



Regionale Visie op Internationaal Talent



Introductie

In een tijd van snelle ontwikkelingen is de toenemende krapte aan technici een veelbesproken onderwerp. Demografische ontwikkelingen, de wereldwijde 'battle for talent', de (geo)politieke situatie en de weg naar strategische autonomie maken het onderwerp steeds complexer. Inzoomend op de Brainportregio komen er nog een aantal uitdagingen bij, denk aan het woningtekort, de bereikbaarheid, de steeds verdergaande internationalisering en de impact daarvan op het onderwijs en de samenleving.

De regio moet een schaa sprong maken om te kunnen groeien. Kijkend naar talent is één van de oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt het aantrekken en behouden van internationaal talent. Internationaal talent speelt een cruciale rol in onze economie, welvaart, en strategische autonomie, vooral voor regio's zoals Brainport Eindhoven die voorop willen blijven lopen in sleuteltechnologieën. De noodzaak voor een doordachte visie op internationalisering en migratie moet de basis vormen voor toekomstig beleid. Het is essentieel om hierin ook knelpunten aan te pakken en te blijven investeren in randvoorwaarden zoals huisvesting, onderwijs, zorg en mobiliteit.

Deze visie richt zich op de dynamiek rondom internationaal talent in de Brainportregio. De impact van de toenemende globalisering van de arbeidsmarkt en strategieën om hiermee om te gaan worden belicht. Een diepgaande verkenning van wereldwijde trends biedt inzicht in de uitdagingen en kansen waarmee de regio wordt geconfronteerd. De visie fungeert als leidraad voor het begrijpen van de cruciale rol van internationaal talent en streeft naar de ontwikkeling van effectieve strategieën voor het aantrekken en behouden ervan.

Het is van belang om te benadrukken dat het managen van deze uitdagingen niet vanzelf zal gaan. Het vraagt een voortdurende investering van alle betrokken partijen om de kansen die internationaal talent biedt ten volle te benutten, met name gezien de afnemende steun en de toenemende politieke discussies rondom migratie.

Inhoudsopgave

Introductie	2
1 Inleiding	4
1.1 Aanleiding	4
1.2 Afbakening en proces	5
1.3 Context en (wereldwijde) trends	7
1.4 Leeswijzer	9
2 Analyse internationaal talent Brainport Eindhoven	10
2.1 Analyse van de arbeidsmarkt	10
2.2 Analyse doelgroepen internationals	11
2.3 Geleerde lessen rond internationaal talent	14
3 In gesprek met stakeholders in de Brainport Eindhoven	16
3.1 Toegevoegde waarde van internationaal talent volgens stakeholders	16
3.2 Knelpunten/uitdagingen in het aantrekken en behouden van internationaal talent	17
3.3 SWOT-analyse	21
4 Regionale Visie op Internationaal Talent	23
4.1 Visie en strategie	23
4.2 Noodzaak en droombeeld – stip op de horizon	24
5 Samenwerking en eerste aanzet uitvoeringsprogramma	25
5.1 Samenwerking en rollen	25
5.2 Eerste aanzet uitvoeringsprogramma	27
Begrippenlijst	30
Bijlage 1 Goede voorbeelden	31



1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Brainport Eindhoven is een innovatieve toptechnologieregio van wereldformaat, waar hightech maakindustrie hand in hand gaat met design en ondernemerschap. Nauwe samenwerking en open innovatie zijn kenmerken die Brainport Eindhoven op dit niveau gebracht hebben. Door slim in te spelen op wereldwijde veranderingen en nieuwe verbindingen aan te gaan, worden in Brainport Eindhoven oplossingen bedacht voor de maatschappelijke uitdagingen van morgen. De regio bevindt zich in een internationaal speelveld, waarbij Europa minder afhankelijk wil worden van andere werelddelen. We zullen als Brainport Eindhoven dus flink moeten investeren in het behouden en verstevigen van onze internationale concurrentiepositie.

De R&D uitgaven in de Brainportregio bedragen €3 miljard per jaar; dat is meer dan de stedelijke regio's van Amsterdam, Rotterdam en Utrecht bij elkaar. De maakindustrie in de Brainportregio is goed voor 11,3% van de Nederlandse bruto toegevoegde waarde en levert daarmee de hoogste toegevoegde waarde van Nederland. De regio trekt ook veel talent aan, bijna 20% van het Nederlandse R&D talent werkt in de Brainportregio. Voor de Nederlandse export levert dat alles veel op, 36% van de landelijke hightech export komt uit de Brainport economie. Door breed vertakte netwerken en toeleveringsketens heeft de Brainport economie ook positieve effecten op andere kennis- en innovatieregio's (wisselwerking). (Bron: Provincie Noord-Brabant & Brainport Eindhoven (2021) Strategische agenda Brainport).

In de Brainportregio wordt geld verdiend voor Nederland. De regio levert technologieën die bijdragen aan oplossingen voor grote maatschappelijke uitdagingen op het gebied van energie, voeding, veiligheid, mobiliteit en gezondheid. We kunnen met recht constateren dat de Brainportregio geen 'regionale economie' vertegenwoordigt, maar een krachtige motor van de hele Nederlandse economie is. Met nog een enorme groeipotentie bovendien. De ambities en doelstellingen zoals verwoord in de Strategische agenda Brainport zijn er dan ook op gericht om de kansen die er al liggen in het belang en voordeel van heel Nederland, maar ook Europa, te kunnen verzilveren.

Tegelijkertijd piept en kraakt het behoorlijk in de regio. De regio groeit nog harder dan verwacht. De groei van technische bedrijven en met name ASML leidt ertoe dat het aantal arbeidsplaatsen in de industrie op alle niveaus sterk toeneemt. De verwachting is dat in de Brainportregio tot 2032 circa 52.700 extra arbeidsplaatsen in te vullen zijn in Tech en IT. Om aan de slag te gaan met deze groeiprognozes is een brede blik nodig. Zo kan de regio haar groeicijfers alleen consolideren als er voldoende woningen zijn, de regio goed bereikbaar is, er ruimte is voor extra huisvesting en opschaling van nieuwe innovatieve bedrijven en er voldoende talent beschikbaar is.

De afgelopen maanden heeft Brainport Development samen met de regio en het Rijk gewerkt aan een regionale agenda, Schaalsprong Talent, de Human Capital Agenda van de regio, waarin vijf maatregelen worden voorgesteld om de arbeidsmarktvragestukken op techniek en IT aan te pakken. Zie deze maatregelen in onderstaand figuur.

Het aantrekken en behouden van internationaal talent is een belangrijk onderdeel van deze agenda, onder andere in maatregel 2 en 5:

- Maatregel 2. Verhogen van het aantal studenten in techniekopleidingen, waaronder internationale studenten.
- Maatregel 5. Internationaal talent aantrekken en verhogen van de stayrate.



Figuur 1: de vijf maatregelen van de Regionale agenda Schaalsprong Talent (Brainport Development, 2023).

In Brainport Eindhoven zijn de afgelopen 15 jaar grote stappen gezet om internationaal talent te bereiken, aan te trekken, te integreren en te behouden. Echter, de wereld is in de tussentijd veranderd, in politiek en geopolitiek opzicht, maar ook de Corona pandemie heeft een grote invloed gehad. Daarnaast zorgen demografische ontwikkelingen zoals ontgroening en vergrijzing voor nog meer druk op de arbeidsmarkt, niet alleen in Nederland, maar ook daarbuiten. Een herziene aanpak is nodig om het benodigde internationale talent aan te trekken én te behouden voor de regio. Als vertrekpunt van deze aanpak is er behoefte aan een gedragen regionale visie en bijbehorende ambitie ten aanzien van de bijdrage van internationaal talent op de arbeidsmarkt in de Brainportregio.

1.2 Afbakening en proces

Afbakening doelgroep internationaal talent

We richten ons in deze visie op internationaal talent (professionals en studenten) in techniek en IT, op mbo, hbo- en wo-niveau. Het gaat hierbij om talent dat actief wordt aangetrokken, en wat men daarom eveneens wil behouden. Arbeidsmigranten zijn personen die zich in Nederland hebben gevestigd met 'werk' als motief. De groep arbeidsmigranten bestaat uit kenniswerkers en overige arbeidsmigranten. Ook grenswerkers die in het buitenland wonen maar in de Brainportregio werken, worden in deze visie meegenomen. Migranten met studie als motief worden in deze visie aangeduid als internationale studenten. Statushouders vallen buiten de scope van deze visie, omdat zij een ander motief dan werk, namelijk het aanvragen van asiel hebben. Deze groep kan echter wel van grote toegevoegde waarde zijn voor onze krappe arbeidsmarkt. Spouses (of inkomensafhankelijke partners) nemen wij wel mee, omdat hun komst een noodzakelijk gevolg is van het aantrekken van internationaal talent. Het aanbieden van een aantrekkelijke arbeidsmarkt voor spouses kan een extra stimulans zijn in het keuzeprocess om wel of niet voor werk naar Brainport Eindhoven te komen en daarna om er te blijven.

Zie de begrippenlijst op pagina 30 voor alle begrippen en definities. Zoals beschreven in de inleiding, richt deze visie zich op maatregel 2 (Verhogen van het aantal studenten in techniek-opleidingen) en 5 (Internationaal talent aantrekken en verhogen van de stayrate) van de Regionale agenda Schaa sprong Talent.

Proces ten behoeve van een gedragen regionale visie

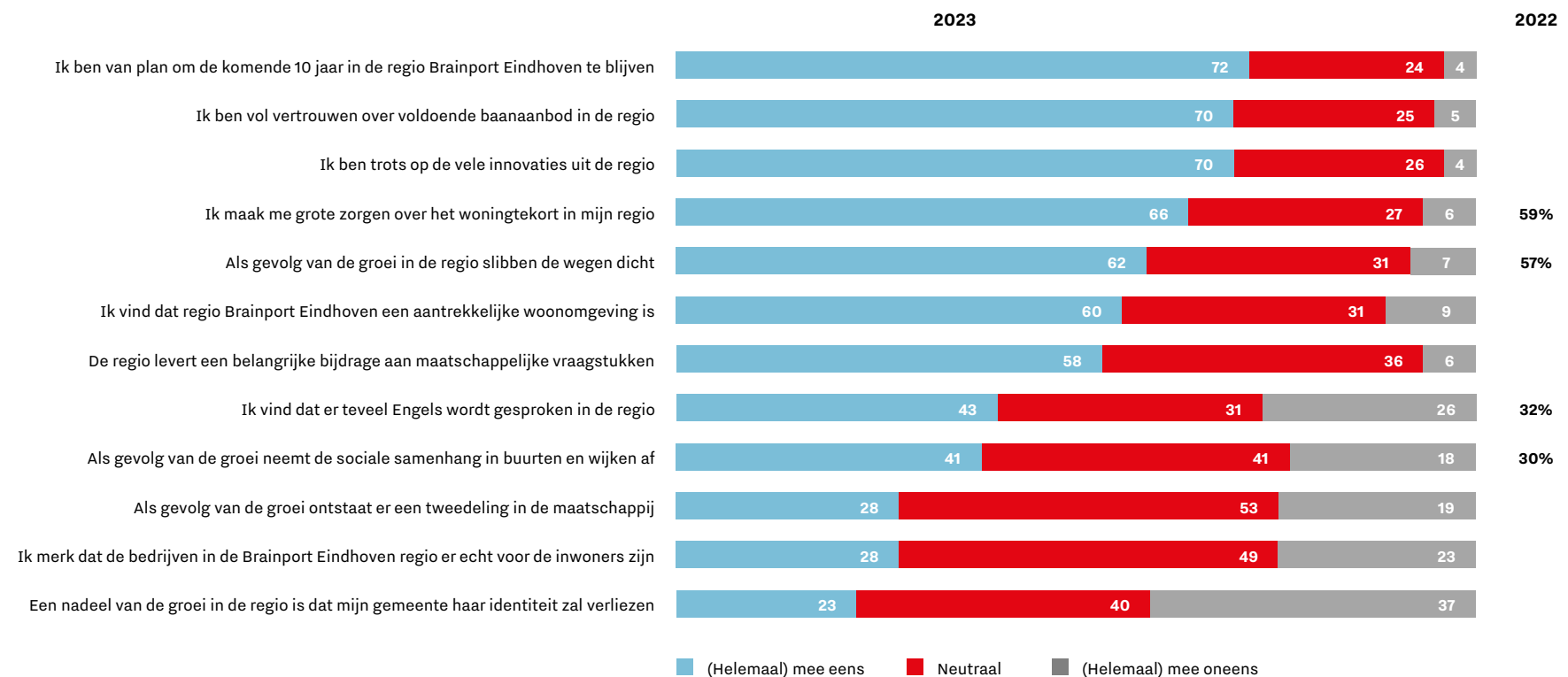
Om een gedragen regionale visie te ontwikkelen is het essentieel om de verschillende zienswijzen, belangen, verantwoordelijkheden en rollen van alle stakeholders in het Brainport ecosysteem mee te nemen. Daarom hebben we ervoor gekozen om gesprekken te voeren met diverse sleutelfiguren binnen de vier stakeholdergroepen (overheid, onderwijs, private partijen en internationals).

- **Overheden:** Metropoolregio Eindhoven (MRE), provincie Noord-Brabant, Holland Expat Center South (HECS) en de vier Campusgemeenten (Eindhoven, Veldhoven, Helmond, Best), zowel op ambtelijk als bestuurlijk niveau.
- **Kennisinstellingen:** Summa College (mbo), Avans (hbo), Fontys (hbo), TU/e (wo) en TiU (wo).
- **Private partijen:** een aantal sleutelwerkgevers met betrekking tot internationaal talent in de regio: ASML, TNO, DAF, Sioux Technologies, NXP, Schunk Xycarb Technology, SMART Photonics, Bosch en NTS Group. Ook intermediairs zijn betrokken (Brunel en TMC). De intermediairs hebben we benaderd als een aparte stakeholdergroep binnen de werkgevers. Voor de inzichten vanuit het mkb wordt gebruikgemaakt van eerder uitgevoerd onderzoek.
- **Internationals:** een groep internationals, met verschillende achtergronden, nationaliteiten, leeftijden, is bevroegd.

Onlangs is door Markteffect in opdracht van het PSV partnership onder inwoners van de regio onderzoek gedaan naar o.a. de reputatie van het merk en de ontwikkelingen in Brainport Eindhoven. In figuur 2 is te zien dat men zich in toenemende mate grote zorgen maakt over het woningtekort in de regio en dat er teveel Engels wordt gesproken in de regio. In de voorliggende visie is de inwoner van de regio als stakeholder niet meegenomen. Eén van de aanbevelingen zal daarom ook zijn om hen wel mee te nemen bij het opstellen van de uitvoeringsagenda.

