



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Boeien en binden van buitenlandse studenten en talenten

Verkenning van de mogelijkheden voor een pilot in de metalektro

Zoetermeer, Juni 2016

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Voorwoord

In opdracht van A+O Metalektro heeft Panteia in samenwerking met Ockham IPS een verkenning uitgevoerd van de mogelijkheden voor een pilot gericht op het behoud van buitenlandse studenten en talenten in de metalektro.

Voorliggend rapport doet verslag van dit verkennend onderzoek. Allereerst schetst het rapport de context in termen van de wet- en regelgeving, het beleidskader en de ondersteuningsstructuur op dit terrein respectievelijk de huidige mobiliteit van internationale studenten/talenten en kennismigranten/ grenspendelaars.

Vervolgens wordt een classificatie gepresenteerd met concrete vormen/voorbeelden van mogelijke aanpakken op het gebied van werven, opleiden en/of behouden van internationale studenten/talenten en kennismigranten/ grenspendelaars.

Dan volgen een nadere analyse van mogelijke aanpakken en factsheets van een aantal in potentie kansrijke aanpakken.

Het onderzoek is uitgevoerd door Peter de Klaver (Panteia), Bert-Jan Buiskool (Ockham IPS) en ondergetekende (Panteia).

Douwe Grijpstra,
Projectleider



Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusies	7
1 Achtergrond en opzet van het onderzoek	11
1.1 Achtergrond van het onderzoek	11
1.2 Doel- en vraagstelling van het onderzoek	13
1.3 Opzet van het onderzoek	14
1.4 Leeswijzer	14
2 Nederland en de internationale arbeidsmarkt	17
2.1 Wet- en regelgeving	17
2.2 Europees en landelijk beleidskader	21
2.3 Ondersteuningsstructuur	28
2.4 Huidige mobiliteit	30
3 Classificatie van aanpakken	39
4 Analyse mogelijke aanpakken	69
4.1 Opmerkingen over de verschillende opties	69
4.2 Kansrijke pilotprojecten	70
5 Factsheets voorbeelden kansrijke aanpakken	75
5.1 Aantrekken (werving)	75
5.2 Opleiden, stages en leerbanen	81
5.3 Behouden (incl. werkstages/traineeships gediplomeerden)	104
Bijlage 1 Geraadpleegde bronnen	109
Bijlage 2 Deelnemers expertinterviews	117



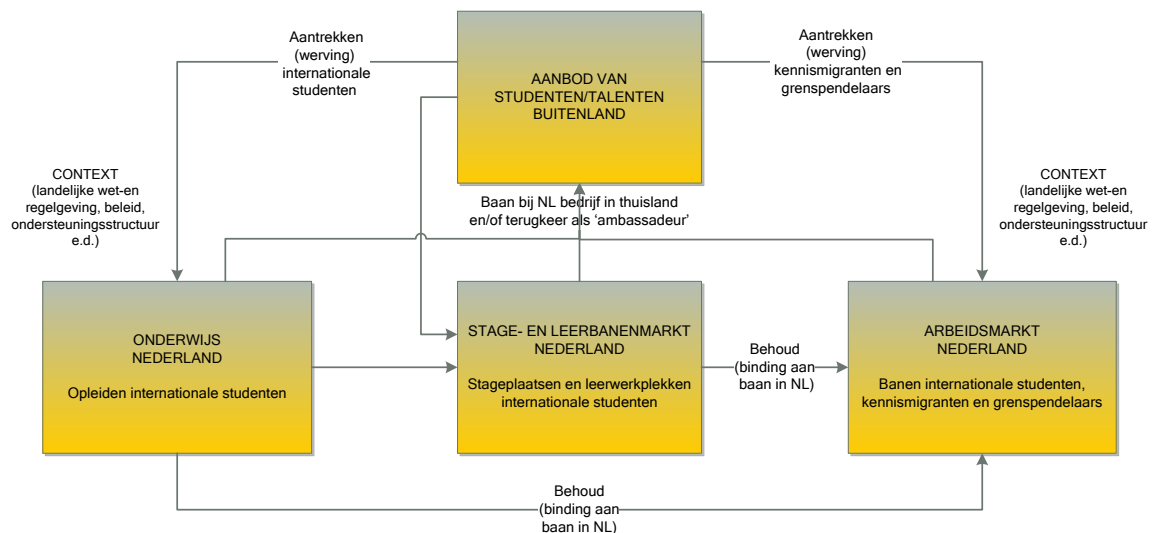
Samenvatting en conclusies

De metalektro heeft moeite aan geschoold personeel te komen. Een mogelijkheid daarin te voorzien is meer buitenlandse studenten en werknemers te werven en die vervolgens beter in Nederland vast te houden. Het project Instroom van buitenlandse studenten & talenten van A+O Metalektro beoogt daaraan bij te dragen. Met het oog op een eventuele pilot in het kader van dit project voerden Panteia en Ockham IPS een verkennend onderzoek uit. Centraal in dit onderzoek stond de volgende vraag:

Welke nieuwe en kansrijke aanpakken op het terrein van het (aantrekken, opleiden en/of) behouden van internationale studenten en talenten zijn structureel (breder) toe te passen in de sector metalektro?

Bij de beantwoording van deze onderzoeksvraag richtte het onderzoek zich aan de aanbodzijde primair op inkomende mobiliteit van internationale studenten/talenten op mbo-4-, hbo- en wo-niveau en aan de vraagzijde op middelgrote en kleine metalektro bedrijven. Naast internationale studenten/talenten was de blik gericht op kennismigranten en grenspondelaars en de mogelijkheid dat terugkerende buitenlandse studenten en werknemers in het buitenland als ambassadeurs voor het Nederlandse bedrijfsleven zouden kunnen dienen.

Ten behoeve van het onderzoek is onderstaand analysekader gebruikt:



Allereerst is de context geschetst in termen van de wet- en regelgeving, het beleidskader en de ondersteuningsstructuur op dit terrein respectievelijk de huidige mobiliteit van internationale studenten/talenten en kennismigranten/ grenspondelaars (zie hoofdstuk 2). Daarna is op basis van deskresearch en expertinterviews een classificatie opgesteld, uitgewerkt en ingevuld met concrete vormen/voorbeelden van aanpakken (zie hoofdstuk 3).



Classificatie van mogelijke aanpakken

Aantrekken

- Promotie en voorlichting
- Gerichte werving internationale studenten/talenten, kennismigranten en grenspondelaars
- Mobiliseren en upgraden internationale arbeidsreserve
- Ontwikkelingssamenwerkingsprogramma's
- Programma's gericht op inzet vluchtelingen
- Financiële prikkels gericht op werving internationale studenten en talenten
- Overige materiële prikkels

Opleiden

- Versterking internationale aansluiting kwalificatiesystemen
- Internationaliseringsbeleid onderwijsinstellingen
- Versterking internationale samenwerking onderwijs
- (Versterking) internationale netwerken van onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en overheden
- Bevorderen internationale mobiliteit
- Internationalisering curriculum
- Internationalisering leeromgeving
- Wegnemen taalbarrières

Stages en leerbanen

- Verbetering stagemogelijkheden in Nederland voor internationale studenten aan Nederlandse instellingen
- Verbetering stagemogelijkheden in Nederland voor internationale studenten aan buitenlandse instellingen
- Opdoen van werkervaring door internationale studenten bij Nederlands bedrijf naast studie

Behouden

- *Binding aan baan bij bedrijf in Nederland*
 - Versterking NL taalvaardigheden
 - Bevorderen sociale/culturele integratie
 - Bevorderen binding aan de regio
 - Arbeidsmarktinformatie en -communicatie
 - Arbeidsmarktcontacten en -bemiddeling
 - Werkstages/traineeships voor pas afgestudeerden
 - Loopbaantrajecten
 - Dual career programma's
 - (Monitor)onderzoek/peilingen onder buitenlandse alumni/kenniswerkers
 - Bevorderen leeromgeving buitenlandse werknemers
 - Versterking interculturele vaardigheden Nederlandse werknemers
 - Bevorderen EN/DE taalvaardigheden NL werknemers
 - Financiële prikkels gericht op behoud van gediplomeerde internationale studenten/talenten
- *Binding aan baan bij Nederlands bedrijf in buitenland*
 - Stages bij Nederlands bedrijf in buitenland
 - Gerichte werving door Nederlands bedrijf in buitenland

Ambassadeurschap in buitenland

- Aandacht voor ambassadeursfunctie in opleiding/werksituatie
- Actief alumnibeleid
- Daadwerkelijke inzet als ambassadeur



Context/randvoorwaarden

- Kennismanagement en (evaluatie)onderzoek
- Versterking internationale mindset en stimuleren kennisdeling, politieke discours en visieontwikkeling
- (Aanpassingen) wet- en regelgeving
- Gericht landelijk beleid
- Gericht sectoraal beleid
- Versterking lijnen Den Haag – regio's
- Versterking (landelijke) ondersteuningsstructuur
- Versoepeling (administratieve) procedures
- Wegnemen barrières grenspendel
- Regionale (sectorale) samenwerking onderwijs-arbeidsmarkt

Vervolgens heeft een analyse van de mogelijke aanpakken plaatsgevonden (hoofdstuk 4) en is – in de vorm van factsheets – een aantal voorbeelden van in potentie kansrijke aanpakken nader beschreven (hoofdstuk 5).

Conclusie

De conclusies van dit onderzoek zijn dat met name op de volgende gebieden de meeste kansen voor een succesvol pilotproject lijken te liggen. Het gaat om mogelijke projecten die zouden bijdragen aan de metaelektro, goed aansluiten op de doelstellingen van A+O en waarin niet al andere partijen actief zijn.

Kansrijke projecten		
Project	Argumenten voor	Argumenten tegen
Projecten gericht op vluchtelingen met verblijfstatus	Zeker op termijn veel technisch opgeleiden beschikbaar (m.n. Syriërs)	Deels nog verplichtingen inburgering Vaak aanvullende opleidingen nodig
Samenwerking scholen over de grens bevorderen - gezamenlijke curricula, modules, leeruitkomsten	• Projecten in Limburg en KAN uit te breiden naar andere regio's • Inzet niet-bekostigd onderwijs mogelijk • Compensatie lage leerlingenaantallen NL met buitenlandse studenten • Optie vraaggestuurde leervouchers	Gevaar dat gediplomeerden toch weer in land herkomst gaan werken (drempel opwerpen)
Internationalisering leeromgeving	• International classrooms met NL en buitenlandse studenten bevorderen behoud • Voorbeelden blended learning met praktijkgedeelte zoals The Galaxy	Weinig directe invloed op werving en behoud



Kansrijke projecten		
Project	Argumenten voor	Argumenten tegen
Verbeteren stagemogelijkheden met name voor mbo	• Vanuit stage doorstroom naar baan (geldt vooral voor mbo) • Met name in grensregio's zinvol en kansrijk • Real life opdrachten • Communicatie met bedrijven kan ook vruchtbaar zijn	WO-studenten hechten zich minder aan stageplaats
Bevordering arbeidsmarktcontacten tussen studenten en bedrijven	• iHRD-concept (intervisie tussen studenten met bijdrage bedrijven) kansrijk, uit te breiden naar meer regio's • Koppeling met stages	
Werkstages/traineeships voor afgestudeerden	• Belang bedrijfsleven (meteen aan het werk en instroom) • Opdoen werkervaring • Positieve bijdrage integratie	• Er lopen al pilots in de HTSM • Veel bedrijven zullen afgestudeerden liever meteen in dienst nemen
Bevorderen leeromgeving buitenlandse werknemers	• Werknemers waarderen aandacht voor ontwikkeling • Aansluiting op blended learning (The Galaxy)	Investering gaat weer verloren bij vertrek naar buitenland
Bevorderen stages in NL grensgebieden van studenten aan buitenlandse instellingen	• Subsidie van stages van studenten bij buitenlandse instellingen helpt	
Regionale samenwerking onderwijs-arbeidsmarkt	• Diverse samenwerkings-programma's, betere profilering metalelektro zou helpen • Stimulans voor regio's zonder samenwerking	Metalelektro krijgt vaak al aandacht

Daarnaast zijn er ook projecten die ofwel minder goed aansluiten ofwel meer overlap vertonen met activiteiten van anderen maar wel kunnen bijdragen aan een betere internationale arbeidsmarkt voor de metalektro. Korteheidshalve verwijzen we hiervoor naar paragraaf 4.2.



1 Achtergrond en opzet van het onderzoek

1.1 Achtergrond van het onderzoek

Werving en behoud van buitenlandse studenten en talenten

Werving en binding van talentvolle buitenlandse studenten is van groot belang voor onze kenniseconomie. Het mes snijdt daarbij aan verschillende kanten: werving en binding van internationale studenten verhoogt de kwaliteit van het onderwijs en het studiesucces van zowel Nederlandse als internationale studenten, verbetert de studie-ervaring van internationale studenten, versterkt de internationale profilering van het Nederlandse hoger onderwijs, draagt bij aan de beschikbaarheid van personeel in de (top)sectoren (waaronder metaalektro) en levert forse economische baten op.¹ Hoogopgeleiden die hier komen studeren hebben - omdat ze bereid zijn geweest naar een ander land te verhuizen - vaak bijzondere competenties: prestatiedrang, hard werken, ondernemerschap, avontuur, scherpzinnigheid en 'high achievement'. Daaraan koppelen ze vaak ook nog creativiteit en 'out of the box' denken.² Het probleem is echter dat veel van de buitenlandse studenten en talenten na verloop van tijd ons land weer verlaten.

Met het oog op werving én behoud van buitenlandse studenten en talenten bestaat al het nodige beleid. Op Europees niveau is met name het programma Erasmus+ (voorheen Leonardo) relevant. In het kader van dit programma ontvangen meer dan vier miljoen Europeanen financiële steun om in het buitenland te studeren, een opleiding te volgen of (betaald dan wel vrijwilligers-)werk te verrichten.³ Landelijk brengt het actieplan Make it in the Netherlands! (2013-2016) een scala aan maatregelen bijeen om de binding van internationale studenten aan Nederland te versterken. Het vormt de leidraad voor (gezamenlijke) acties van overheid, onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en andere organisaties op dit gebied.⁴ Te wijzen is ten slotte op de - mede op basis van visiedocumenten van de MBO Raad, Vereniging Hogescholen en VSNU⁵ - opgestelde visiebrief van het ministerie van OCW over de internationale dimensie van het ho en mbo (2014). Deze brief onderstreept het belang van internationalisering van het onderwijs.⁶

Naast internationale studenten - en zeker degenen die na hun studie hier blijven - leveren ook kennismigranten die niet in Nederland hebben gestudeerd een belangrijke

¹ Zo heeft het CPB berekend dat inkomende mobiliteit van internationale studenten jaarlijks een netto positief effect kan opleveren van 740 miljoen euro. Zie: Tweede Kamer, Vergaderjaar 2013/2013, Kenmerk 22452 34, De aantrekkelijkheid van Nederland voor internationale studenten, 8 juli 2013; Tweede Kamer, Vergaderjaar 2013/2013, Kenmerk 22452 35, Aanbiedingsbrief gezamenlijk actieplan 'Make it in the Netherlands!'. Gepromoveerden leveren per jaar nog 6% meer op dan masters; CPB (2016), De economische effecten van promovendi. CPB Policy Brief 2016/01.

² Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt. In dit rapport wordt in opdracht van EP-Nuffic een tussenstand gegeven van het programma 'Make it in the Netherlands!' (MiitN). Ook bevat het een agenda voor mogelijke toekomstige actielijnen/acties in het kader van dit programma.

³ Zie: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/onderwijs-en-internationalisering/internationale-programma-s-en-onderwijsnetwerken>; <http://www.erasmusplus.nl>; Persbericht 'Bijna €500 miljoen voor internationalisering Nederlands onderwijs', OP: www.rijksoverheid.nl, 10-12-2013.

⁴ In het kader van het actieplan worden onder meer regionale pilots (Noord-Nederland, Oost-Nederland, West-Nederland en Brainport Eindhoven) uitgevoerd gericht op binding van internationaal talent. Belangrijke bouwsteen van het actieplan is verder het in mei 2013 gesloten Nationaal Techniekpact 2020 met eveneens een sterke internationale component. Zie: Ministerie van OCW (2013). De aantrekkelijkheid van Nederland voor internationale studenten; Ministerie van OCW (2013), Actieplan Make it in the Netherlands!; Ministeries van EZ en SZW (2013). Nationaal Techniekpact 2020.

⁵ MBO Raad (2014). Visie MBO Raad op internationalisering in het mbo; VSNU en Vereniging Hogescholen (2014). Gezamenlijke visie internationaal.

⁶ Ministerie van OCW (2014). De wereld in: Visiebrief internationale dimensie van ho en mbo.



bijdrage aan de Nederlandse kenniseconomie.⁷ Ook hiervoor geldt dat de werving ervan vaak specifieke eisen stelt en dat het verblijf vaak korter uitvalt dan bedoeld.⁸

Werving en behoud van grenspendelaars

Ten slotte zijn in de (wijde) grensregio tekorten aan arbeidskrachten ook op te lossen door grenspendel te stimuleren. Deze pendel valt echter nog steeds erg tegen. En pendelaars gaan vaak weer snel in het eigen land werken wanneer zich daar goede mogelijkheden voordoen. Dat geldt ook voor hbo-studenten uit de grensstreek die na hun diploma ook vaak in het eigen land gaan werken. Voor het mbo geldt ten slotte dat het vaak erg lastig is om in het andere land stage te lopen. Dat maakt het voor de betreffende bedrijven vaak ook lastig om via een leerbaan of stage buitenlandse mbo-ers voor het bedrijf te werven.

Project 'Instroom van buitenlandse studenten & talenten' in de metalektr

Voor de Nederlandse metalektr wordt de internationale component steeds belangrijker. Niet alleen zijn in Nederland gevestigde metalektrbedrijven in toenemende mate onderdeel van internationale concerns en ketens, ook kent de sector op het gebied van personeelsbeleid een sterkere internationale component dan de meeste andere sectoren. Zo werken er in Nederland in de metalektr veel buitenlanders (zowel grenspendelaars als werknemers van verder weg uit Europa en de rest van de wereld) en lopen de nodige buitenlandse studenten hier stage.

Zeker in verband met de huidige en toekomstige tekorten aan gekwalificeerd personeel op mbo-4, hbo en wo-niveau wordt het steeds belangrijker slim om te gaan met buitenlandse studenten en talenten in de metalektr. Het project *Instroom van buitenlandse studenten & talenten* – onderdeel van een eerder jaarplan van A+O Metalektr (verder aangeduid met A+O) – beoogt bij te dragen aan het voorzien in de behoefte van de metalektr (in diverse regio's) aan meer internationale technische instroom. Doel is buitenlandse studenten te faciliteren om in Nederland te studeren en/of werkervaring op te doen.⁹ In beeld daarbij zijn als mogelijk vervolg ook het behoud van deze studenten voor Nederland dan wel een ambassadeursfunctie voor de Nederlandse metalektr in het buitenland.

Naast onderzoek naar bepalende factoren voor de ontwikkeling van human capital nodig voor versterking van de internationale concurrentiepositie van de topsector High Tech Systemen en Materialen (HTSM)¹⁰, bestaat het project uit een verkennend onderzoek voor een eventuele pilot gericht op het boeien en binden van buitenlandse studenten en talenten. De resultaten van dit onderzoek dienen als basis voor een advies aan (de sociale partners vertegenwoordigd in) het bestuur van A+O met betrekking tot de vraag of de ontwikkeling van een structureel instrument voor de sector met betrekking tot het aantrekken, opleiden en/of behouden van internationale studenten/ talenten haalbaar is. Zo'n eventuele pilot zou metalektrbedrijven en

⁷ Kennismigranten zijn te definiëren als hooggekwalificeerde arbeidsmigranten van buiten de EU/ Europese Economische Ruimte (EER).

⁸ Dit blijkt onder meer uit onderzoeken van Panteia onder buitenlandse kenniswerkers in de regio's Eindhoven en Arnhem-Nijmegen. Deze laten zien dat een groot aantal van hen verwacht binnen 5 jaar weer te vertrekken. Over de beschikbaarheid van voorzieningen in de regio zijn de meeste kenniswerkers matig tevreden. Ook tonen zij zich niet blij met de procedures die ze moeten doorlopen om toegelaten te worden tot ons land. Over het wetenschappelijke klimaat in de regio zijn ze daarentegen vaak wel tevreden. Zie: Panteia (2006). Kenniswerkers binnen Pieken in de Delta. Onderzoek naar acties voor kenniswerkers in Zuidoost Nederland; Panteia (2008). *Feeling at home? Facilitating expats in the process of settling, working and living in the City Region Arnhem Nijmegen*.

⁹ Dit mede ter ondersteuning van het statutaire doel F 'instroom uit arbeidsreserve' van A+O. Zie: A+O Metalektr (2014). Projectplan Instroom van buitenlandse studenten/talenten; A+O Metalektr (2014). Notitie met betrekking tot Projectplan Instroom van buitenlandse studenten/talenten.

¹⁰ Dit deelproject wordt door A+O uitgevoerd samen met de Universiteit Maastricht.



buitenlandse studenten moeten stimuleren om laatstgenoemden in Nederland te laten studeren en/of werkervaring op te laten doen. Bij voorkeur zou het dan moeten gaan om een innovatieve aanpak die goed is te mainstreamen naar een bredere aanpak dan wel om een voor een bepaalde regio of segment nieuwe aanpak die elders al is toegepast. Behalve een innovatieve aanpak zou ook een financiële stimuleringsmaatregel als een pilot kunnen gelden.

Dit verkennend onderzoek is in de tweede helft van 2015 en de eerste maanden van 2016 in opdracht van A+O uitgevoerd door Panteia in samenwerking met Ockham IPS. Voorliggend rapport doet er verslag van.

1.2 Doel- en vraagstelling van het onderzoek

Doelstelling

Doel van het verkennend onderzoek was het verkrijgen van inzichten in en antwoorden op de vraag of het aantrekken, opleiden en/of behouden van internationale studenten/talenten ten behoeve van de metalectro als structureel instrument (aanvullend op reguliere instroom, doorstroom en zij-instroom) haalbaar is. Daarbij ging het vooral om het identificeren van nieuwe én kansrijke aanpakken die (breder) toepasbaar zijn in de metalectro. Bestaande initiatieven die effectief blijken te zijn kunnen bijvoorbeeld worden opgeschaald of nieuwe initiatieven, die potentieel effect kunnen sorteren, zijn te stimuleren door middel van een pilot. Hoewel ook aandacht is besteed aan het aantrekken en opleiden van studenten, lag het accent in het onderzoek op het behouden van internationale studenten/talenten. Omdat ook een ambassadeursfunctie van buitenlandse studenten en kennismigranten bij terugkeer naar eigen land interessant is, zijn dergelijke initiatieven eveneens in het onderzoek betrokken. De box hieronder geeft de verdere afbakening van het onderzoek weer.

Afbakening

- Centraal in het onderzoek stond inkomende mobiliteit van internationale studenten/talenten, met name vanuit andere Europese landen maar ook van verder weg.
- Het onderzoek richtte zich aan de aanbodzijde op internationale studenten/talenten op mbo-4-, hbo- en wo-niveau (met een nadruk op mbo-4 en hbo) en aan de vraagzijde op het mkb (maximaal 250 werknemers).
- Behoud van internationale studenten is gedefinieerd als binding aan een Nederlands bedrijf (in Nederland dan wel in het buitenland) via een baan. Dat kan zijn: 1) een baan in het bedrijfsleven of in de (semi-) publieke sector; 2) een baan bij een universiteit of hogeschool (al dan niet de onderwijsinstelling waar men de studie heeft gevolgd); 3) het opstarten van een eigen bedrijf.¹¹ Psychologische/emotionele binding aan Nederland kan een voorwaarde zijn voor binding aan de Nederlandse arbeidsmarkt, maar hoeft dat niet per se te zijn.
- Naast internationale studenten richtte het onderzoek zich – waar mogelijk en zinvol – ook op kennismigranten en grenspendelaars. Bij kennismigranten gaat het om gekwalificeerde buitenlandse werknemers op mbo-4-, hbo- of wo-niveau die in Nederland verblijven voor werk.¹² Grenspendelaars worden in dit onderzoek gedefinieerd als buitenlandse werknemers op mbo-4-, hbo- of wo-niveau die dagelijks heen en weer reizen tussen hun woning in het buitenland (met name België en Duitsland) en een Nederlands werkadres.
- Bij het identificeren van nieuwe en kansrijke aanpakken zijn – gezien de beperkte invloed van de sociale partners in de metalectro hierop – initiatieven in de juridische

¹¹ We sluiten hier aan bij de definitie van binding in: Agentschap NL (2013). Binding van buitenlandse studenten aan de arbeidsmarkt in Nederland. Een veldverkenning naar initiatieven en hun succes- en faalfactoren.

¹² In theorie kan ook een project gericht op arbeidsmigranten, die hier laaggeschoolde arbeid verrichten (bijvoorbeeld in de tuinbouw) maar eigenlijk veel meer in hun mars hebben, nuttig zijn.



en belastingsfeer e.d. buiten beschouwing gelaten. Wel wordt de relevante landelijk wet- en regelgeving, het beleidskader en de ondersteuningsstructuur in kaart gebracht als relevante contextfactor.

Vraagstelling

Op basis van het bovenstaande is de volgende centrale probleemstelling van het onderzoek geformuleerd:

Welke nieuwe en kansrijke aanpakken op het terrein van het (aantrekken, opleiden en/of) behouden van internationale studenten en talenten zijn structureel (breder) toe te passen in de sector metaalektro?

Deze centrale probleemstelling is vervolgens vertaald in de volgende concrete onderzoeksvragen:

1. **Probleemanalyse:** Wat zijn de noodzaak en praktische problemen bij het (aantrekken, opleiden en/of) behouden van (extra) internationale studenten en talenten?
2. **Baseline:** Wat zijn bestaande - algemene en voor de sector metaalektro specifieke - aanpakken?
3. **Exploratief:** Welke nieuwe en kansrijke - algemene en voor de sector metaalektro specifieke - aanpakken zijn er?
4. **Beoordeling:** Wat zijn van deze nieuwe en kansrijke aanpakken de effecten, succes- en faalfactoren, werkende mechanismen en essentiële randvoorwaarden voor succesvolle implementatie?
5. **Aanbevelingen:** Welke nieuwe en kansrijke aanpak verdient een follow up in een pilot passend binnen de gestelde randvoorwaarden?

1.3 Opzet van het onderzoek

De opzet van het onderzoek was in grote lijnen als volgt:

1. Beschrijving van de context (deskresearch)
2. Opstellen van een classificatie van mogelijke aanpakken (deskresearch en interviews met sleutelpersonen)
3. Inventarisatie van nieuwe en kansrijke aanpakken (deskresearch en expertinterviews met toepassing van de sneeuwbalmethode)
4. Analyse en selectie en nadere beschrijving van best practices
5. Eindrapportage.

Voor een overzicht van de ten behoeve van de deskresearch geraadpleegde bronnen respectievelijk de deelnemers aan de interviews zij verwezen naar bijlage 1 en 2.

1.4 Leeswijzer

Nadat in dit hoofdstuk de achtergrond en opzet van het onderzoek is beschreven, schetst hoofdstuk 2 de context in termen van de wet- en regelgeving, het beleidskader en de ondersteuningsstructuur op dit terrein respectievelijk de huidige mobiliteit van internationale studenten/talenten en kennismigranten/ grenspondelaars. Hoofdstuk 3 presenteert een classificatie van mogelijke aanpakken voor het werven, opleiden en/of behouden van internationale studenten/talenten en kennismigranten/ grenspondelaars, uitgewerkt en ingevuld met concrete vormen/voorbeelden. Vervolgens bevat hoofdstuk 4 een nadere analyse van de merites van de verschillende mogelijke aanpakken. Hoofdstuk 5 bevat factsheets met een aantal aanpakken.



Onderdelen daarvan zouden als input kunnen dienen voor de opzet en uitvoering van een eventuele pilot in de metalektro. Voor in het rapport is een samenvatting met conclusies en aanbevelingen opgenomen.



2 Nederland en de internationale arbeidsmarkt

Dit hoofdstuk beschrijft de context van (aankomen gericht op) het (aantrekken, opleiden en/of) behouden van internationale studenten/talenten respectievelijk kennismigranten en grenspendelaars. Aan orde komen achtereenvolgens de wet- en regelgeving (paragraaf 2.1), het beleidskader (paragraaf 2.2), de ondersteuningsstructuur op dit terrein (paragraaf 2.3) en de huidige mobiliteit van internationale studenten/talenten respectievelijk kennismigranten en grenspendelaars (paragraaf 2.4). Het hoofdstuk is tamelijk uitgebreid. Daarmee toont het tegelijkertijd de complexiteit van de situatie op het betreffende terrein.

2.1 Wet- en regelgeving

Meest relevante wet- en regelgeving voor het aantrekken, opleiden en behouden van internationale studenten/talenten zijn de Wet Modern Migratiebeleid, de Regeling normering verplichte studievoortgang en de regelgeving voor het werken tijdens en na de studie.

Voor kennismigranten zijn met name de Wet Arbeid Vreemdelingen en de (Europese en landelijke) Kennismigrantenregelingen relevant. Bij grenspendelaars gaat het vooral om de wet- en regelgeving op het gebied van Vrij Verkeer Werknemers.

2.1.1 Wet Modern Migratiebeleid

De Vreemdelingenwet 2000 en de daaronder liggende regelgeving zijn in 2013 gewijzigd. De op 1 juni van dat jaar in werking getreden Wet Modern Migratiebeleid (MoMi) versterkt – door een wettelijke verankering van verantwoordelijkheden en verplichtingen – de positie van de referent in het reguliere vreemdelingenbeleid. De wet maakt het onder meer mogelijk dat de aanvraagprocedure voor de machtiging tot voorlopig verblijf wordt samengevoegd met de aanvraagprocedure voor de verblijfsvergunning. Hierdoor vervalt voor veel vreemdelingen (en voor de IND) een dubbele aanvraagprocedure met een dubbele toetsing. Daarnaast kunnen reguliere verblijfsvergunningen voor een langere duur worden verleend worden, waardoor vreemdelingen deze minder vaak hoeven te verlengen. Ook kan door de invoering van de wet makkelijker worden gewisseld van bijvoorbeeld een onderwijsinstelling zonder dat daar een nieuwe vergunning voor nodig is. Dit leidt tot snellere procedures en minder administratieve lasten voor burgers en bedrijven. Verder geeft de wet betere middelen om te handhaven, onder meer door de invoering van de bestuurlijke boete en het opleggen van verplichtingen aan referenten.¹³

Met de invoering van de Wet MoMi wordt gestreefd de dienstverlening aan de klant verder te optimaliseren. Het idee is dat Nederland dankzij deze wet aantrekkelijker wordt voor die migranten die hard nodig zijn om de economie, cultuur en wetenschap te versterken. Het uitgangspunt is selectiviteit: het beleid is uitnodigend voor migranten aan wie economisch behoefte is en restrictief voor anderen. In de visie van het kabinet wordt Nederland hierdoor attractiever als vestigingsplaats voor internationale bedrijven en kennismigranten, wat kan bijdragen aan de versterking van de Nederlandse economie.¹⁴

¹³ Wanneer bijvoorbeeld een werkgever de vereiste documenten van een arbeidsmigrant niet of niet goed in zijn administratie heeft opgenomen, kan hij een boete krijgen van maximaal € 3000.

¹⁴ Ministerie van VenJ (2013). Kamerbrief 'Inwerkingtreding Wet modern migratiebeleid'.



2.1.2 Regeling normering verplichte studievoortgang

Onderwijsinstellingen kunnen in beginsel alleen buitenlandse studenten aantrekken, als zij als referent zijn erkend. De verblijfsvergunning voor buitenlandse studenten wordt verleend voor de duur van de studie met inbegrip van de voorbereiding daarop en de afronding daarvan. De geldigheidsduur van de verblijfsvergunning kan de maximum-geldigheidsduur van vijf jaar niet overstijgen. Wel kan de geldigheidsduur worden verlengd.

Op grond van artikel 3.87a, eerste lid, onderdeel b, van het Vreemdelingenbesluit 2000 kan de verblijfsvergunning van de buitenlandse student worden ingetrokken, als onvoldoende studieresultaten worden geboekt. De buitenlandse student die tot Nederland is toegelaten om te studeren, moet tijdens dat verblijf daadwerkelijk studeren en voldoende studievoortgang boeken. De in 2013 in werking getreden Regeling normering verplichte studievoortgang normeert deze bepaling. Volgens deze regeling moeten internationale studenten minimaal 50% van de nominale studielast per jaar behalen om hun studievissum te behouden. Daarmee wordt verzekerd dat internationale studenten ook daadwerkelijk komen om te studeren en worden misbruik van studievisa en verdringing op de Nederlandse arbeidsmarkt beperkt.¹⁵

2.1.3 Regelgeving voor het werken tijdens en na de studie

Voor buitenlandse studenten gelden regels voor als zij in Nederland stage willen lopen en voor het in Nederland werken naast en na hun studie.¹⁶

Stages

Buitenlandse studenten mogen in Nederland stage lopen. Belangrijk is de vraag of de stage deel uitmaakt van een opleiding in Nederland of van een opleiding in het buitenland. In het laatste geval komt de buitenlandse student speciaal voor de stage naar Nederland. Dit onderscheid bepaalt of er een tewerkstellingsvergunning (TWV) vereist is, wat voor soort verblijfsvergunning de stagiair nodig heeft, tot welk bedrag een stagevergoeding onbelast uitbetaald mag worden en of er sociale premies afgedragen moeten worden.

Stage in Nederland bij een Nederlandse opleiding

- De werkgever hoeft voor de stagiair geen TWV aan te vragen. Wel moet hij de standaardstageovereenkomst van Cospa¹⁷ kunnen tonen als de Arbeidsinspectie hierom vraagt.
- De student verblijft al in Nederland omdat hij hier studeert. Hij heeft een verblijfsvergunning voor het doel 'studie' en houdt deze gedurende de stage. Er hoeft dus geen verzoek tot wijziging van het verblijfsdoel ingediend te worden.
- Een student mag alleen stage lopen als hij daadwerkelijk in het bezit is van een verblijfspasje. Als de aanvraag voor een (verlenging van de) verblijfsvergunning nog loopt, mag de student nog niet aan de stage beginnen.
- Er is niets vastgesteld over betaling en hoogte van een stagevergoeding. Dit is een zaak tussen de stageverlener en de stagiair. Wel heeft het uitbetalen van een stagevergoeding consequenties voor belastingplicht, sociale zekerheidsstatus en zorgverzekeringsplicht van de stagiair.
- Vergoedingen van onkosten, zoals reiskosten, kunnen onbelast uitbetaald worden. Onkosten voor levensonderhoud ziet de Belastingdienst als loon en zijn dus belast. Bij het verstrekken van andere financiële vergoedingen moet de stageverlener

¹⁵ Regeling normering verplichte studievoortgang, Staatscourant nr 15622, 13 juni 2013.

¹⁶ De gegevens in deze subparagraaf zijn ontleend aan: <https://www.nuffic.nl/toelating-verblijf>.

¹⁷ Cospa – een initiatief van EP-Nuffic - stimuleert internationale stages en bewaakt de kwaliteit van internationale stages.



loonbelasting en sociale premies afdragen. De stagiair is nu immers sociaal verzekerd in Nederland.

- Als er een reële financiële stagevergoeding wordt verstrekt (onkostenvergoedingen vallen hierbuiten), is de stagiair verplicht een Nederlandse zorgverzekering af te sluiten. De stagiair valt namelijk onder de Nederlandse sociale verzekeringen. De stagiair mag ook zorgtoeslag aanvragen. Als de stagiair geen reële financiële stagevergoeding ontvangt, kan de verzekering waarmee de stagiair tijdens de studie verzekerd is, gewoon doorlopen.

Stage in Nederland bij een opleiding in het buitenland

- Voor studenten die vanwege hun buitenlandse opleiding in Nederland stage lopen, moet de werkgever naast een verblijfsdocument (machtiging tot voorlopig verblijf [MVV] dan wel verblijfsvergunning regulier [VVR]) een TWV aanvragen.
- De werkgever moet aantonen dat de buitenlandse stagiair over voldoende financiële middelen beschikt. Dit is bepaald op 50% van het minimumloon en mag bestaan uit: 1) eigen middelen van de buitenlandse stagiair; 2) beurzen; 3) stagevergoeding.
- Als de stagiair niet langer dan zes maanden in Nederland verblijft en gedurende die tijd meer dan 50% van de tijd besteedt aan de stage, mag onbelast een stagevergoeding worden uitgekeerd. Als de stagiair langer dan zes maanden in Nederland verblijft, mogen alleen onkosten onbelast worden vergoed. Er moet wel loonbelasting afgedragen worden over de rest van de vergoeding.
- Zolang de stagiair een onbelaste vergoeding ontvangt, neemt hij niet deel aan de Nederlandse sociale zekerheid en is hij daarmee niet verplicht om een basiszorgverzekering af te sluiten. Als er wel een belastbare stagevergoeding wordt uitgekeerd, dan moet de stagiair wel een basiszorgverzekering afsluiten. De stagiair kan in dat geval wel aanspraak maken op de zorgtoeslag.

Voor BBL-leerbanen in het mbo is het nodig dat bedrijven door SBB als erkend leerbedrijf zijn gecertificeerd. In de rijksbegroting van OCW voor 2016 is opgenomen dat SBB voortaan Duitse en Belgische bedrijven kan certificeren als leerbedrijf voor Nederlandse scholen/bedrijven. Andersom is echter nog niet aan de orde.

Tot vorig jaar was het voor internationale studenten enkel toegestaan om een stage te volgen indien deze verplicht is binnen de voltijdsopleiding, terwijl veel studenten juist op zoek zijn naar een stage gedurende de studie ook als deze niet verplicht is. Per 1 juli 2016 is het voor deze groep mogelijk geworden ook relevante niet-verplichte stages te lopen. Voorwaarde is wel dat zij een volledige opleiding in Nederland volgen.¹⁸

Werken naast de studie

Buitenlandse studenten mogen over het algemeen niet fulltime werken naast hun studie. Het hoofddoel van hun verblijf in Nederland is immers studie. Buitenlandse studenten mogen óf maximaal tien uur per week werken tijdens het studiejaar óf fulltime in juni, juli en augustus. Een combinatie is niet mogelijk. Voor studenten uit bepaalde landen gelden uitzonderingen op deze regel. Als studenten gaan werken, heeft de werkgever in veel gevallen een tewerkstellingsvergunning nodig. Deze wordt onder versoepelde voorwaarden afgegeven.

¹⁸ Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt.



Werken na de studie

Er bestaan twee regelingen die bepaalde groepen vreemdelingen de mogelijkheid bieden om na afronding van de studie gedurende een jaar in Nederland te verblijven om een baan als kennismigrant te vinden. Deze toelatingsregelingen heten het 'zoekjaar afgestudeerde' en de 'regeling hoogopgeleiden':

- Het '**zoekjaar afgestudeerde**' is bedoeld voor buitenlandse bachelors of masters die hun diploma hebben gehaald aan een Nederlandse instelling. De vergunning wordt verleend direct aansluitend op de studie en heeft een geldigheidsduur van maximaal één jaar. In deze periode is arbeid toegestaan; de werkgever hoeft niet te beschikken over een TWV. Het salariscriterium om tijdens het jaar in aanmerking te komen voor verblijf als kennismigrant is € 27.366,- bruto per jaar. Als de gediplomeerde aan het einde van het jaar een baan heeft kan hij een vergunning aanvragen om permanent als kennismigrant in Nederland te verblijven.¹⁹
- De '**regeling hoogopgeleiden**' is bedoeld voor masters of PhDs van zowel Nederlandse masteropleidingen (opgenomen in CROHO) als buitenlandse instellingen (opgenomen in de meest recente top van Times Higher Education World University Rankings, QS World University Rankings of Academic Ranking of World Universities). De vergunning wordt verleend binnen drie jaar na het behalen van de master- of PhD-graad en heeft een geldigheidsduur van maximaal één jaar. Arbeid is alleen toegestaan als de werkgever beschikt over een TWV. Bij de aanvraag daarvan vindt een volledige arbeidsmarkttoets plaats. Het salariscriterium om tijdens het jaar in aanmerking te komen voor verblijf als kennismigrant is € 27.366,- bruto per jaar. Verder moet men 35 punten behalen volgens een puntensysteem met als criteria opleiding (master op PhD, leeftijd (21-40 jaar) en indicatoren voor welslagen in Nederland.²⁰

Per 1 maart 2016 zijn beide regelingen (zoekjaar afgestudeerden en regeling hoogopgeleide kenniswerker) samengevoegd tot één regeling 'Zoekjaar hoogopgeleiden'. Enkele verbeteringen in de nieuwe regeling: het nieuwe zoekjaar kan tot drie jaar na afstuderen worden aangevraagd (nu is het een 'one time opportunity' direct na afstuderen) en het zoekjaar kan in de nieuwe situatie meerdere malen worden aangevraagd (bijvoorbeeld na het behalen van de bachelor en na de master). De IND-fee blijft voorlopig gehandhaafd.²¹

2.1.4 Wet- en regelgeving voor kennismigranten en grenspondelaars

Wet Arbeid Vreemdelingen

De Wet Arbeid Vreemdelingen, WAV, regelt de voorwaarden, waaronder de werkgever buitenlandse werknemers buiten de EU kan inzetten, en de rechten van de buitenlandse werknemer die in Nederland werkzaam is. Voor een legale tewerkstelling geldt ten minste dat de werknemer over een geldig verblijfsdocument én een tewerkstellingsvergunning (TWV) beschikt. Het verblijf wordt geregeld in de

¹⁹ Daarbij worden bepaalde eisen gesteld aan de baan (bijvoorbeeld onderscheid geschoold en ongeschoold werk). Gediplomeerden die vanuit een zoekjaar 'geschoold werk' vinden met een salaris van minimaal € 2.200 bruto per maand komen in aanmerking voor een werkvisum (voor andere arbeidsmigranten onder de 30 jaar is een minimum van € 3.071 vastgesteld, boven de 30 is het zelfs € 4.189). Daarbij dienen bedrijven een eenmalige 'fee' (€ 5.116) te betalen aan de IND om in het systeem te komen, de extra bijdrage van € 870 per werkvisum betaalt de internationale student doorgaans zelf. Met name voor het mkb en 'startups' is de 'fee' - naast de verplichting een bovenmodaal salaris te bieden - een belemmering voor het aannemen van internationals. Zie ook: Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

²⁰ Indicatoren zijn: 1) voormalige werkgevers in Nederland (minimaal half jaar); 2) in Nederland genoten studie (minimaal half jaar); 3) spreekt Nederlands als vreemde taal op A2-niveau; 4) spreekt Engels op IELTS 6.0 niveau; 5) bachelor-, master-, of doctorgraad behaald in land aangesloten bij Bolognaverklaring

²¹ Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt.



Vreemdelingenwet 2000. Met de uitvoering van de Vreemdelingenwet is de Vreemdelingendienst van de politie belast in samenwerking met de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) van het ministerie van Justitie. De TWV moet de werkgever aanvragen bij het UWV.²²

Kennismigrantenregeling

Om kennismigranten in dienst te kunnen nemen, is erkenning door de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) als referent verplicht. Zonder erkenning kan een werkgever geen referent zijn voor een kennismigrant. Als een kennismigrant naar Nederland wil komen om arbeid te verrichten voor meer dan drie maanden, hoeft de werkgever geen TWV aan te vragen. Als een kennismigrant voor maximaal drie maanden arbeid wil verrichten, moet de werkgever wel een twv bij UWV aanvragen, maar deze kan verstrekt worden zonder de gebruikelijke arbeidsmarkttoets. De kennismigrant moet wel voldoen aan het salariscriterium (minimum bruto inkomen) dat geldt voor kennismigranten en dat rekening houdt met hun leeftijd. De gestelde looneis wordt jaarlijks geïndexeerd. Er is geen opleidingseis.²³

De Kennismigrantenregeling is onderdeel van de Wet MoMi. Naast deze Nederlandse regeling is er ook een Europese Kennismigrantenregeling: de Europese Blauwe Kaart (naar analogie met de blue card in de VS). Hiervoor geldt een hogere inkomenseis. Tevens is er een opleidingseis. Het is niet verplicht dat de werkgever in Nederland erkend is als referent. Wel verloopt de procedure in dat geval sneller.

Wet- en regelgeving Vrij Verkeer Werknemers

Het vrij verkeer van Europese werknemers is een belangrijk element van de interne markt van de EU. Het vormt de oorsprong van het bredere vrij verkeer van personen. In artikel 45 EU-Werkingsverdrag is vastgelegd dat 'het verkeer van werknemers binnen de Unie vrij is' en dat dit 'de afschaffing inhoudt van elke discriminatie op grond van de nationaliteit tussen de werknemers der lidstaten, wat betreft de werkgelegenheid, de beloning en de overige arbeidsvoorwaarden'. Een en ander wordt onder meer uitgewerkt in verordening 492/2011. Overigens is het vrij verkeer van personen is niet alleen voorbehouden aan economisch actieven. Op grond van het burgerschap van de Unie heeft iedere burger het recht om op het grondgebied van de lidstaten te reizen en te verblijven, onder voorbehoud van de beperkingen en voorwaarden die bij het EU-Werkingsverdrag en de bepalingen ter uitvoering daarvan zijn vastgesteld (artikel 21 EU-Werkingsverdrag). Dit recht is verder uitgewerkt in richtlijn 2004/38.²⁴

2.2 Europees en landelijk beleidskader

2.2.1 Beleid op Europees niveau

Beleid voor internationale studenten en talenten

Relevant op Europees niveau is vooral het programma **Erasmus+** van DG Education and Culture (EAC) van de Europese Commissie (EC). Erasmus+ (voorheen Leonardo) is het nieuwe EU-subsidieprogramma voor onderwijs, jeugd en sport (2014-2020). Het programma is gericht op het - door internationale samenwerking - verbeteren van de vaardigheden en inzetbaarheid van jongeren in Europa. Het kent drie onderdelen: 1) individuele leermobiliteit; 2) samenwerking voor innovatie en praktijk; 3) ondersteuning van beleidshervormingen. Meer dan 4 miljoen Europeanen ontvangen in

²² http://wetten.overheid.nl/BWBR0007149/geldigheidsdatum_10-08-2015.

