

Blijven na afstuderen

Waarom internationale studenten
besluiten van Nederland hun
nieuwe thuis te maken

5 december 2023

Nuffic
meet the world



Inhoud

| | |
|--|-----------|
| Belangrijkste bevindingen | 3 |
| Achtergrond en doel van dit onderzoek | 4 |
| Methodologie | 9 |
| Resultaten | 13 |
| Conclusies | 47 |
| Referentielijst | 49 |
| Dankwoord | 51 |
| Bijlage | 52 |

Belangrijkste bevindingen

Nuffic onderzocht de redenen van internationale alumni om in Nederland te blijven, met welke uitdagingen ze te maken krijgen en wat hen helpt om een baan te vinden en zich thuis te voelen.

Redenen om te vertrekken



Meer dan de helft vertrokken omdat ze geen passend werk konden vinden.



6 van de 10 niet-EER alumni vertrokken omdat ze geen vergunning konden krijgen.

Uitdagingen voor blijvers

- 7 van de 10** ervaren uitdagingen met de Nederlandse taaleisen bij sollicitaties.
- 6 van de 10** hebben moeite met het vinden van huisvesting.
- 3 van de 10** ervaren discriminatie op het werk/tijdens sollicitatiegesprekken.

Het meest nuttig bij het vinden van passende werk

1
Financiële steun tijdens het zoeken naar werk

2
Professioneel netwerk

3
Nederlands spreken



Redenen om te blijven

8 van de 10 bleven vanwege de kwaliteit van leven, carrièremogelijkheden en de werk-privé balans.



Het meest nuttig om zich thuis te voelen

1
Aangename werkomgeving

2
Sociaal netwerk

3
Kennis over praktische zaken





Achtergrond en doel van dit onderzoek

| | |
|--------------------------|---|
| Inleiding | 5 |
| Eerder onderzoek | 6 |
| Doel en onderzoeksvragen | 8 |



Inleiding



Nederlandse universiteiten en hogescholen hebben door de jaren heen een groeiend aantal studenten uit de hele wereld aangetrokken. In het studiejaar 2022-23 stonden ruim 122.000 internationale diplomastudenten ingeschreven in het Nederlandse hoger onderwijs (70% aan universiteiten en 30% aan hogescholen). Internationale diplomastudenten vertegenwoordigen 15% van de totale studentenpopulatie (Nuffic, 2023).

Gemiddeld woont 24% van de internationale afgestudeerden 5 jaar na afstuderen nog in Nederland (Nuffic, 2022). Volgens het CBS (2023) werkt 32% van de internationale afgestudeerden een jaar na afstuderen in Nederland. Door te blijven, te werken en belasting te betalen, dragen internationale studenten bij aan de Nederlandse economie (CPB, 2019). Geschat wordt dat inkomende afgestudeerde studenten in het studiejaar 2021-22 €1,5 miljard zullen opleveren voor de Nederlandse schatkist (Nuffic, 2022). Daarnaast draagt het behoud van internationale studenten bij aan het opvullen van het bestaande tekort aan hooggekwalificeerd personeel, bijvoorbeeld in sectoren als technologie en de gezondheidszorg (Nuffic, 2022).

Met dit onderzoek willen we Nederlandse hogeronderwijsinstellingen, werkgevers en de overheid inzicht geven in de factoren die een rol spelen bij de beslissing van internationale alumni om in Nederland te blijven. We hopen dat deze inzichten professionals in het veld zullen helpen bij het ontwikkelen van beleid en actieplannen om internationale alumni te ondersteunen bij hun toetreding tot de Nederlandse arbeidsmarkt en integratie in de samenleving.



Eerder onderzoek

Eerder onderzoek toont verschillende redenen om te blijven en verschillende uitdagingen die internationale studenten/ alumni hierbij ervaren. De bevindingen uit eerder onderzoek worden hieronder beschreven.

Redenen om te blijven

De beslissing van een internationale student om te blijven na afstuderen kan een complex en dynamisch proces zijn, afhankelijk van veel verschillende factoren (Alberts & Hazen, 2005; Funk & Walenkamp, 2013; Glorius, 2016; Mathies & Karhunen, 2021; Mosneaga & Winther, 2013; Ortiz & Choudaha, 2014; Nuffic, 2021).

Ten eerste zijn er **professionele factoren**, zoals de arbeidsmarkt, carrièremogelijkheden (Alberts & Hazen, 2005; Mathies & Karhunen, 2021; Mosneaga & Winther, 2013) en de beschikbaarheid van Engelstalige banen (Nuffic, 2021).

Ten tweede zijn er **maatschappelijke factoren**, die betrekking hebben op de sociale, politieke en culturele omgeving van het gast- en herkomstland (Alberts & Hazen, 2005; Funk & Walenkamp, 2013), bijvoorbeeld de kwaliteit van leven (Nuffic, 2021), een schone en veilige omgeving en de beschikbaarheid van culturele evenementen en manieren om vrije tijd door te brengen (Funk & Walenkamp, 2013). Hieronder valt ook de compatibiliteit met de cultuur en sociale normen van het gastland (Alberts & Hazen, 2005).

Ten derde zijn er **persoonlijke factoren**, die betrekking hebben op familie en vriendschappen (Alberts & Hazen, 2005), zoals het hebben van een Nederlandse partner (Funk & Walenkamp, 2013), of persoonlijke gevoelens zoals heimwee en het gevoel erbij te horen (Alberts & Hazen, 2005). Ervaringen met discriminatie kunnen de beslissing om te blijven negatief beïnvloeden (Glorius, 2016), terwijl het hebben van een prettige studieomgeving ervoor kan zorgen dat studenten zich meer thuis voelen en meer geneigd zijn om te blijven na het afstuderen (Funk & Walenkamp, 2013).

Bovendien vindt het besluitvormingsproces plaats binnen een bepaald wettelijk kader met betrekking tot migratieregelgeving (Glorius, 2016; Mosneaga & Winther, 2013).



Uitdagingen

Verschillende uitdagingen beïnvloeden de beslissing om wel of niet in Nederland te blijven na het afstuderen (Funk & Walenkamp, 2013; KplusV, 2020; Nuffic, 2021; Brainport, 2021).

Uitdagingen op **professioneel vlak** zijn bijvoorbeeld het vinden van een baan vanwege een gebrek aan kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt (KplusV, 2020). Ook wordt gemeld dat bedrijven vaak hogere eisen stellen aan de Nederlandse taalvaardigheid dan internationale afgestudeerden verwachten. Veel internationale afgestudeerden denken dat hun Nederlandse taalvaardigheid niet voldoende is om in aanmerking te komen voor bepaalde banen, vanwege de taaleisen (KplusV, 2020).

Op **maatschappelijk vlak** is de beschikbaarheid van betaalbare en geschikte huisvesting gerapporteerd als een grote uitdaging voor internationale alumni in Nederland (Funk & Walenkamp, 2013; KplusV, 2020). Bovendien kan het een uitdaging zijn om de verschillende administratieve procedures met betrekking tot belastingen, ziektekostenverzekering en huisvesting te doorlopen. Vooral studenten uit niet-EER-landen hebben te maken met administratieve lasten bij het zoeken naar een baan, en ze hebben een verblijfsvergunning nodig om te mogen blijven (Funk & Walenkamp, 2013).

Uitdagingen op **persoonlijk vlak** zijn onder andere moeilijkheden bij het opbouwen van een band met de lokale bevolking (Funk & Walenkamp, 2013; KplusV, 2020) en je thuis voelen (Brainport, 2021).



Doel en onderzoeksvragen

Dit onderzoek heeft als doel een beter begrip te krijgen van de redenen waarom internationale studenten na hun afstuderen in Nederland blijven. Daarnaast richten we ons op uitdagingen waar afgestudeerden mee te maken krijgen en onderzoeken we wat internationale studenten helpt om passend werk te vinden en zich thuis te voelen in Nederland.

Hoewel er eerdere studies zijn gedaan naar internationale alumni in Nederland, zijn die studies vaak uitgevoerd in specifieke regio's zoals Den Haag of Eindhoven (Funk & Walenkamp, 2013; Brainport, 2021) of specifiek gericht op de effecten van de COVID-19 pandemie op de beslissing om te blijven (Nuffic, 2021). Deze studie heeft als doel de situatie voor heel Nederland in 2023 te onderzoeken.

Eerder onderzoek heeft zich vaak alleen gericht op alumni die in het gastland zijn gebleven. Naast alumni die na hun afstuderen in Nederland zijn gebleven, omvat dit onderzoek ook het perspectief van alumni die Nederland hebben verlaten. Door ook deze groep mee te nemen, kan in dit onderzoek specifiekere worden geïdentificeerd welke factoren van invloed zijn geweest op de beslissing om te vertrekken na het afstuderen. Daarnaast wordt ook het perspectief van internationale studenten die nog niet zijn afgestudeerd meegenomen, om factoren te identificeren die een rol spelen in een vroeg stadium voordat een internationale afgestudeerde besluit om te blijven of te vertrekken.

Dit onderzoek richt zich op de volgende onderzoeksvragen:

1. Welke factoren beïnvloeden de beslissing van internationale studenten en alumni om wel of niet in Nederland te blijven na hun afstuderen?
2. Wat zijn de uitdagingen voor internationale alumni die willen blijven?
3. Wat helpt internationale alumni om de Nederlandse arbeidsmarkt te betreden?
4. Wat helpt internationale alumni om zich thuis te voelen in Nederland?



Methodologie

| | |
|---|----|
| Gegevensverzameling | 10 |
| Analysemethode | 11 |
| Beschrijving van respondentgroepen: studenten, blijvers en vertrekkers | 12 |





Methodologie

Om onze onderzoeksvragen te beantwoorden, hebben we een mixed-method onderzoek uitgevoerd. Het voordeel van deze methode is dat de onderzoeksvragen beantwoord kunnen worden met behulp van meerdere soorten gegevens; een combinatie van kwalitatieve inzichten uit interviews en kwantitatieve gegevens uit enquêtes. Deze combinatie zorgt voor een robuuster en uitgebreider begrip van het onderwerp (Harvard Catalyst, 2023). In dit onderzoek zijn inzichten uit de kwalitatieve interviews gebruikt om de vragen in de enquête te ontwikkelen.

Gegevensverzameling

1. Interviews met experts

In de eerste twee weken van maart 2023 hebben we semi-gestructureerde interviews gehouden met 8 experts die werkzaam zijn bij 6 verschillende organisaties, met name Nederlandse hogeronderwijsinstellingen, overheidsorganisaties en bedrijven (zie [Dankwoord](#)). Deze interviews gaven ons nuttige inzichten in het onderwerp en de perspectieven en ervaringen van de experts.

2. Interviews met studenten en alumni

Vervolgens interviewden we 18 internationale alumni en studenten van 15 Nederlandse instellingen voor hoger onderwijs. Kandidaten konden hun interesse in een interview laten blijken door een online formulier in te vullen. We selecteerden een groep deelnemers met verschillende achtergronden wat betreft onderwijsinstelling, studierichting, afstudeerjaar en land van herkomst (zie [Bijlage 1](#) voor meer informatie). De interviews waren semigestructureerd en vonden online plaats tussen half maart 2023 en half april 2023. Elk interview duurde ongeveer 1 uur.



3. Enquêtegegevens

We hebben ook een enquête verspreid die online kon worden ingevuld van 21 juni tot 17 juli 2023. De enquête was gericht op internationale studenten die studeerden voor een volledig diploma (bachelor of master) aan een Nederlandse hogeronderwijsinstelling en internationale alumni die op het moment van invullen van de enquête een volledige graad hadden behaald aan een Nederlandse hogeronderwijsinstelling. Zowel alumni die in Nederland zijn gebleven als alumni die Nederland hebben verlaten konden de enquête invullen. Voor meer informatie over de distributie van de enquête, demografische gegevens en representativiteit zie respectievelijk [Bijlage 3](#), [Bijlage 5](#) en [Bijlage 6](#).

Hoewel dit onderzoek een diversiteit aan respondenten en ervaringen bevat, is de groep respondenten deels representatief voor de algemene populatie van internationale studenten en alumni in Nederland (zie [Bijlage 6](#)). Bovendien is de groep alumni die Nederland hebben verlaten over het algemeen moeilijker te bereiken, dus meer onderzoek naar deze groep wordt aanbevolen.

Analysemethode

De semigestructureerde interviews met experts, studenten en alumni zijn opgenomen en getranscribeerd. We hebben de antwoorden op de interviews en de open vragen geanalyseerd met behulp van het programma NVivo (voor meer informatie over de coderingsmethode zie [Bijlage 2](#)). Wat betreft de enquête, hebben we alleen de data geanalyseerd van respondenten die alle vragen hebben beantwoord. Na het uitfilteren van onvolledige reacties en botreacties bedroeg het totale aantal respondenten 680 (voor meer informatie over onze methode om botreacties te identificeren, zie [Bijlage 4](#)).

Beschrijving van respondentgroepen: studenten, blijvers en vertrekkers

Voor de analyse van de kwantitatieve gegevens werden de respondenten van de enquête verdeeld in 3 groepen (studenten, blijvers en vertrekkers).

Studenten

Nog niet afgestudeerde respondenten werden gecategoriseerd als studenten. Studenten kregen specifieke vragen over de factoren waardoor ze in Nederland zouden blijven na hun afstuderen, hun huidige uitdagingen en zich thuis voelen in Nederland.

