

Attractiviteit van de FoodValley regio voor Internationale Kennismigranten

Een kwantitatief onderzoek naar de motieven en ervaringen van internationale kennismigranten in de FoodValley regio



M.J. (Mathijs) Lammers

Bachelorthesis Geografie, Planologie en Milieu

Faculteit der Managementwetenschappen

Radboud Universiteit Nijmegen

Augustus 2013

De Attractiviteit van de FoodValley regio voor Internationale Kennismigranten

Een kwantitatief onderzoek naar de motieven en ervaringen van internationale kennismigranten in de FoodValley regio



Auteur: M.J. (Mathijs) Lammers
Studentnummer: s4046137
Begeleider: Pascal Beckers
Bachelorthesis Geografie, Planologie en Milieu
Faculteit der Managementwetenschappen
Radboud Universiteit Nijmegen
Augustus 2013

Voorwoord

Voor u ligt een onderzoek naar de aantrekkelijkheid van de FoodValley regio voor internationale kennismigranten. Het onderzoek is uitgevoerd in het kader van de scriptie ter afronding van de bachelor Geografie, Planologie en Milieu aan de Radboud Universiteit Nijmegen, Faculteit der Managementwetenschappen. In dit onderzoek komt de kennis opgedaan in de afgelopen drie jaar samen tot één onderzoek. Kennis is ook het thema wat centraal zal staan in deze bachelor scriptie. Het tekort aan kennis is een probleem wat onze samenleving in de toekomst mogelijk grote problemen zal opleveren. Onderzoek doen naar dit thema is niet alleen interessant maar ook zeer relevant en actueel.

Het doen van onderzoek is een proces waarbij veel actoren betrokken zijn. Het ontbreken van deze actoren had het uitvoeren van het onderzoek bemoeilijkt en in sommige gevallen onmogelijk gemaakt. Daarom wil ik graag enkele mensen bedanken die een zeer nuttige bijdrage hebben geleverd aan dit onderzoek. Ten eerste wil ik graag Pascal Beckers, begeleider van deze bachelor scriptie, bedanken voor zijn nuttige ideeën en feedback. Ten tweede wil ik mijn mede onderzoekers Lars Paardekooper en Kamiel Nuyens bedanken. Zij hebben gelijkwaardig onderzoek gedaan in de regio's Health Valley en Kennisregio Twente. Deze samenwerking heeft het verloop van het onderzoek sterk bevordert. Daarnaast wil ik alle instanties die hebben bijgedragen aan het vinden van respondenten bedanken. In het bijzonder Astrid van den Heuvel van de Wageningen UR. Zonder deze partij was het onderzoek onmogelijk geweest. Tot slot wil ik graag alle internationale kennismigranten bedanken die de moeite en tijd hebben genomen aan het onderzoek deel te nemen.

Ik wens u veel plezier bij het lezen van deze scriptie en hoop dat het u nieuwe inzichten oplevert wat betreft kennismigratie in de FoodValley regio.

Nijmegen, Augustus 2013

Mathijs Lammers

Samenvatting

Het belang van kennis in onze economie wordt steeds belangrijker. Om het gunstige economische klimaat in Nederland te handhaven is het aantrekken en behouden van kennis van belang voor de toekomst van ons land. Er zijn verschillende regio's in Nederland waar kennis sterk is vertegenwoordigd en waar veel kennisintensieve bedrijven zijn gevestigd. De FoodValley regio is een dergelijk kenniscluster op het gebied van *life sciences* en *agrofood*. In deze regio komt kennis op enkele zeer specialistische gebieden samen. Er is hierdoor vraag naar personeel dat hoog is opgeleid, het aantrekken van deze medewerkers in het buitenland behoort hierbij tot de mogelijkheden. In dit onderzoek zal de aantrekkelijkheid van de FoodValley regio voor internationale kenniswerkers worden nagegaan. Dit zal gebeuren door de ervaringen en motieven van internationale kennismigranten in de regio te achterhalen en hierbij de regiospecifieke factoren van de FoodValley in acht te nemen.

Het onderzoek is kwantitatief van aard, statistisch materiaal ligt ten grondslag aan de analyses die worden uitgevoerd. Op deze wijze zullen de algemene migratiemotieven van internationale kennismigranten, in combinatie met de regiospecifieke factoren, een beeld geven van de attractiviteit van de FoodValley regio. Om de analyse in perspectief te plaatsen en meer over het beleid van omtrent kennismigratie te weten te komen, zijn ook enkele interviews met beleidsmakers gehouden. De web enquête zal gebaseerd zijn op theoretische bevindingen uit de literatuurstudie. Door deze vorm van triangulatie verhoogt de betrouwbaarheid van het onderzoek.

In de theorie worden verschillende verklaringen voor migratie naar voren gebracht. Onder meer het verschil in inkomen tussen gebieden in de wereld is een belangrijke verklaring voor migratieprocessen. Maar ook andere factoren spelen een rol bij een migratie. Bijvoorbeeld sociale contacten en netwerken, maar ook immateriële zaken die zorgen voor een prettige leefomgeving. Op basis van deze bevindingen zijn 55 indicatoren opgesteld die bijdragen aan een attractieve regio voor kenniswerkers. Deze indicatoren zijn onderverdeeld in vijf dimensies, te weten: werk en carrière, sociaal contact en netwerk, beleid van werkgevers, beleid van de overheid en leefomgeving. Aan de hand van deze dimensies is de webenquête opgesteld. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen het initiële beeld wat internationale kennismigranten van de regio hadden voor ze naar de FoodValley regio kwamen en het huidige beeld wat de kenniswerkers op dit moment van de regio hebben.

De FoodValley regio bestaat uit acht gemeenten: Barneveld, Ede, Nijkerk, Renswoude, Scherpenzeel, Rhenen, Veenendaal en Wageningen. Met ruim 330.000 inwoners is de regio

niet heel groot, de regio heeft een relatief landelijke karakter. Het kenniscluster bevindt zich met name rond de Wageningen Universiteit (UR). Er wordt in de regio reeds beleid gevoerd om internationale kenniswerkers te faciliteren, met name vanuit de Wageningen UR. Dit is bijvoorbeeld op het gebied van huisvesting en dienstverlening. Landelijk beleid wordt gevoerd door de Rijksoverheid. Dit is met name op het gebied van het versoepelen van regelgeving en het wegnemen van barrières die het kennismigranten moeilijk maakt om in Nederland te komen werken, daarnaast bestaan er in sommige gevallen belastingvoordelen voor buitenlandse werknemers. Binnen de Europese Unie is het echter eenvoudig om te migreren naar andere landen. Door de Europese Unie wordt daarom vooral beleid gevoerd om mensen van buiten de EU aan te trekken en zo de concurrentie met Noord-Amerika en Azië aan te gaan. Bijvoorbeeld door het de Europese 'Blue Card' wat vrij reizen binnen Europa mogelijk maakt voor niet-ingezetenen van de Europese Unie.

Of de regio ook daadwerkelijk attractief is voor internationale kenniswerkers, is nagegaan aan de hand van een web enquête verspreid onder deze groep in de FoodValley regio. Een kennismigrant in dit onderzoek gedefinieerd als iemand die een hbo of een wo opleiding heeft genoten en uit het buitenland afkomstig is. Daarnaast moet de respondent in de regio wonen of werken. In de analyse is vervolgens een algemeen beeld van de respondent geschetst, hierna zijn de motieven en ervaringen van de kennismigranten in de FoodValley regio in kaart gebracht.

Uit de analyse van onderzoeksgegevens komt naar voren dat de FoodValley regio een positief imago heeft bij internationale kenniswerkers. Met name de dimensie 'werk en carrière' wordt goed beoordeeld. Hierbij is kwaliteit van het werk een in het oog springende indicator die zeer goed ervaren wordt. Daarnaast worden ook de dimensies 'sociaal contact en netwerk' en 'leefomgeving' goed beoordeeld. Twee dimensies zijn minder goed beoordeeld, dit zijn 'beleid van werkgevers' en 'beleid van de overheid'. Al kennen de respondenten ook deze dimensies nog steeds een voldoende toe. 'Kwaliteit van het werk' en 'carrière doorgroeimogelijkheden' werden als belangrijkste argumenten genoemd om naar de regio te komen. Het vinden van 'geschikte huisvesting' en 'de kosten van levensonderhoud' zijn indicatoren die de keuze om naar de FoodValley te komen juist ongunstig hebben beïnvloed.

Hetzelfde patroon is geconstateerd bij het huidige beeld wat respondenten van de regio hebben. Ook hier scoort de dimensie 'werk en carrière' zeer hoog. De dimensies 'beleid van werkgevers' en 'beleid van de overheid' scoren hier echter slechter, deze worden met een onvoldoende beoordeeld door internationale kenniswerkers in de FoodValley regio. Met

name zaken als 'huisvesting', 'hulp bij belastingaangifte' en 'het faciliteren van professionele en sociale netwerken door de overheid' worden slecht beoordeeld. De belangrijkste reden om uit de regio weg te trekken is echter de werkzekerheid. Goed beoordeeld worden opnieuw de kwaliteit van het werk en carrière doorgroeimogelijkheden, dit zijn de belangrijkste indicatoren om in de regio te blijven. Over het algemeen kan gesteld worden dat de FoodValley positief beoordeeld wordt door internationale kennismigranten in de regio, ze kennen de regio een gemiddeld cijfer van 7,1. Daarnaast geeft een meerderheid van de respondenten aan dat hun imago van de regio is verbeterd sinds ze er wonen.

Ook is onderzocht of het overwegen van een ander gebied, voor de komst naar de FoodValley, invloed heeft op het initiële beeld dat kenniswerkers van de FoodValley regio hebben. Dit is nagegaan door het vergelijken van de gemiddelde beoordelingen van kenniswerkers die wel of geen ander gebied hebben overwogen en het uitvoeren van regressieanalyses. Er komen hier echter slechts weinig significante uitkomsten uit naar voren. Alleen de dimensie 'sociaal contact en netwerk' vertoont een verschil in beoordeling tussen internationale kennismigranten die een land in Europa, of een land in de rest van de wereld, hebben overwogen. Dit is verklaarbaar doordat de afstand van de migratie verandert en dit gevolgen heeft voor de sociale contacten en netwerken in en met het herkomstland. Er kan geconcludeerd worden dat een ander gebied overwogen over het algemeen geen invloed heeft op de beoordeling van de regio.

Dezelfde analyse is uitgevoerd voor de verwachte verblijfsduur in de regio in combinatie met de beoordeling van de regio. Deze analyse blijkt wel resultaten op te leveren. Als een respondent kort in de regio verwacht te blijven wordt de regio significant slechter beoordeeld op het algemene cijfer aan de regio en de dimensies 'werk en carrière', 'sociaal contact en netwerk' en 'leefomgeving'. Veel van de gemiddelden tussen de beoordeling en verwachte verblijfsduur wijken significant van elkaar af. Hoe hoger een variabel beoordeeld is hoe groter de kans dat de kennismigrant langer in de regio blijft (Odds ratio).

Al met al valt te stellen dat de FoodValley redelijk goed beoordeeld wordt door de kennismigranten in de regio. Al vallen er nog zaken te verbeteren op het gebied van beleid van de overheid en het beleid van werkgevers. Hier zijn nog stappen in te maken om deze zaken te verbeteren. Dit zijn ook veelal zaken die door beleidsmakers worden aangestipt als zaken die verbeterd kunnen worden. Mogelijk kan dit gebeuren door het op te zetten 'expat centre' in de regio. In dit centrum kunnen internationale kenniswerkers weg wijs gemaakt worden in de regio. Hier liggen kansen om zaken te verbeteren zodat de regio in de toekomst nog aantrekkelijker wordt voor internationale kennismigranten.

Inhoudsopgave

Voorwoord	III
Samenvatting.....	IV
1. Inleiding	1
1.1 Aanleiding	1
1.2 Doel- en vraagstelling	2
1.3 Relevantie	4
1.4 Leeswijzer	5
2. Theoretisch kader.....	6
2.1 Migratie en kennismigratie.....	6
2.2 Theorieën	7
2.2.1 Neoklassieke theorie	7
2.2.2 The new economics of labor migration	8
2.2.3 Consumption theory	8
2.2.4 World system theorie en sociale netwerk theorie	8
2.2.5 Overige benaderingen.....	9
2.2.6 Human capital	9
2.2.7 Brian drain/ brain gain	10
2.3 Conceptueel model.....	10
2.3.1 Werk en carrière.....	12
2.3.2 Sociaal contact en netwerk	13
2.3.3 Beleid van werkgevers	14
2.3.4 Beleid van de overheid.....	14
2.3.5 Leefomgeving.....	15
3. Methode	17
3.1 Onderzoeksmethoden	17
3.2 Kwantitatief onderzoek	19
3.3 Respondenten	20
3.3 Kwalitatief onderzoek	21
3.4 Data Analyse	22

3.4.1 Mean comparison tests	23
3.4.2 Regressie analyses	24
4. Casusbeschrijving.....	25
4.1 Geografische beschrijving	25
4.2 Bestuurlijke indeling en algemeen beleid	27
4.3 Vergelijkbare regio's	29
4.4 Kennis in de regio	29
4.6 Regionaal beleid omtrent kennismigratie	30
4.7 Landelijk beleid omtrent kennismigratie	32
4.8 Europees beleid omtrent kennismigratie	33
5. Analyse	34
5.1 Onderzoekspopulatie in het algemeen.....	34
5.2 De komst naar Nederland en de FoodValley	37
5.2.1 Dimensies en indicatoren initiële beslissingen	37
5.2.2 Overwogen ander land of andere regio binnen Nederland: mean comparison test	40
5.2.3 Overwogen ander land of andere regio binnen Nederland: binaire logistische regressie	43
5.2.2 Andere gebieden overwogen	45
5.3 Huidig beeld van de Regio.....	46
5.3.1 Factoren en dimensies huidige beeld van de regio	46
5.3.2 Blijven of vertrekken: mean comparison tests	50
5.3.2 Blijven of vertrekken: multinominale logistische regressieanalyse	54
6. Conclusies en Aanbevelingen	57
6.2 Praktijk Aanbevelingen	59
6.3 Theorie aanbevelingen	60
6.4 Reflectie	60
Literatuurlijst	62
Bijlage A: Descriptieve statistische gegevens	66
A.1 Algemeen onderzoekspopulatie	66
A.2 Komst naar Nederland en FoodValley regio (beoordeling)	68
A.2.1 Initiële beslissing om naar de FoodValley te komen: dimensie werk en carrière	69

<i>A.2.2 Initiële beslissing om naar de FoodValley te komen: dimensie sociaal en netwerk.....</i>	<i>70</i>
<i>A.2.3 Initiële beslissing om naar de FoodValley te komen: dimensie beleid van werknemers.....</i>	<i>71</i>
<i>A.2.4 Initiële beslissing om naar de FoodValley te komen: dimensie beleid van de overheid</i>	<i>72</i>
<i>A.2.5 Initiële beslissing om naar de FoodValley te komen: dimensie leefomgeving</i>	<i>73</i>
<i>A.2.6 Belangrijkste Factoren om naar de FoodValley te komen.....</i>	<i>75</i>
A.3 Huidige Beeld van de FoodValley regio (beoordeling).....	77
<i>A.3.1 Huidige Cijfer FoodValley: dimensie werk en carrière.....</i>	<i>77</i>
<i>A.3.2 Huidige Cijfer FoodValley: dimensie sociaal contact en netwerk</i>	<i>78</i>
<i>A.3.2 Huidige Cijfer FoodValley: dimensie beleid van werkgevers.....</i>	<i>79</i>
<i>A.3.4 Huidige Cijfer FoodValley: dimensie beleid van overheid</i>	<i>80</i>
<i>A.3.5 Huidige Cijfer FoodValley: dimensie leefomgeving</i>	<i>81</i>
<i>A.3.6 Imago van de regio</i>	<i>82</i>
<i>A.3.7 Blijven of vetrekken</i>	<i>83</i>
Bijlage B: Mean Comparison Tests	85
B.1 Motieven voor Vestiging	85
B.2 Blijven of vertrekken	96
Bijlage C: Lijst met benaderde bedrijven.....	100
Bijlage D: Interviewguide	101
Bijlage E: Web enquête	102

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Nederland staat in de top vijf van meest concurrerende economieën ter wereld (World Economic Forum, 2012). Ons land wordt hierbij geprezen om zijn innovatiekracht, het implementeren van nieuwe technologieën en zijn excellente kennisinstellingen en onderwijssysteem (ibid.). Kennis is dus van groot belang bij het concurrerend houden van de economie. Hoogopgeleid personeel speelt hierbij een sleutel rol, goed geschoolde arbeidskrachten zijn echter schaars. Wereldwijd is dit gegeven doorgedrongen en de strijd om kennis is in volle hevigheid losgebarsten. Om regio's ook in de toekomst economisch concurrerend te houden.

De vraag naar geschoold personeel met de juiste kwalificaties en talenten wordt steeds groter. Zeker nu opkomende economieën als China en Brazilië ook een steeds grotere rol gaan spelen op de mondiale arbeidsmarkt en de globalisering verder toeneemt. Ook in deze landen verschuift de economische structuur van landbouw en industrie naar de diensten sector en hightech industrie. Het economische systeem is in steeds grotere mate geglobaliseerd, internationaal en kennisintensief geworden (Pike et al, 2006). Door de verschuiving van het economische zwaartepunt in de wereld zullen er ook in Nederland veranderingen plaats vinden. Het is zaak om vast te houden aan de sterke positie die Nederland heeft verworven over de jaren en te blijven investeren in kennis. Het behouden en aantrekken van kennis kan hierbij een cruciale rol spelen.

Nederland onderscheidt zich op enkele vlakken sterk van andere landen. Bijvoorbeeld op het gebied van waterbouwkunde, landbouwkunde en hightech industrie. Als klein land is Nederland de tweede exporteur van agrarische producten wereldwijd (Landbouw Economisch Instituut, 2012). Dit is met name te danken aan goede en efficiënte productiemethode, ontwikkeld met behulp van kennis. De Wageningen Universiteit en Research Centre speelt hierbij een cruciale rol als kenniscentrum van *life sciences* in Nederland. Dit centrum doet al sinds 1918 onderzoek naar zaken op het gebied van landbouw, natuur en voeding. Rondom dit centrum is een cluster ontstaan omtrent deze zaken.

In de regio zijn veel bedrijven uit de voedingssector neergestreken, met name rond de Wageningen UR. De vraag naar specialistisch en hoog opgeleid personeel is hoog bij veel van deze instellingen. In tijden van economische krimp en toenemende werkloosheid kan dit paradoxaal overkomen. Het probleem ligt echter niet aan het aanbod van personeel, maar in de kwaliteit van het aanbod. Daarnaast zullen we in Nederland in de toekomst te maken krijgen met een krimpende bevolking. Bij het attractief houden van de regio voor ondernemingen is het aanbod van hoogopgeleid personeel een belangrijke vestigingsfactor. De concurrentie met andere regio's is groot en de behoefte aan kennis voor Nederlandse regio's daarmee ook. Zowel het behouden van kennis, maar ook het aantrekken van internationale kennismigranten kan hierin een rol spelen. Het attractief maken van Nederlandse regio's voor internationale kennismigranten is dus van het grootste belang om onze economische vooruitgang ook in de toekomst te kunnen waarborgen. Met name in de regio's waarin kennis grootschalig is vertegenwoordigd, zoals de FoodValley regio.

Vooraf hoogopgeleide kennismigranten kunnen in sterke mate bijdragen aan het versterken van onze economie. Verschillende economische theorieën schetsen het belang van de kennis en hoogopgeleid personeel voor de economie (Kuptsch, Pang, 2006). Dit besef begint nu door te dringen, het is dan ook een actueel thema en staat op de agenda bij zowel bedrijven als overheidsinstanties. Het ontbreekt echter nog vaak aan kennis betreffende het onderwerp. In dit onderzoek zal de attractiviteit van de FoodValley regio voor internationale kennismigranten worden onderzocht.

1.2 Doel- en vraagstelling

Door de toenemende mondiale concurrentie op de arbeidsmarkt is het belangrijk voor de FoodValley regio om kennis vast te houden en een attractief gebied te zijn voor internationale kennismigranten. Het ontbreekt echter aan inzichten omtrent het onderwerp en dit kan mogelijk gevolgen hebben voor het beleid van instellingen en overheidsinstanties. Het gaat om relatief kleine aantallen en hierdoor kan het lastig zijn voor bedrijven en overheden om hier beleid op te voeren. Aan de hand van dit onderzoek zal meer inzicht worden verschaft over de aantrekkelijkheid van de regio voor internationale kennismigranten. Hiermee zal dit theoriegerichte onderzoek een bijdrage leveren aan het verkleinen van het kennistekort op dit gebied. De doelstelling van het onderzoek is:

“Inzicht verkrijgen in de attractiviteit van de FoodValley regio voor internationale kennismigranten, om zo mogelijk een bijdrage te kunnen leveren aan het verbeteren van het

beleid in de FoodValley regio voor het behouden en aantrekken van internationale kennismigranten op regionaal en bedrijfsspecifiek niveau.”

Het onderzoek zal zich uitsluitend richten op de FoodValley regio en zal de aantrekkelijkheid van deze regio onderzoeken. Er zullen dus alleen uitspraken over deze specifieke regio gedaan kunnen worden. Wel zal dit onderzoek gerelateerd zijn aan onderzoeken in de Health Valley (Arnhem-Nijmegen) en de Kennisregio Twente. In deze regio's wordt vergelijkbaar onderzoek gedaan, waardoor vergelijkingsmateriaal ontstaat tussen de regio FoodValley en deze twee regio's. Dit zal echter niet in dit onderzoek aan bod komen.

Om inzicht te verkrijgen in de attractiviteit van de FoodValley regio voor internationale kennismigranten zal een centrale vraagstelling alles leidraad dienen voor dit onderzoek. De volgende hoofdvraag zal beantwoord worden in dit onderzoek:

Wat zijn de migratiemotieven en ervaringen van internationale kenniswerkers in de Food Valley regio en welke rol spelen regiospecifieke factoren in het aantrekken en behouden van deze groep?

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden zijn er enkele deelvragen geformuleerd, die leiden tot de beantwoording van de hoofdvraag in dit onderzoek.

Deelvraag 1:

Welke factoren spelen een rol bij de keuze van een kennismigrant voor een bepaalde regio?

- Wat is een internationale kenniswerker
- Welke dimensies worden in de literatuur in acht genomen bij de keuze van een internationale kennismigrant voor een bepaalde regio?
- Welke indicatoren liggen ten grondslag aan de verschillende dimensies
- Wat zijn regio specifieke kenmerken van FoodValley regio?

Deelvraag 2:

Wat is het initiële beeld van internationale kennismigranten over de regio?

- Wat zijn de belangrijkste positieve kenmerken van de regio?
- Wat zijn de belangrijkste negatieve kenmerken van de regio?
- Welke verbanden bestaan er tussen de variabelen

Deelvraag 3:

Wat is het huidige beeld van internationale kennismigranten over de regio?

- Wat zijn de belangrijkste positieve kenmerken van de regio?
- Wat zijn de belangrijkste negatieve kenmerken van de regio?
- Welke verbanden bestaan er tussen de variabelen

Aan de hand van deze deelvragen zal getracht worden meer duidelijkheid te scheppen over de aantrekkelijkheid van de FoodValley regio. Dit zal onderzocht worden aan de hand van kwantitatieve onderzoeksmethoden. In het hoofdstuk methode zal nader ingegaan worden op de onderzoeksmethoden.

1.3 Relevantie

Verschillende onderzoeken laten zien dat de eerste tekenen van migratie al duizenden jaren geleden ontstonden (Lucassen, Lucassen, Manning, 2010). Internationale kennismigratie in de huidige vorm is echter een betrekkelijke nieuw fenomeen. Wetenschappelijk gezien is het daarom interessant om een bijdrage te leveren aan het onderwerp en het kennistekort op dit gebied in de regio te verkleinen. Er bestaan veel theorieën en concepten omtrent het onderwerp migratie, deze zullen nader worden belicht in het theoretisch kader. Daarin zullen de belangrijkste theorieën omtrent migratie aan bod komen. Op het gebied van kennismigratie zelf is nog niet veel onderzoek uitgevoerd, waardoor het ontbreekt aan uitgebreide theorievorming.

De onderzoeken in Nederland zijn met name geïnitieerd door het Planbureau voor de Leefomgeving, een onderzoeksinstituut van de Rijksoverheid. Deze instelling heeft enkele onderzoeken gedaan naar kennismigratie in Nederland. Ook de Sociaal-Economische Raad houdt zich bezig met kennis in Nederland. Europees gezien lopen er ook projecten om meer inzicht te krijgen in kennismigratie. Een voorbeeld van een dergelijk project is het *Talent Attraction Support Programme* (TASS), aan de hand waarvan beleid omtrent het aantrekken van kennis in verschillende Europese regio's wordt nagegaan. Echter de FoodValley regio is in deze verschillende onderzoeken onderbelicht gebleven. In dit onderzoek zal juist deze regio centraal staan. Hierin zullen de motieven en ervaringen van kenniswerkers in deze regio onderzocht worden. Er is niet veel onderzoek wat zich puur richt op ervaringen van kennismigranten in een relatief kleine regio in Nederland. Aan de hand hiervan kan bekeken of theorie in overeenstemming is met de bevindingen. De literatuur is met name gericht op het begrip migratie in het algemeen en maar weinig toegespitst op kennismigratie. Het

onderzoek is dus wetenschappelijk zeer relevant en zal een bijdrage leveren aan het kennistekort wat bestaat in de regio.

Het thema is niet alleen wetenschappelijk relevant, maar dit onderzoek kan ook een maatschappelijke bijdragen leveren aan de regio. Door het doen van onderzoek op regio- en bedrijfsspecifieke kenmerken zullen uitspraken gedaan kunnen worden over de aantrekkelijkheid van de regio en bedrijven en instellingen binnen de regio, voor internationale kennismigranten. Zoals genoemd is kennis een belangrijk goed en zal dit in de toekomst alleen maar waardevoller worden. Het is dus maatschappelijk zeer relevant om te onderzoeken of een regio aantrekkelijk is voor kenniswerkers. Aan de hand hiervan kunnen mogelijk aanbevelingen worden gedaan aan de Regio FoodValley, gemeenten en instellingen in de regio.