²³ <https://ind.nl/zakelijk/werkgever/kennismigranten>

²⁴ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=nl>.



het kader van het programma financiële steun om in het buitenland te studeren, een opleiding te volgen of (betaald dan wel vrijwilligers-)werk te verrichten. Voor Nederland is in de periode 2014-2020 ongeveer €500 miljoen beschikbaar in het kader van Erasmus+. ²⁵

Te wijzen in dit verband is ook op de beleidsontwikkeling door DG Employment van de EC op het terrein van intra-EU arbeidsmobiliteit van jongeren. Bij het **Your first EURES Job** (YfEJ) programma gaat het om een innovatief model voor het stimuleren van intra-EU arbeidsmobiliteit van jongeren. Doel is jongeren in de leeftijd van 18-30 jaar te helpen een stageplaats, leerbaan of baan te vinden in een van de andere EU-landen. Het programma combineert informatievoorziening en diensten op het gebied van werving, matching en plaatsing door landelijke organisaties op het terrein van arbeidsvoorziening (in Nederland UWV) met financiële incentives van de EU. In aanmerking voor financiering komen onder meer taalcursussen (en andere vormen van training) en reiskosten voor de jonge kandidaten. Ook EVC-trajecten kunnen gesubsidieerd worden. Het programma voorziet, in geval van plaatsing bij een mkb-bedrijf, tevens in een bijdrage in een eventueel integratieprogramma. Het budget voor 2011-2015 bedroeg in totaal €12 miljoen voor 15 projecten. Momenteel loopt een eindevaluatie op basis waarvan wordt gekeken of en in welke vorm het programma zal worden voortgezet. ²⁶

Beleid voor kennismigranten en grenspendelaars

De EC streeft er naar de EU aantrekkelijker te maken voor kennismigranten uit derde landen. Belangrijk instrument hierbij is de hierboven beschreven Europese Blauwe Kaart (complementair aan eventuele nationale kennismigrantenregelingen). Met de invoering van de blue card willen de Europese lidstaten de concurrentie aangaan met landen als Amerika en Canada om meer gekwalificeerde buitenlandse werknemers aan te trekken. De Blue Card vindt zijn oorsprong in de EU Richtlijn 2009/50/EC (in Nederland in 2011 in werking getreden. Deze Richtlijn vloeit weer voort uit het Verdrag van Rome, waarin artikel 63(3)(a) en (4) de Europese Commissie opdracht geeft om maatregelen te nemen op het gebied van een uniform EU immigratiebeleid. ²⁷

De EC wil intra-Europese arbeidsmobiliteit (waaronder ook de grenspendel is te scharen) stimuleren. Deze helpt verschillen in werkloosheid tussen lidstaten te verkleinen en draagt daarmee bij aan een efficiëntere allocatie van het Europese arbeidspotentieel. De Commissie wil een evidence-based publiek debat bevorderen om het – niet door feiten gestaafde – negatieve beeld van het vrije verkeer van EU-werknemers in positieve zin bij te stellen. Met het oog daarop presenteert de EC in 2016 een **'Labour mobility package'**, gericht op zowel het maximaliseren van de voordelen van het vrije verkeer als het minimaliseren van de nadelen daarvan (met name door het ondersteunen van de lidstaten in het tegengaan van misbruik, frauduleus gedrag en andere ongewenste gevolgen van de mobiliteit). ²⁸

Grensarbeid vormt ook een van de thema's van **Interreg**. Dit is de Europese subsidieregeling voor ruimtelijke en regionale ontwikkeling. Aan de projecten die onder Interreg vallen, werken partijen uit verschillende landen samen. Naast

²⁵ Zie: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/onderwijs-en-internationalisering/internationale-programma-s-en-onderwijsnetwerken>; <http://www.erasmusplus.nl>; Persbericht 'Bijna €500 miljoen voor internationalisering Nederlands onderwijs, OP: www.rijksoverheid.nl, 10-12-2013.

²⁶ <http://ec.europa.eu/social/yourfirsteuresjob>

²⁷ Publicatieblad van de EU, 18 juni 2009, RICHTLIJN 2009/50/EG VAN DE RAAD van 25 mei 2009 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan.

²⁸ EC (2013). Free movement of EU citizens and their families: Five actions to make a difference (COM(2013) 837 final of 25 November 2013).



programma's voor samenwerking tussen regio's in verschillende landen (Interreg North West Europe en Interreg North Sea Region) en samenwerking interregionaal en Europabreed (Interreg Europe) zijn er programma's specifiek gericht op samenwerking in de grensregio's (Interreg A). Nederlandse economische activiteiten en ontwikkelingen hebben vaak raakvlakken met economische activiteiten en ontwikkelingen in buurlanden. Doel van Interreg A om deze activiteiten met elkaar te verbinden. Nederland besteedt het geld aan 3 thema's. Naast Innovatie (in het MKB) en Koolstofarme economie (duurzame energie) gaat is Human Capital Agenda/ Arbeidsmobiliteit (grensarbeid) het derde thema. Daarbij sluiten betrokken partijen zoveel mogelijk aan op nationaal economisch beleid (bijvoorbeeld het beleid voor de topectoren).²⁹

2.2.2 Landelijk niveau

Beleid voor internationale studenten en talenten

Het kabinet heeft - mede op basis van een SER-advies³⁰ - het actieplan **Make it in the Netherlands!** (2013-2016) opgesteld.³¹ Dit plan brengt een scala aan maatregelen bijeen om de binding van internationale studenten aan Nederland te versterken. Het vormt de leidraad voor (gezamenlijke) acties van overheid, onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en andere organisaties op het gebied van binding.³² De box hieronder vat de centrale thema's van het plan kort samen.

Centrale thema's Actieplan Make it in the Netherlands!

- *Mindset*: Versterken van de internationale mindset van Nederland door het aanjagen van de maatschappelijke discussie over binding.
- *Voorlichting*: Verbetering van de voorlichting aan internationale studenten (onder meer door het bijeen brengen van private studiebeurzen van bedrijven op www.grantfinder.nl en het nadrukkelijker onder de aandacht brengen van de 1.000 in het kader van het Techniekpact beschikbare beurzen [zie hieronder] en van de regelingen die het buitenlandse studenten mogelijk maken om na hun studie vanuit Nederland op zoek te gaan naar een baan).
- *(Administratieve) procedures*: Soepeler laten verlopen van administratieve procedures en praktische zaken (zoals huisvesting en zorgverzekering).
- *Taal*: Het aantrekkelijker maken voor internationale studenten om Nederlands te leren (onder meer door het aanbieden van een online cursus, in de vorm van een MOOC³³ en het via een digitaal platform beter vindbaar maken van bestaande taalcursussen)
- *Sociale/culturele integratie*: Bevorderen van de sociale/culturele integratie van internationale studenten (onder meer door *international classrooms*³⁴, de inzet van Nederlandse buddy's voor internationale studenten en een betere mix van huisvesting voor Nederlandse en internationale studenten).

²⁹ Voor de drie thema's van Interreg A ontvangt Nederland voor de periode 2014-2020 van de EU in totaal € 309 miljoen. Voorwaarde is dat overheden en betrokken partijen dit bedrag verdubbelen. Zie: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/europese-subsidies/europese-structuur-en-investeringsfondsen/europese-subsidieregeling-interreg>.

³⁰ SER (2013). Make it in the Netherlands! Advies over binding van buitenlandse studenten aan Nederland.

³¹ Zie: Ministerie van OCW (2013). De aantrekkelijkheid van Nederland voor internationale studenten; Ministerie van OCW (2013), Actieplan Make it in the Netherlands!

³² Het actieplan is tot stand gekomen in samenspraak met ISO, FNV-Jong, LSVb, Kences, VSNU, Vereniging Hogescholen, MKB-Nederland, Brainport Eindhoven, Nuffic, Dhenim, VNO-NCW, ESN, het ministerie van Economische Zaken en tot slot het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De uitvoering ligt in handen van de betrokken organisaties. Aan de stuurgroep die de uitvoering volgt en bewaakt nemen onder meer VNO-NCW, MKB-Nederland en FNV Jong deel. Nuffic voert het secretariaat van het actieplan en rapporteert hier elk kwartaal over.

³³ MOOC = Massive Open Online Course.

³⁴ Het gaat hier om het werken in onderwijsgroepen met studenten van verschillende herkomst en culturele achtergronden.



- *Overgang van studie naar carrière:* Meer strategisch werven op arbeidsmarktperspectieven, versterken van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en eerder in aanraking brengen van internationale studenten met de Nederlandse arbeidsmarkt (onder meer door regionale samenwerking tussen hogescholen en universiteiten enerzijds en het bedrijfsleven anderzijds gericht op meer stageplekken en bijbaantjes voor internationale studenten en de website www.careerinholland.nl als centrale vindplaats voor alles wat met een loopbaan in ons land te maken heeft).

Verantwoordelijk voor de uitvoering van actieplan is EP-Nuffic. Wat de vraagzijde van de arbeidsmarkt betreft, richt het plan zich voornamelijk op het MKB (de grote bedrijven redden zichzelf wel) en de Topsectoren. Er zijn contacten met Human Capital Tafels/Agenda's (op dit moment met name HTSM³⁵ en logistiek).

Belangrijk bouwsteen van het actieplan Make it in the Netherlands! is het in mei 2013 gesloten **Nationaal Techniekpact 2020**. Dit pact³⁶ voorziet onder meer in intensivering van de gezamenlijke inspanningen van universiteiten om meer (inter)nationale studenten te laten instromen in bètatechnische studies, het door bedrijven uit de topsectoren jaarlijks ter beschikking stellen van 1.000 studiebeurzen voor excellente - Nederlandse en internationale - bètatechnische studenten, vermindering van de administratieve lasten en kosten van verblijfsvergunningen voor internationale bètatechnische studenten en werkervaringsplekken (stageplaatsen, traineeships e.d.) voor internationale bètatechnische studenten.³⁷

In het kader van Make it in the Netherlands! worden **regionale pilots** (Noord-Nederland, Oost-Nederland, West-Nederland en Brainport Eindhoven) uitgevoerd. In deze - op binding van internationaal talent gerichte - pilots staan samenwerking met bedrijfsleven en de regionale arbeidsmarktbehoefte centraal. De opbrengsten van de pilots krijgen via het actieplan een landelijke uitstraling waardoor ook andere regio's in Nederland bereikt worden.³⁸

Het actieplan is op 28 januari 2016 afgesloten met een seminar over twee jaar Make it in the Netherlands!. Toen is ook de specifieke financiering (extra budget) van het plan gestopt (een aantal speerpunten – alumni, wet- en regelgeving en regionaal – blijven vanuit EP-Nuffic structureel gefinancierd). Vanaf 2016 kunnen betrokken partijen (studenten voor/tijdens/na de studie, instellingen voor hoger onderwijs en bedrijven) gebruik maken van de in het kader van Make it in the Netherlands! opgebouwde structuur.

In aansluiting/aanvulling op het actieplan Make it in the Netherlands! - en mede op basis van visiedocumenten van de MBO Raad, Vereniging Hogescholen en VSNU³⁹ - stuurde de minister van OCW in juni 2014 een **visiebrief over de internationale dimensie van het ho en mbo** naar de Tweede Kamer. Daarin wordt het belang van

³⁵ Relevant voor dit onderzoek is vooral de Topsector HTSM. Een van de actieperspectieven van de Human Capital Agenda (HCA) van de Topsector HTSM is het aantrekken en behouden van internationale kenniswerkers om schaarste om alle niveaus op te vangen. In het kader hiervan wordt onder meer de internationale 'branding' campagne 'Holland High Tech' gevoerd om Nederland te promoten als 'place to be' voor hightech activiteiten. Deze campagne ondersteunt bedrijven en onderwijsinstellingen om vakmensen en studenten te werven in het buitenland. Zie: Topteam High Tech Systemen en Materialen (2011). De Human Capital Agenda voor de Topsector High Tech Systemen en Materialen.

³⁶ Het pact is gesloten tussen publieke en private onderwijsinstellingen, werkgevers, werknemers, topsectoren, studenten, Rijksoverheid en regionale overheden.

³⁷ Ministeries van EZ en SZW (2013). Nationaal Techniekpact 2020.

³⁸ Zie: Ministerie van OCW (2013). De aantrekkelijkheid van Nederland voor internationale studenten; Ministerie van OCW (2013), Actieplan Make it in the Netherlands!

³⁹ MBO Raad (2014). Visie MBO Raad op internationalisering in het mbo; VSNU en Vereniging Hogescholen (2014). Gezamenlijke visie internationaal.



internationalisering van het onderwijs (inkomende én uitgaande mobiliteit van studenten) nog eens onderstreept, zoals blijkt uit de korte samenvatting in onderstaande box.

Maatregelen Visiebrief Internationale dimensie ho en mbo

Naast een voortvarende uitrol van het actieplan Make it in the Netherlands! voorziet de brief voor het ho onder meer in de volgende maatregelen:

- Actief uitdragen van de sterke reputatie van het Nederlandse hoger onderwijs en onderzoek in het buitenland ('branding' van het Nederlandse hoger onderwijs).
- Internationaal scholarship-programma (jaar circa 5 miljoen euro) dat het komend decennium ongeveer 10.000 topstudenten in staat zal stellen om over de grens te studeren (in aanvulling op de financiële middelen van het Erasmus+ subsidieprogramma van de EU). Dit Holland Scholarship programma is in 2015 van start gegaan. Zowel inkomende als uitgaande studenten kunnen een beroep doen op dit programma. De kosten worden in ieder geval voor inkomende studenten voor de helft gedragen door instellingen, die ook samen met Nuffic verantwoordelijkheid dragen voor de selectie van de kandidaten.
- Stimuleren van Massive Open Online Courses (MOOC's) en andere vormen van online onderwijs (samen met SURF en de hogescholen en universiteiten).
- Verder mogelijk maken van samenwerking met buitenlandse instellingen door het wegnemen van obstakels in wet- en regelgeving voor joint-, double of multiple degree programma's en door het mogelijk maken van transnationaal onderwijs.
- Actief alumni beleid en de inzet als ambassadeur van internationale studenten die na afstuderen naar het thuisland terugkeren.

Met betrekking tot het mbo ligt de nadruk in de brief niet zozeer op inkomende mobiliteit maar vooral op verhoging van de dit moment beperkte uitgaande mobiliteit (het bevorderen van buitenlandse stages). Ten aanzien van de nog beperktere inkomende mobiliteit wijst de brief op reeds bestaande praktische oplossingen voor het probleem van het niet voldoen aan het vereiste referentieniveau 3F voor Nederlandse taalvaardigheid.

Belangrijke maatregel in randvoorwaardelijke sfeer in de brief is het toewerken naar een integrale ondersteuningsstructuur voor de internationalisering van het onderwijs, met als belangrijke stappen de fusie tussen Nuffic en Europees Platform (EP-Nuffic) en de continuering van Neth-ER.⁴⁰

De in 2015 verschenen '**Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025**' van het ministerie van OCW borduurt - daar waar het de internationalisering van het hoger onderwijs betreft - voort op de hierboven vermelde visiebrief. De belangrijkste aanvullende maatregelen worden kort samengevat in de volgende box.

Maatregelen Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025

In aanvulling op hetgeen reeds in de visiebrief over de internationale dimensie van het ho en mbo is genoemd, gaat het in de Agenda onder meer om de volgende maatregelen:

1. Om met name de uitgaande mobiliteit te stimuleren⁴¹, worden universiteiten en hogescholen aangemoedigd te blijven werken aan vier belangrijke voorwaarden:
 1. Bevordering van de internationale oriëntatie van studenten in het curriculum en contact tussen internationale en Nederlandse studenten;

⁴⁰ Ministerie van OCW (2014). De wereld in: Visiebrief internationale dimensie van ho en mbo.

⁴¹ Geconstateerd wordt dat de internationale mobiliteit van Nederlandse studenten geen gelijke tred houdt met de groei van het aantal inkomende buitenlandse studenten. Volgens het ministerie van OCW is dat jammer, omdat het hoger onderwijs juist grensoverschrijdende denkers en doeners moet opleiden en omdat buitenlandse ervaring gedurende de opleiding daarbij onmisbaar is. Het ministerie streeft daarom (ook) naar meer uitgaande mobiliteit.



2. Het inpassen van een mobiliteitsvenster in het curriculum oftewel de mogelijkheid om een vaste periode binnen het curriculum van een opleiding in het buitenland te kunnen studeren (in de vorm van bijvoorbeeld een minor of een stage);
 3. Informatievoorziening;
 4. Het bestendigen en uitbreiden van (nieuwe) financieringsbronnen, zoals het 'Holland Scholarship', om uitgaande mobiliteit verder te bevorderen.
2. Eind 2015 is het wetsvoorstel Bevordering internationalisering hoger onderwijs naar de Kamer gestuurd. Met dit wetsvoorstel wordt het aantrekkelijker voor Nederlandse studenten om in het buitenland te gaan studeren en voor buitenlandse studenten om in Nederland te komen studeren.⁴²
 3. Het voornemen is om het stichten van buitenlandse nevenvestigingen van instellingen voor hoger onderwijs mogelijk te maken via een AMvB, waarbij onder meer nadere kwalitatieve en financiële randvoorwaarden worden gesteld.
 4. OCW blijft zich inzetten voor de totstandkoming van één Europese ruimte voor het hoger onderwijs. Een goed kader hiervoor vormt het Bolognaproces⁴³, maar ook bilaterale samenwerking met andere lidstaten kan drempels wegnemen en zodoende best practices bieden in breder Europees verband.
 5. Gezien het spanningsveld tussen internationalisering en taalbehoud, wordt instellingen gevraagd zich rekenschap te geven van de vraag hoe ver 'verengelsing' kan gaan.⁴⁴

Beleid voor kennismigranten en grenspendelaars

Het regeerakkoord van het kabinet Rutte I besteedde expliciet aandacht aan (aanscherping van) het arbeidsmigratiebeleid.⁴⁵ Voor **kennismigratie** bevatte het akkoord de volgende passage: "Het kabinet zal ervoor zorg dragen dat de bevordering van de kenniseconomie door alle genomen maatregelen niet wordt belemmerd. De Kennismigrantenregeling is van groot belang maar het kabinet zal onderzoeken of misbruik plaatsvindt. Eventueel kan op basis hiervan een nadere opleidingseis worden gesteld." Dit onderzoek toonde echter geen grootschalig misbruik aan. Desondanks heeft het kabinet Rutte I de regeling op een aantal punten aangescherpt, met name op het gebied van controle van de betrouwbaarheid van een bedrijf dat een kennismigrant in dienst wil nemen en de daadwerkelijke uitbetaling van het aangegeven salaris.⁴⁶

Op het gebied van **grensoverschrijdende economie en arbeid** zijn de afgelopen jaren tal van initiatieven en activiteiten van bedrijven, kennisinstellingen en overheden ontplooid. De volgende box geeft een overzicht relevante acties op dit gebied.

⁴² Dit wetsvoorstel maakt het universiteiten en hogescholen mogelijk om collegegeld te verlagen of zelfs kwijt te schelden voor studenten die een gecombineerde studie volgen aan een instelling in Nederland en een instelling in het buitenland. Ook wordt de graad doctor gelijkgesteld aan de PhD-graad die in het buitenland gebruikelijker is. Studenten die naar het buitenland willen, kunnen voortaan een beroep doen op het profileringsfonds van hun instelling voor financiële ondersteuning. Tenslotte mogen universiteiten het promotierecht uitbreiden zodat bijvoorbeeld ook universitair hoofddocenten als promotor kunnen worden benoemd, zoals in het buitenland al gebruikelijk is. Zie: Artikel 'Studeren in het buitenland wordt aantrekkelijker', OP: rijksoverheid.nl, 3 juli 2015 en Ministerie van OCW, Nader rapport Wetsvoorstel Bevordering internationalisering hoger onderwijs en wetenschap, 1 december 2015.

⁴³ De Verklaring van Bologna (1999) heeft het Bolognaproces in gang gezet. Doel van dit proces is een stelsel van gemakkelijk herkenbare en vergelijkbare academische graden in te voeren, de mobiliteit onder studenten, docenten en wetenschappelijke onderzoekers te bevorderen, onderwijs van hoge kwaliteit te waarborgen en het hoger onderwijs een Europese dimensie te geven. Zie: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=URISERV:c11088>.

⁴⁴ Ministerie van OCW (2015). De waarde(n) van weten. Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025.

⁴⁵ In het regeerakkoord van het kabinet Rutte II wordt aan arbeidsmigratie nauwelijks en aan kennismigratie geen expliciete aandacht besteed.

⁴⁶ Ministerie van SZW (2011). Notitie 'Arbeidsmigratie van buiten de EU'.



Acties grensoverschrijdende economie en arbeid

- Via vier INTERREG A-programma's investeren de Europese Unie, het ministerie van Economische Zaken (EZ), de provincies en de overheden in de buurlanden gezamenlijk een miljard euro in grensoverschrijdende economie in de periode 2014-2020. De grensoverschrijdende projecten richten zich o.a. op innovatie en efficiënt omgaan met grondstoffen en energie. De belangrijkste doelgroepen zijn het mkb en de kennisinstellingen. Binnen elk INTERREG programma is budget beschikbaar voor grensarbeid, mobiliteit en de grensoverschrijdende arbeidsmarkt.
- Met de Kleefse agenda zet het Rijk er zich voor in om het voor ondernemers makkelijker te maken om grensoverschrijdend te ondernemen.
- De Kamer van Koophandel organiseert regelmatig bijeenkomsten voor bedrijven en ondernemers die over de grens willen ondernemen en zaken willen doen. De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO.nl) en het netwerk van ambassades, consulaten en Netherlands Business Support Offices (NBSO's) bieden ondernemers via Informatie op Maat een informatiedossier of landenvergelijking met concrete, betrouwbare en actuele informatie.
- Met de Mkb Samenwerkingsagenda Rijk-regio werken Rijk en provincie samen aan de innovatiestimulering van het mkb. Het economisch beleid in de regio (dus ook in de grensstreek) is primair een verantwoordelijkheid van de provincie. In deze agenda is afgesproken dat bij evidente knelpunten in de economische ontwikkeling van grensregio's de desbetreffende provincies en het Rijk samen met betrokken partijen actief zoeken naar oplossingen. In dat kader is het ministerie van EZ bijvoorbeeld betrokken bij Vierkant voor Werk in Drenthe, bij Twente Werkt in Overijssel en bij het actieplan economische structuurversterking West-Brabant.
- De grensprovincies verkennen met betrokken partijen in de grensregio's welke kansen de Duitse en Belgische arbeidsmarkt kan bieden voor Nederlandse werkzoekenden. Hierbij wordt nagegaan of gebruik gemaakt kan worden van de Regeling cofinanciering sectorplannen van het Ministerie van SZW.
- Ideeën en initiatieven van grensgemeenten maken ook onderdeel uit van de Agenda Stad. Een aantal stedelijke regio's (waar onder Twente en Zuid-Limburg) noemt grensoverschrijdende samenwerking specifiek in hun proposities voor de zogenoemde City Deals. Ook via de Europese Agenda Stad wordt grensoverschrijdende samenwerking door de steden gestimuleerd.⁴⁷
- Inmiddels is er - onder de titel 'Grenzenloos Werken' - ook een interprovinciaal sectorplan grensoverschrijdende arbeid. Op basis van dit plan - dat werkgevers- en werknemersorganisaties hebben opgesteld met de provincies in de grensstreek, België en Duitsland - worden vanaf 2016 800 mensen in de grensstreek met België en Duitsland begeleid naar werk over de grens.⁴⁸

Om de hierboven beschreven inspanningen van betrokken partijen te intensiveren en stroomlijnen, heeft het ministerie van EZ in juli 2015 het **Actieteam grensoverschrijdende economie en arbeid** ingesteld. De opdracht van het Actieteam is om te zorgen voor een significante impuls ten aanzien van grensoverschrijdende samenwerking op het gebied van economie en arbeid door de informatievoorziening voor werknemers en ondernemers te stroomlijnen en lopende initiatieven mogelijk te maken en te versnellen. Het streven is zo snel mogelijk vast te stellen op welke belemmeringen en kansen, die de afgelopen periode door de Taskforce GROS zijn geïnventariseerd⁴⁹, de beoogde impuls wordt toegespijst. Daarbij

⁴⁷ Ministerie van EZ (2015). Kamerbrief 'Grensoverschrijdende samenwerking op het gebied van economie en arbeid'.

⁴⁸ <https://vng.nl/onderwerpen/index/economie/nieuws/steun-gevraagd-voor-grensoverschrijdend-werkgelegenheidsplan>; Artikel 'Sectorplan biedt baankansen voor 800 werkzoekenden in grensstreek', OP: rijksoverheid.nl, 24-01-2016.

⁴⁹ De door de ministeries van BZK en BuZa ingestelde Taskforce Grensoverschrijdende Samenwerking (GROS) - bestond uit vertegenwoordigers van departementen en grensprovincies. De Taskforce heeft met de Duitse deelstaten Noordrijn-Westfalen en Nedersaksen en met Vlaanderen - op grond van gesignaleerde kansen en belemmeringen - actielijsten (agenda's) geformuleerd op het terrein van veiligheid, infrastructuur, gezondheidszorg, economie en arbeidsmobiliteit. Op deze agenda's staan actiepunten die samen met alle



wordt prioriteit gegeven aan wat per grensregio het meeste oplevert in termen van economische groei en werkgelegenheid, en waar de grensregio's ruimte en ondersteuning nodig hebben voor projecten en experimenten die erop gericht zijn om grenswerkers op korte termijn succesvol aan de slag te kunnen laten gaan. Korte lijnen met de buurlanden en private partijen, alsmede eenduidige communicatie moeten ervoor zorgen dat mogelijkheden optimaal worden benut en dat er een gezamenlijk beeld is over het oplossen van knelpunten en de ondersteuning van de grensregio's die daarbij noodzakelijk is. Met het oog hierop worden regionale routekaarten opgesteld.⁵⁰

PBL en CBS wijzen er in de publicatie 'Arbeidsmarkt zonder grenzen' op dat het Nederlandse beleid op het terrein van grensarbeid momenteel vooral gericht is op het stimuleren van uitgaande pendel, in de hoop de werkloosheid in Nederland te verlagen. Maar het is volgens beide instanties belangrijk ook oog te hebben voor het faciliteren van de inkomende pendel. Hoewel werkloosheid op dit moment een belangrijk probleem is, kunnen grensregio's op de lange termijn juist te maken krijgen met een tekort aan werknemers. Het stimuleren van werken over de grens kan als onbedoeld neveneffect hebben dat de krimp van de beroepsbevolking in de Nederlandse grensregio's wordt versterkt. Het is daarom belangrijk de initiatieven die het grenseffect (oftewel het belemmerende effect van de grens op de arbeidsmarkt⁵¹) moeten verminderen zo vorm te geven dat deze ook bijdragen aan de toekomstige mogelijkheden voor het aantrekken van geschikte werknemers uit Duitsland en België naar Nederland.⁵²

Vanuit het ministerie van EZ is in 2015 een actieteam grensoverschrijdende arbeidsmarkt georganiseerd.

2.3 Ondersteuningsstructuur

Ondersteuningsstructuur voor buitenlandse studenten en talenten

De belangrijkste organisaties binnen de ondersteuningsstructuur voor de internationalisering van het onderwijs in Nederland zijn EP-Nuffic, Neth-Er, Dhenim, Cospa, HIB en ESN:

- **EP-Nuffic** is het expertise- en dienstencentrum voor internationalisering in het Nederlandse onderwijs. Van primair en voortgezet onderwijs tot beroepsgericht en hoger onderwijs en onderzoek. EP-Nuffic is ook de trekker van het project Make It in the Netherlands (zie boven).
- **Neth-ER** (Netherlands house for Education and Research) is de vertegenwoordiging van het Nederlandse kennisveld in Brussel met als doel het beleidsvormingsproces in Europa door dit kennisveld op een adequate wijze te beïnvloeden en zo optimaal gebruik te kunnen maken van wat Europa aan Nederland te bieden heeft.⁵³

regio's moeten worden opgepakt, en specifieke actiepunten die vooral in een bepaalde regio spelen. Zie: Ministerie van EZ (2014). Grensoverschrijdende samenwerking (GROS).

⁵⁰ Het Actieteam is samengesteld uit de ministeries van BZK, EZ, OCW en SZW en een aantal vertegenwoordigers van grensgemeenten, -provincies, de VNG en Euregio's op bestuurlijk en hoog-ambtelijk niveau. Het secretariaat wordt belegd bij het Ministerie van BZK. Het team krijgt een looptijd van ca. 1 jaar. Zie: Ministerie van EZ (2015). Kamerbrief 'Grensoverschrijdende samenwerking op het gebied van economie en arbeid'.

⁵¹ Dit effect bestaat uit verschillende belemmeringen, zoals cultuurverschillen, 'wij-zij denken', verschillen in wet- en regelgeving, barrières in verkeersinfrastructuur en OV etc.

⁵² PBL en CBS (2015). Arbeidsmarkt zonder grenzen.

⁵³ <http://www.neth-er.eu/>.



- **Dhenim** (Dutch Higher Education Network for International Marketing) is een non-profit stichting gericht op kennisuitwisseling, expertise en netwerken op het gebied van internationale marketing van het hoger onderwijs.⁵⁴
- **Cospa** (Coordinating Office for Student Placement Abroad) is een netwerk van stagecoördinatoren en medewerkers bureaus buitenland van Nederlandse (en enkele Vlaamse) instellingen in het hoger onderwijs. Cospa – een initiatief van EP-Nuffic – stimuleert internationale stages en bewaakt de kwaliteit van internationale stages.⁵⁵
- **HIB** (Hogescholenoverleg Internationale Betrekkingen) is een netwerk van internationaliseringsmedewerkers van Nederlandse hbo-instellingen. De leden wisselen informatie, kennis en ervaringen uit.⁵⁶
- **ESN** (Erasmus Student Network) is een non-profit internationale studentenorganisatie. De missie van ESN is het vertegenwoordigen van internationale studenten en het – volgens het principe van ‘studenten helpen studenten’ – bieden van mogelijkheden voor cultureel begrip en zelfontplooiing.⁵⁷

Ondersteuningsstructuur voor kennismigranten en grenspendelaars

Relevant voor de ondersteuning van kennismigranten zijn met name (de IND-loketten in) de Expatcenters. In de **Expatcenters** worden kennismigranten, wetenschappelijk onderzoekers en hun gezinsleden ontvangen. De dienstverlening bestaat uit het aanbieden van overheidsdiensten; zoals de inschrijving in de BRP (Basisregistratie Personen, voorheen GBA), de afgifte van een BSN (Burger Service Nummer) en een verblijfsdocument. Daarnaast wordt informatie gegeven over wonen en werken in Nederland. In Zuidoost-Nederland ondersteunt het Expatcenter ook grenspendelaars (Maastricht) of gaat dat mogelijk doen (Eindhoven). De IND participeert in deze expatcenters in de vorm van **IND-loketten** die verblijfsdocumenten uitreiken en informatie verstrekken.⁵⁸

Wat ondersteuning van grenspendelaars betreft, is vooral **EURES** (European Employment Services) relevant. Dit is een – vanuit de Europese Commissie ingericht/ gecoördineerd – samenwerkingsnetwerk dat het vrij verkeer van werknemers in de Europese Economische Ruimte, plus Zwitserland, eenvoudiger wil maken. De arbeidsbureaus (in Nederland UWV), de vakbonden en de werkgeversorganisaties maken als partners deel uit van het netwerk. Door het bevorderen van internationale arbeidsmobiliteit wil men knelpunten op de arbeidsmarkt oplossen. De belangrijkste doelen van EURES zijn:

- Informatie, begeleiding en advies geven aan potentieel mobiele werknemers over vacatures en de levens- en arbeidsomstandigheden in de Europese Economische Ruimte;
- Assistentie bieden aan werkgevers die medewerkers uit andere landen willen werven;
- Advies en begeleiding geven aan werknemers en werkgevers in grensregio's.⁵⁹

EURES is met name gericht op werving. Het gaat er om werkgevers in contact te brengen met internationale werknemers met name in functies/sectoren waar de arbeidsmarkt krap is (ICT-ers, technici; topsectoren). Naast internationale

⁵⁴ <http://www.dhenim.nl/>.

⁵⁵ <https://www.nuffic.nl/onderwijspromotie/cospa-netwerk>.

⁵⁶ <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/onderwijs-en-internationalisering/internationale-programma-s-en-onderwijsnetwerken>

⁵⁷ <http://esn.org/>.

⁵⁸ Op dit moment zijn er Expatcenters in Amsterdam, Den Haag, Eindhoven, Enschede, Groningen, Rotterdam, Utrecht en Wageningen. Zie: <https://ind.nl/organisatie/ketenpartners/expatcenter>.

⁵⁹ <https://ec.europa.eu/eures/public/nl/homepage>



arbeidsbemiddeling van werkenden (in het algemeen en – in het kader van YfEJ - specifiek voor jongeren) houdt EURES zich ook bezig met informatievoorziening aan en bemiddeling van studenten en stagiairs/trainees (in het kader van Erasmus+).⁶⁰ Een groot voordeel van EURES is dat men gebruik kan maken van het netwerk in de andere lidstaten.

De regionale functionarissen van EURES zijn veelal gekoppeld aan **Euregio's**. Een Euregio is een grensoverschrijdend samenwerkingsverband van gebieden die in de EU liggen. In die regio's worden projecten uitgevoerd met EU-subsidies. Deze projecten moeten bijdragen aan de ontwikkeling en integratie van desbetreffende regio's. Daarbij gaat het om meer zaken dan alleen grensoverschrijdende arbeid (zoals ruimtelijke ontwikkeling, infrastructuur en verkeer, energie, toerisme, sociaal-culturele ontwikkelingen, zorg, openbare veiligheid etc.). Het juridisch kader van de Euregio's is de in 1980 door de Raad van Europa Kaderovereenkomst Madrid gesloten. Binnen dit juridisch kader kunnen regionale en lokale overhedengrensoverschrijdend samenwerken. Daarbij kan het zowel om bilaterale als multilaterale overeenkomsten over grensoverschrijdende samenwerking gaan.⁶¹

2.4 Huidige mobiliteit

2.4.1 Mobiliteit van internationale studenten en talenten

Internationale studenten

De huidige mobiliteit van internationale studenten verschilt per opleidingsniveau:

- De inkomende mobiliteit in het **mbo** is op dit moment nog buitengewoon gering. Volgens de MBO Raad is er in Nederland slechts een kleine groep van enkele honderden buitenlandse studenten op mbo-niveau 4. Daarbij gaat het vooral om mobiliteit aan de grens. Deels heeft de beperkte mobiliteit met leeftijd en oriëntatie te maken. Studenten op mbo-4 niveau zijn gemiddeld een paar jaar jonger dan hbo- en wo-studenten en bij het bepalen van de studiekeuze is hun oriëntatie buiten het eigen land en zelfs buiten de eigen regio beperkt. Buitenlandse studenten kunnen vaak ook niet voldoen aan het vereiste referentieniveau 3F voor Nederlandse taalvaardigheid. Anders dan in het hbo en wo wordt inkomende mobiliteit in het mbo ook (nog) niet gestimuleerd.⁶² Op (v)mbo-niveau is ook nog sprake van enige mate van omgekeerde pendel: de nodige ouders uit de grensstreek laten hun kinderen onderwijs volgen in België. Een bijzondere vorm van inkomende mobiliteit is verder nog dat Limburgse bedrijven geaccrediteerd kunnen zijn voor stages vanuit het Duitse beroepsonderwijs.
- Het percentage buitenlandse studenten op **hbo**-niveau bedroeg in 2012-2013 in het CROHO-onderdeel techniek 4,8% van de totale CROHO-onderdeelpopulatie.⁶³ Cijfers van de Vereniging Hogescholen laten in 2014-2015 over de gehele linie een daling zien van het aantal inschrijvingen van eerstejaars met ruim 4%; in de techniek was sprake van een stijging van 3%. Vrijwel de gehele daling van ruim

⁶⁰ EURES richt zich niet op arbeidsmigranten uit MOE-landen. Daarvoor is de capaciteit te klein.

⁶¹ Nederland kent in totaal zeven Euregio's in de Duitse en Belgische grensgebieden. De Nederlands-Belgische samenwerkingsverbanden zijn vooral gericht op samenwerking op regionaal niveau terwijl de Duits-Nederlandse Euregio's vooral bestaan uit gemeentelijke samenwerking. Verder is er nog het Belgisch-Nederlands Grensoverleg, aangeduid als Benego. Zie: <https://www.europadecentraal.nl/onderwerpen/grensoverschrijdende-samenwerking/euregios>.

⁶² Ministerie van OCW (2014). De wereld in: Visiebrief internationale dimensie van ho en mbo.

⁶³ Nuffic (2014). Internationalisering in beeld 2013.



4.400 eerstejaars wordt veroorzaakt doordat minder buitenlandse studenten in Nederland zijn gaan studeren.⁶⁴

Net als in het mbo, is ook in het hbo sprake van een zekere grenspendel; zo is een belangrijk deel van de studenten techniek van Fontys Venlo van Duitse herkomst.

- Op **wo**-niveau was het percentage buitenlandse studenten in 2012-2013 in het CROHO-onderdeel techniek 12,6% van de totale CROHO-onderdeelpopulatie.⁶⁵ De ontwikkeling is duidelijk anders dan in het hbo. Volgens cijfers van VSNU is de instroom van internationale studenten in het wo in 2014-2015 met 8,3% gegroeid. Binnen de sector techniek steeg het aantal internationale studenten met 22,9% naar verhouding nog sterker.⁶⁶

Deze stijging zet in 2015-2016 door. Een rondgang van De Volkskrant laat zien dat vrijwel alle universiteiten in het collegejaar 2015-2016 meer internationale studenten verwachten dan het jaar daarvoor. Het populairst is de Universiteit Maastricht, waar vooral veel Duitse en Belgische studenten studeren. Daar zijn 12.000 vooraanmeldingen van internationale studenten tegenover 8.500 een jaar eerder. Verder liggen Tilburg (4.000 tegenover 2.750) en de Universiteit van Amsterdam (3.500 tegenover 2.800) goed in de markt. TU Delft en TU Eindhoven, met vooral Chinese en Indiase studenten, verwachten een toename van tientallen procenten.⁶⁷

De toename van het aantal promovendi komt de laatste jaren volledig voor rekening van buitenlanders. Met ongeveer 40% promovendi is het aandeel buitenlandse promovendi in Nederland relatief hoog.⁶⁸

- Bovenstaande cijfers voor hbo en wo gaan uit van de 'oude' definitie van buitenlandse studenten, oftewel alle studenten van niet-Nederlandse herkomst die ingeschreven staan bij een Nederlandse hogeschool of universiteit. Aangezien het 'herkomst-criterium' in de praktijk niet sluitend blijkt te zijn in de bepaling van internationale studentenmobiliteit in Nederland⁶⁹, wordt in toenemende mate gebruik gemaakt van een tweede definitie namelijk die van de 'internationaal mobiele student'.⁷⁰ Dat zijn alle studenten aan de hoger onderwijsinstellingen die het diploma dat toegang verschaft tot het hoger onderwijs in het buitenland hebben gehaald en vervolgens een voltijdsprogramma in Nederland volgen, ongeacht hun herkomststatus. In het studiejaar 2014/2015 bedroeg het aantal internationaal mobiele studenten 70.389, 10% van de totale studentenpopulatie in hbo en wo in Nederland.⁷¹

Veel van de buitenlandse studenten en talenten verlaten na verloop van tijd ons land weer (in veel gevallen gaan ze in het land van herkomst werken). Van de buitenlandse studenten in het hbo en wo die in 2011 voor een opleiding naar ons land zijn gekomen, was ruim twee jaar later, op 1 januari 2014, de helft al weer uit Nederland vertrokken.⁷² Van de studenten die in 2008 naar Nederland kwamen was ruim vijf jaar

⁶⁴ Niet bekend is of het hierbij vooral gaat om een daling van mobiliteit aan de grens of om minder instroom vanuit landen verder weg. Zie: Artikel 'Meer eerstejaars kiezen voor hbo-onderwijs en hbo-techniek', OP: vereniginghogescholen.nl, 9 oktober 2014.

⁶⁵ Nuffic (2014). Internationalisering in beeld 2013.

⁶⁶ Over de hele breedte hebben 12.680 nieuwe internationale studenten zich aangemeld. Met name Duitse (3.103) en Chinese (1.072) studenten maken de keuze om in Nederland te komen studeren. Italianen, Grieken en Britten completeren de top 5. Zie: Artikel 'Recordaantal studenten aan universiteiten', OP: vsnu.nl, 08-02-2015.

⁶⁷ Artikel 'Sterke toeloop van studneten uit buitenland', IN: De Volkskrant, 15 augustus 2015.

⁶⁸ CPB (2016), De economische effecten van buitenlandse promovendi. CPB Policy Brief 2016/01.

⁶⁹ Zo zijn er studenten met een buitenlands paspoort die vrijwel hun hele leven in Nederland hebben gewoond. Tegelijkertijd zijn er ook studenten van Nederlandse herkomst die een groot deel van hun leven in het buitenland hebben gewoond, en vervolgens een studie in Nederland gaan volgen.

⁷⁰ <https://www.epnuffic.nl/en/internationalisation/mobilitystatistics/about-the-data>.

⁷¹ Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

⁷² Het betreft hier buitenlandse studenten die alleen een kopopleiding doen in Nederland dan wel studenten die de opleiding voortijdig afbreken.



later, op 1 januari 2014, twee derde deel niet meer in Nederland woonachtig.⁷³ Van de internationaal mobiele studenten, die in 2008/2009 afstudeerden, was op 1 oktober 2013 62% niet meer in ons land. Van de blijvers (38%) was bijna driekwart (71%) aan het werk.⁷⁴ Tien jaar na het afronden van de promotie blijkt 32% van de buitenlandse promovendi nog in Nederland te werken. Buitenlandse promovendi zijn vaak werkzaam in de private sector en hebben gemiddeld een hoger loon dan Nederlandse gepromoveerden.⁷⁵

In een online enquête onder buitenlandse studenten (N=500)⁷⁶ geeft begin 2013 38% aan van plan te zijn na het afstuderen in Nederland te blijven of - indien men hier is in het kader van een uitwisselingsprogramma - te overwegen later naar Nederland terug te keren. Iets meer dan helft (52%) antwoordt 'misschien/weet nog niet' en een tiende (10%) 'zeker niet'. Onderstaande tabel geeft inzicht in de motieven van de twee eerstgenoemde categorieën om te blijven/terug te keren. De drie belangrijkste motieven zijn 'interessant werk kunnen doen, 'houden van het land en 'hebben of makkelijk kunnen vinden van werk'. Op enige afstand volgen 'houden van het cultureel klimaat' en 'belang van werkervaring in Nederland voor het CV'.

Tabel 2.1 "What makes it (or could make it) attractive for you to remain in the Netherlands after graduating or to return later? (More than one answer is possible)"

I can do interesting work in the Netherlands	271	60,0
I like the Netherlands	260	57,5
I have work here/can find work more easily here	224	49,6
I like the cultural climate in the Netherlands	189	41,8
Work experience in the Netherlands is good for my CV in my own country	188	41,6
My partner lives here	74	16,4
I will be attending a follow-up course or a different course of studies	66	14,6
Other, please specify...	42	9,3
N	452	100%

Bron: SER (2013). Results of online survey of foreign students in the Netherlands.

Vervolgens geeft tabel 2.2 weer welke maatregelen volgens de buitenlandse studenten het makkelijker, eenvoudiger of attractiever zouden maken - ten minste twee jaar - in Nederland te blijven. Meest genoemd worden 'gratis Nederlandse taalcursussen', 'beroepsstage bij bedrijven' en 'ondersteuning bij het zoeken naar werk'. Relatief vaak genoemd worden ook nog 'vereenvoudiging van de regelgeving/vergunningen' en 'carrièrebeurzen voor internationale studenten'.

Tabel 2.2 "There are different ways to make it easier, simpler or more attractive for foreign students to remain in the Netherlands (at least for a few years). Which recommendations do you think the Council should definitely make (maximum of three)?"

Free Dutch language courses	337	67,4
Traineeships with companies	277	55,4
Help in looking for work	272	54,4
Simplification of regulations/permits	241	48,2
Career fairs for international students	240	48,0

⁷³ CBS (2014). Internationaliseringsmonitor. 4^e kwartaal 2014.

⁷⁴ Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

⁷⁵ CPB (2016), De economische effecten van buitenlandse promovendi. CPB Policy Brief 2016/01.

⁷⁶ Deze enquête is uitgevoerd door SER in het kader van de adviesaanvraag Binding internationaal talent. Zie: SER (2013) Results of online survey of foreign students in the Netherlands.



Student accommodation should be kept available during search year	170	34,0
Extend search year/make it more flexible	125	25,0
Introduction days held by companies	104	20,8
Other, please specify	42	8,4
N	500	100%

Bron: SER (2013). Results of online survey of foreign students in the Netherlands.