Stellingen over Brainport Eindhoven

Opvallend is dat 72% niet van plan is de komende 10 jaar de Brainport regio te verlaten. Desondanks maakt twee derde zich zorgen over het woningtekort, en over het dichtslibben van de wegen.



Figuur 2: een overzicht van een aantal stellingen uit het onderzoek naar de reputatie en ontwikkelingen in Brainport Eindhoven (Markteffect, 2023).

1.3 Context en (wereldwijde) trends

In de afgelopen jaren heeft migratie aanzienlijk terrein gewonnen in Nederland. Het migratiesaldo, dat het verschil tussen immigratie en emigratie weergeeft, ligt nu consistent boven de 100.000 mensen per jaar.¹ In dit tempo groeit de Nederlandse bevolking uitsluitend dankzij migratie met maar liefst 1 miljoen mensen per decennium. Migratie is dus de leidende motor achter de bevolkingsgroei geworden. Voorheen werd deze groei voornamelijk gestuurd door natuurlijke aanwas (het verschil tussen geboorten en sterfgevallen), maar tegenwoordig vertoont de natuurlijke aanwas juist een neerwaartse trend. De komende 50 jaar zal het jaarlijkse sterftecijfer doorgaans hoger liggen dan het jaarlijkse geboortecijfer,² wat leidt tot een sterke vergrijzing en ontgroening.

Arbeidsmigratie als drijvende kracht voor de toekomst

Arbeidsmigratie is geen nieuw fenomeen in Nederland, maar heeft wel steeds meer impact op onze samenleving. Het bepaalt niet alleen het aantal inwoners van Nederland, maar ook wie we zijn en onze cultuur. Ook beïnvloedt het de vraag naar woningen, openbare voorzieningen en het onderwijs. Deze vraag hangt weer nauw samen met het leeftijdsniveau van arbeidsmigranten. In toekomstig beleid zal er steeds meer rekening gehouden moeten worden met een veranderende samenleving. Zeker als je bedenkt dat arbeidsmigratie een drijvende kracht voor de toekomst van Nederland is.³

Momenteel ontbreekt het in Nederland in het algemeen aan een coherente toekomstvisie op migratie en een daarbij passend overheidsbeleid, wat de toekomst onzeker maakt. Een nieuw kabinet zal naar verwachting, vanwege de hierboven beschreven gevolgen van arbeidsmigratie voor diverse aspecten van Nederland, nieuw beleid ontwikkelen om grootschalige arbeidsmigratie tegen te gaan. De vraag is in hoeverre krapsesectoren, zoals de techniek en IT, hiervan worden uitgezonderd.

Alhoewel gezegd wordt dat arbeidsmigratie een drijvende kracht is voor de toekomst van Nederland, maakt op dit moment meer dan 90% van de werkgevers in Nederland geen gebruik van arbeidsmigranten. Werkgevers laten hierdoor kansen laten liggen. Arbeidsmigranten

kunnen namelijk op korte termijn helpen bij het verlichten van de krapte op de arbeidsmarkt. Toch zien veel werkgevers het niet als een directe oplossing door met name beperkingen zoals taalbarrières of het niet erkennen van diploma's en certificaten. Dit geldt bijvoorbeeld voor het werken in het onderwijs. Ook oefent het in algemene zin extra druk uit op de zorg, sociale zekerheid, het onderwijs en de woningmarkt.

De negatieve beeldvorming in de samenleving rond arbeidsmigranten speelt ook een rol.⁴ Het beeld: "ze pikken onze banen en huizen in en leren de taal niet" schetst een beperkte blik op de werkelijkheid. Het is talent dat zich inzet voor de regio en arbeid verricht waar vraag naar is. Laten we deze talenten optimaler inzetten, zeker ten tijde van een krappe arbeidsmarkt. Om positieve beeldvorming te creëren is draagvlak bij de inwoners in de regio cruciaal. We moeten er gezamenlijk met alle stakeholders binnen het ecosysteem voor zorgen dat er geen verdringing ontstaat. Als er onvoldoende huizen, scholen en andere voorzieningen zijn, ontstaat er verdringing en dus weerstand. Daarnaast wordt migratie vaak onterecht geassocieerd met uitsluitend asielmigratie. Zie de begrippenlijst op pagina 30 voor een uiteenzetting van de verschillende soorten migratie en definities. Op dit moment bestaat de immigratiestroom voor 80-90% uit migratie gerelateerd aan arbeid en studie.⁵

Vergrijzing als demografische tijdbom

Zoals eerder vermeld in de inleiding, bevindt de arbeidsmarkt zich in een langdurige staat van spanning. Zowel op nationaal niveau als binnen Brainport Eindhoven wordt naar verwachting de vraag naar arbeidskrachten de komende jaren alleen maar groter. De vergrijzing zal rond 2040 haar hoogtepunt bereiken. Als er geen stappen worden ondernomen, zal de economie in Brainport Eindhoven in een neerwaartse spiraal belanden. Dit zal grote consequenties hebben voor de noodzakelijke transitie die we als Nederland moeten maken en de afhankelijkheid daarin van technologie afkomstig uit de Brainportregio. Bovendien is de kans groot dat bedrijven zich hierdoor niet meer in de regio willen vestigen of zelfs vertrekken.

¹ CBS (2023) Bevolking in 2022 bijna twee keer zo snel gegroeid als een jaar eerder.

² NIDI & CBS (2021) Bevolking 2050 in beeld.

³ Denkwerk (2023). Migratie als motor. Hoe Nederland migratie kan inzetten als drijvende kracht.

⁴ ABU (2021). Arbeidsmigranten van groot belang voor Nederland.

⁵ SEO Economisch Onderzoek (2022). Arbeidsmigratie in 2030.

Het aantrekken en behouden van internationaal talent vormt een cruciale oplossing voor de arbeidsmarkt en de betaalbaarheid van een snel vergrijzende verzorgingsstaat. Tegelijkertijd bestaan er vragen over de fysieke haalbaarheid en de mate van draagvlak in de samenleving. Deze twee realiteiten bestaan naast elkaar.⁶ Maar “ieder talent telt” zeker als ze al gehuisvest zijn in de Brainportregio en geen beroep doen op een woning. Het gericht aantrekken en behouden van talent voor de kraptesectoren speelt een belangrijke rol bij het aanpakken van de disbalans op de arbeidsmarkt en het versterken van het concurrentievermogen van de private sector. Om dit te bereiken, is het van essentieel belang dat Brainport Eindhoven de juiste samenstelling aan talenten aantrekt en behoudt.⁷

“ Retentie is het nieuwe aantrekken. ”

- Expert in talent attraction en retention

Wereldwijde trends

Het aantrekken en behouden van internationaal talent is voortdurend aan verandering onderhevig. Enkele belangrijke wereldwijde trends op dit gebied zijn⁸:

- **Toenemende strijd om internationaal talent:** omdat veel landen zich bewust zijn van het belang van (internationaal) talent voor de economie en brede welvaart, is er wereldwijd hevige concurrentie om (hooggekwalificeerde) professionals aan te trekken. Dit heeft geleid tot steeds meer innovatieve beleidsmaatregelen en programma's. Ook ontwikkelen steeds meer regio's c.q. landen eigen Human Capital Agenda's om gericht strategieën te ontwikkelen voor internationaal talent, zoals bijvoorbeeld belastingvoordeel voor kenniswerkers (in Nederland de 30% regeling).
- **Aantrekkelijke woon-, werk en leefomgeving is vereist:** vanwege de toenemende concurrentie op de internationale arbeidsmarkt, neemt het belang van een regionale waardepropositie toe. Regio's worden gedwongen na te denken over de uniciteit oftewel de *unique selling points* van de regio. Door de Corona pandemie zijn de wensen van werknemers met betrekking tot de woon- en leefomgeving veranderd. Ze zijn over het algemeen meer waarde gaan hechten aan hun omgeving. Hierdoor is het ontwikkelen van een *Regional Value Proposition* nog belangrijker. Om dit goed te kunnen doen moet je in gesprek gaan met internationals en inzicht krijgen in wat hen drijft om naar de regio te komen en hier te willen blijven. Regio's en bedrijven richten zich in toenemende

mate op een “zachte landing” om de kans dat internationaal talent blijft te vergroten.

- **Remote werken en globalisering van arbeid:** door technologische vooruitgang en digitalisering kunnen steeds meer banen op afstand worden uitgevoerd. Dit opent de deuren voor internationaal talent om overal ter wereld te werken. Werkgevers kunnen nu putten uit een bredere en meer diverse pool van kandidaten. De Corona pandemie heeft de mogelijkheid van remote werken versneld en veel bedrijven hebben hybride of volledig remote werkbeleid ingevoerd.
- **Flexibeler migratiebeleid van bepaalde landen:** meerdere (omliggende) landen hebben hun migratiebeleid aangepast om het aantrekken van internationaal talent te vergemakkelijken. Dit omvat speciale visa en verblijfsvergunningen voor internationaal talent, evenals soepele regels voor familieleden die met hen meekomen.
- **Meer aandacht voor diversiteit en inclusie:** landen en bedrijven leggen steeds meer nadruk op het belang van diversiteit en inclusie. Dit betekent niet alleen het aantrekken van internationaal talent, maar ook het zorgen voor een inclusieve leef- en werkomgeving waarin mensen met verschillende achtergronden en perspectieven worden gewaardeerd.

Positie van de Visie op Internationaal Talent in nationale en regionale context

De voorliggende visie sluit goed aan bij Europese, nationale en regionale (beleids)agenda's. Zoals in de aanleiding beschreven, is deze visie mede gebaseerd op de regionale agenda 'Schaalsprong talent', waar Brainport Development samen met de regio en het Rijk aan heeft gewerkt, om de arbeidsmarktvragestukken op techniek en IT aan te pakken.

Vanwege de urgentie van de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt heeft het kabinet, naast het generieke arbeidsmarktbeleid, het Actieplan Groene en Digitale Banen ontwikkeld.⁹ In dit plan staan maatregelen om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken in sectoren met banen die belangrijk zijn voor de klimaat- en digitale transitie. Het tekort aan talent in techniek en IT is daar onderdeel van. De voorliggende visie sluit goed aan op de plannen van het Rijk. Op Europees niveau sluit de visie aan bij de Europese chipverordening waarbij de Europese Unie de tekorten aan halfgeleiders wil aanpakken en het technologische leiderschap van Europa wil versterken. Deze 'Chips Act' opent de deur voor investeringen van ruim 15 miljard euro in Europese chipfabrikanten en andere bedrijven binnen de complexe semiconductor industrie. De Brainportregio speelt met de aanwezigheid van een sterke speler als ASML een belangrijke rol in deze chipverordening, maar doet daarmee een groot beroep op (internationaal) talent.¹⁰

⁶ Denkwerk (2023). Migratie als motor. Hoe Nederland migratie kan inzetten als drijvende kracht.

⁷ Denkwerk (2023). Migratie als motor. Hoe Nederland migratie kan inzetten als drijvende kracht.

⁸ De eerste drie trends zijn naar voren gekomen in het interview met Morten King-Grubert van Future Place Leadership.

⁹ Kamerbrief Actieplan Groene en Digitale Banen (2022). Tweede Kamer, vergaderjaar 2021–2022, 29 544, nr. 1120.

¹⁰ Europese Commissie (2023). https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-chips-act_nl.

1.4 Leeswijzer

In het tweede hoofdstuk wordt ingegaan op een analyse van internationaal talent in de Brainportregio. Dit hoofdstuk geeft eerst een analyse van de regionale arbeidsmarkt, een analyse van de doelgroepen en de geleerde lessen rond internationaal talent in de Brainportregio. In het derde hoofdstuk worden de gesprekken met de stakeholders uiteengezet. Eerst wordt ingegaan op de toegevoegde waarde van internationaal talent volgens de verschillende stakeholdergroepen. Vervolgens worden de knelpunten en uitdagingen in beeld gebracht. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een SWOT-analyse, die fungeert als samenvatting van het hoofdstuk. Het vierde hoofdstuk is de Regionale Visie op Internationaal Talent. Hierin wordt op basis van vijf pijlers uiteengezet hoe de stakeholders richting willen geven aan de geformuleerde ambities. Ook wordt het droombeeld geschetst voor de toekomst; de stip op de horizon. In het vijfde en afsluitende hoofdstuk wordt ingegaan op de regionale samenwerking en de rollen/verantwoordelijkheden van de verschillende stakeholders in het ecosysteem. Dit laatste hoofdstuk wordt afgesloten met een eerste aanzet tot het uitvoeringsprogramma.



2. Analyse internationaal talent Brainport Eindhoven

Dit hoofdstuk geeft eerst een analyse van de regionale arbeidsmarkt, een analyse van de doelgroepen en schetst de geleerde lessen in de aanpak rond internationaal talent in de Brainportregio.




2.1 Analyse van de arbeidsmarkt

Brainport Eindhoven staat wereldwijd bekend om haar technologische innovatie en expertise op het gebied van micro en nano electronics, AI, integrated photonics en advanced manufacturing binnen hightech sectoren zoals energy, healthcare, mobility, safety en food. Een trekpleister voor internationaal tech-talent. De Brainportregio bestaat uit 21 gemeenten met als kern Eindhoven en telt vijf innovatie campussen (Automotive Campus, BIC, High Tech Campus, Strijp, TU/e), met ieder een eigen specialisatie.

Van oudsher zit ondernemerschap en samenwerking in het DNA van de Brainportregio. De keuze van de gebroeders Philips om te kiezen voor Eindhoven voor het bouwen van hun eerste fabriek, heeft uiteindelijk geleid tot de huidige Brainportregio. Sinds de start in 1914 in Eindhoven trok Philips al talenten aan uit andere regio's. Daarmee is de regio als het ware een 'expert' op het gebied van migratie. Vanuit Philips zijn enorm veel nieuwe bedrijven ontstaan, waaronder ASML. Het Philips DNA – de wil om samen te werken en maatschappelijke verantwoordelijkheid te voelen – is nog steeds sterk aanwezig. Ook leverde Philips een belangrijke bijdrage aan de totstandkoming van de TU/e en Fontys.