1.4 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk zullen de verschillende theoretische concepten aan bod komen. In dit theoretisch kader zal kennismigratie nader worden onderzocht om zo tot eigen een definitie te komen. Hierna zal hoofdstuk 3 volgen, waarin de methoden voor het uitvoeren van het onderzoek worden besproken. Hierin wordt nader verklaard hoe dit onderzoek is uitgevoerd en welke stappen daaraan hebben bijgedragen. In hoofdstuk 4 zal de casusbeschrijving bevatten. Hierin zal nader worden ingegaan op de FoodValley regio en zal het beleid in de regio worden geanalyseerd. In hoofdstuk 5 zullen de analyses en onderzoek uitslagen worden besproken. In hoofdstuk 6 zullen hier conclusies aan verbonden en worden mogelijke aanbevelingen gedaan. Onderzoeksresultaten waar in de tekst naar is gerefereerd staan weergegeven in bijlage A en bijlage B. Deze bijlage bevatten statistisch materiaal. Bijlage C bevat de lijst met bedrijven die benaderd zijn om te participeren in het onderzoek. Bijlage D bevat de interviewguide en bijlage E bevat de web enquête.

2. Theoretisch kader

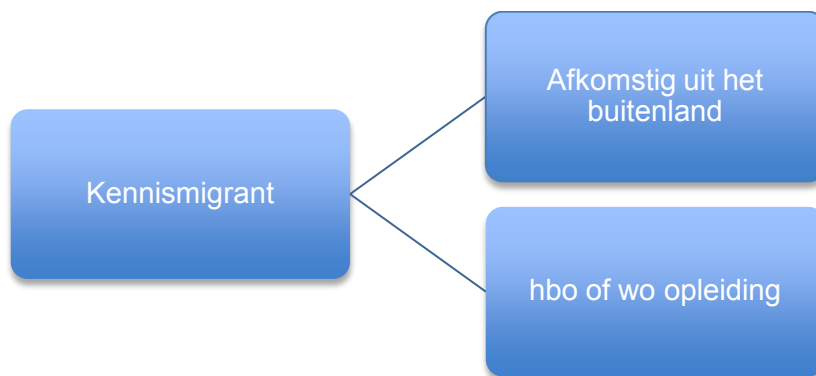
Om de attractiviteit van de FoodValley regio op een juiste wijze te onderzoeken is een goede theoretische inbedding van belang. Hierop zal het onderzoek immers gebaseerd zijn. In dit hoofdstuk worden enkele theoretische benaderingen gepresenteerd. Allereerst zal het fenomeen migratie verder worden uitgelicht. Tot slot zullen de dimensies en indicatoren, waaraan het onderzoek ten grondslag zal liggen, nader worden toegelicht.

2.1 Migratie en kennismigratie

Een migrant is iemand die (semi) permanent van woonplaats veranderd (Lee, 1966). Er zijn verschillende redenen waarom mensen migreren en hier liggen verschillende theorieën aan ten grondslag. Hierbij kunnen individuen migreren door factoren in het vestigingsgebied (pull factoren). Maar de migratie kan ook ten grondslag liggen aan factoren in het herkomstgebied zogenoemde push factoren (Knox & Marston, 2010). Beide spelen een rol in het aantrekken en het behouden van migranten.

Migratie is een veel besproken onderwerp en staat in veel landen hoog op de politieke agenda. Hierbij is met name de aandacht gevestigd op de toestroom van kansarme naar welvarende gebieden in de wereld. Er wordt echter onder alle lagen van de bevolking gemigreerd. Onder hoogopgeleide wordt, relatief gezien, zelfs aanzienlijk meer gemigreerd dan onder lager opgeleiden. Er wordt geschat dat van de hoogopgeleide wereldbevolking 5,5% migreert, terwijl dit voor de lager opgeleide slechts 0,6% is. Daarbij stijgt het percentage hoogopgeleide dat migreert sneller dan dat van lager opgeleiden (Docquier & Rapoport (2004) In: Kuptsch Pang, 2006). Het fenomeen kennismigratie wordt hiermee steeds omvangrijker.

Een kennismigrant kan verschillend worden gedefinieerd. In dit onderzoek nemen we met name opleidingsniveau als graadmeter. Opleidingsniveau zegt immers het meest over wat voor kennis iemand in huis heeft. Een kenniswerker moet hierbij minimaal een hoger onderwijs (hbo) of wetenschappelijk onderwijs (wo) hebben gevolgd. Daarnaast moet een kennismigrant in dit onderzoek woon- of werkzaam zijn in de FoodValley regio.



Figuur 2 Definitie kennismigrant

2.2 Theorieën

2.2.1 Neoklassieke theorie

Het verschil in inkomen tussen het gebied van herkomst en het vestigingsgebied biedt een verklaring voor het fenomeen migratie. De neoklassieke migratie theorie gaat in op deze verschillen in inkomens tussen gebieden (Lowell, 2009). Het rationele denken speelt hierbij een belangrijke rol. Individuen trachten nut te maximaliseren en zullen naar het gebied trekken waar het meeste geld te verdienen valt. Volgens deze theorie zal er steeds een verplaatsing vinden van arbeid naargelang de prijs ervan. Als het aanbod van arbeid in een bepaald gebied laag is zullen de lonen stijgen. Hierdoor zullen migranten uit landen waar het aanbod van arbeid hoog is, zich verplaatsen naar landen waar een tekort aan arbeid ontstaat (Kumpikaite, Zickute, 2012). Er zal hierdoor een evenwicht ontstaan op de wereldwijde arbeidsmarkt doordat de prijs van arbeid zal fluctueren afhankelijk van het aanbod (Lowell, 2009).

Daarnaast bestaat er een ander neoklassiek model wat de verdeling van arbeid verklaart (Kumpikaite, Zickute, 2012). Dit model legt het verband tussen niveau van werk en het inkomen wat hier tegenover staat. Als het niveau van het werk hetzelfde is zullen mensen kiezen voor de plek met het hoogste inkomen en de laagste belastingen (ibid.). Hierdoor zullen hoogopgeleiden naar landen trekken waar belastingen laag liggen en landen waar goede sociale voorzieningen zijn zullen juist lager opgeleiden aantrekken (Kumpikaite, Zickute, 2012).

2.2.2 The new economics of labor migration

In deze theorie wordt benaderd dat migratie niet een opzichzelfstaande, individuele beslissing is, maar dat er veel verschillende factoren van migratie afhankelijk zijn (Stark, Bloom, 1985). Migratie is een sociaal proces waar individuen met elkaar in contact staan en zich met elkaar meten (Ibid.). Mensen worden hierbij beïnvloed door elkaar, als een individu bijvoorbeeld iemand kent die ergens anders meer verdiend, zal dit persoon hetzelfde doel na willen streven en eventueel een migratie overwegen.

Het spreiden van risico's met relaties maakt hier onderdeel van uit. Eén persoon uit een familie migreert, terwijl de rest achterblijft in het land van herkomst. Er wordt hierna geld overgemaakt naar de familie in het land van herkomst, dit moet gezien worden als een soort contractuele afspraak, meer dan liefdadigheid (Stark, Bloom, 1985). Deze theorie gaat dus meer in op sociale aspecten en het spreiden van risico's in plaats van dat het puur een financiële kwestie is zoals geschetst is in de neoklassieke theorie.

2.2.3 Consumption theory

Niet alleen het maximaliseren van het inkomen hoeft een rol te spelen bij de keuze te migreren. Met name onder hoogopgeleiden spelen ook andere waarden een rol in het migratieproces. In de *Consumption Theory* worden ook andere materiële en immateriële zaken bepalend geacht in de migratie. Het gaat hier bijvoorbeeld om nabijheid van familie en vrienden, klimaat, veiligheid en kwaliteit van leven in een regio (Kumpikaite, Zickute, 2012). AL deze zaken hebben invloed op de keuze van de regio waar mensen willen verblijven. Dit geldt met name voor hoogopgeleiden, omdat deze groep een zeer bewuste keuze maakt om te migreren. Veel kennismigranten die op eigen initiatief naar een andere regio zijn getrokken blijven daar op permanente basis, hierbij is het ook van belang dat het vestigingsgebied een prettige leefomgeving is (Al Ariss and Ozbilgin, 2010, In Al Ariss, Syed, 2010).

2.2.4 World system theorie en sociale netwerk theorie

Netwerken tussen het land van herkomst en het vestigingsgebied kunnen een verklaring bieden voor migratie. Deze netwerken kunnen op verschillende schaalniveaus een rol spelen. In de *world system theory* wordt migratie verklaard aan de hand van historische structuren als kolonialisme (Lowell, 2009). Hierdoor zijn centra en perifere gebieden ontstaan, waartussen migratiestromen ontstaan. Aan de hand van sociale netwerken kunnen kosten en risico's van een migratie worden verminderd (Lowell, 2009). Als er relaties liggen met het aankomstland zal de stap om te migreren aanzienlijk verlaagd worden. Ook kosten en risico's voor nieuwe migranten worden sterk verlaagd door migranten die zich reeds

gevestigd hebben in het vestigingsgebied (Massey, 1990). Door het proces van pad afhankelijkheid zullen er zo migratiestromen ontstaan tussen bepaalde gebieden (Massey, Zeneto, 1999).

Door middel van sociale netwerken is het dus eenvoudiger om te migreren. bijvoorbeeld vrienden of familie zijn die al in de regio wonen. Vaak wordt dit verklaard door historische banden tussen de twee gebieden, een voorbeeld hiervan is de Indische gemeenschap in het Verenigd Koninkrijk. Door het proces van cumulatieve causatie wordt deze migratiestroom in stand gehouden (Massey, 1990). Netwerken dragen op deze manier sterk bij aan migratie (Ibid.). Zo zijn de *World system theory* en *sociale netwerk theorie* sterk aan elkaar verwant.

2.2.5 Overige benaderingen

Lowell (2009) draagt ook nog andere theorieën aan die het proces van migratie kunnen versterken. Bijvoorbeeld door middel van de implementatie van beleid, wat van invloed kan zijn op het proces van migratie. In *Theories of migration policies* wordt gesteld dat beleid wel degelijk een bijdrage kan leveren (Lowell, 2009). Daarnaast levert ook het ontstaan van clusters en economische activiteit een bijdrage aan migratie. Het ontstaan van deze clusters wordt nader verklaard in de theorie van Porter. In een dergelijke cluster ontstaat een samenkomst van aan elkaar verwante en verbonden bedrijven die onderling concurreren en samenwerken (Pike et al. 2006). Door de sterke economische activiteit in een regio worden werknemers aangetrokken waardoor migratie ontstaat.

2.2.6 Human capital

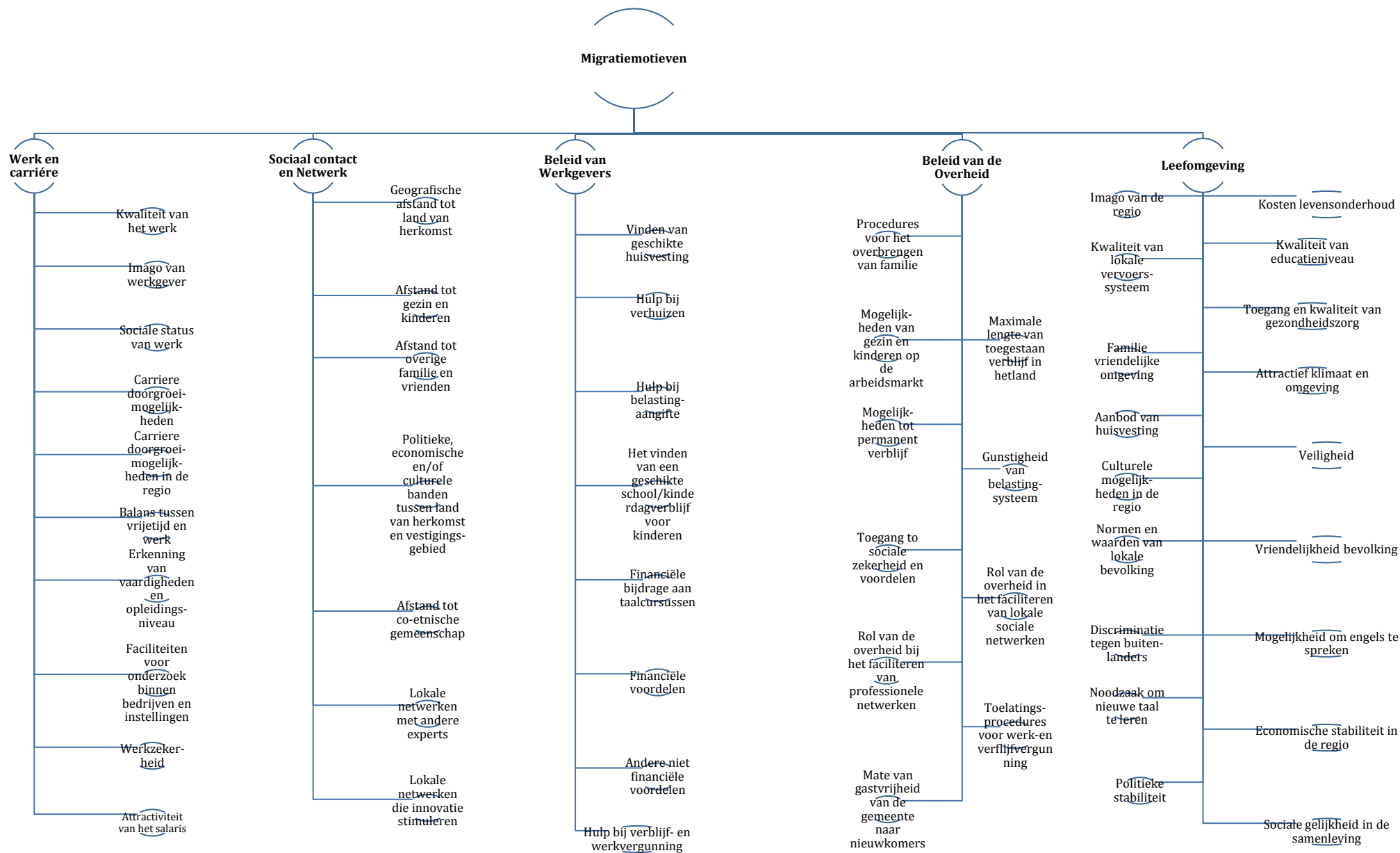
Voor bedrijven is goed geschoold kwalitatief personeel van het grootste belang (Christopher, Sumantra, 2002). *Human capital* is een centraal begrip hierin, dit is de waarde die een persoon vertegenwoordigt. Het heeft bijvoorbeeld betrekking op de scholing die een persoon heeft genoten (Becker, 1993, p15). Hierdoor zal iemand meer kennis en vaardigheden vergaren en uiteindelijk ook meer gaan verdienen waardoor de levensstandaard zal stijgen. Opleiding en trainingen zijn zaken waarvan het menselijk kapitaal van een persoon het meest zal stijgen (Becker, 1993). Daarnaast neemt het menselijk kapitaal ook toe door netwerken en instituties, hierdoor kan ook een hogere positie in de maatschappij worden verkregen (Massey, Zeneto, 1999).

2.2.7 Brian drain/ brain gain

Om een regio concurrerend te houden en bedrijven aan te trekken moet er dus sprake zijn van een arbeidsmarkt met voldoende geschoold personeel. Door het proces van migratie vindt er een verplaatsing plaats van kennis tussen verschillende gebieden. Dit verschijnsel heeft twee kanten die in elke regio spelen: brain drain en brain gain (Baruch, Budhwar and Khatri, 2007, In Al Ariss, Syed, 2010). Brain drain is een verschijnsel waarbij kennis uit de regio wegtrekt en kan grote gevolgen hebben voor de economische vitaliteit van een regio. Kennisintensieve bedrijven trekken weg, wat kan leiden tot een laag waardige economische structuur. Brain gain is precies het tegenovergestelde proces, waarbij juist kennis naar de regio toetrekt. Dit is een proces dat positieve effecten heeft voor een regio en waardoor de regio aan aantrekkelijkheid wint. Het vasthouden van kennis en het voorkomen van brain drain is belangrijk, het proces is namelijk moeilijk te stoppen als het zich eenmaal voltrekt.

2.3 Conceptueel model

Aan de hand van de literatuur zijn de indicatoren die in dit onderzoek centraal zullen staan geconceptualiseerd. Hiermee zal onderzocht worden in welke mate de regio attractief is voor internationale kenniswerkers. De indicatoren zijn onderverdeeld in vijf dimensies. Deze vijf dimensies zijn 'werk en carrière', 'sociaal contact en netwerk', 'beleid van werkgevers', 'beleid van de overheid' en 'leefomgeving'. In figuur 3 zijn de dimensies en bijbehorende indicatoren te zien. Hieronder zullen de dimensies en indicatoren nader worden toegelicht.



Figuur 3 Conceptueel model

2.3.1 Werk en carrière

Economische factoren spelen een zeer belangrijke rol bij de keuze voor migratie. In dit onderzoek zal uitgegaan worden van tien indicatoren die invloed hebben op de aantrekkelijkheid van een regio op het gebied van werk en carrière. De keuze om te migreren heeft voor een belangrijk deel te maken met het maximaliseren van het inkomen en het verhogen van de levensstandaard (Lowell, 2009). In de neoklassieke theorie wordt beargumenteert dat migratie primair te maken heeft met het inkomen wat mensen zullen gaan verdienen in een bepaald gebied (Lowell, 2009). Als het aanbod van arbeid in een bepaald gebied laag is, zullen de lonen stijgen en dit zal migranten aan trekken uit gebieden waar de inkomens lager liggen (Kumpikaite, Zickute, 2012). Deze dimensie draagt dus waarschijnlijk in grote mate bij aan de aantrekkelijkheid van de regio. Maar niet primair het inkomen is een indicator van deze dimensie. Ook kwaliteit van het werk speelt een rol, kennismigranten selecteren immers ook een baan die past bij hun niveau. Zo moet het werk aansluiten bij hun vaardigheden en opleidingsniveau en moeten er goede faciliteiten zijn binnen de instelling. Ook is sociale status die een baan oplevert een factor, met name in het land van herkomst van de migrant. Carrière doorgroeimogelijkheden zijn ook van belang zodat men zich verder kan ontwikkelen en mogelijk ook kan groeien in inkomen. De balans tussen vrije tijd en maar werk is de negende indicator. Het inkomen kan immers aantrekkelijk zijn, maar als hier tegenover staat dat er weinig vrije tijd overblijft, kan betwist worden of dit wenselijk is. Tot slot is de werkzekerheid een factor, het behouden van het werk en zekerheid is een belangrijk goed voor mensen en zal dus ook een rol spelen in de aantrekkelijkheid van de regio.

De volgende indicatoren maken deel uit van de dimensie werk en carrière:

- Kwaliteit van het werk
- Attractiviteit van het salaris
- Imago van werkgever
- Sociale status van werk
- Carrière doorgroeimogelijkheden
- Carrière doorgroeimogelijkheden in de regio
- Erkenning van vaardigheden en opleidingsniveau
- Faciliteiten voor onderzoek binnen bedrijven en instellingen
- Balans tussen vrije tijd en werk
- Werkzekerheid

2.3.2 Sociaal contact en netwerk

Zoals reeds is behandeld is migratie niet puur een financiële kwestie, maar maken ook andere zaken onderdeel uit van het migratieproces. Bijvoorbeeld sociale contacten en netwerken. Daarom zal ook dimensie deze onderdeel uitmaken bij het vaststellen van de attractiviteit van de FoodValley regio. De *World system theorie* is een belangrijke theorie bij het operationaliseren van deze dimensie. Deze theorie beschrijft de relaties die migranten hebben op zowel de vestigingsplaats als de plaats van herkomst (Massey et al., 1993). Deze kunnen zowel positief als negatief bijdrage aan de migratie. Naarmate de afstand tot de vestigingsplaats langer wordt zullen zich barrières opwerpen. Met name als een kennismigrant van buiten de Europese Unie afkomstig is. Het is van belang te weten hoe deze afstand ervaren wordt voor de internationale kennismigranten, het kan namelijk negatief bijdragen aan de keuze om te migreren. Geografische afstand tot het land van herkomst is de eerste indicator. Maar ook de afstand tot gezin en kinderen en overige familie en vrienden spelen hierbij een rol. Vaak zijn banden met tussen het vestigingsland en land van herkomst historisch gegroeid, wat de risico's van een migratie verlaagd. Dit komt tot uiting in de factor 'Politieke, economische en/of culturele banden tussen land van herkomst en vestigingsgebied'. Daarnaast verlagen ook contacten in het vestigingsland de risico's en kosten van de migratie, de afstand tot een co-etnische gemeenschap kan hiermee de aantrekkelijkheid van een regio doen vergroten. Tot slot zijn professionele netwerken van belang voor internationale kennismigranten. Kennisoverdracht is een basis voor clustervorming en innovaties. Lokale netwerken met andere experts en lokale netwerken die innovatie stimuleren zijn daarom ook factoren aan de hand waarvan de attractiviteit kan worden vastgesteld.

De volgende indicatoren maken deel uit van de dimensie werk en carrière:

- Geografische afstand tot land van herkomst
- Afstand tot gezin en kinderen
- Afstand tot overige familie en vrienden
- Politieke, economische en/of culturele banden tussen land van herkomst en vestigingsgebied
- Afstand tot co-etnische gemeenschap
- Lokale netwerken met andere experts
- Lokale netwerken die innovatie stimuleren

2.3.3 Beleid van werkgevers

Implementatie van beleid kan van invloed zijn op het migratieproces (Lowell, 2009). Beleid kan hierbij opgesplitst worden in twee groepen, te weten beleid van werkgevers en beleid van de overheid (Buiskool, Boer, 2009). Eerst zal het beleid van werkgevers worden besproken. Bedrijven en instellingen kunnen via beleid op verschillende vlakken de attractiviteit van een regio beïnvloeden. Beleid bestaat hier met name uit het opvangen en begeleiden van de kennismigrant bij het migratieproces. Dit om het de migrant zo makkelijk en aangenaam mogelijk te maken. Bedrijven kunnen in grote maten hulp bieden aan kenniswerkers en dit kan de attractiviteit voor de migrant doen toenemen. Deze hebben met name betrekking op hulp van de werkgever bij bijvoorbeeld verblijf- en werkvergunning, het vinden van geschikte huisvesting, hulp bij verhuizen, hulp bij belastingaangifte en het vinden van voorzieningen voor kinderen als scholen. Maar ook financiële tegemoetkomingen kunnen zaken veraangename en de regio als geheel een attractievere plaats maken. Bijvoorbeeld door ondersteuning bij taal cursussen om zo beter in de maatschappij te kunnen integreren.

De volgende indicatoren maken deel uit van de dimensie werk en carrière:

- Hulp bij verblijf- en werkvergunning
- Vinden van geschikte huisvesting
- Hulp bij verhuizen
- Hulp bij belastingaangifte
- Het vinden van een geschikte school/kinderdagverblijf voor kinderen
- Financiële bijdrage aan taalcursussen
- Financiële voordelen
- Andere niet financiële voordelen

2.3.4 Beleid van de overheid

De tweede vorm van beleid kan van de overheid komen (Bruiskool, Boer, 2009). Zo kunnen overheden verschillende maatregelen nemen om de migratie en het leven van de kennismigrant te vereenvoudigen. Er komen enkele bureaucratische zaken bij een migratie kijken en het is zaak om deze zo veel mogelijk te versoepelen zodat dit geen blokkades opwerpt voor de kennismigrant. Dit is bijvoorbeeld regelgeving omtrent werk en verblijfsvergunningen en andere regelgeving omtrent het verblijf. Maar ook financiële zaken, als een gunstig belastingstelsel, spelen een rol. Zoals naar voren is gekomen in de

migratietheorieën spelen financiële zaken over het algemeen een voorranstaande rol in de motieven voor migratie. Maar ook goede sociale voorzieningen en voordelen worden tegen het licht gehouden. Zoals gezegd zijn netwerken van belang bij de overdracht van kennis. De overheid kan hier een faciliterende rol in spelen.