Uit een inventarisatie tijdens de internationale kenniswerkersdag in Twente (2015) komen als belangrijkste motieven van internationale *technische* studenten om naar Nederland te komen het Engelstalig onderwijs en de kwaliteit van (het curriculum van) de opleidingen naar voren. Een argument voor internationale studenten uit de EU zijn de relatief lage kosten van de opleidingen (internationale studenten van buiten de EU ervaren de kosten vaak als relatief hoog). In de uiteindelijke keuze waar men gaat studeren, spelen overigens de verhalen/ervaringen van vrienden of leeftijdsgenoten een doorslaggevende rol. Een belangrijke factor om in Nederland te blijven is de naar verhouding grote kans op werk en het ontbreken van een taalbarrière in de werkomgeving en in de sociale interactie (in tegenstelling tot bijvoorbeeld Duitsland kan men hier vrijwel overal met Engels uit de voeten). Ook de kwaliteit van leven speelt een rol. Een minpunt (met name voor meer perifere regio's als Twente) is het ontbreken van de dynamische 'vibe' van regio's als Londen of Parijs.⁷⁷

Specifiek inzicht in de toekomstplannen van internationale studenten techniek biedt het onderzoek naar baanvoorkeuren van de master studenten van de TU/e. Van de buitenlandse studenten schat 50% in dat de kans dat hun eerste baan in Nederland hoger is dan 50%. Dat is aanzienlijk lager dan bij Nederlandse studenten. Van hen schat 75% de kans 80% of hoger. Zowel voor buitenlandse als Nederlandse studenten gaat – Nederland buiten beschouwing gelaten – de voorkeur vooral uit naar Duitsland en de VS (23% en 15% respectievelijk 22% en 20%). Opvallend is dat slechts 23% van de buitenlandse studenten kiest voor het land van herkomst.⁷⁸

Van de gediplomeerde internationale studenten die na afloop van de studie terugkeren naar het land van herkomst blijft een deel contact met Nederland onderhouden. Onderstaande tabel biedt – op basis van de WO-monitor 2013 van ROA - inzicht in de mate waarin en de wijze waarop dat in het peiljaar 2013 opgaat voor internationale WO-studenten.

Tabel 2.3 Do international students keep in touch with the Netherlands if returning abroad after graduation?

International contacts: company/personal

	Company	Personal
Purchases goods or services from Dutch organizations	6	5
Sells goods or services to Dutch organizations/customers	13	9
Collaborates with Dutch organizations	13	11
Recruits personnel from the Netherlands	16	8
Other professional or business dealings with Dutch organizations	20	15

⁷⁷ High Tech NL (2015). International knowledge workers meet at the Twente region. Report: International students and knowledge workers meet at Twente University.

⁷⁸ TU/e (2015). TOP Project deel 1: Onderzoek arbeidsmarkt hoger opgeleide technici. Onderzoek naar baanvoorkeuren Master studenten TU/e (PowerPoint presentatie).



Personal orientation

	%
I have many Dutch friends or close acquaintances	71
I often have contact with Dutch friends or close acquaintances	30
I often visit the Netherlands for recreation or leisure	31
I keep up to date with Dutch politics and current affairs	19

Bron: C. Meng (2016). Presentatie tijdens congres Make it in the Netherlands! op 19 januari 2016.

'Uit het zicht', wil dus nog niet zeggen 'uit het hart'. Dat biedt goede mogelijkheden voor een ambassadeursfunctie voor alumni die terugkeren naar hun land van herkomst.

Mobiliteit van internationale stagiairs

Nederlandse bedrijven blijken steeds populairder te zijn bij internationale stagiairs van opleidingen in het buitenland. Globalplacement⁷⁹, het grootste online platform voor internationale studenten ter wereld, ziet een grote toename in de belangstelling van internationale studenten om stage te lopen bij Nederlandse bedrijven. Van de Europese landen waar internationale studenten graag stage zouden lopen, staat Nederland, na Engeland, op de tweede plaats. De goede beheersing van de Engelse taal in veel bedrijven en de vriendelijke Nederlandse cultuur zijn de belangrijkste pre's.⁸⁰

Gegevens over het aantal inkomende en uitgaande grensstages ontbreken.

2.4.2 Mobiliteit van kennismigranten en grenspondelaars

Kennismigranten

Volgens de 'Monitor Kennismigranten – Kwalitatieve analyse' van IND (2014) zijn in de periode 2008-2013 door IND in totaal 36.190 eerste verblijfsvergunningen verleend in het kader van de kennismigrantenregelingen (studenten zijn hierbij buiten beschouwing gelaten). Daarnaast zijn nog eens zo'n 9.590 eerste verblijfsvergunningen verleend in het kader van andere voor buitenlandse kenniswerkers relevante regelingen (onderzoekers en zelfstandigen).⁸¹ Het grootste deel van de kennismigranten is werkzaam in de sector 'IT en overige zakelijke diensten' (38%), 11% is werkzaam in de sector 'industrie' en 10% van de kennismigranten is werkzaam in de sector wetenschappelijk onderwijs. Bij de categorie 'onbekend' (14%) is het niet geregistreerd in welke sector de kennismigrant werkzaam is. De categorie overig⁸² bevat sectoren met een percentage van 2% of minder.⁸³

Uit het onderzoek 'Wat beweegt kennismigranten?' van SEO uit 2010 komen werkgelegenheid en carrière naar voren als de belangrijkste motieven van

⁷⁹ Op <http://www.globalplacement.com> zijn meer dan 300.000 studenten uit de hele wereld ingeschreven op zoek naar een stageplaats in binnen- of buitenland. Globalplacement bemiddelt desgewenst voor een goede match en regelt eventueel ook de huisvesting.

⁸⁰ Op Globalplacement waren in augustus 2013 meer dan 300.000 studenten uit de hele wereld ingeschreven die graag stage zouden komen lopen in Nederland. Zie: https://stageplaza.nl/stage_nieuws/persbericht/nederlandse-bedrijven-steeds-populairder-bij-internationale-stagiairs/

⁸¹ Onderzoeker EG 2005/71: 8.390; Onbezoldigd wetenschappelijk onderzoeker: 780; Wetenschappelijk onderzoeker: 180; Europese blauwe kaart: <10; Arbeid als zelfstandige: 230..

⁸² De categorie overig bevat de volgende sectoren: 'gezondheidszorg en welzijnzorg', 'vervoer en telecom', 'toerisme en overige diensten', 'bouw en bouwinstallatie', 'onderwijs', 'openbaar nut', 'landbouw en visserij', 'horeca en catering' en 'openbaar bestuur'.

⁸³ IND (2013). Monitor Kennismigranten – Kwantitatieve analyse; IND (2014). Monitor Kennismigranten – Kwalitatieve analyse.



kennismigranten om naar Nederland te komen. De kennisinfrastructuur en de aantrekkelijke leefomgeving zijn belangrijke pullfactoren. Over hun financiële situatie zijn de kennismigranten wat minder positief dan over de aantrekkelijkheid van de leefomgeving.⁸⁴ Recent onderzoek van het PBL laat zien dat in Nederland werkzame buitenlandse kenniswerkers vooral aangetrokken worden door sterk internationaal opererende regio's: regio's met veel buitenlandse bedrijven, internationaal opererende ondernemingen en andere buitenlandse kenniswerkers. Ook nabijheid van de vele voorzieningen (cultuur, horeca, internationale scholen) en de arbeidsmarktperspectieven zijn hierbij van doorslaggevende betekenis. Om die redenen houden buitenlandse kenniswerkers van de stad.⁸⁵

Belangrijke redenen voor technische kenniswerkers om in Nederland te komen werken zijn het ontbreken van taalbarrières in de werkomgeving en in de sociale interactie (men kan overal met Engels uit de voeten), de niet-hiërarchische werkcultuur, het meer open systeem tussen bedrijven en de mogelijkheden voor loopbaan- en persoonlijke ontwikkeling.⁸⁶ Overigens is ook de eventuele partner vaak erg belangrijk voor de keuze. Deze moet ook (vrijwilligers)werk in Nederland kunnen vinden.

Volgens EURES komen ook veel internationale werknemers naar Nederland vanwege de snelheid in werving- en selectieprocessen naar hier. Vaak willen ze liever naar een ander land (zoals de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk of Duitsland), maar is Nederland het eerst ("je weet snel waar je aan toe bent").

Net als internationale studenten vestigen kennismigranten (en overige buitenlandse werknemers) zich doorgaans niet blijvend in Nederland. Zo'n 40 procent van de kennismigranten weet nog niet in welk land men in de nabije toekomst wil verblijven, zo'n 25 procent wil zijn verblijfsvergunning in Nederland verlengen en 15 procent wil een langdurige verblijfsvergunning aanvragen. Belangrijke 'concurrenten' bij de migratiebeslissing zijn de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk, maar ook Duitsland, Canada en Australië worden vaak genoemd.⁸⁷

Een probleem bij het in Nederland blijven is volgens EURES ook dat taal- en cultuur en het ontbreken van een (uitgebreid) netwerk de verdere carrièremogelijkheden in de weg staan. "Veel vacatures zijn al beslist voor ze zijn gepubliceerd. Dat maakt het voor buitenlandse werkzoekenden lastig zoeken in Nederland".

Grenspendelaars

Informatie over de omvang van grenspendel is te ontlelen aan de publicatie 'Arbeidsmarkt zonder grenzen' van PBL en CBS.

⁸⁴ SEO (2010). Wat beweegt kennismigranten? Een analyse van de concurrentiekracht van NL bij het aantrekken van kennismigranten.

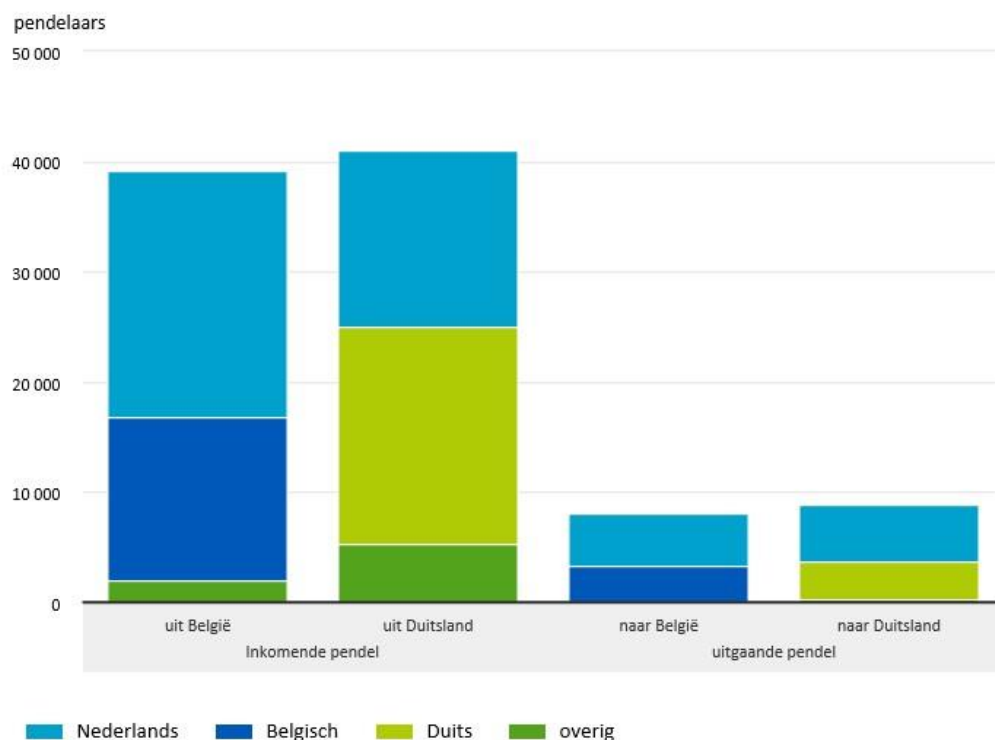
⁸⁵ PBL (2014). Buitenlandse kenniswerkers in Nederland. Waar werken en wonen ze en waarom?

⁸⁶ High Tech NL (2014). Interactive workshop at Fokker Technologies. Non-hierarchical working environments in the Netherlands.

⁸⁷ SEO (2010). Wat beweegt kennismigranten? Een analyse van de concurrentiekracht van NL bij het aantrekken van kennismigranten.



Figuur 2.1 Grenspendel naar nationaliteit van de grenspendelaars, 2012



Bron: PBL en CBS (2015). Arbeidsmarkt zonder grenzen.

Het beeld is als volgt samen te vatten:

- De grens tussen Nederland, Duitsland en België vormt een grote barrière voor de arbeidsmarkt aan weerszijden ervan. De grensoverschrijdende pendel tussen Nederland en de buurlanden is in 2012 beperkt te noemen (en ten opzichte van 2008 zelfs afgenomen). In 2012 pendelden ruim 97 duizend werknemers regelmatig tussen Nederland en Duitsland of België en omgekeerd (zie bovenstaande figuur). Uitgaande van het aantal inwoners en banen dat zich binnen een acceptabele woon-werkreistijd van de grens bevindt, is dat 5 procent van wat er mogelijk is. Bovendien gaat het bij ruim de helft van deze pendelaars om Nederlanders, Belgen of Duitsers die aan de andere kant van de grens zijn gaan wonen, maar hun baan in het land van oorsprong hebben. Zij hebben niet gekozen voor een baan over de grens, maar besloten in het buurland te gaan wonen vanwege de aantrekkelijke woningmarkt, het gunstige belastingklimaat of om persoonlijke redenen.
- In plaats van grenspendelen kunnen werknemers die een baan vinden in het buurland daar ook gaan wonen. Maar ook deze groep is klein: 35 duizend personen in 2012.
- De grensbarrière is niet voor iedereen even groot. Duitsers werken 2,5 keer vaker in de grensstreek van Nederland, dan omgekeerd. Dat is opmerkelijk want de mogelijkheden voor grenspendel zijn zelfs iets groter voor Nederlanders in Duitsland dan andersom. Het verschil in taal en cultuur kan dit niet verklaren: die kloof is even groot voor de Duitsers als de Nederlanders. Belgen werken ongeveer even vaak in de Nederlandse grensstreek als Nederlanders in België.
- Vooral in regio's waar aan de andere kant van de grens steden nabij liggen, kan het verminderen van de grensbarrière leiden tot een sterke toename van het aantal bereikbare banen. Niet alle banen zijn echter geschikt voor elke



werknemer. Het kan zijn dat vaardigheden van werknemers niet aansluiten bij de werkzaamheden over de grens. Hierdoor profiteren sommige regionale arbeidsmarkten minder van het verminderen van de grensbarrière dan men zou verwachten.⁸⁸

- Met name regio's waar de beschikbare banen goed aansluiten bij de kennis en vaardigheden van de werknemers over de grens, kunnen profiteren van het wegnemen van de grensbarrières. De mate waarin sprake is van een dergelijke aansluiting is deels afhankelijk van de mate waarin de sectorale samenstelling van de werkgelegenheid aan weerszijden van de grens vergelijkbaar is. Dat is bijvoorbeeld het geval in Zeeland, het westelijke deel van Noord-Brabant en Oost- en West-Vlaanderen in België. De sector vervoer en opslag is in die regio's aan beide zijden van de grens sterk vertegenwoordigd. Ook het noorden van Limburg en de aangrenzende Duitse districten profiteren vanwege de specialisatie in de groothandel van beide regio's.⁸⁹
- Naast aansluiting van kennis en vaardigheden van werknemers is ook een vergelijkbare (bedrijfs)cultuur sectoren aan weerszijden van de grens. Men moet elkaar aanvoelen (en dat begint al in sollicitatiegesprekken). In theorie is hier overigens vrij eenvoudig op te sturen.

De grenspondelaars blijven doorgaans in hun eigen land wonen en kiezen vaak weer voor een baan in het eigen land als daar de economie aantrekt en de arbeidsmarkt krappere wordt.

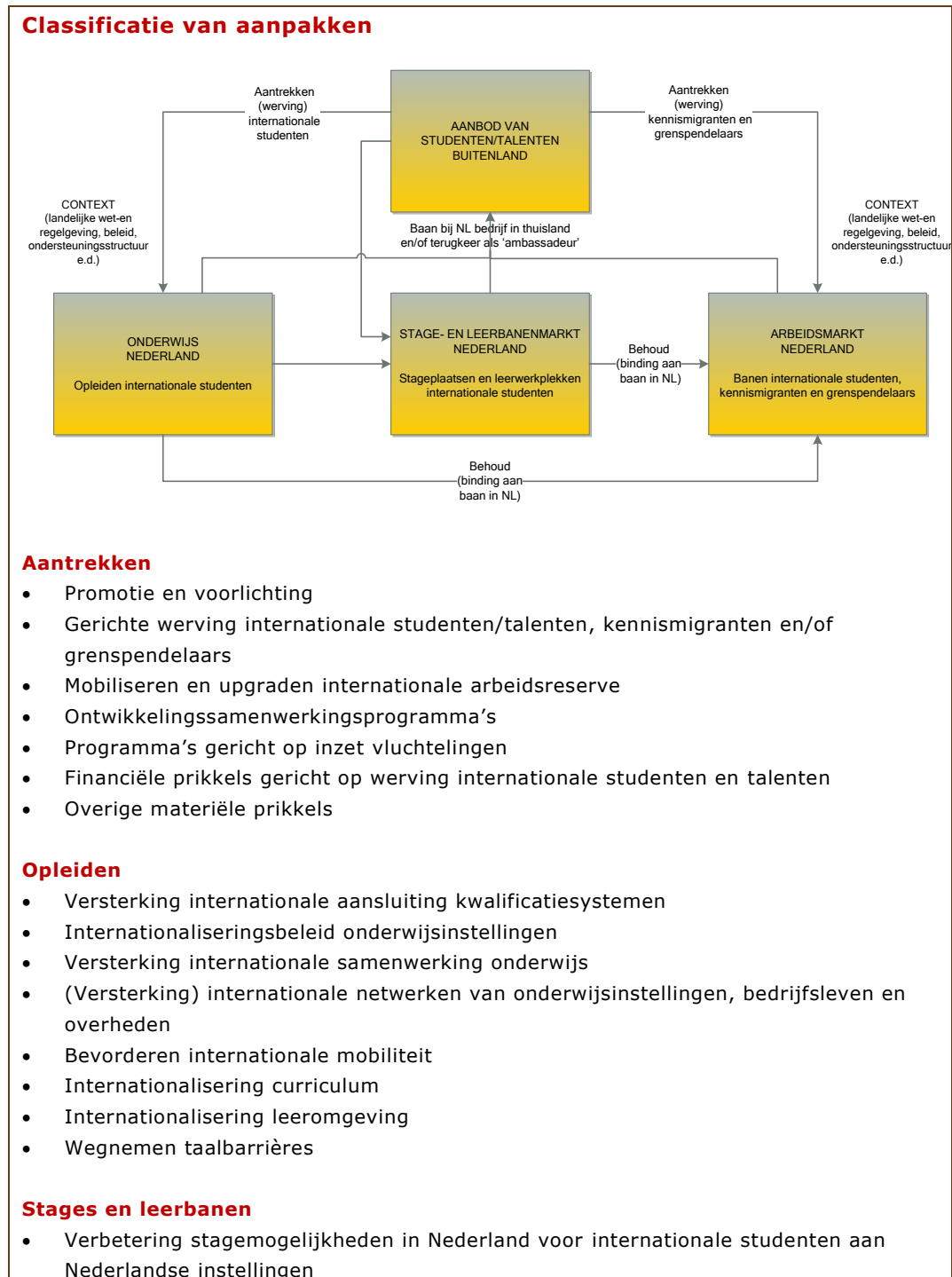
⁸⁸ Dat is het geval voor Zeeuws-Vlaanderen en Zuid-Limburg: er zijn wel veel banen in de nabijgelegen steden (Antwerpen-Gent- Brugge en Aken-Luik) maar een groot deel van die banen is niet geschikt voor de werknemers uit de Nederlandse regio's.

⁸⁹ Zie: PBL en CBS (2015). Arbeidsmarkt zonder grenzen; Artikel 'Weinig Nederlanders kiezen voor baan in buurland', OP: cbs.nl, 21 juli 2015.



3 Classificatie van aanpakken

Met het analysekader uit figuur 1.1 in paragraaf 1.2 als uitgangspunt is – op basis van de deskresearch (zie voor een overzicht van de in het kader van dit onderzoek geraadpleegde bronnen bijlage 1) en de interviews met sleutelinformanten (zie bijlage 2) – onderstaande globale classificatie op te stellen van methoden voor het bevorderen van het aantrekken, opleiden en/of behouden van internationale studenten en talenten (en kennismigranten/grenspendelaars).



- Verbetering stagemogelijkheden in Nederland voor internationale studenten aan buitenlandse instellingen
- Opdoen van werkervaring door internationale studenten bij Nederlands bedrijf naast studie

Behouden

- *Binding aan baan bij bedrijf in Nederland*
 - Versterking NL taalvaardigheden
 - Bevorderen sociale/culturele integratie
 - Bevorderen binding aan de regio
 - Arbeidsmarktinformatie en -communicatie
 - Arbeidsmarktcontacten en -bemiddeling
 - Werkstages/traineeships voor pas afgestudeerden
 - Loopbaantrajecten
 - Dual career programma's
 - (Monitor)onderzoek/peilingen onder buitenlandse alumni/kennisswerkers
 - Bevorderen leeromgeving buitenlandse werknemers
 - Versterking interculturele vaardigheden Nederlandse werknemers
 - Bevorderen EN/DE taalvaardigheden NL werknemers
 - Financiële prikkels gericht op behoud van gediplomeerde internationale studenten/talenten
- *Binding aan baan bij Nederlands bedrijf in buitenland*
 - Stages bij Nederlands bedrijf in buitenland
 - Gerichte werving door Nederlands bedrijf in buitenland

Ambassadeurschap in buitenland

- Aandacht voor ambassadeursfunctie in opleiding/werksituatie
- Actief alumnibeleid
- Daadwerkelijke inzet als ambassadeur

Context/randvoorwaarden

- Kennismanagement en (evaluatie)onderzoek
- Versterking internationale mindset en stimuleren kennisdeling, politieke discours en visieontwikkeling
- (Aanpassingen) wet- en regelgeving
- Gericht landelijk beleid
- Gericht sectoraal beleid
- Versterking lijnen Den Haag – regio's
- Versterking (landelijke) ondersteuningsstructuur
- Versoepeling (administratieve) procedures
- Wegnemen barrières grenspendel
- Regionale (sectorale) samenwerking onderwijs-arbeidsmarkt

Hieronder werken we deze classificatie van aanpakken verder uit (invulling met concrete vormen/voorbeelden) en geven we per aanpak ook een indicatie van de relevantie, het innovatief gehalte en de kansrijkheid van een eventuele pilot.



Aanpak	Vormen/concrete voorbeelden	Relevantie, innovatief gehalte en kansrijkheid
Aantrekken		
Promotie en voorlichting	- Promotie/'branding' van Nederland als aantrekkelijk land met aantrekkelijke internationale werkomgeving (o.m. via handels- en kennissmissies e.d.; mogelijke kanalen zijn de topsectoren en de Dutch Trade Board) - Promotie/'branding' van Nederlands onderwijsaanbod (o.m. via handels- en kennissmissies e.d.; mogelijke kanalen zijn de topsectoren en de Dutch Trade Board) - Profilering Nederlands onderwijsaanbod met ruimte voor excellentie: - Onderzoekswaartepunten universiteiten - Voorlichting over Nederlands onderwijs in meer algemene zin - Internationale studie- en loopbaanoriëntatie 'Verwachtingsmanagement'⁹⁰	Promotie en voorlichting kansrijk, maar niet echt innovatief. Voor promotie Nederland is eerder rol weggelegd voor Holland High Tech . Promotie onderwijs is zaak van onderwijs zelf en van Human Capital Tafel HTSM.
Gerichte werving internationale studenten/ talenten, kennismigranten en/of grenspondelaars	- Strategisch werven van buitenlandse studenten en talenten op arbeidsmarktperspectieven (nadruk op tekortsectoren/-beroepen): - Aanwezigheid van Nederlandse bedrijfsleven/onderwijs op carrièrebeurzen (career fairs) e.d. in het buitenland: - MIT European career fair in Boston⁹¹ - Speciale wervingsprogramma's: - Young Brainport Experience Centre (in ontwikkeling door Brainport)	Niet echt innovatief, deels al opgepakt bijvoorbeeld in de zorg en ihkv topsectorenbeleid en Techniekpact, ook veel op elkaar lijkende initiatieven van arbeidsbemiddelaars. Belangrijke randvoorwaarde is directe betrokkenheid NL onderwijsinstellingen/bedrijven bij werving in buitenland (kandidaten spreken, niet afgaan op CV). Mbt werving studenten: vraagtekens bij kansrijkheid in termen van duurzame effecten: veel studenten gaan na afstuderen werken in land van

⁹⁰ Een van de voorgestelde actielijnen in Welkom, aan het werk! is het maken van afspraken over 'verwachtingsmanagement': bij de werving van studenten duidelijk maken wat per studierichting de perspectieven zijn om na afstuderen in Nederland hier ook een baan te vinden. Zie: Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit is min of meer vergelijkbaar met het aanbieden van 'studiebijsluiters' bij opleidingen in het mbo.

⁹¹ Brainport Development is al enige jaren vaste gast op de MIT European Career Fair in Boston. In de loop van de jaren hebben zich daar bedrijven en kennisinstellingen bij aangesloten. Vanuit de Human Capital agenda van Holland High Tech wordt de Nederlandse aanwezigheid gezien als strategische brug naar de universitaire wereld van de USA. Terwijl de positionering van de Nederlandse hightech industrie ook bijdraagt aan een goede naamsbekendheid. Zie: Artikel 'Holland High Tech staat met 2-1 voor op de MIT in Boston!' van Jos van Erp (FME).



	Development, gericht op jong toptalent)⁹² ▪ Brabantse internationale studentenpilot (Brainport Development, gericht op Turkije en Polen)⁹³ ▪ Project 'Spaans talent wordt Nederlands talent' (Trabajar en Holanda, gericht op Spanje)⁹⁴ ▪ Project DIGITALjobs (EU/Brainport Development, gericht op ICT)⁹⁵	herkomst. In geval studenten worden geworven in landen met op dit moment hoge werkloosheid (zodat studeren in Nederland extra aantrekkelijk lijkt) leert de ervaring bijvoorbeeld dat opgeleide studenten snel weer teruggaan als werkloosheid in land van herkomst weer afneemt). Voor werving van talenten lijkt hetzelfde te gelden: structurele opbrengst bij projecten waarbij talenten uit landen met hoge werkloosheid worden geworven lijkt gering.
--	---	--

⁹² Het gaat hier om de 'battle for talent' in het hoogste segment: het binden van toptalent. Brainport Development is bezig met het ontwikkelen van een Young Brainport Experience Centre. Centraal element daarin is een Summer School (m.n. natuurkunde) voor de echte jonge toptalenten (16-18 jaar), waarvan de helft uit Nederland en de helft uit het buitenland. Inspiratiebron is onder meer het initiatief van het Perimeter Institute in het Canadese Waterloo. Elke zomer krijgen 40 jonge natuurkunde-talenten (tussen 16 en 18 jaar oud) een plek in de "International Summer School for Young Physicists" in Waterloo. Omdat het aantal aanmeldingen ongeveer tien keer zo hoog is, kan zwaar geselecteerd worden. Twintig jongens en twintig meisjes, twintig uit Canada en twintig uit het buitenland. Niet alleen leren ze er dingen die ze thuis nooit zouden kunnen leren – sterker nog, hun docenten weten die dingen vaak niet eens -, maar er is ook een belangrijk sociaal aspect. Veel van deze kinderen zijn de nerds van de klas en worden nogal eens gepest omdat ze te intelligente antwoorden zouden geven. Hier hoeven ze zich daar totaal geen zorgen om te maken. Door de kinderen een dergelijke "once-in-a-lifetime-experience" te geven is een flinke slag te winnen in de oorlog om toptalent. De studenten vertellen er over, komen terug voor een echte studie en maken anderen enthousiast. Zie: Artikel 'Talentenschool bij Perimeter Institute is inspiratie voor Brainport', OP: *e52.nl*, 16 juli 2015. In 2016 wordt de Summer School voor het eerst georganiseerd.

⁹³ Op dit moment studeert maar 7% van alle buitenlandse studenten techniek. Een van de doelstellingen van Make it in the Netherlands! is dan ook meer buitenlandse technische studenten aan te trekken. Het project Brabantse internationale studenten pilot van Brainport Development is gericht op aantrekken en behouden van 70-100 internationale HBO en WO bètastudenten voor de onderwijsinstellingen en werkgevers in de Provincie Noord-Brabant. Medio februari 2014 is gestart met verkennend onderzoek om te bepalen welke landen en regio's aangedaan zouden worden in het kader van de pilot. Dit met als eindresultaat Turkije en Polen. In november 2014 is een 5-daags bezoek gebracht aan Ankara en Istanbul met deelnemende partijen: Technische Universiteit Eindhoven, Tilburg University, Fontys Hogescholen, Avans Hogescholen, High Tech NL en Brainport Development. In totaal bestond de delegatie uit 13 deelnemers. Na het bezoek aan Turkije is met de geïnteresseerde studenten contact opgenomen via mail en overige kanalen van de onderwijsinstellingen. Een definitief aantal inschrijvingen is nog niet aan te geven, echter het aantal aanmeldingen bij de onderwijsinstellingen stijgt. De doelstelling: 1) Fair in Polen (Poznan); 2) Instroom van circa 70-100 bèta-technische talenten voor TU/Eindhoven, Tilburg University, Fontys en Avans. In het project werkt Brainport Development samen met Tilburg University, TU/e Eindhoven, Fontys Hogescholen, Avans Hogescholen, High Tech NL. Zie: <http://www.brainportdevelopment.nl/project/brabantse-internationale-studentenpilot>.

⁹⁴ In het kader van het project 'Spaans talent wordt Nederlands talent' van Trabajar en Holanda en OOM was het de bedoeling om - samen met een beperkt aantal bedrijven - tussen de 30 en 40 jonge recent afgestudeerde hbo'ers met mechanische, werktuigbouwkundige, elektrische, elektronische, en/of industriële ICT profielen te werven in de Spaanse regio's Madrid, Baskenland, Catalonië en Valencia. Deze kandidaten spreken goed Engels (minimaal B1 niveau) en zijn direct beschikbaar voor een eerste contract van 6 maanden. Daarnaast zouden de betrokken Spaanse opleidingsinstellingen worden gelinkt aan OOM en Nederlandse tegenhangers. Basiskennis Nederlands is essentieel voor het functioneren, daarom zouden kandidaten een intensieve taal cursus van een maand volgen voorafgaand aan hun start in Nederland. De financiering van het project zou in handen zijn van OOM, de deelnemende bedrijven en Europese fondsen (EURES).. Zie: Trabajar en Holanda (2014). Pilot: "Aanvullende kenniswerkers in de maakindustrie". Spaans talent wordt Nederlands talent. Europese arbeidsmobiliteit in optima forma; <http://trabajarenholanda.es>; <http://www.spaansemedewerkers.nl>. Uiteindelijk is een iets ander gericht project van Trabajar en Olanda en OOM tot stand gekomen. Dat was gericht op werving van 20 verspaners (mbo-niveau) in Spanje. Dit project was aanvankelijk alleen gericht op Twente, maar toen bleek dat daar niet zoveel belangstelling was van werkgevers werd het vizier ook op Zuidoost Brabant gericht. Uiteindelijk deden zo'n 12 tot 13 bedrijven mee. De werving liep vertraging op, het niveau van de betreffende opleiding in Spanje bleek lager dan dat van de Nederlandse opleiding en het regelen van huisvesting voor de verspaners in Nederland was lastig. Uiteindelijk zijn 8-9 Spaanse verspaners gestart, na 3 maanden waren er nog 6 over en nu zijn nog 2 mensen bezig. Al met al was dit project dus geen succes. Bron: Interview Albert Bosma (OOM).

⁹⁵ Dit betreft de deelname van Brainport Development in het EU-programma Grand Coalition for Digital Jobs (GCDJ). De GCDJ is een partnerschap van multi-stakeholders dat streeft naar samenwerking tussen het bedrijfsleven, onderwijsaanbieders en publieke- en private organisaties om actie te ondernemen tegen het tekort aan ICT-talent. Het gaat hierbij om activiteiten op lange en korte termijn. Het Digital Jobs project is verdeeld in: Training and Matching, Certification, Innovative Learning and Teaching, Mobility en Awareness Raising. Brainport Development



	○ Internationale arbeidsbemiddelaars: ▪ Undutchables⁹⁶ ▪ Deltametaal⁹⁷ ▪ Otto Workforce (m.n gericht op West-Duitsland en Polen)⁹⁸ ▪ Trabajar en Holanda (gericht op Spanje, zie hierboven) ▪ International Top Talent (ITT) (gericht op high potentials in China)⁹⁹	
• Mobiliseren en upgraden internationale arbeidsreserve	• Internationaliseren van projecten a la projectplan 'Versnelde instroom recent uitgestroomde technici' (Kleurrijk Talent) ¹⁰⁰	Zeer innovatief; voor kansrijkheid geldt hetzelfde als hierboven (veelal terug keer naar land van herkomst als economie weer aantrekt)

maakt zich sterk voor Mobility, het arbeidsmobiliteit vraagstuk voor ICT in Europa. Het gaat hierbij om het inzetten van korte en lange termijn initiatieven om vraag en aanbod te identificeren en bij elkaar te brengen om ICT-experts te werk te stellen in specifieke Europese regio's die ICT-talent nodig hebben. De doelstellingen van Brainport Development voor 2015 zijn: 1) Een rapport met best practices en policies over arbeidsmobiliteit binnen ICT met interviews van experts uit zo veel mogelijk EU-landen; 2) Matchen van ICT'ers in specifieke regio's in geselecteerde EU-landen met een groot tekort aan ICT-talent, te weten: Groot-Brittannië, Duitsland en Nederland. Dit doen we door twee pilot events in de vorm van carrièrebeurzen te organiseren in EU-landen waar grootschalige werkloosheid heerst onder ICT'ers, te weten Spanje en Polen. Zie: <http://www.brainportdevelopment.nl/project/digital-jobs>.

⁹⁶ <http://www.undutchables.nl>

⁹⁷ Stichting Deltametaal is in 1968 opgericht als samenwerkingsverband tussen metaalbedrijven in de regio Rijnmond. Om vaklieden aan het werk te kunnen houden en niet verloren te laten gaan voor de sector als hun baan wegens bedrijfssluitingen of inkrimpingen verdween, werd een gezamenlijke arbeidsreserve in het leven geroepen. Naast deze arbeidspool, voorziet Deltametaal nu ook middels uitzenden en detacheren in de behoefte van werkgevers om een deel van het personeelsbestand op flexibele basis in te vullen. Zie: <http://www.deltametaal.nl>.

⁹⁸ OTTO Work Force (een private onderneming) afficheert zichzelf als de grootste internationale arbeidsbemiddelaar in Europa. Via OTTO Workforce werken ruim 15.000 flexmedewerkers in voornamelijk Nederland, Duitsland en Polen. In West-, Centraal- en Midden-Europa heeft OTTO Workforce in totaal 50 kantoren. Zie: <https://www.ottoworkforce.com>.

⁹⁹ International Top Talent (ITT) is een Nederlands makel- en schakelkantoor in Shanghai gericht op matchmaking tussen Nederlandse universiteiten en Chinese high potentials. In andere landen zijn vergelijkbare initiatieven (al dan niet op stedenband-niveau). Zie: <http://www.internationaltoptalent.nl>.

¹⁰⁰ Doelstelling van dit projectplan is dat 100 werkloos werkzoekenden - korter dan 6 maanden aan werkloosheid - vanuit de arbeidsreserve in de sector Metaalindustrie een baan kunnen verkrijgen bij A+O aangesloten bedrijven. Het project behelst een samenwerking van Kleurrijk Talent met A+O, UWV (Nederland en regionale vestigingen) en opleidingspartners naar gelang de (regionale) vraag onder regie van Kleurrijk Talent. Het betreft een groot project aangaande werving en selectie tot en met het verlenen van service - after sales - nadat de deelnemers minimaal een half jaar werkzaam zijn geweest, al dan niet op detacheringbasis bij aan de Metaalindustrie gelieerde bedrijven. Qua werkzaamheden valt te denken aan CNC verspaning, lastechniek, elektrotechniek, installatietechniek, onderhoud en mechatronica. Wellicht zijn er mogelijkheden een vergelijkbaar project op te zetten voor werkloos werkzoekenden uit Europese landen met een hoog werkloosheidspercentage. Zie : <http://www.ao-metalektro.nl/sectorplan/sectorplan-stroomgenoege/199-versnelde-instroom-recent-uitgestroomde-technici>



Ontwikkelingssamenwerkingsprogramma's	- Netherlands Fellowship Programmes (NFP) - Netherlands Initiative for Capacity development in Higher Education (NICHE)¹⁰¹	Niet kansrijk in termen van effectiviteit, want expliciet gericht op terugkeer van gediplomeerden. Terugkerende gediplomeerden kunnen wel ambassadeursfunctie voor Nederland vervullen: specifiek richten op NL bedrijven of continuering band met NL (c.q. het NL bedrijfsleven).
Programma's gericht op inzet vluchtelingen	- Inburgering, NL taalcursussen en/of bij- en omscholing van vluchtelingen 'Reguliere' arbeidsbemiddeling vluchteling-studenten door Stichting Vluchteling-studenten UAF¹⁰² - Speciale projecten gericht op arbeidsbemiddeling en begeleiding vluchtelingen: - Projecten voor Joegoslavische vluchtelingen (jaren 90 vorige eeuw) - Banenoffensief Vluchtelingen (2005-2008; UAF en Vluchtelingenwerk i.s.m. met Stichting Emplooi en CWI)¹⁰³ 'Startbaan' (lopend project; UAF en Vluchtelingenwerk)¹⁰⁴	Onder groep vluchtelingen belangrijk potentieel aanwezig; wel belemmeringen: (juridische belemmeringen, problemen met erkenning van buitenlandse diploma's, overige belemmeringen (o.m. in de sfeer van NL taalvaardigheid, mentale gezondheid, beeldvorming onder werkgevers)); in geval van vluchtelingen met verblijfstatus is kans op terugkeer gering; hier liggen mogelijkheden voor een eventueel pilotproject.

¹⁰¹ Met ontwikkelingssamenwerkingsprogramma's als NFP en NICHE krijgt talent uit ontwikkelingslanden de mogelijkheid om (een deel van) een opleiding in Nederland te volgen, met de verplichting na afstuderen terug te keren om braindrain tegen te gaan. Zie: <https://www.studyinholland.nl/scholarships/scholarships-administered-by-nuffic/netherlands-fellowship-programmes>; <https://www.nuffic.nl/programmabeheer/niche>;

¹⁰² Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF helpt sinds 1948 vluchtelingen met scholing en het vinden van werk. Jaarlijks stromen er bij UAF zo'n 750 vluchtelingen in en vinden zo'n 200 mensen een baan. Zie: <http://nos.nl/artikel/2057149-uitzendbureaus-willen-aan-de-slag-met-vluchtelingen.html>

¹⁰³ In de periode 2005-2008 waren UAF en VluchtelingenWerk - samen met Stichting Emplooi en CWI (de voorganger van het huidige UWV) - betrokken bij het Banenoffensief Vluchtelingen. In deze periode zijn 2.327 vluchtelingen aan een baan, stage of werkervaringsplek geholpen (taakstelling was 2.600). Daarnaast zorgde dit project voor een betere samenwerking tussen de uitvoeringspartners, een groeiende belangstelling van werkgevers voor de groep vluchtelingen en een grotere betrokkenheid bij gemeenten. Zie: Artikel 'Zonder hulp lukt integratie nooit', IN: De Volkskrant, 2 oktober 2015 (auteur: Jaco Dagevos, bijzonder hoogleraar integratie en migratie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam); Banenoffensief Vluchtelingen (2009). Waardevolle mensen in bijzondere omstandigheden. Banenoffensief Vluchtelingen 2005-2008. Highlights van een project dat werkt.

¹⁰⁴ Startbaan is een initiatief van VluchtelingenWerk Nederland en Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF, organisaties die de belangen van vluchtelingen behartigen en hen begeleiden naar zelfstandigheid. Doel van het project, dat financieel wordt ondersteund door de Nationale Postcode Loterij, is drie jaar tijd (2014-2016) 600 vluchtelingen aan een baan te helpen. Startbaan steunt op vier pijlers: 1) Gemotiveerde en gekwalificeerde kandidaten: vluchtelingen die naar Nederland kwamen en die nu staan te trappelen om aan de slag te gaan; 2) Ervaren jobcoaches die bemiddelen tussen bedrijf en kandidaat en die de kandidaten ook blijven begeleiden; 3) Een extra budget dat drempels zoals een taalachterstand of behoefte aan een rijbewijs, weg kan nemen; 4) Werkgevers die een vluchteling een duwtje in de rug willen geven, die geloven dat diversiteit hun eigen bedrijf en de samenleving als geheel sterker maakt. De doelstelling is ruimschoots gehaald: begin 2016 waren bijna 800 vluchtelingen geplaatst. Zie: <http://www.vluchtelingenwerk.nl/wat-wij-doen/onze-projecten/bijzonder-talent-voor-uw-bedrijf>; <http://www.vluchtelingenwerk.nl/actueel/persbericht/manpowergroep-en-accenture-aan-de-slag-voor-vluchtelingen>; <http://www.postcodeloterij.nl/goede-doelen/nieuws/Extra-project-2013-Startbaan.htm>; https://www.uaf.nl/wat_doet_het_uaf/projecten/startbaan; Artikel 'Werkproject levert bijna 800 banen op', IN: De Volkskrant, 11 februari 2016.



	- o Nieuwe initiatieven gericht op arbeidsbemiddeling en begeleiding van vluchtelingen (o.m. OTTO Workforce, Randstad/COA, Randstad/VNO-NCW/MKB-Nederland, gemeente Eindhoven, gemeente Amsterdam, diverse individuele bedrijven)¹⁰⁵ - o Refugees@Campus (mentorproject UAF voor vluchtelingstudenten)¹⁰⁶ - o Pre-bachelor opleiding voor vluchtelingen met ICT- achtergrond (Hogeschool Utrecht)¹⁰⁷	
• Financiële prikkels gericht op werving van internationale studenten/talenten	• Beursprogramma's beheerd door EP-Nuffic¹⁰⁸: - o Nederlandse overheidsprogramma's ▪ Holland Scholarship¹⁰⁹ ▪ Liberation Scholarship Programme (Canada, eenmalig) ▪ MENA (Midden-Oosten en Noord-Afrika) - o EU-programma's: ▪ Erasmus+ (EU) - o Private beursprogramma's ▪ NN Future Matters Scholarship	Financiële prikkels in het algemeen kansrijk; beursprogramma's niet erg innovatief (hoewel er niets is op het gebied van technical engineering of marketing in de techniek; daar misschien optie voor (pilot) project; compensatie collegegelden en leengarantiestelsel hoger innovatief gehalte

¹⁰⁵ Otto Workforce wil vluchtelingen aan een baan gaan helpen. Het gaat daarbij vooral om banen in de tuinbouw, logistiek of schoonmaakindustrie. In korte tijd zouden er honderden mensen aan een baan geholpen kunnen worden. De vluchtelingen moeten wel bereid zijn om ook onder hun niveau te werken. Ook Randstad heeft - samen met het Centraal orgaan Opvang Asielzoekers (COA) respectievelijk werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland de mogelijkheden verkend asielzoekers met een verblijfsvergunning aan werk te helpen. De gemeente Eindhoven organiseerde in oktober 2015 – samen met COA en het bedrijfsleven in Noord-Brabant - een speciale banenmarkt voor bedrijven met personeelstekorten en werkloze asielzoekers met een verblijfstatus. Gemeente Amsterdam heeft begin oktober 2015 het 'Actieplan ondernemerschap en werk: kansen voor en door vluchtelingen' opgesteld met concrete voorstellen om vluchtelingen te begeleiden naar werk. Het Rijk wordt daarbij gevraagd om experimenteerruimte. Zie: <http://fd.nl/ondernemen/1118240/uitzendbedrijf-randstad-zoekt-banen-voor-vluchtelingen>; <http://nos.nl/artikel/2057149-uitzendbureaus-willen-aan-de-slag-met-vluchtelingen.html>; <http://www.volkskrant.nl/buitenland/-vluchtelingen-zijn-oplossing-personeelstekort-ict~a4144462>; Gemeente Amsterdam (2015). Raadsbrief Actieplan ondernemerschap en werk: kansen voor en door vluchtelingen (d.d. 2 oktober 2015).

¹⁰⁶ In het kader van dit door de Nationale Postcode Loterij financieel ondersteunde project van UAF worden 500 vluchtelingstudenten gekoppeld aan een mentor die hen wegwijs maakt op de instelling, de studievereniging, de sportclub en in de stad. Daarmee wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan een snellere integratie van vluchtelingen. Zie: Artikel 'Nationale Postcode Loterij maakt nieuw UAF-mentoringprogramma mogelijk', OP: uaf.nl, 27 januari 2016.

¹⁰⁷ In deze pilot van Hogeschool Utrecht, AFAS Software en de gemeente Utrecht krijgen 30 hoogopgeleide erkende vluchtelingen met een ICT-achtergrond gedurende een half jaar vakken op het gebied van ICT en Nederlandse taal, zodat ze in september 2016 kunnen instromen in een reguliere ICT opleiding. Zie: Artikel 'Utrechtse partners starten ICT-opleiding voor vluchtelingstudenten', OP: hu.nl, 19 oktober 2015.

¹⁰⁸ Zie voor meer informatie: <https://www.nuffic.nl/programmabeheer>

¹⁰⁹ In het kader van dit nieuwe programma - gericht op de positionering van het Nederlands hoger onderwijs in het buitenland, het aantrekken van internationaal talent en het stimuleren van uitgaande mobiliteit van Nederlandse studenten - komt jaarlijks circa 5 miljoen euro aan scholarships beschikbaar. Het zal komend decennium ongeveer 10.000 topstudenten in staat stellen om over de grens te studeren. De kosten van de scholarships worden in ieder geval voor inkomende studenten voor de helft gedragen door instellingen, die ook in samenwerking met de Nuffic verantwoordelijkheid dragen voor de selectie van de kandidaten. Zie: Ministerie van OCW (2014). De wereld in: Visiebrief internationale dimensie van ho en mbo.