“ Brainport Eindhoven heeft na Londen en Helsinki het beste investeringsklimaat van Europa. ” - Financial Times

Vandaag de dag heeft Brainport Eindhoven zich ontwikkeld tot een krachtig innovatie-ecosysteem met een sterk cluster van kennisintensieve maakindustrie, incubators, accelerators en netwerk-mogelijkheden, gekenmerkt door productie in lage volumes en hoge complexiteit. De regio kent gerenommeerde onderwijs- en onderzoeksinstellingen die technische opleidingen aanbieden op verschillende niveaus, wat zorgt voor een constante stroom van hoogwaardig opgeleide afgestudeerden. Bovendien biedt de concentratie van technologiebedrijven en startups in de regio unieke kansen voor professionele groei, kennisdeling en samenwerking. In de Brainportregio staan dagelijks ca. 10.000 vacatures open in techniek en IT. Naar verwachting gaat ongeveer een kwart van het personeelsbestand in techniek en IT tot en met 2032 met pensioen. Voor de Brainportregio leidt dit tot de volgende opgave tot 2032, in aantallen arbeidsplaatsen¹¹:




	 Uitbreidings- vraag	 Vervangings- vraag	 Opgave tot 2032
mbo	+24.355	+8.510	+32.865
hbo	+14.173	+4.995	+19.168
wo	+14.173	+4.995	+19.168
Totaal	+52.700	+18.500	+71.200

Tabel 1: Opgave in Brainport Eindhoven op de arbeidsmarkt tot 2032, in aantal arbeidsplaatsen

¹¹ Bronnen: CBS, LISA, Monitor Techniekpact, ROA/SEO

Het huidige niveau van afgestudeerden vanuit techniekopleidingen¹² is onvoldoende om de vervangings- en uitbreidingsvraag in te vullen. Gemiddeld stroomt 28% van de studenten door naar een vervolgopleiding¹³ en slechts één derde¹⁴ van de afgestudeerden kiest voor een arbeidsplaats in de Tech- en IT-sector in de Brainportregio. Als we niets doen, en de aantallen afgestudeerden de komende tien jaar hetzelfde blijven, worden slechts +17.500 vacatures in de Tech- en IT-sector vervuld vanuit het reguliere onderwijs. Daarmee resteert een opgave van ruim +50.000 arbeidsplaatsen tot 2032. Zie onderstaande tabel.

De omvang van deze tekorten wordt versterkt door een kwalitatieve mismatch. Technologische ontwikkelingen gaan snel en de maatschappelijke transitie zoals de energietransitie, klimaattransitie en digitalisering vragen om andere kennis en vaardigheden in alle beroepen en sectoren. Deze opgave is enorm, maar essentieel om als regio een blijvende bijdrage te leveren aan het nationale verdienvermogen en de noodzakelijke transitie.

	 Opgave tot 2032	 Afgestudeerden in de regio	 Resterende opgave tot 2032
mbo	+32.865	-5.600	+27.265
hbo	+19.168	-4.850	+14.318
wo	+19.168	-7.090	+12.078
Totaal	+71.200	-17.500	+53.700

Tabel 2: Opgave in Brainport Eindhoven op de arbeidsmarkt tot 2032, in aantal arbeidsplaatsen, minus de instroom vanuit het onderwijs.

2.2 Analyse doelgroepen internationals

In de provincie Noord-Brabant wonen in 2021 180.840 internationals, waarvan 147.745 internationals werkzaam zijn. Onder deze werkzame internationals zijn 32.130 kenniswerkers en 115.615 overige arbeidsmigranten. Uit de tabel blijkt dat meer dan de helft van het aantal kenniswerkers werkzaam is in de Brainportregio. Van de 115.615 overige arbeidsmigranten werken er slechts circa 32.000 (28%) in de Brainportregio. Hieruit kunnen we opmaken dat er vooral vraag is naar hoogopgeleide arbeidsmigranten, oftewel kenniswerkers. Voor de definities van de verschillende doelgroepen internationals: zie de begrippenlijst op pagina 30. Zie tabel 3 voor het volledige overzicht van de aantallen per doelgroep internationals.¹⁵

Doelgroep internationals	Aantal in PNB	Aantal in Brainportregio
Kenniswerkers (werkend)	32.130	18.000
Overige arbeidsmigranten (werkend)	115.615	32.000
Internationale studenten	11.345	5.000
Statushouders (vallen buiten de scope)	14.595	3.815
Inkomensafhankelijke partners	22.060	9.000
Kinderen	38.790	15.600
Totaal	234.535	67.815

Tabel 3: aantallen internationals in de provincie Noord-Brabant en de Brainportregio (2021).

¹² Techniekopleidingen is inclusief bouw.

¹³ Techniekpact Monitor, via <https://www.Techniekpact.nl/monitor-Techniekpact/monitor/kenmerken-van-de-Technische-arbeidsmarkt#grafiek82>. Het gewogen gemiddelde voor de onderwijsniveaus hoog, laag en middelbaar voor het landsdeel Zuidoost-Nederland bedraagt 33,21%: Afgestudeerden met een Technische opleidingsachtergrond, die een Technisch beroep uitvoeren binnen een Technisch bedrijf.

¹⁴ Techniekpact Monitor, via <https://www.Techniekpact.nl/monitor-Techniekpact/monitor/kenmerken-van-de-Technische-arbeidsmarkt#grafiek82>.

¹⁵ Decisio (2023). Monitor internationals 2010 – 2021.

Kenniswerkers

Meer dan de helft van de kenniswerkers is werkzaam in de Brainportregio (56%). In de andere regio's is dit tussen de 10-20%. De jaarlijkse groei van het aantal kenniswerkers in de Brainportregio is gemiddeld 3 tot 5%, dit is hoger dan het landelijke gemiddelde van 3.9%. Van de in 2014 ingestroomde kenniswerkers in Noord-Brabant is 56% langer dan 5 jaar economisch actief, dat is een langere verblijfsduur dan landelijk gemiddeld (49%). Het aantal kenniswerkers woonachtig in de Brainportregio is tussen 2010-2021 sterk gegroeid, met 8.9% per jaar. In absolute aantallen gaat het om 14.775 geregistreerd woonachtigen. Brabantbreed neemt dit jaarlijks gemiddeld 6,2% toe. In de Brainportregio werkt bijna de helft (48%) van alle kenniswerkers in de (meta)elektro industrie.¹⁶

Overige arbeidsmigranten

In de Brainportregio werken meer dan 30.000 geregistreerde overige arbeidsmigranten. De groei van het aantal overige arbeidsmigranten in de periode 2010-2021 is Brabantbreed gemiddeld 5.7%. De groei loopt gelijk op met West- Noord-Brabant en is lager dan in de regio Noordoost- Noord-Brabant. Het aantal overige arbeidsmigranten woonachtig in de Brainportregio nam geleidelijk aan toe, met een jaarlijks gemiddelde groei van 10%. Deze groei is hoger dan landelijk gemiddelde (6%). Voor de Brainportregio zijn er 19.725 woonachtige arbeidsmigranten geregistreerd. Echter, naar verwachting betreft dit een onderschatting. Dit komt doordat het woonadres van een arbeidsmigrant niet bekend is.

Deze aantallen zijn gebaseerd op het aantal geregistreerde arbeidsmigranten. In de Brainportregio werken de meeste overige arbeidsmigranten in de sectoren uitzendbureaus & detachering en industrie: metaalektro.¹⁷

Internationale studenten

Het grootste deel van de populatie internationale studenten in Noord-Brabant woont in de Brainportregio. Sinds 2010 is het aantal aanzienlijk gegroeid van ruim 2.000 naar ruim 5.045 in 2021, dit is gemiddeld een jaarlijkse groei van 8%. Van de ruim 5.000 internationale studenten woont 9 van de 10 studenten in de gemeente Eindhoven. Het grootste deel van internationale studenten volgt een technische studie. Meer dan tweederde van de internationaal werkzame afgestudeerden in de regio heeft dan ook een technische studie afgerond. Afgestudeerden uit technische studies blijven verhoudingsgewijs ook langer in Nederland. Van alle wo-afgestudeerden die een technische studie hebben gevolgd, verblijft 40% vijf jaar na slagen nog altijd in Nederland. Buitenlandse studenten die aan de TU/e afstuderen blijven in vergelijking met het landelijke gemiddelde zelfs nog langer in Nederland wonen en werken (52%).¹⁸ De Fontys ICT opleiding kent al een stayrate van 75%. Hierbij wordt nog geen gebruik gemaakt van één uniforme methode om de stayrate te berekenen.¹⁹

Inkomensafhankelijke partners

Bijna de helft van de in Noord-Brabant wonende inkomensafhankelijke partners (spouses) woont in de Brainportregio, 40% van de 22.060, oftewel 8.860 spouses. In de Brainportregio is sprake van een jaarlijkse groei van 4% aan spouses. Het grootste deel van inkomensafhankelijke partners blijft langer dan 5 jaar.²⁰

¹⁶ Decisio (2023). Monitor internationals 2010 – 2021.

¹⁷ Decisio (2023). Monitor internationals 2010 – 2021.

¹⁸ Nuffic (2022). Onderzoek: Hoger onderwijs belangrijke aanvoerroute voor kenniswerkers.

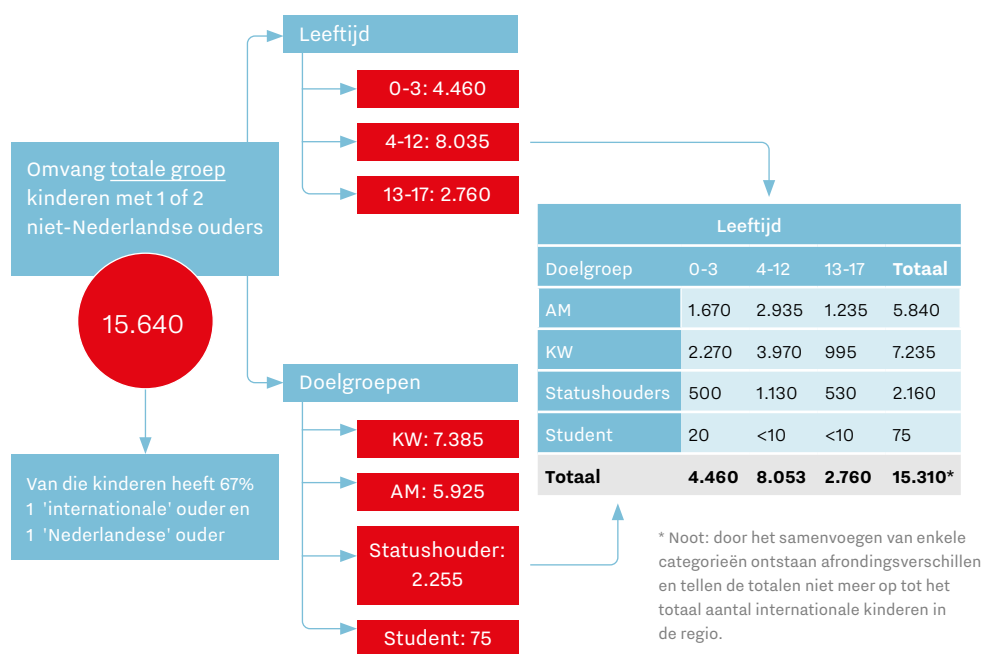
¹⁹ Brainport Development (2023). Schaalsprong Talent.

²⁰ Decisio (2023). Monitor internationals 2010 – 2021.

Kinderen van internationals

In de Brainportregio wonen in 2021 15.640 kinderen van internationals. De meeste kinderen zijn kinderen van kenniswerkers (7.385). Verder gaat het om 5.925 kinderen van arbeidsmigranten en 2.255 kinderen van statushouders. De leeftijdscategorie 4-12 jaar is het grootst met 8.035 kinderen, verder bevat de jongste leeftijdsgroep (0-3 jaar) 4.460 kinderen en is de oudste leeftijdsgroep (13-17 jaar) het kleinst met 2.760 kinderen.

Data over doelgroepen in 2021



Figuur 3: data over doelgroepen internationaal talent in 2021 (Decisio, 2023).

Prognoses internationaal talent tot 2032

Decisio (2023) heeft onderzoek gedaan naar de toename van internationals in de Brainportregio, inclusief aannames en prognoses naar scenario's en gevolgen voor primair- en voortgezet onderwijs tot en met 2032. Het aantal internationale werknemers in 2015 is 26.200 (7%). In 2021 zijn dit er 48.535 (11%), dus deze cijfers laten een duidelijke toename zien (zie onderstaande tabel). Volgens de prognose blijft het aantal internationale werknemers in de regio groeien, dit heeft onder meer te maken met de groeiende vraag naar specialistische kennis en vaardigheden. Het trend – beleidsvrije – scenario laat een mogelijke groei tot 17,5% zien.²¹

Doelgroep internationals	2015	2021
Arbeidsplaatsen	393.400	436.500
Internationale werknemers	26.220	48.535
Aandeel internationals	7%	11%

²¹ Decisio (2023). De toename van internationals in de Brainportregio, inclusief aannames en prognoses naar scenario's en gevolgen voor po en vo tot en met 2030.

2.3 Geleerde lessen rond internationaal talent

Uit bovenstaande analyse blijkt dat in vergelijking met andere regio's in Noord-Brabant, veruit de meeste kenniswerkers woonachtig zijn in Brainport Eindhoven. Brainport Development en Holland Expat Center South hebben inmiddels ook al ruim 15 jaar ervaring met het actief aantrekken en behouden van internationaal talent voor de technische sector. De samenwerking met het bedrijfsleven, de kennisinstellingen en de overheid is hierbij altijd al van cruciaal belang geweest. Het programma Brainport International Community met drie inhoudelijke lijnen *coming to*, *settling in* en *living in* (2008) vormt de basis voor de regionale aanpak op internationaal talent.

De Brainportregio heeft de afgelopen 15 jaar een enorme ontwikkeling doorgemaakt en de strategie ten aanzien van het aantrekken en behouden van internationaal talent is veranderd. De vraag naar talent is echter schaarser dan ooit en demografische ontwikkelingen laten zien dat het aantrekken van internationaal talent noodzakelijk blijft om specifieke vacatures in techniek & IT in te vullen. In de voorliggende visie worden de geleerde lessen van de afgelopen jaren rond het aantrekken en behouden van internationaal talent meegenomen in de aanpak richting de toekomst. Vanuit het Talent Attraction Program (TAP, opvolger van Brainport International Community), het project Brabant International Students (BIS) en Internationalisering Onderwijs (IO) nemen we onderstaande ervaring, resultaten en opbrengsten mee richting de toekomst.