De volgende indicatoren maken deel uit van de dimensie werk en carrière:

- Toelatingsprocedures werk- en verblijfsvergunning
- Procedures voor het overbrengen van familie
- Mogelijkheden van gezin en kinderen op de arbeidsmarkt
- Maximale lengte van toegestaan verblijf in het land
- Mogelijkheden tot permanent verblijf
- Gunstigheid van belastingsysteem
- Toegang to sociale zekerheid en voordelen
- Rol van de overheid in het faciliteren van lokale sociale netwerken
- Rol van de overheid bij het faciliteren van professionele netwerken
- Mate van gastvrijheid van de gemeente naar nieuwkomers

2.3.5 Leefomgeving

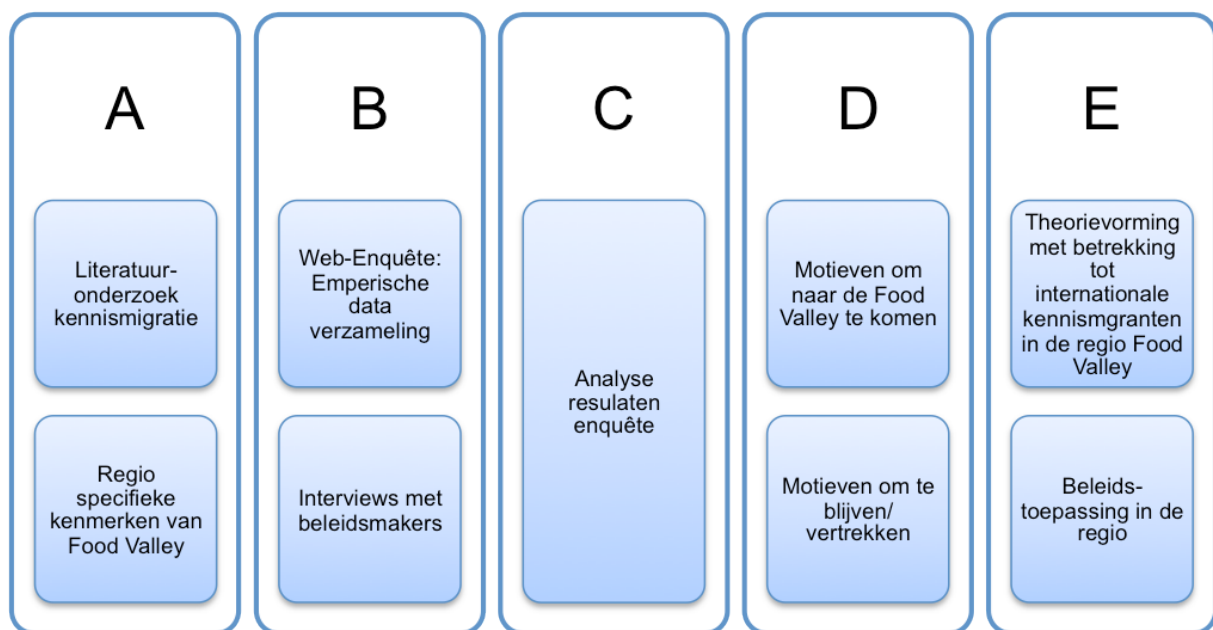
Naast economische en beleidsaspecten kunnen ook andere zaken de regio aantrekkelijk maken voor internationale kennismigranten. Dit wordt bekrachtigd aan de hand van de *consumption theory*, die naast financiële aspecten ook andere immateriële zaken benadrukt. De leefomgeving speelt een rol bij het vaststellen van de attractiviteit van een regio. De leefomgeving moet aansluiten bij de behoefte van de migrant, migranten zullen immers niet zo snel op een plek gaan wonen waar ze geen enkele binding mee hebben. Daarom zal deze dimensie in het onderzoek mee worden genomen. Lowell (2009) beschrijft wat de positieve effecten kunnen zijn van goede gezondheidszorg, klimaat en de kwaliteit van het onderwijs. Goede voorzieningen als onderwijs, gezondheidszorg, vervoerssystemen, veiligheid, huisvesting en economische en politieke stabiliteit spelen een rol. Daarnaast dragen ook de cultuur en sociale omstandigheden in een regio, zoals een vriendelijke bevolking, normen en waarden, discriminatie en sociale gelijkheid, bij aan de attractiviteit van een regio. Taal is van belang om te communiceren en te integreren in een land, het kan hierbij voordelen geven als de lokale bevolking Engels spreekt, maar ook de faciliteiten om de lokale taal te leren worden in ogenschouw genomen. Tot slot kan ook het klimaat de attractiviteit beïnvloeden, het klimaat is een gegeven, maar toch kan het meespelen bij de attractiviteit van een regio.

De volgende indicatoren maken deel uit van de dimensie werk en carrière:

- Imago van de regio
- Kosten levensonderhoud
- Kwaliteit van lokale vervoerssysteem
- kwaliteit van educatieniveau
- Familie vriendelijke omgeving
- Toegang en kwaliteit van gezondheidszorg
- Aanbod van huisvesting
- Attractief klimaat en omgeving
- Culturele mogelijkheden in de regio
- Publieke veiligheid
- Normen en waarden van lokale bevolking
- Vriendelijkheid bevolking
- Discriminatie tegen buitenlanders
- Mogelijkheid om Engels te spreken
- Noodzaak om nieuwe taal te leren
- Economische stabiliteit in de regio
- Politieke stabiliteit
- Sociale gelijkheid in de samenleving
- Multiculturele omgeving
- Recreatie mogelijkheden

3. Methode

In dit hoofdstuk zal de methodiek van dit onderzoek worden beschreven. Hierin wordt nader verklaard hoe het onderzoek is uitgevoerd en welke keuzes hieraan ten grondslag liggen. Bij het doen van onderzoek worden verschillende beslissingen genomen die van invloed zijn op het gehele proces (Verschuren en Doorewaard, 2007, p.160). Deze stappen en beslissingen zullen hier aan bod komen en voorzien worden van toelichting. In figuur 4 is het onderzoeksmodel afgebeeld, hierin is te zien welke stappen genomen worden in het onderzoek. Het onderzoek zal theoriegericht zijn en is gebaseerd op theorieën uit de literatuur. Aan de hand hiervan zal empirische data verzameling plaatsvinden. Om zo tot nieuwe theorievorming te komen en mogelijk aanbevelingen te doen voor beleidstoepassing. Het onderzoek zal uitgevoerd worden in een tijdsbestek van zes maanden, dit is relatief kort en dit onderzoek zal zodoende alleen de FoodValley regio omvatten. Wel wordt gelijkwaardig onderzoek in twee andere regio's te weten de kennisregio Twente en de Health Valley, welke Arnhem en Nijmegen omvat. Deze onderzoeken zullen parallel lopen aan dit onderzoek.



Figuur 4 Onderzoeksmodel

3.1 Onderzoeksmethoden

Ten eerste zal een literatuurstudie worden uitgevoerd. Deze literatuurstudie is gericht op reeds bestaande vakliteratuur op het gebied van kennismigratie. Zo kunnen bestaande

inzichten bijdrage aan het verloop van het onderzoek. Aan de hand hiervan zal het zal de survey worden vormgegeven. Tevens zal de onderzoeksregio in kaart worden gebracht. De FoodValley regio zal nader worden onderzocht op verschillende terreinen en het huidige beleid zal geanalyseerd worden.

Aan de hand hiervan zal een survey onderzoek gehouden worden onder internationale kennismigranten in de FoodValley regio. Het onderzoek is hiermee kwantitatief van aard. Dit betekent dat er onderzoek gedaan zal worden onder een veelheid van respondenten, waarbij de gegevens statistisch worden verwerkt (Vennix, 2010). In de paragraaf 'onderzoekspopulatie' zal de onderzoekspopulatie die centraal zal staan in dit onderzoek nader aan bod komen. Het survey onderzoek zal gehouden worden in vorm van een webenquête.

De analyse zal worden gereduceerd tot twee kernpunten te weten 'motieven van internationale kennismigranten om naar de regio te komen' en 'motieven van kennismigranten om in de regio te blijven of te vertrekken'. Dit onderzoek zal zich beperken tot enkele variabelen en de relaties en verbanden hier tussen analyseren, het onderzoek is hiermee reductionistisch van aard (Verschuren, Doorewaard, 2007 p.167). Daarnaast kenmerkt kwantitatief onderzoek zich vaak als breedte onderzoek (Ibid.). Er worden uitspraken over een veelheid van respondent waardoor over een grote groep uitspraken gedaan kunnen worden gedaan. Om meer detaillistisch materiaal te verkrijgen zullen er ook enkele interviews met experts op het gebied van kennismigratie in de regio worden gehouden. Dit zal meer diepte in het onderzoek brengen en de analyses in perspectief plaatsen. Zo kunnen de onderzoeksresultaten getoetst worden aan het beeld dat experts en beleidsmakers hebben betreffende het onderwerp. Er zal dus ook een kwalitatief element in het onderzoek zitten.

Op deze wijze ontstaat een onderzoek waaraan verschillende onderzoeksmethoden ten grondslag liggen. Een literatuurstudie, waarin de huidige concepten en theorieën tegen het licht gehouden worden gehouden en waarop aannames in het onderzoek worden gebaseerd. Een kwantitatief gedeelte, waarin middels een web enquête statistische data worden verzameld en geanalyseerd. Om zo te achterhalen wat de motieven en ervaringen van internationale kennismigranten in de FoodValley regio zijn. Tot slot zal het onderzoek een kwalitatief gedeelte bevatten. Aan de hand hiervan zullen concepten worden getoetst en vergeleken met de analyses uitgevoerd in het kwantitatieve gedeelte. Door het gebruik van meerdere soorten onderzoeksmateriaal ontstaat een manier van dataverzameling die bekend staat als triangulatie. Bij triangulatie worden meerdere databronnen met elkaar

vergeleken, om zo de conclusies van het onderzoek te kunnen versterken (Vennix, 2010, p.267).



Figuur 5 Triangulatie in dit onderzoek

3.2 Kwantitatief onderzoek

Bij het doen van kwantitatief onderzoek bestudeert men een populatie van een gelijksoortige eenheden. Hierdoor kan bijvoorbeeld de mening van een bepaalde groep achterhaald worden (Vennix, 2010, p.81). Zo ontstaat een overzicht aan inzichten betreffende een bepaald onderwerp, in dit geval de motieven en ervaringen van internationale kennismigranten in de FoodValley regio. Op deze wijze is het mogelijk een breed beeld te krijgen van een fenomeen in een bepaald gebied (Verschuren, Doorewaard, 2007 p.166). In dit onderzoek zullen de kwantitatieve data verzameld worden in de vorm van een web enquête.

Het streven is om honderd ingevulde web enquêtes te verzamelen. Des te groter het aantal ingevulde web enquêtes des te hoger de betrouwbaarheid van het onderzoek zal zijn. Naarmate de respons kleiner wordt zal de betrouwbaarheid van het onderzoek afnemen, door bijvoorbeeld toevallige uitschieters (Vennix, 2010, p.186). Omdat het aantal benaderbare respondenten relatief klein is en de respondenten niet eenzijdig benaderbaar zijn zal er geen gebruik worden gemaakt van een steekproef in dit onderzoek.

Er doen zich echter een aantal problemen voor bij het verkrijgen van het onderzoeksmateriaal. Ten eerst is het onduidelijk hoeveel respondenten er precies benaderd worden. In dit onderzoek zal gebruik worden gemaakt van het *snowballing effect*. Het *snowballing effect* houdt in het dat het benaderen van respondenten gedeeltelijk uit

handen zal worden gegeven en de enquête zich via- via zal verspreiden onder de onderzoekspopulatie. In dit onderzoek zal dit gebeuren door bedrijven te benaderen die mogelijk internationale kenniswerkers in dienst hebben. Hierdoor is het onduidelijk hoeveel respondenten daadwerkelijk benaderd worden. Het valt immers niet te controleren of bedrijven ook daadwerkelijk de enquête onder hun internationale medewerkers verspreiden.

Bij respondenten die de webenquête wel ontvangen vult een hoog percentage de enquête niet in. Den non-respons bij het uitvoeren van kwantitatief onderzoek is een groot probleem. Als deze te hoog is kan dit de externe validiteit aantasten (Verschuren, Doorewaard, 2007, p242). De non-respons kan oplopen tot 90%, dit betekent dat voor het verzamelen van 100 enquêtes er ten minste 1000 respondenten benaderd zullen moeten worden. Tot slot bestaat het gevaar dat respondenten strategische of sociaal wenselijke antwoorden geven, wat de interne validiteit in gevaar kan brengen. Het zorgvuldig opstellen van de enquête heeft hier grote invloed op en kan de interne validiteit sterk ten goeden komen. Aan de hand van de web enquête zal getracht worden te achterhalen wat de motieven van internationale kennismigranten om naar de regio te komen zijn en wat de motieven zijn om in de regio te blijven of te vertrekken uit de regio. Hierbij zullen de indicatoren (figuur 3) voor beide onderdelen beoordeeld worden door de respondent. De web enquête is terug te vinden in bijlage E.

3.3 Respondenten

De webenquête zal zoals gezegd verspreid worden onder internationale kennismigranten in de regio. Het is onbekend hoeveel kennismigranten er precies in de regio werkzaam zijn. Het onderzoeksgebied is relatief klein en er zijn maar enkele bedrijven en instellingen die internationale kennismigranten in dienst hebben. Daarnaast is het geen makkelijk benaderbare doelgroep. Bedrijven en instellingen moeten eerst hun toestemming verlenen voordat de kennismigranten benaderd mogen worden.

In eerste instantie is het zaak bedrijven te vinden waar mogelijk kennismigranten in dienst zijn. Hiervoor zullen de verschillende gemeenten in de regio benaderd worden. Deze kunnen meer informatie vertrekken over bedrijvigheid in de regio en ingangen bieden bij bedrijven die in het profiel passen. Vervolgens zullen deze bedrijven benaderd worden en zal de web enquête onder de internationale medewerkers worden verspreid. Door regelgeving omtrent privacy is het vaak niet mogelijk om de gegevens van de medewerkers direct op te vragen. Het benaderen van respondenten wordt hiermee uit handen gegeven aan derden.

Hoeveel internationale kennismigranten er totaal in de regio werken is niet bekend en moeilijk te bepalen. Er zijn een aantal grote spelers met tientallen internationale kennismigranten in dienst, daarnaast zijn er verschillende bedrijven met slechts enkele kennismigranten in dienst. De grootste speler op dit gebied is de Wageningen UR, deze heeft zo'n 640 internationale werknemers, waarvan er 480 in de regio wonen. 11,2% van de medewerkers van der Wageningen UR is afkomstig uit het buitenland (Van den Heuvel, persoonlijke communicatie, 14 mei 2013).

Naast de deze Universiteit zijn er ook enkele andere bedrijven met kleinere aantallen internationale medewerkers, zo telt het Nederlands instituut voor Ecologie (NIOO-KNAW) 70 medewerkers die uit het buitenland afkomstig zijn en het maritieme onderzoeksinstituut Marin heeft ongeveer 30 internationale medewerkers in dienst. De meeste bedrijven hebben echter minder internationale medewerkers in dienst. Er zijn legio bedrijven in de regio waarbij het aantal internationale medewerkers van 0 to 10 varieert. Daarnaast zal eind 2013 een nieuwe grote speler in de voedingssector, FrieslandCampina zich in Wageningen vestigen. Op de research and development afdeling van het bedrijf zullen waarschijnlijk 60 internationale medewerkers aan de slag gaan. Tot slot zal er een beroep worden gedaan op sociale media om in contact te komen met respondenten.

3.4 Kwalitatief onderzoek

Het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek zal grotendeels parallel lopen aan het kwantitatieve gedeelte van dit onderzoek. Hierin zullen interviews worden gehouden met beleidsmaker op verschillende gebieden om zo een beeld te krijgen van de verschillende soorten beleidsaanpak op het gebied van kennismigratie in de regio. Daarnaast biedt dit mogelijk ook ingangen voor het uitzetten van de web enquête binnen het netwerk van de geïnterviewde of het leggen van contacten met bedrijven en instellingen. Het is echter een gegeven dat bij veel kleinere bedrijven en gemeente geen beleid is omtrent internationale kennismigratie, omdat het maar om een zeer klein deel van de medewerkers of bevolking gaat.

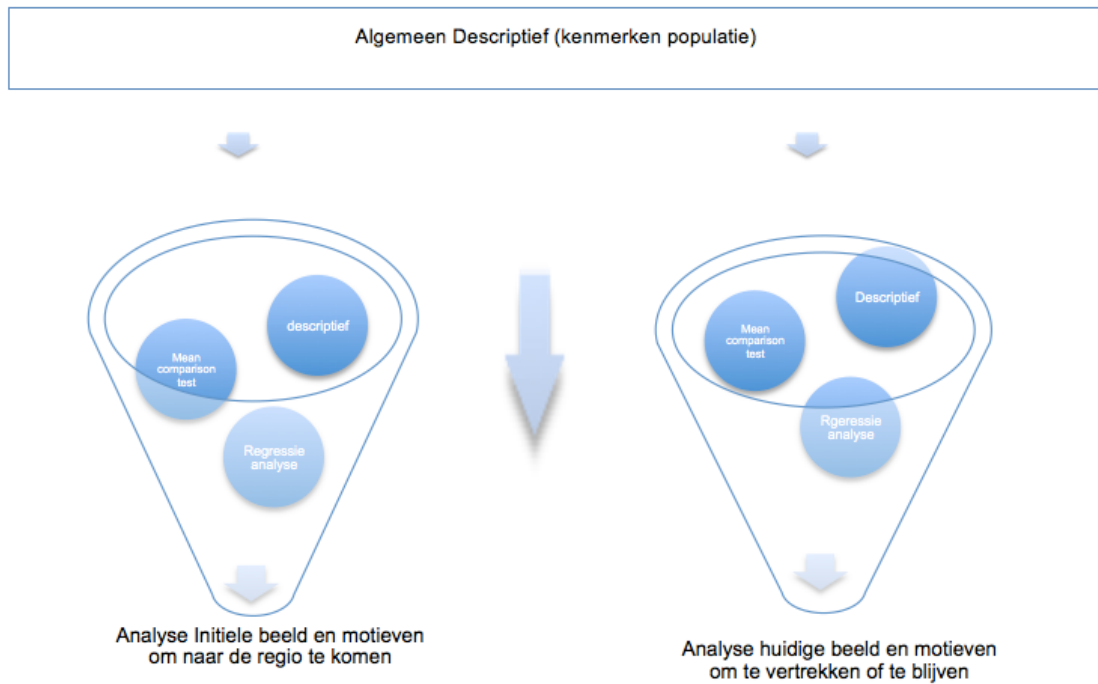
Toch is het niet zo dat er geen mensen betrokken zijn bij kennismigratie in de regio. Zo is als vertegenwoordiger van de Regio FoodValley Arnoud Leerling geïnterviewd, hij is werkzaam als programma medewerker communicatie, marketing en acquisitie bij de regio. Zo kunnen de inzichten van de regio wat betreft dit onderwerp in kaart gebracht worden. Daarnaast is een vertegenwoordiger van een gemeente geïnterviewd, om zo een beeld te krijgen hoe de gemeente om gaat met het fenomeen kennismigratie. Jos Berkvens is beleidsmedewerker bij

de gemeente Barneveld en is ook actief geweest in de regio als vertegenwoordiger van de gemeente Barneveld. Tot slot is een interview gehouden met Astrid van de Heuvel, beleidsmedewerker van de internationale gemeenschap van de Wageningen UR. Zo kunnen inzichten opgedaan worden over het beleid van de grootste speler op het gebied van kennismigratie in de regio. Hierdoor ontstaat een compleet beeld van beleid van zowel overheidsinstanties als onderzoeksinstellingen. De interviews zijn semigestructureerd en zullen worden gehouden aan de hand van een interviewgide. De interviewgide is terug te vinden in bijlage E

3.5 Data analyse

Om te uitspraken te kunnen doen over de attractiviteit van de FoodValley regio zullen de data geanalyseerd worden. Hierbij zal gebruik worden gemaakt worden van het statistische programma SPSS, waarmee data kunnen worden geanalyseerd. Dit zal gebeuren volgens de structuur aangegeven in figuur 6. Ten eerste zal een algemeen beeld van de onderzoekspopulatie worden geschetst. Hierna zal de analyse worden opgesplitst in twee gedeelten. Ten eerste de analyse van de initiële beslissing van internationale kennismigranten om naar de regio te komen. Ten tweede zal het huidige beeld wat de respondent van de regio hebben worden geanalyseerd. Hierbij zal verblijfsduur in vergelijking met het beeld van de regio centraal staan.

Deze twee onderdelen zijn elk opgebouwd uit drie dezelfde delen. Ten eerste een descriptief deel waarin algemene zaken aangaande dat onderdeel zullen worden bekeken. Vervolgens zullen *mean comparison test* worden uitgevoerd. Aan de hand hiervan kan worden bekeken of de gemiddelden tussen verschillende variabelen significant afwijken. Tot slot zullen er regressie analyses worden uitgevoerd. Aan de hand van regressie analyses kan bekeken worden wat de samenhang is tussen verschillende variabelen. In de volgende twee paragrafen zullen de twee analyse toetsen nadere worden toegelicht.



Figuur 6 Verloop anlyse

3.5.1 Mean comparison tests

Mean comparison testst zijn testen om de gemiddelden van twee variabelen te vergelijken en te bekijken of deze verschillen significant zijn. Dit zal gebeuren aan de hand van een *Independent-Samples T- Test*. Hiermee kunnen twee onafhankelijke groepen met elkaar vergeleken worden (te Grotenhuis, Matthijssen, 2009, p. 80). Deze toets is dus geschikt voor het uitvoeren van de analyseren van het huidige beeld van de regio. Hierbij zullen namelijk twee onafhankelijke variabelen met elkaar worden vergeleken, bijvoorbeeld 'wel' of 'geen' ander land overwogen. Zo kan bepaald worden of mensen die wel en mensen die geen ander land hebben overwogen, een ander beeld hebben van de regio.

Bij de analyse van het huidige beeld van de regio is het niet mogelijk om deze toets uit te voeren. Dit is het geval doordat de variabele 'verblijfsduur' centraal zal staan in deze analyse. Deze bevat drie componenten 'kort', 'midden' en 'lang' waarvan de gemiddelde vergeleken zullen worden. Om dit te analyseren zal een variantie- analyse worden uitgevoerd. Aan de hand van een variantie- analyse kan worden bekeken of de gemiddelde van meer dan twee onafhankelijke variabelen van elkaar afwijken (te Grotenhuis, Matthijssen, 2009, p. 90). In dit geval bestaat het model uit drie onafhankelijke variabelen en deze toets is dus geschikt voor het analyseren van deze data.

3.5.2 Regressie analyses

Bij regressies gaat het om het verklaren van een bepaalde variabele op basis van één of meerdere variabelen (te Grotenhuis, Matthijssen, 2009, p. 87). We hebben hier te maken met nominale variabelen, hierdoor is het gebruik van OLS (een lineaire regressieanalyse) niet aan te raden. Er zullen daarom logistische regressie analyses worden uitgevoerd. Deze toets is erg geschikt als nominale waarde of dummy variabelen (0,1) worden geanalyseerd (Bowerman, O'Connell, Murphee, 2011, p.649). Naast de verklaringskracht van het model geeft het model ook de *odds ratio* weer. Deze ratio geeft de proportionele groei weer van een variabele ten opzichte van de onafhankelijke variabelen (Bowerman, O'Connell, Murphee, 2011, p.651). Voor het analyseren van 'een andere gebied overwogen' zal een *binaire logistische regressie analyse* met twee onafhankelijke nominale variabelen worden gebruikt. Voor het analyseren van de verwachte verblijfsduur zijn drie onafhankelijke variabelen van toepassing, namelijk 'kort', 'midden' en 'lang'. Om dit te analyseren zal een multinominale logistische regressie analyse worden uitgevoerd.

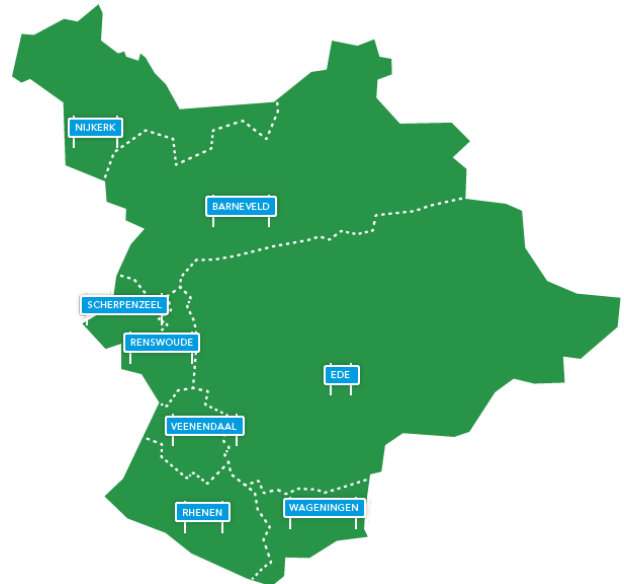
4. Casusbeschrijving

4.1 Geografische beschrijving

De FoodValley is een regio in het centrum van Nederland bestaande uit acht gemeente (figuur 7), te weten: Barneveld, Ede, Nijkerk, Renswoude, Scherpenzeel, Rhenen, Veenendaal en Wageningen (Regio FoodValley, 2013). In totaal telt de regio ruim 330.000 inwoners (ibid.). Met 108.763 inwoners is Ede de grootste gemeente. Deze middelgrote stad vormt het hart van de regio, omringd door Veenendaal (62 267 inwoners), Barneveld (53 026 inwoners), Nijkerk (39 788 inwoners) en Wageningen (37 049 inwoners) (CBS, 2012). Daarnaast bestaat de regio uit drie kleinere

gemeenten: Rhenen (18 951 inwoners), Scherpenzeel (9 354 inwoners) Renswoude (4 822 inwoners) (Ibid.). De regio bestaat dus uit verschillende kleine tot middelgrote gemeenten. Het is in vergelijking tot de Randstad dan ook relatief landelijke regio met veel groen. In combinatie met het verstedelijkte Ede maakt dit de FoodValley tot een gemêleerde regio, waarbij stedelijk en landschappelijk gebied in elkaar overlopen (Regio FoodValley, 2011).

De regio ingeklemd tussen enkele stedelijke regio's (figuur 8). Ten westen van de regio ligt de stedelijke regio Utrecht (604.911 inwoners) en ten oosten de stedelijke regio Arnhem-Nijmegen (730.000 inwoners), welke beide verenigd in een bestuurlijke regio (Gezamenlijke Stadsregio's, 2010). De FoodValley regio vormt hiermee een relatief dun bevolkte, groene regio in een sterk verstedelijkte omgeving. De regio vormt hiermee ook een prima uitvalsbasis voor mensen die in een groen gebied willen wonen en toch dicht bij stedelijke centra gelokaliseerd willen zijn.



Figuur 7 Regiokaart gemeente Food Valley (Uit: Regio Food Valley, 2013, op: www.regiofoodvalley.nl/regio/gemeenten, Vinddatum 14-04-2013)



Figuur 8: Ligging Food Valley in Nederland (Uit: Regio Food Valley, 2013, op: www.regiofoodvalley.nl, Vinddatum 14-04-2013)

Met name het noorden van de regio valt als agrarische te omschrijven met veel natuur. Zo ligt een uniek natuurgebied, Nationaal Park de Hoge Veluwe, in de gemeente Ede. Daarnaast staan de gemeenten Nijkerk en Barneveld om hun agrofood sector, de laatste genoemde met name op het gebied van pluimvee. Toch is de regio niet alleen agrarische georiënteerd. zo is de westkant van de regio, rond Veenendaal, meer industrieel georiënteerd en er bevindt zich hier een ICT cluster. De gemeente Ede richt zich op meer op zaken als dienstverlening. Daarnaast is logistiek ook een grote sector in de regio, ondermeer in de gemeenten Ede en Barneveld (Berkvens, persoonlijke communicatie, 5 juni 2013). In het zuiden van de regio ligt Wageningen met zijn Universiteit en Research Centre. Hiermee vormt deze gemeente het kenniscluster in de regio en dit maakt die gemeente een grote kennisspeler Nederland en zelfs wereldwijd. Zo is de FoodValley een zeer diverse regio, met veel verschillende sectoren en bedrijfstakken. Toch speelt de agrofood sector een belangrijke en overkoepelende rol in de regio, waardoor de regio ook als zodanig getypeerd wordt.