Blijvers

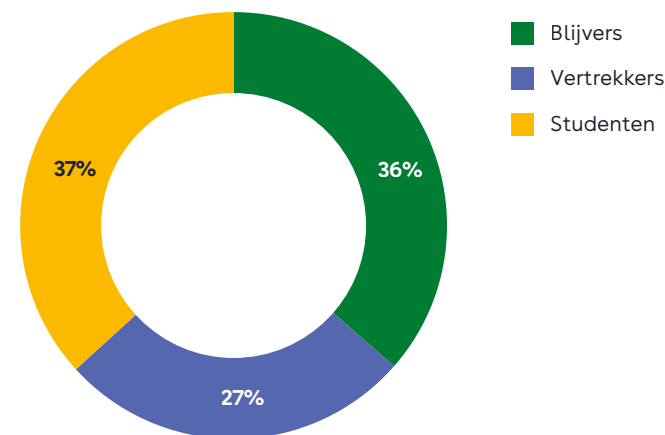
Respondenten die al zijn afgestudeerd, momenteel in Nederland wonen en van plan zijn om te blijven, werden gecategoriseerd als blijvers. We stelden blijvers meer specifieke vragen over de factoren die van invloed waren op de beslissing om in Nederland te blijven, de uitdagingen die ze tegenkwamen na hun afstuderen, wat hen hielp bij het vinden van passend werk in Nederland en vragen over zich thuis voelen in Nederland.

Vertrekkers

Vertrekkers zijn afgestudeerden die bij het invullen van de enquête Nederland hadden verlaten of binnen een paar maanden na het invullen van de enquête zouden verlaten. Deze laatste groep kreeg meer specifieke vragen over de factoren die belangrijk waren in de beslissing om te vertrekken. Deze groep werd niet gevraagd naar uitdagingen, omdat werd aangenomen dat wat zij als belangrijke redenen beschouwden om te vertrekken ook uitdagingen waren waarmee ze werden geconfronteerd.

Figuur 1 toont de verdeling van de groepen over de enquêtegegevens. Er waren 248 blijvers (36%), 182 vertrekkers (27%) en 250 studenten (37%).

Figuur 1. Percentage studenten, blijvers en vertrekkers in onze enquêtegegevens. N=680





Resultaten

| | |
|--|----|
| Kenmerken van de respondenten | 14 |
| Redenen om te blijven of te vertrekken | 17 |
| Uitdagingen | 30 |
| Wat helpt bij het vinden van passend werk? | 39 |
| Wat helpt om je thuis te voelen? | 42 |





Kenmerken van de respondenten

Leeftijd en geslacht

Alle respondenten waren volwassen en de meesten (79%) waren tussen de 18 en 34 jaar oud (voor meer details zie Bijlage, [Tabel 1](#)). 63% van de respondenten identificeerde zich als vrouw en 34% als man (3% identificeerde zich als non-binair of wilde het liever niet zeggen).

Land van herkomst

In totaal komt 43% van de respondenten uit een land binnen de Europese Economische Ruimte (EER) en 57% van buiten de EER (Bijlage, [Tabel 1](#)). De respondenten kwamen in totaal uit 101 landen, waarvan de meest voorkomende (in aflopende volgorde) Duitsland, Iran, Mexico, India, Bulgarije, de Verenigde Staten van Amerika, Italië, Indonesië, China en Frankrijk waren.

Onderwijs

Over de opleiding van de respondenten: 54% van de respondenten studeerde of had zijn/haar studie afgerond aan een universiteit en 46% studeerde of had zijn/haar studie afgerond aan een hogeschool (Bijlage, [Tabel 1](#)). 38% van de respondenten had een bachelordiploma, 58% had een masterdiploma en 3,8% had een PhD of Postdoc afgerond (Bijlage, [Tabel 1](#)).

Verder bestaat de steekproef uit respondenten met verschillende studieachtergronden. De meest voorkomende studierichtingen zijn de volgende (in aflopende volgorde): Gedrags- en Maatschappijwetenschappen (16%), Management & Business (11%), Informatietechnologie (11%), Gezondheidszorg (9%), Economie (8%), Techniek (8%), Interdisciplinaire studies (6%), Natuurwetenschappen (6%), Communicatie & Kunsten (6%), Landbouw & Natuurlijke Omgeving (5%), Taal & Cultuur (5%) en de overige 5% waren respondenten uit studierichtingen als rechten, onderwijs, gastvrijheid, bestuurskunde, internationale betrekkingen en sport.



Verschillen tussen blijvers, vertrekkers en studenten

In onze steekproef waren er enkele verschillen in de verdeling van kenmerken tussen blijvers, vertrekkers en studenten (voor meer gedetailleerde informatie over de verschillen tussen de groepen, zie Bijlage, Tabel 1).

- Blijvers kwamen vaker van de universiteit en minder vaak van de hogescholen dan vertrekkers en studenten.
- Blijvers hadden vaker een master afgerond dan vertrekkers.
- Blijvers waren vaker afkomstig uit een land binnen de EER dan studenten en vertrekkers.
- Er waren geen grote verschillen in de verdeling van het geslacht tussen de drie groepen.
- Wat leeftijd betreft, behoorden studenten vaker tot de jongste categorie (18-24), terwijl blijvers en vertrekkers vaker in de categorie 25-34 vielen.

Jaren woonachtig in Nederland

We hebben onderzocht hoelang internationale afgestudeerden (blijvers en vertrekkers) na hun afstuderen in Nederland zijn gebleven. Van de blijvers woont 29% korter dan een jaar na afstuderen in Nederland, 46% 1 tot 5 jaar, 16% 6 tot 10 jaar en de resterende 9% woont 11 jaar of langer na afstuderen in Nederland.

De meerderheid van de vertrekkers (79%) verliet Nederland binnen 1 jaar na het afstuderen en 21% bleef 1 tot 5 jaar in Nederland voordat ze vertrokken.

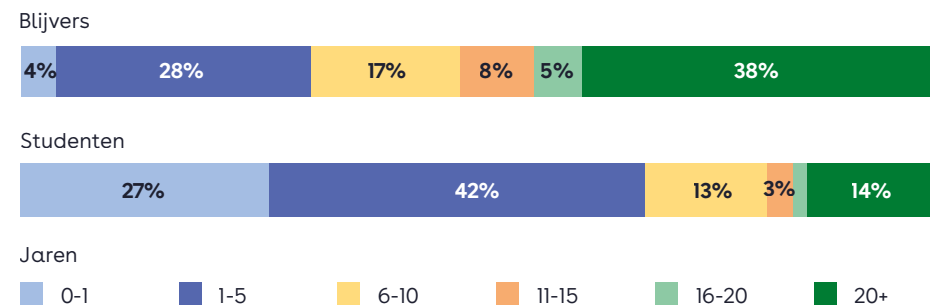


Toekomstige intentie om te blijven

We vroegen blijvers en studenten om aan te geven hoeveel jaar ze zichzelf in Nederland zien blijven. Van onze respondenten, specifiek de respondenten die zijn gebleven, ziet een grote groep zichzelf langer dan 20 jaar in Nederland blijven, namelijk 38% (Figuur 2).

Als we studenten vragen naar hun toekomstplannen, ziet 14% van hen zichzelf langer dan 20 jaar in Nederland blijven. Meer dan twee derde van de studenten ziet zichzelf 0 tot 5 jaar blijven.

Figuur 2. Antwoorden van blijvers op de vraag: “Hoeveel jaar zie je jezelf vanaf nu in Nederland blijven?” en antwoorden van studenten op de vraag: “Hoeveel jaar zie je jezelf in Nederland blijven nadat je bent afgestudeerd?”.





Redenen om te blijven of te vertrekken

Redenen om te blijven

Professionele factoren



Voor meer dan 8 op de 10 blijvers zijn carrièremogelijkheden een reden om te blijven

Het vinden van een baan kan afgestudeerden de zekerheid geven die ze nodig hebben om zich in Nederland te kunnen vestigen. 82% van de blijvers gaf aan dat carrièremogelijkheden in Nederland belangrijk of zeer belangrijk waren in de beslissing om te blijven (Figuur 3).

Dit percentage was 83% voor de toekomstige beslissing van studenten (Figuur 4).



Werk-privé balans is een (zeer) belangrijke factor voor bijna 8 op de 10 blijvers

Internationale alumni letten er niet alleen op of ze een prestigieuze baan vinden en hoeveel ze zullen verdienen, maar kijken ook naar de werk-privé balans die deze baan hun kan bieden. In ons onderzoek gaf 77% van de blijvers aan dat de werk-privé balans in Nederland belangrijk of zeer belangrijk was in de beslissing om te blijven (Figuur 3). Bovendien zou voor 76% van de studenten de werk-privé

balans belangrijk of zeer belangrijk zijn in hun toekomstige beslissing (Figuur 4). Blijvers en studenten van buiten de EER vonden de werk-privé balans significant belangrijker dan studenten van binnen de EER (Bijlage, respectievelijk Tabel 4 en Tabel 5). Over het belang van werk-privé balans zei een blijver het volgende:



De balans tussen werk en privé, weet je, mensen proberen om vijf, half zes, zes uur klaar te zijn. En dat is geweldig, want in andere landen werk je tot acht of negen uur en dan is er geen tijd meer om iets te doen."

Sommige blijvers gaven tijdens de interviews aan dat ze de Nederlandse werkcultuur in het algemeen prettig vinden, omdat ze deze minder hiërarchisch en transparanter, opener en directer vinden.



Economische stabiliteit, salaris en persoonlijke ontwikkeling zijn ook belangrijk in de keuze om te blijven.

Naast carrièremogelijkheden en de werk-privé balans, gaven alumni in de interviews aan dat ze ook andere professionele factoren in overweging nemen bij de beslissing om te blijven of te vertrekken.

Ten eerste kan de motivatie om in Nederland te blijven werken verband houden met het algemene economische klimaat in Nederland (stabiliteit van de baan, arbeidsomstandigheden, pensioen, uitkeringen, enz.)

Ten tweede betekent werken in Nederland vaak een hoger salaris dan in het land van herkomst of een ander land. Dit kan ook helpen om de investering te compenseren die internationale alumni en hun gezinnen hebben gemaakt tijdens hun studie in Nederland.

Ten derde werden ook de mogelijkheden voor zelfverbetering en loopbaanontwikkeling genoemd als redenen om te blijven. Afgestudeerden kunnen nuttige werkervaring opdoen, wat hun carrièremogelijkheden in hun land van herkomst kan verbeteren als ze terugkeren.

Maatschappelijke factoren



Kwaliteit van leven is belangrijkste reden om in Nederland te blijven

84% van de blijvers gaf aan dat de kwaliteit van leven belangrijk of zeer belangrijk was in de beslissing om te blijven (Figuur 3). 87% van de studenten gaf aan dat de kwaliteit van leven belangrijk of zeer belangrijk zou zijn in hun toekomstige beslissing (Figuur 4). Dit gold met name voor blijvers en studenten van buiten de EER, aangezien zij dit significant belangrijker vonden dan studenten van binnen de EER (Bijlage, respectievelijk Tabel 4 en Tabel 5). Met name aspecten van de Nederlandse samenleving zoals het Nederlandse zorgstelsel, de kwaliteit van het drinkwater, openbare diensten, de fietscultuur en het openbaar vervoer speelden een positieve rol in de beslissing om te blijven. Zoals een blijver in een interview zei:



Ik denk dat ik het in Nederland heel fijn vind hoe alles gewoon veel efficiënter is. De kwaliteit van leven is zoveel hoger, je kunt overal naartoe fietsen, je kunt de trein nemen om verschillende steden te bezoeken.”



Je veilig, vrij en welkom voelen is belangrijk als reden om te blijven

Veiligheid is een belangrijke reden om na het afstuderen in Nederland te blijven. 72% van de blijvers gaf aan dat veiligheid belangrijk of zeer belangrijk was in de beslissing om te blijven (Figuur 3). 79% van de studenten gaf aan dat veiligheid belangrijk of zeer belangrijk zou zijn in hun toekomstige beslissing (Figuur 4). Studenten van buiten de EER vonden veiligheid een belangrijkere reden om te blijven dan studenten van binnen de EER (Bijlage, Tabel 5). Tijdens de interviews noemden twee blijvers uit Zuid-Amerika dat veiligheid een heel groot voordeel is van wonen in Nederland. Bijvoorbeeld:



Het is zo anders als je na het eten gewoon naar buiten kunt gaan en een wandeling kunt maken zonder bang te zijn, bang om gewoon op straat te lopen, voor gewone criminaliteit, voor dronken bestuurders.”



Oorlog, corruptie en mensenrechtenschendingen in het land van herkomst kunnen ervoor zorgen dat internationale alumni na hun studie in Nederland willen blijven. 56% van de blijvers zei dat persoonlijke vrijheid op het gebied van seksualiteit, religie en politieke opvattingen belangrijk of zeer belangrijk was in de beslissing om te blijven (Figuur 3). 73% van de studenten zei dat persoonlijke vrijheid belangrijk of zeer belangrijk zou zijn in hun toekomstige beslissing (Figuur 4). Zowel blijvers als studenten van buiten de EER beoordeelden persoonlijke vrijheid als belangrijker in de beslissing om te blijven dan studenten van binnen de EER (Bijlage, respectievelijk [Tabel 4](#) en [Tabel 5](#)).

Wat betreft politieke vrijheid waren sommige respondenten kritisch en ontevreden over de politieke situatie en de regering in hun land van herkomst. Daarom waardeerden ze het dat ze in Nederland hun mening vrijer kunnen uiten.

Ook alumni die tot de LGBTIQ+ groep behoren, noemden deze vrijheden vaker positief. Een blijver die zich als lesbische identificeerde, zei bijvoorbeeld:



We zijn allebei heel open om 'mijn vriendin' enzovoort te noemen op het werk. Het is vrij transparant. En ja, we doen elk jaar mee met de Pride Walk, dus het is best goed hier zou ik zeggen. Ja, vooral als het gaat om de oudere generatie zoals mijn manager of zelfs nog oudere generatie."

74% van de studenten gaf aan dat je welkom voelen in Nederland belangrijk of zeer belangrijk zou zijn in hun toekomstige beslissing om te blijven (Figuur 4). Dit is vooral belangrijk voor studenten van buiten de EER, die dit belangrijker vinden dan studenten van binnen de EER (Bijlage, [Tabel 5](#)).