	▪ VSBfonds Beurzen ▪ Wim Deetman Studiefonds ○ Bilaterale beursprogramma's ▪ Cultureel Verdragbeurzen (divers landen) ▪ Science without Borders Holland (Brazilië) ▪ Sino-Dutch Bilateral Exchange Scholarship (China) ▪ Orange Tulip Scholarship Programme (NESO-landen¹¹⁰) ▪ StuNed (Indonesië) ▪ Van Goghprogramma (Frankrijk) • Overige beursprogramma's e.d.: ○ Subsidies ihkv Your first EURES Job (EU) ○ Beurzen ihkv Techniekpact ○ Beurzen ihkv topsectorenbeleid (bijv HTSM-beurzen) ○ Beurzen van individuele onderwijsinstellingen en van het private bedrijfsleven (bijeengebracht op www.grantfinder.nl) • Compensatie collegegelden¹¹¹ • Leengarantiestelsel: ○ Masterlening Erasmus+¹¹² • Fiscale maatregelen	
• Overige materiële prikkels	• Aanbod van betaalbare en kwalitatief goede huisvesting:	Overige materiële prikkels i.h.a. kansrijk, Student hotel innovatief (maar niet direct betrekking op opleiding en/of arbeid)

¹¹⁰ NESO-landen zijn landen waar EP-Nuffic een Netherlands Education Support Office heeft, te weten Brazilië, China, India, Indonesië, Mexico, Rusland, Thailand, Vietnam en Zuid-Korea.

¹¹¹ Het wetsvoorstel Bevordering internationalisering hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek maakt het universiteiten en hogescholen mogelijk om collegegeld te verlagen of zelfs kwijt te schelden voor studenten die een gecombineerde studie volgen aan een instelling in Nederland en een instelling in het buitenland. Zie: Artikel 'Studeren in het buitenland wordt aantrekkelijker', OP: rijksoverheid.nl, 3 juli 2015.

¹¹² De masterlening Erasmus+ is bedoeld voor studenten in het hoger onderwijs die een volledige master in het buitenland gaan volgen. De lening ondersteunt masterstudenten bij de hoge kosten voor levensonderhoud en collegegeld. De masterlening is geen vervanging voor de reguliere beurs van Erasmus+. Zie: http://www.erasmusplus.nl/1_126_Lening-voor-masterstudie.aspx



	○ Student hotel¹¹³ • Aanbod van zorgverzekeringen	
Opleiden		
• Versterking internationale aansluiting kwalificatiesystemen	• Europees en Nederlands Kwalificatieraamwerk (EQF/NLQF)¹¹⁴ • Common European Framework of Reference (CEFR)¹¹⁵ • Common Framework of European Competences (CEFC)¹¹⁶ • European Credit System For Vocational Education And Training (ECVET)¹¹⁷	Met name randvoorwaardelijk.
• Internationaliseringsbeleid onderwijsinstellingen	• Instellingsbeleid t.a.v. 'internationalisation at home'¹¹⁸	Met name randvoorwaardelijk.

¹¹³ In Groningen wordt momenteel een Student Hotel gebouwd. Dit Student Hotel bestaat naast kamers (deels met en deels zonder keuken) uit faciliteiten als een espressobar, restaurant, sportschool, wasserette, ontmoetingsplek, game room etc. Het hotel zorgt ook voor gezamenlijke activiteiten. Het concept van het Student Hotel bestaat in Nederland al in Amsterdam, Rotterdam en Den Haag. Naast Groningen is ook in Eindhoven een Student Hotel in aanbouw. Verder zijn er plannen voor een filiaal in Utrecht, Maastricht en Delft Zie: Artikel 'Student Hotel komt in Ebbingekwartier', IN: *Nvhn*, 18 december 2014; Artikel 'Chique studentenkamer in trek', IN: *De Volkskrant*, 30 september 2015.

¹¹⁴ NLQF is een raamwerk voor inschaling van alle mogelijke kwalificaties. Van basiseducatie tot doctoraat, en van bedrijfsopleiding tot meerjarige avondstudie. NLQF maakt hiermee door de overheid gereguleerde kwalificaties en private kwalificaties met elkaar vergelijkbaar. Een NLQF inschaling vertelt niet zozeer iets over de geleverde studie-inspanning of studie-inhoud, maar over wat iemand kan en weet als een bepaald leerproces is afgerond. Door koppeling van het NLQF aan het Europees kwalificatieraamwerk (EQF) is het mogelijk om de diverse niveaus van kwalificaties van verschillende landen met elkaar te vergelijken. Het EQF levert door deze vergelijkingsmogelijkheid een bijdrage aan de transparantie van de verschillende onderwijssystemen in de EU. Op dit moment werken 36 landen aan de invoering van het EQF door koppeling van hun nationale kwalificatieraamwerk aan het EQF. Hiermee wordt een bijdrage geleverd aan de internationale mobiliteit van werknemers en studenten. Zie: <http://www.nlqf.nl>.

¹¹⁵ Het Common European Framework of Reference (CEFR, in het Nederlands Europees Referentiekader (ERK)) is een systeem van niveaubeschrijvingen voor de moderne vreemde talen, dat zes taalcompetentieniveaus onderscheidt. Het verwijst naar taalgebruikers als beginnend (A), onafhankelijk (B) en vaardig (C). Elke niveau kent twee subniveaus. De niveaus zijn beschreven voor spreek- en gespreksvaardigheid, lees-, schrijf- en luistervaardigheid. De beschrijvingen zijn functioneel: ze geven aan in welk soort situaties iemand zich kan redden, en de vereiste mate van correctheid van taalbeheersing. Ze zijn bedoeld om voor iedereen in Europa begrijpelijk en hanteerbaar te zijn. Zie: <http://www.erk.nl>.

¹¹⁶ Het Common Framework for Europe Competence (CFEC) is ontwikkeld binnen het Elos-netwerk. Het is een overzicht van competenties op het gebied van Europese en internationale kennis, communicatie, samenwerking en ondernemerschap dat gebruikt wordt om de voortgang van een leerling in het vo op het gebied van internationalisering bij te houden. Zie: <http://www.europeesplatform.nl/elos/>

¹¹⁷ Het European Credit System For Vocational Education And Training (ECVET) is een Europees systeem voor erkenning van elders behaalde leerresultaten. ECVET moet mensen die beroepsonderwijs of volwasseneneducatie volgen in staat stellen om volledig gebruik te kunnen maken van de door hun behaalde leerresultaten, ongeacht hoe of waar deze resultaten in de Europese Unie (EU) zijn behaald. Het systeem documenteert daartoe de in het buitenland verworven learning outcomes: kennis, vaardigheden en competenties (knowledge, skills en competence – KSC). ECVET stimuleert niet alleen internationale mobiliteit maar moet ook de transfer, accumulatie en erkenning van leerresultaten, behaald in uiteenlopende formele en informele leercontexten, makkelijker maken. ECVET is in alle onderwijs- en kwalificatiesystemen implementeerbaar. Implementatie van het ECVET betekent niet dat de bestaande nationale systemen voor de transfer, accumulatie en erkenning van leerresultaten moeten worden aangepast. Evenmin wordt ECVET dwingend door de EU via regelgeving aan de lidstaten opgelegd. Zie: <http://www.ecvet.nl>.

¹¹⁸ Het gaat hier om beleid gericht op de internationalisering van het onderwijs en de interculturele competenties van studenten. Uit onderzoek van Nuffic blijkt dat bijna 76% van de onderzochte instellingen een specifiek internationaliseringsplan op instellingsniveau of bezig is dat te ontwikkelen. Zeven instellingen (15%) hebben geen apart internationaliseringsplan, maar hebben hun internationaliseringsbeleid opgenomen in hun instellingsplan. Vier instellingen die onderzocht zijn (9%) hebben geen internationaliseringsbeleid verwoord op centraal niveau. Veel instellingen beschrijven de interculturele competenties in algemene termen en geven aan dat de uitwerking moet gebeuren op opleidingsniveau. Competenties die worden genoemd zijn bijvoorbeeld: een nieuwsgierige en onderzoekende houding; interculturele effectiviteit en intercultureel communiceren; kennis van vreemde talen; flexibiliteit en kennistoepassing; innovatie naar internationale maatstaven. Zie: Nuffic (2014). Studenten internationaliseren in eigen land. Nederlands instellingsbeleid.



• Versterking internationale samenwerking onderwijs	• Joint-, double of multiple degree opleidingen¹¹⁹ • Transnationaal onderwijs¹²⁰ • Buitenlandse nevenvestigingen van NL onderwijsinstellingen • Grensoverschrijdende samenwerking tussen onderwijsinstellingen (gezamenlijke curricula, modules en leeruitkomsten): ◦ European Master in Neuroscience (EMiN) en Nederlands / Duitse beroepsopleiding vliegtuigonderhoudstechniek (pilots i.h.k.v Limburg-experimenteerregio voor grensoverschrijdende samenwerking)¹²¹ ◦ Ler(n)ende Euregio Rijn Waal¹²² ◦ Strategische agenda Buurtaal en internationalisering in Limburg¹²³	Hier zijn goede mogelijkheden voor en eventuele pilot. Er zijn wel bestaande initiatieven maar die zijn vaak niet specifiek gericht op techniek. Een eventueel (pilot) project gericht op samenwerking tussen scholen aan weerszijden van de grens (gezamenlijke curricula, modules en leeruitkomsten etc) zou een mobiliteitsstroom op gang kunnen brengen. Een dergelijk project zou in ieder geval een component moeten bevatten die voorkomt dat gediplomeerden toch weer in het land van herkomst gaan werken. Een andere optie ligt in het niet-bekostigd onderwijs, wanneer CREBOs of CROHOs wegvallen omdat het ROC te weinig leerlingen telt. Of Duitse leerlingen CEC –iets met EQF. Je zou in dit verband bijvoorbeeld kunnen denken aan (vraaggestuurde) leervouchers voor buitenlandse studenten.
---	--	--

¹¹⁹ Een joint degree is een opleiding die een Nederlandse instelling verzorgt samen met één of meer Nederlandse of buitenlandse instelling(en) voor hoger onderwijs en die leidt tot één gezamenlijk diploma. Iedere participerende instelling verzorgt een substantieel deel van de opleiding. De samenwerkende instellingen zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor deze opleiding. Een double of multiple degree is een opleiding die een Nederlandse instelling verzorgt samen met één of meer Nederlandse of buitenlandse instelling(en) voor hoger onderwijs en die leidt tot twee of meerdere diploma's. Iedere participerende instelling verzorgt een substantieel deel van de opleiding. De formele verantwoordelijkheid van de Nederlandse instelling beperkt zich tot het onderdeel van de opleiding dat leidt tot afgifte van het eigen diploma. Zie: VSNU (2012). Internationale joint programmes bij Nederlandse universiteiten. Tussenrapportage project stimulering joint degrees 2012. Op dit moment zijn er al zo'n 15 Nederlandse instellingen met een joint degree-programma en aanzienlijk meer met een double of multiple degree-programma). Zie: Ministerie van OCW (2014). De wereld in: Visiebrief internationale dimensie van ho en mbo.

¹²⁰ Bij transnationaal onderwijs (ook wel bekend als offshore onderwijs) worden opleidingen geheel in het buitenland aangeboden. Op dit moment is op dit gebied het Verenigd Koninkrijk de grootste speler met 1.395 transnationale programma's, 73 overzeese campussen en wel 454.473 transnationale studenten. 6 Nederlandse hogescholen en universiteiten zien transnationaal onderwijs als een interessante manier om het Nederlands hoger onderwijs in het buitenland te promoten, instellingen wereldwijd te profileren in opkomende onderwijsmarkten, samenwerkingsverbanden te intensiveren, studentenuitwisseling te vergemakkelijken en het Nederlandse onderwijs te vermarkten. Zie: Ministerie van OCW (2014). De wereld in: Visiebrief internationale dimensie van ho en mbo; British Council (2013). Going Global 2013. The shape of things to come. The evolution of transnational education: data, definitions, opportunities and impacts analysis.

¹²¹ Provincie Limburg (2012). Limburg-experimenteerregio voor grensoverschrijdende samenwerking; http://www.limburg.nl/Beleid/Europa/Samenwerking_met_Duitsland_en_België/Limburg_als_experimenteerregio.

¹²² De Ler(n)ende Euregio Rijn Waal is een samenwerkingsverband van scholen voor beroepsonderwijs, bedrijfsleven (leerbedrijven) en de overheid aan weerszijden van de grens. Doel van de LERW is mbo-studenten door grensoverschrijdend leren (i.e. Euregionaal opleiden) kennis te laten maken met beroepscultuur, taal en het onderwijssysteem van het buurland. Op deze manier ontvouwt zich een grotere arbeidsmarkt voor studenten en kan het bedrijfsleven kiezen uit een groter arbeidspotentieel. Zie: [http://www.lerende-euregio.com/nl/ler\(n\)ende-euregio](http://www.lerende-euregio.com/nl/ler(n)ende-euregio).

¹²³ Het gaat hier om een brede beleidsagenda voor de periode 2014-2020. Het algemene doel van de agenda is het optimaal voorbereiden van jongeren in Limburg op een internationaal georiënteerde toekomst als leerling/student, werkende en bewoner. Zodat ze toegerust zijn om in hun eigen regio kansen te zien en die te grijpen, hier hun bestaan op te bouwen en bij te dragen aan de (Eu)regionale ontwikkeling. Dit draagt bij aan de binding van talenten aan de regio (van belang i.v.m. demografische krimp). Een bijkomend effect is dat een wisselwerking kan ontstaan door bevordering van Euregionale competenties en taalkennis. Belgische en Duitse jongeren zullen zich dan gemakkelijker kunnen bewegen in Limburg. Zie: Provincie Limburg (2014). Strategische agenda Buurtaal en internationalisering in Limburg.



	○ Metalberufe ohne Grenzen (Anton Tjidschool, Achterhoek)¹²⁴ ○ EXISTENTE programma (OCW en Vereniging Hogescholen)¹²⁵ • Leonardo/Erasmus+ projecten: ○ Animal Husbandry Exchanges in North West Europe¹²⁶ ○ New Horizons for Teaching (samenwerking Summa College met o.m. Baskenland)¹²⁷ ○ Process Industry LEarning Unit Project (PILE UP)¹²⁸ ○ International Network of Technical Schools (Innotecs) (MBO-Raad en Landstede Groep)¹²⁹	
--	--	--

¹²⁴ Dit betreft een samenwerkingsproject tussenn Bedrijfstakschool Anton Tjidschool in Terborg, Graafschap College (Doetinchem) en het Duitse Berufskolleg Bocholt-West. In het kader van dit in 2009 gestarte INTERREG IVA project volgend zo'n 15 Duitse jongeren (ongeveer 15 procent van het totale leerlingbestand) een opleiding in de metaal bij Anton Tjidschool. Voor de theoretische vakken komen docenten van het Graafschap College naar Terborg en de praktijklessen krijgen zij deels in de eigen werkplaats en deels bij hun leerbedrijf. OOM nam de bbl-vergoeding voor zijn rekening (het betrof een erkende crebo-opleiding). De leerlingen die meededen aan het project, volgden doorgaans eerst een schakeljaar bij het Berufskolleg Bocholt-West. Daar werden zij voorbereid op het Nederlandse onderwijssysteem en leerden zij Nederlands. Slaagden zij voor dit jaar, stroomden zij door naar een van de metaalopleidingen op niveau 2 bij Anton Tjidschool. Dan volgen zij het reguliere lesprogramma. Slaagden zij niet voor de taaltoets, volgden zij hier eerst de opleiding Assistent Operator Productietechniek (niveau 1). Zie: Artikel 'Duits tekort aan leerplekken is Nederlandse oplossing. Samenwerking sleutelwoord in Euregio-project 'Metallberufe ohne Grenzen!', IN: *Het Ondernemersbelang*, nr 5, 2010; interview Albert Bosma (OOM).

¹²⁵ EXISTENTE (Excellent International Students Entering Technical Education) betreft een in 2005 gestart programma van OCW in samenwerking met Vereniging Hogescholen. Binnen het programma werden excellente Indonesische studenten vanuit partnerinstellingen naar Nederland gehaald. Zij kregen een final year: vakken, stage en scriptie met daarbij al in Indonesië een voorbereiding / informatiepakket, een welkom bij hun hogeschool en een National Curriculum om ze voor te bereiden op het werk na afstuderen. In het jaar 2006/2007 waren er 16 deelnemers. Tien daarvan waren in 2008 nog in Nederland werkzaam. De overige deelnemers kwamen in Indonesië of Saoedi Arabië aan een baan (onbekend is of het hier om Nederlandse bedrijven gaat).

Van de 40 deelnemers uit het programma 2007/2008 waren er kort na afstuderen 23 aan het werk bij een Nederlands bedrijf. Nog eens tien waren in Nederland op zoek naar werk en er waren er twee werkzaam voor Nederlandse bedrijven in Indonesië. Bron: interview Dirk Cornelissen (Vereniging Hogescholen).

¹²⁶ Het gaat hier om een project binnen Erasmus + naar internationalisering van het curriculum in de veeteeltsector. In dit project werken diverse instellingen voor beroepsonderwijs samen in de ontwikkeling van modules in een internationaal curriculum. Studenten kunnen vervolgens een deel van het curriculum in een ander land volgen. Door verschillende opleidingen te laten samenwerken kan de mobiliteit op gang worden gebracht en worden leeruitkomsten op elkaar afgestemd. Dit project is in de tweede helft van 2014 opgestart en loopt maximaal 3 jaar. Dit project wordt uitgevoerd door de Stichting Lentiz Onderwijsgroep (een samenwerkingsverband van BVE en VO instellingen in het Westland en de Nieuwe Waterweg Noord).

¹²⁷ In het project New Horizons for Teaching van Summa College kregen trainers, docenten en andere professionals, zoals loopbaanadviseurs en personeelsmanagers, de mogelijkheid hun ervaringen met personeel in buitenlandse instellingen (waaronder die in Spaans Baskenland) te delen. Doel was het verhogen van de transparantie van de diverse Europese stelsels voor beroepsopleiding en het bevorderen van de modernisering door van elkaar te leren. De focus lag op het actualiseren en verbeteren van professionele vaardigheden en uitwisseling van innovatieve methoden en praktijken in het beroepsonderwijs. Zie: http://www.leonardodavinci.nl/77_2226_New_Horizons_for_Teaching.aspx.

¹²⁸ Doel van het project is het ontwikkelen en toepassen van gemeenschappelijke normen voor leerresultaten, gebaseerd op ECVET, die vervolgens zijn te gebruiken voor het verkrijgen van inzicht in, het inschatten en het erkennen van betreffende vaardigheden en competenties van werknemers in de chemie in Europa. Het op deze wijze 'stapelen' (in Engels 'to pile up') van vaardigheden en competenties maakt het voor werknemers mogelijk een hoger kwalificatieniveau te bereiken. De gemeenschappelijkheid van de normen draagt bij aan (de mogelijkheden voor) mobiliteit van de gekwalificeerde werknemers in de chemie in Europa. Zie: http://www.adam-europe.eu/prj/8550/project_8550_fr.pdf ; <http://www.pile-up.eu/> .

¹²⁹ Het doel van dit Erasmus+-project van MBO Raad en Landstede Groep is, in twee jaar tijd (2014-2015), ter optimalisatie van het technisch mbo-onderwijs in Europa een actief en duurzaam internationaal netwerk tot stand te brengen dat toegankelijk is voor alle medewerkers van technische scholen. Aan het einde van het project bestaat dit netwerk – Innotecs – uit minstens 24



	Engineering Mobility in Europe (EMEU)¹³⁰	
(Versterking) internationale netwerken van onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en overheden	International Living Labs (ILL) (EP-Nuffic)¹³¹	Hier zijn mogelijkheden voor een eventueel pilotproject, bijvoorbeeld in - samen met EP-Nuffic - opzetten van (een) netwerk(en) gericht op één of meer prioritaire landen. Aangetekend hierbij dient te worden dat EP-Nuffic zich bij de ILL's alleen richt op de NESO-landen (behalve Rusland gaat het om landen buiten Europa).
Bevorderen internationale mobiliteit	- Uitwisseling(s)programma's studenten, onderwijs- en onderzoekspersoneel, leidinggevend: - Uitwisselingen ihkv Erasmus+ (EU) - Uitwisselingsprogramma's individuele instellingen - Mobiliteitsvensters in curriculum¹³²	Kans dat uitgewisselde studenten in Nederland gaan werken is nog geringer dan bij studenten die volledig in Nederland studeren. Uitwisseling van onderzoekspersoneel kan wel impuls vormen om het eens in Nederland te proberen, maar dat geldt andersom ook. Op het eerste gezicht weinig opties voor specifiek (pilot) project in de sector.
Internationalisering curriculum	- Totstandkoming van één Europese ruimte voor het hoger onderwijs: - Bolognaproces - Bilaterale samenwerking met andere lidstaten (op gouvernementeel en institutioneel niveau)¹³³	Geen duidelijke opties voor een (pilot) project
Internationalisering leeromgeving	- International classrooms (klassen samengesteld uit Nederlands en buitenlandse studenten) - Digitalisering onderwijs:	Weinig directe invloed op werving en behoud internationale studenten en talenten. Voor een (pilot) project liggen de mogelijkheden vooral in

technische mbo-scholen in minimaal 10 Europese landen. Zie: <http://www.landstede.nl/Landstedegroep/Landstede-Groep/Welcome-at-Landstede/Innovation-and-transfer-of-knowledge.html>; <http://innotecs.eu>

¹³⁰ Engineering Mobility in Europe (EMEU) is een project met een looptijd van twee jaar met als doel mbo-leerlingen techniek en ICT - door internationale mobiliteit - betere kansen te geven op de internationale arbeidsmarkt. Belangrijkste taakstelling is het ontwikkelen van minimaal 40 lesmodules van 2 tot 3 weken waarin zowel theorie als praktijk wordt aangeboden aan een gemiddeld samengestelde groep van nationale en buitenlandse studenten.. Zie: Horizon College (2014). Welcome to the EMEU kick-off meeting. 01-12-2014; <https://www.horizoncollege.nl/actueel/nieuws/artikelen/nieuws-item/bericht/emeu-project-maakt-vliegende-start-betere-kansen-voor-mboers-op-internationale-arbeidsmarkt>; <http://em-eu.eu>.

¹³¹ Living Labs helpen hbo bij profilering in buitenland Hogescholen kunnen hun internationaliseringsactiviteiten naar een hoger plan tillen door deel te nemen aan een Living Lab. Dit nieuwe instrument voor internationale samenwerking, gefaciliteerd door de Nuffic, verenigt hogescholen, bedrijven en overheden in binnen- en buitenland rond thema's uit het Nederlandse topsectorenbeleid. Pilots in Indonesië en Zuid-Korea verlopen erg goed. Zie: Artikel 'Living Labs helpen hbo bij profilering in buitenland', IN: Transfer, Vakblad over Internationalisering in het Hoger Onderwijs, jaargang 21, februari 2014.

¹³² Het betreft hier de mogelijkheid om een vaste periode binnen het curriculum van een opleiding in het buitenland te kunnen studeren (in de vorm van bijvoorbeeld een minor of een stage).

¹³³ Een goed voorbeeld is de recente overeenkomst in Benelux-verband voor de wederzijdse erkenning van academische diploma's. Zie: Ministerie van OCW (2015). De waarde(n) van weten. Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025.



	- o Grootchalig online onderwijs (bijv. MOOC's¹³⁴) - o Blended learning (bijv. The Galaxy¹³⁵)	vormen van blended learning (waarin ook een praktijkgedeelte is opgenomen). Voorbeeld: The Galaxy (modules o.m. gerelateerd aan veiligheid en visueel meten).
• Wegnemen taalbarrières	• Bevorderen Engelse taalvaardigheid van Nederlands onderwijs- en onderzoekspersoneel: - o Opnemen Engelse taalvaardigheid als kwaliteitseis in Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) (bijv. UU) • Aanbod Engelstalig onderwijs (diverse onderwijsinstellingen) • Aanbod Duitstalig onderwijs in grensstreek (bijvoorbeeld Avans Hogeschool in Venlo) • Aanpassen Nederlandse taaleisen mbo-4 (vereiste referentieniveau is 3F): - o Schoolverklaring - o Internationaal erkend BTEC-certificaat - o Buitenlandse studenten opleiding laten afronden op mbo-3 niveau (vereiste referentieniveau is 2F) - o Verlenging duur examen Nederlands	Weinig directe invloed op werving en behoud studenten. Zelfs grotere kans dat dit juist leidt tot uitstroom naar buitenland.

¹³⁴ MOOC= Massive Open Online Course

¹³⁵ Blended learning is te definiëren als een geïntegreerde combinatie van traditionele vormen van onderwijs en 'online' onderwijs. A+O heeft - in samenwerking met A+O-bedrijven, Kenteq en Panta Media - de ontwikkeling van de Galaxy ter hand genomen. Dit is een online platform dat zittende werknemers de mogelijkheid biedt om op elke gewenste tijd en plek zich verder te bekwamen in hun vak. Het platform ziet er visueel uit als een melkwegstelsel. Via de zoekfunctie men een onderwerp ingeven, waarover men meer wilt weten, zoals bijvoorbeeld PLC besturing, veiligheid op het werk of mechatronica. Dat onderwerp wordt weergegeven als een grote gele planeet, die allerlei informatie over het onderwerp bevat. Daar omheen cirkelen in de vorm van kleinere planeten allerlei leermodules. Blauwe planeten bevatten leermodules die iemand in drie kwartier kan doen. Die modules hebben weinig tekst en vooral veel beeld, filmpjes en animaties. Dat is bewust gedaan, om het leren vooral ook voor niet-talige (en niet-Nederlandstalige) mensen aantrekkelijk te maken. Daarnaast zijn er ook groene planeten. Daarin zijn ervaringsopdrachten opgenomen. Dat kunnen praktijkopdrachten in een 'gewoon' praktijklokaal zijn. Maar bijvoorbeeld ook een serious game als Craft, waarbij in spelvorm geleerd kan worden. Er zijn ook 'planeten' die met bedrijfspecifieke kennis gevuld kunnen worden: een bedrijf kan zelf content voor eigen medewerkers toevoegen. Vaak gaat hoogwaardige kennis verloren als een werknemer vertrekt. Op deze manier kan de Galaxy gebruikt worden als kennisplatform: kennis die voor altijd beschikbaar is en blijft. En de Galaxy stelt bedrijven ook in staat om onderling kennis uit te wisselen. Bedrijven die interessante kennis hebben, zouden dat voor een gering bedrag kunnen aanbieden aan andere bedrijven. Zoals in de App Store met apps gebeurt. Zo kan kennisdeling binnen de sector eenvoudig op gang komen. Voor werknemers heeft de Galaxy eveneens grote voordelen. Men kan zijn eigen tempo en voorkeuren volgen. Dat maakt het eenvoudig én aantrekkelijk om zichzelf verder te ontwikkelen. En een werknemer bouwt een eigen portfolio op, dat kan gebruikt worden bij pop-gesprekken, functionerings- en ontwikkelgesprekken en evc. Als iemand een nieuwe functie krijgt, kan een HR-medewerker exact vaststellen welke modules iemand daar nog voor moet volgen. En krijgt iemand een andere baan, dan neemt hij het portfolio gewoon mee. Tot medio 2015 heeft A+O geïnvesteerd in de ontwikkeling van de Galaxy. Daarna is het de bedoeling dat Metalekto-bedrijven het platform 'als hun eigen kind verder naar volwassenheid brengen.' Zie: Artikel 'Metalekto-dag 2014: lancering van de Galaxy', OP: ao-metalekto.nl, januari 2014.



	Inzicht geven in de manieren waarop de instellingen voor hoger onderwijs thans omspringen met het aanbod van Nederlandse taal aan internationals; onderscheid maken tussen 'basic Dutch' en 'advanced Dutch'¹³⁶	
Stages en leerbanen		
Verbetering stagemogelijkheden in NL voor internationale studenten aan NL instellingen	- Snuffelstages "Real life" opdrachten tijdens studie¹³⁷ - Stages'/leerbanen/duale trajecten - Academische stages met de dubbeltaal Engels en Nederlands voor internationals¹³⁸	Naast algemeen belang van opdoen werkervaring en ervaring werkomgeving ook relevant voor integratie buitenlandse studenten in Nederlandse bedrijven. Vanuit stage vaak doorstroom naar baan. Lijkt kansrijk. Mogelijkheden voor een pilotproject.
Verbetering stagemogelijkheden in NL voor internationale studenten aan buitenlandse instellingen	- Snuffelstages "Real life" opdrachten tijdens studie - Stages'/leerbanen/duale trajecten: - Duits-/Nederlandse verspaningsopleiding in Limburg¹³⁹ - Academische stages met de dubbeltaal Engels en Nederlands voor internationals	Naast algemeen belang van opdoen werkervaring en ervaring werkomgeving ook relevant voor integratie buitenlandse studenten in Nederlandse bedrijven. Vanuit stage vaak doorstroom naar baan. Met name acties gericht op stages van buitenlandse studenten in Nederlandse grensregio's lijken zinvol en kansrijk.

¹³⁶ Een van de actielijnen in Welkom, aan het werk! is formuleren van afspraken over het in de werving van studenten neerzetten van 'basic Dutch' als een noodzaak voor studenten die langer dan een semester in Nederland blijven en 'advanced Dutch' als noodzaak voor iedereen die een start overweegt op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zie: Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

¹³⁷ Een voorbeeld in dit verband is het initiatief om - in het kader van de regionale Make It in the Netherlands pilot- in Noord-Nederland systeem te ontwikkelen dat Noordelijke bedrijven met buitenlandse studenten in contact brengt. Voor de ontwikkeling van een dergelijk matchingsysteem is contact gezocht met de drie noordelijke Exportclubs. De leden hiervan zijn actief op buitenlandse markten en hebben naar verwachting een directe behoefte aan contacten met hoogopgeleide buitenlandse studenten. De exportclubs en noordelijke werkgeversorganisaties kunnen via hun kanalen (websites en nieuwsbrieven) de bedrijven benaderen en hen attent maken op het potentieel van buitenlandse studenten. Dit systeem moet nog nader geconcretiseerd/ontwikkeld worden (waarbij idealiter gebruik wordt gemaakt van bestaande systematieken zoals een Careerportal bij andere expatcentra in het land). Een probleem is nog wel het 'inpluggen' op de gegevens van de buitenlandse studenten via de noordelijke universiteit/hogescholen. Deze hebben namelijk een eigen belang. Voor hen is het van (financieel) belang het arbeidskapitaal dat buitenlandse studenten in bovenstaande zin vertegenwoordigen in beeld te hebben en zelf te kunnen vermarkten. Bron: interview Hondelink en Kasteleijn.

¹³⁸ Een van de voorgestelde actielijnen in Welkom, aan het werk! is het ontwerpen van een beleid voor academische stages met de dubbeltaal Engels en Nederlands voor Internationals gevolgd door werving van bedrijven met dergelijke stagemogelijkheden. Zie: Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

¹³⁹ Het betreft hier een - kleinschalig - opleidingstraject in Limburg, waarbij de theorie in Duitsland wordt gegeven en de praktijk in Nederland. Voorwaarde is wel dat de Nederlandse bedrijven door de Duitse Industrie- und Handelskammer worden erkend als leerbedrijf. Dat betekent onder meer dat een bedrijf niet alleen goede machines moet hebben, maar ook een bevoegdheid moet halen om Duitse jongeren op te leiden. In 2011 zijn acht Nederlandse bedrijven erkend, waarvan er uiteindelijk drie zijn gestart met het project. In 2011 en 2012 zijn in totaal vijftien Duitse jongeren begonnen met een technische praktijkopleiding in Nederland: dertien in de verspaning en twee in het constructie. Van verdringing van Duitse door Nederlands bedrijven lijkt geen sprake. In Duitsland vinden jongeren met te lage cijfers maar moeilijk een praktijkopleidingsplaats. Voor Nederlandse bedrijven zijn cijfers minder doorslaggevend. Voor hen wegen de motivatie en interesse zwaarder. Zie: <http://www.wendyvenhorst.nl/2013/07/grenzeloos-leren-in-de-praktijk> (artikel i.o.v. Euregio Business <http://www.euregiobusiness.eu>).



		Veel bedrijven zijn niet goed op de hoogte van de mogelijkheden en voordelen van aantrekken van buitenlandse stagairs. Communicatie kan hierin een rol spelen. Mogelijkheden voor een eventueel pilotproject aanwezig.
Opdoen van werkervaring door internationale studenten bij NL bedrijf naast studie	- Relevante bijbanen naast studie - Zelfstandig ondernemerschap naast studie	Min of meer vergelijkbare effecten als bij stages. Lijkt in eerste instantie niet onderwerp voor een pilotproject.
Behouden		
Binding aan baan bij bedrijf in Nederland		
Versterking taalvaardigheden	- Aanbod 'analoge' taalcursussen NL: (Intensieve) taalcursussen talencentra universiteiten (en hogescholen) (Intensieve) taalcursussen overige aanbieders - Beter vindbaar maken aanbod 'analoge' taalcursussen NL (via digitaal platform) - Aanbod online taalcursussen: - MOOC's NL taal - Serious games (voor smartphone)¹⁴⁰	Taalvaardigheden lijken wel bevorderlijk voor de kans dat men in Nederland blijft werken, maar vraag is wel hoeveel groter die kans is. Andersom lijken taalcursussen alleen te werken als kandidaten van plan zijn voor een wat langere periode in Nederland te blijven. Lijkt in eerste instantie niet onderwerp voor een pilotproject.
Bevorderen sociale/culturele integratie	- Gemengde studentenhuysvesting: - Internationale campussen: - Internationale Campus Utrecht¹⁴¹	Lijkt in eerste instantie niet direct gelinkt aan arbeidsmarkt en onderwijs. Mogelijk wel denkriching voor een anders gericht (pilot) project.

¹⁴⁰ EP-Nuffic heeft een 'serious game' ontwikkeld betreffende de Nederlandse taal en cultuur voor internationale studenten in de vorm van een app (gratis te downloaden via www.studyinholland.nl). De serious game is ontwikkeld in samenwerking met experts verbonden aan de Vereniging Nederlandse Universitaire Talencentra) en in mei 2015 gelanceerd door het ministerie van OCW. Zie: EP-Nuffic (2015). Report: Make it in the Netherlands! 2014 - One year after the start.

¹⁴¹ Op de International Campus Utrecht (ICU) zijn naast het University College Utrecht (UCU) en de Utrecht University School of Economics (USE) woningen en voorzieningen voor – internationale – studenten te vinden. De sfeervolle campus met karakteristieke gebouwen (het betreft een voormalig kazerneterrein) bevindt zich tussen het Utrecht Science Park/De Uithof en de binnenstad. Naast de studie is er veel ruimte voor andere activiteiten. Zo is er op de campus ruimte voor theater, zang, sport, debatteren etc. Zie: <http://www.uu.nl/organisatie/vastgoed-en-campus/international-campus-utrecht-icu>



	○ Nederlandse Residence Assistants in internationale studentencomplexen in Amsterdam¹⁴² • Interculturele community-vorming¹⁴³ • Activiteiten voor/door buitenlandse studenten: ○ Deelname aan inspraakorgaan ○ (Extra-curriculaire) activiteiten van (lokale afdelingen van) internationale studie- of studentenverenigingen ○ (Top)sport- en culturele activiteiten(programma's) ○ Vrijwilligerswerk en programma's voor maatschappelijke betrokkenheid (community engagement) • Buddy programma's¹⁴⁴ • Ondersteuning van buitenlandse studenten door studentenvakbonden (vraagbaakfunctie o.m. op terrein rechtspositie van (werk)student) • Ondersteuning van gediplomeerde buitenlandse studenten door vakbonden (o.m. bieden van speciaal servicepakket) • Bijeenkomsten (fairs) voor internationale studenten/werknemers in Nederland: ○ "I am not a tourist" Expat Fair (Expatica)¹⁴⁵	
--	---	--

¹⁴² Residence Assistants (RA's) zijn Nederlandse UvA- en HvA-studenten die in teamverband wonen en werken te midden van 80 tot 150 internationale studenten. Deze internationale studenten studeren gedurende één of twee semesters aan de UvA of HvA en wonen in internationale studentencomplexen (van woningcorporatie De Key) in Amsterdam. Er zijn negen studentencomplexen in Amsterdam waar elk drie RA's in teamverband samenwerken. RA's zijn het eerste aanspreekpunt voor internationale studenten op allerlei gebied (persoonlijk, wonen, UvA/HvA). Ze krijgen onderr andere gratis huisvesting in een studentenkamer op één van de internationale studentencomplexen. Zie: <http://student.uva.nl/asw/mededelingen/content3/2014/04/vacature-residence-assistants.html>

¹⁴³ Een van de actielijnen in Welkom, aan het werk! is het doorbreken van de bubble en doorbreken van de scheiding tussen de Nederlandse en internationale communities: interculturele community-vorming, doorbreken van gesloten peer-groups en stimulering persoonlijke interculturele contacten. Zie: Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

¹⁴⁴ Universiteit Maastricht, EP-Nuffic, TU Eindhoven, ESN en LDVb organiseerden in 2014 de eerste jaarlijkse nationale Buddy Day in Maastricht met als thema "How to recruit Dutch students to serve as buddies". Meer dan 70 buddy programma coördinatoren namen deel. Een van de conclusies was dat de voordelen van het buddy zijn beter gepromoot zouden moeten worden, met name onder Nederlandse studenten. Zo kan het studenten een eerste kans geven een internationaal net werk op te bouwen. Instellingen zouden buddies kunnen belonen met studiepunten of een certificaat van bewezen competenties zoals interculturele competenties en leiderschapsvaardigheden. Zie: EP-Nuffic (2015). Report: Make it in the Netherlands! 2014 - One year after the start; Maastricht University en EP-Nuffic (2014). Discussion paper on the National Buddy Day, 30 October 2014.

¹⁴⁵ De "I am not a tourist" Expat Fair in de Beurs van Berlage in het hart van Amsterdam dient de internationale woongemeenschap, werken en studeren in Nederland en is uitgegroeid tot een jaarlijks evenement voor (gezinnen van) nieuw aangekomen expats of langdurige bewoners. Onderwerpen zijn onder meer huisvesting, werkgelegenheid, bankieren, belastingen en scholing.



	• Bevordering van sociale/culturele integratie van nieuwe internationale werknemers door individuele bedrijven en instellingen: ◦ Gezamenlijke sociale activiteiten voor NL en internationale werknemers (bijv. sport, BBQ etc) ◦ Feel at Home (TU Eindhoven)¹⁴⁶	
• Bevorderen binding aan de regio	• Regio 'branding' (profilering provincie, regio, stad als aantrekkelijke woon-, werk- en leefomgeving) • Regionale 'employer branding'¹⁴⁷ • Speciale regionale kennismakingsprogramma's voor nieuwe internationale studenten (bijv. Experience Groningen¹⁴⁸) • Speciale activiteiten in de regio voor internationale kenniswerkers georganiseerd door Expatcenters	Lijkt in eerste instantie niet onderwerp voor een pilotproject (en niet direct gelinkt aan arbeidsmarkt en onderwijs). Op dit gebied al veel regionale partijen actief.
• Arbeidsmarktinformatie en -communicatie	• Transparantie arbeidsmarktinformatie: ◦ Tweetalige (NL en UK) rapportages van sectorale arbeidsmarktonderzoeken (bijv. sectorbeschrijvingen UWV zouden naast Nederlands ook in het Engels opgeleverd kunnen worden) • Online campagnes • Informatie- en carrière-portals: ◦ Career portal EP-Nuffic¹⁴⁹	Er staan al veel technische vacatures op algemene career portals. Vraag is of dit ook voor techniek specifiek nog nodig is. Verder zouden enige initiatieven ontplooid kunnen worden om Engelstalige informatie over arbeidsmarktmogelijkheden in de metalektro te vergroten, maar dit hoeft niet de omvang van een beoogd pilotproject te hebben.

Daarnaast is er ook een programma met optredens, exposities en workshops. Meer ervaren expats en langdurige bewoners kunnen genieten van eten, entertainment, netwerkbijeenkomsten, informatieve workshops en toegang tot een breed scala aan groepen en clubs. Professionele bezoekers, betrokken bij de internationale mobiliteit, krijgen de kans om te netwerken tijdens deze grote bijeenkomst internationale professionals. Expatica organiseerde de beurs op 4 oktober 2015 voor de 12^{de} keer. Zie: <http://www1.expatica.com/iamnotatourist>.

¹⁴⁶ In het kader van het programma Feel at Home wordt aan elke nieuwe internationale werknemer van TU Eindhoven een TU/e buddy gekoppeld (bij voorkeur van dezelfde nationaliteit). Deze maakt de nieuwe werknemer wegwijs in zijn nieuwe omgeving en fungeert als vraagbaak. Daarnaast voorziet het programma in andere faciliteiten voor internationale werknemers waaronder taallessen voor partners van de internationals. Verder is er de TU/e Meeting Place: een virtuele ruimte voor de internationale medewerkers van de TU Eindhoven, met informatie en groepen over verschillende onderwerpen (variërend van werk-gerelateerde thema's tot tips voor goede restaurants in de regio). Er zijn ook groepen voor mensen van dezelfde nationaliteit. Zie: <https://www.tue.nl/en/university/working-at-tue/international-employees/feel-at-home-at-tue>; <http://www.tuemeetingplace.nl>.

¹⁴⁷ Volgens Welkom, aan het werk! dient er in de promotie/'branding' van het bedrijfsleven in de regio – naast de grote internationale bedrijven en de startup scene ter plaatse – ook aandacht te zijn voor regionale 'employer branding' in het mkb. Zie: Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

¹⁴⁸ Experience Groningen is een jaarlijks regionaal kennismakingsprogramma van de gemeente en de provincie Groningen voor nieuwe internationale studenten. Aan de hand van een intensief programma leren ze in twee dagen tijd wat de stad en de provincie Groningen hen te bieden heeft. In 2014 deden zo'n 50 organisaties mee aan het programma. Zie: <http://www.experiencegroningen.com>.

¹⁴⁹ <https://www.hollandalumni.nl/career>



	- o Career portals van individuele bedrijven/instellingen - o Career portals regio's (bijv. Brainport) • Engelstalige vacatures centraal beschikbaar stellen (bijv. initiatief van Amsterdam Economic Board)	
• Arbeidsmarktcontacten en -bemiddeling	• Initiatieven om buitenlandse studenten in contact te brengen/kennis te laten maken met bedrijven: - o Gastcolleges/-lessen door bedrijfsleven - o Bedrijfsbezoeken¹⁵⁰ - o Datingsite voor bedrijven en studenten¹⁵¹ - o Career centers/services van onderwijsinstellingen (voorbeeld: Career Centre TU/e¹⁵²) - o Individuele interview: ▪ iHRD concept¹⁵³ - o Brabant Talents¹⁵⁴ • Matchingsevents - o NL4talents (EP Nuffic)¹⁵⁵	Met name iHRD-concept is innovatief en kansrijk. Hebben al een belangrijke meta-ektron-component. Mogelijk in een pilotproject uit te breiden/aan te vullen/te verfijnen/in andere regio's op te zetten. Daarvoor is echter wel een duidelijk kader nodig en dient bij voorkeur een koppeling te worden gemaakt met stages. Arbeidspools lijken minder kansrijk vanwege het te grote (financiële) risico voor werkgevers die een dergelijke pool moeten bekostigen.

¹⁵⁰ Voorbeeld is de Brabant Tour in het kader van het programma Brabant Talents waarin – internationale – studenten kennis maken met hun mogelijke toekomstige werkgevers en collega's. Zie: <http://www.brabanttalents.nl>.

¹⁵¹ De Limburgse Werkgevers Vereniging (LWV) is een datingsite voor bedrijven en studenten begonnen (www.brainport2020career.nl). Volgens de LWV moeten bedrijven en studenten elkaar beter leren kennen. Dit om studenten na hun studie in Limburg te houden. Door gebrek aan kennis bij zowel student als werkgever over het aanbod aan beide zijden, vindt er maar moeilijk een match plaats. Veel studenten verkiezen de Randstad boven onze provincie, omdat ze denken dat ze daar eerder aan de slag kunnen. Met alle gevolgen van dien voor Limburg. Deze 'Tinder' voor studenten moet het tij keren. Op dit platform wordt de link gelegd tussen studenten en bedrijven; ze worden met elkaar gematcht, op basis van wederzijdse interesses. Indien er een match is, kunnen de student en het bedrijf bepalen of zij in elkaars netwerk willen komen. Hierdoor krijgt de student in een vroegtijdig stadium van zijn opleiding inzicht in de aantrekkelijke Limburgse carrièremogelijkheden en kan hij binnen zijn netwerk stages, traineeships en banen regelen. Zie onder meer: Artikel 'Datingsite' moet student naar Limburgse bedrijven lokken', OP: 11.nl, 17 april 2014. Naar analogie van dit initiatief zijn datingsites op te zetten voor internationale studenten.

¹⁵² <http://www.tue.nl/universiteit/over-de-universiteit/tue-careercenter>

¹⁵³ Het iHRD-concept is ontwikkeld door High Tech NLen Make it in the Netherlands!. iHRD staat voor international (individual) Human Resource Development guide. Het is een reeks interviewmomenten die idealiter twee jaar voor het behalen van het diploma aanvangt. De interviewgroepen bestaan uit "peers" –gelijken– die met elkaar gemeenschappelijk hebben dat ze buitenlandse studenten zijn. Er zijn drie interviewmomenten per jaar. Ieder van deze momenten heeft een eigen thema dat past in de studiefase waarin men zich bevindt. Tijdens de studie sluiten relevante werkgevers uit de regio zich hierbij aan. Zij pakken de interview op met startende, hoogopgeleide, medewerkers. Ongeacht of zij van buitenlandse of Nederlandse afkomst zijn. Daarmee is dit model tevens een springplank naar de introductiefase en persoonlijke ontwikkeling van nieuwe medewerkers. Zie: Artikel 'iHRD gaat buitenlandse studenten in Nederland vasthouden' van High Tech NL.