Figuur 9: Regiokaart (Uit: Geobasis DE/BKG 2009, In: Regio FoodValley, 2013 <http://kaart.regiofoodvalley.nl>, Vinddatum 27-06-2013)

4.2 Bestuurlijke indeling en algemeen beleid

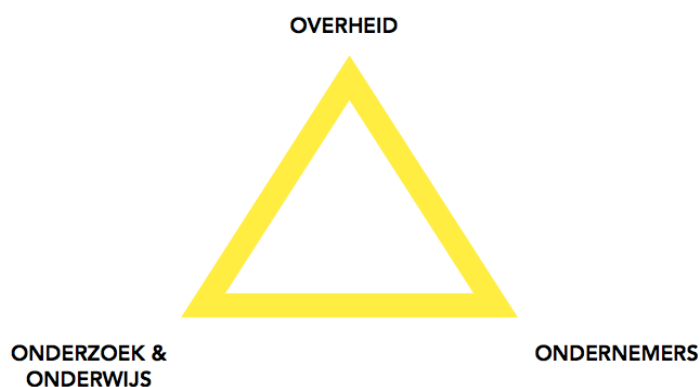
Zoals gezegd bestaat de regio uit acht gemeente. Deze acht gemeente hebben hun krachten gebundeld tot een bestuurlijke regio. De FoodValley is relationeel geconstrueerd, dit houdt in dat de regio geen sterke territoriale verbondenheid met veel interne samenhang kent. Een dergelijke regio is geconstrueerd uit economische, sociale, politieke en culturele interacties binnen en buiten de regio (Lagendijk, 2006). Mensen voelen zich niet zeer sterk verbonden tot de regio en zullen zich bijvoorbeeld niet zo snel een inwoner van de FoodValley noemen. Het is hiermee geen regio met een sterke identiteit en regionale symbolen. Het is eerder een samenwerking van economische en politieke aard. Op basis hiervan wordt samengewerkt om zo de regio beter op de kaart te zetten en op verschillende gebieden de samenwerking aan te gaan.

De regio wordt bestuurt door de verschillende gemeenten. Uit alle gemeenten zijn enkele vertegenwoordigers afgevaardigd in het regio bestuur. Deze vormen met twee beleidsmakers van de regio FoodValley het bestuur van de regio. De regio werkt op zijn beurt weer samen met verschillende actoren, voorbeelden hiervan zijn de provincies Gelderland en Utrecht, VNO-NCW, enkele bedrijvenkringen in de verschillende gemeente, kennisinstellingen en individuele bedrijven.

Bestuurlijk gezien is de regio niet een zeer eenvoudige regio (Leerling, persoonlijke communicatie, 14 april 2013). Zo liggen de gemeente in twee verschillende provincies Utrecht en Gelderland, wat verschil in beleid tussen deze beiden kan opleveren. Daarnaast zijn er vier Kamers van Koophandel en is de regio geen afgebakende COROP regio. Dit houdt in dat er geen cijfers op verschillende gebieden, bijvoorbeeld door het CBS over de regio worden gepubliceerd. Desondanks wordt er in de regio beleid ontwikkeld op verschillende terreinen. Hierbij staan twee pijlers centraal, te weten het verbeteren van het vestigingsklimaat in de regio en het versterken van de leefomgeving in de regio (Regio FoodValley, 2011). Onder het verbeteren van het vestigingsklimaat vallen vier dimensies: wonen, recreatie, mobiliteit en werken en onderwijs worden. Onder leefomgeving vallen de dimensies landelijk gebied, sociaal, milieu en energie (Ibid.). Dit zijn de gebieden waarop de gemeenten samenwerken om deze zaken collectief aan te pakken en waar mogelijk te verbeteren. Idealiter worden deze zaken in co-existentie met elkaar aangepakt, zodat er ruimte in de regio ontstaat voor alle bovengenoemde zaken.

Voeding is het overkoepelende thema van de sectoren die zeer sterk zijn vertegenwoordigd in de regio. Deze samenkomst van activiteiten wordt ook wel een cluster genoemd. Dit is een

concentratie van verbonden bedrijven en aanverwante leveranciers, industrieën, instituties in de kennissector op een bepaald gebied, die zowel concurreren als met elkaar samenwerken in de regio (Porter, 2000, p. 253: In Pike et al., 2006, p. 110). In de FoodValley is een dergelijke cluster ontstaan met verschillende bedrijven en onderzoeksinstituten die allen één focus hebben: voeding (Regio FoodValley, 2011). In de noordelijke vleugel van de regio is hier sprake van op het gebied van Agrofood en pluimvee, in de zuidelijk vleugel van de regio is een cluster ontstaan op het gebied van kennis omtrent deze bedrijfstak. Met name rondom de Wageningen UR is een bundeling van kennis ontstaan. Deze universiteit staat wereldwijd voorop als het gaat om kennis op het gebied van *life sciences*. Andere bedrijven profiteren van de aanwezigheid van dit kenniscentrum en vestigen zich in de buurt van dit kenniscentrum. Zo is het kenniscluster in Wageningen gevormd, wat nu het kennishart vormt van de regio. Maar ook de andere bedrijven in de regio profiteren mee van de kennis die beschikbaar is in de kenniscluster Wageningen.



Figuur 10: Gouden Driehoek (Uit: Regio Food Valley, 2011, pp. 11)

Het verder ontwikkelen en promoten van deze *agrofood cluster* is een belangrijk speerpunt van de regio. De regio richt zich met name op de samenwerking tussen overheid, ondernemers en onderzoek en onderwijs. De drie pijlers in deze *gouden driehoek* kunnen elkaar helpen en elkaar versterken. Hierbij faciliteert de overheid een goed vestigingsklimaat en hoogwaardige leefomgeving, kennisinstellingen

zorgen voor de ontwikkeling van innovaties, die vervolgens vermarkt en worden via het bedrijfsleven (Regio FoodValley, 2011).

Zo kan de overheid vestigingsplaatsen voor bedrijven faciliteren in de verschillende gemeenten van de regio. Ondernemingen hebben zo veel mogelijkheden om zich op de juiste locatie te vestigen. Maar er zijn ook gebieden waar nog zaken te verbeteren vallen. Zo kunnen op het gebied van Europese subsidies nog flinke stappen gemaakt worden. De Wageningen UR profiteert al van dit soort regelingen, maar het bedrijfsleven loopt hier nog in achter. Op een dussdanig gebied kan de overheid een faciliterende rol spelen om de regio voor het nieuwe subsidieprogramma 2014-2020 beter op de kaart te zetten (Berkvens, persoonlijke communicatie, 5 juni 2013). De regio speelt immers ook op Europees niveau

een belangrijke rol op het gebied van kennis betreft *life sciences*. Op deze wijze kan door intensieve samenwerking de regio op de verschillende terreinen verbeterd worden.

4.3 Vergelijkbare regio's

Door de regio FoodValley zijn enkele regio's bestempeld als belangrijkste concurrenten. Twee hiervan liggen in Nederland te weten Brainport Eindhoven en Bioscience Park Leiden. Daarnaast de Øresund Regio in Denemarken en Zweden, bestaande uit de steden Kopenhagen en Malmö met elkaar verbonden door de Øresund brug. Tot slot de San Francisco Bay area, waar ook enkele top universiteiten concurreren met de Wageningen UR en waar ondermeer Silicon Valley een Napa Valley liggen (Regio FoodValley, 2011). Echter deze regio's hoeven niet altijd als concurrenten worden aangezien. Met name de Brainport Eindhoven loopt in Nederland voorop als het gaat om het ontwikkelen van een kennisregio. Hierbij is veel kennisvoorhanden die ook in de FoodValley goed van pas kan komen (Berkvens, persoonlijke communicatie, 5 juni 2013).

4.4 Kennis in de regio

Kennis speelt een prominente rol in de regio. Zoals gezegd speelt dit zich met name af rond de Wageningen UR. Deze universiteit is gespecialiseerd in drie kernpunten, te weten voeding en voedselproductie, leefomgeving en gezondheid, leefstijl en levensomstandigheden (WUR, 2013). De universiteit staat aan de top van de wereld als het gaat om deze sectoren. Maar de Wageningen UR is zeker niet het enige kennisinstituut in de omgeving. In de nabije omgeving van dit instituut liggen enkele andere vooraanstaande kennisinstellingen en onderzoekscentra. Voorbeelden hiervan zijn het NIOO-KNAW een onderzoeksinstituut op het gebied van ecologie, Marin een maritiem onderzoeksinstituut, Keygene een R&D bedrijf dat zich bezig houdt met het verbeteren van gewassen en tot slot Noldus een informatie technologie bedrijf op het gebied gedrag van mens en dier. Maar ook buiten Wageningen zijn onderzoeksinstellingen en bedrijven gevestigd. Voorbeelden hiervan zijn de Christelijke Hogeschool Ede, NIZO een bedrijf dat zich met uitstekend bezig houdt met voedsel en MOBA, wereldmarktleider op het gebied sorteren, verpakken en verwerken van eieren. Dit zijn slechts enkele voorbeelden van bedrijven die sterk op kennis in de voedingssector zijn georiënteerd. Naast het vasthouden van deze bedrijven door ze goed te faciliteren probeert de regio ook nieuwe bedrijven naar de regio te trekken. Een voorbeeld hiervan is FrieslandCampina die zich aan het einde van 2013 in de regio zal vestigen.

De regio is op sommige gebieden marktleider in de wereld, bijvoorbeeld als het gaat om de pluimvee-industrie. Het is doormiddel van kennis van belang om deze positie vast te houden, doormiddel nieuwe innovaties en productietechnieken. Het overlevingsvermogen van ondernemingen is afhankelijk van de mate van innovatie in een bedrijf (Huizingh, 2011). Als er geen sprake is van innovatie en het benutten van nieuwe kennis zullen ondernemingen ingehaald worden door andere bedrijven in de wereld. Bedrijven in bijvoorbeeld opkomende economieën als China zullen de producten en de kennis van nu overnemen en de leidende positie in wereld overnemen (Berkvens, persoonlijke communicatie, 5 juni 2013).

4.6 Regionaal beleid omtrent kennismigratie

De FoodValley regio bestaat pas enkele jaren als bestuurlijke regio. Beleid op het gebied van internationale kennismigratie bestaat dus nog niet lang, maar het besef dat er veel verbeterd kan worden is opgevat (Leerling, persoonlijke communicatie, 14 april 2013). Het huidige beleid wordt met name bepaald door de Wageningen UR, als grootste speler op het gebied van kennismigratie in de regio. Zoals reeds genoemd heeft de Wageningen UR meer dan 600 internationale medewerkers. De onderzoeksinstelling zoekt voor zeer specialistische functies zowel in het binnen- als in het buitenland naar kandidaten. Kwaliteit staat hierbij voorop, er wordt niet gewerkt met minimum percentages buitenlandse werknemers. Wel wordt er door deze universiteit beleid gevoerd met betrekking tot het faciliteren van internationale medewerkers. Dit gebeurt met name in samenwerking met de gemeente, maar ook in steeds sterkere mate met de regio (Astrid van den Heuvel, persoonlijke communicatie, 14 mei 2013). Zo kan de hele regio meeprofiteren van de expertise die er in Wageningen op dit gebied te vinden is.

Het beleid omtrent internationale kennismigratie gaat vaak om relatief kleine dingen die toch het verschil kunnen maken in het faciliteren van internationale medewerkers. Voorbeelden hiervan zijn websites van overheidsinstanties in verschillende talen en ontmoetingen via non-profit organisaties (Astrid van den Heuvel, persoonlijke communicatie, 14 mei 2013). Maar ook huisvesting maakt onderdeel uit van het beleid, dit gebeurt in samenwerking met woningcorporaties. Dit is overigens een zaak waar nog verbeteringen in aan te brengen zijn, door het tekort aan woonruimte in Wageningen. Zo moeten veel buitenlandse werknemers uitwijken naar omliggende gemeenten. Wel zijn er zeer positieve ervaringen met projecten waarbij buitenlandse werknemers gezamenlijk wonen en beschikken over ruimtes waar ze samen kunnen komen (Ibid.).

In de regio is geen internationale school gevestigd. Deze zit wel in Arnhem, maar mensen blijken er toch niet veel gebruik van te maken (Astrid van den Heuvel, persoonlijke communicatie, 14 mei 2013). Initiatieven om deze stap kleiner te maken, als bijvoorbeeld het inzetten van busje naar deze school kunnen helpen. Maar het begeleiden bij de scholen in regio zelf is ook mogelijkheid, omdat mensen hun kinderen toch graag dichtbij naar school sturen. Er is nu zowel een basis als middelbare school waar speciale klassen met internationale leerlingen zijn. Waarbij onderwijs gedeeltelijk in het Engels wordt aangeboden en het Nederlands wordt bijgeschaafd (Ibid.). De regio is te klein voor een eigen internationale school, maar door onderwijs aan te bieden op regulieren scholen wordt onderwijs toch mogelijk gemaakt voor kinderen van internationale kennismigranten in de regio.

Om de dienstverlening aan internationale kennismigranten in de regio te verbeteren wordt er binnenkort een expat centre opgezet in de regio. Dienstverlening voor internationale medewerkers zal hier gecentreerd worden waardoor buitenlanders via één punt geholpen kunnen met allerlei praktische zaken. Hier kunnen alle bedrijven in de gemeente gebruik van maken en het zal voor de hele regio toegankelijk zijn (Astrid van den Heuvel, persoonlijke communicatie, 14 mei 2013). De Food Valley is overigens niet de eerste regio met een expat centre. Dit gebeurt in navolging van vele regio's in Nederland, zoals de regio's Amsterdam, Leiden, Den Haag, Tilburg, Eindhoven, Maastricht, Arnhem-Nijmegen en Twente. Het is dus ook zaak voor de regio Food Valley om de faciliteiten en dienstverlening in de regio op peil te houden om geen achterstand met andere regio's op te lopen.

Met name voor bedrijven waar maar enkele internationale medewerkers werken biedt dit expat centre een uitkomst. Deze hebben te weinig buitenlandse werknemers om hier beleid op af te stemmen of deze expats goed te faciliteren. Er vindt nu nog weinig samenwerking plaats tussen bedrijven en bijvoorbeeld de Wageningen UR. Via het expat centre kunnen alle internationale medewerkers van bedrijven in de regio geholpen worden. Het expat centre biedt dus uitkomst en zal de dienstverlening vermoedelijk sterk verbeteren.

Ook vanuit de regio lopen er enkele projecten om expats beter te faciliteren. Zo zijn er bijvoorbeeld mogelijkheden tot het voor het opzetten van een busjes dienst die expats opgehaald van luchthaven Schiphol. Of het opnemen van een bureau van de FoodValley op deze Luchthaven om expats beter op te kunnen vangen en een warm welkom te geven (Berkvens, persoonlijke communicatie, 5 juni 2013). Zo zijn er legio mogelijkheden om expats beter te faciliteren en op weg te helpen. In Nederland is veel beleid gericht op de massa, terwijl beleid voor dit soort specifieke groepen ook van het grootste belang is om aan

te kunnen haken bij concurrerende regio's (Leerling, persoonlijke communicatie, 14 april 2013).

4.7 Landelijk beleid omtrent kennismigratie

Niet alleen de regio is bezig met het versterken van zijn positie op het gebied van kennismigratie, ook op nationaal niveau wordt er beleid ontwikkeld om internationale kennismigranten aan te trekken en ze een kans te bieden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Nederland heeft de ambitie om bij de top vijf van kenniseconomieën te wereld te behoren (SER, 2011). Kennis speelt een belangrijke rol om bij te blijven bij de internationale concurrentie (Ibid.). Hierbij speelt niet alleen het opleiden van personeel via onderwijsinstellingen een rol, maar ook het aantrekken van hoogopgeleid personeel.

Een deel van het beleid van de Nederlandse overheid richt zich op het internationale studenten. Het op peil houden van beurzen voor internationale studenten is een factor bij het aantrekken van internationale talenten (SER, 2011). Daarnaast is er sinds 2007 een 'zoekjaar' voor internationale studenten in het leven geroepen. Dit zoekjaar houdt in dat studenten nadat ze zijn afgestudeerd nog een jaar in Nederland mogen blijven om een baan te zoeken. Hiermee wordt getracht hoogopgeleiden voor de Nederlandse arbeidsmarkt te behouden na hun afstuderen (SER, 2007). Het vasthouden van studenten vormt dus één kant in het Nederlandse beleid. Er valt echter nog wel een inhaalslag te behalen op het gebied van internationale studenten in Nederland. Ons land loopt namelijk achter in de aantallen internationale studenten in vergelijking met de omringende landen. Het instroompercentage buitenlandse studenten ligt met 7,2% onder het Europees gemiddelde.

De andere kant van het Nederlandse beleid richt zich op het versoepelen van de regelgeving voor internationale kenniswerkers die naar Nederland komen. Maar er zijn ook andere maatregelen waardoor het internationale kennismigranten makkelijker wordt gemaakt. Zo kent Nederland bijvoorbeeld de kennismigrantenregeling. Dit is een regeling die het makkelijker maakt voor internationale kennismigranten om naar Nederland toe te komen. Als de kennismigrant aan een bepaalde inkomensvoorwaarde voldoen hoeven ze geen tewerkstellingsvergunning te hebben. Dit maakt de procedure om in Nederland te kunnen werken veel sneller en eenvoudiger. In 2013 bedroeg deze inkomensgrens 52.010 en voor kennismigranten onder de 30 jaar €38.141 (Rijksoverheid, 2013). Op deze wijze omzeilen kenniswerkers ingewikkelde toelating- en vergunningsprocedures. Ook is er een apart belasting maatregel, deze houdt in dat expats maar 30% inkomensbelasting hoeven te

betalen. Deze belastingmaatregelen is in het leven geroepen om expats te compenseren in de kosten die ze moeten maken om naar Nederland te komen. De expat moet wel minimaal 150 kilometer van de Nederlandse grens wonen (Belastingdienst, 2013).

4.8 Europees beleid omtrent kennismigratie

Veel beleid komt niet langer uit Den Haag van de nationale overheid, maar uit Brussel, waar de Europese Unie zetelt. Verschillende Europese landen voeren al beleid om kennismigranten aan te trekken (Doomernik, Koslowski, Thränhardt, 2009). Het is echter zaak om meer samenwerking te zoeken in plaats van de onderlinge concurrentie aan te gaan. Want juist de concurrentie van andere delen in de wereld neemt toe in de globaliserende wereld. Daarom voert de Europese Unie op het gebied van kennismigratie ook beleid, bijvoorbeeld om de regelgeving voor kenniswerkers die van buiten de Europese Unie komen te vereenvoudigen. Zo is in 2009 de *Blue Card* ingevoerd, in navolging van de Amerikaanse *Green Card*. Het doel van deze kaart is om het hoogopgeleiden aan te trekken uit andere delen van de wereld (Eisele, 2010). Door middel van deze kaart zijn de toelating- en verblijfsprocedures makkelijker geworden voor hoogopgeleid personeel van buiten de EU en hun familie als ze langer dan drie maanden willen blijven. Daarnaast kunnen ze met de kaart ook verplaatsen binnen het Schengen gebied van de Europese Unie (Eisele, 2010). Het succes van de kaart moet echter nog zijn uitwerking vinden in 2011, twee jaar na de invoering, hadden slechts een klein aantal personen van de regeling gebruikt gemaakt (IND, 2012).

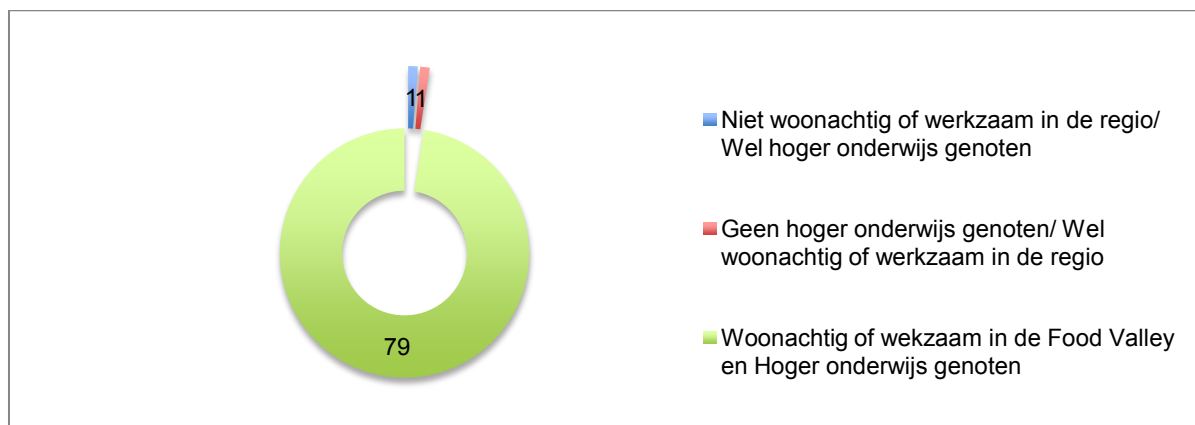
Voor ingezetenen van de Europese Unie is het helemaal eenvoudig geworden om in andere Europese landen aan het werk te gaan. Het staat voor werknemers binnen de Europese Unie vrij om in andere Europese landen te werken, zoals vermeld staat in artikel 45 van het EU-Werkingsverdrag. Tot slot worden er vanuit de Europese Unie verschillende projecten geïnitieerd om talent aan te trekken van buiten de Europese Unie. Een voorbeeld hiervan is het TASS project, wat voor Talent Attraction Support Services staat. Doormiddel van dit project worden er onderzoeken gedaan naar beleid en internationaal talent in verschillende Europese regio's om zo aanbevelingen te kunnen doen en regio's van elkaar te laten leren (Tass,2013).

5. Analyse

In dit hoofdstuk zullen de analyses van de onderzoeksresultaten gepresenteerd worden. Hierbij zal eerst een algemeen beeld van de onderzoekspopulatie gegeven worden. Waarna aan de hand van *mean comparison tests* en *regressieanalyses* uitspraken gedaan worden over zowel het initiële beeld wat internationale kennismigranten van de regio hadden, maar ook over het huidige beeld wat kennismigranten over de regio hebben. Op deze wijze kan vastgesteld worden hoe aantrekkelijk de regio is voor internationale kennismigranten. Statistisch materiaal wat niet in de tekst is gepresenteerd, maar waar wel naar gerefereerd wordt is te terug te vinden in bijlage 1 en bijlage 2.

5.1 Onderzoekspopulatie in het algemeen

In deze paragraaf zullen de kenmerken van de respondenten worden geanalyseerd. Ten eerste is van belang om te weten of een respondent binnen de gestelde kaders van het onderzoek valt. Een respondent moet uit het buitenland komen en daarnaast hoger onderwijs hebben genoten (minimaal hbo of wo). Ook moet de respondent in de regio wonen of werken, zo kunnen de ervaringen en motieven uit de regio worden vastgesteld. Tot slot is het van belang dat de webenquête volledig en correct is ingevuld.



Figuur 11 Aantal respondenten voldaan aan voorwaarden (Frequentie)

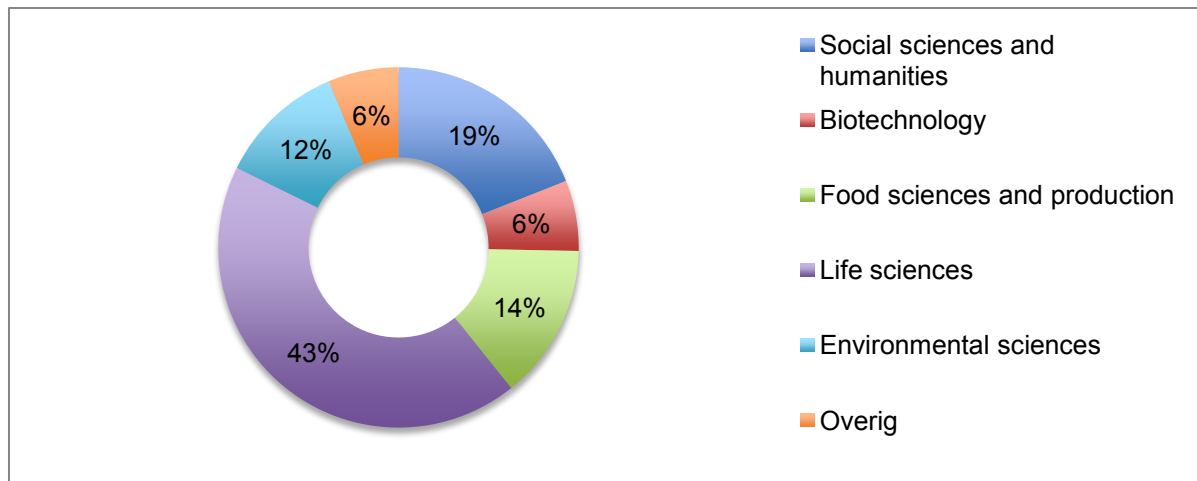
Om te verifiëren welke respondenten de enquête volledig en correct hebben ingevuld worden de twee bovengenoemde zaken als kernvragen genomen bij het analyseren van het aantal valide responsen. Dit zijn 'werkt en woont u in de regio' en 'wat is u hoogst afgeronde opleiding'. Er zijn 81 respondenten die de enquête juist en volledig hebben ingevuld. Alle vragen zijn verplicht in de enquête, het is dus niet mogelijk dat respondenten vragen hebben overgeslagen. Van de 81 respondenten die de enquête hebben ingevuld is er één niet werkzaam of woonachtig in de regio en één respondent voldoet niet aan de minimale

opleidingseis (figuur 11). Alle respondenten die de web enquête hebben ingevuld zijn afkomstig uit het buitenland. Hierdoor zal in deze analyse de onderzoekspopulatie uit 79 Internationale kennismigranten bestaan.