7 op de 10 blijvers vinden de internationale omgeving in Nederland belangrijk of zeer belangrijk

68% van de blijvers gaf aan dat de internationale omgeving in Nederland belangrijk of zeer belangrijk was in de beslissing om te blijven (Figuur 3). Blijvers van buiten de EER vonden de internationale omgeving een belangrijkere reden om te blijven dan blijvers van binnen de EER (Bijlage, Tabel 4). 67% van de studenten gaf aan dat het wonen in een internationale omgeving belangrijk of zeer belangrijk zou zijn in hun toekomstige beslissing (Figuur 4).

De Engelse taalvaardigheid van de Nederlandse bevolking speelt een positieve rol voor internationale alumni in hun beslissing om in Nederland te blijven. Internationale alumni waarderen het niveau van de Engelse taalvaardigheid van de Nederlandse bevolking en dit helpt hen om zich thuis te voelen. Experts hebben een aantal specifieke steden aangewezen die vooral aantrekkelijk zijn voor internationale alumni vanwege hun internationale omgeving, zoals Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Eindhoven en Maastricht.



Persoonlijke factoren



Meer dan de helft bleef vanwege hun partner

55% van de blijvers gaf aan dat het hebben van een partner in Nederland belangrijk of zeer belangrijk was in de beslissing om in Nederland te blijven (Figuur 3). 50% van de studenten gaf aan dat het hebben van een partner belangrijk of zeer belangrijk zou zijn in hun toekomstige beslissing (Figuur 4). Zoals een blijver in een interview zei:



De laatste maand, toen ik mijn partner ontmoette, begon ik te denken: 'Oké, misschien moet ik hier een baan zoeken, misschien kan ik blijven.'"

Voor blijvers van binnen de EER was een partner een belangrijkere reden om te blijven dan voor blijvers van buiten de EER (Bijlage, Tabel 4). Natuurlijk is elk geval anders. Sommige alumni zeiden bijvoorbeeld dat ze al onafhankelijk van hun partner hadden besloten te blijven en dat de relatie hun wens om te blijven versterkte. Anderen zeiden daarentegen dat ze niet van plan waren om te blijven, maar dat ze het deden vanwege hun partner en dat ze zich later realiseerden dat ze ook andere goede redenen hadden om te blijven, zoals vrienden of werk. Een andere belangrijke en verwante reden voor alumni om te blijven is om een stabiele basis te bieden voor hun eigen gezin.



Vrienden zijn belangrijk om te blijven voor bijna de helft van de blijvers

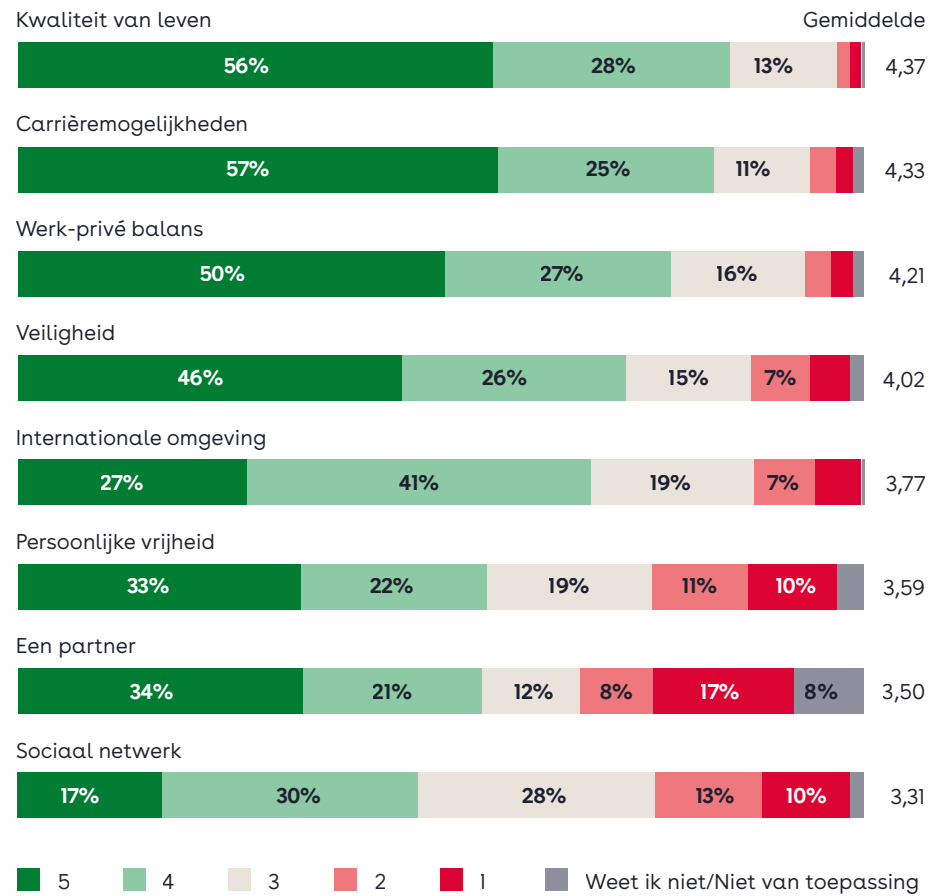
47% van de blijvers gaf aan dat hun sociale netwerk in Nederland, zoals vrienden en kennissen, belangrijk of zeer belangrijk was in de beslissing om te blijven (Figuur 3). Bovendien gaf 52% van de studenten aan dat het hebben van een sociaal netwerk in Nederland belangrijk of zeer belangrijk zou zijn in hun toekomstige beslissing (Figuur 4).



Als al je vrienden blijven en je waarschijnlijk een beetje dezelfde mentaliteit hebt, dan blijf je elkaar pushen. En ja, groepsdruk, maar op een positieve manier. Dat was voor mij een reden om hier te blijven."



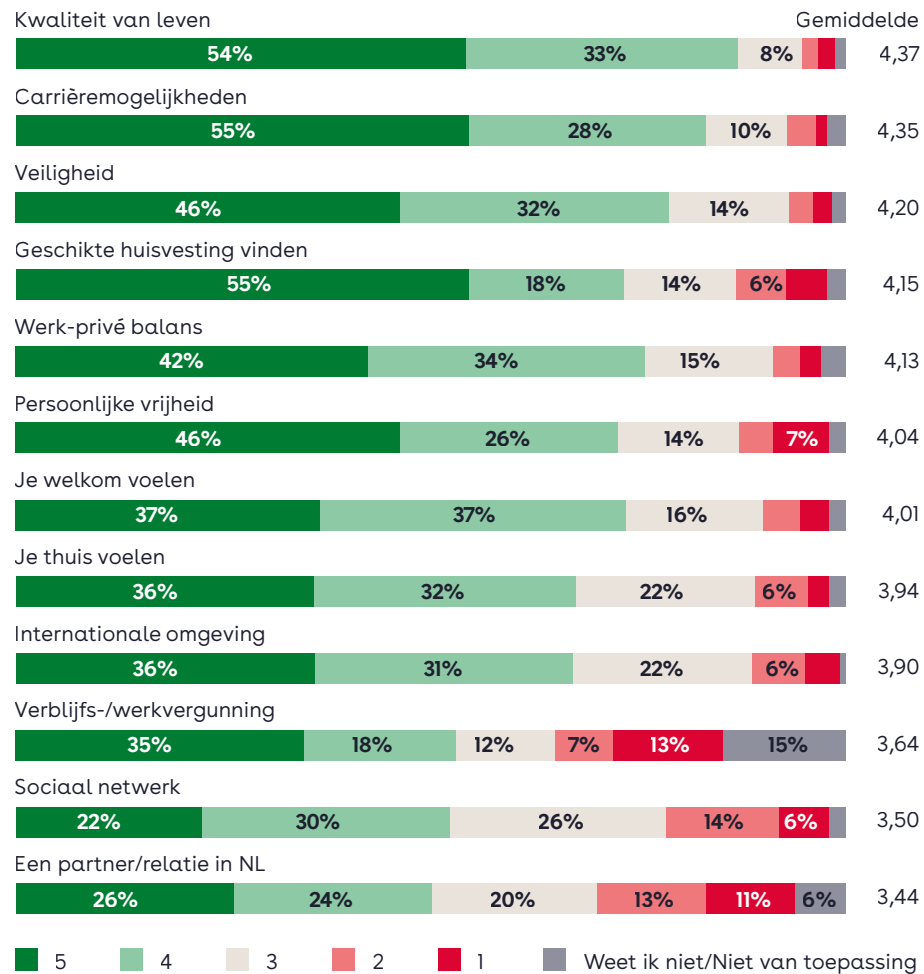
Figuur 3. Antwoorden van blijvers op de vraag: *“In hoeverre waren de volgende factoren belangrijk in je beslissing om in Nederland te blijven?”* N=248



Beoordeling van 5 = 'Zeer belangrijk' tot 1 = 'Helemaal niet belangrijk'



Figuur 4. Antwoorden van studenten op de vraag: "In hoeverre zouden de volgende factoren ervoor zorgen dat je na je afstuderen in Nederland blijft?" N=250



Beoordeling van 5 = 'Zeer belangrijk' tot 1 = 'Helemaal niet belangrijk'

Blijven na afstuderen

Redenen om te vertrekken

Professionele factoren



Het niet vinden van passend werk en het niet kunnen financieren van het leven in Nederland zijn belangrijke redenen om te vertrekken

51% van de vertrekkers gaf aan dat het niet vinden van passend werk in Nederland belangrijk of zeer belangrijk was in de beslissing om te vertrekken (Figuur 5). Voor vertrekkers van buiten de EER was het niet vinden van passend werk zelfs belangrijker als reden om te vertrekken dan voor vertrekkers van binnen de EER (Bijlage, Tabel 6).

Voor 37% van de vertrekkers was moeite hebben om hun leven in Nederland te financieren belangrijk of zeer belangrijk in de beslissing om te vertrekken (Figuur 5). Moeilijkheden met de financiering van hun leven in Nederland werd door vertrekkers van buiten de EER als een belangrijkere reden gezien om te vertrekken dan door vertrekkers van binnen de EER (Bijlage, Tabel 6).



Geen Nederlands spreken is een belangrijke reden om te vertrekken

Voor 30% van de vertrekkers waren taalbarrières belangrijk of zeer belangrijk in de beslissing om te vertrekken (Figuur 5). Het niet spreken van Nederlands kan het vinden van een baan in Nederland erg moeilijk maken, wat kan resulteren in het verlaten van het land. Een van de respondenten van het onderzoek slaagde bijvoorbeeld niet voor het Nederlandse taalexamen, en vertrok om die reden. Een goede beheersing van de Nederlands taal was vereist voor het uitoefenen van het beroep van deze respondent in Nederland.

Maatschappelijke factoren



Bijna 4 op de 10 zijn vertrokken vanwege gebrek aan huisvesting

Ongeveer 37% van de vertrekkers gaf aan dat het niet vinden van geschikte huisvesting in Nederland belangrijk of zeer belangrijk was in de beslissing om te vertrekken (Figuur 5). Voor vertrekkers van buiten de EER was het niet vinden van geschikte woonruimte een belangrijkere reden om te vertrekken dan voor vertrekkers van binnen de EER (Bijlage, Tabel 6). Daarnaast gaf 73% van de studenten aan dat het vinden van geschikte huisvesting in Nederland na het afstuderen belangrijk of zeer belangrijk zou zijn bij hun beslissing (Figuur 4).

Tijdens de interviews vertelde een vertrekker dat het contract met studentenhuysvesting afliep na het afstuderen. Hierdoor had deze respondent geen verblijfsplek in Nederland. Daarom was het makkelijker om terug te keren naar het land van herkomst, tijdelijk bij zijn ouders te wonen en daar een baan te vinden, dan om een nieuwe woning in Nederland te zoeken. Het niet kunnen vinden van een baan en/of huisvesting en de beslissing om te vertrekken hangen sterk samen omdat het lastig is om een huurwoning te krijgen zonder werkcontract en met beperkte financiële middelen.





Het ontbreken van een verblijfsvergunning was de reden om te vertrekken voor 6 op de 10 alumni van de vertrokken niet-EER-alumni

Voor vertrekkers van buiten de EER waren problemen met hun verblijfsvergunning en/of hun verblijfstatus de op een na belangrijkste reden om te vertrekken, na het niet vinden van passend werk.

62% van de vertrokken niet-EER-alumni gaf aan dat problemen met hun verblijfsvergunning en verblijfstatus in Nederland belangrijk of zeer belangrijk waren in de beslissing om te vertrekken. Bovendien gaf 77% van de niet-EER-studenten aan dat het hebben van een vergunning om in Nederland te blijven na hun afstuderen belangrijk of zeer belangrijk zou zijn in hun toekomstige beslissing. Een respondent gaf aan dat een van de redenen om te vertrekken was dat het aantal werkgevers die erkend referent zijn voor een verblijfsvergunning beperkt is.

Verblijfsvergunningen

Niet-EER-burgers hebben een vergunning nodig om in Nederland te wonen en te werken. Nadat ze zijn afgestudeerd aan een Nederlandse hogeronderwijsinstelling kunnen internationale afgestudeerden de verblijfsvergunning 'zoekjaar hoogopgeleiden' aanvragen, waarbij ze een jaar de tijd krijgen om een baan te zoeken en gedurende dit jaar vrij zijn om in Nederland te werken. Tijdens en na dit jaar kunnen zij gemakkelijker in aanmerking komen voor een verblijfsvergunning voor kennismigranten. Voor die verblijfsvergunning moet je een baan met een salaris boven een bepaald bedrag hebben gevonden, en voor afgestudeerden van Nederlandse hogeronderwijsinstellingen is dat bedrag lager dan voor de meeste andere kennismigranten. Om van deze regeling gebruik te kunnen maken, moet de werkgever een erkend referent zijn bij de Nederlandse Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND). Om erkend referent te worden, moeten werkgevers aan bepaalde voorwaarden voldoen en een bedrag aan legeskosten betalen.

