a Facebook group it is called mammy and me Groningen. So that's the place where I found a lot of information

I: Okay, that is useful information, it is something that can be improved.

S3: Yes... Yes.. more centralized. I think the knowledge is there, it is just not coordinated.

I: And finally, what is most important to you to stay in the North of the Netherlands. Having a job, feel social-cultural integrated or are other factors most important?

S3: I think it's not the job but it's if we feel comfortable and we have the kind of lifestyle that we want for a family. So I think that that means social-cultural integration because we want to feel comfortable and safe and that have friends and have a social life. So lifestyle is the most important factor.

I: And do you have any other comments or suggestions about this subject or advice to the spouses coming to the Netherlands?

S3: I would say come to the welcome center, ask a lot of questions and look on Facebook. There is another group called "Expats in Groningen" a lot of people post information on there all the time, more related to social life in Groningen.

I: Clear, thank you for participating.

### **Uitwerking interview graduated international student 1:**

I: Would you like to introduce yourself?

G1: My name is XXX, I am thirty years old this year. I just finished my master in renewable energy here at the Hanze. And I met a girl here so I am glad to stick around here so I am still in the job hunt.

I: And where are you from?

G1: I am from The States, from the San Francisco Area

I: And for how long have you been living in the Netherlands?

G1: I graduated this last summer and started in 2013, so over 2 years now.

I: Okay, and what were your reasons to migrate to the Netherlands? And to Groningen especially?

G1: Initially I was working for a few years after my bachelor, I was electrical engineer at Hooverdam, at large ..... facility near Las Vegas so I wanted to go back to school I wanted to update, new technologies, new things and renewable energy was what I had in mind. And Obviously it had to be an English program so this was in the top of the list and I applied in several different countries and this one was just the best I got into, so not particularly the city or even the country, but it was the program specifically.

I: Clear, and you already tried to get a job here?

G1: Well, I kind of took the summer off, I went back home. So the last month or two I've been more hardcore trying. But like off and on, you know, networking and talking to people and also I had some promising interviews but no offers yet. So I feel the rush now so I really need to get into this.

I: Let's talk about this. What are the main difficulties and hurdles for you to find a job in the North of the Netherlands?

G1: Eh.. Well the biggest thing right now is, or I think there is top 2. First the lack of a EU permanent residency and the language. I think the residency might be the bigger thing, there have been a couple of companies I have talked to and they are like do you need to be sponsored and I am like I only have the zoekjaar visa for graduating from my Dutch University so I think that is the biggest hurdle because, you know, there is more stuff the company has to pay for and more paperwork and logistics for them and the other thing is the Dutch. But most of the companies I mean, there are several American companies here and big multinationals, so I don't think that's an enormous hurdle but I am working on that as well and that will definitely open up more possibilities.

I: So the first reason has to do with the residency?

G1: Yes, because I only have one year work visa here so I need to be sponsored after that, so that will be on the company.

I: And what are you trying to overcome this hurdle or do you miss anything?

G1: To overcome the visa you are saying hahaha, no well.. basically I need to convince the company I am good enough to want them to invest in me on the long term or I need to get married to my girlfriend haha but that's a little bit too early so the most important option is to convince a company. So that's like the selling myself show what I have and what I can do. So tools wise it's pretty much one me I have to present myself.

I: And about the language. What did you do to learn more Dutch?

G1: So the first year I didn't take any Dutch course because I wasn't quite sure about sticking around but as I got more serious I took a Dutch course last year and now I have private lessons by a Dutch person twice a week. So.. let's say it's going slowly it is that urgency process is lacking because everybody speaks English. Part of it it's like I need to make an effort not to speak English to people I

don't even know but I can and probably it's a lot easier and faster but it's coming along slowly

I: And are you satisfied with the quality of the language courses?

G1: Well, the one last year was a free one by the Gemeente Groningen so I can't complain too much because it was free, but it was pretty nice. .yeah.. for once a week it was not bad.