Het aantal mannen en vrouwen dat aan het onderzoek heeft deelgenomen is redelijk gelijk verdeeld, toch hebben meer vrouwen de enquête ingevuld, te weten 55,6% (tabel 8). Daarnaast is de onderzoekspopulatie als jong te omschrijven, 88,4% van de respondenten is jonger dan 33 jaar (tabel 6). Dit kan mogelijk aangegeven dat kennismigranten over het algemeen migreren als ze nog jong zijn. Het is dan vaak eenvoudiger om te migreren omdat men flexibeler is en bijvoorbeeld geen gezin en kinderen heeft. 27,8% van de respondenten geeft alleenstaand te zijn en 74,6% geeft aan geen kinderen te hebben (tabel 11, tabel 12).

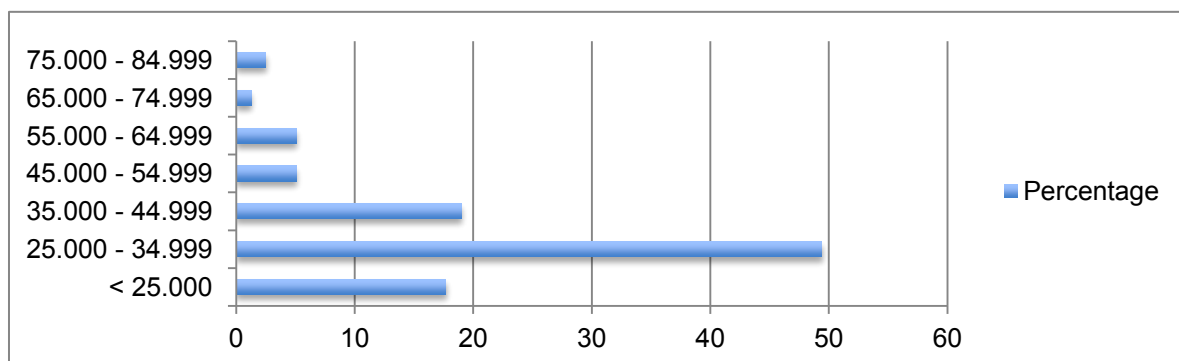
De geënquêteerde vormen een gemêleerd gezelschap als het gaat om afkomst, de respondenten zijn uit 37 verschillende landen afkomstig, verdeeld over alle continenten (tabel 9). Hiervan is 60,8 procent afkomstig uit de Europese Unie (tabel 7) . Dit gegeven is van belang omdat het voor ingezetenen van de Europese Unie makkelijker is om naar Nederland te migreren dan voor migranten die van buiten de Europese Unie afkomstig zijn. Wel is de regelgeving in Nederland versoepeld om kennismigranten van buiten de Europese Unie aan te trekken en blokkades, bijvoorbeeld in de vorm van naturalisatiewetgeving, weg te nemen. Ook zijn er belastingvoordelen voor hoogopgeleide migranten die voldoen aan inkomensvoorwaarden. 39,2% van de respondenten zegt gebruik te hebben gemaakt van dergelijke maatregelen, die de komst naar Nederland voor kennismigranten moeten vereenvoudigen (tabel 10) Dit is hetzelfde percentage als 'niet uit de Europese Unie afkomstig', mogelijk heeft dit deel ook van deze regelingen gebruikt gemaakt.

De Regio FoodValley etaleert zich met name op het gebied van voeding and life sciences. Maar zijn dit ook werkelijk de sectoren waarin kennismigranten in de regio werkzaam zijn. In figuur 12 is te zien dat het merendeel van de respondenten zich in werkvelden bevinden omtrent *life sciences*, *food sciences*, *environmental science* en *biotechnology*. Dit zijn allen velden die in meer of mindere maten verwant zijn aan de voedingsgerelateerde sector waar de regio zich mee profileert. Daarnaast is opvallend dat een groot gedeelte van de respondenten werkzaam is bij een onderzoeksinstituut, namelijk 91,1% (tabel 14). Een verklaring hiervoor is dat de meeste kennisintensieve instellingen onderzoeksinstituten zijn, zoals de Wageningen UR en het NIOO-KNAW. Een groot deel van de onderzoekspopulatie is dus werkzaam bij dit soort instellingen. Daarnaast zijn dit soort instellingen, waar een groot aandeel internationale kennismigranten werkt, eerder geneigd om mee te werken aan dergelijke onderzoeken.



Figuur 12 Expertise veld waarin respondenten actief zijn (in percentage)

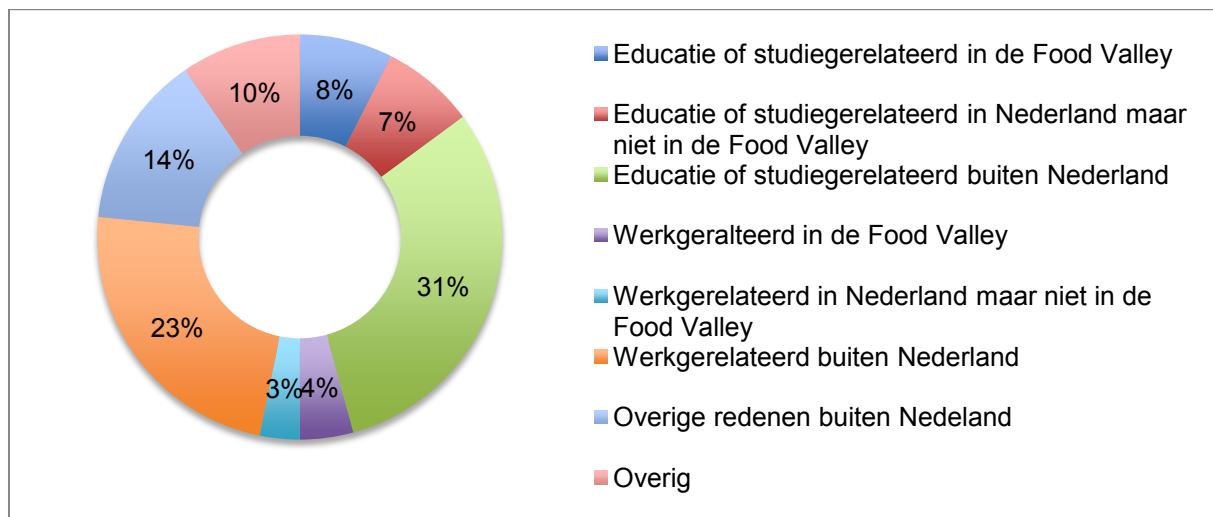
De sector waarin de respondenten actief zijn in combinatie met de jonge leeftijd van de respondenten verklaard mogelijk de relatief lage inkomens die worden verdiend (figuur 13). Dit heeft voor de kennismigranten ook gevolgen of ze wel of niet van de kennismigrantenregeling van de Nederlandse overheid gebruik konden maken. De kennismigrantenregeling is een regeling waardoor het niet ingezetene van de Europese Unie geen tewerkstellingsvergunning hoeven te hebben als ze aan bepaalde inkomencriteria voldoen, dit vergemakkelijkt de komst naar Nederland aanzienlijk. De inkomensgrens om voor de kennismigranten bedroeg in 2013 inkomensgrens 52.010 en voor kennismigranten onder de 30 jaar €38.141. Ook de inkomensnorm voor de *30%-regeling*, waardoor expats minder belasting hoeven af te dragen is €35.770. Dit betekent dat het merendeel van de respondenten geen gebruik kan maken van deze regelingen. Zoals gezegd heeft wel 39,2% gebruik gemaakt van een regeling van de overheid die de komst naar Nederland heeft vergemakkelijkt. Dit kan bijvoorbeeld ook het zoek jaar zijn, waardoor afgestudeerde een jaar de tijd krijgen om een baan te zoeken in Nederland.



Figuur 13 Inkomen van de respondenten (in percentage)

Deze regelingen zijn van belang omdat dit het makkelijker moet maken voor kennismigranten om naar Nederland te komen en deze cijfers laten zien of hier daadwerkelijk gebruik van

wordt gemaakt. Dit kan belangrijk zijn in de concurrentie met andere regio's. 63,3% van de respondenten geeft aan al eerder in een ander land dan het thuis land te hebben gewoond (tabel 15). Zo komen kennismigranten mogelijk makkelijk naar de regio, maar kunnen ze ook even zo snel weer de regio verlaten. Eerder verblijf in het buitenland is voor grootste deel buiten Nederland (figuur 14). Het is dus niet het geval dat de respondenten al in Nederland of in de regio zijn en op deze wijze aan een baan komen in de regio.



Figuur 14 Redenen van verblijf in een ander land dan het thuis land voor men naar de Food Valley kwam (in percentage, meerdere antwoordmogelijkheden mogelijk)

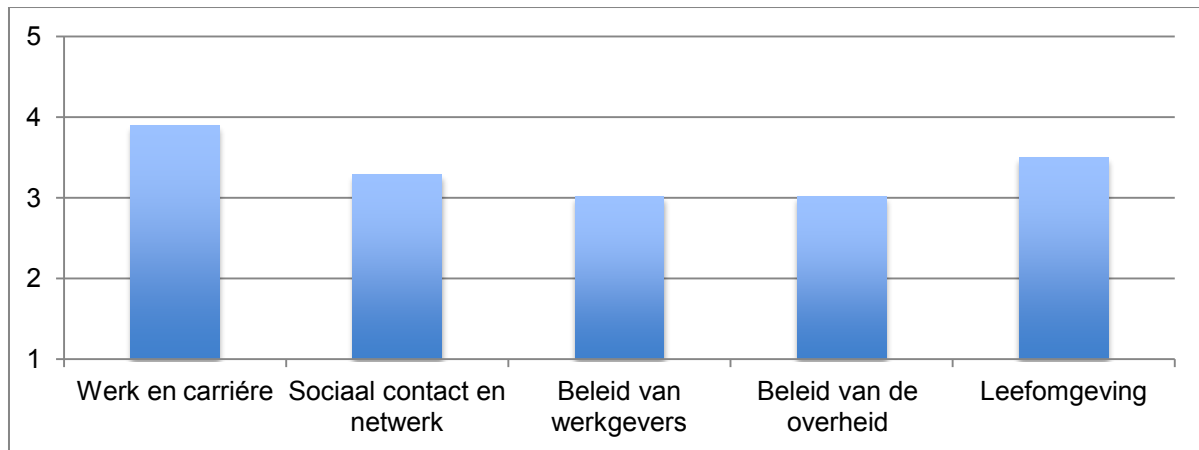
5.2 De komst naar Nederland en de FoodValley

5.2.1 Dimensies en indicatoren initiële beslissingen

Het initiële beeld wat kennismigranten van de regio hebben draagt bij aan de attractiviteit van de regio. Het imago van de regio op verschillende gebieden bepaalt of kennismigranten in eerste instantie naar de regio willen komen. In het gedeelte 4.3 zal bekeken worden of dit imago is veranderd sinds de kennismigrant in de regio woont en wat het huidige beeld van kennismigranten over de regio is.

Op basis van vijf dimensies is bekeken hoe internationale kennismigranten in initiële instantie over de regio denken. Deze vijf dimensies zijn 'werk en carrière', 'sociale contacten en netwerk', 'beleid van werkgevers', 'beleid van de overheid' en 'leefomgeving'. Elke dimensie bestaat uit verschillende factoren welke in figuur 3 te zien zijn. Deze zijn op een schaal van 1 tot 5 beoordeeld, waarbij 1 'zeer ongunstig' en 5 'zeer gunstig' is. In figuur 15 is te zien hoe de dimensies gemiddeld beoordeeld worden bij de initiële beslissing om naar de FoodValley te komen. 'Werk en carrière' en 'leefomgeving' worden als best beoordeeld met

respectievelijk een gemiddelde beoordeling van 3.9 en 3.5. Terwijl het beleid van werkgevers en overheid aanzienlijk minder worden beoordeeld beide 3.0. Geen van de dimensies wordt negatief beoordeeld, het beleid van werkgevers en de overheid wordt als 'zowel niet gunstig als niet ongunstig' beoordeeld.



Figuur 15 Gemiddelde beoordeling per dimensie 1=zeer ongunstig, 5=zeer gunstig (zie tabellen 17 t/m 27 voor indicatoren)

Het gemiddelde van een dimensie is opgebouwd uit een optelsom van de beoordeling van de verschillende indicatoren gedeeld door het aantal factoren. In deze gemiddelden komen de verschillen per indicator echter niet goed tot uitdrukking. Er kunnen grote verschillen bestaan tussen de verschillende factoren binnen een dimensie. Zo wordt in de dimensie 'werk en carrière' de factor 'kwaliteit van de baan' (gemiddeld 4.44) als beste beoordeeld (tabel 18). De kwaliteit van het werk is dus een factor die kennismigranten zeer gunstig inschatten. Dit is in overeenstemming met beleidsmakers die aangeven dat regio internationaal gezien een zeer hoog aanzien heeft op het gebied van onderzoek (Van den Heuvel, persoonlijke communicatie, 14 mei 2013) De mogelijkheid om te communiceren in de Engelse taal (gemiddeld 4.24) is een gunstig beoordeelde factor in de dimensie 'leefomgeving' (tabel 26). Voor anderstalige is het van belang om in het Engels te kunnen communiceren. Niet Engelstalige regio's hebben hiermee altijd een achterstand op Angelsaksische regio's, waar kennismigranten met Engels goed uit de voeten kunnen. Maar bij de initiële beslissing om naar de FoodValley wordt door de internationale kennismigranten niet verwacht dat de taal problemen op zal leveren.

De nabijheid van andere experts op het vakgebied en de mogelijkheid om netwerken te vormen is de factor die als meest positief wordt bestempeld in de dimensie 'sociale contacten en netwerken' (gemiddeld 3.81, tabel 20) . Dit geeft aan dat de regio bekend staat als een kennis cluster op het vakgebied van de respondenten. De mogelijkheid tot

samenwerken met mensen uit hetzelfde vakgebied wordt als een positief punt beschouwt om naar de FoodValley te komen. Hulp bij het verkrijgen van verblijf- en werkvergunning worden positief ingeschat aan zowel de werkgevers- als overheidskant (respectievelijke gemiddelden: 3.44, 3.32, tabel 22, tabel 24). Het is echter wel waarneembaar dat deze aanzienlijk lager worden beoordeelt dan de factoren in de overige dimensies.

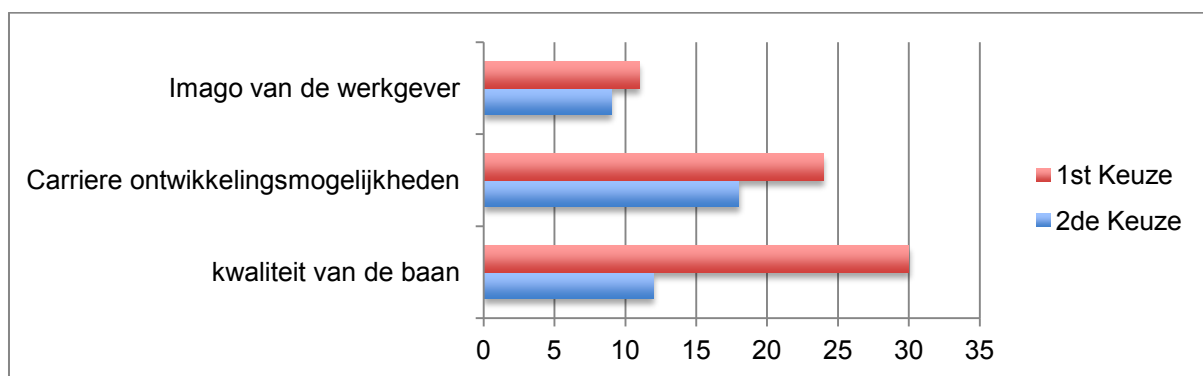
Naast positief beoordeelde factoren zijn er ook factoren die minder positief worden ingeschat door de internationale kennismigranten. Met name hulp van werkgevers bij het doen van belastingaangifte wordt laag beoordeeld (gemiddelde 2.54, tabel 22). Ook de door de overheid vastgestelde maximum van verblijfsduur wordt matig beoordeeld (gemiddelde 2.72, tabel 24). Voor de dimensie 'sociaal contact en netwerk' wordt de afstand tot de familie het laagst beoordeeld (2.85), het is echter een gegeven dat als men in het buitenland gaat wonen de afstand tot familie en vrienden mogelijk toeneemt (tabel 20).

De mogelijkheid tot het vinden van huisvesting wordt het slechts beoordeeld in de dimensie leefomgeving (gemiddelde 2.91, tabel 26). Dit is erkend probleem door de regio en wordt dus ook matig beoordeeld in de initiële beslissing van kennismigranten om naar de regio te komen. Toch zien de respondenten het niet als een dusdanig probleem dat ze hun keuze om naar de FoodValley te komen er ongunstig van laten afhangen. Voor de dimensie werk en carrière wordt de carrière doorgroei mogelijkheden als het matigt beoordeeld, echter deze wordt ook nog steeds gunstig beoordeeld met een gemiddelde van 3.27 op de schaal van 5 (tabel 20).

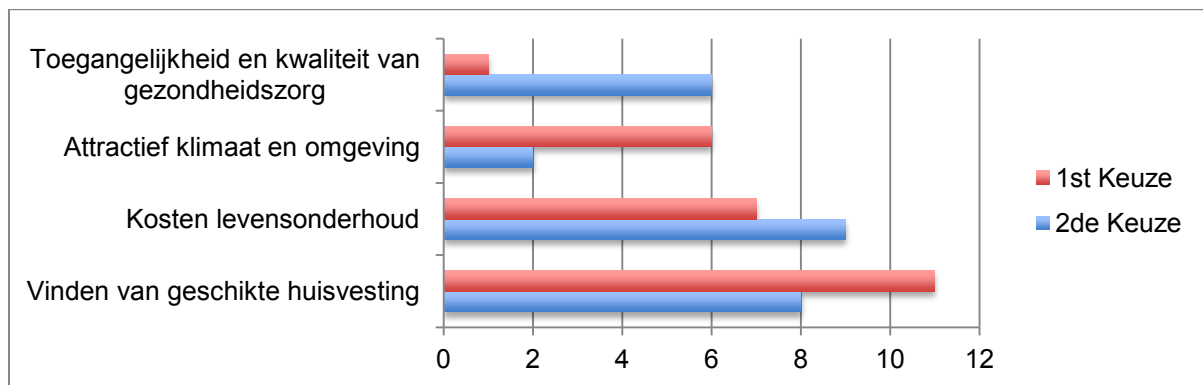
Van deze factoren wordt de kwaliteit van de baan als meest doorslaggevend bestempeld in de keuze om naar de FoodValley te komen (figuur 16). De mogelijkheid tot het maken van carrière en het imago van de werkgever staan op respectievelijk twee en drie als meest doorslaggevend indicatoren om naar de FoodValley te komen. Dit bevestigt het gegeven dat het kennis cluster in Wageningen een zeer positieve internationale naam heeft (Leerling, persoonlijke communicatie, 14 april 2013). Internationaal gezien komen mensen graag naar de FoodValley om bijvoorbeeld voor de universiteit te werken. Deze drie indicatoren geven ook aan dat de kwaliteit het werk en de carrière perspectieven het belangrijkste zijn bij de keuze om te migreren. Zaken als beleid van de werkgevers en de overheid is van secundair belang bij de initiële keuze om naar de regio te komen. Hiermee wordt de literatuur bevestigd dat de dimensie werk en carrière het belangrijkste reden is om te migreren voor migranten. Wel is opvallend dat inkomen hierbij niet genoemd wordt en dat de respondenten gemiddeld ook geen zeer hoge inkomens hebben. De neo-klassieke theorie is hiermee niet één op één

toepasbaar op deze groep. Andere zaken spelen ook een rol bij het aantrekken van internationale kennismigranten

Alle indicatoren die de initiële beslissing om naar de FoodValley negatief hebben beoordeeld komen uit de dimensie 'leefomgeving'. Het vinden van geschikte huisvesting en de kosten van het levensonderhoud zijn hierbij uitschieters. Maar de frequenties van de negatieve aspecten lopen sterk uiteen, wat aangeeft dat er niet zozeer enkele zeer belangrijke factoren zijn. Daarbij hebben deze factor de keuze van de respondenten niet dusdanig beïnvloed dat ze niet naar de regio zijn gekomen. Wel geeft het aan op vlak de regio een minder sterk imago heeft. De gemiddelden van alle dimensies en indicatoren zijn terug te vinden in tabel 28 tot en met 38.



Figuur 16 Factoren die de keuze om naar de Food Valley te komen het gunstigst hebben beïnvloed 1^{ste} en 2^{de} keuze in frequentie (zie tabel 29)



Figuur 17: Factoren die de keuze om naar de Food Valley te komen het minst gunstigst hebben beïnvloed 1^{ste} en 2^{de} keuze in frequentie (zie tabel 29)

5.2.2 Overwogen ander land of andere regio binnen Nederland: mean comparison test

Als internationale kennismigranten overwogen hebben om naar een ander land te migreren voor ze naar Nederland zijn gekomen kan dit van invloed hebben op het beeld wat ze van FoodValley hebben. Mogelijk is het beeld negatiever, omdat Nederland bijvoorbeeld niet hun

eerst keuze was, of ze zijn juist positiever omdat ze de keuze hadden uit andere landen en toch voor Nederland hebben gekozen. Dit draagt bij aan het vaststellen van de aantrekkelijkheid van de regio en het achterhalen van de redenen waarom kennismigranten naar de regio zijn gekomen. 74,7% van de respondenten geven aan dat ze een ander land hebben overwogen voor ze naar Nederland zijn gekomen.

Om te analyseren of er een verschil bestaat tussen kennismigranten die ‘wel een ander land hebben overwogen’ en kennismigranten ‘geen ander land hebben overwogen’ voor ze naar Nederland kwamen, zijn de gemiddelde van de vijf dimensies, ‘werk en carrière’, ‘sociale contacten en netwerk’, ‘beleid van werkgevers’, ‘beleid van de overheid’ en ‘leefomgeving’ tussen mensen die ‘wel’ en ‘geen’ ander land hebben overwogen vergeleken (tabel 45). Aan de hand van een ‘independent-samples T- Test’ is bekeken of de gemiddelden van ‘een andere regio overwogen’ en ‘geen andere regio overwogen’ verschillen. Hierbij is de nulhypothese dat er geen verschil bestaat tussen beide. Zoals in tabel 1 te zien is blijkt er echter geen significant verschil te liggen tussen beide gemiddelden. Dit betekent dat internationale kennismigranten die een ander land hebben overwogen geen significant ander beeld hebben van de regio dan kennismigranten die dit niet hebben overwogen. Deze gegevens zijn niet alleen vergeleken met de gemiddelden, maar ook met de afzonderlijke indicatoren. Uit tabel 46 blijkt echter ook dat er weinig significante indicatoren zijn. Slechts drie indicatoren zijn significant bij een significantieniveau van 5%, te weten geografisch afstand tot land van herkomst (verschil 0,7), hulp bij het aanvragen van verblijf en/of werkvergunning (verschil 0,5) en veiligheid (verschil 0,4). Eén indicator is significant bij een significantieniveau van 10% te weten de beschikbaarheid van huisvesting (verschil 0,5). Deze indicatoren worden significant anders beoordeeld door kennismigranten die een ander land hebben overwogen vóór hun komst naar de FoodValley. Maar over het algemeen kan dus geconcludeerd worden dat er te weinig indicatoren significant zijn om te kunnen zeggen dat kennismigranten die een ander land hebben overwogen een ander beeld van de regio hebben.

		Ander land Overwogen	Land binnen Europa overwogen	Andere regio binnen Nederland overwogen
Werk en carrière	Ja	3,94	3,89	3,86
	Nee	3,78	4,02	3,91
Sociaal contact en netwerk	Ja	3,35	3,26	3,29
	Nee	3,01	3,51	3,29
Beleid van werkgever	Ja	3,02	2,90	2,90
	Nee	2,99	3,24	3,05

Beleid van de overheid	Ja	3,05	3,06	3,04
	Nee	2,93	3,02	3,01
Leefomgeving	Ja	3,54	3,50	3,37
	Nee	3,39	3,61	3,54
N=		79 (ja=59)	56 (ja=35)	79 (ja=69)

Tabel 1: Vergelijking gemiddelden (*5%.**10% significantieniveau)

Van de kennismigranten die een ander land hebben overwogen, heeft 64% een ander land binnen Europa overwogen (tabel 47). Het overige deel heeft een land in de rest van de wereld overwogen. Het is mogelijk kennismigranten die een land binnen Europa een ander beeld hebben van de regio dan migranten die een land in een ander werelddeel hebben overwogen. Een land binnen Europa en een land in de rest van de wereld zijn vergeleken met de vijf dimensies (tabel 1). Hieruit blijkt dat er een significant verschil aanwezig is bij zowel de dimensie netwerk (sig. 0,091) als bij de dimensie beleid van werkgevers (sig. 0,021, tabel 47). Dit betekent dat deze anders beoordeeld worden door migranten die een land buiten Europa hebben overwogen dan migranten die een land in Europa hebben overwogen. Het verschil in de beoordeling van sociaal contact en netwerk kan verklaart worden door de afstanden toe- of afnemen, afhankelijk van het vestigingsgebied, als een migrant overweegt in een land binnen Europa te gaan werken. Dit heeft gevolgen voor bestaande netwerken met het thuisland, waardoor het verschil in beoordeling van deze dimensie mogelijk zijn ontstaan.

In totaal zijn er zeven indicatoren significant van de 55 indicatoren in totaal. Deze vallen met name onder de dimensie netwerk en beleid van de werkgever. Hierbij worden bijvoorbeeld geografische afstand tot het thuisland (verschil 0,8), afstand tot de familie (verschil 0,7), hulp bij het doen van belastingaangifte (verschil 0,8) en het vinden van een geschikte school voor de kinderen (verschil 0,4) significant anders beoordeeld door migranten die een ander land buiten Europa hebben overwogen. De verschillen tussen de beoordelingen zijn terug te vinden in tabel 48. Over het algemeen gesteld worden dat er weinig verschillen te bekenen zijn tussen mensen die een andere land in Europa of een ander land in de wereld hebben overwogen.