Persoonlijke factoren



Voor 3 op de 10 vertrekkers is het ontbreken van een sociaal netwerk een belangrijke reden

Voor 31% van de vertrekkers was het ontbreken van een sociaal netwerk/ondersteuning in Nederland belangrijk of zeer belangrijk in de beslissing om te vertrekken (Figuur 5). Het ontbreken van een sociaal netwerk was voor vertrekkers van buiten de EER een belangrijkere reden om te vertrekken dan voor vertrekkers uit EER-landen (Bijlage, Tabel 6).



Zich niet thuis voelen en zich niet welkom voelen spelen een rol bij de beslissing om te vertrekken

Voor 26% van de vertrekkers was het zich niet thuis voelen belangrijk of zeer belangrijk in de beslissing om te vertrekken (Figuur 5). 17% van de vertrekkers geeft aan dat het zich niet welkom voelen in Nederland belangrijk of zeer belangrijk was in de beslissing om te vertrekken (Figuur 5).



Bijna 2 op de 10 zijn vertrokken vanwege gezondheidsproblemen

17% van de vertrekkers gaf aan dat lichamelijke en mentale gezondheidsproblemen belangrijk of zeer belangrijk waren in de beslissing om te vertrekken (Figuur 5). Voor vertrekkers van buiten de EER speelden gezondheidsproblemen een grotere rol in de beslissing om te vertrekken dan voor vertrekkers van binnen de EER (Bijlage, Tabel 6).

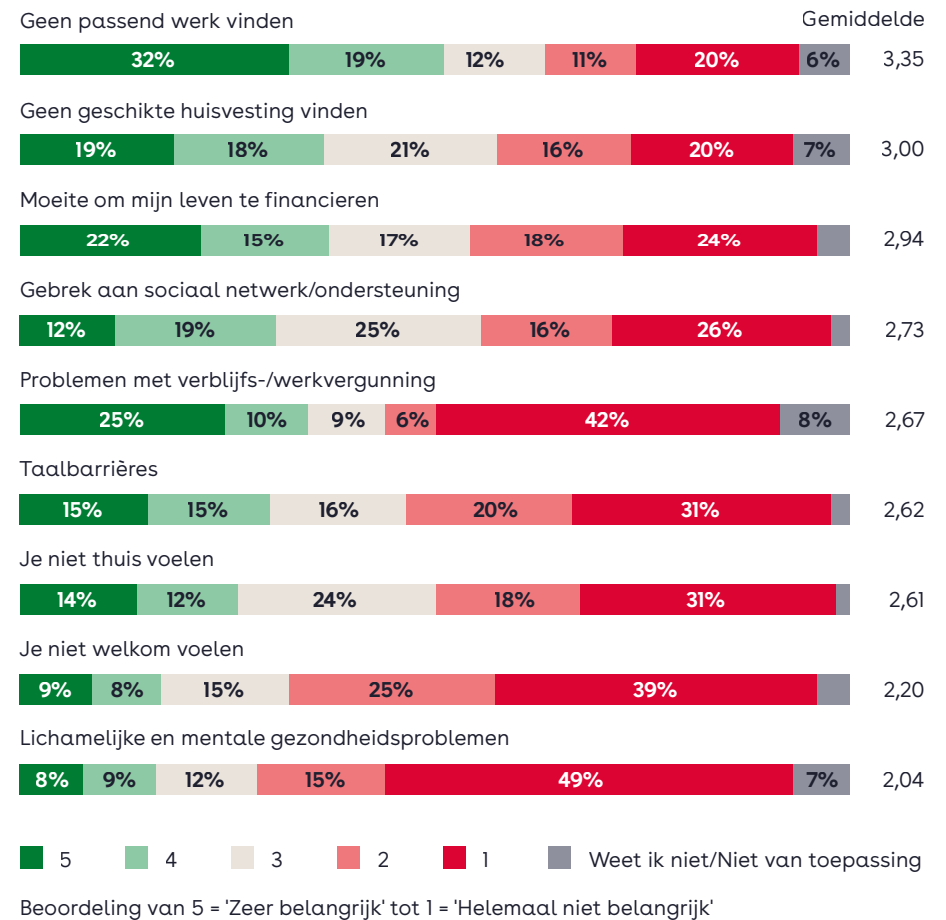
Een respondent van de enquête gaf aan dat de kwaliteit van de gezondheidszorg een belangrijke factor was in de beslissing om het land te verlaten. Deze respondent beschouwt de gezondheidszorg als duur, inefficiënt en *“gericht op behandeling in plaats van ziektepreventie en welzijn”*.



Familie en partner spelen een rol in de beslissing om te vertrekken

Respondenten van de enquête geven aan dat het hebben van familie in het land van herkomst een reden is om Nederland te verlaten. Sommige respondenten gaven aan dat ze hun familie missen of dichterbij hen wilden zijn. Een respondent van de enquête gaf ook aan dat de zorg voor de zieke ouders de belangrijkste reden was om terug te gaan naar het land van herkomst.

Figuur 5. Antwoorden van vertrekkers op de vraag: *“In hoeverre waren de volgende factoren belangrijk in je beslissing om Nederland te verlaten?”* N=182



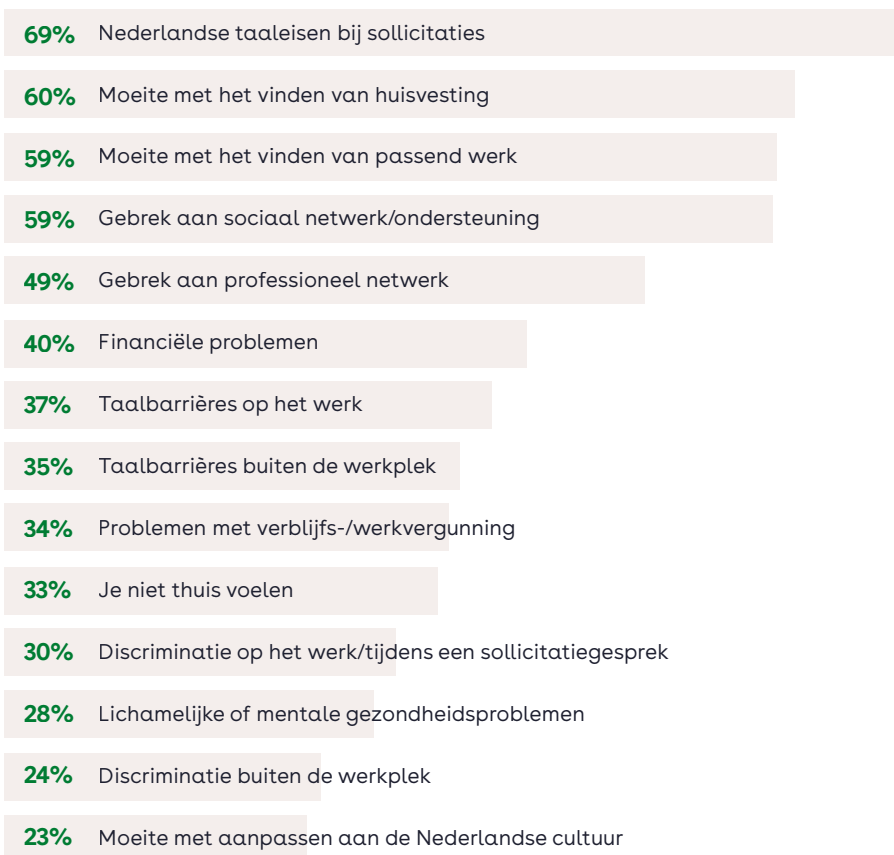
Uitdagingen



Uitdagingen voor blijvers

De grootste uitdaging voor blijvers waren de Nederlandse taaleisen bij het solliciteren (Figuur 6). De meerderheid gaf ook aan moeite te hebben met het vinden van huisvesting, het vinden van passend werk en het opbouwen van een sociaal en professioneel netwerk. Andere belangrijke uitdagingen hebben te maken met financiën, het verkrijgen van een verblijfs-/werkvergunning, zich niet thuis voelen, discriminatie, gezondheidsproblemen en moeite met aanpassen.

Figuur 6. Antwoorden van blijvers op de vraag: “Hieronder vind je een lijst met mogelijke uitdagingen waar internationale afgestudeerden mee te maken kunnen krijgen als ze besluiten in Nederland te blijven. Vink het vakje aan als je deze uitdaging zelf hebt ervaren na je afstuderen. Je kunt meerdere opties kiezen.” N=248



Hieronder presenteren we de belangrijkste uitdagingen van de blijvers aan de hand van 4 thema's: 1) taalbarrières, 2) problemen met huisvesting, 3) gebrek aan sociaal netwerk, 4) discriminatie en aanpassingsproblemen, en 5) praktische zaken.



1. Taalbarrières

7 op de 10 blijvers ervaren uitdagingen met de Nederlandse taaleisen in vacatures

69% van de blijvers in ons onderzoek had moeite met de Nederlandse taaleisen bij sollicitaties (Figuur 6). Deze uitdaging werd aanzienlijk vaker ervaren door blijvers van buiten de EER (75%) dan door blijvers van binnen de EER (58%) (Bijlage, Tabel 7). Veel banen vereisen een goede beheersing van het Nederlands, met name in banen die meer klantgericht zijn en in vakgebieden zoals sociale wetenschappen. Bovendien is de concurrentie voor Engelstalige functies op instapniveau vaak erg groot.

Uit de interviews bleek dat internationale alumni tijdens de sollicitatieprocedure vaak worden afgewezen vanwege onvoldoende Nederlandse taalvaardigheden. Deze afwijzingen hebben niet altijd te maken met het eigenlijke werk. Soms vragen werkgevers zich af of een kandidaat die geen Nederlands spreekt wel zou passen op een werkplek waar Nederlands de voertaal is.

Zoals een van de blijvers bijvoorbeeld zei:



Ik ben in het verleden afgewezen omdat mensen dan zeiden dat ik er niet bij zou horen door mijn ontoereikende Nederlandse taalvaardigheid (...). De reden voor afwijzing, die je in ieder geval hoort, is 'het spijt me, we zijn een internationaal bedrijf, maar op de werkvloer spreken we vaak Nederlands. Het zou dus niet prettig zijn voor onze collega's om iemand in hun midden te hebben die niet echt Nederlands spreekt.'

Geen Nederlands spreken betekent vaak uitgesloten worden van formele en informele communicatie op het werk. In onze enquête ervoer 37% van de blijvers taalbarrières op het werk (Figuur 6).

Niet alleen op het werk, maar ook daarbuiten kunnen blijvers te maken krijgen met taalbarrières. 35% van de blijvers had te maken met taalbarrières buiten de werkplek. Deze uitdaging werd vaker ervaren door blijvers van hogeschole (45%) dan door blijvers van universiteiten (28%) (Bijlage, Tabel 9).

Beperkte tijd, motivatie en geld worden gezien als belemmeringen om Nederlands te leren.

Veel respondenten hebben opgemerkt dat de Engelse taalvaardigheid van de Nederlandse bevolking hoog is en ze zijn blij dat Nederlanders bereid zijn om in het Engels met hen te communiceren. Sommigen hebben echter ook gemerkt dat dit het leren van de Nederlandse taal belemmert, omdat ze minder worden blootgesteld aan het Nederlands.

Alumni gaven tijdens de interviews en de enquête aan dat ze vaak om verschillende redenen moeite hebben om Nederlands te leren. Deze redenen zijn tijdgebrek, gebrek aan of verlies van motivatie, of omdat ze niet genoeg mogelijkheden hebben om te oefenen. Bovendien vinden sommigen Nederlandse taalcursussen erg duur. Zoals een blijver vertelde:



Ik had het geld niet voor fancy cursussen als student die hier net kwam (...). Maar ja, universiteiten zouden veel meer kunnen doen om ten eerste mensen aan te moedigen om een soort van Nederlandse vaardigheden te krijgen en ten tweede om ervoor te zorgen dat mensen het kunnen betalen. Want er zijn veel opties, maar je hebt er veel geld voor nodig."





2. Problemen met huisvesting

6 op de 10 blijvers hadden moeite met het vinden van woonruimte

Uit onze enquêteresultaten bleek dat 60% van de blijvers moeite had met het vinden van huisvesting na het afstuderen (Figuur 6). Zonder baan of met een laagbetaalde baan kan het erg moeilijk zijn om een betaalbare woning te vinden. Deelnemers aan de enquête en interviews gaven aan dat ze te maken hadden met problemen zoals oplichting, discriminatie en hogere huurprijzen in vergelijking met niet-internationale mensen. Iemand zei bijvoorbeeld:



Altijd als ik voor een 'normaal' appartement wilde gaan, kon ik niet volledig Nederlands praten met degene die het appartement liet zien. En natuurlijk weet je nooit wat er op de achtergrond gebeurt. Zeggen ze echt zoiets als 'Nee, we kiezen jou niet omdat je internationaal bent'? Dat gaan ze niet zeggen. Maar misschien geven ze tijdens het hele proces wel de voorkeur aan iemand die Nederlands is. Dus dat is een beetje het gevoel dat ik krijg, en ik denk dat het gebeurt. (...) En ik heb die angst in mijn achterhoofd: als ik in het Engels contact met ze opneem, word ik al afgewezen, alsof je geen kans maakt."



3. Gebrek aan sociaal netwerk

6 op de 10 blijvers had gebrek aan een sociaal netwerk na het afstuderen

Ongeveer 58% van de blijvers ervoer een gebrek aan een sociaal netwerk/steun na het afstuderen (Figuur 6). Blijvers van hogescholen (66%) hadden vaker met deze uitdaging te maken dan blijvers van universiteiten (54%) (zie Bijlage, Tabel 9). Sommige alumni verliezen een groot deel van het sociale netwerk dat ze tijdens hun studie hebben opgebouwd als hun internationale klasgenoten na het afstuderen vertrekken.

Uit onze enquêteresultaten en interviews blijkt dat de ervaringen van internationale alumni in hun interactie met Nederlanders gemengd zijn. Sommige respondenten vonden dat Nederlanders erg aardig en gastvrij tegen hen waren. Anderen hadden echter niet het gevoel dat Nederlanders openstonden voor het maken van internationale vrienden. Tijdens de interviews kwam naar voren dat sommige internationale studenten in het begin alleen omgingen met mensen uit hetzelfde herkomstland, maar later hun kring ook openstelden voor mensen uit andere landen of Nederlanders.