Geleerde lessen Talent Attraction Program (TAP)

Uit het Talent Attraction Program zijn diverse lessen en best practices voortgekomen:

- Het bundelen van alle Engelstalige techniek- en IT-vacatures op de jobportal van de internationale Brainport Eindhoven website voor buitenlands talent. Hierbij gaat het om talent waar de vraag het grootst is, niet zozeer het opleidingsniveau. Het opleidingsniveau is daarom ook losgelaten als criteria voor vertoning van vacatures op de jobportal.
- Regiobranding door middel van campagnes om internationaal talent aan te trekken via de internationale Brainport Eindhoven website. Hierbij is de trend dat er in verhouding meer wordt ingezet op online campagnes dan op live campagnes. Dit komt doordat de doelgroep online erg goed en specifiek bereikt kan worden. Desalniettemin, blijft Brainport Eindhoven 'the Home of Pioneers' met de merkwaarden human en grensverleggend. Daarbij is het menselijke aspect, en daarmee live campagnes, van belang voor het uitdragen en vertegenwoordigen van 'het merk' Brainport Eindhoven en het bereiken en aantrekken van internationaal talent.
- Het versterken van het regionale netwerk aan HR-professionals door middel van thematische bijeenkomsten en nieuwsbrieven. Hierbij wordt voornamelijk ingezet op werkgevers die al internationaal talent in dienst hebben, of willen starten met het werven van internationaal talent. Bedrijven die hier (nog) niet klaar voor zijn worden middels de brede 'mkb benadering' vanuit Brainport Development geïnformeerd over de diverse mogelijkheden, waaronder internationaal talent.

Daarnaast kent Brainport Development een International Talent Scan voor ondernemers in de hightech maakindustrie en IT (mkb) om hen te ondersteunen in het aantrekken en behouden van internationaal talent.

Geleerde lessen Brabant International Students (BIS)

Met het Brabant International Students programma is de afgelopen jaren veel kennis en ervaring opgedaan op het gebied van aantrekken en behouden van internationale studenten. De ervaring leert dat het werven van internationale studenten een taak voor de onderwijsinstellingen zelf is. Ter ondersteuning is het van belang dat er vanuit Brainport Development een 'Brainport Eindhoven branding toolkit' beschikbaar is, welke onderwijsinstellingen kunnen gebruiken in hun eigen werving en branding. Brainport Development kan ondersteunen in het uitvoeren van bijvoorbeeld relevant onderzoek, zoals een talent journey. Daarnaast kan Brainport Development een faciliterende en verbindende rol oppakken om samen met onderwijsinstellingen en werkgevers internationale studenten te begeleiden richting de arbeidsmarkt. Ten aanzien van goede monitoring is het opzetten en optimaliseren van een goed alumni beleid bij onderwijsinstellingen essentieel. Taal en integratie speelt een grote rol voor de doelgroep met betrekking het vinden van een baan en het opbouwen van een toekomst in de regio.

Geleerde lessen Internationalisering Onderwijs (IO)

Ook het programma Internationalisering Onderwijs heeft veel in gang gezet. Alle kinderen in de Brainportregio krijgen te maken met internationalisering. In de klas, in de buurt en straks als ze aan het werk gaan. Om hierop voorbereid te zijn is de Brainportregio sinds 2016 actief aan de slag met internationalisering van de kinderopvang, po, vo en mbo. Met middelen uit de Regio Deal wordt vanaf 2018 geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering van alle leraren op genoemde onderwijsniveaus. Ruim 60% van de scholen in de regio neemt hieraan deel. De regio kent een regionale visie op internationalisering van het onderwijs, waar door overheid- en onderwijsinstellingen naar wordt gehandeld. Er wordt geïnvesteerd in scholen met relatief veel kinderen van internationals. Investerings zijn gericht op samenwerking tussen scholen om zo het onderwijs in de regio toegerust te laten zijn op de diversiteit aan kinderen in het onderwijs. De onderwijsbestuurders zelf zetten samen met Brainport Development de eerste stappen om te komen tot een governance waarmee samenwerking nog beter gestalte krijgt.

Geleerde lessen Living In programma

Het Holland Expat Center South werkt, in samenwerking met gemeenten, IND, provincie Noord-Brabant en Brainport Development, aan ondersteuning van internationaal talent, hun partners en werkgevers. Zo is met Huis naar Werk, in samenwerking met het Expat Spouses Initiative en het Living In programma van HECS, het programma 'Talent 100' gelanceerd om meereizende partners bij te scholen en in contact te brengen met werkgevers. Vanuit het Living In programma is een aantal geleerde lessen geformuleerd:

- Werk samen met de verschillende internationale doelgroepen: we moedigen stakeholders voortdurend aan om samen met internationals hun internationaliseringsstrategie vorm te geven.
- Familie- en regio-gerichte onboarding: we kijken verder dan alleen onboarding bij de werkgever. We focussen op het creëren van een gevoel van thuiskomen en onderzoeken wat hiervoor nodig is.
- Vind de early adopters: we identificeren de pioniers en werken samen aan de noodzakelijke veranderingen, niet alleen op het gebied van werk, maar ook wat betreft gemeenschappen en vrije tijd.
- Zet in op spouses: we beschouwen de partners van internationals als waardevol talent en richten ons op het benutten van lokale internationale vaardigheden, omdat dit tal van voordelen met zich meebrengt.
- Techniek en IT werkgevers spelen een belangrijke rol: technische bedrijven kunnen een verschil maken voor internationaal talent door verwachtingen te managen, met name in de pre-boarding fase (voordat internationals in de regio arriveren). Werk binnen de bedrijven met ambassadeurs.

Bovendien heeft de Brainportregio een jarenlange gevestigde internationale gemeenschap, welke nieuwe internationale talenten kan helpen bij integratie en culturele aanpassing. Daarnaast is in de afgelopen jaren geleerd dat naast het aantrekken van internationaal talent, het behoud een grote rol moet spelen in de regionale aanpak.



3. In gesprek met stakeholders in de Brainport Eindhoven

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de toegevoegde waarde van internationaal talent en de knelpunten/uitdagingen rond internationaal talent voor de Brainportregio, volgens de verschillende stakeholdergroepen. Het overzicht wordt aan het eind van het hoofdstuk in een SWOT-analyse uiteengezet.

3.1 Toegevoegde waarde van internationaal talent volgens stakeholders

Internationaal talent is van cruciale waarde voor Brainport Eindhoven. Uit de twee focusgroepen met regionale techniek- en IT-bedrijven komt duidelijk naar voren dat zij hun ambities zonder internationaal talent niet kunnen realiseren en daarmee hun concurrentiepositie niet kunnen behouden. Het aantrekken van internationaal talent kan op verschillende manieren bijdragen aan de arbeidsmarkt, economie, welvaart, verduurzaming en innovatiekracht van de regio.

Waarom de Brainportregio niet zonder internationaal talent kan

- Er is een groeiend tekort aan goed personeel, met name in techniek en IT. De arbeidsmarkt staat onder structurele spanning. Internationaal talent kan de tekorten invullen en de spanning op de arbeidsmarkt laten afnemen.
- Internationale concurrentiepositie in de wereld. Voldoende internationaal talent is essentieel om als regio een blijvende bijdrage te leveren aan het regionale en nationale verdienvermogen en de noodzakelijke transitie op het gebied van energie, gezondheid, veiligheid, voeding en mobiliteit. Als dit verzwakt verliest de Brainportregio de concurrentiepositie en het verdienvermogen voor de toekomst.
- De aanwezigheid van (internationaal) talent is een belangrijke factor bij het aantrekken en behouden van (internationale) bedrijven in de kenniseconomie. Deze bedrijven dragen aanzienlijk bij aan de werkgelegenheid en investeringen in onderzoek en ontwikkeling (R&D) en zijn van belang voor het startup/scale-up ecosysteem.

Op deze punten zal de komende jaren nog sterker moeten worden ingezet door meer regionale samenwerking.

Bijkomende voordelen van internationaal talent voor de Brainportregio

- Blijven van een aantrekkelijke Tech-hotspot, die vanwege haar positie (internationale) bedrijven en (internationaal) talent aan zich weet te binden en behouden.
- Toegang tot internationale markten: met de groei van de kenniseconomie en globalisatie ontstaan er nieuwe markten en sectoren die internationaal opereren. Internationaal talent kan bedrijven versterken met specifieke kennis van de buitenlandse markt, een internationaal netwerk en het brengen van meer dynamiek en creativiteit in de bedrijfsprocessen.
- Spouses zijn een enorm talentpotentieel voor mkb en krapteberoepen (ook in zorg, onderwijs, kinderopvang).
- Diversiteit en inclusiviteit: internationaal en divers samengestelde teams kennen veel voordelen. Ze zorgen voor meer creativiteit, innovatie en een positief imago voor een bedrijf.
- Internationaal talent zorgt voor extra uitgaven en banen.
- Internationaal talent versterkt het regionale onderwijs.

Internationaal talent versterkt het regionale onderwijs

Meerdere stakeholders – met name vanuit het onderwijs – benoemen dat internationaal talent het regionale onderwijs kan versterken. Diversiteit aan nationaliteiten in klaslokalen bevordert educatieve prestaties, interculturele competenties, de opbouw van waardevolle netwerken en kennisverrijking. Dit sluit naadloos aan op de ambities van de Brainportregio om kinderen in primair- en voortgezet onderwijs op te leiden tot wereldburgers. Eveneens worden er economische voordelen benoemd die internationale studenten opleveren. Echter, internationaal talent in het onderwijs zorgt ook voor uitdagingen, waardoor vanuit de politiek wordt ingezet op de regulering van de instroom van internationale studenten. Hier wordt in hoofdstuk 2.3 Knelpunten/uitdagingen verder op ingegaan.

Voordelen internationaal talent voor de onderwijskwaliteit

Volgens onderzoek van het CPB (2019) kan internationaal talent een positieve bijdrage leveren aan het Nederlandse mbo, hbo en wo-onderwijs op de volgende manieren:

- Internationale klasomgevingen bevorderen de leerprestaties.
- Het ontwikkelen van interculturele vaardigheden, netwerken en kennis leidt tot een verhoogde productiviteit.
- Het creëren van internationale netwerken legt de basis voor verbeterde internationale handelsbetrekkingen.
- Het versterken van de kenniseconomie door het delen van specifieke kennis vanuit verschillende landen.
- Het verwerven van interculturele vaardigheden stelt studenten in staat zich aan te passen aan diverse omgevingen, hen in staat stellend om met verschillende perspectieven te kijken en een bredere kijk te ontwikkelen. Dit vergroot de kans op innovatieve doorbraken. Bovendien vergroot het studeren met internationale studenten de kans op een internationale carrière voor Nederlandse studenten.

Economische voordelen internationale studenten

Internationale studenten dragen bij aan de economie. In het Verenigd Koninkrijk is berekend dat elke 9 EU-studenten en elke 11 niet-EU-studenten tijdens hun studie een netto economische impact van 1 miljoen pond voor de Britse economie genereren. Door de toename van het aantal internationale studenten met 40% tussen 2018/19 en 2021/22, is de netto economische impact met 33% gestegen. Dit helpt het Britse onderwijs te compenseren voor het verlies aan binnenlandse studenten (Bron: London Economics, 2023). Ook in Nederland brengen buitenlandse studenten die hier komen studeren, meer op dan dat het kost voor de Rijksbegroting. Dit geldt zowel voor hbo als wo, en zowel voor studenten uit EER- als niet-EER-landen. De huidige instroom van internationale studenten zal de Nederlandse schatkist uiteindelijk circa €1,5 miljard opleveren. Het grootste deel daarvan komt van niet-Europese studenten, omdat zij het Rijk minder kosten tijdens en na hun studie, terwijl ze vaker in Nederland blijven wonen en werken (Bron: CPB, 2019).

3.2 Knelpunten/uitdagingen in het aantrekken en behouden van internationaal talent

Het aantrekken het behouden van internationaal talent kent diverse uitdagingen. De meest genoemde knelpunten zijn:

- Huisvestingsproblematiek.
- Politieke omgeving en gevoeligheid rondom internationaal talent.
- Druk op sociale voorzieningen.
- Gebrek aan culturele bewustwording.
- Maatschappelijke relevantie van internationale competenties en een inclusieve mindset.
- Wetsvoorstel internationalisering hoger onderwijs.

“ Een paar jaar geleden waren we de slimste regio ter wereld, ik mis nu die boldness. Een duidelijk profiel: hier moet je zijn. ” - Bedrijf

Huisvestingsproblematiek

De huisvestingsproblematiek in de Brainportregio is volgens de meeste stakeholders het grootste knelpunt in het aantrekken en behouden van internationaal talent. Het is een belangrijke factor bij de keuze van internationale werknemers om zich te vestigen in de regio. Dit geldt ook voor de retentie van internationaal talent. Als er onvoldoende betaalbare en passende woningen beschikbaar zijn, leidt dit ertoe dat internationale werknemers besluiten om elders te gaan werken en wonen. Dit zorgt voor een verlies van kennis en ervaring die cruciaal is voor de verdere ontwikkeling van de regio. Tegelijkertijd kan er met de komst van internationals in de regio ook verdringing plaatsvinden van de huidige inwoners, daarom is draagvlak in de samenleving essentieel.

Het tekort aan woningen leidt tot schaarste wat de prijzen opdrijft. Door een aantal stakeholders is benoemd dat de toenemende kosten voor levensonderhoud en huisvesting in de regio tot problemen leiden bij internationale studenten en jonge professionals. Dit heeft een negatieve invloed op de aantrekkelijkheid van de regio voor internationaal talent. Logisch gevolg is dat bedrijven hogere salarissen en andere arbeidsvoorwaarden moeten bieden om internationale werknemers aan te trekken en te behouden.

Volgens de recente provinciale prognose voor bevolkingsgroei en woningbehoefte zal het aantal inwoners van Noord-Brabant stijgen van 2.563.000 in 2020 naar bijna 2.842.000 in 2050. Dit impliceert een verwachte groei van bijna 280.000 personen in de komende 30 jaar. Samen met de vergrijzing en toenemende individualisering resulteert dit in een aanzienlijke toename van het aantal huishoudens, en dus de behoefte aan woningen.

Naar schatting zullen er tegen 2050 ongeveer 1.360.000 woningen nodig zijn om aan deze behoefte te voldoen, bijna 100.000 meer dan de eerdere schattingen uit 2017. Tot 2035 zal de beschikbare woningvoorraad naar verwachting met bijna 160.000 woningen moeten groeien, waarvan 120.000 in de komende 10 jaar. Dit betekent dat er tot 2030 ongeveer 12.000 woningen per jaar moeten worden toegevoegd aan de voorraad, om de verwachte groei in het aantal huishoudens op te vangen en tekorten aan te pakken.