Dezelfde analyse is uitgevoerd voor internationale kennismigranten die een andere regio binnen Nederland hebben overwogen hebben voor ze naar de FoodValley zijn gekomen. Opvallend is hierbij dat slechts 22,8% van de respondenten zegt een andere regio binnen Nederland te hebben overwogen, terwijl 74,7% van de respondenten een ander land heeft overwogen. Ook hier is het verschil geanalyseerd tussen de gemiddelde van de vijf verschillende dimensies die zijn gegeven door respondenten die wel een andere regio

binnen Nederland hebben overwogen en respondenten die geen andere regio binnen Nederland hebben overwogen. Uit tabel 1 blijkt echter dat geen van de dimensies een significant verschil oplevert. Daarnaast is 'wel' of 'geen' andere regio overwogen vergeleken met betrekking tot de verschillende indicatoren (tabel 50). Bij een betrouwbaarheidsinterval van 95% blijkt hier echter maar één indicator significant te zijn. Het aantal indicatoren waarbij een significant verschil bestaat tussen 'wel' en 'geen' andere regio overwogen is dus zeer gering. Over het algemeen kan dus geconcludeerd worden dat er geen significante verschillen zitten tussen de beoordeling van de regio bij het initieel besluit van kennismigranten die 'wel' of 'geen' andere regio binnen Nederland hebben overwogen.

5.2.3 Overwogen ander land of andere regio binnen Nederland: binaire logistische regressie

Er blijken slechts weinig significante verschillen te zitten in de gemiddelden van de dimensies tussen 'wel' of 'geen' een ander land overwogen en tussen de gemiddelde van dimensies van 'wel' of 'geen' andere regio binnen Nederland overwogen. Het is echter de vraag of 'wel' of 'geen' ander land overwogen de verschillende factoren wel kunnen verklaren. Dit wordt onderzocht aan de hand van een *binaire logistische regressie*. Hierdoor kunnen de odds ratios worden achterhaald. Om de betrouwbaarheid van het model te verhogen zijn er verschillende constanten aan het model toegevoegd. Dit zijn geslacht, afkomstig uit de Europese Unie (ja/nee) , gebruik gemaakt van de kennismigrantenregeling (ja/nee) en kinderen (ja/nee). Deze zijn in tabel 2 terug te zien.

De variabelen zijn geanalyseerd in verschillende modellen, welke samengevat zijn weergegeven in tabel 2. Er blijkt hierbij één dimensie, te weten werk en carrière, significant te zijn, de overige dimensies hebben geen significante samenhang met of een kennismigrant wel of geen een andere land overwogen. De odds ratio hierbij is 0,206 (tabel 2), dit houdt in dat als de beoordeling van de dimensie werk en carrière met 1 punt stijgt, de kans dat iemand geen andere regio heeft overwogen daalt met 79%. Bij de overige dimensies bestaat er geen significantie. Dit wil zeggen dat er geen samenhang bestaat tussen 'wel of geen andere land overwogen' en de verschillende dimensies. De R-square waarden zijn ook redelijk laag, al bestaan hier geen eenduidige maatstaven voor.

Dezelfde toets is uitgevoerd om te bekijken of er samenhang bestaat tussen 'wel of geen andere regio overwogen binnen Nederland' en de vijf dimensies. Deze waarden zijn terug te vinden in tabel 3. Er blijken echter geen significante waarde in de odds ratios voor te komen. Dit wil zeggen dat de kans dat als de respondent een hogere beoordeling toekent dit geen

significante hogere kans oplevert dat hij of zij een andere regio binnen Nederland heeft overwogen. Het overwogen van een andere regio vertoont weinig samenhang met de variabelen, er kan dus geconstateerd worden dat een andere regio overwogen niet van invloed is op de beoordeling van de regio.

Odds Ratio	1	2	3	4	5	6
geslacht, man/vrouw	1.014	1.145	1.009	1.040	1.025	1.010
Uit EU, ja/nee	.130*	.093*	.143*	.113*	.134*	.082*
kennismigranten-regeling ja/nee	.330*	.291**	.358	.321**	.332	.311**
kinderen ja/nee	.448	.566	.367	.427	.440	.337
Werk en carrière (1-5)		.206*			.887	.305
Sociaal contact en netwerk (1-5)			.516			
Beleid van werkgevers (1-5)				.649		
Beleid van de overheid (1-5)					3.660	
Nagelkerke (R-square)		.277	.237	.223	.212	.278
N=	79	79	79	79	79	79

Tabel 2: Odds Ratio's 'ander land overwogen' (*5%. **10% significantieniveau)

Odds Ratio	1	2	3	4	5	6
Geslacht, man/vrouw	1.014	.738	.728	.704	.727	.760
Uit EU, ja/nee	.130*	.260*	.255*	.261*	.250*	.275
kennismigrantenregeling ja/nee	.330*	.488	.479	.440	.477	.462
kinderen ja/nee	.448	.410	.467	.468	.474	.498
Werk en carrière (1-5)		1.539				
Sociaal contact en netwerk (1-5)			1.013			
Beleid van werkgevers (1-5)				1.682		
Beleid van de overheid (1-5)					1.083	
Leefomgeving (1-5)						1.481
Nagelkerke (R-square)		.134	.127	.144	.128	.137
N=	79	79	79	79	79	79

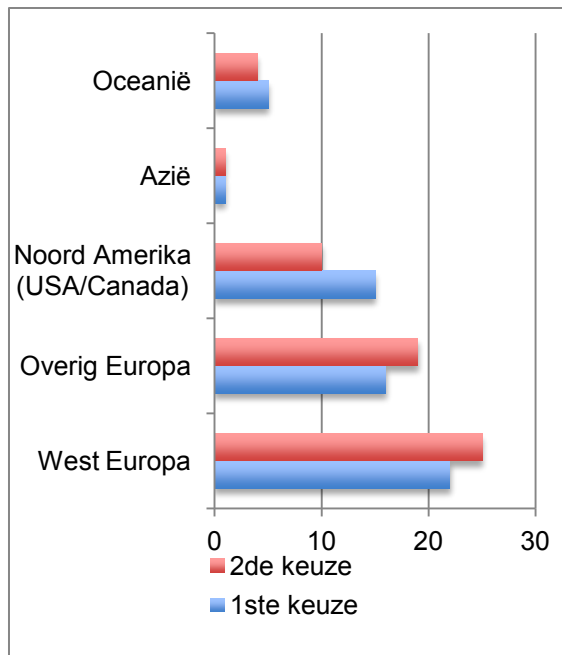
Tabel 3: Odds Ratio's 'ander regio binnen Nederland overwogen' (*5%. **10% significantieniveau)

Er kan dus gesteld worden dat de beoordeling van de regio door internationale kennismigranten niet afhangt van of ze een ander land, of een andere regio binnen Nederland, hebben overwogen. Er zijn geen weinig verschillen in de gemiddelden beoordelingen tussen 'wel' en 'geen' ander gebied overwogen overwogen. Daarnaast zijn slechts enkele odds ratios significant en is dit weinig verklarend. Hiermee kan dus geconcludeerd dat of mensen een ander gebied hebben overwogen voor ze naar de regio FoodValley kwamen weinig tot geen invloed heeft op de beoordeling of ze de FoodValley regio aantrekkelijk vinden

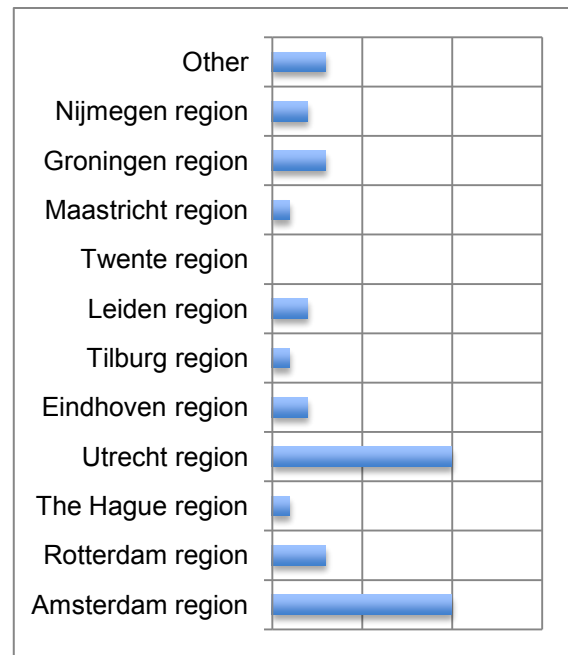
5.2.4 Concurrerende gebieden

Er is reeds geconstateerd is dat een groot percentage van de respondenten een ander land heeft overwogen voor ze naar de FoodValley zijn gekomen. 74,7% van de respondenten geeft aan een ander land te hebben overwogen voor ze naar de FoodValley kwamen. Het is hierbij interessant om te zien welke regio's de grootste concurrentie vormen voor de FoodValley regio. Zoals in figuur 18 is te zien zijn vooral de overige Europese landen in trek bij de kennismigranten, gevolgd door de Verenigde Staten en Canada. Dit zijn de regio's die de kennismigranten ook overwogen hebben toen ze naar de FoodValley kwamen. De concurrentie komt dus met name van regio's uit de omliggende landen.

In tegenstelling tot het hoge percentage kennismigranten dat een andere land heeft overwogen voor ze naar de FoodValley kwamen, heeft slechts 22,8% een regio binnen Nederland overwogen. Dit geeft aan dat de grootste concurrentie voor de FoodValley niet zozeer uit het binnenland komt, maar vooral uit het buitenland. De meest gekozen gebieden bieden de grootste concurrentie voor de Food Valley regio. De Nederlandse concurrentie komt met name uit de Randstad (figuur 19). Dit zijn internationaal de bekendste regio's van Nederland. Het is duidelijk waarneembaar dat deze de boventoon voeren en dat de, vanuit de Randstad gezien, perifere regio's het hier tegen af moeten leggen. De Utrecht regio en Amsterdam regio als aantrekkelijkste alternatief beschouwt door internationale kenniswerkers die in de FoodValley regio zijn gevestigd.



Figuur 18: Welke andere land regio's overwogen (frequencies)



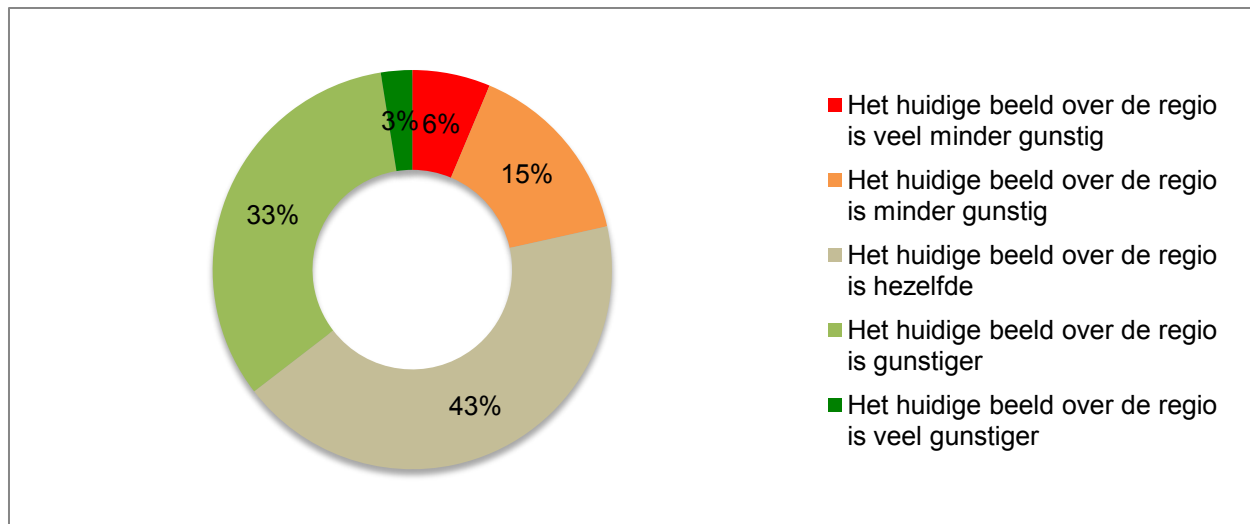
Figuur 19 Welke andere regio's In Nederland overwogen (frequencies)

5.3 Huidig beeld van de Regio

5.3.1 Factoren en dimensies huidige beeld van de regio

Om de attractiviteit van de regio te bepalen zal in dit gedeelte worden geanalyseerd hoe respondenten op dit moment naar de regio kijken. Het gaat hier dus niet om het initiële beeld wat internationale kennismigranten van de regio hebben, maar om het huidige beeld wat kennismigranten hebben van de regio. Gemiddeld wordt de regio met een 7,1 beoordeeld door de respondenten (tabel 40). Dit is de uitkomst van de vraag met welk cijfer men de regio over het algemeen beoordeeld. De respondenten kennen de regio een ruime voldoende toe.

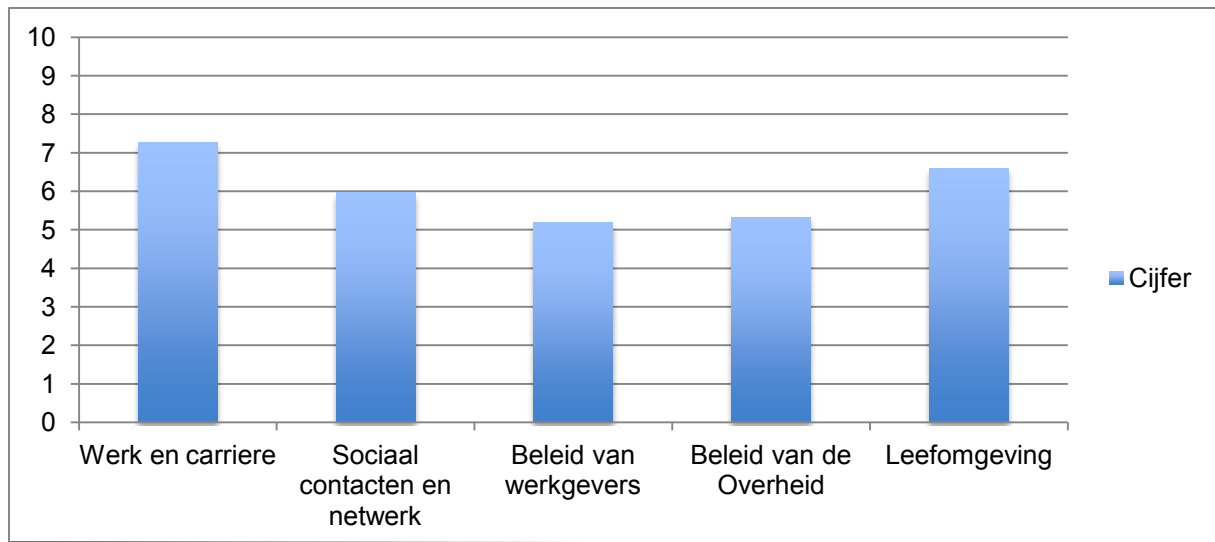
Ook is het beeld van de regio wat kennismigranten hebben in vergelijking met het beeld wat ze hadden voor ze naar de regio kwamen over het algemeen gunstiger geworden. Uit figuur 20 blijkt dat 36% van de respondenten aangeeft dat hun beeld van de regio gunstiger is geworden, hier tegenover staat 21% van de respondenten waarbij het beeld in negatieve zin is veranderd. Over het algemeen valt dus te stellen dat internationale kennismigranten de regio aantrekkelijker vinden dan ze van te voren hadden verwacht. Uit de paragraaf 'initiële beeld van de regio' bleek al dat respondenten over het algemeen een positief hadden van de regio toen ze hier kwamen. Dit beeld is dus voor het merendeel van de respondenten verbeterd. Toch is het beeld van één op de vijf respondenten minder gunstig geworden.



Figuur 20 Huidige beeld van de regio ten opzichte van het initiële beeld van de regio (in percentage)

Evenals voor het initiële beeld wat de respondent van de regio had, is ook bekeken wat het huidige beeld van de respondent over de regio is. Dit is geanalyseerd aan de hand van de factoren die onderdeel uit maken van de vijf genoemde dimensies (figuur 3). Deze factoren zijn beoordeeld op een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 het laagst en 10 het hoogst mogelijk te vergeven cijfer is. In figuur 21 is te zien dat ook voor het huidige beeld van de regio 'werk en carrière' en 'leefomgeving' het hoogste scoren. De dimensie 'werk en carrière' is beste beoordeeld met een gemiddeld cijfer van 7,2. Binnen deze dimensie valt ook de best beoordeelde factor: 'imago van de werkgever'. Deze wordt beoordeeld met een 8,1, respondenten blijken dus erg tevreden over het imago wat hun werkgever heeft. De matigst beoordeelde van deze dimensie wordt nog steeds met een voldoende beoordeeld. De doorgroeimogelijkheden op het gebied van carrière binnen de regio worden beoordeeld met een 6,1. De beoordelingen van de indicatoren zijn terug te vinden in tabel 30 t/m 40.

Ook de dimensie leefomgeving scoort redelijk goed, met een gemiddelde van 6,6. Echter deze dimensie wordt zeer verschillend beoordeeld, zo scoort de mogelijkheid om in het Engels te communiceren een 8,5 en ook 'veiligheid' wordt zeer hoog gewaardeerd, met een 8,3 (tabel 39). Echter de mogelijkheid tot het vinden van huisvesting wordt slecht beoordeeld met een 4,7 en ook het klimaat valt bij de kennismigranten niet erg in de smaak met een 5. Huisvesting is wel degelijk een probleem, wat ook als zodanig is bestempeld door verschillende partijen binnen de regio. Er lopen verschillende projecten waarbij huisvesting, speciaal voor internationale medewerkers wordt gefaciliteerd (Van den Heuvel, persoonlijke communicatie, 14 mei 2013). Dit is echter niet terug te zien in de beoordeling van de kennismigranten in de regio. Er valt dus nog veel te verbeteren op dit vlak om de regio aantrekkelijker te maken.



Figuur 21 Gemiddelde cijfer toegekend aan de regio (1-10)

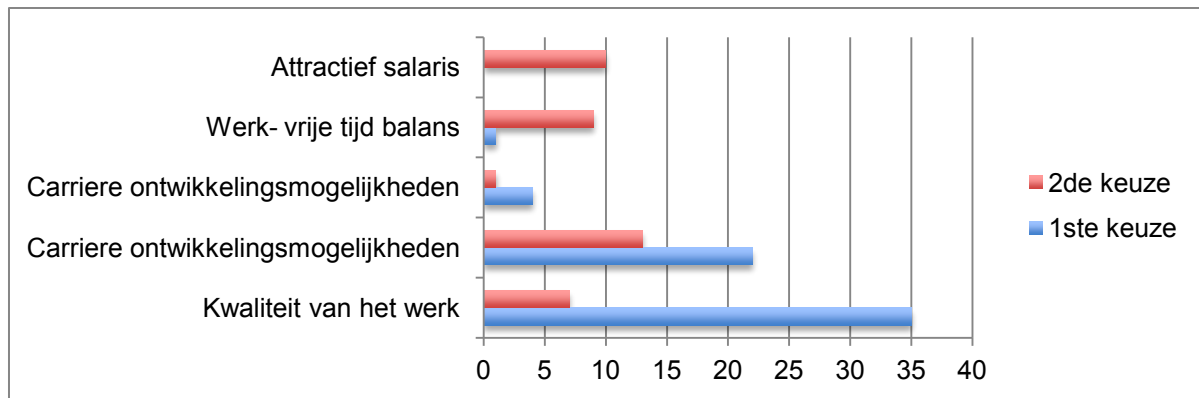
Sociaal contact en netwerk wordt door de respondenten beoordeeld met een 6,0. Met name mate waarin het mogelijk om te netwerken met mensen uit hetzelfde netwerk wordt hoog beoordeeld (7,1). Verschillende factoren met betrekking tot het thuis land en familie worden echter slechter beoordeeld. Zo wordt 'afstand tot familie' met een 5,1 beoordeeld, 'politieke, economische en/of culturele banden tussen het thuis land en het gebied van vestiging' met een 5,2, en 'de aanwezigheid van gelijke etnische gemeenschappen' met een 5,3. Het opzetten van gemeenschappen waar buitenlandse medewerkers samen kunnen komen behoort al tot het beleid in de regio en met name van de Wageningen UR. Dit kan nog verder worden uitgebouwd want het wordt tot op heden onvoldoende beoordeelt door de kennismigranten. Het blijft een lastige zaak om mensen zich beter thuis te laten voelen en zo mogelijk de afstand tot het thuisfront te verkleinen. Het streven naar een zo gastvrij mogelijke regio kan hier mogelijk wel een bijdrage aan leveren.

Twee dimensies worden door de respondenten onvoldoende beoordeelt. Het gaat hier om het beleid van werkgevers en beleid van de overheid, welke respectievelijk met een 5,2 en een 5,3 worden beoordeelt. Op dit vlak valt dus nog veel te verbeteren binnen de regio. Verschillende factoren springen hierbij in het oog. Voor het beleid van werkgevers zijn dit 'hulp bij belastingaangifte' (4,1), 'hulp bij administratieve zaken bij de lokale overheid' (4,6) en het vinden van een geschikte school, welke met 4,8 beoordeelt wordt. Dit zijn zaken die verbeterd kunnen worden door werkgevers, bijvoorbeeld door hun krachten te bundelen in het op te zetten expat centre. Hier kan de dienstverlening mogelijk verbeterd worden, zodat deze factoren in de toekomst beter worden ervaren door de kennismigranten. De factor 'hulp bij verblijf- en werkvergunning door werkgevers' wordt wel positief beoordeeld door de respondenten met een 6,2. Deze zelfde indicator wordt positief beoordeeld als het gaat om

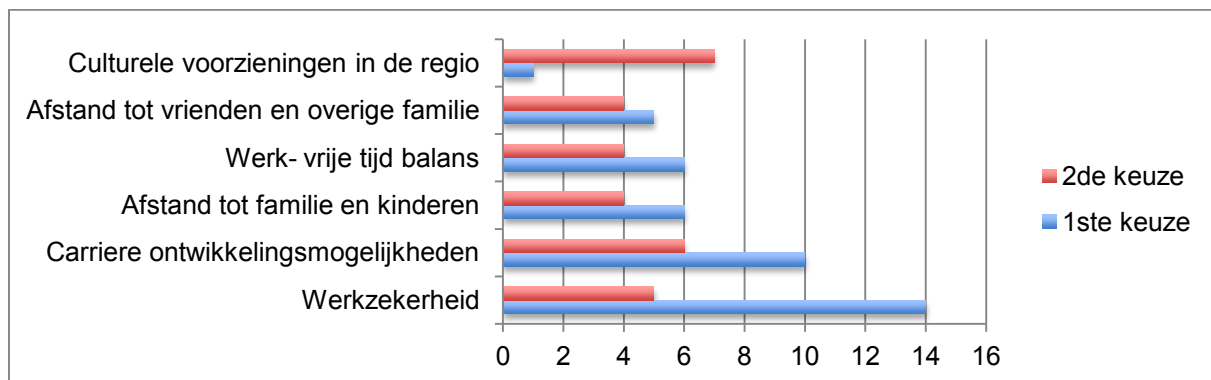
beleid van overheid (6,0). Bij deze dimensie wordt het faciliteren van lokale professioneel netwerken (4,6) en lokale sociale netwerken (4,7) door de overheid als slechts beoordeeld. De overheid zou dus mogelijk een grotere bijdrage moeten leveren aan het opzetten van netwerk mogelijkheden voor internationale kennismigranten. Mogelijk kan ook dit beter geacommodeerd via het expat centre dat haar deuren waarschijnlijk aan het einde van 2013 zal openen. Aan de hand van dit expat centre is het wellicht mogelijk de gastvrijheid van de regio te verhogen en zo de kennis werkers beter naar hun zin te maken. Volgens Leerling (Persoonlijke communicatie, 14 april 2013) kan de FoodValley regio nog stappen maken op het gebied van gastvrijheid. Dit is terug te zien in de beoordeling van het beleid van de overheid en het beleid van werkgevers.

De meest doorslaggevende factoren om in de regio te blijven is de kwaliteit van het werk. Op de tweede plaats worden de carrière doorgroeimogelijkheden genoemd (figuur 22). Ook de overig genoemde factoren zijn te relateren aan de dimensie 'werk en carrière'. Factoren op dit gebied bepalen dus in grote mate de tevredenheid van de respondenten en is voor veel respondenten de reden om in de regio blijven. Dit is ook te zien aan de hoge frequenties waarmee de verschillende factoren zijn gekozen.

Anders is dit voor de belangrijkste factoren om weg te trekken uit de regio, te zien in figuur 23. De werkzekerheid wordt beoordeeld als de belangrijkste factor om weg te trekken uit de regio. Dit is in overeenstemming met wat door de Wageningen UR ook al een bekende zaak is. Veel internationale kennismigranten willen graag een vast contract, terwijl het bij veel bedrijven procedure is om eerst een proeftijd te hebben (Van den Heuvel, persoonlijke communicatie, 14 mei 2013). Carrière ontwikkelingsmogelijkheden worden als tweede reden op gegeven om uit de regio weg te trekken. Dit is opvallend omdat het ook als punt wordt aangestipt om in de regio te blijven. Dit verschilt dus sterk onder de internationale kennismigranten, wellicht afhankelijk van het veld waarin ze actief zijn. Ook de afstand tot familie en vrienden wordt als een factor ervaren om uit de regio weg te trekken. Maar zoals reeds gezegd is het lastig om hier concrete oplossingen voor te dragen en is dit een logisch gevolg van het verhuizen naar een ander land. Wel opvallend is de factor 'aanbod van culturele voorzieningen' die het meest als tweede keus wordt gekozen om uit de regio weg te trekken. De regio heeft geen grootstedelijk karakter en hier zitten zowel voor als nadelen. Bijvoorbeeld dat het aanbod aan culturele faciliteiten laag wordt beoordeeld en één van de belangrijkste redenen is voor kennismigranten om naar een andere regio te vertrekken.