I: And the private lessons?

G1: Yes that's better, we have a lot of one on one conversations and that is exactly what I want to work on particularly so it's going well.

I: And did you already try to speak Dutch to people or do they always answer in English?

G1: Yes there is a lot of that, it is the drive I guess and people when I start in Dutch initially there is some awkwardness. A lot of times at the market I start to talk in Dutch and then they reply in English and then it is so easy for me to switch to English again but I try to keep speaking in Dutch and they got the message after a while so it is a little hard to get over but more and more I am using it but it's a very slow process but it's a little bit more going in the right direction.

I: And what about information about jobs, finding jobs, probably applying is little different from America. How do you deal with that?

G1: Eh the networking event, I met you at, was the last week and they mentioned like 80 percent of the jobs are through networking so it's like getting myself out and... I am relatively new here without all the social circles so it was a bit hard to get started with so right now I am doing LinkedIn and different jobs sites online mostly. So doing the ambassadors meeting, like talking to some other people in working related fields.. I am starting to develop that but it's a relatively slowly process. So right now mostly it is online searching. So it is the lack of face to face contact and it's a lot easier to get blown up by an e-mail.

I: So at the end of your master you were more thinking like you wanted to stay here. What did you do during your master to build up a network and be more familiar with how the Dutch labour market is working?

G1: Yeah, like my last year I had an internship at a research lab at Zernike and they integrate a lot of students and companies. My internship was actually sponsored by Alliance, which is a Dutch distribution system provider. So from there I .... There were lots of other projects. And my advisor was very supportive, he said, get your faced out and talk to everybody so I started there but like most of these companies are very Dutch so the language barrier is the huge thing and I can't jump in with my level, you know. So there is definitely a gap still.

I: And did the internship helped you to be a little bit more familiar with the Dutch labour market and how things are going on the work floor?

G1: Yes Yes, I had Dutch advisors and supervisors and they are relatively direct so say it just like it is so it was refreshing on a certain point of view, so.. yes.. it helped me.

I: Okay, and did you use career services during your study?

G1: There were not really career services at the Hanze, yes they talked about my Visa. But there were not really formal career services. But my supervisor helped me in a more informal way.

I: And would career service have helped you more to prepare for the labour market, or do you think doing an internship is more important?

G1: I think I would take all the resources I can get so if there was one I go for sure, but the internship was helpful for sure and just online there quite a lot of resources

I: And about building a business network, how do you deal with that?

G1: I think I have some work experience and I know how to talk to people and how an interview works, I am not shy with that. But selling yourself is always difficult I think and so it is a learning experience how to present myself

I: And for you what is the best way to build a network?

G1: Ehm... Some of the best contacts I made were at conferences I went to during my internship. I went to one in Den Haag and it was a really nice references, and I haven't got a job right now but I have some good references and had some interviews. And also other network meetings are important, even if there is not an position open to talk to people. Yes, so any like technical industry events they are the best

I: Clear. And how about your social-integration. How were your first months in Groningen, did you feel home directly or?

G1: Ehh... When I first moved here I lived in a big international student house with like 300 international students near to Zernike. I think we had like 15 nationalities in our building so it didn't feel like I was in the Netherlands, I think I heard more Spanish in that building. So everybody is on exchange, mostly Erasmus students so it was very easy there to have some social talks and after that semester I got more into the Dutch things. I am living in an apartment with Dutch people, and try to learn the language more so the second year I tried to integrate a little bit more. It would have been nice if I started earlier with that honestly but now I feel I am more in the group, just biking around haha.

I: And did you miss something in the beginning to help you feeling home?

G1: I was here for the keiweek and that was pretty nice, but I was in an international group as well. I don't know if I wanted to integrate. I guess you want to be, but then there was so much going on. I mean if I didn't know I was coming back to the Netherlands I wouldn't have really care about the integrate honestly. So I think the resources were there probably, but I don't seek them out nor did I care to.