Voor de Brainportregio specifiek betekent dit dat er tot 2030 ten minste 62.000 woningen moeten worden gebouwd. Er wordt ook gefocust op woningbouw en bereikbaarheid in de bredere regio, inclusief studentenhuisvesting. Om de initiatieven van de Schaalsprong Talent uit te voeren, is bijvoorbeeld een aanzienlijke uitbreiding van het aantal studentenwoningen noodzakelijk. Dit betekent minimaal 10.000 extra woningen vóór 2030, boven op het huidige tekort van 1.500 woningen (Bron: prognoses provincie Noord-Brabant en Strategische agenda Brainport).

Het huisvestingsknelpunt dient vanuit een brede blik te worden gezien. Om als regio te kunnen groeien, moeten overheden acteren om verdringing van zowel nationale als internationale inwoners op de woningmarkt tegen te gaan, bijvoorbeeld door meer te focussen op het bouwen van extra woningen. Daarnaast zal de regio moeten kiezen op welke industrieën en sectoren wordt ingezet. Zo wil de regio bijvoorbeeld geen grote distributiecentra huisvesten omdat zij geen actieve bijdrage leveren aan onze kenniseconomie en de maatschappelijke uitdagingen waar we voor staan. Ook het maximaal benutten van het arbeidsmarktpotentieel van de huidige inwoners kan de vraag naar arbeidsmigranten doen verkleinen, en daarmee de extra druk op de woningmarkt. Dit sluit aan bij de ambitie vanuit de Strategische Agenda Brainport voor 2030 dat er voldoende beschikbare woningen zijn om de groei van de regio (op een klimaatvriendelijke manier) te accommoderen met behoud van brede welvaart voor alle inwoners. Belangrijk is om samen te blijven werken aan oplossingen en instrumenten om woningen te kunnen realiseren binnen de regio zelf, als ook daarbuiten in omliggende steden en gemeenten.

Politieke omgeving en gevoeligheid rondom internationaal talent

Het aantrekken van internationaal talent ligt politiek gevoelig omdat het een breed scala aan kwesties raakt, waaronder economie, cultuur, identiteit, polarisatie in de samenleving en politieke retoriek. Politieke besluitvorming op dit gebied moet een evenwicht vinden tussen het bevorderen van brede welvaart, economische activiteit en innovatie en het adresseren van de zorgen en belangen van de lokale bevolking. Ook de ontwikkeling van effectief migratiebeleid en visa-regelingen voor internationaal talent is gecompliceerd en vereist politieke overeenstemming. De procedures voor werkvisa en verblijfsvergunningen zijn complex en tijdrovend voor werkgevers en talent zelf. Een nieuw kabinet zal hoogstwaarschijnlijk nieuw beleid gaan ontwikkelen op beperkingen inzake arbeids- en kennismigratie en zal internationalisering van het hoger onderwijs willen beperken. In welke mate dit de technische sector en Brainport Eindhoven gaat beïnvloeden is nog niet bekend. Naar verwachting zal wel het Engelstalig onderwijs in techniekopleidingen mogelijk blijven. Wij zullen in de Brainportregio inzetten op lobby om de belangen van de regionale stakeholders te behartigen. Hier wordt later in voorliggende visie op ingegaan.

Door een aantal stakeholders vanuit de overheden wordt benoemd dat in de voorliggende visie breder moet worden gekeken dan Brainport Eindhoven. We moeten een balans vinden tussen de groei- en krimpregio's en ervoor zorgen dat andere regio's ook baat hebben bij het succes van Brainport Eindhoven. Zeker in het kader van de huisvestingsproblematiek is het cruciaal ook naar krimpregio's in de buurt van de Brainportregio te kijken, waarbij ook rekening gehouden dient te worden met onderwijshuisvesting en leefbaarheid. Daarvoor is een belangrijke rol voor de regionale overheden weggelegd, waar in het slothoofdstuk verder op zal worden ingegaan.

Druk op sociale voorzieningen

De druk op sociale voorzieningen zoals gezondheidszorg, kinderopvang en (taal)onderwijs, speciaal onderwijs komt eveneens als knelpunt naar voren. Ook met betrekking tot deze voorzieningen moet – net als bij huisvesting – verdringing door Nederlandse en internationale inwoners worden tegengegaan. Men moet continu streven naar een balans tussen het voorzieningenniveau en een werkende arbeidsmarkt.

Om de druk op voorzieningen te verminderen is het eveneens noodzakelijk om vanuit een breed perspectief te kijken en regionaal samen te werken aan innovatieve oplossingen. Hierbij gaat het om samenwerking met geografisch aanpalende regio's en/of soortgelijke regio's in het land. Daarnaast hebben ook andere kritische sectoren zoals zorg, onderwijs, bouw en kinderopvang goed geschoold personeel nodig. Ondanks dat deze sectoren buiten de scope van deze visie vallen, is het belangrijk om de knelpunten en uitdagingen vanuit een brede blik te benaderen en aan te pakken.

“ Een cultuurverandering is nodig waar iedereen in mee moet. ” - onderwijsinstelling

Gebrek aan culturele bewustwording

Het thema aantrekken en behouden van internationaal talent roept vragen op over nationale identiteit en culturele/sociale cohesie. Meerdere stakeholders benoemen dat integratie tussen de Nederlander en internationaal talent in de regio bij overheden, werkgevers, onderwijs en inwoners achterblijft. In de samenleving en binnen overheidsorganisaties, onderwijsinstellingen en bedrijven is volgens een aantal stakeholders een cultuurverandering nodig om nationale studenten/medewerkers en internationals dichterbij elkaar te brengen. Met name in het mkb is men hier nog weinig mee bezig. Daarbij komt dat de voertaal in de regio bij veel (mkb) werkgevers Nederlands is, wat een barrière vormt voor internationaal talent.

Het actief aanbieden van taalonderwijs en het faciliteren van taaluitwisselingen kunnen de taalbarrière helpen overwinnen. Internationalisering van het onderwijs kan onder meer worden gestimuleerd door aandacht voor meertaligheid, cultuurbewustzijn en internationale samenwerkingsvaardigheden.²²

Maatschappelijke relevantie van internationale competenties en een inclusieve mindset

Door diverse stakeholders wordt het belang van een inclusieve mindset en de daarbij horende competenties in de samenleving onderstreept. In het Brainport ecosysteem zal volgens de stakeholders hier nog meer op moeten worden ingezet. Een inclusieve mindset gaat over begrip van en zich kunnen verplaatsen in mensen uit andere culturen, rekening kunnen houden met cultuurverschillen en beter leren omgaan en kunnen communiceren met mensen van andere culturen.

In 2022 heeft Nuffic een literatuurstudie uitgevoerd naar de maatschappelijke voordelen of impact van internationaal competente burgers. Met internationale competenties beschikt iemand over oriëntatie, kennis en vaardigheden die hen in staat stellen om te communiceren, samen te werken en te reflecteren in uiteenlopende internationale contexten in binnen- en buitenland. Internationale competenties bieden voordelen voor maatschappelijke participatie, de arbeidsmarkt, Europees burgerschap en een inclusieve mindset. De impact van internationale competenties op de arbeidsmarkt gaat over: beter voorbereid zijn op het werken op de internationale (lokale) arbeidsmarkt, kunnen functioneren in multiculturele teams en beter kunnen samenwerken en plannen. Het belang van deze competenties en in het bijzonder een inclusieve mindset wordt in onze gesprekken en focusgroepen met de verschillende stakeholders meermaals onderstreept (Bron: Nuffic, 2022). Ook binnen organisaties zorgt inclusiviteit en diversiteit op het gebied van gender, cultuur en etniciteit voor grote voordelen, bijvoorbeeld op het gebied van winstgevendheid en prestatie. Bovendien blijkt uit onderzoek dat bedrijven met diverse leiderschapsteams 19% hogere innovatie-inkomsten hebben (Bron: Boston Consultancy Group, 2018).

Wetsvoorstel internationalisering hoger onderwijs

De plannen vanuit het Rijk om de instroom van internationale studenten binnen het hoger onderwijs te reguleren, worden door meerdere stakeholders benoemd als knelpunt. Desalniettemin zien de verschillende stakeholders ook de uitdagingen die de sterke groei van het aantal internationale studenten²³ in het Nederlandse hoger onderwijs met zich meebrengt, waaronder een tekort aan studentenhuysvesting en overvolle collegezalen.

Met het *wetsvoorstel internationalisering in balans* – in het tekstblok op pagina 20 verder toegelicht – wordt beoogd de instroom van internationale studenten te beperken. Indien er geen uitzondering komt voor techniekopleidingen, zal deze wet een grote impact hebben op de realisatie van ambities zoals geformuleerd in de Schaalsprong Talent (verhoging van de instroom van studenten in technische studies). De prognose is dat een groot deel van de toename van het aantal studenten in technische studies internationaal zal zijn. Het is daarom cruciaal om hier verdere bestuurlijke afspraken over te maken tussen hogescholen, universiteiten en het Rijk. Stakeholders hechten dan ook veel waarde aan gezamenlijke lobby op dit onderwerp.

²² Brainport (2016) We are the future. Internationalisering van het onderwijs in Brainport.

²³ Momenteel komt 40 procent van de eerstejaarsstudenten in het hbo en wo (42.000 studenten) niet uit Nederland (CBS, 2022).

Ook vinden de stakeholders goede voorlichting (alvorens ze hier aankomen) aan internationale studenten over huisvestingsmogelijkheden in de regio noodzakelijk. De woningnood onder internationale studenten in Brainport Eindhoven is hoog. Gemeenten zetten daarom voor studenten in op het bouwen van huizen, tijdelijk wonen (short stay) in vakantiehuisjes en het bouwen van een eigen campus.

Met het *Wetsvoorstel internationalisering in balans* wordt gestreefd naar centrale coördinatie van internationalisering binnen universiteiten en hogescholen. Er wordt bij onderwijsinstellingen op aangedrongen om de Nederlandse taal te behouden en te versterken. Een verbeterde beheersing van het Nederlands vergroot de kansen op de arbeidsmarkt en draagt bij aan een grotere kans dat buitenlandse studenten na hun studie in Nederland willen en kunnen blijven. Daarnaast wordt verwacht dat instellingen in principe het Nederlands als bestuurstaal hanteren, en waar nodig tweetalig zijn. Ook zullen extra mogelijkheden worden gecreëerd om *numerus fixus* specifiek toe te passen, met name op opleidingstrajecten die in andere talen worden aangeboden. Deze nieuwe maatregelen zullen ook ruimte bieden voor maatwerk, zoals het rekening houden met strategische sectoren die een grote vraag hebben naar getalenteerde professionals, en met instellingen in grensgebieden. Ook kan de begeleiding en jobcoaching van internationale studenten naar de regionale arbeidsmarkt worden verbeterd, zodat ze sneller een passende baan vinden in de regio. Verder wordt ingezet op het maken van verdere bestuurlijke afspraken met universiteiten en hogescholen, die zullen bijdragen aan een effectievere beheersing en sturing van het aantal internationale studenten dat naar Nederland komt (Bron: Ministerie van OCW, 2023).

Maatwerk voor groeisectoren (zoals techniek en IT) en regionale verschillen

Over het algemeen komt in de gesprekken naar voren dat er mogelijkheden moeten zijn voor maatwerk, met name voor opleidingen die zich richten op techniek en IT. Dit standpunt wordt breed gesteund vanuit de verschillende stakeholdergroepen, niet alleen door de kennisinstellingen. Bij het uitwerken van deze beleidsinstrumenten dient bovendien rekening gehouden te worden met de diversiteit binnen het hoger onderwijsstelsel. Specifieke behoeften van verschillende regio's moeten worden erkend. Universiteiten en hogescholen in de nabijheid van de Duitse en Belgische grens hebben bijvoorbeeld een andere dynamiek in termen van internationalisering. Het doel is een op maat gemaakt onderwijsaanbod dat naadloos aansluit op de behoeften van de regio.

Bevorderen beheersing Nederlandse taal

Ook de bevordering van de Nederlandse taal wordt breed gesteund, zowel vanuit de overheden, onderwijsinstellingen, de bedrijven en de internationals zelf. Met het wetsvoorstel internationalisering hoger onderwijs wordt beoogd dat zowel hogescholen als universiteiten de beheersing van de Nederlandse taal stimuleren bij al hun studenten, inclusief internationale studenten. De stakeholders zijn het erover eens dat een verbeterde vaardigheid in het Nederlands de kansen op de arbeidsmarkt vergroot en bijdraagt aan een grotere kans dat buitenlandse studenten na hun studie in Nederland willen en kunnen blijven.

Eisen rond beheersing Nederlandse taal voor mbo-diploma

Een groot knelpunt in het mbo is de strenge eis rond de beheersing van de Nederlandse taal om te kunnen afstuderen. Hierdoor is het voor mbo-instellingen moeilijker om internationale studenten aan te trekken. Dit is dan ook een enorme uitdaging voor mbo-instellingen in de Brainportregio, die internationale studenten willen aantrekken voor hun techniek en IT-opleidingen, of kinderen van internationals een plek willen bieden. Daarom wordt al jaren met lobby ingezet op de 'Omkeerregeling', waarbij op mbo niveau 4 het examenonderdeel Nederlandse taal op één niveau lager (2F) mag worden afgesloten dan regulier vereist (3F), mits de student daar een hoger niveau Engels of Duits (B1/B2) tegenover stelt.²⁴

Vanuit het regionale mbo wordt gesteld dat hierin een uitzondering zou moeten worden gemaakt voor studenten in de richting van krapteberoepen (techniek en IT). Hiermee wordt beoogd bij te dragen aan de internationalisering van het mbo en het toegankelijker maken van het mbo voor studenten voor wie de Nederlandse taal relatief nieuw is.

²⁴ MBO Raad (2022). <https://taalenrekenenmbo.nl/nieuws/omkeerregeling-wederom-uitgesteld/>.