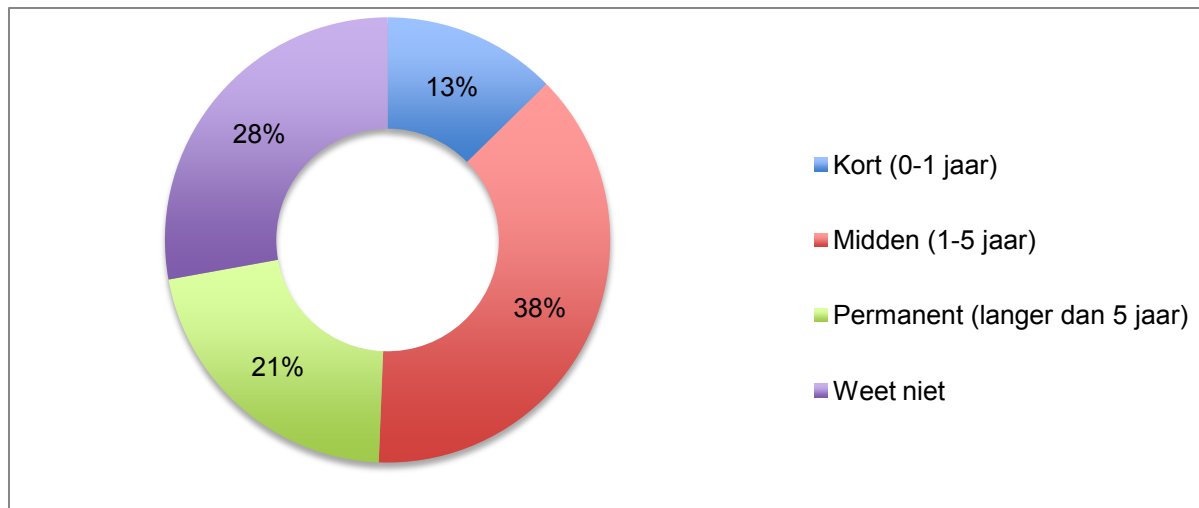
Figuur 22 Belangrijkste factoren om in de FoodValley regio te blijven in frequentie (zie tabel 43)



Figuur 23 Belangrijkste factoren om uit de FoodValley regio weg te trekken in frequentie (zie tabel 44)

5.3.2 Blijven of vertrekken: mean comparison tests

De lengte van het verblijf in de FoodValley heeft mogelijk invloed op hoe internationale kennismigranten naar de regio kijken. De lengte van hun verwachte verblijfsduur heeft mogelijk verband met de beoordeling die ze toekennen aan de regio. Als respondenten aangeven dat ze kort willen blijven is het mogelijk dat ze de FoodValley niet aantrekkelijk genoeg vinden en weg trekken uit de regio. Om de aantrekkelijkheid van de regio te kunnen bepalen is het hiervoor van belang om te analyseren hoe lang internationale kennismigranten in de regio verachten te blijven en of dit invloed heeft op de hoe ze naar de regio kijken. Het is hiervoor ten eerste nodig om te bepalen hoe lang respondenten in de regio denken te blijven. In figuur 24 is te zien of respondenten kort, middellang of lang in de regio verwachten te blijven. Daarnaast is er een groot percentage dat nog niet kan bepalen hoe lang ze in de FoodValley zullen blijven. Dit gedeelte zal niet mee worden genomen in onderstaande analyses en zal als 'missing' worden aangeduid.



Figuur 24 Verblijfsduur in de regio (in percentage)

De verblijfsduur (kort, midden of lang) is vergeleken met verschillende variabelen. Om zo te bekijken of de beoordeling van verschillende variabelen afwijkend is voor migranten die zeggen kort, midden of lang te blijven. Dit is gebeurd aan de hand van variantie- analyses, waarmee de gemiddelde beoordelingen van de regio kunnen worden vergeleken tussen mensen die aangeven kort, middellang en lang in de regio te willen blijven.

Ten eerste is de verblijfsduur vergeleken met het algemene cijfer dat de respondenten aan de regio geven. Hierbij bestaat een significant verschil tussen respondenten die verwachten kort in de regio te blijven en respondenten die verwachten middellang en lang in de regio. Het algemene cijfer dat aan de regio wordt toegekend ligt in het geval van iemand die zegt middellang te blijven 1,9 punt hoger en voor iemand die zegt lang te blijven 2,1 punt hoger dan voor iemand die verwacht kort in de regio te willen blijven.

	Kort (referentie categorie)	Midden	Lang
Cijfer (1-10)	-	1.92*	2.11471*
Werk en Carrière (1-10)	-	1.42*	1.11294**
Sociaal en Netwerk (1-10)	-	1.57083*	2.14779*
Beleid van Werkgevers (1-10)	-	0.62333	1.03647
Beleid van Overheid (1-10)	-	1.21111	1.23137
Leefomgeving (1-10)	-	1.64000*	1.66853*
Imago van de regio (1-5)	-	0.233	0.394
Lengte van huidige verblijf (aantal jaren)	-	-0.8	-7.635*
Eerder in het buitenland gewoond (1-2)	-	-0.3	-0.312

Tabel 4 Vergelijking gemiddelden (*5%.**10% significantieniveau)

Dezelfde berekening is toegepast om te analyseren of er verschillen bestaan tussen de lengte van het verwachte verblijfsduur en de vijf verschillende gemiddelde van de dimensies. Het gaat hier om de beoordeling van de huidige situatie op een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 negatief en 10 positief is. Ook hier is de nulhypothese dat er geen verschil bestaat tussen de lengte van de verblijfsduur en de beoordeling van de factoren. Uit tabel 4 blijkt dat er bij drie van de vijf dimensies een significant verschil tussen een korte en middellange en lange verblijfsduur. Het gaat hier om de dimensies 'werk en carrière', 'sociaal contact en netwerk' en 'leefomgeving' die significant afwijken. De dimensie 'sociaal en netwerk' wordt respectievelijk 1,5 en 2,1 punt hoger beoordeeld door mensen die zeggen middellang en lang te blijven in vergelijking met internationale kennismigranten die zeggen kort te blijven. Ook beoordelen respondenten die verwachten middellang of lang te blijven de dimensie leefomgeving significant beter. Twee dimensies worden niet significant anders beoordeeld door mensen die zeggen kort, middellang of lang zeggen te blijven. Het beleid van werkgevers en het beleid van de overheid worden over het algemeen slechter beoordeeld door de respondenten (figuur 21), de verschillen zijn hierbij kleiner.

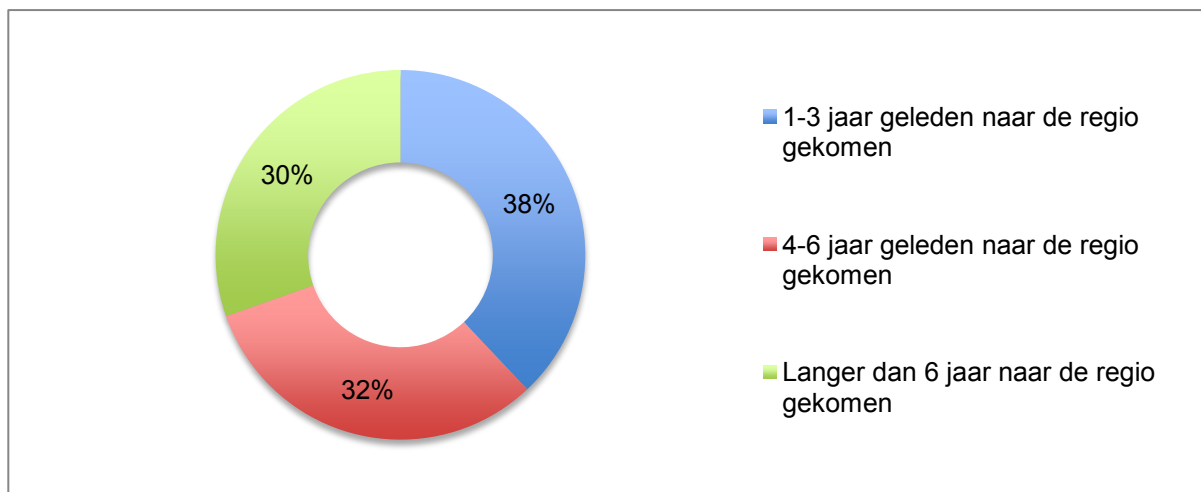
Dezelfde analyse is uitgevoerd voor de verschillende indicatoren (tabel 53). Hierbij bestaan ook veel significante verschillen tussen kennismigranten die aangeven kort te blijven en kennismigranten die zeggen middellang en lang te blijven. Dit is met name het geval bij indicatoren onder de dimensie werk en carrière, sociale contacten en netwerk en leefomgeving. Enkele van deze indicatoren die significant afwijken zijn werk vrijetijdsbalans, geografische afstand tot land van herkomst, afstand tot gezin, afstand tot overige familie, imago van de regio, kwaliteit van het onderwijsstelsel, recreatie mogelijkheden en normen en waarden. Met name valt hier op dat het verschillen bij de dimensie sociale contacten en netwerk het grootst zijn. Respondenten die kort verwachten te blijven beoordelen deze dimensie veel slechter. Het kan bijvoorbeeld zijn dat deze groep de familie verder weg woont. Hierdoor wordt een gegeven uit de literatuur bevestigd, namelijk dat niet alleen werk en inkomen, zei het een zeer belangrijke factor, een rol speelt. Maar ook de mate waarin er contacten bestaan tussen individuen en de contacten tussen het vestigingsgebied en herkomstgebied. Deze komen bijvoorbeeld tot uitdrukking in de *sociale netwerk theorie* en de *World system theorie*.

Het imago van de regio is een belangrijk gegeven om te bepalen hoe internationale kennismigranten over de regio denken. Het imago wat mensen van de regio hadden kan zowel in positieve als in negatieve zin zijn veranderd (figuur 20). Uit de cijfers valt echter af te leiden dat er geen significant verschil bestaat tussen de verandering van het imago van mensen die kort of middellang of lang in de regio verwachten te blijven. Bij respondenten die

zeggen middellang en lang te blijven is het imago wel in positievere zin veranderd dan voor mensen die kort zeggen te blijven. De verschillen bij de factor 'eerder in het buitenland gewoond' zijn ook klein. Als mensen eerder in het buitenland hebben gewoond zijn ze dus niet geneigd eerder weg te trekken uit de regio.

Als mensen al zeer lang in de regio wonen is het aannemelijk dat ze tevreden zijn over de regio en er dus ook in de toekomst langer zullen in de regio zullen blijven wonen. In 25 is te zien dat het grootste deel van de respondenten korter dan drie jaar in de regio woont. 30% van de respondenten woont langer dan 6 jaar in de regio, dit loopt uiteen van 7 tot 33 jaar. In het volgende model is de lengte van de verwachte verblijfsduur vergeleken met het jaar van aankomst in de regio. Hieruit blijkt dat respondenten die lang in de regio zeggen te willen blijven gemiddeld meer dan 7,5 jaar langer in de regio wonen dan mensen die kort zeggen te willen blijven. Het verschil tussen middellang en kort is niet zo groot, hier is het verschil slechts 0,8 jaar. Als kennismigranten langer in de regio wonen is de kans dat ze er langer zullen blijven dus ook groter.

De verschillen tussen kennismigranten die zeggen middellang of lang te blijven blijken kleiner te zijn, deze zijn waarneembaar in tabel 51 tot en met 56. Met name bestaan er significante verschillen tussen een korte en middellange en lange verblijfsduur. Juist respondenten die aangeven kort te blijven zijn dus beduidend minder positief over de regio.



Figuur 25 Lengte van verblijf in de regio (in percentage)

5.3.2 Blijven of vertrekken: multinominale logistische regressieanalyse

Aan de hand Multinomiale logistische regressieanalyse kan bepaald worden of de verwachte verblijfsduur de gegeven beoordelingen aan de regio door de kennismigranten kunnen verklaren. Aan de hand hiervan kan geanalyseerd worden of de kans toeneemt dat een kenniswaker langer blijft als deze de regio hoger beoordeeld. Hiermee kan bekeken worden of mensen die zeggen kort in de regio te willen blijven ook echt een slechter beeld van de regio hebben of dat dit hier andere redenen aan ten grondslag liggen. Opnieuw zijn de verblijfsduur kort, midden en lang als uitgangpunt genomen. Omdat het hier gaat om drie nominale variabelen wordt er een multinomiale logistische regressieanalyse uitgevoerd. Aan de hand van de odds ratio kan bekeken worden in welke mate de kans stijgt dat een respondent middellang of lang blijft als de beoordeling met 1 punt stijgt. Evenals bij de binaire logistische regressie zijn er constanten aan het model toegevoegd om de betrouwbaarheid van het model te vergroten. Dit zijn geslacht, afkomstig uit de Europese Unie (ja/nee) , gebruik gemaakt van de kennismigrantenregeling (ja/nee) en kinderen (ja/nee). In de bovenstaande tabel is zichtbaar dat veel van de odds ratio's significant zijn. En er sterker verband bestaat tussen de verwachte verblijfsduur en de verschillende variabelen dan dat het geval was voor een ander land of andere regio binnen Nederland overwogen, dit is te zien in tabel 5.

De dimensie sociaal en netwerk springt hierbij in het oog, als deze dimensie met 1 punt hoger wordt beoordeeld stijgt de kans dat de respondent middellang blijft met 258% en de kans dat iemand lang blijft als de beoordeling met 1 punt stijgt zelfs met 379%. Dit houdt dus in dat hoe hoger een kennismigrant de dimensie beoordeeld hoe groter de kans is dat de respondent langer in de regio blijft. Ook uit deze analyse blijkt dat de lengte van het verblijf sterke invloed heeft op de beoordeling van de dimensie sociaal contact en netwerk.

Ook de dimensie leefomgeving is significant op een betrouwbaarheidsinterval 95%. Hierbij zijn met name de odds ratio van de dimensie leefomgeving van middellang ten opzichte van kort opvallend. Als deze dimensie 1 punt hoger wordt beoordeeld is de kans dat respondenten middellang verwachten te blijven 280% groter. Door welke indicatoren dit wordt verklaard komt niet naar voren in deze analyse, maar deze bevat onder andere zaken als huisvesting.

De dimensies werk en carrière, beleid van werkgevers en beleid van de overheid zijn iets minder verklarend, maar zijn nog steeds significant op een significantieniveau van 5% of 10%. Beleid van werkgevers vertoont hierbij het kleinste verschil van een middellange of

lange verblijfsduur ten opzichte van een korte verblijfsduur. Maar nog steeds is deze neemt de kans, als de dimensie met 1 punt hoger wordt beoordeeld, met 156% toe dat iemand middellang blijft en 157% dat een migrant lang blijft, ook deze waarde zijn significant. Voor het algemeen cijfer dat aan de regio gegeven wordt geldt hetzelfde, ook deze variabele is significant en de kans dat iemand middellang tot lang blijft stijgt met ruim 250% als de dimensie met 1 punt hoger wordt beoordeeld. Alleen de verandering van het imago is geen significante variabele.

Aan de hand hiervan kan dus geconcludeerd worden dat als een kenniswerker de regio op de verschillende aspecten hoger beoordeelt dat deze dan langer in de regio blijft. Mensen die kort in de regio zeggen te blijven vinden de regio over het algemeen gezien minder aantrekkelijk, dit is hiermee mogelijk de reden voor hun vertrek. Dit geldt voor alle dimensies, maar met name de dimensie sociaal contact en netwerk toont sterke verschillen. Respondenten die aangegeven kort in de regio te willen blijven hebben zo mogelijk hun contacten verder weg liggen dan kenniswerkers die zeggen lang te blijven, wat hun verblijf minder aantrekkelijk maakt.

	1		2		3		4	
Odds Ratio	Midden	Lang	Midden	Lang	Midden	Lang	Midden	Lang
geslacht, man/vrouw	2.273	.731	1.567	.593	2.500	.850	1.654	.518
Uit EU, ja/nee	.715	.440	.610	.412	.352	.165	.660	.433
kennismigrantenregeling ja/nee	1.100	.562	1.036	.555	.468	.262	.895	.447
kinderen ja/nee	12.209	.324	15.623**	.382	46.256**	1.330	12.546*	.342
Werk en carrière (1-10)	-	-	2.555*	1.888**	-	-	-	-
Sociaal contact en netwerk (1-10)	-	-	-	-	2.587*	3.759*	-	-
Beleid van werkgevers (1-10)	-	-	-	-	-	-	1.560**	1.571**
Beleid van de overheid (1-10)	-	-	-	-	-	-	-	-
Leefomgeving (1-10)	-	-	-	-	-	-	-	-
Imago van de regio verbeterd (1-5)	-	-	-	-	-	-	-	-
Cijfer aan de regio (1-10)	-	-	-	-	-	-	-	-
Nagelkerke (R-square)			.463		.537		.463	
N=	30	17	30	17	30	17	30	17

	5		6		7		8	
Odds Ratio	Midden	Lang	Midden	Lang	Midden	Lang	Midden	Lang
geslacht, man/vrouw	1.567	.337	1.932	.686	2.243	.669	2.107	.603
Uit EU, ja/nee	.385	.146**	.655	.444	.685	.390	1.091	.662
kennismigrantenregeling ja/nee	.863	.432	1.188	.583	1.113	.588	1.615	.826
kinderen ja/nee	1.1993**	.267	27.957**	.716	12.109*	.297	36734*	.909
Werk en carrière (1-10)	-	-	-	-	-	-	-	-
Sociaal contact en netwerk (1-10)	-	-	-	-	-	-	-	-
Beleid van werkgevers (1-10)	-	-	-	-	-	-	-	-
Beleid van de overheid (1-10)	1.477*	2.080*	-	-	-	-	-	-
Leefomgeving (1-10)	-	-	2.804*	2.407*	-	-	-	-
Imago van de regio verbeterd (1-5)	-	-	-	-	1.330	1.974	-	-
Cijfer aan de regio (1-10)	-	-	-	-	-	-	2505*	2544*
Nagelkerke (R-square)	.418		.504		.372		.514	
N=	30	17	30	17	30	17	30	17

Tabel 5: Odds ratios verwachte verblijfsduur

6. Conclusies en Aanbevelingen

In dit onderzoek is de attractiviteit van de regio FoodValley onderzocht voor internationale kennismigratie. In het volgende hoofdstuk zal ingaan worden op de resultaten van het onderzoek en zal de hoofdvraag beantwoord worden. Daarnaast zullen mogelijke aanbevelingen worden gedaan zowel vanuit praktisch als theoretisch oogpunt. De hoofdvraag die centraal staat in dit onderzoek is:

Wat zijn de migratiemotieven en ervaringen van internationale kenniswerkers in de FoodValley regio en welke rol spelen regiospecifieke factoren in het aantrekken en behouden van deze groep?

Aan de hand van een webenquête en kwantitatieve data is een getracht inzicht te krijgen in deze ervaringen en motieven. Aan de hand van vijf dimensies en 55 indicatoren is geprobeerd een overzichtelijk beeld te creëren op welke zaken de regio goed beoordeelt wordt en welke zaken nog verbeterd kunnen worden. Daarnaast komen ook algemene zaken geanalyseerd zoals het algemene rapportcijfer, het imago van de regio en de belangrijkste concurrerende regio's. Het onderzoek belicht de zaken hierbij van twee verschillende kanten, het initiële beeld en het huidige beeld wat kenniswerkers van de regio hebben.

Werk en carrière blijken de belangrijkste redenen om naar de FoodValley te komen. Kennismigranten hebben zeer hoge verwachtingen van de kwaliteit van het werk, de onderzoeksfaciliteiten op de werkvloer en het imago van de werkgever. Daarnaast wordt leefomgeving goed beoordeeld, met name de mogelijkheid om Engels te spreken en de publieke veiligheid worden hoog ingeschat. Alle dimensies worden positief ingeschat en dus valt te concluderen dat de regio over het algemeen een positief imago heeft. Er zijn geen indicatoren die negatief worden beoordeeld. Wel zijn er enkele indicatoren die met een krappe voldoende worden beoordeeld, kennismigranten hebben bijvoorbeeld niet een zeer positief beeld van het aanbod van huisvesting, de rol van de overheid in professionele en sociale netwerken, het belastingstelsel en het klimaat.

De mogelijkheid bestaat dat als kennismigranten een andere regio hebben overwogen in het buitenland of in Nederland dat ze dan een ander beeld hebben van de FoodValley regio. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat migranten de FoodValley als tweede keus zien en hierdoor minder positief zijn. Aan de hand van *mean comparison tests* en *regressie analyses*,

uitgevoerd in dit onderzoek, kan echter geconcludeerd worden dat hier geen sprake van is. De verschillen tussen de gemiddelden tussen wel en geen ander land overwogen zijn niet significant. Het zelfde geldt voor een ander land overwogen in Europa of in de rest van de wereld. Ook een andere regio in Nederland overwogen heeft geen invloed op de beoordeling van de regio. Er kan geconcludeerd worden dat deze variabelen geen invloed hebben op de beoordeling van de regio.

Het huidige beeld dat migranten van de regio hebben is in overeenstemming met het initiële beeld dat kennismigranten hebben van de regio. Werk en carrière wordt zeer positief beoordeeld, met name de factoren die bij de initiële beslissing goed werden beoordeeld worden in het huidige beeld opnieuw positief beoordeeld. Hetzelfde geldt voor de dimensie Leefomgeving. Echter twee van de dimensies worden gemiddeld met een onvoldoende beoordeeld, te weten beleid van werkgevers en beleid van de overheid. Met name hulp van belastingaangifte, hulp met administratieve zaken en het vinden van geschikte scholen.

Als belangrijkste reden om te blijven in de regio wordt de kwaliteit van het werk in grote meerderheid gekozen. Ook de doorgroei mogelijkheden worden vaak genoemd als belangrijkste reden om te blijven. Er zijn ook enkele indicatoren die mensen noemen om weg te trekken uit de regio, deze worden echter met veel lagere frequenties gekozen, dit is dus niet zo eenduidig als de reden om in het land te blijven. De werkzekerheid is de belangrijkste reden om de regio eventueel te verlaten.

Niet alleen de beoordeling van de indicatoren zijn onderzocht. Ook de relatie van de verwachte verblijfsduur en de beoordeling van deze indicatoren is geanalyseerd. Hieruit kan afgeleid worden of kennismigranten die eerder uit de regio willen vetrekken de regio ook daadwerkelijk slechter beoordelen. Over het algemeen kan gesteld worden dat dit zo is. Kenniswerkers die zeggen kort in de regio te blijven kennen de regio significant lagere cijfers toe. Vooral op de dimensies die over het algemeen goed worden beoordeeld: werk en carrière, sociaal en netwerk en leefomgeving. Aan de odds ratios valt af te leiden dat als deze zaken hoger worden beoordeeld door een respondent, de kans dat deze respondent middellang of lang wil blijven sterk toeneemt. De verschillen tussen de beoordelingen van de overige twee dimensies, beleid van werkgevers en het beleid van de overheid, liggen dicht bij elkaar. Maar deze werden over het algemeen gezien lager beoordeeld door de respondent.

6.2 Aanbevelingen

Over het algemeen gezien wordt de regio goed beoordeeld met een 7,1. Dit in combinatie met de beoordelingen van de indicatoren maakt de FoodValley regio een redelijk aantrekkelijke regio voor internationale kennismigranten waar kennismigranten met tevredenheid naar toe komen. Hierbij spelen veel regiospecifieke factoren een rol. Met name op het gebied van de kwaliteit van het werk wordt de regio zeer goed beoordeeld. Echter op ondersteuning van de werkgevers en de overheid vallen nog zaken te verbeteren. Dit zijn juist de zaken waar de regio invloed op heeft en hier op kan inspelen. Bijvoorbeeld door het nog op te zetten expat centre. Veel regio's in Nederland kennen al langer een dergelijk instituut, maar de FoodValley regio ontbeert deze nog. Het is zaak kennismigranten op te vangen bij de eerste zaken, als hulp bij het aanvragen van werk en verblijfsvergunningen en het vinden van geschikte huisvesting. Het kan echter ook waardevol om in een latere fase van het migratieproces de kennismigrant bij te staan. Onder andere door bijvoorbeeld het stimuleren van professionele en lokale netwerken of een plek waar dergelijke vormen van netwerken kunnen ontstaan.

De FoodValley is een regio met een relatief landelijk karakter in vergelijking met de grootstedelijke regio's als Amsterdam en Utrecht. De regio heeft niet hetzelfde aanbod als het gaat om cultuur en netwerkmogelijkheden. Toch ligt het gebied op een steenworp afstand van Arnhem en Utrecht. Zo kan een groene en relatief rustige regio juist een voordeel zijn ten opzichte van de stedelijkere regio en kan het besef hiervan verhoogd worden. Feit blijft dat dit om een zeer persoonlijke mening gaat wat de het ene persoon als een voordeel ziet en het andere persoon als een nadeel. Wel kan op het gebied stappen gemaakt worden op het gebied van huisvesting. Dit probleem is bekend bij de verschillende instanties in het gebied, maar hier is nog veel te verbeteren voor de regio.

Al met al vormt de regio een sterke kenniscluster in de wereld op specialistische maar wel zeer relevante en actuele onderzoeksgebieden. In de overige landen is dit besef beter door gedrongen dan in Nederland zelf. Bij het aantrekken van internationale kennismigranten kan het goede imago van de regio zeker een bijdrage leveren. Echter door het beter faciliteren van deze kennismigranten kan de regio deze sterke positie nog beter uitbuiten en de aantrekkelijkheid van de regio voor internationale kennismigranten versterken. Bijvoorbeeld door het op te zetten expat centre. Het zou voordelen met zich meebrengen als diensten aangeboden door zowel overheidsinstellingen als door werkgevers. De attractiviteit van de regio zou hierbij verhoogt kunnen worden als niet alleen zaken als werk- en verblijfsvergunningen en huisvesting hier geregeld kunnen worden, maar ook hulp bij

bijvoorbeeld het vinden van geschikte scholen voor de kinderen en vragen over het doen van belastingaangifte. Daarnaast zouden er vanuit dit centrum ook sociale en professionele netwerk mogelijkheden plaats kunnen vinden. Waardoor het beleid van werkgevers en het beleid van de overheid in de toekomst beter beoordeelt zal worden door de internationale kenniswerkers in de regio.