Gebrek aan sociale steun is gerelateerd aan eenzaamheid en mentale gezondheidsproblemen

Tijdens de interviews noemden alumni verschillende mentale gezondheidsproblemen die ze ervoeren, zoals eenzaamheid, zich verloren voelen, druk om te slagen en hun familie missen. Sommige alumni gaven ook aan dat ze zich soms schuldig voelden omdat ze hun thuis hadden verlaten, niet welkom waren in Nederland en onzeker waren over hun toekomst. Volgens onze onderzoeksresultaten had 28% van de blijvers te kampen met fysieke of mentale gezondheidsproblemen (Figuur 6). Het ontbreken van een ondersteunend sociaal netwerk is nadelig voor de mentale gezondheid. Zoals vermeld tijdens de interviews met alumni:



Als je alleen bent, gaan er zoveel dingen niet goed. Als je geen mensen hebt, wordt je geestelijke gezondheid aangetast. Je gezondheid wordt aangetast."



4. Discriminatie en aanpassingsproblemen

2 op de 10 blijvers ervaren discriminatie

24% van de blijvers ervoer discriminatie in het dagelijks leven en 30% ervoer discriminatie op het werk of tijdens een sollicitatiegesprek (Figuur 6). Zoals een respondent van de enquête zei:



Ik word nog steeds gediscrimineerd vanwege mijn fysieke verschijning (lengte/huidskleur). Nederlanders die me voor het eerst leren kennen hebben de neiging om te vragen wanneer ik weer naar huis ga, voordat ze me echt leren kennen."

2 op de 10 blijvers vonden het moeilijk om zich aan te passen

Ongeveer 23% van de blijvers vond het moeilijk om zich aan te passen aan de Nederlandse cultuur (Figuur 6). Sommigen ervoeren culturele verschillen en moeilijkheden met de Nederlandse mentaliteit, waardoor het moeilijk was om zich helemaal thuis te voelen. Sommigen hebben bijvoorbeeld het gevoel dat er van hen wordt verwacht dat ze *'opgaan in de groep'*:



Ik heb zelf uitsluiting ervaren in groepswork en op de werkplek in Nederland. Diversiteit en inclusie zijn belangrijk. Mensen hoeven niet op te gaan in de maatschappij en zich aan te passen aan de Nederlandse voorkeuren. Helaas wordt dit wel van buitenlanders verwacht; opgaan in de groep, niet opvallen, 'normaal' doen."



5. Praktische zaken

Gebrek aan kennis over praktische zaken

Meerdere respondenten van de enquête en interviews gaven aan dat ze problemen hadden met het afhandelen van verschillende praktische administratieve zaken. Over het algemeen vonden ze het moeilijk om een overzicht te hebben van alle zaken die ze moesten regelen. Een van de respondenten somde een groot aantal zaken op:



We hebben 100 dingen, 100 organisaties waar we voor moeten zorgen om in dit land te kunnen leven. We hebben het huisvestingsgedeelte, binnen de huisvesting heb je de gemeente en de elektriciteit en de belastingen voor dit en dat enzovoorts. Je hebt een huisarts, een tandarts, een specialist op het gebied van mentale gezondheid, en dan heb je nog je visum voor de werkplek, je belastingen, je pensioenen. (...) Ik moet hier heel intelligent in zijn en blijven nadenken en controleren en doen."

Een verblijfsvergunning regelen kan een uitdaging zijn

De onzekerheid of alumni een baan kunnen vinden en in Nederland kunnen blijven, kan veel stress voor hen veroorzaken. Met name wat de niet-EER-blijvers betreft, had 46% van hen moeite met het regelen van een verblijfs-/werkvergunning na het afstuderen (zie Bijlage, Tabel 7).

Sommige respondenten hebben moeilijkheden of onduidelijkheid met de regelgeving rond verblijfsvergunningen ervaren.

Anderen hebben druk ervaren om passend werk te vinden tijdens het zoekjaar. Sommigen vonden deze periode te kort om passend werk te vinden, ook rekening houdend met belemmeringen zoals taaleisen.

Bovendien vermeldden sommige experts die we interviewden dat sommige werkgevers niet op de hoogte zijn van de regelgeving of er problemen mee hebben. Het administratieve proces om een erkend referent te worden kan bijvoorbeeld een barrière vormen, vooral voor kleinere bedrijven. Tot slot worden de salariseisen voor niet-EER-alumni ervaren als een belemmering om aangenomen te worden. Zoals een blijver zei:



Er is een vriendin van me die me wilde aannemen bij haar bedrijf. En ze wilden me aannemen, maar ze hadden zoiets van 'Oh mijn God, de kosten om jou aan te nemen zijn erg hoog. Vanwege je visum voor kennismigranten moeten we speciale toestemming van de IND krijgen om internationale mensen in te huren (...). En we weten niet of we die kosten kunnen rechtvaardigen.'"

Uitdagingen met het gezondheidszorgsysteem

Sommige respondenten hebben aangegeven dat ze problemen hebben ondervonden in verband met het gezondheidszorgsysteem en zien het als complex, ontoegankelijk en duur. Ze hebben problemen ondervonden met het vinden van een arts, het krijgen van een verwijzing naar een specialist en problemen met hun ziektekostenverzekering. Een respondent van de interviews noemde bijvoorbeeld problemen met de voorwaarden van de ziektekostenverzekering. Dit veroorzaakte problemen met het betalen van medische behandelingen, een enorme schuld en veel stress en frustratie.





Uitdagingen van studenten

We vroegen studenten in de enquête ook met welke uitdagingen ze te maken hadden op het moment dat ze de enquête invulden. De uitdagingen die nog niet afgestudeerde internationale studenten ervaren kunnen een rol spelen in hun uiteindelijke keuze om te blijven of niet. De meerderheid noemde moeite met het vinden van geschikte huisvesting (72%), taalbarrières (54%) en financiële problemen (54%) (Figuur 7). Andere uitdagingen zijn het gebrek aan een sociaal netwerk/ondersteuning, gezondheidsproblemen, moeite met aanpassen aan de Nederlandse cultuur, discriminatie en problemen met hun verblijfsvergunning.

Figuur 7. Antwoorden van studenten op de vraag: "Hieronder vind je een lijst met mogelijke uitdagingen. Kruis het vakje aan als je deze uitdaging momenteel zelf ervaart. Je kunt meerdere opties kiezen." N=250





Wat helpt bij het vinden van passend werk?

In onze enquête is de meerderheid van de blijvers (72%) actief op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ze werken in loondienst (56%), doen een PhD/Postdoc (11%) of werken als zelfstandige/freelancer (5%). De overige 28% van de blijvers werkt niet. 16% is op zoek naar een baan, 5% loopt stage en 7% doet onbetaald werk zoals vrijwilligerswerk of onbetaald huishoudelijk werk.

In onze enquête had 59% van de blijvers moeite met het vinden van een baan na het afstuderen. Verschillende factoren hebben internationale alumni geholpen bij het vinden van passend werk in Nederland na hun afstuderen (Figuur 8). In dit hoofdstuk gaan we, op basis van de interviews en enquêteresultaten, dieper in op de belangrijkste factoren die blijvers hebben geholpen bij het vinden van passend werk in Nederland na hun afstuderen.



Financiële steun

Voor 7 op de 10 blijvers (73%) was het ontvangen van financiële steun tijdens het zoeken naar werk nuttig of zeer nuttig bij het vinden van passend werk (Figuur 8). 40% van de blijvers in ons onderzoek ondervond financiële problemen na het afstuderen (Figuur 6). Dit geeft ook aan dat financiële ondersteuning van grote hulp kan zijn.



Professioneel netwerk

7 op de 10 blijvers (72%) vonden professionele netwerken nuttig of zeer nuttig bij het vinden van passend werk (Figuur 8). Zoals alumni vermeldden, hielp het hebben van een professioneel netwerk hen om informatie te krijgen over nieuwe vacatures. Volgens studenten en alumni zijn carrière-evenementen nuttig voor de uitbreiding van hun netwerk, omdat ze hun de kans geven om gemakkelijk professionals en bedrijven te benaderen. Door met professionals en bedrijven te praten, kunnen ze meer te weten komen over de aard van de verschillende banen en de mogelijkheden bij bedrijven en organisaties.



Nederlands spreken

Nederlands spreken opent deuren naar de arbeidsmarkt. 7 op de 10 blijvers (71%) vonden Nederlands spreken nuttig of zeer nuttig bij het vinden van passend werk na hun studie (Figuur 8). Nederlands spreken is niet alleen belangrijk om een baan te vinden, maar ook om zich meer opgenomen en geïntegreerd te voelen in de werkomgeving.



Stages

Bijna 7 op de 10 blijvers (65%) gaven aan dat het opbouwen van relevante werkervaring door middel van stages of deeltijdbanen tijdens de studie nuttig of zeer nuttig was bij het vinden van passend werk na het afstuderen (Figuur 8). Ze waren in staat om nieuwe vaardigheden op te doen, hun professionele interesses te ontdekken, referenties te krijgen voor sollicitaties en soms een baan te krijgen bij hetzelfde bedrijf na hun stage. Een blijver zei tijdens het interview dat het belangrijk is om een relevante stage te vinden, waar je je kunt ontwikkelen in de richting van de gewenste carrière. Bovendien suggereerde deze respondent dat de stage niet te lang of te kort moet zijn. Een periode van 4 tot 5 maanden zou ideaal kunnen zijn.



Sociaal netwerk/steun

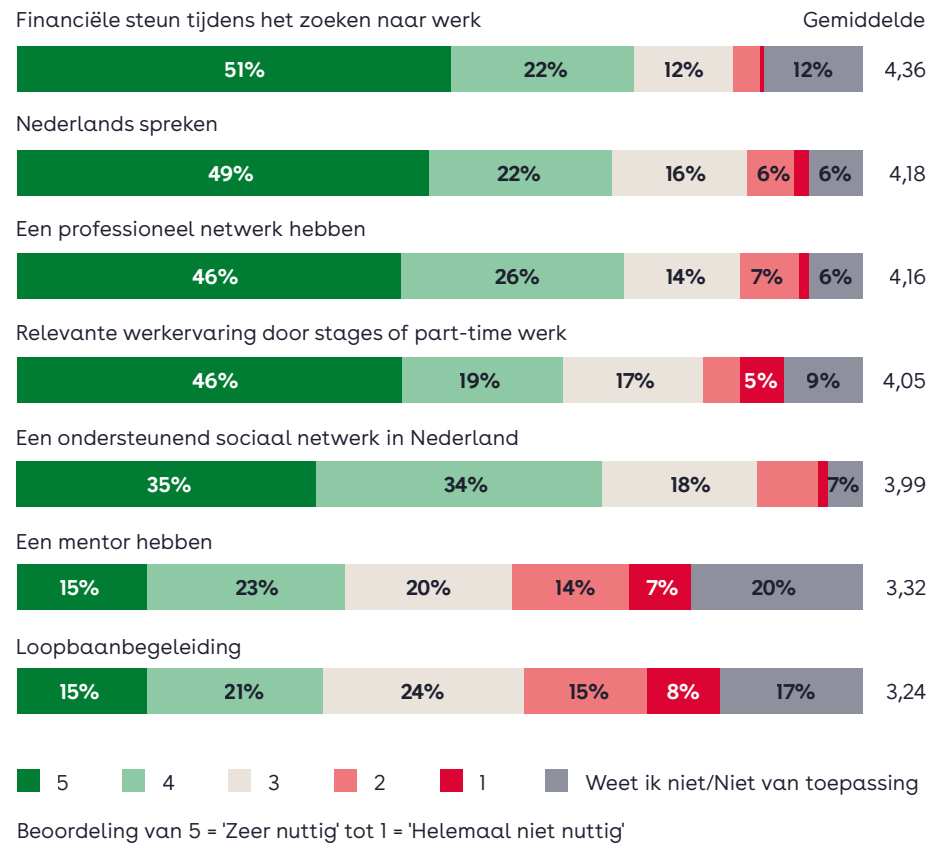
Voor bijna 7 van de 10 blijvers (69%) was het sociale netwerk nuttig of zeer nuttig bij het vinden van passend werk (Figuur 8). Tijdens de interviews hoorden we dat sommige alumni solliciteerden op vacatures nadat ze ervan hadden gehoord van een familielid, vriend of kennis. Het hebben van een ondersteunend netwerk met andere internationale mensen was ook nuttig voor sommige alumni. Zoals een van hen in de interviews zei, helpt het met *“zich deel te voelen van een gemeenschap met gemeenschappelijke problemen en doelen”*.



Loopbaanbegeleiding en een mentor hebben

Bijna 4 van de 10 blijvers vond loopbaanbegeleiding en een mentor hebben nuttig of zeer nuttig (respectievelijk 36% en 38%) (Figuur 8). Een mentor en loopbaanbegeleiding kunnen studenten en pas afgestudeerden helpen zich beter te oriënteren op de Nederlandse arbeidsmarkt en hun sollicitatievaardigheden te verbeteren. Loopbaanbegeleiders op universiteiten delen bijvoorbeeld vaak informatie over nuttige websites met vacatures en geven tips over het verbeteren van cv's en motivatiebrieven. Sommige studenten en alumni gaven in de interviews echter aan dat ze niet zochten naar of niet op de hoogte waren van deze diensten en met wie ze contact konden opnemen. Volgens onze enquêteresultaten antwoordde 20% van de blijvers *‘Weet ik niet/Niet van toepassing’* op de vraag hoe nuttig ze loopbaanbegeleiding vonden en dat was 17% als het ging om het hebben van een mentor (Figuur 8).

Figuur 8. Antwoorden van blijvers op de vraag: “Hieronder vind je een lijst met factoren die internationale afgestudeerden kunnen helpen bij het vinden van passend werk na hun studie. Gebaseerd op je eigen persoonlijke ervaring, in hoeverre vond je ze nuttig?” N=248





Wat helpt om je thuis te voelen?