¹⁵⁴ In Brabant Talents werken studenten, organisaties en werkgevers, overheden en kennisinstellingen HBO/WO samen aan kennismakingen en verbindingen met als doel de studenten na hun afstuderen te behouden voor de Brabantse arbeidsmarkt. De focus ligt in de eerste fase (2013-2014) op de vakgebieden Engineering, ICT, Financials & Economics. Om de verbinding, kennismaking en ontmoetingen tussen studenten en bedrijven in Noord-Brabant te bevorderen is een actieprogramma opgesteld. Onderdelen van dit – brede – programma zijn: 1) Onderwijs (netwerk bouwen; gastcolleges; buddies); 2) Bekendheid en kwaliteit regelgeving; 3) Bekendheid met werkgevers (relevante bijbanen/stages; bedrijfsbezoeken; matchingsevenement); 4) Integratie (culturele activiteiten; omgeving (merk Brabant, regio's); 5) monitoring en onderzoek). Zie: <http://www.brabanttalents.nl>.

¹⁵⁵ Op 21 november 2015 vond de vierde editie van NL4Talents – Stay in touch with the Dutch – plaats. Op deze dag verwelkomde EP-Nuffic vijfhonderd getalenteerde internationale studenten in de Fokker Terminal in Den Haag voor stimulerende workshops, speeches, stands van bedrijven en netwerkgesprekken met bedrijven. Tijdens dit event werden de geselecteerde studenten –



	◦ Matchingevenement van Brabants Talent¹⁵⁶ • Matching-tools (bijv. Brainport talentBOX)¹⁵⁷ • Arbeidsbureaus voor internationals¹⁵⁸ • Initiatieven om buitenlanders toe te leiden naar tweede werkgever (pools): ◦ Talentenpools (bijv. Brainport Talent Centre)¹⁵⁹ ◦ Internationale arbeidspool a la DMmetaal van Deltametaal¹⁶⁰	
• Werkstages/traineeships voor pas afgestudeerden	• Werkstages/traineeships voor pas afgestudeerden: ◦ Pilot internationale mbo-arbeid in HTSM (Brainport Development en Summa College)¹⁶¹	Naast algemeen belang van opdoen werkervaring en ervaring werkomgeving ook relevant voor integratie buitenlandse gediplomeerden in Nederlandse bedrijven. Optie voor een eventueel pilotproject (al zullen veel bedrijven

zowel studenten die hier blijven als studenten die vetrekken - klaargestoomd voor de volgende stap in hun loopbaan, en gestimuleerd om na hun studie met Nederland verbonden te blijven.. Zie: <https://www.hollandalumni.nl/news-events/nl4talents>. Vanaf 2016 wil EP-Nuffic ook regionale bijeenkomsten organiseren (bijvoorbeeld een NL4talents-dag in Groningen),

¹⁵⁶ Voorbeeld is het matchingevenement in het voorjaar in 2014 in Tilburg, waar – internationaal – talent op vernieuwende wijze kennis maakte met carrièrekansen bij Brabantse werkgevers. Dit evenement was een nadrukkelijke samenwerking tussen studenten, werkgevers en Brabants Talent. Zie: <http://www.brabanttalents.nl>.

¹⁵⁷ De door Brainport Talent Centre (BTC, zie ook verderop) ontwikkelde 'talentBOX' is een digitaal platform dat werkzoekenden automatisch matcht met passende vacatures. De talentBOX is gericht op Nederlandse en internationale tech- en IT-professionals op mbo-, hbo- en wo-niveau. Het platform bevat vacatures die variëren van research en development tot technische functies in de maakindustrie. Met behulp van een innovatief matchingsmechanisme kunnen werkzoekenden makkelijk zien welke vacatures en werkgevers het beste aansluiten bij hun profiel. Ook werkgevers kunnen het matchingsmechanisme benutten om eenvoudig te zien welke kandidaten in de talentBOX geschikt zijn voor hun organisatie. Bovendien stelt de talentBOX de aangesloten werkgevers in staat om samen geschikte kandidaten voor de regio te behouden. Het profiel van een sollicitant die op een bepaald moment net niet past bij de ene werkgever wordt, na zijn goedkeuring, opgenomen in de talentBOX en komt zo onder de aandacht van een andere werkgever waar hij mogelijk wel past. Op deze manier gaat talent niet voor de Brainport regio verloren Zie: <http://www.brainportdevelopment.nl/brainport-talentbox-voor-schaarse-technologen-en-iters>; <http://www.talentbox.nl>.

¹⁵⁸ Een van de actielijnen in de agenda van Welkom, aan het werk! is het ontwikkelen van een concept voor een arbeidsbureau voor internationals, met enerzijds een bestand van voor arbeid beschikbare internationals en anderzijds een vacaturewervingstaak in de bedrijven. Begonnen zou kunnen worden met een pilot voor landelijke ondersteuning van de nu in de regio's circulerende lijstjes met kandidaten. Zie: Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

¹⁵⁹ Het Brainport Talent Centre (BTC) is een uniek, onafhankelijk samenwerkingsverband van bedrijfsleven, onderwijs- en kennisinstellingen en overheden uit Zuidoost-Nederland met als doel: het aantrekken en behouden van startende en ervaren technologische talenten uit Nederland en het buitenland. In een gedeelde 'talentenpool' werken werkgevers samen aan het invullen van stageplaatsen, opdrachten en vacatures op alle opleidingsniveaus. Het BTC heeft een uniek systeem ontwikkeld waarmee de best passende, beschikbare vacatures, stages en opdrachten zijn te vinden. Dit unieke, innovatieve koppelsysteem (de zogenoemde digitale 'talentBOX') is inmiddels operationeel. Zie: <http://www.brainport.nl/werken>.

¹⁶⁰ Stichting Deltametaal is in 1968 opgericht als samenwerkingsverband tussen metaalbedrijven in de regio Rijnmond. Om vaklieden aan het werk te kunnen houden en niet verloren te laten gaan voor de sector als hun baan wegens bedrijfssluitingen of inkrimpingen verdween, werd een gezamenlijke arbeidsreserve (DMmetaal) in het leven geroepen. Deze arbeidspool bestaat uit vaklui met ruime ervaring op diverse werkplekken. Vakkrachten in dienst bij DMmetaal worden veelal gedetacheerd bij bedrijven met een vraag voor een langere tijd. Zie: <http://www.deltametaal.nl>. Een mogelijkheid zou zijn regionale arbeidspools op te zetten speciaal voor internationale studenten/ talenten, kennismigranten en/of grenspendelaars (biedt voor hen inkomenszekerheid).

¹⁶¹ Doel van deze pilot was na een inventarisatie van de behoeften en mogelijkheden – gediplomeerde internationale mbo-4 studenten techniek uit Spaans Baskenland met een beurs werkervaring op te laten doen bij bedrijven in de regio Eindhoven. Met als uiteindelijk doel deze trainees te behouden voor de regio en daarmee het oplopend tekort aan talenten met een bèta-opleiding aan te pakken. Geselecteerde kandidaten kregen een introductie bij het Holland Expat Center South, een integratietraject (Nederlandse taal- en cultuurtraining) en vaklessen. Door middel van tussentijdse voortgangsgesprekken en een online survey zijn de wensen en behoeften van de trainees geïnventariseerd. Zie: http://www.leonardodavinci.nl/2_1655_Eindhoven_eldorado_voor_geschoolde_internationale_jongeren.aspx; <http://www.brainportdevelopment.nl/project/pilot-internationale-mbo-arbeid-htsm-sector>.



	○ Connect International Talents (Saxion Hogeschool)¹⁶² ○ Internationaal Talent Development Programme (EP-Nuffic)¹⁶³	afgestudeerden mogelijk eerder meteen een baan dan een werkstage aanbieden).
• Loopbaantrajecten	• Tenure tracks binnen onderwijsinstellingen (bijvoorbeeld UT)¹⁶⁴	Kan oplossing bieden voor vasthouden echte toptalenten. Mogelijke variant is combinatie aanstellingen bedrijfsleven en onderwijsinstellingen. Een pilotproject is mogelijk, maar beperkte schaal en effecten.
• Dual career programma's	• Programma's gericht op banen voor partners van internationale werknemers: ○ Dual Career Services TU Delft¹⁶⁵	Voor partners is – naast een sociaal programma-werk ook heel belangrijk. Vraag is of hier een pilotproject mogelijk is (partners zijn vaak vrouwen en niet technisch opgeleid). Mogelijkheden zitten bij overige functies (marketing, communicatie) in metaalbedrijven, al is daar vaak ook wel enige technische kennis nodig. Voordeel is dan weer kennis Engels en/of andere talen.
• (Monitor)onderzoek/peilingen onder buitenlandse alumni/kenniswerkers	• Monitoronderzoek ihkv Brabantse internationale studentenpilot (Brainport Development)¹⁶⁶ • Monitoronderzoek 'stay rate' buitenlandse studenten¹⁶⁷	Dit soort initiatieven vergroot inzicht in mogelijkheden buitenlandse studenten en talenten. Echter, zoals ook in dit rapport neergelegd, er is al

¹⁶² Dit project van Saxion Hogeschool (Deventer, Apeldoorn) en Universiteit Twente (Enschede) biedt internationale studenten direct na hun afstuderen een traineeship van 6 tot 12 maanden of een incubatorship (opdracht) van 3 tot 6 maanden bij een bedrijf of instelling in Nederland. Internationaal georiënteerde bedrijven en instellingen zijn zeer geïnteresseerd in het in dienst nemen van hooggeschoolde medewerkers met kennis van en ervaring met bepaalde culturen, talen en landen. Door het uitgebreide netwerk van de hogeschool lopende sectoren/branches in heel Nederland, hebben de afgestudeerde internationale studenten goede mogelijkheden een stageplaats te vinden. Zie: <http://www.saxion.edu/site/about-saxion/connect-international-talents>; <http://www.saxion.edu/connect>; Saxion Hogeschool (s.a.). Connect. Matching international graduates with employers (brochure); Saxion Hogeschool (s.a.). Career Incubatorships (brochure).

¹⁶³ In het afgelopen jaar heeft EP-Nuffic – i.h.k.v. Make it in the Netherlands – in de regio Rotterdam tezamen met een aantal onderwijsinstellingen (waaronder Hogeschool Rotterdam) en bedrijven een International Talent Development Programma uitgevoerd om Indonesische werknemers van Indonesische bedrijven die in Nederland hun masterstudie volgen aan Nederland te binden. Bron: informatie EP-Nuffic

¹⁶⁴ Tenure track is een loopbaantraject of carrièrelijn voor wetenschappelijke medewerkers van ongeveer tien jaar. Als het loopbaantraject succesvol wordt doorlopen leidt dit tot het hoogleraarschap.

¹⁶⁵ De Dual Career adviseur van TU Delft biedt specifieke dienstverlening aan partners van hoogopgeleide internationale medewerkers korter dan twee jaar woonachtig in Nederland. Deze Dual Career Services bestaan uit het faciliteren, informeren en adviseren over carrièremogelijkheden, werk zoeken en sociale interactie in de regio Delft. De diensten worden geleverd voor een periode van maximaal één jaar en/of totdat men een baan heeft gevonden. Zie: <https://intranet.tudelft.nl/nl/loopbaan-en-ontwikkeling/dual-career-services>.

¹⁶⁶ In het kader van dit onderzoek worden internationale studenten die in Nederland studeren een aantal jaren gevolgd, zowel tijdens de studiejaren als later wanneer ze actief zijn op de Nederlandse Arbeidsmarkt. Doel is het meten van hun progressie op het gebied van de vijfacterlijnen van Make it in the Netherlands. Zie: EP-Nuffic (2015). Report: Make it in the Netherlands! 2014 - One year after the start.

¹⁶⁷ Er is overleg geweest tussen het secretariaat van Make it in the Netherlands! (EP-Nuffic), ROA, CPB, OCW en SZW over een up-to-date meting van de 'stay rate' van internationale studenten in 2015. Het monitoren van de employability van internationale studenten biedt gedetailleerder inzicht dat gebruikt kan worden voor de strategische werving van internationale studenten



	- Seminars/workshops over motivatie van internationale studenten en talenten om in Nederland te studeren/werken en leven: - Internationale kenniswerkersdagen (High Tech NL)¹⁶⁸	veel bekend. Mogelijke optie is het eenmalig organiseren van een werknemersonderzoek en een congres over buitenlandse werknemers in de metalelektro.
Bevorderen leeromgeving buitenlandse werknemers	- Bevordering leeromgeving buitenlandse werknemers (ICT, informeel leren, deelname aan productgerichte cursussen etc.) - Vormen van blended learning (zoals The Galaxy, zie hierboven)	Als buitenlandse werknemer minimaal dezelfde aandacht krijgt op ontwikkelingsgebied als Nederlandse werknemers kan dat zeker bevorderen dat men hier blijft. Mogelijkheid pilotproject te onderzoeken, bijvoorbeeld met vormen van blended learning (zoals bij The Galaxy).
Versterking interculturele vaardigheden Nederlandse werknemers	Cursussen interculturele vaardigheden voor Nederlandse werknemers	Kan relevant zijn, maar effectiviteit op behoud buitenlandse werknemers onduidelijk. Mogelijk groter effect op behoud allochtone Nederlandse werknemers. Mogelijk combinatie van diversiteitsprojecten met projecten gericht op werknemers uit buitenland
Bevorderen EN/DE taalvaardigheden NL werknemers	Bevorderen taalvaardigheden management/HRM-ers/praktijkopleiders	Hier liggen mogelijkheden voor een eventueel (pilot) project, bijvoorbeeld in de vorm van financiële prikkels voor bedrijven.
Financiële prikkels gericht op behoud van gediplomeerde internationale studenten/talenten	- Subsidies voor gediplomeerden (bijvoorbeeld voor kosten arbeidsbemiddeling) - Subsidies voor werkgevers (bijv voor in dienst nemen van pas afgestudeerde internationale studenten) - Versoepeling van de Balkenendenorm voor uitzonderlijke (internationale) toppers¹⁶⁹ - Fiscale maatregelen	Innovatief gehalte hoog, haalbaarheid lijkt gering: forse investering nodig

gebaseerd op hun arbeidsmarktperspectieven. Het gaat om vragen als: Welke internationale studenten blijven hier na hun diplomering, in welke sectoren vinden ze een baan en welke factoren spelen een rol? Zie: EP-Nuffic (2015). Report: Make it in the Netherlands! 2014 - One year after the start.

¹⁶⁸ Zoals eerder door High Tech NL georganiseerd op de high tech Campus in Eindhoven, bij Philips Drachten en bij Fokker Technologies in Papendrecht werd in maart 2015 in samenwerking met de Universiteit Twente een seminar georganiseerd om inzicht te krijgen in de voorkeuren van kenniswerkers. The focus was op de motivatie van kenniswerkers om te werken en te leven in Nederland. Deelnemers waren internationale studenten en promovendi, kenniswerkers en vertegenwoordigers van bedrijven, onderwijsinstellingen en de overheid. Zie: High Tech NL (2015). International knowledge workers day at the Twente region. International knowledge workers day at the Twente region. Report: International students and knowledge workers meet at Twente University ; High Tech NL (2014). Interactive workshop at Fokker Technologies. Non-hierarchical working environments in the Netherlands.

¹⁶⁹ Hiervoor pleitten in september 2015 de raden van toezicht van de universiteiten bij monde van Job Cohen van de Wageningen Universiteit. Ook de VSNU is hier voorstander van. Zie: Artikel 'Wetenschap vreest uittocht toptalent', IN: De Volkskrant, 30 september 2015.



Binding aan baan bij Nederlands bedrijf in buitenland		
Stage bij Nederlands bedrijf in buitenland	Subsidiëring van buitenlandse stages ikhv EU-programma's: - Erasmus+ - YfEJ	Gerichte stagewerving bij NL bedrijven in buitenland voor buitenlanders die in NL studeren zou een optie voor een eventueel pilotproject kunnen zijn.
Gerichte werving door Nederlands bedrijf in buitenland	- Carrière-evenementen in het buitenland, waar teruggekeerde studenten in contact worden gebracht met het Nederlandse bedrijfsleven: - Career events in Neso-landen¹⁷⁰	Waarschijnlijk hebben brede events meer succes dan events die alleen gericht zijn op teruggekeerde studenten met metalectro achtergrond; risico van beperkte deelname van bedrijfsleven en studenten
Ambassadeurschap in buitenland		
Aandacht voor ambassadeursfunctie in opleiding/werksituatie		Moeilijk projectmatig te organiseren. Wel in algemene zin communicatie hierover van belang. Optie is het benoemen en verspreiden van best practices bij metalectro bedrijven.
Actief alumnibeleid	- Inzet alumni-netwerken: - Holland Alumni Network (EP-Nuffic)¹⁷¹: - Bijeenkomsten op Nederlandse ambassades en consulaten van teruggekeerde alumni - Alumni-netwerken individuele onderwijsinstellingen	Ontwikkeling techniek alumni netwerk dan wel analyse op aanwezigheid technische alumni in bestaande netwerken kan kennis opleveren en positieve invloed hebben op ambassadeurschap of zelfs terugkeer naar Nederland. Kansrijkheid echter beperkt.
Daadwerkelijke inzet als ambassadeur	- Holland Ambassador Programme (EP-Nuffic)¹⁷² - Project Brainport Networks (Brainport Development)¹⁷³	Daadwerkelijke/gerichte werving als ambassadeur heeft grotere effecten dan verwachten dat deze rol

¹⁷⁰ In 2014 werd in bijna alle landen met een Netherlands Education Support Office (NESO) een carrière-evenement georganiseerd, waar alumni werden geïntroduceerd aan de het lokale Nederlandse bedrijfsleven. De NESO-landen zijn zoals reeds vermeld Brazilië, China, India, Indonesië, Mexico, Rusland, Thailand, Vietnam en Zuid-Korea. Zie: EP-Nuffic (2015). Report: Make it in the Netherlands! 2014 - One year after the start.

¹⁷¹ Het aantal leden van het Holland Alumni network (Han, www.hollandalumni.nl) nam in 2014 toe tot 47.000. Deze groei was deels te danken aan twee succesvolle Make it in the Netherlands! welkomstcampagnes: een pre-alumni welkomstgeschenk en een welkomstadvertentie op Facebook gericht op de internationale studenten in Nederland. Zie: EP-Nuffic (2015). Report: Make it in the Netherlands! 2014 - One year after the start.

¹⁷² Elk jaar selecteert EP-Nuffic in het kader van het meerjarige Holland Ambassador Programme een aantal kandidaten voor - drie trainingssessies ter voorbereiding op - een rol als Study in Holland Ambassador. Deelnemers ontwikkelen hun presentatie-, schriftelijke en netwerkvaardigheden en leren ook over 'storytelling'. Door deze sessies worden de alumni nog betere promotors van Study in Holland. Na afloop voeren ze gedurende één jaar 3 promotionele activiteiten uit in hun woonland. Zie: EP-Nuffic (2015). Report: Make it in the Netherlands! 2014 - One year after the start; <https://www.hollandalumni.nl/getting-involved/sih-ambassador-programme>. Ook in andere meerjarige alumniprogramma's van EP-Nuffic zit de ambassadeursfunctie verpakt.

¹⁷³ Dit project heeft twee doelstellingen. Ten eerste, het opbouwen en onderhouden van een ambassador's network met de internationals in de Brainport regio om zo de regio wereldwijd interactief te promoten en via de ambassadeurs netwerken op te zetten die economische groei realiseren voor de Brainport regio. Ten tweede, het opzetten van wereldwijde - inhoudelijke -



	Meer benutten van bovengenoemde en andere bestaande alumninetwerken¹⁷⁴	vanzelf naar boven komt bij deelname alumni-netwerk. Brainport-netwerk zal al forse metalelektro component kennen; mogelijk verder uit te breiden of specifieker te promoten.
• Overig		
Context/randvoorwaarden		
Kennismanagement en (evaluatie)onderzoek	- Management van bestaande kennis over binding en internationalisering¹⁷⁵ - Evaluatie van concrete initiatieven/instrumenten (doeltreffendheid, doelmatigheid, effectiviteit, duurzaamheid, overdraagbaarheid, relevantie) - Kenniscentra op terrein van internationalisering/euregionalisering van onderwijs en arbeidsmarkt¹⁷⁶	In algemene zin (en dus niet projectmatig) meer evaluatieonderzoek nodig van initiatieven/instrumenten die van invloed zijn op instroom/behoud van werknemers in de metalektro.
Versterking internationale mindset en stimuleren kennisdeling, politieke discours en visieontwikkeling	- Creëren van bewustzijn over (het belang van) buitenlandse studenten en talenten door (aanjagen van) maatschappelijke discussie - Taskforce met een invloedrijke ambassadeur (zoals bijvoorbeeld in Duitsland) - Aansprekende PR-campagne	Met name randvoorwaardelijk.

'peer to peer' netwerken die mensen/bedrijven in het buitenland interesseren voor, vestigings- en handlesmogelijkheden in de regio. Hieronder valt ook de ambassadeursfunctie in land van herkomst van alumni. Bron: Interview Van Hest.

¹⁷⁴ In algemene zin zouden bestaande alumninetwerken van in Nederland afgestudeerden meer (en beter) benut kunnen worden voor contacten met bedrijven en voor een rol als 'change agent' in de relatie van Nederland met het donorland. Zie: Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

¹⁷⁵ Daarbij gaat om: 1) het volgen van de theorie en de praktijk van het vergunningenbeleid, ombuds- en vraagbaakfunctie voor bedrijven, signaleringen naar beleidspartners; 2) verzamelen, analyseren en dissemineren van cijfers, economische effecten, 'good/best practices', internationale vergelijkingen e.d. Bij 'good/best practices' gaat het onder meer om (regionale) 'showcase' projecten – pilots met demonstratiestatus – gericht op 'werving vanschaars meertalig talent met bijzondere competenties, kennis en verbindingen met de 'natibve market''. Zie: Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

¹⁷⁶ Een voorbeeld is het eind oktober 2015 geopende Institute for Transnational and Euregional Cross Border Cooperation and Mobility (ITEM). ITEM is een interdisciplinair instituut, opgezet vanuit de Universiteit Maastricht, in samenwerking met Zuyd Hogeschool, Nederlands Expertise- en Informatiecentrum Maatschappelijke Effecten Demografische krimp (NEIMED), de Provincie Limburg, de Gemeente Maastricht en de Euregio Maas-Rijn. In het Wetenschappelijk Bureau zijn de UM-faculteiten Rechtsgeleerdheid, Cultuur- en Maatschappijwetenschappen, Business and Economics and Humanities and Sciences vertegenwoordigd, alsmede Zuyd Hogeschool en NEIMED. De hoofdtaken van het wetenschappelijk bureau zijn: 1) uitvoeren van fundamenteel onderzoek; 2) uitvoeren van toegepast, praktijkgericht onderzoek; 3) voeren van proefprocedures. ITEM wil de grensoverschrijdende mobiliteit en samenwerking vergemakkelijken door de vele gefragmenteerde expertise te bundelen en verder te ontwikkelen door middel van onderzoek en advisering. Het expertisecentrum analyseert en verbindt verschillende activiteiten met een juridische, economische, culturele en bestuurlijke invalshoek en stuurt op oplossingen. Door een wetenschappelijke en interdisciplinaire aanpak kan ITEM concrete en praktische oplossingen aandragen. De focus ligt hierbij op regionale en transnationale problemen en internationale oplossingen. Zo zal ITEM o.a. conferenties, trainingssessies en workshops organiseren, proefprocessen houden, een database met informatie over regelgeving en rechtspraak opzetten en grenseffecten van zowel bestaand als voorgenomen beleid analyseren en daarover rapporteren en adviseren. Zie: <http://www.maastrichtuniversity.nl/web/Instituten/ITEM/OverITEM.htm>.



	• Stimuleren kennisdeling volgens de 'levend' netwerk methode, landelijke en regionale meetings, intervisieplatforms, inspiratie en activering¹⁷⁷ • Organiseren van politieke discours¹⁷⁸ • Stimuleren van visieontwikkeling (zowel visie op positieve als op (potentieel) negatieve effecten)¹⁷⁹	
• (Aanpassingen) wet- en regelgeving	• Modern Migratiebeleid (MoMi) • Regeling normering verplichte studievoortgang • Regelgeving voor het werken tijdens en na de studie • Wet Arbeid Vreemdelingen en Kennismigrantenregelingen • Wet- en regelgeving t.a.v. Vrij Verkeer Werknemers	Met name randvoorwaardelijk.
• Gericht landelijk beleid	• Actieplan Make It in the Netherlands! • Vergelijkbare initiatieven in Duitsland ('Make It in Germany!'), Denemarken ('Consortium for global talent') en Zweden	Met name randvoorwaardelijk.
• Gericht sectoraal beleid	• Techniekpact • Human Capital Agenda (HCA) Topsector HTSM¹⁸⁰	
• Versterking lijnen Den Haag – regio's	• Ontmoetingsplaatsen scheppen voor regionale projectleiders • Entree verzorgen van regio's bij beleidsdepartementen in Den Haag	Met name randvoorwaardelijk.

¹⁷⁷ Relevant in dit verband is ook (het ontwikkelen van een visie op) de disseminatie van de effecten van internationalisering naar regio's die op dit moment niet of nauwelijks meedoen in de kenniseconomie. Zie: Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

¹⁷⁸ Voorgestelde actielijnen in de agenda van Welkom, aan het werk! zijn: 1) Organiseren politieke discours over optimale verspreiding van positieve effecten van internationalisering van de lokale en regionale economie richting 'achterblijvende' economieën elders in het land; 2) Organiseren van het politiek discours over de economische effecten van de internationalisering ook buiten de vestigingsplaatsen van de instellingen voor hoger onderwijs. Zie: Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten.

¹⁷⁹ Voorgestelde actielijnen in de agenda van Welkom, aan het werk! zijn: 1) Stimuleren van visieontwikkeling op internationalisering als instrument voor bedrijfsontwikkeling, clustervorming, economische groei en versterking van het concurrerend vermogen, zowel op nationaal als regionaal niveau; 2) Stimuleren van visieontwikkeling op het fenomeen van verdringing op de arbeidsmarkt (dan wel ontbreken daarvan); 3) Stimuleren van visieontwikkeling over de braindrain, inclusief de duurzame verbindingen tussen donorland en bestemmingsland en inclusief de internationale kenniswerker als 'change agent'. Zie: Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

¹⁸⁰ Een van de actieperspectieven is het aantrekken en behouden van internationale kenniswerkers om schaarste om alle niveaus op te vangen, Zie: Topteam High Tech Systemen en Materialen (2011). De Human Capital Agenda voor de Topsector High Tech Systemen en Materialen. Volgens Welkom, aan het werk! is het zaak de landelijke HCA HTSM aan te vullen met regionale actiepunten over binding en regionalisering en daar regionale actoren bij zoeken. Zie: Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt.



	• Versterken lijnen tussen Haagse koepels en regionale ondernemersnetwerken¹⁸¹	
• Versterking (landelijke) ondersteuningsstructuur	• EP-Nuffic, Neth-Er, Dhenim, Cospa, HIB, ESN • (IND-loketten als onderdeel van) Expatcenters¹⁸² • EURES¹⁸³, Euregio's	Met name randvoorwaardelijk. Inrichting apart steunpunt voor Metalektro is in theorie mogelijk maar lijkt overkill, bijv. EURES al erg actief (al verschilt dat tussen de regio's)
• Versoepeling (administratieve) procedures	• Signaleren knelpunten in procedures ◦ Mobstacles Reporting Centre (EP-Nuffic)¹⁸⁴ • Vereenvoudiging van procedures: ◦ Programma 'De Rode Loper'¹⁸⁵ • (Tweetalige) informatie over procedures voor studenten: ◦ Webapplicatie Pathfinder (EP-Nuffic)¹⁸⁶ • Informatiepakketten voor werkgevers (EP-Nuffic)¹⁸⁷ • Concentratie afhandeling procedures:	Met name randvoorwaardelijk. Apart initiatief specifiek voor sector Metalektro lijkt overkill. Enige alternatief zou innovatieve aanpak zijn op het gebied van communicatie over procedures (bijvoorbeeld samen met een private partij als Kluwer, al helpt het mogelijk ook al werkgevers beter te wijzen op het bestaan van de Expatcenters)

¹⁸¹ In Welkom, aan het werk! merkt Bureau Blauwberg op dat er op dit moment nog weinig lijnen bestaan tussen Haagse koepels (VNO-NCW, MKB en de sectororganisaties) en regionale ondernemersnetwerken. Verenigingen en business networks in de regio hebben daardoor geen toegang tot het debat over internationalisering. Zie: Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

¹⁸² In diverse regio's van Nederland zijn expatcenters (soms ook wel welcome centers genoemd). Een voorbeeld is het International Welcome Center North (IWCN) (regio Groningen, Friesland en Drenthe). IWCN – een samenwerkingsverband tussen de Gemeente Groningen, IND, RUG en Stichting Connect International – is het welcome center voor kennismigranten in Noord-Nederland. Hier worden kennismigranten, wetenschappelijk onderzoekers en hun gezinsleden ontvangen. De dienstverlening bestaat uit: 1) aanbieden van overheidsdiensten, zoals de inschrijving in de BRP (Basisregistratie Personen, voorheen GBA), de afgifte van een BSN (Burger Service Nummer) en de afgifte en verlenging van verblijfsdocumenten en werkvergunningen (door de IND); 2) informatievoorziening over wonen en werken in Nederland; 3) organisatie van sociale/culturele activiteiten en events voor internationals in de regio. Zie: <http://iwcen.nl>. Hoewel de precieze inrichting verschilt, bieden de andere expatcenters vergelijkbare dienstverlening aan.

¹⁸³ EURES is op dit moment al erg actief in de ondersteuning van buitenlandse studenten/talenten, grenspendelaars en kennismigranten uit de buurlanden. Wel verschilt de inzet van EURES sterk per regio.

¹⁸⁴ Mobstacles is een expertiseteam van EP-Nuffic op het terrein van immigratie en tewerkstellingsvergunningen voor internationale studenten en stagiairs in Nederland. Mobstacles fungeert als informatiepunt voor onderwijsinstellingen, houdt de instellingen actief op de hoogte van ontwikkelingen en onderhoudt een liaisonfunctie met andere belangrijke partijen, zoals de IND en UWV. Studenten en onderwijsinstellingen met administratieve problemen kunnen zich melden bij het Mobstacles Reporting Centre van EP-Nuffic. Dit verzamelt illustratieve voorbeelden van obstakels in wet- en regelgeving voor het boeien en binden van buitenlandse studenten en talenten. Vervolgens heeft overleg over mogelijke oplossingen plaats met de verantwoordelijke ministeries/diensten. Zie: EP-Nuffic (2015). Report: Make it in the Netherlands! 2014 - One year after the start; <https://www.nuffic.nl/toelating-verblijf/mobstacles>

¹⁸⁵ De Rode Loper is een initiatief van de VSNU en de Vereniging Hogescholen, EP-Nuffic, Studiekeuze123, Studielink, Kences, DUO en de IND. Deze organisaties hebben de handen ineengeslagen om het administratieve proces van toelating van buitenlandse studenten tot het hoger onderwijs te vereenvoudigen. Zie: <https://www.nuffic.nl/onderwijspromotie/programma-rode-loper>

¹⁸⁶ Pathfinder is een – door EP-Nuffic ontwikkelde – webapplicatie voor internationale studenten met Nederlandstalige en Engelstalige informatie over visa, verzekeringen, verblijfsvergunningen en studiefinanciering. De applicatie is bedoeld voor de websites op dit terrein van wo- en hbo-instellingen en studentenorganisaties. Instellingen die de applicatie inbouwen op hun eigen website, hebben daarmee altijd de meest actuele informatie van onder meer de IND, de Belastingdienst, het UWV, DUO, het CVZ en de SVB online. Zo maken ze procedures eenvoudiger en inzichtelijker voor hun internationale studenten. Report: Make it in the Netherlands! 2014 - One year after the start.

¹⁸⁷ EP-Nuffic biedt een pakket voor werkgevers in aan dat informatie samenbrengt over (wet- en regelgeving/voorwaarden/mogelijkheden) op het gebied van internationale stages, parttime banen voor internationale studenten en het in dienst nemen van kennismigranten. Zie: EP-Nuffic (2015). Report: Make it in the Netherlands! 2014 - One year after the start.



	◦ 'Wasstraat' voor nieuwe internationale studenten (UvA)¹⁸⁸ ◦ Expatcenters	
• Wegnemen barrières grenspondel	• Aanpak structurele barrières m.b.t. aansluiting verkeersinfrastructuur/ OV • Aanpak structurele barrières m.b.t. taal en cultuur : ◦ Vergroten van aandacht voor onderwijs in taal aan de andere kant van de grens (Frans/Duits resp. NL) en voor wederzijdse verschillen in cultuur. • Aanpak structurele barrières in wet- en regelgeving voor grensoverschrijdende arbeid, bijv. in termen van: ◦ Mogelijkheden voor buitenlandse stages¹⁸⁹ ◦ Erkenning van (mbo-)beroepsdiploma's¹⁹⁰ ◦ (Minimum)lonen, pensioenregelingen, belasting, sociale zekerheid, zorgverzekering e.d. • Stimuleren grensoverschrijdende arbeid:	Met name randvoorwaardelijk. Voor een (pilot) project met name mogelijkheden voor het wegnemen van belemmeringen voor grensoverschrijdende stages. Gevaar bij bevorderen van euregionale arbeidsmobiliteit is verlies van goed Nederlands personeel aan de buurlanden.

¹⁸⁸ De 'wasstraat' in het Science Park in Amsterdam-Oost is één centrale plek waar alle bureaucratie, waarmee nieuwe internationale studenten van de Universiteit van Amsterdam aan het begin van hun verblijf te maken krijgen, is geconcentreerd. Nadat via e-mail al het nodige voorwerk is verricht, krijgen ze hier een simcard en een tas met o.m. kortingskaarten, een '24/7-gids' voor het studentenleven en een plastic poncho. Verder zitten hier medewerkers van het bevolkingsregister klaar en worden de sleutels van de studentenwoningen van de woningcorporaties klaar. Studenten uit landen waar nog TBC heest, moeten bij de GGD een afspraak maken voor controle. Aan het eind checken UvA-medewerkers of alle administratieve rompslomp goed is afgehandeld. Bron: Artikel 'Sterke toeloop van studenten uit buitenland', IN: De Volkskrant, 15 augustus 2015.

¹⁸⁹ Het ministerie van OCW heeft de huidige wettelijke randvoorwaarden en mogelijkheden aan Nederlandse en Duitse zijde bij het detacheren van BBL-leerlingen naar Duitsland in kaart gebracht. Vervolgens heeft men alle onderwijsinstellingen en praktijkcentra in het Duitse grensgebied hierover geïnformeerd. Zie: Ministerie van EZ (2015). Kamerbrief 'Grensoverschrijdende samenwerking op het gebied van economie en arbeid'. Een actie in de omgekeerde richting is vanzelfsprekend ook mogelijk.

¹⁹⁰ Te wijzen is in dit verband allereerst op de mogelijkheid tot kosteloze verstrekking van het Europass-certificaatsupplement bij diploma's. Dit is een document dat de kennis en vaardigheden beschrijft van mensen die een (beroeps)diploma hebben. Het voegt informatie toe aan het officiële diploma, dat daardoor gemakkelijker te begrijpen is, met name door werkgevers of instellingen in het buitenland. Zie: <https://europass.cedefop.europa.eu/nl/documents/european-skills-passport/certificate-supplement>. Verder is het ministerie van OCW - in samenspraak met de grensprovincies - in bilateraal overleg getreden met de aangrenzende Duitse deelstaten over de wijze waarop tot soepele erkenning van Nederlandse (mbo-)beroepsdiploma's is te komen. Inmiddels is gesproken met de relevante ministeries in Nedersaksen en Noordrijn-Westfalen om dit probleem te agenderen. Met de Euregio's is overlegd op welke punten het goed gaat met die erkenning, en op welke niet. Uit eerste overleg met de Euregio's blijkt dat er veel goed gaat in de erkenning van de Nederlandse diploma's in Duitsland. Met name in het mbo is echter wel sprake van een aantal opleidingen waar problemen worden ervaren. Aan Duitse en Nederlandse kant is er bereidheid te kijken waar verbetering mogelijk is. Ook hier geldt weer de mogelijkheid van een actie in omgekeerde richting. Ten slotte hebben op 18 mei 2015 de Benelux-ministers van Onderwijs een besluit ondertekend waarmee de automatische erkenning van diploma's in het hoger onderwijs tussen de drie landen geregeld wordt. Hiermee wordt een belangrijk ervaren knelpunt voor grensarbeid tussen Nederland en België weggenomen. Met het Benelux-besluit loopt de Benelux op dit gebied voorop in Europa. Zie: Ministerie van EZ (2015). Kamerbrief 'Grensoverschrijdende samenwerking op het gebied van economie en arbeid'.



	- o Limburg-experimenteerregio voor grensoverschrijdende samenwerking (o.m. pilot met grensinformatiepunten)¹⁹¹ - o 'Pact: Arbeidsmarkt over de grens!' (Euregio Enschede-Gronau)¹⁹² - o 'Grenzenloos Werken' (interprovinciaal sectorplan grensoverschrijdende arbeid)¹⁹³ - o Typen dienstverlening voor grenspendelaars: ▪ Grensoverschrijdende stagedatabanken ▪ Grensoverschrijdende vacaturedatabanken/-zoekmachines¹⁹⁴ ▪ Spreekuren voor grenspendelaars	
--	--	--

¹⁹¹ Relevant zijn verder – met het oog op de aanpak van barrières op het terrein van verkeersinfrastructuur/ OV - ook de pilots met Euregionale tarieven- en (e-)ticketingsystemen voor openbaar vervoer in de Euregio Maas-Rijn respectievelijk de gezamenlijke aanbesteding en aanleg van de OV-verbinding Avantislijn (Provincie Limburg en Aachener Verkehrsverbund (AVV) / NahVerkehr Rheinland (NVR) Zie: Provincie Limburg (2012). Limburg-experimenteerregio voor grensoverschrijdende samenwerking.

¹⁹² Met dit pact willen de deelnemende gemeenten, arbeidsbureaus, onderwijsinstellingen, uitzendbureaus en bedrijven in de Euregio Enschede-Gronau meer dynamiek in de grensoverschrijdende samenwerking brengen. Tegelijkertijd moet het pact voor meer transparantie zorgen, het benutten van kansen door betrokkenen stimuleren en grensbarrières uit de weg ruimen. Uiteindelijk doel is dat in 2018 het aantal grensarbeiders is toegenomen. De concrete maatregelen in het pact zijn gericht op werkzoekenden, werknemers en werkgevers in de regio met grensoverschrijdende ambities. Voorbeelden zijn: 1) JAWS en Job find 4 you, een Nederlands en een Duits uitzendbureau, willen vóór eind 2017 gezamenlijk vijftig banen bemiddelen van de ene naar de andere kant van de grens, met het doel van een structurele en duurzame integratie in het bedrijf in kwestie; 2) De (deels 'gevoelde') taalbarrière, die in de praktijk vaak snel blijkt mee te vallen, wordt actief en versterkt aangepakt door basisscholen en in het beroepsonderwijs alsmede door arbeidsbureaus aan weerszijden van de grens. Onderwijsinstellingen regelen taalcursussen, bedrijfsbezoeken en stages 'aan de andere kant' van de grens. Gemeenten gaan samenwerken door het MKB kennis te laten maken met elkaar.; 3) De reis naar de werkplek in het buurland, die bemoeilijkt wordt door het ontbreken van grensoverschrijdend openbaar vervoer, wordt door de Sociale Dienst Oost-Achterhoek en Werkplein Twente in elk geval voor de inwerkfase gefaciliteerd met creatieve oplossingen. In de Landkreis Grafschaft Bentheim kunnen Nederlandse werkzoekenden meerijsen met speciale 'job-bussen' om op één dag kennis te maken met meerdere bedrijven; 4) Veel organisaties, waaronder de IHK Nordwestfalen, ontwikkelingsmaatschappijen en de Handwerkskammer Münster, willen nadrukkelijk de grensoverschrijdende informatiestromen optimaliseren als het bijvoorbeeld gaat om de erkenning van diploma's of om bedrijfsopvolging. Zie: <http://www.euregio.eu/nl/persberichten/alle-hens-aan-dek-voor-de-grensoverschrijdende-arbeidsmarkt>; http://www.rtvooost.nl/nieuws/default.aspx?nid=233083&_ga=1.101625729.1600869171.1449857313&_ga=1.263648396.1032275784.1453889533

¹⁹³ Dit plan richt zich op de gehele Nederlandse grens (i.e. de grens met Niedersachsen en Nordrhein-Westfalen in Duitsland en met Vlaanderen in België). Betrokken partijen zijn werkgevers- en werknemersorganisaties, UWV, VNG en de grensprovincies. SZW stelt voor het plan - met een looptijd van tweejaar (2016-2017) - 4,9 miljoen euro ter beschikking; de betrokken partijen investeren zelf de andere helft. In het kader van het plan worden vanaf februari 2016 800 Nederlandse werkzoekenden begeleid naar werk over de grens. In de regio's net over de grens is er nog veel vraag naar werknemers, terwijl er aan de Nederlandse kant van de grens juist veel werkzoekenden zijn. De meeste kansen zijn er in een technisch beroep of in de landbouw, logistiek, horeca, zorgberoepen en onderwijs. Er zullen 120 mensen van werk in Nederland naar werk over de grens worden bemiddeld en 520 mensen uit de WW aan een baan worden geholpen. Ook worden er 160 mensen vanuit de bijstand of als ZZP'er aan het werk geholpen over de grens. Deelnemers krijgen in ieder geval scholing gericht op taal en regelgeving (zoals veiligheidseisen) in het betreffende land en indien nodig beroepsgerichte om- of bijscholing. Deelnemers die worden om- of bijgeschoold bij een Duitse of Belgische werkgever kunnen gebruik maken van een Brug-WW tijdens hun scholing als zij een baangarantie krijgen voor een jaar. Bij de uitvoering van het sectorplan zal gebruik worden gemaakt van goede ervaringen met arbeidsbemiddeling over de grens. Zo hebben sociale diensten in Zuid-Limburg al goede resultaten geboekt met het begeleiden van bijstandsgerechtigden naar werk over de grens. Zie: <https://vng.nl/onderwerpenindex/economie/nieuws/steun-gevraagd-voor-grensoverschrijdend-werkgelegenheidsplan>; Artikel 'Sectorplan biedt baankansen voor 800 werkzoekenden in grensstreek', OP: rijksoverheid.nl, 24-01-2016.

¹⁹⁴ Een voorbeeld is de EDR Job-roboter. In de Eems-Dollard Regio. Zie: <http://www.edr-jobroboter.eu>.



	- Grensinformatiepunten (regionale front-offices die indien nodig kunnen doorverwijzen naar nationale (overheids)instanties in Nederland, Duitsland en België (back-offices))¹⁹⁵ - Grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling door (EURES-consulenten) UWV resp Arbeitsämter en VDAB¹⁹⁶	
Regionale (sectorale) samenwerking onderwijs-arbeidsmarkt	- Regionale platforms onderwijs-arbeidsmarkt (opvolgers van RPA's) en overige relevante regionale samenwerkingsverbanden in Nederland - Vergelijkbare grensoverschrijdende samenwerkingsverbanden (samenwerking tussen centrumgemeenten aan weerszijden van de grens, Euregio's, lobbyclubs als de 'Bende van Aken'¹⁹⁷)	Met name randvoorwaardelijk.

¹⁹⁵ Zo is er sinds 2012 in Limburg het Duits-Nederlands Grensinformatiepunt Aken-Eurode. Het betreft hier een gezamenlijk initiatief van de Provincie Limburg, de Regio Aken, de regering van het Duitstalig deel van België, de regionale en lokale overheden uit het grensgebied Parkstad, Heuvelland, Regio Aken en het Duitstalige deel van België en de Kamers van Koophandel IHK-Aken en de KvK-Limburg. Het informatiepunt bestaat uit twee fysieke loketten; één in het centrum van Aken én één in het Eurode Bussinesscentre in Kerkrade/Herzogenrath. Het grensinformatiepunt is hét aanspreekpunt voor werknemers en werkgevers die grensoverschrijdend (willen) werken. Zij kunnen bij de twee loketten in Aken en Eurode terecht met vragen over zaken als lonen, pensioenregelingen, belasting, sociale zekerheid. Voor specialistische vragen werkt het grensinformatiepunt samen met nationale organisaties zoals de Belastingdienst. Binnenkort komt er in Limburg ook een Vlaams-Nederlands Grensinformatiepunt (met een Nederlands loket in Maastricht). Beide grensinformatiepunten gaan ook fungeren als frontoffices van de Euregio's. Ze vervangen de front-offices van de huidige Bureaus Duitse respectievelijk Belgische Zaken (het Rijk laat hier een terugtrekkende beweging zien en laat in 2018 ook de back-offices van deze bureaus verdwijnen). Belangrijkste financier aan Nederlandse zijde is de Provincie Limburg. Met het oog op commitment dragen ook alle betrokken gemeenten (wat) bij. Zie: http://www.limburg.nl/Actueel/Nieuws_en_persberichten/2012/Maart_2012/Grensinformatiepunt_Aken_Eurode_vanaf_het_voorjaar_een_feit; Provincie Limburg (2015). Voortgangsrapportage actieplan grensoverschrijdende arbeidsmarkt; interview Angelique Hendriks.