I: I understand, and which has ensured that you want to stay here now? G1: The most important reason is that my girlfriend is living here and sticking here around, and I do enjoy the country. The lifestyle, the biking, I do enjoy the more compact city center and the walkability and bikability of the city.

I: And if a job in Utrecht or Amsterdam for example is offered to you, what would you do?

G1: I am not committed to this area, I am looking in Germany and other countries as well. So my girlfriend is graduating this year and she may or may not stay in the Netherlands for doing her masters so I like it but it would be foolish if I commit me to a smaller job market like this. I really need to keep my options open.

I: I totally understand that. Are there other difficulties related to the Netherlands which make you doubt to stay?

G1: I think the biggest thing is the number of employment opportunities, it's a smaller market and it's a more student oriented town, so there are not that many opportunities like for example in the Randstad. Lifestyle wise I really enjoy it here.

I: Yes. A lot of services websites like banking and health insurance are only in Dutch now, how valuable will it be for you if this will be more in English?

G1: I started with a Rabo Bank account and that was a bit difficult. Everything was in Dutch, luckily there was a Dutch speaking student in my house so after wise I memorized how to click everything so it wasn't a huge hurdle and it's extremely easy to navigate with English so I didn't feel it was much of a hurdle

I: So it is not the biggest hurdle

G1: It is not a real problem.

I: And do you miss other facilities here in the North of the Netherlands?

G1: Yes, last time I am more into rock climbing and now I am realizing that, not particularly in the North, but the landscape is so flat, it's like a pancake. So I think I am missing the real nature nature and the mountains here haha. The cities are really nice, but outside the cities is a bit lacking.. you know.

I: And about the rock climbing, you are doing it a lot?

G1: Yes I really like it, I started at the Aclo and now I am doing it a lot at a rock climbing club. And I also like biking around the city, I really enjoy biking, biking in the countryside.

I: And the rock climbing club, are they open to international people like you?

G1: Honestly me and my girlfriend were the only non-Dutch people it seems, I really appreciate how much effort they are going into. I got an Dutch and an English versions in all their E-mails, and sometimes the translation wasn't very good. But it really surprises me how much Dutch people help English people so from that perspective that is amazing and again that's going back to wanting to integrate. So we could easily sit back and ask everybody there but I actually try to speak Dutch to them now

I: And how did you find out about this rock climbing club?

G1: I've been a student here for two years so I now most of the sport clubs now and I signed up for several other clubs so this is wat I am doing right now.

I: Last question. Do you have any other comments or advice to international students, related to this subject?

G1: I think you just have to really want to learn the language, my first year I was just leaning back. So just gonna really want it.

Thank you for participating.

**Uitwerking interview G2**

I: Would you like to introduce yourself?

G2: My name is XXX, I come from China. And I came here 2 years ago and I choose to study here. So I came here to do a masters in Supply Chain Management and I graduated this summer. I really like the culture here so I want to stay here and trying to find a job. I am looking now for a few months and I still keep looking.

I: What were your reasons to migrate to the Netherlands?

G2: Because my bachelor was in Logistics and Management, so when I was thinking which country and which program I needed to choose. And because Holland is famous of all his seaports and has the biggest European seaport. So my agent recommend me to go to Holland, so that is the main reason.

I: I Understand. You already tried to find a job in the North of the Netherlands?

G2: Yes, but not just in the North but in the whole country.

I: Okay in the whole country. What are the main difficulties for you to find a job hereh?

G2: Now, I got a lot of rejections. So far I had 4 job interviews. They told me the biggest problem is that I can't speak Dutch and I am not a European. So for them it's hard, they need to apply for a work permit for me. So the language and the work permit are the two main difficulties for me.

I: About the second reason, what did the companies say?

G2: I think a lot of companies, especially small companies are not used to hire foreigners. And they need to invest in me so that I can get a work permit.

I: About the language. Are you satisfied with the level of speaking Dutch now or you want to improve it?