We vroegen aan blijvers en studenten in hoeverre zij zich thuis voelen in Nederland op een schaal van 0 (helemaal niet) tot 100 (helemaal wel). Voor blijvers was de gemiddelde score 68 en voor studenten 62. In dit hoofdstuk onderzoeken we verschillende factoren die ertoe bijdragen dat blijvers en studenten zich thuis voelen in Nederland.

Blijvers



Aangename werkomgeving

Het hebben van een aangename werkomgeving was volgens 88% van de blijvers belangrijk of zeer belangrijk om zich thuis te voelen in Nederland (Figuur 9). Respondenten van de interviews gaven verschillende voorbeelden van dingen die helpen om je meer betrokken te voelen op het werk. Een respondent noemde dat het helpt als het management openstaat voor verschillende werk- en communicatiestijlen. Een andere respondent zei dat culturele uitwisselingen kunnen helpen om het bewustzijn over diversiteit te vergroten. Wat taal betreft helpen vergaderingen en bedrijfscommunicatie in het Engels om internationale alumni zich meer betrokken te laten voelen op het werk.



Sociaal netwerk, liefde en familie

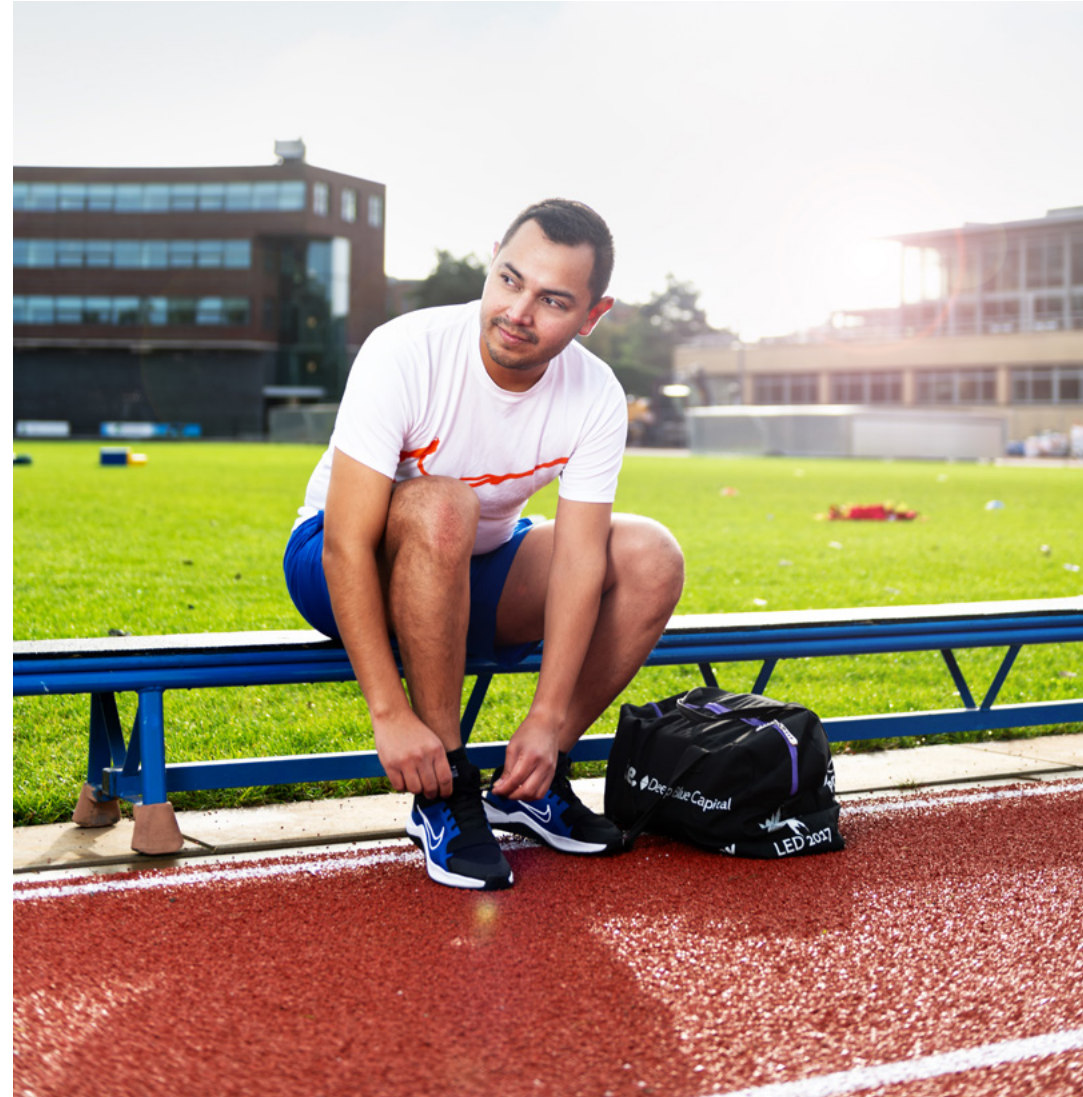
Het hebben van een ondersteunend sociaal netwerk (vrienden en kennissen) in Nederland is volgens 88% van de blijvers belangrijk of zeer belangrijk om zich thuis te voelen in Nederland (Figuur 9). Meerdere respondenten van de interviews vonden dat het hebben van een ondersteunende vriendengroep hun een gemeenschapsgevoel geeft. Respondenten vertelden ons dat het grootste deel van hun sociale netwerk bestaat uit andere internationale mensen, maar ze benadrukten ook het belang van het hebben van Nederlandse vrienden. Zoals een respondent opmerkte, kan het hebben van Nederlandse vrienden helpen om meer te begrijpen van de Nederlandse cultuur.

Verder gaf 80% van de blijvers in ons onderzoek aan dat het hebben van een partner en/of familie in Nederland belangrijk of zeer belangrijk is om je thuis te voelen (Figuur 9). Dit werd ook vaak genoemd tijdens de interviews. Een respondent met een Nederlandse partner zei dat steun voelen van de familie van haar partner ook helpt zich thuis te voelen.

Deelname aan sociale activiteiten (bijv. clubs, belangengroepen, sportteams) was volgens 69% van de blijvers ook belangrijk of zeer belangrijk om je thuis te voelen (Figuur 9). Zoals vermeld tijdens de interviews:



Je thuis voelen betekent dat mensen niet geïsoleerd raken, niet denken dat ze de enige zijn maar een soort gemeenschap vinden, sport, religieuze gemeenschap, politieke gemeenschap. Ik bedoel, dat vind ik geweldig aan universiteiten. Je kunt lid worden van al die clubs. Het waren clubs en organisaties en zo.”





Kennis over praktische zaken

Bekend zijn met hoe het systeem in Nederland werkt, geeft het gevoel ingeburgerd te zijn. 82% van de blijvers geeft aan dat kennis over praktische zaken in Nederland belangrijk of zeer belangrijk is om je thuis te voelen (Figuur 9).



Nederlands spreken

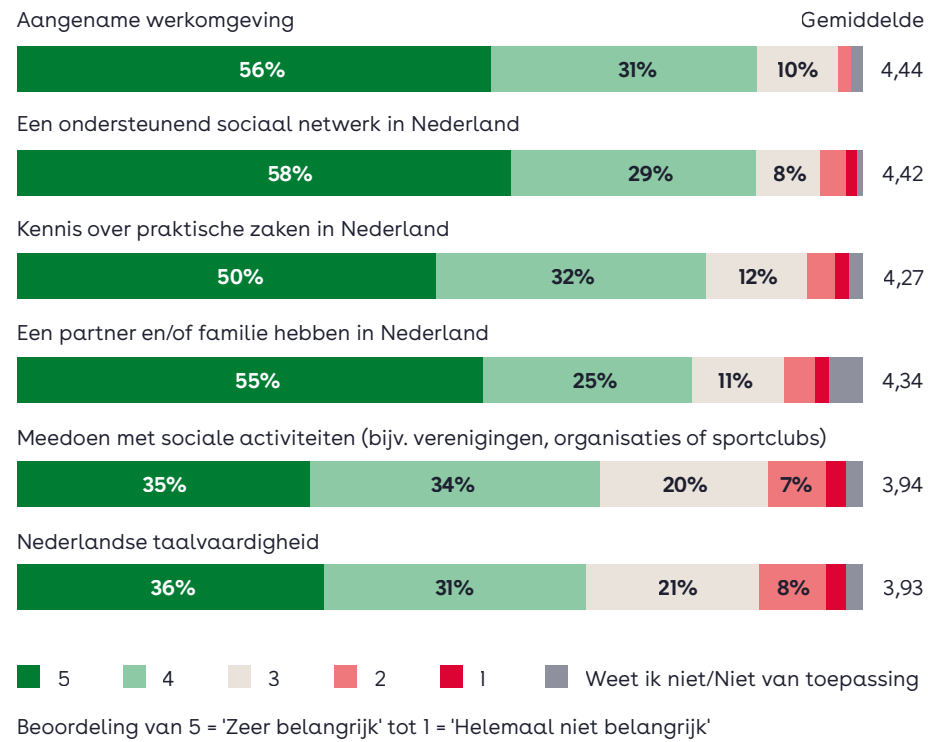
67% van de blijvers zei dat Nederlandse taalvaardigheid belangrijk of zeer belangrijk is om je thuis te voelen (Figuur 9). Voor sommige deelnemers aan de interviews voelde het als een last als anderen zich aan hen moesten aanpassen door Engels te spreken. Bovendien merkten internationale alumni dat de lokale bevolking meer voor hen openstond nadat ze hoorden dat ze Nederlands konden spreken, wat hen hielp vriendschappen op te bouwen met Nederlanders. Een blijver vertelde bijvoorbeeld hoe Nederlands leren het dagelijks leven makkelijker maakt en helpt om je onderdeel te voelen van de samenleving:



De taal leren, zeker. Omdat je dan echt deel uitmaakt van het dagelijks leven. Je kunt naar het nieuws luisteren, je begrijpt de grotere problemen die in het land spelen, in plaats van alleen de samenvatting te lezen op, wat is het, Dutchnews.nl, dus je hebt echt het gevoel dat je deel uitmaakt van het grotere geheel. En ook, bijvoorbeeld, als je op een feestje bent dan kun je met mensen communiceren. Als ze met een groep staan, en je bent gewoon de enige Engelssprekende persoon daar, dan ja, dat kan een beetje vreemd of raar zijn.”



Figuur 9. Antwoorden van blijvers op de vraag: *“Hoe belangrijk zijn voor jou de volgende factoren om je thuis te voelen in Nederland?”*.
N=248

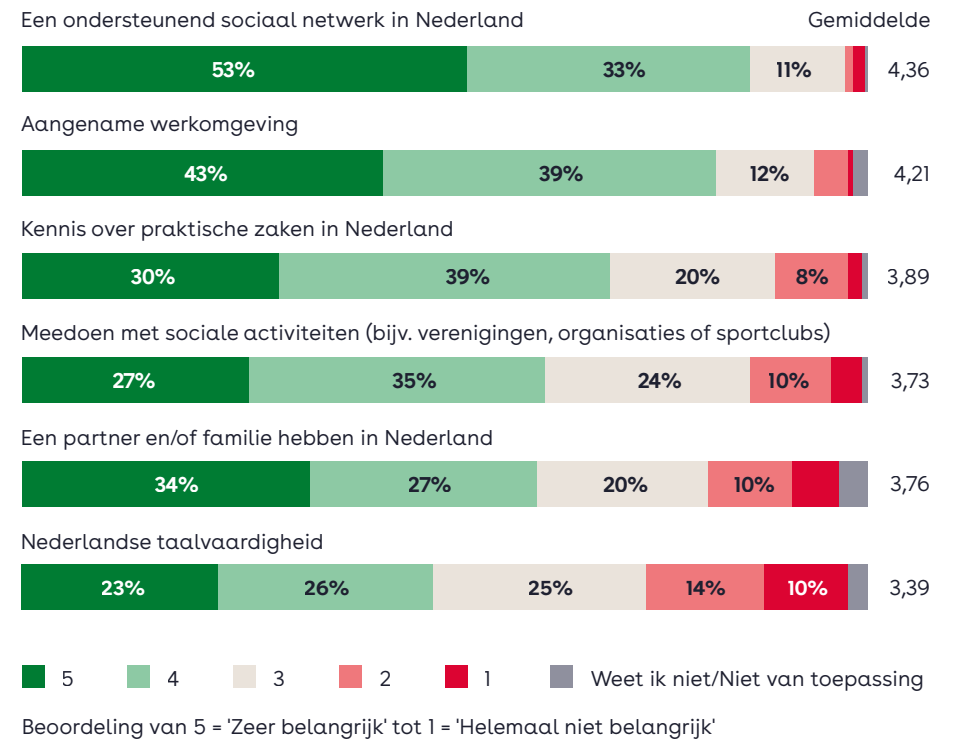




Studenten

Vergelijkbaar met de blijvers, geeft 86% van de studenten aan dat het hebben van een ondersteunend sociaal netwerk (vrienden en kennissen) in Nederland belangrijk of zeer belangrijk is om je thuis te voelen (Figuur 10). Andere belangrijke factoren voor studenten om zich thuis te voelen zijn een aangename werkomgeving, kennis over praktische zaken in Nederland, deelnemen aan sociale activiteiten, het hebben van een partner en/of familie in Nederland en Nederlandse taalvaardigheid.

Figuur 10. Antwoorden van studenten op de vraag: "Hoe belangrijk zijn voor jou de volgende factoren om je thuis te voelen in Nederland?".
N=250





Conclusies

Conclusies

48





Conclusies

In dit onderzoek hebben we de factoren onderzocht die van invloed zijn op de beslissing om te blijven na het afstuderen, de uitdagingen en factoren die helpen bij het vinden van passend werk, en bij het zich thuis voelen in Nederland. Door interviews te houden met experts, internationale studenten en alumni, in combinatie met enquêtegegevens, hebben we een breed overzicht van het onderwerp kunnen krijgen. Bovendien heeft ons onderzoek eerdere literatuur uitgebreid door rekening te houden met de ervaringen van alumni die vertrokken zijn na afstuderen.