¹⁹⁶ In zowel Zuid- als Noord-Limburg is sprake van samenwerking tussen aan de ene kant de Arbeitsagenturen (inclusief de Duitse EURES consulenten) en aan de andere kant UWV (inclusief de Nederlandse EURES consulenten). Men zit bij elkaar in teams. In deze teams kijkt men ook af van de standaard digitale dienstverlening van UWV. Men spreekt met de cliënt en neemt eventuele stukken door. Het streven is in Zuid-Limburg te komen tot een gemeenschappelijke frontoffice voor grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling. Onderzocht wordt in hoeverre een dergelijke frontoffice is te verbinden aan het grensinformatiepunt Aken-Eurode. De inspiratie is vanuit Nederland meer gelegen in het over de grens plaatsen van werkloze werkzoekenden dan in het vervullen van vacatures. Er is een taakstelling bij UWV voor het over de grens plaatsen van werkzoekenden. Tot nu toe zijn er 60 mensen geplaatst.

In Zuid-Limburg is een vergelijkbare samenwerking met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). Een voorbeeld in dit verband zijn concrete bemiddelingsinitiatieven om overcomplete medewerkers van Ford Genk bij Nedcar in Born te plaatsen. Een probleem hierbij is dat de salarissen in Genk beter zijn dan in Born. Zie: Provincie Limburg (2015). Voortgangsrapportage actieplan grensoverschrijdende arbeidsmarkt; interview Angelique Hendriks.

¹⁹⁷ De 'Bende van Aken' is een lobbyclub van Akense en Zuid-Limburgse politici/bestuurders, bedrijven en onderwijsinstellingen. Een van de initiatieven van deze club zijn techniekbeurzen van 150 euro per maand voor maximaal 15 Zuid-Limburgse middelbare scholieren. Daarmee hoopt men dat meer leerlingen voor techniek kiezen en dat technisch talent voor de regio behouden wordt. Voorwaarde om het stipendium te krijgen, is dat de leerlingen een technische studie gaan volgen in Aken, aan de RWTH of Fachhochschule. Uit zevenhonderd leerlingen van zes deelnemende scholen worden de 75 besten geselecteerd. Deze 'toptalenten' gaan vervolgens stage lopen bij de deelnemende bedrijven. Vervolgens wordt de groep teruggebracht tot maximaal 15 personen. Aan de beurs, te betalen zolang de studie duurt, zit een arbeidscontract gekoppeld bij een hoogwaardig technisch bedrijf in Zuid-Limburg. Dat bedrijf zorgt tijdens de studie



	• Communities (m.n. in Angelsaksische landen)¹⁹⁸	
--	---	--

voor coaching en begeleiding. Het project heeft een looptijd van vier jaar en kost 800.000 euro. Het wordt betaald door de deelnemende onderwijsinstellingen, de provincie Limburg, de Akense Industrie- und Handelskammer, de Kamer van Koophandel en het bedrijfsleven. Zie: <http://www.svo-pl.nl/actueel/beurs-voor-beste-techniek-leerlingen>.

¹⁹⁸ Met name in de Angelsaksische wereld zijn veel voorbeelden van regionale 'communities' tussen bedrijven en onderwijsinstellingen. Daarbij nemen groepen bedrijven een verantwoordelijkheid voor het vestigingsklimaat in hun gebied en komen na verloop van tijd de scholen tegen. Binnen deze communities kunnen afspraken worden gemaakt over kennisuitwisseling en stages, over de omgevingsverantwoordelijkheid van bedrijven, over 'giving back' programma's van studenten etc. Een van de actielijnen in Welkom, aan het werk! is het bevorderen van community-vorming tussen bedrijven en onderwijsinstellingen naar Angelsaksisch model en het vestigen van medeverantwoordelijkheid voor het bedrijfsleven voor het beroepsonderwijs (te beginnen bij stages en banenbeurzen voor internationals). Relevante (lijnen van) acties in dit verband zijn verder onder meer: 1) Inventariseren van lokale stand van zaken met betrekking tot binding en internationalisering en identificeren van voorloperbedrijven; 2) Agenderen van de opbrengsten in de regionale triple helix organisaties en bedenken van lokale intensiveringsacties; 3) Opbrengsten eveneens agenderen in lokale bedrijvenverenigingen en business networks en sprekers en trainers daarvoor aanbieden; 4) Burgemeesters en wethouders economische zaken toerusten om internationalisering uit te dragen en 'management by speech' bevorderen. Zie: Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt.



4 Analyse van mogelijke aanpakken

4.1 Opmerkingen over de verschillende opties

Een nadere analyse van de classificatie van mogelijke aanpakken uit het vorige hoofdstuk en de resultaten van de expertinterviews met het oog op een eventuele pilot in de Metalektro laat onder meer de volgende conclusies/ opmerkingen toe:

- Maatregelen in randvoorwaardelijke sfeer (mindset, kennisdeling en visieontwikkeling, wet- en regelgeving, landelijk beleid et cetera) liggen bij het initiëren van een eventuele pilot vanuit de sector – per definitie – minder voor de hand.
- Er is een veelheid, grote variëteit en fragmentatie aan concrete initiatieven (nationaal, regionaal, sectoraal; door onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en/of intermediairs etc). Deze fragmentatie hangt deels samen met de beleidsrijke omgeving.
- Hoewel er ook enkele meer integrale aanpakken zijn, dekken veel initiatieven maar één onderdeel van de 'pipeline' van werving, opleiding (inclusief beroepspraktijkvorming) en behoud.
- Soms gaat het bij 'nieuwe' initiatieven feitelijk om meer van hetzelfde. Dat geldt bijvoorbeeld voor beurzenprogramma's.
- Veel bestaande initiatieven zijn op hbo/wo-niveau. Op mbo-4 niveau zijn dat er beduidend minder.
- Grote bedrijven (zoals ASML) komen doorgaans wel op eigen kracht aan internationaal talent en nemen vaak ook al deel aan bestaande projecten van andere partijen. Het MKB heeft over het algemeen meer behoefte aan ondersteuning.
- Bij projecten gericht op werving van buitenlandse gediplomeerde krachten zijn directe, intensieve betrokkenheid van Nederlandse W&S-organisaties en een strenge voorselectie in het land van herkomst gevolgd door face to face sollicitatiegesprekken bij werkgevers in Nederland van groot belang.
- Projecten/maatregelen gericht op grenspendel zijn momenteel vooral gericht op uitgaande grenspendel. Het is een optie dergelijke projecten/maatregelen ook (meer) in te zetten voor pendel in de omgekeerde richting.
- Voorwaarde voor een succesvolle pilot zijn (inhoudelijk) draagvlak en uitzicht op structurele financiering.
- Dezelfde soort knelpunten voor dezelfde soort functies en de mogelijke oplossingen daarvoor zijn er in de kleinmetaal respectievelijk technische installatie. Een gezamenlijke aanpak biedt synergie en verruimt het draagvlak en de (financiële) mogelijkheden. Op dit moment werken de drie sectoren al samen in verschillende projecten. Belangrijke randvoorwaarde voor (duurzaam) succes van dergelijke samenwerkingsverbanden is dat de 'lasten en lusten' (kosten en baten in termen van deelnemende/geworven werknemers) redelijk gelijk verdeeld zijn.
- Voor een veelbelovende pilot, waarvoor de financiering door sectorfondsen ontoereikend is, is mogelijk ook een beroep te doen op aanvullende financiering door andere partijen, zoals TechniekTalent, HCA HTSM, provinciale/regionale/lokale overheden, Europese fondsen (Erasmus+ en INTERREG), EP-Nuffic, etc.
- Tegelijkertijd verdient het aanbeveling een eventuele pilot 'klein', beheersbaar en praktisch te houden. Dat zou pleiten voor een primair regionale aanpak van een pilot. Dat is ook het niveau waar – wat internationalisering betreft – nog de meeste winst te behalen is.



- Van belang bij de keuze van een (regionale) pilot is dat het om een 'showcase' project zou gaan, dat wil zeggen een pilot met demonstratiestatus. Een pilot met weinig uitstraling nodigt niet uit tot een verdere toekomstige uitrol.
- Naast een projectmatige aanpak is ook aandacht voor specifieke problemen/oplossingen op individueel niveau relevant (maatwerk).
- Er is niet of nauwelijks inzicht in de effectiviteit van de bestaande projecten. Slechts weinig initiatieven worden geëvalueerd. Er zijn doorgaans ook geen richtlijnen op dit gebied. Het is van belang een eventuele pilot te monitoren en een (tussentijdse en eind-)evaluatie uit te voeren. Dat draagt bij aan een adequate verdere uitrol van de eventuele pilot in de toekomst (indien dat gewenst en mogelijk blijkt te zijn).

4.2 Kansrijke pilotprojecten

Hieronder volgt een overzicht van mogelijk kansrijke pilotprojecten. Met name projecten gericht op internationalisering van het onderwijs (grensoverschrijdende curricula, opleidingsprogramma's en beroepspraktijkvorming e.d) en werkstages voor pas gediplomeerde buitenlandse studenten lijken veel kans op succes te bieden. Dat geldt op termijn ook voor projecten gericht op vluchtelingen met een verblijfstatus.

In het overzicht is onderscheid gemaakt tussen 'kansrijke projecten' en 'alternatieve projecten'. In het eerste geval gaat het om mogelijke projecten die zouden bijdragen aan de metalektro, eventueel goed aansluiten op de doelstellingen van A+O en waarin niet al andere partijen actief zijn. In het tweede geval gaat het om projecten die ofwel minder goed aansluiten ofwel meer overlap vertonen met activiteiten van anderen maar wel kunnen bijdragen aan een betere internationale arbeidsmarkt voor de metalektro. Projecten die niet echt op het terrein van A+O liggen of waarbij andere partijen reeds een zeer prominente succesvolle rol kennen, staan niet in de nota (maar wel in het rapport).

Kansrijke projecten

Project	Argumenten voor	Argumenten tegen
Projecten gericht op vluchtelingen met verblijfstatus	Zeker op termijn veel technisch opgeleiden beschikbaar (mn Syriërs)	Deels nog verplichtingen inburgering Vaak aanvullende opleidingen nodig
Samenwerking scholen over de grens bevorderen - gezamenlijke curricula, modules, leeruitkomsten	• Projecten in Limburg en KAN uit te breiden naar andere regio's • Inzet niet-bekostigd onderwijs mogelijk • Compensatie lage leerlingenaantallen NL met buitenlandse studenten • Optie vraaggestuurde leervouchers	Gevaar dat gediplomeerden toch weer in land herkomst gaan werken (drempel opwerpen)



Project	Argumenten voor	Argumenten tegen
Internationalisering leeromgeving	• International classrooms met NL en buitenlandse studenten bevorderen behoud • Voorbeelden blended learning met praktijkgedeelte zoals The Galaxy	Weinig directe invloed op werving en behoud
Verbeteren stagemogelijkheden met name voor mbo	• Vanuit stage doorstroom naar baan (geldt vooral voor mbo) • Met name in grensregio's zijvol en kansrijk • Real life opdrachten • Communicatie met bedrijven kan ook vruchtbaar zijn	WO-studenten hechten zich minder aan stageplaats
Bevordering arbeidsmarktcontacten tussen studenten en bedrijven	• iHRD-concept (intervisie tussen studenten met bijdrage bedrijven) kansrijk, uit te breiden naar meer regio's • Koppeling met stages	
Werkstages/traineeships voor afgestudeerden	• Belang bedrijfsleven (meteen aan het werk en instroom) • Opdoen werkervaring • Positieve bijdrage integratie	• Er lopen al pilots in de HTSM • Veel bedrijven zullen afgestudeerden liever meteen in dienst nemen
Bevorderen leeromgeving buitenlandse werknemers	• Werknemers waarderen aandacht voor ontwikkeling • Aansluiting op blended learning (The Galaxy)	Investering gaat weer verloren bij vertrek naar buitenland
Bevorderen stages in NL grensgebieden van studenten aan buitenlandse instellingen	• Subsidie van stages van studenten bij buitenlandse instellingen helpt	
Regionale samenwerking onderwijs-arbeidsmarkt	• Diverse samenwerkings-programma's, betere profilering metalelektro zou helpen • Stimulans voor regio's zonder samenwerking	Metalelektro krijgt vaak al aandacht



Alternatieve projecten

Project	Argumenten voor	Argumenten tegen
Werknemers werven uit landen als Polen, Spanje etc	• Direct werknemers • Sommige projecten (DMJob) goede resultaten • Kansrijk lijkt brede aanpak à la Kleurrijk Talent	• Werknemers blijven vaak niet • Sommige projecten (Trabajar voor OOM) weinig succesvol • De markt doet het zelf
Ontwikkelingssamenwerkings-programma's	Ambassadeursfunctie opgeleiden voor NL	Talenten keren terug naar eigen land
Financiële prikkels voor werving internationale studenten/talenten	Geen projecten technical engineering en marketing in techniek Compensatie collegegeld innovatief	Beursprogramma's bestaan al
Versterking kwalificatiesystemen	Betere communicatie wel mogelijk	Weinig directe invloed mogelijk
Internationale netwerken van onderwijs, bedrijfsleven en overheid	• Mikken op prioritaire landen, ook in Europa • Versterking ambassadeursfunctie	Aansluiting bij EP-Nuffic: werkt alleen in NESO-landen
Bevordering sociale/culturele integratie werknemers	• Specifieke projecten in de techniek • Bijvoorbeeld regionale webgroepen en bijeenkomsten NL en buitenlandse werknemers	• Geen directe link met arbeidsmarkt en onderwijs • Ook andere partijen hierop actief
Tenure tracks voor gepromoveerden met uitzicht op hoogleraarschap	• Stimulus voor gepromoveerden • Uitwisseling met bedrijfsleven mogelijk	• Beperkte schaal effect • Geen directe link met arbeidsmarkt en onderwijs
Dual career programma's voor partners	• Werknemers blijven langer als partner ook werk vindt • Opties voor niet-technische functies metalektrobedrijven (marketing/communicatie)	• Vrouwelijke partners niet vaak technisch opgeleid • Meer aanbod in NL voor niet-technische functies • Vaak wel enige technisch kennis nodig
Monitoring en peilingen onder werknemers	• Eenmalig werknemers-onderzoek specifiek voor metalelektro • Congres verbindt bedrijven	Veel is al bekend
Bevorderen taalvaardigheden Nederlandse werknemers	• Beter Engels en Duits bevordert integratie en behoud buitenlandse werknemers • Financiële prikkels project optie	Indirect effect
Bevorderen stages bij NL bedrijven in buitenland	Versterkt ambassadeursfunctie	Er bestaan al EU programma's



Project	Argumenten voor	Argumenten tegen
Verspreiden best practices ambassadeurschap onder bedrijven	Versterkt aandacht voor ambassadeursfunctie Aansluiting op Brainportproject mogelijk	Beperkt effect in NL en buitenland Brainportproject kent al metalektrocomponent
Evaluatie van projecten	Echte effecten projecten vaak onbekend	
Communicatie aan bedrijven over ondersteuningsstructuur	Bedrijven kennen vaak activiteiten Expatcentra, EP-Nuffic, universiteiten niet	Geen directe link met arbeidsmarkt en onderwijs
Ondersteuning activiteiten bevordering buitenlandse stages grenspendel	Belemmeringen wegnemen is erg belangrijk want er gaat veel mis	



5 Factsheets met voorbeelden

Dit hoofdstuk bevat de volgende factsheets van aanpakken:

Aantrekken (werving)

1. Deltametaal/DMjob
2. Startbaan

Opleiden, stages & leerbanen

3. Metaalberoepen zonder grenzen!/Metallberufe ohne Grenzen! (INTERREG)
4. Engineering Mobility in Europe
5. EXISTENTE (Excellent International Students Entering Technical Education)
6. International Living Lab
7. International Network of Technical Schools (Innotecs)
8. Internationale mbo-arbeid in HTSM
9. Ler(n)ende Regio Rijn Waal
10. Process Industry Learning Units Project
11. Strategische Agenda Buurtaal & Internationalisering Limburg
12. Animal Husbandry Exchanges in North West Europe

Behouden (inclusief werkstages/traineeships gediplomeerden)

13. Connect International Talents
14. Holland Scholarship.

Dat dit kansrijke aanpakken zijn behoeft niet meteen te betekenen dat dit ook ruimte biedt voor een pilotproject. Als er immers andere partijen al succesvol zijn met deze activiteiten heeft een nadere inzet weinig toegevoegde waarde. Wel valt soms te overwegen de aanpakken ook in andere regio's of nog specifiek in de techniek/metalektro toe te passen.

5.1 Aantrekken (werving)

DMjob – werving, selectie en plaatsing van buitenlandse vakkrachten door intermediair	
Basisinformatie	<u>Sector</u> : metaal, techniek en overige industrie <u>Niveau/reikwijdte</u> : meso (regio: Rijnmond; sector: metaal, techniek en overige industrie) <u>Betrokken organisaties</u> : Deltametaal (DMjob) en intermediairs in Spanje (Trabajar en Holanda), Polen en Roemenië
Achtergrond en doel	<u>Achtergrond</u> Stichting Deltametaal is in 1968 opgericht als samenwerkingsverband tussen metaalbedrijven in de regio Rijnmond. Om vaklieden aan het werk te kunnen houden en niet verloren te laten gaan voor de sector als hun baan wegens bedrijfssluitingen of inkrimpingen verdween, werd een gezamenlijke arbeidsreserve in het leven geroepen. Naast detachering (voor langere tijd) van vakkrachten vanuit deze arbeidspool (DMmetaal), voorziet Deltametaal nu ook middels uitzenden (DMjob) in de behoefte van werkgevers om een deel van het personeelsbestand op flexibele basis in te vullen. Ook treedt Deltametaal op als intermediair voor zzpers in de metaal (DMzzp). Ten slotte is er een scholingspool die voorziet in opleidingen, leerwerkplekken en stages bij metaalbedrijven in de regio (DMmetalent).



	DMjob is het uitzendbureau van Deltametaal. Vaklui die men in Nederland niet kan vinden, zoekt men in het buitenland. DMjob werft, selecteert en plaatst al geruime tijd vakkrachten vanuit Spanje en Polen (eerder ook vanuit Tsjechië). Momenteel wordt ook in Roemenië geworven en zijn de eerste contacten gelegd in Bulgarije. <u>Doelgroepen</u> De werving en selectie van buitenlandse vakkrachten door DMjob richt zich met name op certificaat-lassers, ijzerwerkers, draaiers/frezers en afgestudeerde engineers. Het gaat zowel om starters (jongeren) als ervaren vakkrachten. <u>Doel- en taakstellingen</u> Doel is te voorzien in de behoefte van werkgevers een deel van het personeel op flexibele basis in te vullen. Er wordt alleen geworven als in Nederland geen vaklui zijn te vinden. Concrete taakstellingen zijn niet geformuleerd (inzet van DMjob is afhankelijk van de vraag van werkgevers op een bepaald moment).
Opzet en uitvoering	<u>Opzet en uitvoering</u> DMjob werkt bij de werving langs drie lijnen, nl. via 1) eigen netwerken in het betreffende land; 2) lokale agenten in het betreffende land; 3) buitenlandse intermediairs in het betreffende land (in Spanje is dit bijv. Trabajar en Holanda). De voorselectie door DMjob heeft samen met de buitenlandse intermediair in het betreffende land plaats. Dit gebeurt gedurende een testweek. De voorgeselecteerde kandidaten krijgen een sollicitatiegesprek bij een werkgever in Nederland. Aangezien taal cruciaal is voor het functioneren in ons land krijgen de geselecteerde kandidaten al voor hun definitieve vertrek naar ons land een intensieve Nederlandse taal cursus. In Nederland krijgen starters zo nodig aanvullende scholing. Zowel starters als ervaren vakkrachten krijgen in Nederland begeleiding (job-coaching) vanuit DMjob. Met name de coaching van starters is intensief. <u>Knelpunten in de uitvoering</u> • Als gevolg van de hoge eisen is er in het (voor)selectieproces veel uitval. • Starters hebben intensieve begeleiding nodig. Voor sommige nationaliteiten (bijv. Spanjaarden) geldt dat sterker dan voor andere (bijv. Polen).
Effectiviteit	<u>Bereik</u> Het aantal geworven, geselecteerde en geplaatste kandidaten is sterk afhankelijk van de vraag van werkgevers. Gemiddeld gaat het om zo'n 40-50 geplaatste kandidaten per jaar (voor de helft Spanjaarden en voor de andere helft andere nationaliteiten, m.n. Polen). <u>Effectiviteit</u> DMjob levert volgens betrokken partijen een belangrijke bijdrage aan het voorzien in de flexibele arbeidsvraag van de werkgevers. Omdat men alleen werft als er in Nederland geen vaklui zijn te vinden, is van verdringing geen sprake. Door de directe, intensieve betrokkenheid van DMjob bij de strenge voorselectie in het land van herkomst gevolgd door sollicitatiegesprekken bij de werkgevers in Nederland is de kwaliteit van de geplaatste werknemers uiteindelijk hoog. De meeste buitenlandse vakkrachten blijven slechts tijdelijk in Nederland. Een arbeidspool speciaal voor deze groep lijkt niet haalbaar (te weinig flexibiliteit, te hoog financieel risico).



	<u>Succes- en faalfactoren (SF en FF)</u> • Directe, intensieve betrokkenheid van DMjob bij voorselectie in het buitenland (SF). • Intensieve begeleiding door DMjob van starters in Nederland (SF).
Duurzaamheid en overdraagbaarheid	<u>Duurzaamheid en overdraagbaarheid</u> DMjob werft nu al zo'n zeven jaar in het buitenland. Er wordt ook in steeds meer landen geworven (eerst alleen Tsjechië, nu Spanje, Polen, Roemenië en op korte termijn Bulgarije). De bedoeling is de activiteiten in de toekomst verder uit te breiden (in principe tot de hele EER). <u>Mogelijkheden voor brede structurele toepassing in de metaalektro</u> De aanpak van DMjob is breed en structureel toe te passen in de metaalektro. Een landelijke uitrol is goed mogelijk. Er zijn ook vergelijkbare initiatieven van verschillende andere intermediairs (bijvoorbeeld OTTO Workforce, Undutchables).
Achtergrond-informatie	Er zijn geen openbare (voortgangs)rapportages en/of evaluaties beschikbaar. Overige bronnen: • http://www.deltametaal.nl/ • Interview Marco de Korte (directeur Deltametaal)

Startbaan	
Basisinformatie	<u>Sector:</u> niet-sectorespecifiek <u>Niveau/reikwijdte:</u> nationaal <u>Betrokken organisaties:</u> Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF en VluchtelingenWerk Nederland
Achtergrond en doel	<u>Achtergrond</u> Startbaan is een initiatief van Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF en VluchtelingenWerk Nederland, organisaties die de belangen van vluchtelingen behartigen en hen begeleiden naar zelfstandigheid. Van de vluchtelingen in Nederland heeft 46 procent een betaalde baan, tegenover 74 procent van de autochtone bevolking. Daar staat tegenover dat veel vluchtelingen hoogopgeleid zijn en/of een opleiding hebben in vakken waaraan in Nederland een groeiend tekort is. Door hun achtergrond hebben vluchtelingen vaak ook een sterke motivatie, duidelijke doelen en ambities en veel doorzettingsvermogen. Voor bedrijven leveren ze daarmee waardevolle werknemers op. <u>Doelgroepen</u> Doelgroep van Startbaan zijn vluchtelingen (vluchteling-studenten en 'gewone' vluchtelingen) met verblijfstatus. Bij vluchteling-studenten gaat het vaak om studenten in de richtingen gezondheidszorg, techniek, ICT, recht en economie. Wat functies van 'gewone' vluchtelingen betreft gaat het onder meer om IT'ers, projectmanagers, artsen, verpleegkundigen, administratief personeel, boekhouders, schilders, metselaars, bakkers, lassers, monteurs, installateurs etc. <u>Doel- en taakstellingen</u> In het project Startbaan worden vluchtelingen met verblijfstatus door jobcoaches bemiddeld naar (betaald) werk en na plaatsing - indien nodig - ondersteund. Het uiteindelijke doel is zelfstandigheid van de vluchtelingen en hun integratie in de Nederlandse samenleving. Taakstelling is in ruim drie jaar tijd (medio 2013 – eind 2015) 600 vluchtelingen te begeleiden naar een betaalde baan of stageplaats. Het



	UAF richt zich daarbij voornamelijk op duale trajecten voor vluchteling-studenten, waarin werk en studie wordt gecombineerd.
Opzet en uitvoering	<u>Opzet en uitvoering</u> Het gaat in Startbaan om maatwerk: samen met de werkzoekende bekijken de organisaties UAF en VluchtelingenWerk welke carrièremogelijkheden er voor hem/haar zijn. Het project steunt op vier pijlers: • Gemotiveerde en gekwalificeerde kandidaten: vluchtelingen die naar Nederland zijn gekomen en die nu staan te trappelen om aan de slag te gaan. • Ervaren jobcoaches die bemiddelen tussen bedrijf en kandidaat en die geplaatste kandidaten – indien nodig – ook blijven begeleiden. • Een extra budget voor scholing ('rugzakjes'). Deelnemers aan Startbaan kunnen ondersteuning krijgen in de vorm van (financiering van) een taal cursus, sollicitatietraining, het halen van een rijbewijs of aanvullende vakopleiding. • (Het verstevigen van) netwerken van werkgevers die een vluchteling een duwtje in de rug willen geven, die geloven dat diversiteit hun eigen bedrijf en de samenleving als geheel sterker maakt. Het project Startbaan wordt financieel ondersteund door de Postcode Loterij. In 2014 droeg de Postcode Loterij € 3.015.000.- bij aan het project. <u>Knelpunten in de uitvoering</u> Niet bekend
Effectiviteit	<u>Bereik en effectiviteit</u> De doelstelling van Startbaan is ruimschoots gehaald: • In totaal meldden zich 2.600 vluchtelingen aan. Daarvan zijn er 789 geplaatst. 63% is man en 37% vrouw. Grootste groepen naar nationaliteit zijn: Iraquees (13%), Iranes (11%), Somalisch (10%), Afghaans (9%) en Syrisch (7%). • Een derde (31%) is aan betaald werk geholpen. Een kwart (26%) heeft een gesubsidieerde baan, doorloopt een leer-werktraject of volgt een opleiding met baangarantie. De rest (43%) doet vrijwilligerswerk, loopt stage of heeft een werkervaringsplek • Het gaat om vluchtelingen van uiteenlopend opleidingsniveau. Zij zijn onder meer geplaatst in de metaal- en elektrotechnische industrie zelf, horeca, zorg en welzijn. De grootste groep deelnemers kwam terecht in de sector zorg en welzijn. • Belangrijke intermediairs zoals Manpower en Accenture hebben zich ihkv het project gecommitteerd aan de inzet van vluchtelingen op de arbeidsmarkt. Schaduwkant van het project is dat twee op de drie aanmelders – ondanks het in Nederland verplichte inburgeringsdiploma – niet voldeden aan de minimeisen voor baan- of studiebegeleiding (m.n. onvoldoende beheersing Nederlandse taal). Van de 789 succesvolle deelnemers is twee derde nog afhankelijk van begeleiding. Die begeleiding is volgens Vluchtelingenwerk meestal noodzakelijk om überhaupt een kans te krijgen van een werkgever. <u>Succes- en faalfactoren (SF en FF)</u> • Bundeling van de krachten van UAF en VluchtelingenWerk. De twee organisaties benutten elkaars jarenlange ervaring, expertise en



	netwerken om vluchtelingen aan een baan te helpen. Daarbij geholpen door forse financiële steun van de Post (SF). • Nederlandse taal grootste struikelblok voor deelname. Ook andere belemmeringen (slechte mentale gezondheid; koudwatervrees, beeldvorming en/of discriminatie onder/door werkgevers; angst voor/kans op verdringing) (FF) • Juridische belemmeringen voor de inzet van vluchtelingen op de arbeidsmarkt (FF). • Problemen met erkenning van buitenlandse diploma's. Het 'verzilveren' van buitenlandse diploma's gaat veelal gepaard met lange bureaucratische procedures en zet migranten vaak behoorlijk terug in niveau (FF); dit zal trouwens vaak terecht zijn gezien de kwaliteit van het onderwijs in de herkomstlanden..
Duurzaamheid en overdraagbaarheid	<u>Duurzaamheid en overdraagbaarheid</u> In de jaren 90 van de vorige eeuw zijn er (ook in de (klein)metaal) projecten geweest specifiek gericht op Joegoslavische vluchtelingen In de periode 2005-2008 waren UAF en VluchtelingenWerk - samen met Stichting Emplooi en CWI -betrokken bij het Banenoffensief Vluchtelingen. In deze periode zijn 2.327 vluchtelingen aan een baan, stage of werkervaringsplek geholpen (taakstelling was 2.600). Daarnaast zorgde dit project voor een betere samenwerking tussen de uitvoeringspartners, een groeiende belangstelling van werkgevers voor de groep vluchtelingen en een grotere betrokkenheid bij gemeenten. In verband met de versnelde instroom van (vooral Syrische) vluchtelingen is een aantal (met Startbaan vergelijkbare) andere initiatieven (in ontwikkeling). In min of meer chronologische volgorde gaat het onder meer om: • Otto Workforce wil vluchtelingen aan een baan gaan helpen. Het betreft vooral om banen in de tuinbouw, logistiek of schoonmaakindustrie. Binnen enkele weken zouden er honderden mensen aan een baan geholpen worden. De vluchtelingen moeten wel bereid zijn om ook onder hun niveau te werken. • Uitzendbedrijf Randstad en het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) verkennen de mogelijkheden om asielzoekers in te laten stromen op de arbeidsmarkt. Dit initiatief bevindt zich nog in een pril stadium. • Werkgeversorganisatie VNO NCW is in gesprek met het kabinet en uitzendorganisatie Randstad over een aanpak waarmee asielzoekers met een verblijfsvergunning zo snel mogelijk aan het werk geholpen kunnen worden in sectoren met moeilijk vervulbare vacatures. In eerste instantie zou het gaan om Syrische vluchtelingen, van wie velen goed opgeleid zouden zijn. Om een match te kunnen maken, moeten eerst hun cv's en Engelse spreekvaardigheid in kaart worden gebracht. VNO-NCW heeft de intentie - om samen met MKB-Nederland - een pilot op te zetten 'om vraag en aanbod van werk op een goede manier bij elkaar te brengen'. FME heeft verklaard de pilot van VNO-NCW en MKB-Nederland 'met interesse' te volgen. • Het college van B&W van Amsterdam heeft begin oktober 2015 - in samenwerking met VNO-NCW, de Randstad Groep Nederland, VU, THNK, HvA/UvA, Projob en ROC van Amsterdam - een actieplan opgesteld met concrete voorstellen om vluchtelingen te begeleiden naar werk. Inzet van de partners is dat vluchtelingen zo snel mogelijk kunnen instromen op de regionale onderwijs- en arbeidsmarkt. In het kort houdt het plan het volgende in:



	○ Zo snel mogelijk aan de slag met taalonderwijs en erkenning van diploma's; ○ Inzicht in kwalificaties en talenten binnen de groep en inzicht in vacatures op bedrijfsniveau in samenwerking met VNO-NCW landelijk, VNO-NCW metropool Amsterdam, het Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam en uitzendbranche. Waardoor de kans op een snelle en passende match tussen statushouders en werkgevers vergroot wordt; ○ Ondernemerschap stimuleren met partners (door bijvoorbeeld inzet van accelerator programma's); ○ starten met een kleine groep statushouders binnen de groep die nu in beeld is, in samenwerking met en in aanvulling op bijvoorbeeld de taal- en oriëntatietrajecten die nu al worden aangeboden; ○ Het Rijk vragen om experimenteerruimte. • De gemeente Eindhoven organiseerde in oktober 2015 – samen met COA en het bedrijfsleven in Noord-Brabant - een speciale banenmarkt voor bedrijven met personeelstekorten en werkloze asielzoekers met een verblijfstatus. Het doel is enerzijds om bedrijven aan personeel te helpen en anderzijds asielzoekers met een verblijfsvergunning middels werk zo snel mogelijk te laten integreren in de Nederlandse samenleving. De banenmarkt is vooral gericht op bedrijven in de technische sector en ict, die kampen met toenemende personeelstekorten bij gebrek aan technisch geschoold personeel op zowel mbo-, hbo- als universitair niveau. Ook heeft de gemeente Eindhoven bij Summa College de vraag neergelegd welke mogelijkheden er zijn voor scholings-/werkervaringsprojecten en -trajecten voor vluchtelingen. Van belang in dezen is een systeem te ontwikkelen om precies te achterhalen wat de vluchtelingen qua kennis, vaardigheden en competenties al in huis hebben. • Een toenemend aantal individuele grote ondernemingen in Nederland is geïnteresseerd in hoogopgeleide vluchtelingen (o.m. NS, Philips, VUMC en Dura Vermeer). De bedrijven zien kansen in het aantrekken van deze mensen, niet alleen vanuit bedrijfsmatig perspectief maar ook vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Hier geldt het adagium 'Goed voorbeeld, doet goed volgen'. Toen Dura Vermeer in 2015 o.m. werkervaringsplaatsen en stages voor vluchtelingen beschikbaar stelde, toonde vrij snel daarna ook andere ondernemingen interesse in deze groep nieuwe arbeidskrachten. • Begin januari 2016 startte Hogeschool Utrecht een experimentele pre-bachelor opleiding speciaal voor 30 hoogopgeleide erkende vluchtelingen met een ICT-achtergrond. Zij krijgen gedurende een half jaar vakken op het gebied van ICT en Nederlandse taal, zodat ze in september 2016 kunnen instromen in een reguliere ICT opleiding. Streven is de pilot in 2016 uit te breiden op basis van de ervaringen die nu worden opgedaan, zodat zoveel mogelijk mensen snel aan de slag kunnen in een baan op hun eigen niveau binnen de ICT-sector. De pilot is door Hogeschool Utrecht, AFAS Software en de gemeente Utrecht in samenwerking ontwikkeld. Gebruik is/wordt gemaakt van de expertise van de Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF in het begeleiden van studenten • Eind januari 2016 ontvang Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF 1,5 miljoen van de Postcode Loterij voor het project Refugees@Campus. Veel vluchtelingen moeten wennen aan het Nederlandse onderwijssysteem en de omgangsvormen op hoger
--	---



	onderwijsinstellingen. Met het project kan het UAF de begeleiding van vluchtelingstudenten intensiveren en ervoor zorgen dat vluchtelingstudenten zich sneller thuis voelen op de onderwijsinstelling en in Nederland.. In het kader van het project worden 500 vluchtelingstudenten gekoppeld aan een mentor die hen wegwijs maakt op de instelling, de studievereniging, de sportclub en in de stad. Daarmee wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan een snellere integratie van vluchtelingen. <u>Mogelijkheden voor brede structurele toepassing in de metaalektro</u> Er lijken – mede gezien de ervaringen in het verleden – goede mogelijkheden te zijn voor toepassing in de metaalektro, ook in het MKB.
Achtergrond-informatie	Bronnen: • Artikel 'Meer interesse in hoogopgeleide vluchtelingen', OP: elsevier.nl, 31 januari 2016. • Artikel 'Nationale Postcode Loterij maakt nieuw UAF-mentoringprogramma mogelijk', OP: uaf.nl, 27 januari 2016. • Artikel 'Utrechtse partners starten ICT-opleiding voor vluchtelingstudenten', OP: hu.nl, 19 oktober 2015. • Artikel 'Werkproject levert bijna 800 banen op', IN: De Volkskrant, 11 februari 2016. • Artikel 'Zonder hulp lukt integratie nooit', IN: De Volkskrant, 2 oktober 2015 (auteur: Jaco Dagevos, bijzonder hoogleraar integratie en migratie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam). • Banenoffensief Vluchtelingen (2009). Waardevolle mensen in bijzondere omstandigheden. Banenoffensief Vluchtelingen 2005-2008. Highlights van een project dat werkt. • Gemeente Amsterdam (2015). Raadsbrief Actieplan ondernemerschap en werk: kansen voor en door vluchtelingen (d.d. 2 oktober 2015). • Interview met Ton Peters (directeur Nederland OTTO Workforce) • http://fd.nl/ondernemen/1118240/uitzendbedrijf-randstad-zoekt-banen-voor-vluchtelingen • http://nos.nl/artikel/2057149-uitzendbureaus-willen-aan-de-slag-met-vluchtelingen.html • http://www.postcodeloterij.nl/goede-doelen/nieuws/Extra-project-2013-Startbaan.htm • http://www.vluchtelingenwerk.nl/wat-wij-doen/onze-projecten/bijzonder-talent-voor-uw-bedrijf • http://www.volkskrant.nl/buitenland/-vluchtelingen-zijn-oplossing-personeelstekort-ict~a4144462 • https://www.uaf.nl/wat_doet_het_uaf/projecten/startbaan

5.2 Opleiden, stages en leerbanen

Metaalberoepen zonder grenzen!/Metallberufe ohne Grenzen! (INTERREG)	
Basisinformatie	<u>Sector</u>: Metaalektro <u>Niveau/reikwijdte</u>: meso (sectoraal en regionaal) <u>Betrokken organisaties</u>: Project i.h.k.v. INTERREG IVa. Betrokken organisaties waren Nederlandse en Duitse onderwijsinstellingen en bedrijven Stichting Bedrijfstakschool Anton Tjindink in Terborg had de lead. De Duitse onderwijsinstelling die aan het project deelnam, was Berufskolleg Bocholt-West.
Achtergrond en doel	<u>Achtergrond</u> Bedrijfstakschool Anton Tjindink is ontstaan vanuit het bedrijfsleven. Een aantal ondernemers sloeg – voortbordurend op de begin jaren 70 gestarte scholingsactiviteiten van Pelgrim BV – in 1988 de



	handen ineen en is zelf gaan opleiden. Inmiddels is Anton Tijdink 20 jaar succesvol in het opleiden van niveau 2 leerlingen binnen de metaal (zowel in een bbl variant waarbij de leerling in dienst is van één van de aangesloten lidbedrijven als een bol variant waarbij de leerling stages loopt bij aangesloten lidbedrijven). Aangesloten zijn op dit moment ruim 80 lidbedrijven (allemaal metaalbedrijven in de regio). In Nederland liep het aantal jongeren dat kiest voor een opleiding in de techniek terug. Terwijl de vraag naar goede vakkrachten alleen maar toenam, ivm met de vergrijzing. Ook Anton Tijdink had te maken met minder leerlingen. In Duitsland was de situatie juist andersom: genoeg leerlingen, maar te weinig leerbedrijven. In Nederland hebben leerlingen geen leerbedrijf nodig. Ze kunnen de bol kiezen, in plaats van de bbl. In Duitsland kennen ze deze varianten niet. Daar hebben leerlingen altijd een leerbedrijf nodig, anders kunnen zij geen beroepsopleiding volgen. Anton Tijdink zat dus met de vraag: hoe krijg ik meer leerlingen? Berufskolleg Bocholt-West met de omgekeerde vraag: hoe vinden we meer leerbedrijven om onze leerlingen op te leiden? Het INTERREG-project "Metaalberoepen zonder grenzen!/Metallberufe ohne Grenzen!" gaf op beide vragen antwoord. In het kader van dit project hebben Duitse jongeren, die in hun eigen land geen opleidingsplaats konden vinden, de stap over de grens naar Nederland gewaagd en hier een opleiding tot bankwerker, verspaner of mechatronicus gevolgd. De kansen om een met dergelijk diploma op de Nederlandse arbeidsmarkt voet aan de grond te krijgen, waren/zijn goed. <u>Doelgroepen</u> (Nederlandse en) Duitse jongeren die in Nederland een bbl-metaalopleiding op mbo-2 niveau volgen. <u>Doel- en taakstellingen</u> Ontwikkelen en uitvoeren van een grensoverschrijdende beroepsopleiding (bbl) in metaalberoepen.
Opzet en uitvoering	<u>Opzet en uitvoering</u> Het INTERREG-project liep van 01-09-2009 tot 30-12-2012. De financiering van het project bestond uit EU-subsidie (€ 471.776,00), publieke cofinanciering (€ 314.517,00) en private cofinanciering (€ 262.097,00). In het kader van het project hebben Duitse leerlingen uit het middelbare beroepsonderwijs en Nederlandse VMBO-leerlingen in metaalberoepen zich gekwalificeerd voor de arbeidsmarkt van het buurland. Het project bestond uit twee delen: • Deel A was voornamelijk bedoeld voor Nederlandse jongeren. De leerlingen vanuit het vmbo volgden in Nederland een bbl niveau-2 opleiding tot bankwerker, verspaner of mechatronicus en behaalden aanvullend een vrijwillige (deel-)erkenning voor de Duitse arbeidsmarkt. • Deel B was voornamelijk bedoeld voor Duitse leerlingen. De leerlingen die meededen aan het project, volgden doorgaans eerst een schakeljaar ('Berufsprüfungsjahr') bij het Berufskolleg Bocholt-West. Daar werden zij voorbereid op het Nederlandse onderwijssysteem, leerden zij Nederlands en



	namen zij deel aan een interculturele training om hun kansen op de Nederlandse arbeidsmarkt te verbeteren. Daarnaast hadden zij de mogelijkheid in Nederland stage te lopen. Slaagden zij voor het schakeljaar, dan stroomden zij direct door naar een van de bbl metaalopleidingen (bankwerker, verspaner of mechatronicus) bij Anton Tijdink. Dan volgden zij het reguliere lesprogramma. Slaagden zij niet voor de taaltoets, dan volgden zij hier eerst de bbl opleiding Assistent Operator Productietechniek (niveau 1). Het Graafschap College in Doetinchem zorgde voor het theoretische deel van de opleiding, terwijl de praktijksholing voor de helft in de Bedrijfstaksschool Anton Tijdink en voor de helft in een metaalbedrijf bedrijf plaatsvond. <u>Knelpunten in de uitvoering</u> PM
Effectiviteit	<u>Bereik & Effectiviteit</u> Door het project waren in 2012 41 jongeren die in Duitsland geen plaats als leerjongen of leermeisje gevonden hadden in Nederland met een opleiding begonnen. Leerbedrijven waren goed te spreken over de inzet en de grote bereidheid tot integratie van de Duitse leerlingen. <u>Succes- en faalfactoren (SF en FF)</u> Succesfactoren: • Bedrijfsvakschool Anton Tijdink heeft goede contacten met de (aangesloten) metaalbedrijven in de regio. De school bemiddelde en ondersteunde de opleiding van de leerlingen door de bedrijven (SF). • Om aan het opleidingsprogramma deel te kunnen nemen moest de leerling in Duitsland het basisopleidingsjaar voor het beroepsonderwijs met succes hebben afgesloten. Het werd erg belangrijk geacht de Duitse leerlingen zo vroeg mogelijk te informeren en voor te bereiden. Anton Tijdink werkte daarom zeer intensief samen met het Berufskolleg Bocholt-West, waarbij de leerlingen gericht werden voorbereid op het Nederlandse opleidingsprogramma (SF) Potentiële faalfactoren/uitdagingen: • Het leren van de Nederlandse taal door de Duitse leerlingen. Daarvoor moet je gemotiveerd zijn en openstaan om nieuwe dingen te leren (FF) • Geringe mogelijkheden in de grensregio om met het openbaar vervoer van Duitsland naar Nederland te komen. Duitse jongeren zij niet gewend om met de fiets naar school of werk te gaan. Al hoeven zij maar een half uurtje te fietsen, toch nemen ze liever de bus. Ook al doen ze er dan anderhalf uur over (FF). • Het cultuurverschil maakt de kans op tussentijds afhaken van de Duitse leerling groter (FF). • Een potentiële hobbel blijft de erkenning van het Nederlandse mbo-diploma in Duitsland, zodat de Duitse jongeren na hun opleiding eventueel ook in eigen land gemakkelijker aan het werk kunnen. Op dit punt is een eerste succes geboekt. Duitse leerlingen kunnen naast hun Nederlandse diploma nu ook vrijwillig deelnemen aan de Duitse IHK Prüfung. Dus de eerste erkenning vanuit Duitsland is er (FF/SF). De vraag is natuurlijk of het ontbreken van de erkenning in Duitsland juist niet als



	positief moet worden beschouwd omdat men dan in Nederland blijft werken.
Duurzaamheid en overdraagbaarheid	<u>Duurzaamheid en overdraagbaarheid</u> Gedurende het project (2010) gaf Anton Tjeldink als hoger doel aan het creëren van één Euregionale arbeids- en opleidingsmarkt. "De dikke rode lijn die nu nog tussen Nederland en Duitsland bestaat, in ieder geval op onderwijsgebied, moet verdwijnen. Ik geloof er heilig in dat dit lukt. Al kost het wel enorm veel tijd en energie, wat dankzij Interreg IVa ook mogelijk is", aldus directeur Mike Broekhuizen. Al gedurende het project werd gekeken hoe men er daarna mee verder zou kunnen. Gedurende het project toonden ook steeds meer bedrijven interesse, in Nederland en Duitsland. <u>Mogelijkheden voor brede structurele toepassing in de metaalektro</u> Brede structurele toepassing in de metaalektro lijkt mogelijk.
Achtergrond-informatie	Bronnen: • http://www.atschool.nl/?nieuws=23 • http://www.atschool.nl/?nieuws=29 • http://www.atschool.nl/?nieuws=38 • http://www.europaomdehoek.nl/projecten/projecten-item/t/metallberufe_ohne_grenzen_interreg

Engineering Mobility in Europe (EMEU)	
Basisinformatie	<u>Sector:</u> techniek en ICT <u>Niveau/reikwijdte:</u> meso (regionaal (Noord-Holland en Zuid-Holland); sectoraal) <u>Betrokken organisaties:</u> • Projectpartners zijn mbo-scholen in Nederland en in Spanje, Denemarken, Finland, Groot Brittannië en Duitsland. In deze landen doen zes in totaal 10 mbo-scholen mee. In Nederland gaat het om ROC Horizon College (Noord-Holland) en ROC ID College (Zuid-Holland). ROC Horizon College heeft de lead in het project. • Bij de uitvoering van het project is ook het lokale/regionale bedrijfsleven betrokken. In Noord-Holland gaat het om de bedrijven HGG (Profiling Equipment) in Wieringerwerf, Jan Vlaar interieurbouw in Benningbroek, Contest Jachtbouw in Medemblik, Capgemini in Hoorn en ProSystems en Beyond Reality in Purmerend. • Het project krijgt subsidie i.h.k.v. Erasmus+.
Achtergrond en doel	<u>Achtergrond</u> Engineering Mobility in Europe (EMEU) is een project met een looptijd van twee jaar dat wordt uitgevoerd door het EMEU netwerk. De aanleiding voor het project was de wens van docenten om het lesprogramma te verrijken zodat deelnemers kennis en vaardigheden opdoen die hen kunnen helpen bij het vinden van een baan in het buitenland. <u>Doelgroepen</u> Doelgroep zijn mbo-leerlingen (en –docenten) in de richtingen techniek (machinebouw, elektrotechniek, bouw, meubelmakerij) en ICT. <u>Doel- en taakstellingen</u> Doelstellingen van het project zijn: 1. Jongeren (i.e. mbo-leerlingen techniek en ICT) de noodzakelijke vaardigheden/ competenties bijbrengen om te kunnen concurreren op de steeds meer internationaal wordende arbeidsmarkt



	2. Verrijken van onderwijsprogramma's in de techniek en ICT en daarmee betreffende richtingen een aantrekkelijke studiekeuze te maken. 3. Zo veel mogelijk mbo-leerlingen techniek en ICT betrekken in internationale virtuele en/of fysieke mobiliteit 4. Opbouwen van een betrouwbaar, duurzaam techniek & ICT netwerk in Europa 5. Incorporeren van internationaliseren in de curricula van de mbo-scholen 6. Versterken van de relatie tussen onderwijs (theorie) en bedrijfsleven (praktijk). Belangrijkste concrete taakstelling is: • Het ontwikkelen van minimaal 40 lesmodules van 2 tot 3 weken voor gemend samengestelde groepen van nationale en buitenlandse studenten bestaande uit theorie-/praktijklessen, bedrijfsbezoeken en vrijetijdsactiviteiten • Het testen van de modules door minimaal 25 mbo-leerlingen.
Opzet en uitvoering	<u>Opzet en uitvoering</u> In het project zijn drie min of meer volgtijdelijke stappen/typen van activiteiten te onderscheiden: 1. <i>Virtuele internationale mobiliteit</i>: Met het oog op het bevorderen van virtuele mobiliteit ontwikkelen de projectpartners innovatieve leermethoden/-middelen die het mogelijk maken dat mbo-leerlingen internationale (leer)ervaring en kennis kunnen opdoen zonder daarvoor te hoeven reizen. Zo worden bijvoorbeeld virtuele masterclasses georganiseerd waarin een klas mbo-leerlingen online in contact wordt gebracht met leerlingen in dezelfde richting in het buitenland zonder dat de hele klas fysiek de grens over gaat. Met deze klassikale virtuele samenwerking kunnen veel leerlingen tegelijk een internationale ervaring opdoen. 2. <i>Lesmodules in het Engels voor een internationale mix van leerlingen</i>: De tweede stap is dat leerlingen op een buitenlandse mbo-school in qua nationaliteit gemixte groepjes lesmodules volgen in het Engels. Naast het volgen van theorie- en praktijklessen op de mbo-school, bezoeken de leerlingen lokale/regionale techniek- of ICT bedrijven om het toepassen van de theorie in praktijksituaties te ervaren. Daarbij voeren ze ook gezamenlijk (een) bepaalde opdracht(en) uit. Voorafgaand aan de lesmodules krijgen de leerlingen op de eigen mbo-school de vaktermen in het Engels uitgelegd. Naast lessen en bedrijfsbezoeken vormen ook vrijetijdsactiviteiten onderdeel van de modules. 3. <i>Individuele internationale stages</i>: Na het volgen van deze lesmodules kunnen de leerlingen (optioneel) een individuele internationale stage volgen. De betrokkenheid van de regionale techniek- en ICT-bedrijven bij het project bestaat uit het bijdragen aan de ontwikkeling van de lesmodules en het aan de transnationale mbo-leerlingen aanbieden van praktijk-/werkervaringsmogelijkheden tijdens en na afronding van de modules (opdrachten respectievelijk stages).
Effectiviteit	<u>Bereik en effectiviteit</u> Het project is in december 2014 van start gegaan. Het loopt voor op de planning. Het plan was de lesmodules in het eerste jaar te ontwikkelen en daarin in het tweede jaar uit te voeren. In september 2015 hadden echter al 37 mbo-leerlingen een module gevolgd.