G2: Eh.. I don't speak Dutch at all. The only I know is goedemorgen haha.

I: Haha. And did you try to learn more Dutch, did you follow course for example?

G2: I think I missed the chance because for all students here studying at the RUG they offer the course for free. I studied here for 2 years and first I didn't thought I want to stay here and just at the end of my study I was like I don't want to leave the country soon, so that's why I didn't start directly to learn Dutch. And another thing is that Dutch is so difficult.

I: You only speak English here?

G2: Yes because all my classes and lectures are in English and yes, I have a lot of Dutch friends but I always speak English with them.

I: And did you even had time during your study to learn Dutch?

G2: Yes I think so. And I am a terrible language learner. I took me 10 years to learn English and I am still struggling. But what it is for me, I want to work in an international company so I hope the company will not ask me to speak Dutch so if I got a chance to work there I am gonna collaborate with my colleagues and I also want to learn some Dutch. But not right now because I really don't have time to learn Dutch and I want to find a job where you only need to speak English

I: Okay. Did you already try to build a business network?

G2: What do you mean with that?

I: The aim of networking is to get in touch with business people who can remember as somebody who is looking for a job, for example through talking to them at events or via social media.

G2: I didn't visit conferences so far, but I know next month there will be recruitment days so I probably will visit that. So far I only applied online, I talked to 2 job searching agents so we had some talks and they have got my file

I: And how did they exactly find you?

G2: They found me on the LinkedIn, but I also want to ask you about the networking. How does this work here, what are the traditions here, what are the cultures here and if I talk to a company I want then to be impressed. So can I ask you if I want to build a business network what kind of things should I keep in mind.

I: We can discuss this after the interview. The International Welcome Center and connect international offer a lot of information about this. Will this be valuable for you?

G2: Sure, I think need to learn about networking and I need more information.

I: Yes probably the culture on work and the way of applying are really different from China. Do you think there is enough information available about this?

G2: I think I find most information on the LinkedIn and also I have some Dutch friends and they want to help me with this. The only problem is that I have to found a company that really likes to hire internationals

I: So your friends are helping you with this?

G2: Yes, they help me but this part, like writing letters, is ok. For me it is really the problem that when I got a rejection they don't mention the specific reasons. Yes I can't speak another European language but for the other reasons it is guessing. Is it about my skills or about other things? I want to hear more of that.

I: And how are you looking for jobs?

G2: LinkedIn and Indeed. But I think LinkedIn is really useful so most of the time I will look there. Indeed is not in English but most information on Indeed you can also find on LinkedIn. And the best thing on LinkedIn is that people can recommend you for a job.

I: And during your study, did you do preparations for the labour market? Maybe during your second year?

G2: Yes the University of Groningen they have their own career company, specializing in helping people. So they give you tutorials how to write a CV or something. But to be honest I really started with this after I graduated, and now I don't know if I can use that information anymore.

I: And did you do an internship during your study?

G2: No, Because I already worked for 5 years before I came here so I didn't like to do an internship because I wanted to spend all my time to studying.

I: Let's talk about social-cultural integration. You arrived here 2 years ago. Did you feel home directly or was it difficult in the beginning?

G2: No, my experience was a little bit difficult in the beginning. So everybody told me the first two or



three months will be so difficult for you, for everyone who move to a foreign country. But I like the adventure and I like something new. When I arrived here I was curious about everything so it was not that difficult. So I was thinking like this is something I can't overcome. But only at the end I had to find a house and everything on the websites is written in Dutch.

I: Haha that was also a question. How valuable would it be if services websites, like housing and banking, are more in English?

G2: Oh yeah that would be so helpful! You remembered me of something in the beginning it was the bank. I had to discover so many things because everything and now finally I now all the steps .

I: And how did you try to overcome this problem?

G2: I think that is what I like here because I got help from my friends. They just volunteered to help me. And also if I walk in the street and I lost my direction, everybody wants to help me and the Dutch are really nice.