In lijn met eerder onderzoek vonden we dat factoren zoals levenskwaliteit en carrièremogelijkheden erg belangrijk zijn in de beslissing van internationale alumni om te blijven. Andere belangrijke factoren zijn de balans tussen werk en privéleven, de internationale omgeving, veiligheid, persoonlijke vrijheid, een partner of familie en sociale netwerken. Over het algemeen zijn het niet vinden van passend werk en geschikte huisvesting de belangrijkste redenen om te vertrekken. Voor niet-EER-alumni die vertrokken, waren de belangrijkste redenen het niet vinden van passend werk en problemen met hun verblijfsvergunning.

In Nederland blijven na het afstuderen is niet altijd een gemakkelijke weg. Internationale alumni worstelen met het vinden van passend werk en huisvesting en moeten culturele, taalkundige, sociale en praktische uitdagingen overwinnen.

De nuttigste factoren bij het vinden van een passend werk na het afstuderen zijn financiële ondersteuning tijdens de zoekperiode, Nederlandse taalvaardigheid en netwerken. Wat betreft het zich thuis voelen, zijn de nuttigste factoren het hebben van een prettige werkomgeving, een ondersteunend sociaal netwerk en kennis over praktische zaken in Nederland.

Ons onderzoek heeft zich gericht op persoonlijke beslissingen om te blijven of te vertrekken aan de kant van alumni (persoonlijk niveau). Toekomstig onderzoek zou zich kunnen richten op de werkgeverskant en wat hun motivaties en barrières zijn om internationale alumni in dienst te nemen. Daarnaast zou toekomstig onderzoek zich kunnen richten op het effect van economische, politieke en maatschappelijke ontwikkelingen en beleidskeuzes op de beslissing van internationale alumni om te blijven na afstuderen. Daarnaast zou vervolgonderzoek de besluitvorming en uitdagingen voor alumni van de verschillende studierichtingen kunnen onderzoeken. Zo'n onderzoek zou kunnen focussen op studierichtingen gerelateerd aan tekortsectoren zoals techniek en gezondheidszorg.



Referentielijst

Alberts, H. C., & Hazen, H. D. (2005). "There are always two voices...": International students' intentions to stay in the United States or return to their home countries. *International migration*, 43(3), 131-154.

Böhm, A. (2004). Theoretical coding: Text analysis in grounded theory. In U. Flick, E. Kardorff & I. Steinke (Eds.), *A Companion to Qualitative Research* (pp. 270-275). London: SAGE Publications.

Brainport (2021). Talent Journey. Workshop 2.0. Verkregen via <https://brainporteindhoven.com/en/business-and-innovation/business/how-can-an-international-student-contribute-to-my-company>

Centraal Bureau voor de Statistiek (13 September 2023). *Derde van internationale afgestudeerden blijft in Nederland om te werken*. Verkregen via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/37/derde-van-internationale-afgestudeerden-blijft-in-nederland-om-te-werken>

Centraal Planbureau (2019). *De economische effecten van internationalisering in het hoger onderwijs en mbo*. Den Haag: CPB. Verkregen via: https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/cpb-notitie-de-economische-effecten-van-internationalisering-in-het-hoger-onderwijs-en-mbo_0.pdf

Funk, A., & Walenkamp, J. H. C. (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, Research Group International Cooperation.

Glorius, B. (2016). Stay, Return, or Move On? Mobility Decisions of International Students in Germany. *Return Migration and Regional Development in Europe: Mobility Against the Stream*, 241-259.

Harvard Catalyst (2023). *Mixed Methods Research*. HARVARD CATALYST. Verkregen via: <https://catalyst.harvard.edu/community-engagement/mmr/>

KplusV (2020). Binding en behoud van internationale studenten voor arbeidsmarkt regio Delft. Onderzoeksrapport Gemeente Delft. Arnhem: KplusV. Mathies, C., & Karhunen, H. (2021). Do they stay or go? Analysis of international students in Finland. *Globalisation, Societies and Education*, 19(3), 298-310.

Mosneaga, A., & Winther, L. (2013). Emerging talents? International students before and after their career start in Denmark. *Population, Space and Place*, 19(2), 181-195.

Nuffic (2021). *How is COVID-19 affecting the plans of international graduates in the Netherlands in 2021?* Den Haag: Nuffic. Verkregen via <https://www.nuffic.nl/sites/default/files/2021-11/how-is-covid-19-affecting-the-plans-of-international-graduates-in-the-Netherlands-in-2021.pdf>



Nuffic (2022). *Stayrate en arbeidsmarktpositie van internationale afgestudeerden in Nederland*. The Hague: Nuffic. Retrieved from <https://www.nuffic.nl/publicaties/stayrate-en-arbeidsmarktpositie-van-internationale-afgestudeerden-in-nederland>

Nuffic (2023). *Incoming degree mobility in Dutch higher education 2022-23*. Den Haag: Nuffic. Verkregen via <https://www.nuffic.nl/sites/default/files/2023-06/incoming-degree-mobility-in-dutch-higher-education-2022-2023.pdf>

Ortiz, A., & Choudaha, R. (2014). Attracting and retaining international students in Canada. *WES Research & Advisory Services*.

Storozuk, A., Ashley, M., Delage, V., & Maloney, E. A., (2020). Got Bots? Practical Recommendations to Protect Online Survey Data from Bot Attacks. *The Quantitative Methods for Psychology*, 16. 472-481.



Dankwoord

We willen graag de volgende professionals bedanken voor hun tijd en inzet bij het delen van hun ervaringen en perspectieven tijdens de interviews in maart 2023. Hun input was zeer waardevol voor het verkennen van het onderwerp en het starten van onze gegevensverzameling:

- Atse Fokkens (Universiteit Leiden)
- Claire van Doorn (Universiteit Maastricht)
- Dennis Fiorenza (Universiteit Leiden)
- Emmanuèle van Houdenhoven-Collard (Undutchables Recruitment Agency)
- Floortje Schouten-Dietz (TIAS School for Business and Society)
- Frank Thuijsman (Universiteit Maastricht)
- Gerko Visée (The Hague International Centre)
- Paul Turlings (Gepardo)

We willen ook graag de volgende professionals bedanken voor hun feedback op ons onderzoek:

- Carst Buissink (Hanzehogeschool Groningen)
- Loes van Beuningen (Fontys Hogeschool)
- Marian Thunnissen (Fontys Hogeschool)
- Nathalie Barendswaard (Hogeschool Rotterdam)
- Thomas van Waesberge (Brainport Eindhoven)
- Leane van Veghel (Brainport Eindhoven)
- Udipta Boro (NL Career Ambassador)
- Vertegenwoordiger van de Immigratie en Naturalisatie Dienst (IND)

We willen ook graag de professionals bedanken die aanwezig waren op de expertsessie van 13 september 2023 voor hun waardevolle input op de resultaten van dit onderzoek:

- Judith Ababio (NL Career Ambassador)
- Karen de Man (Erasmus Universiteit)
- Letitia Tudor (NL Career Ambassador)
- Marie-Elise van den Hoek Ostende (Universiteit van Amsterdam)
- Nicole Zwetsloot (Brainport Eindhoven)
- Remko van de Kamp (Universiteit Utrecht)
- René Teunissen (Erasmus Universiteit)
- Vertegenwoordiger van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)

Veel dank aan de NL Career Ambassadors die deel hebben genomen aan de fotoshoot.

1. Kenmerken van deelnemers aan het interview

13 van de 18 deelnemers aan de interviews studeerden aan een universiteit en 5 studeerden aan een Hogeschool. Ze hadden verschillende studierichtingen en studeerden af in verschillende jaren tussen 2013 en 2023. Tot slot komen de deelnemers oorspronkelijk uit 16 landen. 11 van de 18 deelnemers komen uit een niet-EER-land en 7 uit een EER-land.

2. Kwalitatieve analyse - coderingsmethode

Het doel van de analyse was om overkoepelende en gemeenschappelijke thema's te vinden, maar ook om de diversiteit van de observaties en ervaringen van de respondenten te behouden. Voor de analyse van de interviews met experts hebben we drie coderingsfasen gebruikt, namelijk open, axiale en selectieve codering, zoals beschreven door Böhm (2004). We hebben dezelfde methode gebruikt om de antwoorden op de open vragen van de enquête te analyseren. Voor de analyse van de interviews met studenten en alumni hebben we de fragmenten gecodeerd volgens vooraf bepaalde thema's en subthema's, en waar nodig nieuwe codes en thema's gecreëerd.

3. Distributie van de enquête

De enquête werd via verschillende kanalen verspreid, zoals via loopbaanbureaus van hogeronderwijsinstellingen, de Talent Coalition, socialemediakanalen van Nuffic, het Erasmus Student Network (ESN) en verschillende organisaties/bedrijven die zich bezighouden met internationale studenten en alumni.

4. Botreacties identificeren

Zoals bij veel online enquêtes tegenwoordig het geval is, was onze enquête het doelwit van bots, ook wel automatische vragenlijst-invullers genoemd (Storozuk et al., 2020). Verschillende aanwijzingen in onze dataset maakten ons erop attent dat er bots in onze dataset zaten. Binnen de eerste dagen was er een onverwacht groot aantal reacties, met identieke begin- en eindtijdstempels en reacties op open vragen.

Om ervoor te zorgen dat alle nieuwe reacties geldig waren, voegden we een aandachtscontrole of *strikvraag* toe om echte deelnemers te onderscheiden van botreacties.

Toen de enquête werd gesloten, hadden we in totaal 3.305 reacties. We hebben eerst de gegevens opgeschoond door items met dubbele open antwoorden en reacties met identieke tijdstempels te verwijderen.



Vervolgens hebben we een e-mailscreening uitgevoerd om verdachte en vaak herhaalde e-mailadressen uit te sluiten. Antwoorden met universitaire e-mails of landspecifieke extensies die overeenkwamen met het aangegeven land van herkomst werden behouden.

Het viel ons ook op dat botreacties vaak kenmerken gemeen hadden, zoals het land van herkomst, de naam van de instelling of de leeftijd. Het land van herkomst van veel botreacties waren de Verenigde Staten van Amerika of landen die met een 'A' beginnen. Bovendien hebben we het gerapporteerde land van herkomst in onze antwoorden getoetst aan het nationale register van internationale studenten in Nederland sinds 2006 (DUO). Als een antwoord in onze dataset een land van herkomst aangaf dat niet werd waargenomen in het nationale register van internationale studenten, hebben we het antwoord verwijderd. De naam van de instelling was ook vaak iets dat met een 'A' begon. Wat leeftijd betreft, hadden botantwoorden vaak leeftijden die niet logisch zijn voor de groep internationale studenten en alumni, bijvoorbeeld 4 jaar oud of 100 jaar oud. Dergelijke reacties werden verwijderd.

Uit de initiële 3.305 reacties verwijderden we in totaal 2.625 reacties op basis van de bovengenoemde criteria. Dit resulteerde in een uiteindelijke steekproef van 680 respondenten.

5. Kenmerken van de respondenten

Tabel 1 bevat de verdeling van demografische en andere kenmerken van de respondenten. De tabel bevat percentages voor de totale onderzoeksteekproef en percentages voor de 3 verschillende respondentgroepen: blijvers, vertrekkers en studenten.



Tabel 1. Verdeling van demografische en andere kenmerken van de respondenten

| Variabele | | Totale onderzoeks- steekproef (N=680) | Blijvers (N=248) | Vertrekkers (N=182) | Studenten (N=250) |
|--------------------------|--------------------|--|-----------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| Type onderwijsinstelling | Universiteit | 54,1% | 61,7% | 51,6% | 51,6% |
| | Hogeschool | 45,9% | 38,3% | 48,4% | 48,4% |
| Type opleiding | Bachelor | 38,4% | 23,0% | 40,7% | 52,0% |
| | Master | 57,8% | 70,6% | 53,8% | 48,0% |
| | PhD/Postdoc | 3,8% | 6,5% | 5,5% | - |
| EER/niet-EER | EER | 57,4% | 33,5% | 47,8% | 48,0% |
| | Niet-EER | 42,6% | 66,5% | 52,2% | 52,0% |
| Geslacht | Vrouw | 62,9% | 66,1% | 63,0% | 59,6% |
| | Man | 33,7% | 31,5% | 33,1% | 36,4% |
| | Zeg ik liever niet | 2,4% | 1,6% | 2,8% | 2,8% |
| | Non-binair | 1,0% | 0,8% | 1,1% | 1,2% |
| Leeftijd | 18-24 | 29,5% | 13,0% | 16,0% | 55,6% |
| | 25-34 | 49,7% | 59,9% | 55,2% | 35,6% |
| | 35-44 | 16,5% | 23,1% | 19,3% | 8,0% |
| | 45+ | 4,2% | 4,0% | 9,4% | 0,8% |



6. Representativiteit van de respondenten

Hieronder wordt de steekproef met betrekking tot verschillende variabelen vergeleken met de populatie internationale studenten in het Nederlandse hoger onderwijs. De gegevens over de werkelijke internationale studentenpopulatie zijn afkomstig uit de *1-cijfer ho* dataset van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). De blijvers en vertrekkers in onze steekproef worden vergeleken met de totale

populatie internationale diplomastudenten tussen 2006 en 2020. De studenten in onze steekproef zijn vergeleken met de totale populatie internationale diplomastudenten tussen 2021 en 2022.

Tabel 2 laat zien dat onze steekproef van blijvers en vertrekkers grotendeels representatief is wat betreft de verdeling tussen universiteiten en hogescholen. Echter, in onze steekproef zijn blijvers en vertrekkers van buiten de EER oververtegenwoordigd.