	Het project ontving een nominatie voor een Orange Carpet Award 2015, een prijs van EP-Nuffic voor innovatieve internationaliseringsinitiatieven binnen het onderwijs. Een finaleplaats werd niet gehaald.
Duurzaamheid en overdraagbaarheid	<u>Duurzaamheid en overdraagbaarheid</u> Het EMEU-netwerk is opgericht voorafgaand aan het project en zal na afloop worden gecontinueerd. Daarmee lijkt de duurzaamheid vooralsnog gegarandeerd. Het netwerk is uit breiden - en daarmee de aanpak over te dragen - naar andere mbo-scholen en naar andere landen. <u>Mogelijkheden voor brede structurele toepassing in de metalectro</u> Het project richt zich specifiek op techniek (en ICT). Er zijn mogelijkheden voor een brede structurele toepassing in de metalectro.
Achtergrond-informatie	Bronnen: • Horizon College (2014). Welcome to the EMEU kick-off meeting. 01-12-2014. • http://em-eu.eu • https://www.horizoncollege.nl/actueel/nieuws/artikelen/nieuws-item/bericht/emeu-project-maakt-vliegende-start-betere-kansen-voor-mboers-op-internationale-arbeidsmarkt • Interview Petr van Deursen (Erasmus+ (Cinop)

Excellent International Student Entering Technical Education (EXISTENTE)	
Basisinformatie	<u>Sector:</u> Techniek <u>Niveau/reikwijdte:</u> landelijk, sectoraal (techniek) <u>Betrokken organisaties:</u> Ministerie van OCW, Vereniging Hogescholen, individuele Nederlandse hogescholen en Indonesische partnerinstellingen
Achtergrond en doel	<u>Achtergrond</u> Redenen om het programma Excellent International Student Entering Technical Education (EXISTENTE) op te zetten waren: • Gebrek aan hoger gekwalificeerd technisch personeel in Nederland • Beperkt aantal internationale technische onderwijsprogramma's in Nederland • Behoeftte aan meer gerichtheid op excellentie in het ied op excetechnisch. <u>Doelgroepen</u> Doelgroep zijn excellente Indonesische studenten techniek op hbo-niveau. <u>Doel- en taakstellingen</u> Door het aantrekken, opleiden en behouden van excellente Indonesische studenten techniek op hbo-niveau bijdragen aan de aanpak van de personeelstekorten in de techniek.
Opzet en uitvoering	<u>Opzet en uitvoering</u> Het EXISTENTE programma is in 2005 vanuit OCW in samenwerking met de Vereniging Hogescholen opgezet. Binnen het EXISTENTE programma werden excellente Indonesische studenten vanuit partnerinstellingen naar Nederland gehaald. Voorafgaand kregen zij in Indonesië een voorbereiding / informatiepakket. In Nederland volgden zij – na een welkom bij hun hogeschool - een final year (vakken, stage en scriptie) bij een hogeschool. Daarnaast volgden zij een National Curriculum (NC). Daarin werden zij voorbereid op het doorlopen van het final year en het leven daarna als gediplomeerde/getalenteerde werknemer bij een (Nederlands) bedrijf in de techniek. Het NC voorzag hen ook van informatie over de Nederlandse arbeidsmarkt, de manier om werk te



	zoeken/vinden, de wet- en regelgeving op het terrein van immigratie en verblijf. Het fungeerde ook als 'meeting point' voor de deelnemers om elkaar te ontmoeten en om met anderen kennis te maken.
Effectiviteit	<u>Bereik en effectiviteit</u> In het jaar 2006/2007 waren er 16 deelnemers. Tien daarvan waren in 2008 nog in Nederland werkzaam. De overige deelnemers kwamen in Indonesië of Saoedi Arabië aan een baan (onbekend is of het hier om Nederlandse bedrijven gaat). Van de 40 deelnemers uit het programma 2007/2008 waren er kort na afstuderen 23 aan het werk bij een Nederlands bedrijf. Nog eens tien waren in Nederland op zoek naar werk en er waren er twee werkzaam voor Nederlandse bedrijven in Indonesië.
Duurzaamheid en overdraagbaarheid	<u>Duurzaamheid en overdraagbaarheid</u> Geen informatie beschikbaar <u>Mogelijkheden voor brede structurele toepassing in de metaalkro</u> Aanwezig
Achtergrond-informatie	Bronnen: Interview Dirk Cornelissen (Beleidsadviseur Governance, Onderwijs en Sectoraal beleid, Vereniging Hogescholen)

International Living Lab	
Basisinformatie	<u>Sector</u> : topsectoren <u>Niveau/reikwijdte</u> : macro (nationaal); meso (sectoraal) <u>Betrokken organisaties</u> : EP-Nuffic, hogescholen, bedrijven, publieke organisaties en overheden in Nederland en NESO-landen
Achtergrond en doel	<u>Achtergrond</u> Om sectoren, waarin Nederland uitblinkt, nog sterker te maken, werken overheid, bedrijfsleven en kennisinstellingen (universiteiten, hogescholen en onderzoekscentra) samen aan kennis en innovatie. In het - tijdens het kabinet Rutte 1 ingezette - nieuwe bedrijvenbeleid ondersteunt de overheid negen economische aandachtsgebieden, de zogenaamde topsectoren. Dit doet zij met een combinatie van een generiek (financieel) instrumentarium en gerichte aandacht voor een optimale samenwerking in de zogenaamde 'gouden driehoek' van bedrijven, kennisinstellingen (universiteiten, hogescholen en onderzoekscentra) en overheid. Een van de speerpunten in het topsectorenbeleid is internationalisering. In het kader faciliteert EP-Nuffic een - door haarzelf op verzoek van Vereniging Hogescholen ontwikkeld - nieuw instrument voor structurele internationale samenwerking: het International Living Lab (ILL). <u>Doelgroepen</u> ILL's zijn bilaterale internationale netwerken waarin Nederlandse hogescholen, bedrijven, publieke organisaties en overheden - rond een kennis-gerelateerd thema aansluitend bij het Nederlands topsectorenbeleid - samenwerken met hun lokale equivalenten in één van de NESO-landen (i.e. de landen waar EP-Nuffic een Netherlands Education Support Office heeft, te weten Brazilië, China, India, Indonesië, Mexico, Rusland, Zuid-Afrika, Zuid-Korea, Thailand en Vietnam). Deze netwerken slaan een (internationale) brug tussen onderwijs, onderzoek en beroepspraktijk. Aanjager en spin in het web van de netwerken zijn de Nederlandse hogescholen. Op dit moment zijn de volgende drie ILL's actief: 1. Logistiek Indonesië – NL 2. Creatieve industrie Zuid-Korea – NL 3. Biobased economy Brazilië – NL



	Verder zijn de ILL's Toerisme China – NL en Water Indonesië – NL in voorbereiding. Er waren ook plannen voor een ILL Energie Rusland – NL, maar die plannen zijn niet goed uit de verf gekomen (zie ook verderop bij faalfactoren). Binnen de topsector HTSM is nog geen ILL actief, noch zijn daar concrete plannen voor. <u>Doel- en taakstellingen</u> De ambitie van het ILL-programma van EP-Nuffic is het stimuleren van innovatie door ontwikkeling van de competenties van mensen (studenten, docenten en professionals) in een 'gouden driehoek' setting. In principe bouwt elk ILL voort op bestaande relaties en activiteiten en heeft als doel een structureel kader/netwerk te bieden dat deze relaties en activiteiten op een hoger plan kan brengen. ILL's bieden studenten/docenten de mogelijkheid - over en weer - internationale ervaring op te doen en hogescholen zich internationaal te profileren/promoten.
Opzet en uitvoering	<u>Opzet en uitvoering</u> De activiteiten van een ILL starten met stages en afstudeeronderzoek van studenten. Concrete voorbeelden zijn het verbeteren van de logistiek van een nootmuskaat-exportbedrijf in Indonesië en het ontwikkelen van een serious game voor de Zuid-Koreaanse gezondheidszorg. De deelnemende hogescholen, bedrijven, publieke organisaties en overheden bouwen dat verder uit tot meeromvattende gemeenschappelijke onderzoeksprogramma's. De opgedane kennis en ervaring wordt gedeeld. Uit deze kennisdeling ontstaan weer onderwijsmodules, trainingen voor werknemers van de deelnemende bedrijven en nieuwe onderzoeksprojecten. Inhoudelijk bestaat het concept van een ILL daarmee uit drie kerncycli: 1. Onderwijs: • Stages en real life afstudeeronderzoek • Update van curricula en uitwisseling van good/best practices op onderwijsgebied 2. Onderzoek: • Ontwikkeling van een gemeenschappelijke agenda voor toegepast onderzoek • Verrijking van de opbrengst van onderzoeksopdrachten van studenten • Ontwikkeling, uitvoering en aanpassing van een programma voor toegepast onderzoek 3. Disseminatie en bijdrage aan de maatschappij • Dialoog met het bedrijfsleven over onderwerpen op het terrein van human capital en kennis • Publiceren van/over artikelen, tools, instrumenten, applicaties, nieuwe concepten etc. • Aanbod van onderwijs, training en advies. In de totstandkoming en uitvoering van een ILL ('the road to a ILL') zijn de volgende stappen te onderscheiden: 1. Definieren gemeenschappelijke onderzoeks- en activiteitenagenda: • Definieren (kennis) onderwerpen en cases 2. Ontwikkeling (institutionele) samenwerkingsverbanden: • Selectie en bereiken van commitment van partners (tijd, energie, middelen) 3. Ontwikkeling ondersteuningsstructuur: • Programmamanagement (faciliteren, communicatie en ondersteuning) • Definieren spelregels ('Memorandum of Understanding')



	• Business (ontwikkelings-) plan • Financiering 4. Start activiteiten kerncyclus 1 5. Start activiteiten kerncyclus 2 6. Start activiteiten kerncyclus 3 7. (Continue) monitoring en evaluatie 8. Verder ontwikkeling van het ILL programma <u>Knelpunten in de uitvoering</u> PM
Effectiviteit	<u>Bereik en effectiviteit</u> Het betreft een nieuw concept. De ILL Logistiek Indonesië - NL ging in 2013 als eerste van start. Het heeft zich in de praktijk bewezen. Het slaat aan. Het is iets wat organisch groeit. De ILL Creatieve industrie Zuid-Korea – NL volgde nog hetzelfde jaar en is eveneens succesvol gebleken. Het ILL Biobased economy Brazilië – NL is in 2014 gestart. Dit moet zich in de praktijk nog bewijzen. <u>Succes- en faalfactoren</u> (Potentiële) succesfactoren zijn: • Keuze van een thema dat relevant is en toegevoegde waarde heeft voor alle partners • Gecommitteerde partners • Beschikbaarheid van een realistische context en real-life settings • Beschikbaarheid van een adequate organisatorische ondersteuningsstructuur • Start-up financiering voor het faciliteren van het ILL (i.e. programmamanagement) (Potentiële) faalfactoren (case ILL Energie Rusland – NL): • Kennisthema NL (duurzame energie) sluit onvoldoende aan bij onderzoeksvragen Rusland • Russische bedrijven hebben er moeite mee om kennis openbaar te maken en te delen
Duurzaamheid en overdraagbaarheid	<u>Duurzaamheid en overdraagbaarheid</u> Het ILL-concept is in principe goed overdraagbaar naar andere (top)sectoren. Vanwege het succes met de eerste ILL's gaat EP-Nuffic het instrument hbo-breed aanbieden. Door de bezuinigingen op het NESO-programma moeten hogescholen wel betalen voor de ondersteuning door EP-Nuffic. <u>Mogelijkheden voor brede structurele toepassing in de metaalektro</u> Er zijn zeker mogelijkheden voor (het ontwikkelen en faciliteren van) een ILL in de metaalektro. Dit internationaal netwerk zou zich specifiek kunnen richten op één of meer van de NESO-landen. Van belang is een goed gemeenschappelijk thema te kiezen.
Achtergrond-informatie	Bronnen: • Artikel 'Living Labs helpen hbo bij profilering in buitenland', IN: Transfer, Vakblad over Internationalisering in het Hoger Onderwijs, jaargang 21, februari 2014. • EP-Nuffic (s.a.). International Living Lab Strategic Sectors. • Interview Arjan Koeslag (coördinator HBO NESO-programma EP-Nuffic)



International Network of Technical Schools (Innotecs)	
Basisinformatie	<u>Sector</u>: techniek <u>Niveau/reikwijdte</u>: macro (nationaal); meso (sectoraal) <u>Betrokken organisaties</u>: Projectpartners zijn de volgende: • Nederland: MBO-Raad, Landstede Groep • Portugal : Instituto Politecnico do Porto and Forave • Spain : Politecnica Ikastegia Txorierri • Finland : Sataedu • Denmark : Tradium • Italy : I.I.S.F. Brunelleschi/Leonardo Verder is ook Praxis (een Europees expertisecentrum op het terrein van internationale stages en projecten) bij het project betrokken.
Achtergrond en doel	<u>Achtergrond</u> De technische sector in Europa staat onder druk als gevolg van de wereldwijd toenemende concurrentie van met name Aziatische landen als China, Korea en India. Daarnaast zijn er in een aantal landen tekorten aan goed gekwalificeerde jonge werknemers (nu en/of op middellange termijn) terwijl er in andere landen - als gevolg van de crisis - een gebrek aan werk is. Toekomstige werknemers moeten er op worden voorbereid dat zij (verder) moeten reizen/verhuizen voor werk (zelfs naar het buitenland) of moeten werken met collega's uit andere Europese landen. Op dit moment is er geen internationaal netwerk voor technische mbo-scholen om deze uitdagingen gezamenlijk aan te gaan en op een duurzame wijze informatie uit te wisselen. Dat maakt het moeilijk voor managers en docenten in mbo techniek om samen te werken op het gebied van uitwisseling van studenten, stages, ontwikkeling en uitwisseling van curricula en examens, uitwisseling van ervaringen met management (van stages en projecten) e.d. Omdat de technische mbo-scholen in Europa hun studenten moeten voorbereiden op een steeds meer internationaal georiënteerde technische sector, hebben ze ook behoefte aan input vanuit de sector over de toekomstige behoeften op Europees niveau. Gezien het bovenstaande, heeft de MBO-raad samen met Landstede Groep het initiatief genomen tot het project Innotecs. Innotecs staat voor International Network Of TEchnical Schools. Het project ontvangt subsidie i.h.k.v. Erasmus+. <u>Doel- en taakstellingen</u> Het doel is, in drie jaar tijd (2014-2016), ter optimalisatie van het technisch mbo-onderwijs in Europa, een actief en duurzaam georganiseerd internationaal netwerk tot stand te brengen dat toegankelijk is voor alle medewerkers van technische mbo-scholen. Aan het einde van het project bestaat dit netwerk uit minstens 28 technische mbo- en scholen in minimaal 14 Europese landen. Dit netwerk moet bijdragen aan: • Versterking van het Europees technisch beroepsonderwijs • Creëren van een verbinding tussen technisch beroepsonderwijs op mbo en hbo-niveau • Beter zichtbaar maken van de internationale mogelijkheden binnen het technische beroepsonderwijs. Uiteindelijk moet het leidende technische netwerk in Europa worden. Elke technische mbo-school met internationale ambities, die van andere



	instellingen wil leren, kan gebruik maken van dit netwerk om deze ambities te realiseren. <u>Doelgroepen</u> Hoewel het project zich richt op alle medewerkers van technische scholen, ligt de focus in het netwerk in eerste instantie op directeuren en managers van de scholen. Om voeling te blijven houden met (de behoeften van) de technische sector worden besluitvormers van belangrijke technische ondernemingen in het project betrokken (echter niet als lid van het netwerk).
Opzet en uitvoering	<u>Opzet en uitvoering</u> Het project heeft een doorlooptijd van drie jaar en een budget van bijna 300.000 euro. Het betreft een intensief traject. Activiteiten zijn onder meer: • Headhunting van toekomstige leden/scholen • Uitvoeren van surveys onder ondernemingen • Organiseren van congressen • Opbouwen van een netwerkorganisatie • Inventarisatie van interessante studiebezoeken Uiteindelijk moet het project de volgende resultaten opleveren: • Slotbijeenkomst van het project (oktober 2016) die tevens de startbijeenkomst vormt van het netwerk; dan minstens 28 Europese technische mbo-scholen lid van het netwerk; duurzame organisatie om toekomstige activiteiten van het netwerk te borgen • E-platform (website) waarop (potentiële) leden van het netwerk met elkaar kunnen communiceren • Opleiding/training op het gebied van project-, stage- en kennisuitwisseling • Bijdrage van minstens 12 toonaangevende technische ondernemingen aan het project (i.e. deelname aan congressen en bijeenkomsten van de projectpartners). <u>Knelpunten in de uitvoering</u> PM
Effectiviteit	<u>Bereik & effectiviteit</u> Op dit moment zijn er 14 Nederlandse en 24 buitenlandse technische scholen (in 13 andere Europese landen) aangesloten bij Innotecs. Daarmee is wat aantal en herkomst van de leden betreft de taakstelling nu al gerealiseerd. <u>Succes- en faalfactoren (SF en FF)</u> PM
Duurzaamheid en overdraagbaarheid	<u>Duurzaamheid en overdraagbaarheid</u> Het betreft een lopend project. Het netwerk is dus nog in opbouw. De duurzaamheid van Innotecs zal zich in de praktijk nog moeten bewijzen. In principe is het netwerk verder uit te breiden naar andere technische mbo-scholen en naar andere landen. <u>Mogelijkheden voor brede structurele toepassing in de metaalktro</u> Er lijken mogelijkheden te zijn voor brede structurele toepassing.
Achtergrond-informatie	Bronnen: • http://innotecs.eu • http://www.landstede.nl/Landstedegroep/Landstede-Groep/Welcom-at-Landstede/Innovation-and-transfer-of-knowledge.html • Interview Peter van Deursen (Erasmus+ - CINOP)



Pilot internationale mbo-arbeid in HTSM	
Basisinformatie	<u>Sector</u>: metalektr <u>Niveau/reikwijdte</u>: meso (regio: Eindhoven; sector: metalektr) <u>Betrokken organisaties</u>: Uitvoering door Brainport Development en Summa College. Financiering door Provincie Noord-Brabant, Samenwerkingsverband regio Eindhoven en KvK Brabant. Projectpartners waren Brainport Industries, NL EvD Internationaal, HTSM Platform, MBO-raad en mkb-bedrijven in de regio Eindhoven
Achtergrond en doel	<u>Achtergrond</u> Het Summa College heeft al jaren goede relaties in Spaans Baskenland, ontstaan door samenwerkingsverbanden ihkv het Leonardo da Vinci programma. Te wijzen in dit verband is o.m. op het project New Horizons for Teaching van Summa College waarin trainers, docenten en andere professionals, zoals loopbaanadviseurs en personeelsmanagers, de mogelijkheid kregen hun ervaringen met personeel in buitenlandse instellingen (waaronder die in Spaans Baskenland) te delen. Doel was het verhogen van de transparantie van de diverse Europese stelsels voor beroepsopleiding en het bevorderen van de modernisering door van elkaar te leren. De focus lag op het actualiseren en verbeteren van professionele vaardigheden en uitwisseling van innovatieve methoden en praktijken in het beroepsonderwijs. Daarnaast hebben in de afgelopen jaren veel Spaans-Baskische studenten techniek stage gelopen bij bedrijven in de regio Eindhoven (een derde hiervan kreeg hier uiteindelijk een vaste baan). Deze relaties met Spaans Baskenland vormden een goede basis voor de start van een pilot gericht op het aantrekken en behouden van internationaal mbo-4 talent in HTSM. <u>Doelgroepen</u> Het pilotproject richtte zich aan de vraagzijde op mbo-4 studenten techniek in Spaans Baskenland en aan de aanbodzijde op mkb-bedrijven in de regio Eindhoven. Het betrof studenten van technische hogescholen (hbo-niveau in Spanje is vergelijkbaar met mbo-4 niveau in Nederland) die hun opleiding feitelijk al hadden afgerond. Voor hun diploma hoefden ze alleen nog een half jaar als trainee werkervaring op te doen. <u>Doel- en taakstellingen</u> Doel van de pilot was – na een inventarisatie van de behoeften en mogelijkheden – Spaans-Baskische technische trainees op mbo-4 niveau met een beurs een half jaar werkervaring op te laten doen bij bedrijven in de regio Eindhoven. Met als uiteindelijk doel deze trainees te behouden voor de regio en daarmee het oplopend tekort aan talenten met een bèta-opleiding aan te pakken.
Opzet en uitvoering	<u>Opzet en uitvoering</u> Het project is op 1 september 2012 van start gegaan en had een looptijd van in totaal twee jaar. Globaal waren in het project de volgende fasen te onderscheiden: 1) inventarisatie van de behoeften en mogelijkheden; 2) werving, selectie en matching; 3) begeleiding en monitoring. Gestart is met een inventarisatie. Onderzocht in deze eerste fase is aan welk soort mbo-technici bedrijven in de regio Eindhoven behoefte hebben, of er in Spaans Baskenland voldoende mbo-4 studenten techniek belangstelling hebben zich in deze regio te vestigen en onder welke voorwaarden ze daartoe bereid zijn. Gekeken in deze fase is ook of/welke specialistische opleidingen en integratietrajecten nodig zijn.



	In fase 2 zijn vanuit het Global trainee programma i.s.m. Hetel.org (een Spaanse koepelorganisatie van 20 technische scholen) technische trainees op mbo-4 niveau geselecteerd. Van hen had een aantal al eerder met een Leonardo de Vinci subsidie stage gelopen in de regio. Summa College was verantwoordelijk voor de matching van de geselecteerde trainees met bedrijven in de regio. De trainees kregen in fase 3 (het feitelijk werkervaringstraject) een introductie bij het Holland Expatcenter South in Eindhoven. Summa College droeg vervolgens zorg voor de begeleiding in de vorm van een integratietraject (o.m. een groepsgewijze Nederlandse taal- en cultuurtraining). Door middel van tussentijdse voortgangsgesprekken en een online survey zijn de wensen en behoeften van de trainees geïnventariseerd. Het project is gefinancierd door Provincie Noord-Brabant, Samenwerkingsverband regio Eindhoven en KvK Brabant. Deelnemende bedrijven droegen bij aan de financiering van de taal- en cultuurlessen. <u>Knelpunten in de uitvoering</u> Knelpunt in de uitvoering was vooral dat Summa College zelf niet direct bij de selectie in Spaans Baskenland betrokken was. Men had de kandidaten van tevoren niet gesproken, alleen hun CV gezien. Dat leverde bij de matching van de kandidaten met de bedrijven soms problemen op.
Effectiviteit	<u>Bereik</u> Het project kende drie tranches van elk een half jaar. Per tranche ging het om ruim 15 trainees en in totaal om zo'n 50. <u>Effectiviteit</u> Ongeveer de helft van de trainees heeft na afloop een baan bij een aan de pilot deelnemend bedrijf gekregen. Daarbij ging het veelal om contracten van één of anderhalf jaar. Een deel van deze groep blijft duurzaam in Nederland (eveneens weer zo'n 50%). Sommigen halen ook hun vriendin naar Nederland. Deze resultaten komen overeen met eerdere ervaringen die men heeft opgedaan met stagiairs uit Spaans Baskenland. Een deel gaat dus terug (vaak ook omdat men familie/vrienden mist). De verwachting is dat als de economie in Spanje weer aantrekt, het gros zal terugkeren. De deelnemende bedrijven vinden dat overigens geen enkel probleem. Ze hebben een jaar (en soms langer) van deze goed opgeleide, gemotiveerde en hardwerkende krachten kunnen profiteren. Bovendien vervullen ze bij terugkeer een ambassadeursfunctie voor de bedrijven in de regio Eindhoven. Er zijn concrete voorbeelden van waardevolle contacten tussen bedrijven in Spaans Baskenland en in de regio Eindhoven die tot stand zijn gekomen door een 'repatriant'. <u>Neveneffecten</u> • Het gaat in de regio Eindhoven vaak om innovatieve bedrijven (vaak in de sfeer van R&D, design e.d.). De inbreng van mensen met een andere cultuur en een andere kijk op de zaken werkt zeker voor dit type bedrijven verfrissend en draagt bij aan innovativiteit/productiviteit. • Het inbrengen van anderstaligen in het personeelsbestand stimuleert bedrijven meer met taal(scholing) bezig te zijn, ook voor de Nederlandstalige werknemers. <u>Succes- en faalfactoren (SF en FF)</u>



	• Goed zicht op de mogelijkheden (van het aanbod in kwantitatieve en kwalitatieve zin) in de regio en goede contacten met onderwijsinstellingen en andere relevante organisaties aldaar. (SF) • In het verlengde daarvan: aanbod van technische trainees op mbo-4 niveau vanuit Spaans Baskenland is goed opgeleid, heeft een sterke motivatie en positieve werkhouding. Bedrijven in de regio Eindhoven hebben goede ervaringen met deze groep. (SF) • Het na afloop van de traineeships aanbieden van baan door de deelnemende bedrijven. (SF) • Zoals vermeld, heeft men de geselecteerde kandidaten voorafgaand aan matching niet gesproken (alleen CV gezien). (FF) • In het verlengde daarvan: soms gebrekkige Engelse taalvaardigheid van de kandidaten. In de praktijk beheerst men de Engelse taal veel minder dan in het CV wordt voorgespiegeld. Dat moet je vooraf dus goed checken. (FF) • Nederlandse taalcursussen voor trainees werken niet. Hebben eigenlijk alleen zin/effect als men zeker weet dat men hier voor een langere periode hier blijft. (FF)
Duurzaamheid en overdraagbaarheid	<u>Duurzaamheid en overdraagbaarheid</u> In het kader van de pilot is gewerkt aan een model (dat te verbreden is naar andere regio's en speerpuntsectoren en naar samenwerking met andere regio's/landen in de EU). Na de succesvolle pilot heeft het Brainport Talent Centre (BTC) de aanpak overgenomen. Het BTC - een onafhankelijk samenwerkingsverband van bedrijfsleven, onderwijs- en kennisinstellingen en overheden - sourct en matcht internationaal technologisch talent op een innovatieve manier door onder meer online communities, een shared talentpool en intelligent matching. Jaarlijks recruit het BTC nu in Spaans Baskenland zo'n 25-30 trainees ten behoeve van het bedrijfsleven in de regio Eindhoven (en dit aantal groeit). Het Summa College speelt hier verder geen rol meer in. De recruiter van BTC kent alle profielen van de participerende bedrijven en interviewt de kandidaten in Spanje persoonlijk. Hij controleert daarbij ook het niveau van het Engels. Om de juiste vragen te kunnen stellen, dient de recruiter een technische achtergrond te hebben. Het CV van de kandidaten biedt vaak onvoldoende aanknopingspunten voor een goede inschatting van kennis en vaardigheden, omdat dat vaak termen beschrijft die voor het Nederlandse curriculum onbekend zijn. Inmiddels werft BTC in Spanje ook kandidaten op hogere opleidingsniveaus dan mbo-4. Ook onderzoekt men de mogelijkheden om in andere regio's in Europe soortgelijke projecten op te zetten. De aanpak is heel goed overdraagbaar naar andere regio's in Nederland. Als regio moet je wel iets te bieden hebben. Regio Eindhoven heeft dankzij de daar aanwezige aantrekkelijke high-tech bedrijven een goed imago bij Spaans-Baskische en ander internationale studenten en talenten. Ze komen graag naar deze regio om te werken. Wat 'donorregio' betreft moet je vooraf goed uitzoeken 'wat voor een vlees je daar in de kuip hebt'. <u>Mogelijkheden voor brede structurele toepassing in de metalectro</u> Een brede en structurele toepassing in de metalectro lijkt - met inachtneming van het bovenstaande - heel goed mogelijk.
Achtergrond-informatie	Bronnen: • http://www.leonardodavinci.nl/77_2226_New_Horizons_for_Teaching.aspx



	• http://www.leonardodavinci.nl/2_1655_Eindhoven_eldorado_voor_ge_schoole_internationale_jongeren.aspx • http://www.brainportdevelopment.nl/project/pilot-internationale-mbo-arbeid-htsm-sector/ • Interview Tinus van de Pas (projectmanager & coordinator Summa College; projectmanager Brainport Talent Centre)
--	---

Ler(n)ende Euregio Rijn Waal

Basisinformatie	<u>Sector</u>: niet sectorspecifiek, gericht op mbo <u>Niveau/reikwijdte</u>: meso (Euregionaal (Euregio Rijn Waal)) <u>Betrokken organisaties</u>: • Samenwerkingsverband van scholen voor beroepsonderwijs, bedrijfsleven (leerbedrijven) en de overheid aan weerszijden van de grens. • Aan Nederlandse zijde nemen een opleidingscentrum voor groen onderwijs (AOC) en mbo-instellingen (ROC's) in de provincies Gelderland en Noord-Brabant (het oostelijk deel) deel. Aan Duitse zijde gaat het om Berufskollegs in de regio's Münster en Düsseldorf. • Financiering uit Europese middelen (Interreg IVa 2007-2013) met cofinanciering van deelstaat Noordrijn Westfalen, provincies Gelderland en Noord-Brabant, ministerie van OCW en Nederlandse en Duitse scholen. ROC Nijmegen fungeert als penvoerder van het project.
Achtergrond en doel	<u>Achtergrond</u> Een Euregio is een grensoverschrijdend samenwerkingsverband met als doel de samenwerking op economisch, sociaal en cultureel gebied aan beide kanten van de grens te versterken. De Euregio Rijn-Waal is een samenvoeging van 51 steden, gemeenten, regionale overheden en organisaties - waaronder de Industrie- und Handelskammer (IHK) en de Kamers van Koophandel in het Nederlands/Duitse grensgebied - in het gebied Arnhem, Nijmegen, Kleve, Wesel en Duisburg. Steeds meer mensen werken en leren over de Nederlands-Duitse grens. De Ler(n)ende Euregio Rijn Waal (LERW) wil aan deze Euregionale economie, arbeidsmarkt en onderwijs een extra stimulans geven. <u>Doelgroepen</u> LERW richt zich op (studenten van) AOC/ROC's in Nederland respectievelijk Berufskollegs in Duitsland. Aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt gaat het om (leer)bedrijven aan weerszijden van de grens. <u>Doel- en taakstellingen</u> Doel van de LERW is het stimuleren van grensoverschrijdend werken en leren in de Euregio Rijn Waal. Door mbo-studenten kennis te laten maken met beroepscultuur, taal en het onderwijssysteem van het buurland en grensoverschrijdend op te leiden ontvouwt zich een grotere arbeidsmarkt voor studenten en kan het bedrijfsleven kiezen uit een groter – Euregionaal opgeleid - arbeidspotentieel. Het huidige project heeft twee componenten die interessant zijn voor Metaelektro A+O: • Door het opheffen van veel kleine technische specialistische opleidingen en het uitkleden van kwalificatie dossiers in Nederland is er behoefte om faciliteiten en opleidingsmogelijkheden tussen landen te delen. Duitsland heeft nog een uitgebreid opleidingsstelsel van technische beroeps opleidingen (als "centrum van de ambachtseconomie") maar ook hier zijn er ontwikkelingen gaande om



	kleinere opleidingen te sluiten. Door het "sharen" van schaarse faciliteiten kan de infrastructuur in stand worden gehouden. • Het faciliteren van stages / mobiliteit van studenten. Op dit moment financiert het programma deze mobiliteit met behulp van Erasmus+ gelden. Het programma faciliteert tevens "skills wedstrijden" waar studenten over de grens het tegen elkaar opnemen (zoals voor de detailhandel; verkoper van het jaar). Hiermee krijgen studenten kennis van het internationale werkveld en mogelijkheden over de grens te werken.
Opzet en uitvoering	<u>Opzet en uitvoering</u> Het Euregionaal opleiden van studenten i.h.k.v. LERW gebeurt door middel van uitwisselingen, projecten en samenwerkingsverbanden. Om uitwisseling, betrokkenheid en samenwerking te stimuleren en te bestendigen, kent LERW 3 pijlers. 1. <i>Mobiliteit</i>: Een mobiliteit is een eerste <u>verkennende uitwisseling</u> tussen een groep docenten, meestal gevolgd door een uitwisseling van groepen leerlingen. Een voorbeeld is het bezoek van studenten duurzame motoreervoertuigen techniek van het Aventus Green & Innovation College in Apeldoorn aan het Franz-Jürgens-Berufskolleg in Düsseldorf. De Apeldoornse studenten bezochten hun Duitse medestudenten om te kijken hoe de autobranche en de opleiding bij onze oosterburen in elkaar steekt. 2. <i>Tandems</i>: Tandems zijn <u>samenwerkingsprojecten</u> tussen twee of meerdere scholen en/of bedrijven binnen een bepaald platform of branche. Het doel van deze samenwerkingsprojecten is om gezamenlijk Euregionaal beroepsonderwijs te realiseren. Er zijn verschillende soorten tandemprojecten: • Euregionale lessen: Nederlands-Duitse groepen van studenten krijgen een beroepsgericht onderwijsaanbod. • Euregionale stages: Nederlandse en Duitse studenten lopen over de grens stage. • Euregionaal onderwijsmateriaal: Nederlandse en Duitse scholen ontwikkelen en onderhouden gezamenlijk lesmateriaal, modules, kerntaken of een gehele opleiding Er zijn onder meer tandemprojecten in de mechatronica en (duurzame) motorvoertuigentechniek. 3. <i>Certificering en netwerk</i>: Studenten die een onderwijsactiviteit of een tandem in het kader van LERW gevolgd hebben, krijgen in beginsel een Euregionaal <u>certificaat</u>. Het certificaat is een bewijs van deelname maar laat ook zien dat de student interesse heeft in leren en/of werken in het buurland. In de toekomst wil LERW als aanvulling op het eigen diploma graag per Euregionale opleiding of module een Euregionaal certificaat uitgeven dat civiele waarde heeft (i.e. (h)erkend wordt door de werkgevers, werknemers en overheid binnen de Euregio (en eventueel daarbuiten)). Daarnaast geeft LERW <u>geautoriseerde beschrijvingen</u> uit voor beroepen in de detailhandel, horeca, techniek en logistiek. Een geautoriseerde beschrijving is een door bevoegde instanties goedgekeurde en vergelijkende beschrijving van de opleidingsprofielen van het beroep van verkoper in Nederland en Duitsland. De vergelijkende beschrijving wordt gemaakt aan de hand van de competenties waarover een werknemer dient te beschikken op basis van zijn vakdiploma's. Doel is het realiseren van transparantie en acceptatie van vakdiploma's in de Euregio. De beschrijvingen geven werkgevers in de grensstreek duidelijkheid over de toepassingsmogelijkheid van de diploma's van opleidingen in een en zelfde branche in Nederland en in Duitsland. Wat techniek betreft



	heeft LERW inmiddels beschrijvingen ontwikkeld voor o.m. technicus EIPS, mechatronicus en allround machinebouwer. LERW heeft een breed <u>netwerk</u> - in zowel het Euregiole onderwijs als de politiek en het bedrijfsleven – dat gezamenlijk werkt aan het stimuleren van grensoverschrijdend werken en leren. Een belangrijk speerpunt binnen LERW zijn <u>Euregiole competenties</u>. LERW heeft een aantal algemene Euregiole thema's benoemd. Dat zijn tweetaligheid en interculturele competenties. Om (toekomstige) werknemers voor te bereiden op een grensoverschrijdende baan of contacten met klanten uit het buurland, biedt Ler(n)ende Euregio speciale programma's aan. Daarin komen Euregiole competenties aan bod zoals grensoverschrijdende cultuur, politiek, economische en sociale structuur van de Euregio, communicatie met klanten en beheersing van de (vak)taal. In de toekomst wil LERW zich verder ontwikkelen tot <u>kennis- en expertisecentrum</u> op het gebied van onderwijs, scholing aan bedrijven, werknemers en scholen om slagvaardiger te kunnen opereren binnen de Euregio Rijn-Waal. De Europese financiering van het project i.h.k.v. Interreg IV liep in de periode 2009-2014. Voor de periode Interreg V (2015-2019) is een nieuw projectplan opgesteld onder de titel "De Ler(n)ende Euregio doet het!". Doel is vermindering van de barrièrewerking van de grens voor burgers en instuties. Concrete maatregelen en activiteiten hierin zijn: 1. Pakket 1: Nieuwe activiteiten om 5.000 leerlingen en 250 docenten voor te bereiden op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt (buurtaalprogramma's, beroepenwedstrijden, Euregiole tweetalige apps, cursussen en opleidingsprogramma's) 2. Pakket 2: Mobiliteitsprogramma om 6000 leerlingen en 200 docenten grensoverschrijdend met elkaar in contact te brengen (uitwisselingen) 3. Pakket 3: Duurzaamheid van het Euregiole netwerk in het beroepsonderwijs (bindende afspraken uitwisselingsprogramma's, platforms, trainingen voor docenten, conferenties e.d.) 4. Pakket 4: Virtueel expertisecentrum van de Ler(n)ende Euregio: • Producten: geautoriseerde beschrijvingen, Euregiole (arbeidsmarkt)barometers • Diensten: kennisdeling op terrein beroepsonderwijs en arbeidsmarkt, stimuleren samenwerking in grensstreek, (inbedding website in) digitaal platform 5. Pakket 5: Programmanagement <u>Knelpunten in de uitvoering</u> Een knelpunt in de uitvoering is dat het moeilijk is over de grens te werken vanwege verschillende wetgeving.
Effectiviteit	<u>Bereik en effectiviteit</u> Het project is succesvol te noemen. In de periode 2009-2014 zijn 5.837 mobiliteiten gerealiseerd (doel was 6.000), 36 tandems (doel 25), 33 geautoriseerde beschrijvingen (doel 25) en 130 grensoverschrijdende stages (doel 250). Gerealiseerd zijn verder: 3 fora beleidsagenda (conferenties), 5 samenwerkingsverbanden van NL en Duitse scholen en leerbedrijven (waaronder één in de Mechantronic), 1 grensoverschrijdende opleiding (Opleiding Euregiole competenties (vaktaal)), 3 ontwikkelde producten voor ondernemingen, 2 keuzedelen Duits (passend in de kwalificatiestructuur) en 1 digitaal platform (via dit



	platform kunnen Duitse en Nederlandse docenten leerstof online benaderen). <u>Succes- en faalfactoren (SF en FF)</u> • Realiseren van Euregionale stages werd bemoeilijkt door crisis (FF) • Integrale strategie ipv van support voor individuele projecten (SF)
Duurzaamheid en overdraagbaarheid	<u>Duurzaamheid en overdraagbaarheid</u> De aanpak is overdraagbaar naar andere Euregio's. Het programma wordt nu ook geïnitieerd in andere grensregio's (Duitsland/ Nederland). <u>Mogelijkheden voor brede structurele toepassing in de metaelektro</u> LERW heeft vooral een indirecte werking richting metaelektro. A+O kan wel een actieve rol spelen in de verschillende pijlers/pakketten c.q. daarvoor specifieke projecten inrichten. Onderzoek van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) te Nijmegen typeert (opleidingen in) de metaelektro - in ieder geval voor de Euregio Rijn Waal - als Euregionaal kansrijk (i.e. goede Euregionale arbeidsmarktperspectieven biedend), zowel op korte als lange termijn. Voor andere Euregio's zou dit nader onderzocht kunnen/moeten worden. Metaelektro zou kunnen faciliteren in het financieren van de mobiliteit van studenten over de grens (stage programma's), terwijl het programma faciliteert in de zachte component (bij elkaar brengen van partijen en aanvullende maatregelen). Om dit moment start de nieuwe actielijn voor het faciliteren van stages over de grens, dus resultaten zijn nog niet beschikbaar. Is mogelijk interessant initiatief voor Metaelektro A=O om bij aan te sluiten.
Achtergrond-informatie	Bronnen: • Ler(n)ende Euregio (2012). De Ler(n)ende Euregio maakt werk van grensoverschrijdend leren (tussenstand Ler(n)ende Euregio) • Ler(n)ende Euregio (2014). Factsheet Project Ler(n)ende Euregio 2009-2014. • Ler(n)ende Euregio (2015). Achtergronden bij het project "De Ler(n)ende Euregio doet het" een samenwerkingsinitiatief van Nederlandse en Duitse scholen voor Middelbaar Beroepsonderwijs in de Euregio Rijn Waal in de periode Interreg V. • Ler(n)ende Euregio (2015). Projectaanvraag "De Ler(n)ende Euregio doet het" (Interregperiode 2015-2019). • http://www.lerende-euregio.com/nl/ler(n)ende-euregio • Interview Paul Marcelis (ROC Nijmegen; projectleider Ler(n)ende Regio)

Process Industry Learning Unit Project (PILE UP)	
Basisinformatie	<u>Sector</u>: chemie/procesindustrie <u>Niveau/reikwijdte</u>: meso (sectoraal); macro (nationaal) <u>Betrokken organisaties</u>: • Consortium bestaande uit onderwijsinstellingen, bedrijven, overheidsinstanties en kenniscentra • Projectpartners in Nederland waren ROC West Brabant, Maintenance Education Consortium, Kenteq, PMLF en Philips Electronics Nederland. Buitenlandse projectpartners waren: • België: Belgian Maintenance Association; KvK's Antwerpen-Waasland; Voka (Vlaams netwerk van ondernemingen) • Bulgarije: Bulgarian Chamber of the Chemical Industry; National Agency for Vocational Education and Training



	• Duitsland: Bundesinstitut für Berufsbildung; Sächsische Bildungsgesellschaft für Umweltschutz und Chemieerufe mbh • Polen: Instytut Technologii Eksploatacji - Pastwowy Instytut Badawczy • Tsjechië: Czech Maintenance Society • Zwitserland: Guido Walt, wear-management ROC West-Brabant (i.e. Markiezaat College) had de lead in het project. • Het project kreeg subsidie i.h.k.v. Leonardo da Vinci.
Achtergrond en doel	<u>Achtergrond</u> Als gevolg van technische innovatie, kampen veel bedrijven in de chemische/ procesindustrie met een tekort aan gekwalificeerd personeel. Veel werknemers werken op mbo-1/2 niveau, terwijl steeds meer behoefte is aan werknemers op mbo-3/4 niveau. Om dit gat te vullen, trekken de bedrijven gekwalificeerde werknemers uit andere landen aan en schoolt/traint men deze (zo nodig) tot het gewenste hogere niveau. Voor een dergelijke upgradering is het noodzakelijk te weten welke kennis, vaardigheden en competenties precies nodig zijn en over welke kennis, vaardigheden en competenties de buitenlandse gekwalificeerde werknemers reeds beschikken (i.e. de elders behaalde leerresultaten). Om dit proces te faciliteren, richt het Process Industry LEarning Unit Project (PILE UP) zich op het ontwikkelen en toepassen van units van leerresultaten, gebaseerd op ECVET, in de chemie/procesindustrie in Europa. ECVET staat voor European Credit System for Vocational Education and Training (in het Nederlands: het Europees credit-systeem voor de beroepsopleiding, ook wel aangeduid met het Europees transfersysteem voor leerresultaten in het beroepsonderwijs). ECVET moet mensen die beroepsonderwijs of volwasseneneducatie volgen in staat stellen om volledig gebruik te kunnen maken van de door hun behaalde leerresultaten, ongeacht hoe of waar deze resultaten in EU zijn behaald. Het systeem documenteert daartoe de in het buitenland verworven leerresultaten (learning outcomes): kennis, vaardigheden en competenties (knowledge, skills en competence – KSC). ECVET stimuleert niet alleen internationale mobiliteit maar moet ook de transfer, accumulatie en erkenning van leerresultaten, behaald in uiteenlopende formele en informele leercontexten, makkelijker maken. <u>Doelgroepen</u> Het project richt zich op werknemers, bedrijven en (leerlingen/personeel van) het middelbaar beroepsonderwijs in de chemie/procesindustrie in Europa. <u>Doel- en taakstellingen</u> Doel van het project is het ontwikkelen van units van leerresultaten, gebaseerd op ECVET, in het middelbaar beroepsonderwijs in de chemie/procesindustrie in Europa, die vervolgens zijn te gebruiken voor het verkrijgen van inzicht in en het inschatten en erkennen van de kennis, vaardigheden en competenties van werknemers. Het op deze wijze 'stapelen' (in Engels 'to pile up') van kennis, vaardigheden en competenties maakt het voor werknemers mogelijk een hoger kwalificatieniveau te bereiken en maakt hen internationaal mobieler. Werkgevers krijgen zo een groter internationaal arbeidspotentieel waaruit men kan putten
Opzet en uitvoering	<u>Opzet en uitvoering</u>



	PILE UP is een tweejarig project (najaar 2011-najaar 2013) uitgevoerd in het kader van het Leonardo da Vinci programma. In de kern gaat het in het project om de volgende activiteiten: 1. Overdracht van een innovatieve methode voor de ontwikkeling van units van leerresultaten 2. Innovatie van bestaande beroepsprofielen voor allround procesoperators en onderhoudstechnici 3. Op basis daarvan ontwikkelen van units van leerresultaten 4. Testen hiervan in (middelbaar) beroepsonderwijs en bedrijven in de chemie/procesindustrie 5. Ontwikkeling van gemeenschappelijke competentieprofielen 6. Oplevering en disseminatie van projectresultaten die door de sector chemie/procesindustrie direct in de praktijk zijn toe te passen.
Effectiviteit	<u>Bereik en effectiviteit</u> Niet bekend. De projectsite http://www.pile-up.eu kent een weliswaar een tab 'Results' maar die geeft alleen maar foutmeldingen
Duurzaamheid en overdraagbaarheid	<u>Duurzaamheid en overdraagbaarheid</u> Een vergelijkbare aanpak is goed denkbaar voor andere sectoren. <u>Mogelijkheden voor brede structurele toepassing in de metalectro</u> Er zijn mogelijkheden voor brede structurele toepassing in de metalectro
Achtergrond-informatie	Bronnen: • http://www.adam-europe.eu/pri/8550/project_8550_fr.pdf • http://www.ecvet.nl • http://www.pile-up.eu • Interview Peter van Deursen (Erasmus+ - CINOP)

Strategische agenda Buurtaal en internationalisering in Limburg	
Basisinformatie	<u>Sector</u>: niet sectorspecifiek (primair gericht op onderwijs: po, vo en mbo) <u>Niveau/reikwijdte</u>: meso (regionaal (Limburg)) <u>Betrokken organisaties</u>: Provincie Limburg in samenwerking met Limburgse bedrijven, (onderwijs)instellingen, bedrijven en overheden. Relevante organisaties kunnen deelnemen door ondertekening van de intentieverklaring Strategische agenda Buurtaal en internationalisering in Limburg (convenant).
Achtergrond en doel	<u>Achtergrond</u> In het Actieprogramma Zuid-Limburg wordt binnen het domein Onderwijs gesteld dat het <i>"noodzakelijk is dat het onderwijs in Zuid-Limburg nadrukkelijker een internationaal gezicht krijgt. Door het opleiden van leerlingen tot wereldburgers met accenten op meertaligheid en mindset. Door (beroeps)onderwijs aan te bieden in en voor de Euregio".</i> Een competitief en innovatief Limburg heeft in toenemende mate arbeidskrachten en ondernemers nodig die hun kansen grijpen over de landsgrenzen heen. Daarvoor hebben ze kennis, vaardigheden, maar vooral ook een internationaal georiënteerde attitude nodig. De unieke ligging van Limburg biedt jongeren enorme kansen om deze competenties te verwerven en zich te ontwikkelen tot Europese burgers. De Strategische agenda Buurtaal en internationalisering in Limburg – een brede beleidsagenda - wil invulling geven aan deze behoefte aan internationalisering van het onderwijs in Limburg. <u>Doelgroepen</u> De agenda richt zich op Limburgse jongeren in po, vo, mbo en hbo.