I: And what has helped you the most to meet your friends? For example ESN?

G2: I didn't attend ESN at the beginning because it's all about the party, and I don't drink alcohol at all so I didn't enroll for ESN. But I started socializing with my classmates

I: with a lot of Dutch students?

G2: Yes.

I: And if you have had a mentor, in the beginning, who can help you dealing with problems like the banking. Would that have been helpful to you?

G2: I didn't had a mentor at the beginning, because I didn't know. But some of my friends had a mentor.

I: But if you would have had a mentor, did you think it was useful for you?

G2: I think I also got some help of them, because I was living in a student house where I met a friend and my friend said that I was going to meet his mentor. Oh and then his mentor come to me and said you are welcome to ask questions. In the beginning I wasn't aware to buy stuff or anything, so he helped me with this.

I: And if a job is offered to you in, for example, the Randstad or Eindhoven. Would you go?

G2: Yes, because Holland is so small. It's like 3 hours from here to the south of the Netherlands. But I will move to the place where my job is, but then I can still visit friends in Groningen.

I: And to conclude. What is most important for you to stay here? A job, integration or other factors.

G2: The job, sure.

I: Do you have any other comments related to this subject?

G2: Yes I would really appreciate if firms give more explanation about rejections. I really want to know the specific reasons related to my skills and communication.

### **Uitwerking interview graduate international student 3**

I: Would you like to introduce yourself?

G3: My name is XXX, 22 years old and I am from Brazil. 4 years ago I decided to go to Holland to study

International Business at the Hanze. Also I have a minor in International Management and a major in International Strategies and Business Development. And right now I am living in Utrecht because my job is there.

I: What were your reasons to migrate to the Netherlands, and especially Groningen?

G3: The reason I came to the Netherlands was because of the high leveled educational system. And the reason why I chose Groningen was because of the benefits offered by the university, like a one year study and the possibility to do an internship abroad. Groningen was also a good choice because it gave me the opportunity of living in a "true" student city with for example the ACLO.

I: What is your work experience after your study in Groningen?

G3: When I finished my study I first started to work at a market research company. I was approached about it, via via haha. Because I speak fluent Portuguese and Spanish, I am from Brazil and I lived in Spain, and the company needed someone that could speak both languages as they are exploring opportunities to open a chain in South America. That was my first job. After that I was able to get a better job in Utrecht. I work now as a business development consultant for a small Dutch company that works for.. for example the Rabobank, Rijkswaterstaat, Accenture and more.

I: Okay and what were the main difficulties for you to found a job in the North of the Netherlands?

G3: I think... for most international students.. the language barrier was the main difficulty with finding a job in the Netherlands because... for lots of jobs you need to speak fluently Dutch. Although I try to speak Dutch, but my level is still B2/C1. And I think it is going to take a while before I speak it fluently in a business context. So I need some more time haha, Dutch is difficult. I think another problem is the visa. I was very lucky because I have an Italian passport. But a lot of my classmates are not from Europe and they think it's very hard to find a job here because they have only one year to find a job and also the companies here are hesitating.

I: What helped you to overcome the language barrier?

G3: I did a lot of courses at the Hanze and that helped me to understand the basics. And I really want to learn it.. that is important I think. All you guys speak very good English so sometimes that is easy for me but sometimes I just want to try to speak Dutch.

I: And did you meet enough Dutch people to speak Dutch ?

G3: Sure, Sure, first I had lots of Dutch classmates and sometimes they were chatting in Dutch as well... so I understand more and more. And my Dutch boyfriend helped me to meet other Dutch people so that was also really helpful. And I think most important I worked at a feestcafe, where I met you actually haha, and there I met lots of Dutch people of course and everybody offers drinks in Dutch. So that was really helpful.

I: Clear. And are there more things that helped you a lot to make it easier to find a job?