Tabel 2. Kenmerken van de respondenten (blijvers en vertrekkers) vergeleken met de totale populatie internationale diplomastudenten aan Nederlandse hogeronderwijsinstellingen in de jaren 2006-2020.

| Variabele | | Blijvers (N=248) | Vertrekkers (N=182) | Totale internationale studentenpopulatie 2006-2020 |
|--------------------------|--------------|------------------|---------------------|--|
| Type onderwijsinstelling | Universiteit | 61,7% | 51,6% | 57,5% |
| | Hogeschool | 38,3% | 48,4% | 42,5% |
| Type opleiding | Bachelor | 23,0% | 40,7% | -* |
| | Master | 70,6% | 53,8% | -* |
| | PhD/Postdoc | 6,5% | 5,5% | -* |
| EER/niet-EER | EER | 33,5% | 47,8% | 72,6% |
| | Niet-EER | 66,5% | 52,2% | 27,4% |

*Het gebrek aan data over de hoogste afgeronde opleiding van internationale alumni zorgt ervoor dat we geen vergelijking kunnen wat betreft type opleiding.



Tabel 3 laat zien dat onze steekproef van studenten niet representatief is wat betreft de verdeling tussen type HOI, type graad en EER/niet-EER. In onze steekproef zijn studenten van hogescholen, masterstudenten en niet-EER-studenten oververtegenwoordigd.

Tabel 3. Kenmerken van de respondenten (studenten) vergeleken met de totale populatie internationale diplomastudenten in Nederlandse hogeronderwijsinstellingen in de jaren 2021-2022.

| Variabele | | Studenten (N=250) | Totale internationale studentenpopulatie 2021-2022 |
|--------------------------|--------------|-------------------|--|
| Type onderwijsinstelling | Universiteit | 51,6% | 70,0% |
| | Hogeschool | 48,4% | 30,0% |
| Graad type | Bachelor | 52,0% | 69,0% |
| | Master | 48,0% | 31,0% |
| EER/niet-EER | EER | 48,0% | 72,4% |
| | Niet-EER | 52,0% | 27,6% |



7. Redenen om te blijven en te vertrekken

In [Tabel 4](#) worden de gemiddelde scores van de variabelen met betrekking tot de redenen om te blijven voor blijvers weergegeven. De tabel bevat de gemiddelde scores van de totale steekproef en de gemiddelde scores van de blijvers van binnen en buiten de EER.

Verder is een t-toets uitgevoerd om te controleren of de verschillen tussen de gemiddelde scores van de blijvers binnen of buiten de EER statistisch significant zijn voor elke variabele. [Tabel 5](#) bevat hetzelfde voor de variabelen met betrekking tot de redenen van studenten om te blijven. [Tabel 6](#) bevat hetzelfde voor de variabelen betreffende redenen om te vertrekken voor vertrekkers.

Tabel 4. Gemiddelde scores van blijvers (totaal, EER, niet-EER) op de vraag: *“In welke mate waren de volgende factoren belangrijk in je beslissing om in Nederland te blijven? Beoordeel de volgende stellingen van ‘1=helemaal niet belangrijk’ tot ‘5=zeer belangrijk’.”* (N=248)

| Redenen om te blijven | Gemiddelde totaal | Gemiddelde EER (N= 83) | Gemiddelde niet-EER (N= 165) | t-score (verschil EER - niet-EER) |
|-------------------------|-------------------|------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| Kwaliteit van leven | 4,37 | 4,10 | 4,51 | 3,65*** |
| Carrièremogelijkheden | 4,33 | 4,30 | 4,35 | 0,35 |
| Werk-privé balans | 4,21 | 4,02 | 4,31 | 2,12* |
| Veiligheid | 4,02 | 3,47 | 4,30 | 5,60*** |
| Internationale omgeving | 3,77 | 3,39 | 3,97 | 4,11*** |
| Persoonlijke vrijheid | 3,59 | 3,09 | 3,84 | 4,19*** |
| Een partner | 3,50 | 3,80 | 3,36 | -2,12* |
| Sociaal netwerk | 3,31 | 3,28 | 3,33 | 0,29 |

*p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001.



Tabel 5. Gemiddelde scores van studenten (totaal, EER, niet-EER) op de vraag: "In hoeverre zouden de volgende factoren ervoor zorgen dat je na je afstuderen in Nederland blijft? Beoordeel de volgende factoren van '1=helemaal niet belangrijk' tot '5=zeer belangrijk.'" (N=250)

| Redenen om te blijven | Gemiddelde totaal | Gemiddelde EER (N=120) | Gemiddelde niet-EER (N=130) | t-score (verschil EER - niet-EER) |
|------------------------------|-------------------|------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| Kwaliteit van leven | 4,37 | 4,23 | 4,51 | 2,57* |
| Carrièremogelijkheden | 4,35 | 4,28 | 4,42 | 1,23 |
| Veiligheid | 4,20 | 3,96 | 4,41 | 3,84*** |
| Geschikte huisvesting vinden | 4,15 | 4,28 | 4,03 | -1,66 |
| Werk-privé balans | 4,13 | 3,99 | 4,25 | 2,09* |
| Persoonlijke vrijheid | 4,04 | 3,87 | 4,19 | 2,09* |
| Je welkom voelen | 4,01 | 3,79 | 4,21 | 3,29** |
| Je thuis voelen | 3,94 | 3,82 | 4,06 | 1,77 |
| Internationale omgeving | 3,90 | 3,81 | 3,98 | 1,21 |
| Verblijfs-/werkvergunning | 3,64 | 2,82 | 4,21 | 7,66*** |
| Sociaal netwerk | 3,50 | 3,53 | 3,47 | -0,41 |
| Een partner/relatie in NL | 3,44 | 3,58 | 3,32 | -1,51 |

*p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001.



Tabel 6. Gemiddelde scores van vertrekkers (totaal, EER, niet-EER) op de vraag: "In welke mate waren de volgende factoren belangrijk in je beslissing om Nederland te verlaten? Beoordeel de volgende factoren van '1=helemaal niet belangrijk' tot '5=zeer belangrijk'." (N=182)

| Redenen om te vertrekken | Gemiddelde totaal | Gemiddelde EER (N=87) | Gemiddelde niet-EER (N=95) | t-score (verschil EER - niet-EER) |
|--|-------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| Geen passend werk vinden | 3,35 | 2,65 | 4,00 | 6,28*** |
| Geen geschikte huisvesting vinden | 3,00 | 2,65 | 3,33 | 3,21** |
| Moeite om mijn leven te financieren | 2,94 | 2,12 | 3,71 | 8,26*** |
| Gebrek aan sociaal netwerk/ondersteuning | 2,73 | 2,49 | 2,96 | 2,290* |
| Problemen met verblijfs-/werkvergunning | 2,67 | 1,28 | 3,89 | 14,80*** |
| Taalbarrières | 2,62 | 2,52 | 2,72 | 0,89 |
| Je niet thuis voelen | 2,61 | 2,73 | 2,49 | -1,13 |
| Je niet welkom voelen | 2,20 | 2,08 | 2,30 | 1,12 |
| Lichamelijke en mentale gezondheidsproblemen | 2,04 | 1,70 | 2,36 | 3,30** |

*p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001.



8. Uitdagingen

In Tabel 7 wordt voor elke variabele met betrekking tot uitdagingen het aandeel van de blijvers die de uitdaging ondervonden weergegeven. De tabel bevat het aandeel van de totale steekproef en het aandeel van de blijvers van binnen en buiten de EER. Verder is er een z-test uitgevoerd om te controleren of de verschillen tussen de percentages van de blijvers binnen of buiten de EER statistisch significant zijn voor elke variabele. Tabel 8 bevat hetzelfde voor de variabelen met betrekking tot uitdagingen voor studenten.



Tabel 7. Percentage blijvers (totaal, EER, niet-EER) dat de uitdagingen heeft ervaren uit de vraag: 'Hieronder vind je een lijst met mogelijke uitdagingen waar internationale afgestudeerden mee te maken kunnen krijgen als ze besluiten in Nederland te blijven. Kruis het vakje aan als je deze uitdaging zelf hebt ervaren na je afstuderen.' (N=248)

| Uitdagingen | Percentage totaal | Percentage EER (N=83) | Percentage niet-EER (N=165) | z-score (verschil EER - niet-EER) |
|---|-------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| Nederlandse taaleisen bij sollicitaties | 69,0% | 57,8% | 74,5% | -2,68** |
| Moeite met het vinden van huisvesting | 60,1% | 57,8% | 61,2% | -0,51 |
| Moeite met het vinden van passend werk | 58,9% | 50,6% | 63,0% | -1,88 |
| Gebrek aan sociaal netwerk/ondersteuning | 58,5% | 59,0% | 58,2% | 0,13 |
| Gebrek aan professioneel netwerk | 48,8% | 53,0% | 46,7% | 0,94 |
| Financiële problemen | 39,9% | 34,9% | 42,4% | -1,14 |
| Taalbarrières op het werk | 37,1% | 33,7% | 38,8% | -0,78 |
| Taalbarrières buiten de werkplek | 34,7% | 31,3% | 36,4% | -0,79 |
| Problemen met verblijfs-/werkvergunning | 33,9% | 9,6% | 46,1% | -5,72*** |
| Je niet thuis voelen | 33,1% | 36,1% | 31,5% | 0,73 |
| Discriminatie op het werk/tijdens een sollicitatiegesprek | 29,8% | 24,1% | 32,7% | -1,40 |
| Lichamelijke of mentale gezondheidsproblemen | 28,2% | 30,1% | 27,3% | 0,47 |
| Discriminatie buiten de werkplek | 24,2% | 22,9% | 24,8% | -0,34 |
| Moeite met aanpassen aan de Nederlandse cultuur | 23,0% | 26,5% | 21,2% | 0,94 |

*p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001.



Tabel 8. Percentage studenten (totaal, EER, niet-EER) dat de uitdagingen ervaren uit de vraag: 'Hieronder vind je een lijst met mogelijke uitdagingen. Kruis het vakje aan als je deze uitdaging momenteel zelf ervaart. Je kunt meerdere opties kiezen. (N=250)

| Uitdagingen | Percentage totaal | Percentage EER (N=120) | Percentage niet-EER (N=130) | z-score (verschil EER - niet-EER) |
|---|-------------------|------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| Moeite met het vinden van huisvesting | 71,6% | 77,5% | 66,2% | 1,99* |
| Taalbarrières | 54,0% | 45,8% | 61,5% | -2,49** |
| Financiële problemen | 53,6% | 50,8% | 56,2% | -0,84 |
| Gebrek aan sociaal netwerk/ondersteuning | 34,4% | 38,3% | 30,8% | 1,26 |
| Lichamelijke of mentale gezondheidsproblemen | 24,0% | 20,8% | 26,9% | -1,12 |
| Moeite met aanpassen aan de Nederlandse cultuur | 22,0% | 25,0% | 19,2% | 1,10 |
| Discriminatie | 20,0% | 20,8% | 19,2% | 0,32 |
| Problemen met verblijfsvergunning | 17,6% | 5,8% | 28,5% | -4,69*** |

*p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001.



In Tabel 9 wordt voor elke variabele met betrekking tot uitdagingen het aandeel van de blijvers die de uitdaging hebben ervaren opnieuw weergegeven. De onderstaande tabel bevat het aandeel van de totale steekproef en het aandeel van de blijvers van de universiteiten en de hogescholen. Daarnaast is een z-test uitgevoerd om te controleren of de verschillen tussen de percentages blijvers van de onderzoekinstellingen en de hogescholen statistisch significant zijn voor elke variabele. Voor studenten waren er geen significante verschillen in de percentages die de uitdagingen ervaren tussen de groepen universiteiten en hogescholen. Daarom wordt die tabel niet getoond in dit rapport.



Tabel 9. Percentage blijvers (totaal, wo, hbo) dat de uitdagingen heeft ervaren uit de vraag: 'Hieronder vind je een lijst met mogelijke uitdagingen waar internationale afgestudeerden mee te maken kunnen krijgen als ze besluiten in Nederland te blijven. Kruis het vakje aan als je deze uitdaging zelf hebt ervaren na je afstuderen.' (N=248)

| Uitdagingen | Percentage totaal | Percentage wo (N=153) | Percentage hbo (N=95) | z-score (verschil wo - hbo) |
|---|----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| Nederlandse taaleisen bij sollicitaties | 69,0% | 65,4% | 74,7% | -1,55 |
| Moeite met het vinden van huisvesting | 60,1% | 56,9% | 65,3% | -1,31 |
| Moeite met het vinden van passend werk | 58,9% | 62,7% | 52,6% | 1,57 |
| Gebrek aan sociaal netwerk/ondersteuning | 58,5% | 53,6% | 66,3% | -1,98* |
| Gebrek aan professioneel netwerk | 48,8% | 48,4% | 49,5% | -0,17 |
| Financiële problemen | 39,9% | 38,6% | 42,1% | -0,55 |
| Taalbarrières op het werk | 37,1% | 32,7% | 44,2% | -1,83 |
| Taalbarrières buiten de werkplek | 34,7% | 28,1% | 45,3% | -2,76** |
| Problemen met verblijfs-/werkvergunning | 33,9% | 32,7% | 35,8% | -0,50 |
| Je niet thuis voelen | 33,1% | 33,3% | 32,6% | 0,11 |
| Discriminatie op het werk/tijdens een sollicitatiegesprek | 29,8% | 34,0% | 23,2% | 1,81 |
| Lichamelijke of mentale gezondheidsproblemen | 28,2% | 32,7% | 21,1% | 1,98* |
| Discriminatie buiten de werkplek | 24,2% | 22,9% | 26,3% | -0,62 |
| Moeite met aanpassen aan de Nederlandse cultuur | 23,0% | 22,9% | 23,2% | -0,05 |

*p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001.



Colofon

NUF2023/10

Auteurs

Elli Thravalou

Gijs Ybema

Redactie

Acolad

Fotografie

Marit Hazebroek

Design

Osage



Nuffic Kortenaerkade 11
2518 AX Den Haag
Postbus 29777 2502 LT Den Haag
T 070 4260 260 www.nuffic.nl



Ga naar www.nuffic.nl/ccl voor meer informatie
over het hergebruik van deze publicatie.