	<u>Doel- en taakstellingen</u> Het algemene doel van de agenda is het optimaal voorbereiden van jongeren in Limburg op een internationaal georiënteerde toekomst als leerling/student, werkende en bewoner. Zodat ze toegerust zijn om in hun eigen regio kansen te zien en die te grijpen, hier hun bestaan op te bouwen en bij te dragen aan de (Eu)regionale ontwikkeling. Dit draagt bij aan de binding van talenten aan de regio (van belang i.v.m. demografische krimp). Een bijkomend effect is dat een wisselwerking kan ontstaan door bevordering van Euregionale competenties en taalkennis. Belgische en Duitse jongeren zullen zich dan gemakkelijker kunnen bewegen in Limburg.
Opzet en uitvoering	<u>Opzet en uitvoering</u> De agenda is een coördinatie- en sturingsinstrument voor verdere ontwikkeling van een integraal internationaliseringsprogramma vanuit het onderwijs (met nadruk op de Euregio), in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven en de overheid. Centraal staan daarbij taal-, interculturele en ondernemende competenties. De agenda borduurt voort op bestaande, succesvolle projecten in de regio, maar ook op nationale en Europese projecten. Een belangrijk onderdeel van de strategische agenda is kennisdeling (o.m. via centrale website, nieuwsbrieven en databank). De agenda – met een looptijd van 2014-2020 – kent zes programmalijnen: 1. Instrumenten; 2. Implementatie; 3. Externe relaties; 4. Onderwijs en arbeidsmarkt; 5. Professionalisering en onderzoek; 6. Mobiliteit. Deze zes lijnen worden min of meer simultaan uitgevoerd. Nadruk ligt de eerste jaren vooral op (projecten gericht op) de ontwikkeling van instrumenten in de doorlopende ontwikkellijn, de scholing en de vraagarticulatie in de lijn onderwijs en arbeidsmarkt. <i>Ad 1. Instrumenten</i> Deze lijn betreft enerzijds het binnen het raamwerk van de agenda hanteren/verder uitwerken van bestaande (inter)nationale standaarden (Common Framework of European Competences (CFEC); Europees Referentiekader voor de Talen (ERK); Europass; aanvullende kwalificatie Euregiocompetentie ROC's) en anderzijds het ontwikkelen van nieuwe instrumenten (Euregionaal portfolio dat de (Euregionale) competentieontwikkeling van leerlingen vanaf primair onderwijs t/m beroepsonderwijs in kaart brengt; kwaliteitskader/-label voor leerlingen/studenten en organisaties). <i>Ad. 2 Implementatie</i> Hierbij gaat het om duurzame implementatie van de ontwikkelde instrumenten, i.e. opnemen in reguliere programma's van de eigen en andere organisaties (borging). <i>Ad 3. Externe relaties</i> Voor de realisatie van de doelstellingen van de agenda, die primair bedoeld is voor Limburgse bedrijven en instellingen, is samenwerking (met Euregionale en (supra)nationale partners van eminent belang. Deze lijn moet resulteren in een goed geïnformeerd, betrokken en duurzaam netwerk, waarvan iedereen de meerwaarde erkent en daar daadwerkelijk aan bijdraagt.



	<i>Ad 4. Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt</i> Naast juridische, verzekerings- en belastingverschillen zijn vooral de matige beheersing van de buurtaal, de kennis van interculturele aspecten en de onbekendheid met de arbeidsmarkt(mogelijkheden) aan de andere kant van de grens factoren die als grensbarrière fungeren. Het streven is de taal-, interculturele en ondernemende competenties in één matrix voor de hele onderwijsketen te beschrijven. Daarmee kan het onderwijs zorgen voor een logische en consistente ontwikkeling van de internationaal georiënteerde leerresultaten van leerlingen. Om te weten waarvoor leerlingen en studenten moeten worden opgeleid (generieke én beroepsgerichte gedragsindicatoren), is samenwerking met het bedrijfsleven cruciaal. Door leerlingen al vroeg kennis te laten maken met taal- en interculturele aspecten (Franse en/of Duitse les op basisscholen) en Euregionale opleidings- en arbeidsmarktmogelijkheden (Euregionale studie- en loopbaanoriëntatie, Euregionale snuffel- en beroepsstages etc.) ontstaat bewustwording, waardoor zij een gefundeerde keuze kunnen maken. Het doel is internationaal georiënteerde generieke en beroepscompetenties en gewenste niveaus in beeld te brengen (eind 2014 voor de topsectoren, eind 2016 voor alle sectoren). Vervolgens heeft vertaling van de internationaal georiënteerde leerresultaten plaats naar generieke leerresultaten voor leerlingen in po en vo (eind 2015 klaar voor topsectoren, eind 2016 voor alle sectoren). Daarna gaan in de periode 2016-2020: • vmbo-scholen programma's aanbieden voor Euregionale studie- en loopbaanoriëntatie en gaan vmbo-leerlingen deelnemen aan Euregionale snuffel- of beroepsstages. • mbo-studenten een Euregionale studie- en loopbaanoriëntatie volgen en – ihkv de aanvullende kwalificatie Euregiocompetentie – een deel van hun reguliere beroepspraktijkvorming (stage) van minimaal 6 weken in een Euregionaal bedrijf/instelling realiseren • mbo-studenten actief gebruik maken van grensoverschrijdende mobiliteit (uitwisseling, (deel)stage, internationaal project etc) • hbo-studenten actief gebruik maken van grensoverschrijdende mobiliteit (studie, stage of projecten in het buitenland). <i>Ad 5. Professionalisering en onderzoek</i> Om leerlingen/studenten vakkundig te kunnen begeleiden in de ontwikkeling van hun internationale competenties, zijn goed toegeruste docenten nodig. Daarvoor worden op verschillende vlakken professionaliseringstrajecten ontwikkeld (minor internationalisering of buitenlandse studie of stage voor studenten pabo, professionaliseringsaanbod voor voorzittende docenten (modules, korte trainingsprogramma's) etc.). Bij het onderdeel onderzoek gaat het primair om het monitoren en evalueren van (de onderdelen van) de agenda. Deze onderzoekstaak wordt neergelegd bij de verschillende lectoraten onderwijs van Hogeschool Zuyd. <i>Ad 6. Mobiliteit</i> Om grensoverschrijdende mobiliteit te bewerkstelligen, is het van belang jongeren al op jonge leeftijd te laten kennismaken met de verschillende vormen van mobiliteit. De agenda schaaft onder mobiliteit alle activiteiten waarmee de leerling/student in een internationale context competenties ontwikkelt (virtuele uitwisseling, fysieke uitwisseling, stage, gezamenlijke culturele activiteit (bijv. theaterbezoek), eigen ervaringen in buitenland
--	--



	met leereffect etc.). De mobiliteit geldt ook voor docenten. Uitwisseling van docenten (het geven van (gast)lessen aan de andere kant van de grens voor een korte of langere periode) vormt een meerwaarde (zeker in po en vo waar dit nog maar in beperkte mate gebeurt).
Effectiviteit	<u>Bereik en effectiviteit</u> Over bereik en effectiviteit van de lopende initiatieven i.h.k.v. de agenda is op dit moment nog weinig te zeggen. In het verleden zijn op het gebied van de internationalisering van het onderwijs in Limburg overigens veel goede initiatieven geweest. Voorbeelden zijn: grensverleggend opleiden van de KvK, Intercom, het Linguacluster, SLIDE van SVPO/PL, Future proof for cure and care.
Duurzaamheid en overdraagbaarheid	<u>Duurzaamheid en overdraagbaarheid</u> Een vergelijkbare brede beleidsagenda lijkt in principe ook op te zetten in andere grensregio's. <u>Mogelijkheden voor brede structurele toepassing in de metalektro</u> De brede agenda heeft vooral een indirecte werking richting metalektro. A+O kan wel actieve rol spelen in (de activiteiten in) de verschillende programmalijnen c.q. daar projecten voor inrichten.
Achtergrond-informatie	Bronnen: • Atlas voor Gemeenten (2013). Atlas van kansen voor Zuid-Limburg, Tongeren, Luik en Aken. • Provincie Limburg (2012). Een koers voor Limburg. Actieprogramma Zuid-Limburg. • Provincie Limburg (2014). Strategische agenda Buurtaal en internationalisering in Limburg. • Interview Angelique Hendriks (projectleider Euregionale arbeidsmarkt provincie Limburg)

Animal Husbandry Exchanges in North West Europe	
Basisinformatie	<u>Sector:</u> veeteelt <u>Niveau/reikwijdte:</u> <u>Betrokken organisaties:</u> • Betrokken bij dit project zijn diverse instellingen voor beroepsonderwijs. • Stichting Lentiz Onderwijsgroep (een samenwerkingsverband van BVE en VO instellingen in het Westland en de Nieuwe Waterweg Noord) heeft de lead in dit project. • Het project krijgt subsidie i.h.k.v. Erasmus+.
Achtergrond en doel	<u>Achtergrond</u> Het betreft hier een project binnen Erasmus+ naar internationalisering van het curriculum in de veeteeltsector. <u>Doel- en taakstellingen</u> In dit project werken diverse instellingen voor beroepsonderwijs samen in de ontwikkeling van modules in een internationaal curriculum. Studenten kunnen vervolgens een deel van het curriculum in een ander land volgen. Door verschillende opleidingen te laten samenwerken kan de mobiliteit op gang worden gebracht en worden leerresultaten op elkaar afgestemd.
Opzet en uitvoering	<u>Opzet en uitvoering</u> Dit project is in de tweede helft van 2014 opgestart en loopt maximaal 3 jaar.
Effectiviteit	PM
Duurzaamheid en overdraagbaarheid	<u>Duurzaamheid en overdraagbaarheid</u> PM



	<u>Mogelijkheden voor brede structurele toepassing in de metalektronica</u> PM
Achtergrond-informatie	Bronnen: PM

5.3 Behouden (incl. werkstages/traineeships gediplomeerden)

Connect International Talents	
Basisinformatie	<u>Sector</u>: economie, techniek, milieu <u>Niveau/reikwijdte</u>: meso (regionaal (regio's Stedendriehoek en Twente); sectoraal) <u>Betrokken organisaties</u>: Saxion Hogeschool, Universiteit Twente en bedrijven. Het project wordt ondersteund door het ministerie van EZ en de provincies Gelderland en Overijssel.
Achtergrond en doel	<u>Achtergrond</u> Connect International Talents is een programma van Saxion Hogeschool (Apeldoorn, Deventer, Enschede) in samenwerking met Universiteit Twente (Enschede) dat recent gediplomeerde internationale hbo- en wo-studenten via internationale traineeships of career incubatorships (opdrachten) matcht met werkgevers. <u>Doelgroepen</u> Het gaat om studenten in de richtingen "Business, Marketing & Finance", "Technical & Engineering" en "Environmental Science & Energy". Om in aanmerking te komen voor het programma gelden de volgende eisen: 1) zeer goede Engelse (schriftelijke en mondelinge) taalvaardigheid (NL taalvaardigheid is pré); 2) initiatief tonen en proactief zijn; 3) van plan zijn de komende jaren in NL te werken en te leven; 4) zich committeren aan het volledig doorlopen van het programma. De meeste kandidaten maken voor het programma gebruik van het 'zoekjaar afgestudeerde', dat internationale afgestudeerden aan Nederlandse hbo- en wo-instellingen de mogelijkheid biedt tot een jaar na afstuderen in Nederland te verblijven en te werken. Bij de deelnemende bedrijven gaat het zowel om het grootbedrijf als het mkb, in de regio's Stedendriehoek en Twente maar ook daarbuiten. Voorbeelden van deelnemende werkgevers zijn: ASML, Burton Car Company, De Lage Landen, INDES, Pentair, PowerPacker, Randstad Holding, RECEPS, Rotor Elektromotoren, Siemens, Turbomachinery, Vitens, Witteveen+Bos. <u>Doel- en taakstellingen</u> Doel is enerzijds recent gediplomeerde internationale wo- en hbo-studenten via een traineeship of incubatorship werkervaring te laten opdoen bij een Nederlands bedrijf en hen zo te binden aan de Nederlandse arbeidsmarkt. Anderzijds is het doel bedrijven de mogelijkheid te bieden op een goedkope en flexibele manier gebruik te maken van gemotiveerde en goed opgeleide talenten met een internationale mindset en daarmee kansen te creëren voor de toekomst van het bedrijf, de regio én de internationale talenten.
Opzet en uitvoering	<u>Opzet en uitvoering</u> <i>Selectie, voorbereiding en begeleiding</i> • Internationale studenten solliciteren aan het eind van hun studie bij Connect en doorlopen een strenge selectieprocedure.



	• Geschikt geachte kandidaten worden door Connect voorbereid op het werken in Nederland door additionele trainingssessies. Het gaat daarbij om praktische workshops met gerichte aandacht voor o.m. netwerken en presenteren, solliciteren, de werking van de Nederlandse arbeidsmarkt, interculturele vaardigheden en Nederlandse taalvaardigheid. • In dezelfde periode worden de kandidaten gepresenteerd aan en gematcht met werkgevers. • Bij een match worden de kandidaten geplaatst bij de betreffende werkgevers. Connect begeleidt de geplaatste kandidaten en is beschikbaar voor vragen van werkgevers met betrekking tot internationale arbeidsmarktvraagstukken. • Werkgevers worden bij een succesvolle match gevraagd om een fee te betalen (met het oog op de financiering van het programma). <i>Internationale traineeships</i> • De trainees ondertekenen een tijdelijke overeenkomst. De duur hiervan kan verschillen, maar ligt meestal tussen 6 en 12 maanden. De trainees voeren vooraf omschreven en overeengekomen taken en projecten uit. Dat kunnen specifieke projecten zijn, maar het kan ook gaan om het meedraaien in de dagelijkse werkzaamheden van een team of afdeling. • Werkgevers betalen de trainees een bescheiden salaris (wettelijk minimumloon voor 23 jaar en ouder). <i>Career Incubatorships</i> • Een Career Incubatorship is een afgebakende (onderzoeks)opdracht van 3 tot 6 maanden, uitgevoerd bij een werkgever. De opdracht is op hbo of wo-niveau geformuleerd en ligt in het verlengde van de studie. Een Career Incubatorship is te vergelijken met een stage, het leren staat centraal en er ligt een Career Incubatorship overeenkomst ten grondslag aan de leeropdracht. De kandidaat is 4 dagen per week beschikbaar om bij de betrokken werkgever de opdracht uit te voeren. De vijfde dag is bestemd voor studie en loopbaanactiviteiten. • Werkgevers betalen een stagevergoeding van ongeveer € 500 per maand. <i>Vervolg</i> Indien zowel de werkgever als de kandidaat na afloop van de traineeship of Incubatorship de arbeidsrelatie wil continueren, kan de (arbeids)overeenkomst worden verlengd. De kandidaten krijgen dan een marktconform salaris. Voor de verblijfs- en werkvergunning na het zoekjaar is gebruik te maken van de kennismigrantenregeling. <u>Knelpunten in de uitvoering</u> -het blijft lastig dit project op te schalen naar andere hogescholen / universiteiten. -blijft lastig om bedrijfsleven te interesseren en te laten investeren. -verbeteren matching tool op internet (presenteren van kandidaten en linken aan vacatures).
Effectiviteit	<u>Bereik</u> Internationaal georiënteerde bedrijven en instellingen blijken zeer geïnteresseerd in het in dienst nemen van hooggeschoolde medewerkers met kennis van en ervaring met bepaalde culturen, talen en landen. Door het uitgebreide netwerk van de hogeschool en universiteit in uiteenlopende sectoren/branches in de regio's Stedendriehoek en Twente



	en in de rest van Nederland, hebben de afgestudeerde internationale studenten goede mogelijkheden een traineeship of Incubatorship te vinden. <u>Effectiviteit</u> Alle partijen hebben profijt van het programma: • Bedrijven hebben toegang tot recent gediplomeerde high potentials met een internationale mindset, specifieke kennis van eigen taal, land en cultuur, zeer actuele inhoudelijke kennis en een goede voorbereiding op het werken in Nederland. Ze krijgen de kans deze voor een bepaalde periode in te huren tegen financieel zeer gunstige voorwaarden. Voor werkgevers is het dan ook een aantrekkelijke en flexibele manier om uit te vinden of de betreffende kandidaten ook in de praktijk een goede match zijn. Een lang en duur wervings- en selectieproces is niet nodig, omdat Connect daar al zorg voor heeft gedragen. • Het programma helpt de internationale gediplomeerden hun weg te vinden op de Nederlandse arbeidsmarkt en geeft hun carrière een kickstart. De additionele trainingssessies in het kader van het programma blijken daarbij zeer bruikbaar/waardevol. • De hogeschool en universiteit zien het programma als een manier om hun relaties met het bedrijfsleven te verbreden én als extra dienstverlening aan hun internationale gediplomeerden. In totaal zijn er 55 mensen in 4 jaar geplaatst bij een bedrijf. Er starten er 25 per jaar in het programma (100 over vier jaar dus 55% studenten zijn geplaatst in de arbeidsmarkt). Er zijn 100 studenten per jaar die zich aanmelden. <u>Succes- en faalfactoren (SF en FF)</u> Succes factor is de integrale aanpak (training en guidance). Het initiatief selecteert ook alleen de beste studenten (er is een uitgebreide selectie), Dit verhoogt de uitstraling van het initiatief onder werkgevers. Ook de project manager is gedreven. Het initiatief verdient om opgeschaald te worden, maar dit lijkt lastig te bewerkstelligen.
Duurzaamheid en overdraagbaarheid	<u>Duurzaamheid en overdraagbaarheid</u> Het initiatief wordt volledig vanuit private middelen betaald. Opscaling van het initiatief behoeft meer budget <u>Mogelijkheden voor brede structurele toepassing in de metaelektro</u> Metaelektro kan dit initiatief financieren of bedrijven in de metaelektro stimuleren om studenten aan te nemen uit dit programma.
Achtergrond-informatie	Bronnen: • Saxion Hogeschool (s.a.). Career Incubatorships (brochure). • Saxion Hogeschool (s.a.). Connect. Matching international graduates with employers (brochure). • http://www.saxion.edu/site/about-saxion/connect-international-talents • http://www.saxion.edu/connect • Interview Solange Panayotopoulos (Saxion Hogeschool)

Holland Scholarship	
Basisinformatie	<u>Sector:</u> <u>Niveau/reikwijdte:</u> <u>Betrokken organisaties:</u>
Achtergrond en doel	<u>Achtergrond</u> Het Holland Scholarship is gefinancierd vanuit het Ministerie OCW, als wel hogescholen.



	Deze beurs is bedoeld voor internationale studenten van buiten de Europese Economische Ruimte die hun bachelor wil halen in Nederland.
Opzet en uitvoering	<u>Opzet en uitvoering</u> Dit project heet "Excellent international students entering technical education programma". Binnen dit programma werden excellente Indonesische studenten vanuit partnerinstellingen naar Nederland gehaald. Zij kregen een final year: vakken, stage en scriptie met daarbij al in Indonesië een voorbereiding / informatiepakket, een welkom bij hun hogeschool en een National Curriculum om ze voor te bereiden op het werk na afstuderen. Het programma is in 2005 vanuit OCW in samenwerking met de Vereniging Hogescholen opgericht. De beurs omvat in totaal 5000 Euro per studiejaar. In totaal zijn er 346 beurzen per jaar ter vergeven verspreid over de hogescholen (volgens een verdeelmodel van mate van internationaal georiënteerdheid). De hogescholen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de beurs. Knelpunten in de uitvoering Het budget van 5 miljoen per jaar is niet toereikend om grote groepen buitenlandse studenten in NL te laten studeren. Daarnaast voldoet de beurs van 5000 Euro om alle kosten te dekken.
Effectiviteit	<u>Bereik en effectiviteit</u> Aangezien het Holland Scholarship programme recent is opgezet is er weinig zich op effectiviteit, behalve het aantal verstrekte beurzen. De respondent geeft aan dat goede resultaten zijn geboekt met een uitwisseling project met Indonesië in de techniek (hoge stay rate van deelnemers). De resultaten: • In het jaar 2006/2007 waren er 16 deelnemers. Tien daarvan waren in 2008 nog in Nederland werkzaam. De overige deelnemers kwamen in Indonesië of Saoedi Arabië aan een baan, onbekend is of het hier om Nederlandse bedrijven gaat. • Van de 40 deelnemers uit het programma 2007/2008 waren er kort na afstuderen 23 aan het werk bij een Nederlands bedrijf. Nog eens tien waren in Nederland op zoek naar werk en er waren er twee werkzaam voor Nederlandse bedrijven in Indonesië. <u>Succes- en faalfactoren (SF en FF)</u> Het budget van 5 miljoen per jaar is niet toereikend om grote groepen buitenlandse studenten in NL te laten studeren. Daarnaast voldoet de beurs van 5000 Euro niet om alle kosten te dekken.
Duurzaamheid en overdraagbaarheid	<u>Duurzaamheid en overdraagbaarheid</u> Met meer budget kunnen meer beurzen worden verstrekt. <u>Mogelijkheden voor brede structurele toepassing in de meta elektro</u> Meta elektro, kan dit programma co financieren. Interview partner geeft aan dat het interessant is om te kijken of dit programma ook deels gefinancierd kan worden vanuit de private sector of het programma te bereiken met een stage component om buitenlandse studenten in de techniek kennis te laten maken met de sector.
Achtergrond-informatie	Bronnen: • Interview Dirk Cornelissen (Vereniging Hogescholen)



Publicaties

A+O Metalektro (2014). Notitie met betrekking tot Projectplan Instroom van buitenlandse studenten/talenten.

A+O Metalektro (2014). Projectplan Instroom van buitenlandse studenten/talenten.

Agentschap NL (2013). Binding van buitenlandse studenten aan de arbeidsmarkt in Nederland. Een veldverkenning naar initiatieven en hun succes- en faalfactoren.

Artikel 'Chique studentenkamer in trek', IN: De Volkskrant, 30 september 2015.

Artikel 'Datingsite' moet student naar Limburgse bedrijven lokken', OP: l1.nl, 17 april 2014.

Artikel 'Duits tekort aan leerplekken is Nederlandse oplossing. Samenwerking sleutelwoord in Euregio-project 'Metallberufe ohne Grenzen!', IN: Het Ondernemersbelang, nr 5, 2010.

Artikel 'Holland High Tech staat met 2-1 voor op de MIT in Boston!' van Jos van Erp (FME).

Artikel 'Living Labs helpen hbo bij profilering in buitenland', IN: Transfer, Vakblad over Internationalisering in het Hoger Onderwijs, jaargang 21, februari 2014.

Artikel 'Meer eerstejaars kiezen voor hbo-onderwijs en hbo-techniek', OP: vereniginghogescholen.nl, 9 oktober 2014.

Artikel 'Meer interesse in hoogopgeleide vluchtelingen', OP: elsevier.nl, 31 januari 2016.

Artikel 'Metalektrodag 2014: lancering van de Galaxy', OP: ao-metalektro.nl, januari 2014.

Artikel 'Nationale Postcode Loterij maakt nieuw UAF-mentoringprogramma mogelijk', OP: uaf.nl, 27 januari 2016.

Artikel 'Recordaantal studenten aan universiteiten', OP: vsnu.nl, 08-02-2015.

Artikel 'Sectorplan biedt baankansen voor 800 werkzoekenden in grensstreek', OP: rijksoverheid.nl, 24-01-2016.

Artikel 'Sterke toeloop van studenten uit buitenland', IN: De Volkskrant, 15 augustus 2015.

Artikel 'Student Hotel komt in Ebbingekekwartier', IN: NvhN, 18 december 2014.

Artikel 'Studeren in het buitenland wordt aantrekkelijker', OP: rijksoverheid.nl, 3 juli 2015.

Artikel 'Talentenschool bij Perimeter Institute is inspiratie voor Brainport', OP: e52.nl, 16 juli 2015.



Artikel 'Utrechtse partners starten ICT-opleiding voor vluchtelingstudenten', OP: hu.nl, 19 oktober 2015.

Artikel 'Weinig Nederlanders kiezen voor baan in buurland', OP: cbs.nl, 21 juli 2015.

Artikel 'Werkproject levert bijna 800 banen op', IN: De Volkskrant, 11 februari 2016.

Artikel 'Wetenschap vreest uittocht toptalent', IN: De Volkskrant, 30 september 2015.

Artikel 'Zonder hulp lukt integratie nooit', IN: De Volkskrant, 2 oktober 2015 (auteur: Jaco Dagevos, bijzonder hoogleraar integratie en migratie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam).

Atlas voor Gemeenten (2013). Atlas van kansen voor Zuid-Limburg, Tongeren, Luik en Aken.

Banenoffensief Vluchtelingen (2009). Waardevolle mensen in bijzondere omstandigheden. Banenoffensief Vluchtelingen 2005-2008. Highlights van een project dat werkt.

British Council (2013). Going Global 2013. The shape of things to come. The evolution of transnational education: data, definitions, opportunities and impacts analysis.

Bureau Blauwberg (2016). Welkom, aan het werk! Over binding van internationale studenten aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

CBS (2014). Internationaliseringsmonitor. 4e kwartaal 2014.

CPB (2016). De economische effecten van buitenlandse promovendi. CPB Policy Brief 2016/01.

Decisio (2014). Economische analyse van het aantal internationals in Zuid-Nederland.

EC (2013). Free movement of EU citizens and their families: Five actions to make a difference (COM(2013) 837 final of 25 November 2013).

EP-Nuffic (2015). Report: Make it in the Netherlands! 2014 - One year after the start.

EP-Nuffic (s.a.). International Living Lab Strategic Sectors.

Gemeente Amsterdam (2015). Raadsbrief Actieplan ondernemerschap en werk: kansen voor en door vluchtelingen (d.d. 2 oktober 2015).

High Tech NL (2014). Interactive workshop at Fokker Technologies. Non-hierarchical working environments in the Netherlands.

High Tech NL (2015). International knowledge workers day at the Twente region. International knowledge workers day at the Twente region. Report: International students and knowledge workers meet at Twente University.

Horizon College (2014). Welcome to the EMEU kick-off meeting. 01-12-2014.

IND (2013). Monitor Kennismigranten – Kwantitatieve analyse.

IND (2014). Monitor Kennismigranten – Kwalitatieve analyse.



Ler(n)ende Euregio (2012). De Ler(n)ende Euregio maakt werk van grensoverschrijdend leren (tussenstand Ler(n)ende Euregio).

Ler(n)ende Euregio (2014). Factsheet Project Ler(n)ende Euregio 2009-2014.

Ler(n)ende Euregio (2015). Achtergronden bij het project "De Ler(n)ende Euregio doet het" een samenwerkingsinitiatief van Nederlandse en Duitse scholen voor Middelbaar Beroepsonderwijs in de Euregio Rijn Waal in de periode Interreg V.

Ler(n)ende Euregio (2015). Projectaanvraag "De Ler(n)ende Euregio doet het" (Interregperiode 2015-2019).

MBO Raad (2014). Visie MBO Raad op internationalisering in het mbo.

Maastricht University en EP-Nuffic (2014). Discussion paper on the National Buddy Day, 30 October 2014.

Meng, C. (2016). Presentatie tijdens congres Make it in the Netherlands! op 19 januari 2016.

Ministerie van EZ (2014). Kamerbrief 'Grensoverschrijdende samenwerking (GROS)'.

Ministerie van EZ (2015). Kamerbrief 'Grensoverschrijdende samenwerking op het gebied van economie en arbeid'.

Ministeries van EZ en SZW (2013). Nationaal Techniekpact 2020.

Nuffic (2014). Internationalisering in beeld 2013.

Ministerie van OCW (2013). Actieplan Make it in the Netherlands!

Ministerie van OCW (2013). De aantrekkelijkheid van Nederland voor internationale studenten.

Ministerie van OCW (2014). De wereld in: Visiebrief internationale dimensie van ho en mbo.

Ministerie van OCW (2015). De waarde(n) van weten. Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025.

Ministerie van OCW (2015), Nader rapport Wetsvoorstel Bevordering internationalisering hoger onderwijs en wetenschap.

Ministerie van SZW (2011). Notitie 'Arbeidsmigratie van buiten de EU'.

Ministerie van VenJ (2013). Kamerbrief 'Inwerkingtreding Wet modern migratiebeleid'.

Nuffic (2014). Studenten internationaliseren in eigen land. Nederlands instellingsbeleid.

Panteia (2006). Kenniswerkers binnen Pieken in de Delta. Onderzoek naar acties voor kenniswerkers in Zuidoost Nederland.

Panteia (2008). Feeling at home? Facilitating expats in the process of settling, working and living in the City Region Arnhem Nijmegen.



PBL (2014). Buitenlandse kenniswerkers in Nederland. Waar werken en wonen ze en waarom?

PBL en CBS (2015). Arbeidsmarkt zonder grenzen.

Persbericht 'Bijna €500 miljoen voor internationalisering Nederlands onderwijs, OP: www.rijksoverheid.nl, 10-12-2013.

Provincie Limburg (2012). Een koers voor Limburg. Actieprogramma Zuid-Limburg.

Provincie Limburg (2012). Limburg-experimenteerregio voor grensoverschrijdende samenwerking.

Provincie Limburg (2014). Strategische agenda Buurtaal en internationalisering in Limburg.

Provincie Limburg (2015). Voortgangsrapportage actieplan grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

Publicatieblad van de EU, 18 juni 2009, RICHTLIJN 2009/50/EG VAN DE RAAD van 25 mei 2009 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan.

Regeling normering verplichte studievoortgang, Staatscourant nr 15622, 13 juni 2013.

Saxion Hogeschool (s.a.). Career Incubatorships (brochure).

Saxion Hogeschool (s.a.). Connect. Matching international graduates with employers (brochure).

SEO (2010). Wat beweegt kennismigranten? Een analyse van de concurrentiekracht van NL bij het aantrekken van kennismigranten.

SER (2013). Make it in the Netherlands! Advies over binding van buitenlandse studenten aan Nederland.

SER (2013). Results of online survey of foreign students in the Netherlands.

Topteam High Tech Systemen en Materialen (2011). De Human Capital Agenda voor de Topsector High Tech Systemen en Materialen.

Trabajar en Holanda en OOM (2014). Pilot: "aanvullende kenniswerkers in de maak industrie". Spaans talent wordt Nederlands talent. Europese arbeidsmobiliteit in optima forma.

TU/e (2015). TOP Project deel 1: Onderzoek arbeidsmarkt hoger opgeleide technici Onderzoek naar baanvoorkeuren Master studenten TU/e (PowerPoint presentatie).

VSNU (2012). Internationale joint programmes bij Nederlandse universiteiten. Tussenrapportage project stimulering joint degrees 2012.

VSNU en Vereniging Hogescholen (2014). Gezamenlijke visie internationaal.

Winkel, W. te en N. Juist (2012). Analyse strategie hoger onderwijs 2012.



Webpagina's

- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=nl>
- <http://ec.europa.eu/social/yourfirststeuresjob>
- <http://em-eu.eu>
- <http://esn.org>
- <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=URISERV:c11088>
- <http://fd.nl/ondernemen/1118240/uitzendbedrijf-randstad-zoekt-banen-voor-vluchtelingen>
- <http://innotecs.eu>
- <http://iwc.nl>
- <http://nos.nl/artikel/2057149-uitzendbureaus-willen-aan-de-slag-met-vluchtelingen.html>
- <http://student.uva.nl/asw/mededelingen/content3/2014/04/vacature-residence-assistants.html>
- <http://techniekpact.nl/cases>
- <http://trabajarenholanda.es>
- http://wetten.overheid.nl/BWBR0007149/geldigheidsdatum_10-08-2015
- http://www.adam-europe.eu/prj/8550/project_8550_fr.pdf
- <http://www.ao-metalektro.nl/sectorplan/sectorplan-stroomgenoeg/199-versnelde-instroom-recent-uitgestroomde-technici>
- <http://www.atschool.nl/?nieuws=23>
- <http://www.atschool.nl/?nieuws=29>
- <http://www.atschool.nl/?nieuws=38>
- <http://www.brabanttalents.nl>
- <http://www.brainport.nl/werken>
- <http://www.brainport2020career.nl>
- <http://www.brainportdevelopment.nl/brainport-talentbox-voor-schaarse-technologen-en-iters>
- <http://www.brainportdevelopment.nl/project/brabantse-internationale-studentenpilot>
- <http://www.brainportdevelopment.nl/project/digital-jobs>
- <http://www.brainportdevelopment.nl/project/pilot-internationale-mbo-arbeid-htsm-sector>
- <http://www.deltametaal.nl>
- <http://www.dhenim.nl>
- <http://www.ecvet.nl>
- <http://www.edr-jobroter.eu>
- <http://www.erasmusplus.nl>
- http://www.erasmusplus.nl/1_126_Lening-voor-masterstudie.aspx
- <http://www.erk.nl>
- <http://www.euregio.eu/nl/persberichten/alle-hens-aan-dek-voor-de-grensoverschrijdende-arbeidsmarkt>
- http://www.europaomdehoek.nl/projecten/projecten-item/t/metallberufe_ohne_grenzen_interreg
- <http://www.europeesplatform.nl/elos>
- <http://www.experiencegroningen.com>
- <http://www.globalplacement.com>
- <http://www.internationaltoptalent.nl>
- <http://www.landstede.nl/Landstedegroep/Landstede-Groep/Welcome-at-Landstede-Innovation-and-transfer-of-knowledge.html>



- http://www.leonardodavinci.nl/2_1655_Eindhoven_eldorado_voor_geschoolde_in_ternationale_jongeren.aspx
- http://www.leonardodavinci.nl/77_2226_New_Horizons_for_Teaching.aspx
- [http://www.lerende-euregio.com/nl/ler\(n\)ende-euregio](http://www.lerende-euregio.com/nl/ler(n)ende-euregio)
- http://www.limburg.nl/Actueel/Nieuws_en_persberichten/2012/Maart_2012/Grensinformatiepunt_Aken_Eurode_vanaf_het_voorjaar_een_feit
- http://www.limburg.nl/Beleid/Europa/Samenwerking_met_Duitsland_en_België/Limburg_als_experimenteerregio
- <http://www.maastrichtuniversity.nl/web/Instituten/ITEM/OverITEM.htm>
- <http://www.neth-er.eu>
- <http://www.nlqf.nl>
- <http://www.pile-up.eu>
- <http://www.postcodeloterij.nl/goede-doelen/nieuws/Extra-project-2013-Startbaan.htm>
- <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/europese-subsidies/europese-structuur-en-investeringsfondsen/europese-subsidieregeling-interreg>
- <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/onderwijs-en-internationalisering/internationale-programma-s-en-onderwijsnetwerken>
- http://www.rtvoost.nl/nieuws/default.aspx?nid=233083&_ga=1.101625729.1600869171.1449857313&_ga=1.263648396.1032275784.1453889533
- <http://www.svo.pl/actueel/beurs-voor-beste-techniek-leerlingen>
- <http://www.talentbox.nl>
- <http://www.tue.nl/universiteit/over-de-universiteit/tue-careercenter>
- <http://www.tuemeetingplace.nl>
- <http://www.undutchables.nl>
- <http://www.uu.nl/organisatie/vastgoed-en-campus/international-campus-utrecht-icu>
- <http://www.vluchtelingenwerk.nl/actueel/persbericht/manpowergroep-en-accenture-aan-de-slag-voor-vluchtelingen>
- <http://www.vluchtelingenwerk.nl/wat-wij-doen/onze-projecten/bijzonder-talent-voor-uw-bedrijf>
- <http://www.volkskrant.nl/buitenland/-vluchtelingen-zijn-oplossing-personeelstekort-ict~a4144462>
- <http://www.wendyvenhorst.nl/2013/07/grenzeloos-leren-in-de-praktijk> (artikel i.o.v. Euregio Business <http://www.euregiobusiness.eu>)
- <http://www1.expatica.com/iamnotatourist>
- <https://europass.cedefop.europa.eu/nl/documents/european-skills-passport/certificate-supplement>
- <https://ind.nl/organisatie/ketenpartners/expatcenter>
- <https://ind.nl/zakelijk/werkgever/kennismigranten>
- <https://intranet.tudelft.nl/nl/loopbaan-en-ontwikkeling/dual-career-services>
- https://stageplaza.nl/stage_nieuws/persbericht/nederlandse-bedrijven-steeds-populairder-bij-internationale-stagiairs/
- <https://vng.nl/onderwerpenindex/economie/nieuws/steun-gevraagd-voor-grensoverschrijdend-werkgelegenheidsplan>
- <https://www.epnuffic.nl>
- <https://www.epnuffic.nl/en/internationalisation/mobilitystatistics/about-the-data>
- <https://www.europadecentraal.nl/onderwerpen/grensoverschrijdende-samenwerking/euregios>
- <https://www.hollandalumni.nl/career>
- <https://www.hollandalumni.nl/getting-involved/sih-ambassador-programme>
- <https://www.hollandalumni.nl/news-events/nl4talents>



- <https://www.horizoncollege.nl/actueel/nieuws/artikelen/nieuws-item/bericht/emeu-project-maakt-vliegende-start-betere-kansen-voor-mboers-op-internationale-arbeidsmarkt>
- <https://www.nuffic.nl/onderwijspromotie/cospa-netwerk>
- <https://www.nuffic.nl/onderwijspromotie/programma-rode-loper>
- <https://www.nuffic.nl/programmabeheer>
- <https://www.nuffic.nl/programmabeheer/niche>
- <https://www.nuffic.nl/toelating-verblijf>
- <https://www.nuffic.nl/toelating-verblijf/mobstacles>
- <https://www.ottoworkforce.com>
- <https://www.studyinholland.nl/scholarships/scholarships-administered-by-nuffic/netherlands-fellowship-programmes>
- <https://www.tue.nl/en/university/working-at-tue/international-employees/feel-at-home-at-tue>
- [https://www.uaf.nl/wat doet het uaf/projecten/startbaan](https://www.uaf.nl/wat_doet_het_uaf/projecten/startbaan)



Bijlage 2 **Deelnemers expertinterviews**

Deelnemers expertinterviews (op alfabetische volgorde organisatie):

- Yvonne van Hest (Brainport Development)
- Peter de Jonge (CNV Vakmensen)
- Marko de Korte (Deltametaal)
- Susanne Feiertag en Arjan Koeslag (EP-Nuffic/Make It In The Netherlands!)
- Aniek Smits (Expatscenter Eindhoven)
- Jos van Erp (FME)
- Peter van Deursen (Erasmus+/Cinop)
- Ron van Baden (FNV)
- Michiel Kasteleijn (International Welcome Center North)
- Manfred Polzin (MBO Raad)
- Philippe Hondelink (Metaalunie District Noord)
- Albert Bosma (OOM)
- Angelique Hendriks, Nicky Schmeits en Ingrid Wildhagen (Provincie Limburg)
- Paul Marcelis (ROC Nijmegen/ Ler(n)ende Regio)
- Minke Kloppenburg (ROC Noorderpoort College)
- Tinus van de Pas (ROC Summa College)
- Solange Panayotopoulos (Saxion Hogeschool)
- Arnoud Cremers (Stichting Lentiz)
- Mathilde Kockelkoren (UWV/EURES)
- Dirk Cornelissen (Vereniging Hogescholen)

Hiernaast zijn 3 congressen van Make It In The Netherlands bezocht (maart en november 2015 en januari 2016).