G3: Networking! That is so important. I lived in The Netherlands for 3 years during my study and I tried to network as much as possible. I got in contact with a lot of Dutch students and their families which after graduation helped me to find a job. And one of my old classmates worked for the company I am now working for during summers. And she told me there was a job opening. So I get both of my jobs through networking.

I: Yes networking is really important. What was the best way for you to build your business network?

G3: I went to a lot of events from NUFFIC and they are really helpful with international students. But I think the most important... I think building your own network during your studies is the best way to get contacts. Between teachers because they usually have very good contacts and students and their families. So I think every student should leave university with a good basic network

I: And during your study, were there other things which helped you to be more prepared for the Dutch labour market?

G3: In my university we had a course called Career Training Development. This course aimed on helping students to prepare for interviews, build a good CV and also handle difficulties we could potentially face at work. So that was useful. And additionally, we also had an internship in our third year. Mine was not in Holland but I think it could give you a good sense of the market. But I still think that networking is the most important thing because people here can tell you all about typical Dutch things on the labour market.

I: Okay. Let's talk about your social-integration. Did you feel home directly in the Netherlands?

G3: Yes! I fell in love with the country the minute that I arrived. Being a third-culture-kid, home is a really complicated concept but the Netherlands a lot of times felt like it haha.

I: And what helped you to feel home directly?

G3: Because of my classmates I met lots of people here and also because I met my boyfriend here.

I: And ESN was it helping and did you have a mentor or something?

G3: ESN, yes. But only in the beginning part and after that I was not in touch anymore with the people. And I didn't have a mentor. But I think it can be useful to overcome problems like the banking in the beginning, that was really frustrating haha because everything was in Dutch.

I: More internationals think so. How valuable will it be if services websites like banking and health insurance are more in English?

G3: That would be really helpful, but I'm afraid it's not going to happen. When I first started to study here, I had a horrible time doing things in the website of the ING. Everything was in Dutch and my language skills were horrible. And I have a story about that. Because during my

study, for one of my projects in university I approached the ING and talked about why their website is not in English, for example for transfers. And they said that if internationals want to do something and can't do it on their own, they are always welcomed in the bank. I find this pure nonsense and I still believe they must internationalize their website, because haha that will help new internationals a lot in the beginning.

I: And why did you choose to leave the North Netherlands? Did you miss anything here?

G3: Off course because of the job, because the job in Utrecht has better conditions and is more in my field. I still love Groningen and like to visit the city when I have time. But I think it is especially for students, you know, I feel now like a little outgrown of the city because I am not a student anymore. I lived in Brazil, Germany, Spain, United States and United Kingdom haha so I don't think I will be connected to one place my whole life haha, I really like this style of living. And also my international classmates left Groningen and went to other parts of the Netherland so I think it is also related to the amount of jobs. It is quite small in your place compared to the Randstad for example.

I: A few other questions. Are you familiar with the International Welcome center North and connect international in Groningen?

G3. No what is that?

I: They help people with building a social network, and have lots of information about the labour market. Do you think that is valuable for internationals?

G3: Sure! But I didn't know that welcome center or what was the name? But yes, especially for internationals which are shy for example. They can use it.

I: To conclude, what was most important for you to stay in the Netherlands? The Job, social-cultural integration or other factors?

G3: The job. Because I think when you are open minded the integration will be easy. But I don't want to be unemployed haha.

I: Do you have any advice to other international students which are struggling to find a job? Or do you have questions?

G3: Yes. Belief me..start building your network from day 1. You never know who will be able to help you in the future and every person counts. And also, learn the language. It is tempting to speak English when everyone around you speak it and you struggle so much with Dutch but, the struggle is worth. On top of your mother language, speaking Dutch can be a big benefit if you plan on staying and working in the Netherlands. Don't be ashamed to contact your network if you are looking for a job. Dutch people are very straight to the point. If they cannot help you, they will let you know. If you do not ask for help though, they will most likely not think about giving you any so.. ask them all the time haha!

Thanks for participating!