Specifieke knelpunten vanuit de vier stakeholdergroepen

Tussen de vier gesproken stakeholdergroepen bestaan nuanceverschillen in waar de nadruk wordt gelegd met betrekking tot de belangrijkste knelpunten en uitdagingen. Hieronder wordt per stakeholdergroep uiteengezet wat gezien wordt als belangrijkste knelpunten en uitdagingen in het aantrekken en behouden van internationaal talent. De meest genoemde knelpunten en uitdagingen vanuit het perspectief van de vier stakeholdergroepen zijn weergegeven in onderstaande tabel:

Overheden	Onderwijs
<ul style="list-style-type: none"> • Huisvesting • Culturele inbedding • Sociale cohesie • Druk op voorzieningen • Politieke omgeving en gevoeligheid 	<ul style="list-style-type: none"> • Huisvesting van studenten • Taalonderwijs • Integratie Nederlandse en internationale studenten • Intercultural awareness • Regulering internationalisering hoger onderwijs
Bedrijven	Internationals zelf
<ul style="list-style-type: none"> • Intercultural awareness • Leadership development • Behoud van talent • Spouses betrekken • Visa proces • Zichtbaarheid en reputatie van Brainport Eindhoven. 	<ul style="list-style-type: none"> • Intercultural awareness/culturele transformatie/nieuwe culturele mindset • Gezondheidszorg (geen huisartsen beschikbaar) • Integratie tussen internationals en Nederlanders • Gebrek aan evenementen/seminars over skills (solliciteren/cv's etc.) • Meer transparantie en uitleg over kosten, belasting, gezondheidszorg, huis kopen/huren • Hub voor families/communities/netwerken

Tabel 5: specifieke knelpunten vanuit de vier stakeholdergroepen rond het aantrekken en behouden van internationaal talent.

3.3 SWOT-analyse

Het Brainport ecosysteem vormt de basis voor onderstaande SWOT-analyse. Hiermee wordt het samenspel van alle stakeholders binnen Brainport Eindhoven bedoeld die zich bezighouden met het aantrekken en/of behouden van internationaal talent.

Sterkten	Zwakten
<ul style="list-style-type: none"> • De Brainportregio staat wereldwijd bekend om haar technologische innovatie en expertise in de hightech maakindustrie, wat aantrekkelijk is voor internationaal tech-talent. • De regio heeft gerenommeerde onderwijs- en onderzoekinstellingen die technische opleidingen aanbieden op verschillende niveaus, wat zorgt voor een constante stroom van gekwalificeerde afgestudeerden. • De concentratie van technologiebedrijven en startups in de regio biedt unieke kansen voor professionele groei, kennisdeling en samenwerking. • De regio heeft een gevestigde internationale gemeenschap, wat nieuwe internationale talenten kan helpen bij integratie en culturele aanpassing. • Er is een goed ontwikkeld ecosysteem met o.a. de High Tech Campus, incubators, accelerators en netwerkmogelijkheden. • Brainport Development als ontwikkelmaatschappij is reeds 15 jaar actief met programma's ter versterking van de Brainportregio, ook op gebied van het aantrekken en behouden van internationaal talent en de internationalisering van het onderwijs. • Holland Expat Center South werkt in samenwerking met gemeenten, IND, Provincie en Brainport Development aan ondersteuning van internationaal talent, hun partners en werkgevers. • Beheersing van de Engelse taal onder de Nederlandse bevolking. 	<ul style="list-style-type: none"> • De Brainportregio heeft geen heldere en krachtige internationale Regionale Value Proposition (RVP), waardoor de onderscheidende positie om te wonen en werken in de regio ten opzichte van andere hotspots in de wereld voor talent onduidelijk is. • Weinig werkgevers in de regio hebben een concrete strategie ontwikkeld voor aantrekken, onboarden en behouden van internationaal talent. Zeker het mkb in de Brainportregio is hier niet mee bezig. • De internationale mindset bij overheden, werkgevers, onderwijs en inwoners blijft achter. • De procedures voor werkvisa en verblijfsvergunningen zijn complex en tijdrovend voor werkgevers en talent zelf. • De kosten voor levensonderhoud en huisvesting in de regio zijn hoog, vooral voor studenten en jonge professionals. • Culturele integratie en beheersing van de Nederlandse taal bij internationale studenten en arbeidsmigranten blijven achter. • Onvoldoende interculturele awareness bij leidinggevenden en teams. • Begeleiding en jobcoaching internationale studenten naar de regionale arbeidsmarkt.

Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> • De urgentie en behoefte aan internationaal talent met specifieke profielen wordt door alle stakeholders onderkend. • De regio heeft de kwaliteiten en kenmerken om zich met andere internationale techhotspots te meten, en kan dit beter internationaal uitdragen door middel van een heldere en krachtige RVP, die onderwijsinstellingen en werkgevers eveneens kunnen implementeren in hun Value Proposition. • Het actief aanbieden van taalonderwijs en het faciliteren van taaluitwisselingen kunnen de taalbarrière helpen overwinnen. • Internationals kunnen de huidige en toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt in verminderen. • Spouses beter benutten als talentpotentieel voor krapteberoepen (ook in zorg, onderwijs, kinderopvang). • Focus meer op wellbeing van internationals om stayrate te vergroten. • Optimaliseren alumni beleid binnen onderwijs om stayrate te verhogen, i.s.m. werkgevers voor een betere aansluiting op de arbeidsmarkt. • De 'Omkeerregeling'²⁵ voor het mbo, waarbij op mbo niveau 4 het examenonderdeel Nederlandse taal op één niveau lager (2F) mag worden afgesloten dan regulier vereist. • Onboardingsprogramma's bij werkgevers. • Meer diversiteit in teams (op sekse en afkomst). • Ontmoetingsplek(ken) in de regio voor internationals én locals. 	<ul style="list-style-type: none"> • Internationale concurrentie van andere technologische hotspots neemt toe vanwege schaarste op de arbeidsmarkt wereldwijd • Huisvestingsproblematiek verergert: tot 2030 zal de woningvoorraad in Brainport Eindhoven nog met 62.000 moeten toenemen. • Toenemende druk op sociale voorzieningen zoals onderwijs en kinderopvang leidt tot sociaal maatschappelijke problemen. • Politieke omgeving en beeldvorming rondom internationaal talent is sterk in beweging • De beoogde beperking op internationale studenten vanuit het Rijk. • Als internationaal talent niet voldoende kansen en groeipaden vindt in de regio, vertrekt men naar andere regio's. In de huidige krappe arbeidsmarkt waar werknemers aan zet zijn, zullen bedrijven het talent moeten volgen. • Wanneer innovatie onvoldoende kan plaatsvinden door talent schaarste, wordt de Nederland en Europa in grotere mate afhankelijk van bijvoorbeeld China en VS. • Brainport Development: Talent Attraction Program en het International Students project lopen beide af en vervolg is nog onduidelijk (o.a. financiering).

Tabel 6: SWOT-analyse.

²⁵ De 'Omkeerregeling' in het mbo, waarbij op mbo niveau 4 het examenonderdeel Nederlandse taal op één niveau lager (2F) mag worden afgesloten dan regulier vereist: hiermee wordt beoogd bij te dragen aan de internationalisering van het mbo en het toegankelijker maken van het mbo voor studenten voor wie de Nederlandse taal relatief nieuw is.



4. Regionale Visie op Internationaal Talent

In dit hoofdstuk wordt de Regionale Visie op Internationaal Talent beschreven. Hierin wordt op basis van vijf pijlers uiteengezet hoe de stakeholders richting willen geven aan de geformuleerde ambities. Ook wordt het droombeeld geschetst voor de toekomst; de stip op de horizon.

4.1 Visie en strategie

Momenteel bevinden we ons in een krappe mondiale, Europese, nationale en regionale arbeidsmarkt. We werken aan het behouden en versterken van onze positie als regio en land ten opzichte van andere concurrerende landen in deze strijd om talent.

In deze Regionale Visie op Internationaal Talent wordt voortgebouwd op de regionale agenda voor de Schaalsprong Talent, onderdeel van de Strategische Agenda Brainport Eindhoven. Het gaat hierbij zoals eerder beschreven over maatregel 2 (Verhogen van het aantal studenten in techniekopleidingen) en maatregel 5 (Internationaal talent aantrekken en verhogen van de stayrate) uit de 'Schaalsprong Talent'. Op basis van de gevoerde gesprekken met belangrijke sleutelfiguren uit de vier stakeholdergroepen, komen wij in deze visie tot vijf pijlers. De specifieke inzet per pijler zal nog nader worden ingevuld in het nog te ontwikkelen uitvoeringsprogramma.

Gericht aantrekken én behouden van arbeidsmigranten (mbo-wo)

Het aantrekken van internationaal talent gaat in toenemende mate tegelijkertijd ook over behoud. Om de krapte op de arbeidsmarkt in techniek en IT de komende jaren het hoofd te bieden, is het aantrekken en behouden van internationaal talent één van de acties die dient te worden voortgezet, middels het uitbouwen en versterken van het internationale merk van Brainport Eindhoven. Goed geschoolde internationale talenten kunnen een deel van het arbeidstekort in de regio oplossen. Er wordt ingezet op het gericht – als het ware precisie chirurgie – aantrekken van internationaal talent met unieke vaardigheden en skills voor techniek en IT en eveneens een cultural fit hebben met de regio en Nederland. Dit laatste betekent dat we internationaal talent voor komt naar de regio een duidelijk en reëel beeld schetsen over huisvesting, gezondheidszorg, kinderopvang, onderwijs, etc. Hiermee vergroten we de kans dat men ook langer blijft. De onschatbare bijdrage die arbeidsmigranten leveren aan innovatie ten behoeve van de noodzakelijke transitie en brede welvaart van onze regio wordt erkend en benadrukt. Als we geen stappen ondernemen om internationaal talent aan te trekken en te behouden, krijgt de Brainportregio te maken met een demografische tijdbom en zal de regio hoogstwaarschijnlijk terechtkomen in een neerwaartse spiraal.

Maximaliseren van het talentpotentieel van spouses

Wij zetten in op het maximaliseren van het talentpotentieel van spouses. Natuurlijk zien wij ook andere internationale doelgroepen waarvan het potentieel zoveel mogelijk dient te worden benut, zoals statushouders en seizoenarbeiders. Die vallen onder maatregel 1 van de Schaalsprong Talent. Brainport Development zet zich, samen met het Holland Expat Center South (HECS), Huis naar Werk en de twee arbeidsmarktregio's in voor het maximaal benutten van talentpotentieel van spouses. De partners (spouses) van internationale medewerkers vormen een talentpotentieel die, middels goede loopbaanbegeleiding, ingezet kunnen worden in kraptesectoren zoals zorg, onderwijs of kinderopvang. Voordelen zijn dat ze mogen werken en al ergens wonen. Als spouses voor wat betreft inkomen niet meer afhankelijk zijn van hun partners, zijn ze bovendien minder kwetsbaar voor de samenleving. Daarbij komt nog dat spouses die zelf actief participeren op de arbeidsmarkt een positief effect hebben op de stayrate van arbeidsmigranten (bovengenoemde pijler). Belangrijk hierbij is een inspanningsverplichting voor spouses om zich in te zetten op de beheersing van de Nederlandse taal (Social Dutch A2/B1) om integratie in de regionale samenleving en de stayrate te vergroten.

Verhogen van de stayrate van internationale studenten

Internationale studenten kunnen met hun unieke kennis vooral na het afstuderen een bijdrage leveren aan de Nederlandse economie. Om deze groep zo goed mogelijk te behouden, is het van belang de stayrate (oftewel, blijfkans) van internationale studenten te verhogen. Voor internationale studenten geldt dat bijna een kwart vijf jaar na afstuderen nog in Nederland werkt. Afgestudeerden uit technische studies blijven verhoudingsgewijs langer in Nederland. Van alle wo-afgestudeerden die een technische studie hebben gevolgd, verblijft 40% vijf jaar na slagen nog altijd in Nederland. Buitenlandse studenten die aan de TU/e afstuderen blijven in vergelijking met het landelijke gemiddelde meer dan tweemaal zo vaak in Nederland wonen en werken (52% versus 25%).²⁶ Er wordt ingezet op het verder verhogen van deze stayrate naar 65%. De Fontys ICT opleiding kent al een stayrate van 75%. Differentiatie tussen de verschillende niveaus is essentieel: mbo, hbo bachelor, wo bachelor en wo master hebben een ander verloop. Veelal kiezen internationale hbo en wo bachelor studenten voor een vervolgstudie. Uiteraard willen we graag dat dit vervolg in Nederland plaatsvindt. Voor het behouden van internationale studenten voor de regionale arbeidsmarkt, willen we de stayrate verhogen onder diegenen die hun studie afronden. Om een goede vergelijking te kunnen maken tussen de niveaus en sectoren en te weten wat er nodig is om de stayrate te verhogen, is vervolgonderzoek en monitoring nodig. Dit dient bij alle onderwijsinstellingen via dezelfde methode te gebeuren om vergelijking mogelijk te maken.

²⁶ Nuffic (2022). Onderzoek: Hoger onderwijs belangrijke aanvoerroute voor kenniswerkers.

Een inclusieve samenleving

De Brainportregio streeft naar een diverse en inclusieve samenleving die verschillende perspectieven waardeert en samenbrengt, zodat inwoners van alle achtergronden zich welkom en gesteund blijven voelen. Belangrijk hierbij is om inwoners, gemeenten, onderwijs en bedrijfsleven mee te nemen in het belang van internationaal talent voor de regio, nu en in de toekomst. Ook voor de politiek geldt: de zorgen en maatschappelijke consequenties moeten geadresseerd en erkent worden, evenals de benodigde vervolgstappen. Wat we vragen van nationale inwoners is begrip, van internationale inwoners en werknemers vragen we een inspanning om te integreren op onder meer taal (A2/B1 niveau: social Dutch) en cultuur (o.a. fietsen). Met verschillende initiatieven zoals taallessen in het onderwijs, wijkprojecten, de inzet van internationals die hier al gevestigd zijn, creëren van gemengde studentenhuizen en netwerkevents streven we een inclusieve samenleving na.

Voorzieningen en arbeidsmarkt in balans

We moeten blijven zoeken naar een balans tussen een werkende arbeidsmarkt en passende voorzieningen, voor het goed functioneren van het Brainport ecosysteem. Hierin moet steeds worden gekeken naar een evenwicht tussen lange termijn doelstellingen en korte termijn veranderingen die kunnen optreden. Doorrekeningen om dit evenwicht te bewaken moeten continu worden gemaakt. Dit kan alleen in samenwerking met de brede regio, over de grenzen heen. Brainport Development stimuleert de brede blik op de regio, in samenwerking met de MRE en provincie Noord-Brabant. Door het samenbrengen van partijen aan de overlegtafels in de regio willen we de druk op voorzieningen verminderen. Huisvestingsmogelijkheden, bereikbaarheid binnen de regio en onderwijsplekken zijn belangrijke knelpunten die gezamenlijk worden opgepakt. Deze knelpunten gelden niet alleen voor internationale studenten en medewerkers, maar ook voor de hele lokale bevolking. Verdringing moet worden voorkomen door effectieve/innovatieve (overheids)interventies, zoals het bouwen van voldoende woningen (b.v. ook in krimpgebieden) en het zorgvuldig selecteren van industrieën en sectoren die goed zijn voor economische ontwikkeling van de regio. Daarnaast hebben ook andere kritische sectoren zoals zorg, onderwijs, bouw en kinderopvang goed geschoold personeel nodig. Ondanks dat deze sectoren buiten de scope van deze visie vallen, is het belangrijk om de knelpunten en uitdagingen vanuit een brede blik te benaderen. Met name het reguliere primaire- en voortgezet onderwijs (po en vo) en de kinderopvang krijgen te maken met een grotere toestroom van internationale kinderen dan normaliter verondersteld mag worden op basis van de reguliere groei van de bevolking. Een werkende arbeidsmarkt met de juiste voorzieningen is cruciaal voor het goed functioneren van het Brainport ecosysteem.

4.2 Noodzaak en droombeeld – stip op de horizon

Nederland staat voor grote uitdagingen wat betreft maatschappelijke vraagstukken. Denk aan de noodzakelijke transitie op het gebied van energie, veiligheid, mobiliteit, voeding en gezondheid. In de Brainportregio worden de technologieën ontwikkeld die nodig zijn voor oplossingen. Hierdoor levert de Brainportregio een belangrijke bijdrage aan het verdienvermogen van Nederland. De vraag naar talent neemt toe, ook door vergrijzing richting de toekomst. Deze vraag kunnen we niet alleen invullen met regionaal en nationaal talent. Daarbij wordt in de Brainportregio gewerkt aan hoogwaardige en complexe techniek, wat zeer specialistisch werk is. Deze zijn met name gericht op innovaties die de maatschappelijke opgaven aanpakken, zoals de energie- en klimaattransitie. Deze specialisten zijn schaars, en daarom moet er ook over de grens gezocht worden naar deze professionals. De diversiteit die dit met zich meebrengt zorgt tevens voor een grotere innovatiekracht – *diversity drives innovation*. Dit draagt bij aan het versterken van onze economische positie en aan de brede welvaart van de regio.

Als Brainportregio draaien we gezamenlijk – overheid, onderwijs en bedrijfsleven – aan ‘alle knoppen tegelijk’ ten behoeve van de thema’s rond talent. Zowel kwalitatief en kwantitatief; van instroom tot zij-instroom; van techniek-promotie tot omscholing en leven lang ontwikkelen. Tot dit rijtje behoort al meer dan 15 jaar het aantrekken en behouden van internationaal techniek en IT talent. Dit thema is sinds jaar en dag bij Brainport Development belegd en wordt samen met werkgevers, overheid, onderwijsinstellingen en de Internationals zelf uitgevoerd. Het aantrekken en behouden van internationale studenten en arbeidsmigranten zal ook de komende jaren, gezien de verwachte toename van de krapte, een belangrijke ‘knop’ blijven om met z’n allen aan te draaien. De oplossingen kunnen worden onderverdeeld in korte termijn, middellange termijn en lange termijn. Hiermee is de regio wendbaar en kunnen wij inspelen op zowel de huidige kansen als ook de toekomstige vraag naar talent. Alles met als doel een hogere instroom van talent en behoud van talent voor onze arbeidsmarkt: een arbeidsmarkt in balans.

Brainport Development promoot de Brainportregio, samen met en voor de regionale werkgevers in de techniek- en IT-sector. Tevens bieden we ondersteuning aan werkgevers bij het gericht aantrekken en behouden van internationaal talent, met als doel om hen hierbij zelf slagvaardiger te maken. Bovendien zetten we in op spouse & family support en internationalisering van het regionaal onderwijs, zodat elk kind een wereldburger wordt en dat ook kinderen met een niet-Nederlandse achtergrond in het Nederlandse onderwijssysteem hun plek vinden (vanaf de kinderopvang t/m wo). Onze inclusieve en gastvrije omgeving, gecombineerd met een sterk ondersteuningssysteem dankzij het Holland Expat Center South, maakt Brainport Eindhoven de internationale voorkeurskeuze voor internationaal talent die op zoek zijn naar een uitdagende studie en/of carrière met wereldwijde impact.

5. Samenwerking en eerste aanzet uitvoeringsprogramma

In het vijfde hoofdstuk wordt ingegaan op de regionale samenwerking en de rollen/verantwoordelijkheden van de verschillende stakeholders in het ecosysteem. Dit laatste hoofdstuk wordt afgesloten met een eerste aanzet tot het uitvoeringsprogramma.

5.1 Samenwerking en rollen

Over het algemeen vinden de stakeholders rolzuiverheid van de verschillende stakeholdergroepen van groot belang. Naast de stakeholdergroepen overheid, onderwijs, private partijen en de internationals zelf is het van belang ook de (Nederlandse) burgers die wonen en/of werken in de Brainportregio mee te nemen.

Overheden

De meeste lokale overheden hebben geen eigen visie/beleid op internationaal talent, maar vinden het logisch dat het beleid regionaal belegd is. Door een aantal overheden wordt beleid op de doelgroep arbeidsmigranten – als onderdeel van internationaal talent – benoemd als nog te verder ontwikkelen beleid. Huisvesting en het zorgdragen voor een inclusieve samenleving zijn vaak genoemd als belangrijke rol van de gemeenten.

In de vijf Noord-Brabantse arbeidsmarktregio's zijn afspraken gemaakt naar aanleiding van de Brabantse Integrale Aanpak Arbeidsmigratie.²⁷ De rol vanuit de overheid wordt gezien in het faciliteren van een aantrekkelijke leefomgeving in de regio. De provincie Noord-Brabant heeft sterk geïnvesteerd in het aantrekken en behouden van internationaal talent. Hierin werd samengewerkt met PACT Brabant, een podium voor Brabantse arbeidsmarktdeskundigen ten behoeve van arbeidsmarktinnovatie.

De afgelopen periode lag daar het accent meer op behoud. Sinds februari 2023 bouwt de provincie Noord-Brabant in opdracht van het Rijk aan een breed dekkend netwerk van Brabantse Migratie Informatiepunten.²⁸ Vanuit het nieuwe bestuursakkoord van de provincie Noord-Brabant wordt verkend welke activiteiten gezamenlijk kunnen worden opgepakt.

Het Holland Expat Center South speelt een grote rol in het aanbieden van diverse diensten om internationaal talent te helpen zich te vestigen in de provincie Noord-Brabant. Eveneens helpen zij bedrijven met de formaliteiten rondom het aantrekken van internationaal talent.

Ook het grensinformatiepunt NL-Vlaanderen (GIP), dat gefinancierd wordt door Rijk, provincie en gemeente Eindhoven, is een belangrijk orgaan. Er zijn veel bedrijven waaronder ASML, VDL en DAF die Belgen in dienst hebben. Deze publieksvoorziening is faciliterend voor zowel grenswerkers als bedrijven. Met betrekking tot inclusiviteit en culturele inbedding van internationaal talent in de regio ligt er een rol voor overheden. Ook biedt de overheid hulp aan bij het leren van de taal middels “maatjes” en “taaltafels” bij de bibliotheken. Dit zou gekoppeld kunnen worden aan het faciliteren van ontmoetingsplekken voor internationale en lokale inwoners.

De MRE kan een rol spelen aan de overlegtafels en een uniform verhaal communiceren vanuit alle 21 gemeenten in de Brainportregio over het belang van Brainport Eindhoven, de samenwerking en integratie van inwoners en internationals om een inclusieve samenleving te realiseren.

Onderwijsinstellingen

De rol van het onderwijs ligt in het afleveren van voldoende studenten voor de arbeidsmarkt. Gezien de demografische ontwikkelingen zal het aandeel internationale studenten toe moeten nemen. Hierbij is het van belang dat het onderwijs aansluit op de vraag van het bedrijfsleven, waardoor de kans dat internationale studenten na afronding van hun studie instromen op de regionale arbeidsmarkt toeneemt. Daarnaast is een belangrijke rol weggelegd voor onderwijsinstelling in het kader van internationalisering, het ontwikkelen van een leerlijn van mbo tot universiteit en het begeleiden en van arbeidsmigranten en spouses die al in de regio wonen, middels bijscholing richting kraptesectoren. Ook het toegankelijk maken van taalonderwijs voor internationaal talent in samenwerking met bedrijven is een rol voor het onderwijs. Richting internationale studenten kan het onderwijs een rol spelen in de aansluiting met de arbeidsmarkt, door middel van bijvoorbeeld careerevents samen met werkgevers. Eveneens is een goed alumni-beleid van toegevoegde waarde voor het verhogen van de stayrate.

²⁷ [Brabantse aanpak arbeidsmigratie.](#)

²⁸ <https://www.brabant.nl/>: Meerdere fysieke loketten en mobiele teams voor geheel Noord-Brabant waar vanuit het basisaanbod wordt verzorgd: meertalige informatie en advies over het wonen, werken en leven in Noord-Brabant en Nederland; een meldpunt voor misstanden m.b.t. loon/arbeid, huisvesting en zorg en welzijn; inschrijving in RNI of BRP en verstrekken BSN (mogelijk aangevuld met aanvragen en activeren DigiD).

Onderwijsinstellingen zijn in toenemende mate op zoek naar manieren om de pool aan techniek- en IT- studenten te vergroten en willen nieuw beleid daarop ontwikkelen. Voorbeelden daarvan zijn:

- De transitie naar gamma onderwijs: trans disciplinair, verbinding tussen sociale wetenschap en technologie, o.a. op *social technology*. Veel potentie voor de internationale student.
- Lobby voor de 'Omkeerregeling', zodat studenten mbo-4 op techniek en IT Nederlands op een niveau lager kunnen afsluiten en toch een diploma kunnen halen.

“ Bedrijfsleven is nu aan zet op het aantrekken en behouden van internationaal talent. Een overkoepelende aanpak is noodzakelijk voor een gestructureerde samenwerking op dit thema. ” - **overheid**

Private partijen

De rol van de werkgevers in de Brainportregio is gezamenlijk de verantwoordelijkheid oppakken ten aanzien van de huidige knelpunten bij het aantrekken en behouden van internationaal talent (huisvesting, taal, familie, etc.). Tevens zijn werkgevers belangrijk in het onboarden van talent zodat ze zich prettig voelen in hun werk en de Brainportregio. De gidsfunctie van grote bedrijven in de regio wordt erkend, waarbij de samenwerking om internationaal talent te behouden heel belangrijk is.

Internationals zelf

Een belangrijke stakeholdergroep zijn de internationals zelf. Internationals hebben een rol te vervullen binnen de Brainportregio in de (internationale) community. Als Brainport ambassadeur kunnen zij ervaringen en praktische informatie delen en ondersteuning bieden in het opbouwen van een professioneel en sociaal netwerk. Zij kunnen andere internationals helpen in het integreren in de regio en lokale samenleving.

Brainport Development

De rol van Brainport Development wordt gezien als de verbinder tussen overheid, onderwijs en het bedrijfsleven. Het Holland Expat Center South is een essentiële samenwerkingspartner als het gaat over internationaal talent. Brainport Development is verantwoordelijk voor de zichtbaarheid en profilering van Brainport Eindhoven, zowel op nationaal als internationaal niveau. De organisatie speelt een belangrijke rol in het kader van de lobby richting het Rijk. Vanuit de regio halen we belangrijke knelpunten op om die vervolgens te bespreken met de verschillende ministeries. Hierbij moet het Brainportprofiel worden gekoppeld aan de thema's en strategische agenda's die op dit moment top of mind zijn bij het Rijk. Voorbeelden zijn: het Actieplan groene en digitale banen, topsectorenbeleid, behouden strategische autonomie (zoals de Chip Act) en de geopolitieke situatie. Zonder specifiek talent kunnen we daar als regio geen rol in spelen.

Bovendien is Brainport Development het centrale punt voor het doen van onderzoek, monitoring en het delen van data in de regio. Ook wordt een belangrijke rol toegekend aan Brainport Development in het aantrekken van internationaal talent middels branding van de regio en het inzetten op behoud van internationaal talent middels o.a. een betere aansluiting van de arbeidsmarkt.

Brainport Development is daarnaast een belangrijke stakeholder in de regio die het belang van de internationaal talent en de integratie in de samenleving kan communiceren.

5.2 Eerste aanzet uitvoeringsprogramma

“ De faciliterende en verbindende rol van Brainport Development is heel waardevol en essentieel. ” - **onderwijsinstelling**

5.2 Eerste aanzet uitvoeringsprogramma

In het aantrekken en behouden van specifiek internationaal talent is een duidelijke visie en ambities richting de toekomst noodzakelijk. Als Brainportregio draaien we gezamenlijk – overheid, onderwijs en bedrijfsleven – aan alle knoppen tegelijk ten behoeve van de thema's rond talent. Ieder vanuit een eigen rol en verantwoordelijkheid. Ook het perspectief van alle inwoners en internationals zelf wordt hierin continu meegenomen. Hierbij is diversiteit, inclusiviteit en het maximaliseren van de bijdrage van alle studenten en professionals aan de economische ontwikkeling en innovatie van de regio essentieel.

Gericht aantrekken én behouden van arbeidsmigranten (mbo-wo)	Maximaliseren talentpotentieel spouses	Verhogen stayrate internationale studenten	Een inclusieve samenleving	Voorzieningen en arbeidsmarkt in balans
 <p>Blijven investeren in branding van de regio als aantrekkelijke hotspot. Maatwerk in het actief aantrekken van specifieke profielen. Samenwerking met bedrijfsleven op behoud.</p>	 <p>Samenwerking intensiveren met HECS en BMIP ten behoeve van spouses.</p>	 <p>Investeren in verbinding tussen internationale studenten en bedrijfsleven tijdens de studie.</p>	 <p>Organiseren en verbinden van initiatieven om Nederlandse en internationale inwoners dichter bij elkaar te brengen.</p>	 <p>Afstemming en lobby in de brede regio, t.b.v. een balans tussen een werkende arbeidsmarkt en passende voorzieningen, voor het goed functioneren van het Brainport ecosysteem.</p>

Figuur 3: overzicht pijlers van eerste aanzet tot het uitvoeringsprogramma internationaal talent Brainport.

Zoals beschreven in hoofdstuk 4 zal de specifieke inzet per pijler nader worden ingevuld in het nog te ontwikkelen uitvoeringsprogramma. We draaien aan alle knoppen tegelijk. Dit betekent dat alle de vijf pijlers tegelijk moeten worden aangepakt, ieder in een eigen tempo. We gaan door op wat er in de afgelopen 15 jaar aan ervaring en geleerde lessen is opgedaan. In onderstaande pijlers wordt geschetst wat de ambities en activiteiten per pijler zijn voor de komende periode. De regionale en internationale trends worden jaarlijks gemonitord om bij te kunnen sturen en adaptief te zijn. Gezien het huidige politieke klimaat is het thema internationalisering aan verandering onderhevig.

Inzet per pijler



Gericht aantrekken én behouden van arbeidsmigranten (mbo-wo)

Ambitie: het aantrekken en behouden van arbeidsmigranten, gericht op specifieke competenties. Met als doel dat openstaande vacatures vervuld worden. De vraag naar arbeid is niet lineair, dus zullen we blijven monitoren op de verwachte vraag naar arbeid en hierop bijsturen. Wij richten ons op regio's in de wereld waar het juiste talent beschikbaar is.

Activiteiten in het uitvoeringsprogramma: activiteiten zijn gelijktijdig gericht op aantrekken en behouden, aangezien deze twee steeds meer in elkaar overvloeien. Inzet op branding, het verder uitwerken van de regional value proposition, vervolgonderzoek naar de vestigingsfactoren per doelgroep internationaal talent en programma's op onboarding, taal, cultuur en arbeidsmarktaansluiting.



Maximaliseren van het talentpotentieel van spouses

Ambitie: de ambitie is om het talentpotentieel van spouses optimaal te benutten. Momenteel wordt ingezet op de begeleiding van 100 spouses richting de arbeidsmarkt. Om dit aantal omhoog te brengen zal de samenwerking tussen HECS, BMIP en de regionale werkcentra worden versterkt.

Activiteiten in het uitvoeringsprogramma: activiteiten zijn gericht op het uitbreiden van spouse & family support; waaronder het begeleiden van minimaal 500 spouses per jaar.



Verhogen van de stayrate van internationale studenten

Ambitie: de ambitie is om de stayrate gemiddeld te verhogen met circa 10%. Het verhogen van de stayrate van internationale studenten na hun afstuderen is belangrijk, omdat zij veel waarde kunnen toevoegen aan de Nederlandse arbeidsmarkt, economie en innovatie. Door de stayrate te verhogen kan de instroom van nieuw internationaal talent bovendien worden beheerst en de druk op de voorzieningen worden verlaagd. Echter, de stayrate is moeilijk te berekenen.

Activiteiten in het uitvoeringsprogramma: activiteiten zijn gericht op het uitvoeren van vervolgonderzoeken naar stayrates als onderdeel van een sterk alumni beleid binnen onderwijsinstellingen. Om een gedegen beeld te schetsen moeten alle stakeholders een 0-meting uitvoeren met dezelfde methodiek. Vervolgens kunnen ambities worden geformuleerd voor de verschillende niveaus (mbo, hbo bachelor, wo bachelor en wo master).



Voorzieningen en arbeidsmarkt in balans

Ambitie: de ambitie is om de arbeidsmarkt en het voorzieningenniveau in balans te houden. Dit betekent onder andere inzet op (studenten)huisvesting, kinderopvang, onderwijs, zorg, mobiliteit en bereikbaarheid.

Activiteiten in het uitvoeringsprogramma: activiteiten zijn gericht op afstemming en lobby, waarbij monitoring en data noodzakelijk zijn om de behoefte in kaart te brengen en onderbouwen, ten behoeve van arbeidsmarkt in balans met passende voorzieningen en een goed werkend ecosysteem.



Een inclusieve samenleving

Ambitie: de ambitie is om internationale en nationale inwoners dichterbij elkaar te brengen. Alle stakeholders dragen bij aan het bevorderen van een inclusieve werk- en leefomgeving waarin verschillende achtergronden en perspectieven worden gewaardeerd. Diversiteit zorgt bovendien voor een grotere innovatiekracht – diversity drives innovation. Dit draagt bij aan het versterken van onze economische positie en aan de brede welvaart van de regio.

Activiteiten in het uitvoeringsprogramma: activiteiten zijn gericht op Nederlandse en internationale inwoners. Wat we vragen van nationale inwoners is begrip, van internationale inwoners vragen we een inspanning om te integreren op onder meer taal (Social Dutch A2/B1 niveau) en cultuur (o.a. fietsen). Er ligt een verantwoordelijkheid voor ons allen wat er binnen publieke/openbare ruimten afspeelt (horeca, supermarkten, wijken, etc.) We zetten in op activiteiten zoals taallessen, wijkprojecten en netwerkevenementen. Overheden, onderwijsinstellingen en bedrijven werken samen aan inclusiviteit en culturele inbedding van internationaal talent in de regio.



Aanbevelingen

1. De rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende stakeholders zijn vastgelegd in deze visie. Rolzuiverheid wordt door diverse stakeholders als belangrijk ervaren. Het uitgesproken commitment en draagvlak dient als uitgangspunt in het nog op te stellen uitvoeringsprogramma.
2. Werk in het kader van branding de Regional Value Proposition (RVP) verder uit, waardoor de onderscheidende positie om te wonen en werken in de regio ten opzichte van andere hotspots ter wereld helder is. Werk verder uit welke aspecten/factoren nodig zijn om de RVP te optimaliseren voor de doelgroepen internationaal talent. Blijf investeren in branding en doe vervolgonderzoek naar de vestigingsfactoren per doelgroep internationaal talent. Betrek hierbij zeker ook de internationals zelf.
3. Zet in op voorzetting van programma's binnen Brainport Development gericht op het aantrekken en behouden van internationaal talent, in samenwerking met de relevante stakeholders in het ecosysteem. Maatwerk is hierbij van belang: werknemers op mbo-, hbo- en wo-niveau met de specifieke kennis en vaardigheden die nodig zijn in de Brainportregio.
4. Leg nog meer nadruk op behoud, aangezien aantrekken en behouden steeds meer in elkaar over vloeien. Werk samen met het bedrijfsleven aan begeleiding en programma's op onboarding, taal, cultuur en arbeidsmarktaansluiting. Dit wordt vanuit het Holland Expat Center South, regionale werkcentra en het Brabants Migratie en Informatiepunt (BMIP) verder gestimuleerd.
5. Werk nauwer samen aan lobby voor het aantrekken en behouden van internationaal talent. Diverse bedrijven in de regio hebben op deze activiteit aangegeven te willen samenwerken. Faciliteer deze samenwerking vanuit Brainport Development, zodat je als één stem kunt schakelen met provincie en het Rijk en met lobbyisten. Betrek hierbij ook gericht de MRE.
6. Organiseer sterkere samenwerking op het thema Talent intelligence. Het benutten van accurate data is cruciaal voor het gericht aantrekken en behouden van internationaal talent. Diverse bedrijven in de regio hebben op deze activiteit aangegeven te willen samenwerken. Faciliteer ook deze samenwerking vanuit Brainport Development.
7. Wijd een programmaliijn met specifieke activiteiten aan diversiteit & inclusie. Zowel gericht op de nationale als internationale inwoners, onder meer door middel van initiatieven zoals taallessen in het onderwijs, wijkprojecten, de betrokkenheid van internationals die al in de regio gevestigd zijn, gemengde studentenhuisen, ontmoetingsplekken en netwerkevenementen.

Begrippenlijst

Wij houden in deze visie de indeling van het CBS aan als het gaat over migratie.²⁹

Arbeidsmigranten

Personen zijn die zich in Nederland hebben gevestigd met 'werk' als motief.

Arbeidsmigranten worden in onderzoek van het CBS in vier groepen onderscheiden:

- kennismigranten van buiten de EU
- kennismigranten uit de EU
- overige arbeidsmigranten van buiten de EU
- overige arbeidsmigranten uit de EU

Een arbeidsmigrant is iemand die voor arbeid naar Nederland komt. Europese (arbeids)migranten kunnen onder de Schengen Verdragen (vrij verkeer van personen) zonder vergunning naar Nederland komen. Als iemand van buiten de EER in Nederland wil werken, moet de werkgever daar een verblijfsvergunning voor aanvragen.

Asielmigranten (vallen buiten de scope van deze visie)

Een asielzoeker is iemand die bescherming aanvraagt in een ander land. Niet iedereen die asiel aanvraagt heeft ook recht op internationale bescherming. Als dat wel het geval is, dan wordt zo iemand een vluchteling genoemd. In Nederland wordt dit bepaald door de IND. Na deze asielprocedure krijgt een vluchteling een vergunning toegewezen. Vanaf dat moment is hij of zij een statushouder. Dit verblijfsdocument is in principe vijf jaar geldig, maar wordt in de praktijk vaak verlengd. Statushouders hebben de eerste drie maanden na het verkrijgen van hun vergunning recht op gezinshereniging. Familieleden die op deze manier naar Nederland komen worden nareizigers genoemd. Zij krijgen ook een asielvergunning.

Gezinsmigranten

Gezinsmigratie betreft met name mee-migrerende en nareizende gezinsleden. Er bestaat nog een categorie: gezinsvorming. Dit betreft vestiging van een persoon die hier komt om te trouwen of een partnerschap te vormen met een Nederlandse inwoner, met wie deze persoon nooit eerder heeft samengewoond. Dit is echter een relatief kleine groep. Wij kiezen ervoor om gezinsmigranten te hercategoriseren naar het motief met wie zij mee/nareizen. Het overblijfsel zijn de gezinsmigranten die hier puur voor gezinsredenen komen. Een voorbeeld: een Duitse echtgenoot migreert mee met een Nederlandse vrouw die enkele jaren in Duitsland heeft gewerkt, en nu terug migreert. De echtgenoot komt niet voor werk, studie, of asiel. Als deze persoon binnen twee maanden na aankomst werk vindt, wordt deze persoon wel gecategoriseerd als arbeidsmigrant.

Grenswerkers

Personen die in België of Duitsland wonen en in Noord-Brabant werken. Zij hebben te maken met ingewikkelde wet- en regelgeving.

Internationaal talent (eigen afbakening gericht op Brainport Eindhoven)

In deze visie wordt internationaal talent als volgt gedefinieerd: Internationaal talent op Tech en IT. Mbo-, hbo- en wo-niveau. Professionals en studenten. Het gaat hierbij om talent dat we zelf actief aantrekken.

Internationale studenten

Studiemigranten worden doorgaans internationale studenten genoemd. In spreektaal wordt dat vaak afgekort tot 'internationals'.

Kennismigranten/kenniswerkers

Kennismigranten zijn internationale werknemers met een inkomen dat ten minste benodigd is om in aanmerking te komen voor de kennismigrantenregeling.

Statushouders (vallen buiten de scope van deze visie)

Asielzoekers van wie het verzoek is ingewilligd en die een (legale) verblijfsstatus hebben gekregen.

²⁹ CBS (2022) CBS introduceert nieuwe indeling bevolking naar herkomst.

Bijlage 1: Goede voorbeelden

Goede voorbeelden van landen en/of regio's die het goed doen/veel bezig zijn met het aantrekken en behouden van talent volgens de verschillende stakeholders:

- **Silicon Saxony, Duitsland:** het grootste hightechnetwerk in Saksen, een van de grootste ICT-clusters in Duitsland en het grootste micro-elektronicacluster in Europa (kwalitatief en strategisch een goed voorbeeld).
- **Grenoble, Frankrijk:** één van Europa's belangrijkste centra voor onderzoek, technologie en innovatie. Huisvest veel internationale bedrijven (kwalitatief een goed voorbeeld).
- **Estland (Tallinn):** staat op de eerste plaats van unicorns per hoofd van de bevolking in Europa. Enorme IT-sector en technologische start-up hub (kwalitatief en strategisch een goed voorbeeld).
- **Leuven, Belgium:** is uitgeroepen tot Europese hoofdstad van innovatie 2020 voor het gebruik van innovatie om het leven van de inwoners te verbeteren. Veel bedrijven die gespecialiseerd zijn in moderne informatiebeheer- en communicatietechnologieën en in biotechnologie zijn gevestigd in Leuven vanwege de KULeuven. Er is ook een onderzoekscentrum genaamd IMEC dat zich richt op digitale technologie en nano-elektronica (kwalitatief een goed voorbeeld).
- **Aarhus, Denemarken:** een compact geografisch gebied, waarin sterke kennis- en innovatiehubs zijn ontwikkeld. Deze hubs bevinden zich in de Food-, Zorg-, & Clean Tech, ICT en Creatieve Industrie met een focus op film, mode, design en architectuur (kwalitatief een goed voorbeeld).
- **Helsinki-Uusimaa, Finland:** vooral geprezen om haar creativiteit, dankzij investeringen in onderzoek en ontwikkeling, octrooien en het aantal mensen dat werkzaam is in de ICT-sector (kwalitatief een goed voorbeeld).
- **Greater Copenhagen Region:** Oost-Denemarken en Skåne en Halland in Zuid-Zweden. Het is de grootste metropool in Scandinavië en een wereldwijd centrum voor groei, duurzame oplossingen en innovatie. Een duurzame levensstijl die betrekking heeft op meer dan alleen het klimaat (kwalitatief, kwantitatief en strategisch een goed voorbeeld).
- **South Lake Union, VS:** upcoming tech hub, die snel is uitgegroeid tot een van de meest gewilde locaties om te wonen in Seattle (Washington) focus op Life Sciences, Biotech, Lucht- en ruimtevaart & Fintech (kwantitatief en strategisch een goed voorbeeld).
- **Hyderabad, India:** Hyderabad huisvest de grootste campussen van techgiganten als Google, Facebook, Microsoft, Amazon en Apple buiten de VS. In Hyderabad vindt het bedrijfsleven plaats in het Financial District, HITECH City, de buitenwijk Madhapur, Kokapet SEZ (Neopolis) en Salarpuria Sattva Knowledge City (kwantitatief een goed voorbeeld).

Contact

Nicole Zwetsloot

Project Manager International Talent

email: n.zwetsloot@brainportdevelopment.nl

**Deze visie is in samenwerking met KplusV
en Holland Expat Center South opgesteld.**

Brainport Development NV

Achtseweg Zuid 159H

Postbus 2181

5600 CD Eindhoven

040 751 24 4

info@brainporteindhoven.nl

www.brainporteindhoven.com

Februari 2024