6.3 Theorie aanbevelingen

Uit het onderzoek komt duidelijk naar voren dat de dimensie werk en carrière als belangrijkste dimensie wordt beschouwt. De belangrijkste indicatoren om in de regio te blijven, komen uit deze dimensie. Dit is in overeenstemming met de theorie, waarin deze zaken ook voorop gesteld worden. Met name het inkomen wordt in de theorie naar voren gebracht, dit blijkt echter niet de belangrijkste reden voor de internationale kennismigranten om naar de regio te komen, het wordt zelfs als matig beoordeelt. Wel komt in de theorie naar voren dat, met name voor hoogopgeleiden andere factoren een belangrijke bijdrage leveren, met name omtrent de kwaliteit van leven. Theorievorming over specifiek deze ontbreekt nog. Uit dit onderzoek blijkt dat factoren omtrent de kwaliteit van het werk het belangrijkste motief vormen om naar de regio te komen. Uitgebreide migratietheorieën voor deze specifieke groep zijn nog schaars. Dit onderzoek is te gering om te kunnen generaliseren naar andere regio's of landen. Uitgebreid onderzoek onder een veelheid van kenniswerkers in verschillende landen zou hierdoor kunnen bijdragen aan de theorievorming omtrent internationale kennismigratie.

6.4 Reflectie

Elk onderzoek kent tekortkomingen of zaken die minder goed zijn verlopen, zo ook dit onderzoek. Met name de onderzoekspopulatie maakte het uitvoeren van het onderzoek ingewikkeld. Internationale kennismigranten in de FoodValley regio is geen eenvoudige doelgroep. Ten eerste omdat de onderzoekspopulatie redelijk klein is. Met name als de zeer grote non-respons, welke in dergelijke onderzoeken aanzienlijk zijn, in acht wordt genomen. Daarnaast was de onderzoekspopulatie moeilijk benaderbaar omdat deze voor het grootste gedeelte via bedrijven en instellingen benaderd moest worden. Dit leverde een extra barrière op, omdat veel bedrijven en instellingen niet altijd positief staan tegenover het verspreiden van webenquêtes onder hun medewerkers. Door deze verschillende redenen is het niet gelukt om de aanvankelijk verwachte 100 respondenten halen. Toch ben ik dankbaar dat 81 respondenten de moeite hebben genomen in dit onderzoek te participeren. Het aantal is

genoeg om uit spraken te kunnen doen over de ervaringen en motieven van internationale kennismigratie in de regio, al wordt de betrouwbaarheid van de uitspraken uiteraard vergroot bij een groter aantal waarnemingen.

Daarnaast zijn alleen kenniswerkers in de FoodValley regio benaderd. Dit kan een vertekend beeld opleveren betreffende het initiële beeld van de regio voor internationale kenniswerkers. Alle respondenten hebben er immers voor gekozen om naar de regio te komen. Om de echte tekortkomingen te achterhalen zouden juist ook kenniswerkers die uiteindelijk niet naar de regio zijn gekomen moeten participeren in het onderzoek. Dit was echter voor dit onderzoek niet haalbaar en in het algemeen geen eenvoudige opgave. Dit onderzoek richtte zich daarom uitsluitend op de motieven en ervaringen van kenniswerkers in de regio zelf.

Het onderzoek in breed perspectief trekken maakt het doen van onderzoek interessant en de bevingen nuttig. Uiteraard is dit onderzoek niet alomvattend en kan er aanvullend onderzoek worden gedaan. Bijvoorbeeld door de bevindingen in perspectief te plaatsen met andere regio's. Echter bij het doen van dit onderzoek bleek de hoeveelheid data al aanzienlijk. Door het doen van zowel kwantitatief onderzoek, aangevuld met enkele interviews. De onervarenheid met het SPSS en statistische toetsen maakte het doen van de analyse tot een tijdrovende en niet altijd eenvoudige bezigheid. Toch is het analyseren goed gelukt en zijn er conclusies te trekken uit de bevindingen. Het doen van dit onderzoek is dan ook zeer leerzaam geweest op verschillende vlakken.

Literatuurlijst

Abella, M. (2006) Global competition for skilled workers and consequences. In.

Kuptsch, C & Pang, E., F. (2006). *Competing for global talent*. Geneva (CH): International Labour Organization

All Ariss, A & Syed, J. (2011). Capital Mobilization of Skilled Migrants: A Relational Perspective [Electronic Version]. *British Journal of Management*, 22, 286-304

Becker, G. S. (1993) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with special Reference to education*. Chicago, London: The University of Chicago Press

Buiskool, B. J., Boer, L. (2008) *Feeling at home? Facilitating expats in the process settling, working living in the city region Arnhem Nijmegen: A study on the composition, perceptions and needs of expats and their employers*. Research voor Beleid.

Belastingdienst. (2013). *Belastingdienst*. Vinddatum 3 juli 2013

http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/internationaal/personeel/werken_over_de_grens_loonbelasting/extraterritoriale_kosten_en_de_dertig_procent_regeling/werknemers_komen_naar_nederland/beschikking_geldigheid_en_toetsen_voorwaarden

Bowerman, B.L., O'Connell, R.T., Murphree, E.S. (2011). *Business Statistics in Practice*. New York: McGraw-Hill Irwin

CBS. (2012). *Demografische Kerncijfers per Gemeente 2012* [Elektronische versie]. Den Haag: Centraal bureau voor de Statistiek.

Christopher, B. A., Sumantra, G. (2002). *Building Competitive Advantage through People*. MIT Sloan Management Review 42 (2) p34-41

Eisele, K. (2010). Policy brief: Making Europe More Competitive for Highly-

Skilled Immigration - Reflections on the EU Blue Card [Electronic Version]. *Migration policy brief*. 2.

Gezamenlijke Stadsregio's. (2010). *De Stadsregio's in Beeld*. Vinddatum 24 juni 2013 op <http://stadsregios.nl/sites/stadsregios.nl/files/files/De%20Stadsregios%20in%20beeld.pdf>

Grotenhuis, M., Matthijssen, A. (2009). *Basiscursus SPSS*. Assen: Koninklijke Van Gorcum

Huizingh, E. (2011). *Innovatiemanagement*. Amsterdam: Pearson Education

IND. (2011). *Jaarresultaten 2011*. [Elektronische versie]. Den Haag: Immigratie- en Naturalisatiedienst

Iredale, R. (2001). The migration of Professionals: Theories and Typologies [Elektronische Versie]. *International Migration*, 39.

Knox, L.P., Marston, S.A. (2010) *Human Geogarphy: Places and regions in Global Context*. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall

Kumpikaite, V., Zickute, I. (2012). Synergy of migration theories: Theoretical insights. [Electronic Version]. *Engineering Economics*, 23, 387-394

Kuptsch, C. (2006). Students and talent flow – the case of Europe: From castle to harbour?. In: Kuptsch, C & Pang, E., F. (2006). *Competing for global talent*. Geneva (CH): International Labour Organization

Kuptsch, C & Pang, E., F. (2006). *Competing for global talent*. Geneva (CH): International Labour Organization

Lagendijk, A. (2006). Naar een Relationele Visie op de Regio?. [Elektronische versie]. *Rooilijn*, 39 (8), pp. 418-425.

Landbouw Economische instituut. (2012). *De agrarische handel van Nederland in 2012* [Elektronische versie]. Den Haag: Land bouw Economische Instituut

Lee, E, S,. (1966). A theory of Migration. [Elektronische Versie]. *Demography*, 3 (1), 47-57

Lowell, B. (2009). Immigration “pull” factors in OECD countries over the long term. In OECD, *the future of international migration to OEDC countries* (pp. 55-136). Paris: OECD Publishing

Luccassen, J. Lucassen, L. Manning, P. (2010) *Migration history in world history*. Leiden: Koninklijke Brill.

Massey, D.S. (1990). Social Structure, Household Strategies, and the Cumulative Causation of Migration [Elektronische versie]. *Population Index*, 56 (1), 3-26

Massey, D.S., & Zenteno, R. (1999) The dynamics of mass migration [Elektronische versie]. *PNAS*. 96, (9). p. 139 -192.

Pike, A., Rodríguez-Pose, A. and Tomaney, J. (2006), *Local and Regional Development*. London: Routledge.

Regio FoodValley. (2011). *Strategische Agenda*. [Elektronische versie]. Ede: Regio FoodValley

Regio FoodValley (2013). Vinddatum 17-02-2013 op <http://regiofoodvalley.nl>

Rijksoverheid. (2013). *Rijksoverheid*. Vinddatum 28 juli 2013 op <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/buitenlandse-werknemers/vraag-en-antwoord/hoe-kan-ik-als-werkgever-een-kennismigrant-in-dienst-nemen.html>

SER. (2007). *Arbeidsmigratiebeleid*. [Elektronische versie]. Den Haag: Sociaal-Economische Raad

SER. (2011). *Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap*. [Elektronische versie]. Den Haag: Sociaal- Economische Raad

Stark, O. and Bloom D. (1985). The new economics of labor migration [Elektronische versie]. *America Enconomic Review*. 75: 173-178.

TASS. (2013). *Tass*. Vinddatum 28 juli 2013 op <http://www.tass-subproject.eu/activities/>

Verschuren, P., Doorewaard, H. (2007). *Het ontwerpen van een onderzoek. Vierde druk.* Den Haag: uitgeverij Lemma 2007.

Vennix, J.A.M. (2010). *Theorie en Praktijk van het empirische onderzoek.* Harlow: Pearson Education Limited

World Economic Forum. (2012). *The Global Competitiveness Report 2012-2013.* Geneva: World Economic Forum

Bijlage A: Descriptieve statistische gegevens

A.1 Frequenties algemeen onderzoekspopulatie

Tabel 6 Leeftijd van de respondenten:

	Frequency	Percent
Valid 1940-1949	1	1,3
1950-1959	3	3,8
1960-1969	5	6,3
1970-1979	39	49,4
1980-1989	31	39,2
Total	79	100,0

Tabel 7 Aantal dat uit de EU afkomstig is:

	Frequency	Percent
Valid yes	48	60,8
No	31	39,2
Total	79	100,0

Tabel 8 Geslacht van de respondenten:

	Frequency	Percent
Valid Male	35	44,3
Female	44	55,7
Total	79	100,0

Tabel 9 Land van Herkomst

	Frequency	Percent		Frequency	Percent
Valid Armenia	1	1,3	Germany	10	12,7
Belgium	2	2,5	Ghana	1	1,3
Brazil	4	5,1	Greece	7	8,9
Bulgaria	1	1,3	Hungary	1	1,3
China	4	5,1	India	4	5,1
Costa Rica	1	1,3	Indonesia	1	1,3
Ecuador	1	1,3	Iran	1	1,3
Eritrea	1	1,3	Italy	5	6,3
Finland	3	3,8	Kenya	1	1,3
France	3	3,8	Mexico	2	2,5
			New Zealand	1	1,3

Norway	1	1,3	Taiwan	1	1,3
Poland	3	3,8	Thailand	1	1,3
Portugal	4	5,1	Ukraine	2	2,5
Romania	1	1,3	United Kingdom	1	1,3
Russian Federation	2	2,5	United States	1	1,3
Serbia And	1	1,3	Venezuela	1	1,3
Montenegro			Vietnam	1	1,3
Spain	4	5,1	Total	79	100,0

Tabel 10 Gebruik gemaakt van regelingen van de Nederlandse overheid als de kennismigranten regeling:

	Frequency	Percent
Valid yes	31	39,2
No	48	60,8
Total	79	100,0

Tabel 11 Burgerlijke staat:

	Frequency	Percent
Valid Single	22	27,8
In a relationship (partner but not married)	33	41,8
Married	22	27,8
Separated/divorced	2	2,5
Total	79	100,0

Tabel 12 Kinderen:

	Frequency	Percent
Valid no	59	74,7
Yes	20	25,3
Total	79	100,0

Tabel 13 Plaats waar relaties wonen:

	Frequency	Percent
Valid Region Food Valley	32	40,5
Another region within the Netherlands	5	6,3
Another European country	11	13,9
In your country of origin	10	12,7
Elsewhere	3	3,8

I have no spouse/partner and or children	18	22,8
Total	79	100,0

Tabel 14 Sector waarin men actief is:

	Frequency	Percent
Public sector	4	5,1
Private sector	2	2,5
Valid Public-private	1	1,3
University/Research Institute	72	91,1
Total	79	100,0

Tabel 15 Eerder in het buitenland gewoond, voor de komst naar FoodValley:

	Frequency	Percent
No	29	36,7
Valid Yes	50	63,3
Total	79	100,0

A.2 Komst naar Nederland en FoodValley regio

Tabel 16 Jaar van aankomst in Nederland en Food Valley:

		Jaar van aankomst in NL		Jaar van aankomst in FoodValley	
		Frequency	Percent	Frequency	Percent
Valid	1980	1	1,3	1	1,3
	1981	1	1,3	1	1,3
	1987	1	1,3	1	1,3
	1992	1	1,3	1	1,3
	1995				
	2000	1	1,3	1	1,3
	2001	1	1,3	1	1,3
	2002	2	2,5	2	2,5
	2003	1	1,3	1	1,3
	2004	3	3,8	2	2,5
	2005	1	1,3		
	2006	6	7,6	5	6,3
	2007	7	8,9	8	10,1
	2008	7	8,9	7	8,9
	2009	7	8,9	8	10,1
	2010	11	13,9	10	12,7
	2011	13	16,5	13	16,5
	2012	8	10,1	10	12,7
	2013	7	8,9	7	8,9
	Total	79	100		

A.2.1 Initiële beslissing om naar de FoodValley te komen: dimensie werk en carrière

Tabel 17 Gemiddelde beoordeling dimensie Werk en Carrière op een schaal van 1 t/m 5 (10 factoren):

Tabel 18 Gemiddelde beoordeling per indicator op een schaal van 1 t/m 5 (ongunstig t/m gunstig)

Statistics		
WorkandCareer1gem		
N	Valid	79
	Missing	0
Mean		3.8949
Std. Deviation		.40348
Variance		.163
Minimum		2.90
Maximum		4.80

	Quality of your job	Attractiv-eness of your salary	Image of the employer	Social status of job	Career development opport-uneities	Career development opport-uneities within region	Work-life balance	Recog-nition of skills and educa-tional qualifications	Research facilities in compan-ies and public institut- ions	Job sec- urity
N	Valid	79	79	79	79	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.44	3.65	4.29	3.77	4.16	3.27	3.66	3.97	4.22	3.52
Std. Deviation	.572	.661	.644	.715	.706	.943	.846	.733	.779	.814
Variance	.327	.437	.414	.512	.498	.890	.715	.538	.607	.663
Minimum	3	1	3	2	2	1	1	1	2	1
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

A.2.2 Initiële beslissing om naar de FoodValley te komen: dimensie sociaal contact en netwerk

Tabel 19 Gemiddelde beoordeling dimensie Sociaal en Netwerk op een schaal van 1 t/m 5 (8 factoren):

Tabel 20 Gemiddelde beoordeling per indicator op een schaal van 1 t/m 5 (ongunstig t/m gunstig)

Statistics		
Network1gem		
N	Valid	79
	Missing	0
Mean		3.2911
Std. Deviation		.54366
Variance		.296
Minimum		1.38
Maximum		4.38

	Geographic proximity to country of origin	Proximity to spouse/partner (children)	Proximity to other family and/or friends	Political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement	Proximity to co-ethnic community	Local presence of knowledge intensive networks	Local networking with other experts/specialists	Local networks stimulating innovation
N Valid	79	79	79	79	79	79	79	79
N Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.15	3.24	2.85	3.03	2.96	3.66	3.81	3.63
Std. Deviation	1.133	1.065	.907	.877	.839	.973	.802	.894
Variance	1.284	1.134	.823	.769	.704	.946	.643	.799
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	5	5	4	5	5	5	5	5

Statistics

Employer1gem

N	Valid	79
	Missing	0
Mean		3.0127
Std. Deviation		.55184
Variance		.305
Minimum		1.44
Maximum		4.44

A.2.3 Initiële beslissing om naar de FoodValley te komen: dimensie beleid van werknemers

Tabel 21 Gemiddelde beoordeling dimensie Beleid van Werknemers op een schaal van 1 t/m 5:

Tabel 22 Gemiddelde beoordeling per indicator op een schaal van 1 t/m 5 (ongunstig t/m gunstig):

Statistics

	Support in residence and/or work permit application	Finding of suitable house	Support in relocation/moving	Support with filling in tax declaration	Support with administrative issues of local government	Finding suitable schools or daycare for children	Funding and/or facilitation of language courses	Financial benefits	Other non-financial benefit
N	Valid	79	79	79	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.44	2.75	3.05	2.54	2.87	2.99	2.96	3.20
Std. Deviation		.944	.993	.918	.997	1.030	.588	1.006	.807
Variance		.891	.986	.844	.995	1.061	.346	1.011	.651
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5

A.2.4 Initiële beslissing om naar de FoodValley te komen: dimensie beleid van de overheid

Tabel 23: Gemiddelde beoordeling dimensie Beleid van Overheid op een schaal van 1 t/m 5 (x10 factoren).

Tabel 24: Gemiddelde beoordeling per indicator op een schaal van 1 t/m 5 (ongunstig t/m gunstig):

Statistics

Government1gem

N	Valid	79
	Missing	0
Mean		3.0177
Std. Deviation		.50173
Variance		.252
Minimum		1.60
Maximum		4.10

	Application procedure for a residence and work permit	Procedures for bringing over my family now or later	Accessibility of your spouse/partner to the labour market	Maximum length of permitted stay in the country	Possibility of permanent settlement	Favourability of taxation system	Access to social security and benefits (such as unemployment benefits, pensions)	Role of local government in facilitating local professional networking	Role of local government in facilitating local social networking	Degree of hospitality extended by municipality towards newcomers	
N	Valid	79	79	79	79	79	79	79	79	79	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mean		3.23	3.03	2.92	3.23	3.22	2.92	3.05	2.72	2.72	3.14
Std. Deviation		.800	.679	.859	1.109	.956	.859	.932	.800	.800	.858
Variance		.640	.461	.738	1.229	.915	.738	.869	.639	.639	.737
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Maximum		5	5	5	5	5	5	4	4	5	

A.2.5 Initiële beslissing om naar de FoodValley te komen: dimensie Leefomgeving

Tabel 25 Gemiddelde beoordeling dimensie Leefomgeving op een schaal van 1 t/m 5:

Tabel 26 Gemiddelde beoordeling per indicator op een schaal van 1 t/m 5 (ongunstig t/m gunstig):

Statistics		
Livingenvironment1gem		
N	Valid	79
	Missing	0
Mean		3.4987
Std. Deviation		.52915
Variance		.280
Minimum		1.75
Maximum		4.75

	Image of region	Costs of living	Quality of local transportation system	Quality of education system	Family-friendly environment	Accessibility and quality of healthcare	Availability of suitable housing	Attractive climate and environment	Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	Recreation possibilities
N	Valid	79	79	79	79	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.72	2.96	3.51	3.97	3.63	3.10	2.91	2.76	3.10
Std. Deviation		.697	.854	1.153	.877	.880	1.116	1.076	1.053	1.033
Variance		.486	.729	1.330	.769	.774	1.246	1.159	1.108	1.067
Minimum		2	1	1	2	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5

Tabel 27 Gemiddelde per factor 11 t/m 20 Leefomgeving (1 t/m 5):

Statistics										
	Public safety	Norms and attitude of local population	Friendly, hospitable population	Discrimination against foreigners	Multicultural environment	Ability to communicate in English	Need to learn a new language	Economic stability and prosperity of region	Political stability, stable government	Social equality among population
N Valid	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
N Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.19	3.62	3.58	3.20	3.96	4.34	3.19	3.68	3.65	3.63
Std. Deviation	.717	.821	.900	.992	.967	.677	.893	.777	.848	.963
Variance	.515	.674	.810	.984	.934	.459	.797	.604	.719	.928
Minimum	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

A.2.6 Belangrijkste Factoren om naar de FoodValley te komen

Tabel 28 Belangrijkste factoren die positief hebben bijgedragen aan de komst naar de FoodValley (1^{ste} keuze).

	Eerste keuze			Tweede Keuze	
	Frequency	Percent		Frequency	Percent
Quality of your job	30	38,0		12	15,2
Image of the employer	11	13,9		9	11,4
Social status of job	-	-		1	1,3
Career development opportunities	24	30,4		18	22,8
Career development opportunities within region	2	2,5			22,8
Work-life balance	-	-		4	5,1
Recognition of skills and educational qualifications	3	3,8		5	6,3
Research facilities in companies and public institutions	4	5,1		5	6,3
Proximity to spouse/partner (children)	3	3,8		3	3,8
Proximity to other family and/or friends	-	-		1	1,3
Other non-financial benefit	1	1,3		-	-
Multicultural environment	-	-		1	1,3
Attractiveness of your salary	1	1,3		6	7,6
Quality of education system	-	-		1	1,3
Finding suitable schools or daycare for children	-	-		1	1,3
Family-friendly environment	-	-		1	1,3
Attractive climate and environment	-	-		3	3,8
Accessibility of your spouse/partner to the labour market	-	-		1	1,3
Friendly, hospitable population	-	-		1	1,3
Ability to communicate in English	-	-		5	6,3
Quality of education system	-	-		1	1,3
Total	79	100		79	100

Tabel 29 Belangrijkste factoren die negatief hebben bijgedragen aan de komst naar de FoodValley (1^{ste} en 2^{de} keuze).

	Eerste keuze			Tweede Keuze	
	Frequency	Percent		Frequency	Percent
Quality of your job	1	1,3			
Social status of job	2	2,5		1	1,3
Career development opportunities	2	2,5		1	1,3
Career development opportunities within region				1	1,3
Work-life balance	4	5,1		4	5,1
Recognition of skills and educational qualifications				1	1,3
Research facilities in companies and public institutions	1	1,3			
Job security	5	6,3		2	2,5
Proximity to spouse/partner (children)	5	6,3		2	2,5
Proximity to other family and/or friends	6	7,6		2	2,5
Geographic proximity to country of origin	7	8,9		2	2,5
Support in residence and/or work permit application	1	1,3		-	-

Multicultural environment	-	-	1	1,3
Attractiveness of your salary	3	3,8	3	3,8
Finding of suitable house	11	13,9		
Financial benefits	1	1,3		
Application procedure for a residence and work permit	2	2,5		
Favourability of taxation system	1	1,3		
Costs of living	7	8,9		
Quality of local transportation system	1	1,3		
Accessibility and quality of healthcare	1	1,3		
Availability of suitable housing	4	5,1		
Attractive climate and environment	6	7,6		
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	4	5,1	4	5,1
	1	1,3		
Recreation possibilities				
Discrimination against foreigners	2	2,5	1	1,3
Political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement			2	2,5
Availability of suitable housing			2	2,5
Local networks stimulating innovation			1	1,3
Support in residence and/or work permit application			2	2,5
Finding of suitable house			8	10,1
Support in relocation/moving			3	3,8
Support with filling in tax declaration			2	2,5
Finding suitable schools or daycare for children			1	1,3
Funding and/or facilitation of language courses			2	2,5
Application procedure for a residence and work permit			2	2,5
Procedures for bringing over my family now or later			1	1,3
Accessibility of your spouse/partner to the labour market			2	2,5
Maximum length of permitted stay in the country			2	2,5
Possibility of permanent settlement			1	1,3
Image of region			1	1,3
Costs of living			9	11,4
Quality of local transportation system			1	1,3
Accessibility and quality of healthcare			6	7,6
Attractive climate and environment			2	2,5
Discrimination against foreigners				
Multicultural environment			1	1,3
Need to learn a new language			1	1,3
Economic stability and prosperity of region			1	1,3
Social equality among population			1	1,3
Total			79	100,0

A.3 Huidige Beeld van de FoodValley Regio

A.3.1 Huidige Cijfer FoodValley: dimensie Werk en Carrière

Tabel 30: Gemiddelde beoordeling dimensie Werk en Carrière op een schaal van 1 t/m 10:

Tabel 31: Gemiddelde van factoren op een schaal van 1 t/m 10:

Statistics

WorkandCareer2gem

N	Valid	79
	Missing	0
Mean		7.2734
Std. Deviation		1.18632
Variance		1.407
Minimum		2.90
Maximum		9.50

	Quality of your job	Attractiveness of your salary	-Image of the employer	Social status of job	Career development opportunities	Career development opportunities within region	Work-life balance	Recognition of skills and educational qualifications	Research facilities in companies and public institutions	Job security
N	Valid	79	79	79	79	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	7.99	6.85	8.11	7.19	7.32	6.23	6.95	7.65	7.94	6.52
Std. Deviation	1.454	1.703	1.441	1.477	1.898	2.253	2.224	1.577	1.742	2.159
Variance	2.115	2.900	2.077	2.181	3.604	5.076	4.946	2.488	3.034	4.663
Minimum	1	1	3	3	1	1	1	3	2	1

A.3.2 Huidige Cijfer FoodValley: dimensie sociaal contact en netwerk

Tabel 32 Gemiddelde beoordeling dimensie sociaal en netwerk op een schaal van 1 t/m 10:

Tabel 33: Gemiddelde van factoren op een schaal van 1 t/m 10:

Statistics

Network2gem		
N	Valid	79
	Missing	0
Mean		5.9620
Std. Deviation		1.46218
Variance		2.138
Minimum		1.13
Maximum		8.75

Statistics

	Geographic proximity to country of origin	Proximity to spouse/partner (children)	Proximity to other family and/or friends	Political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement	Proximity to co-ethnic community	Local presence of knowledge intensive networks	Local networking with other experts/specialists	Local networks stimulating innovation
N	79	79	79	79	79	79	79	79
Valid	79	79	79	79	79	79	79	79
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	5.71	5.89	5.14	5.19	5.29	6.73	7.14	6.61
Std. Deviation	2.403	2.887	2.188	2.051	2.237	2.135	2.049	2.273
Variance	5.773	8.333	4.788	4.207	5.004	4.557	4.198	5.165
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1

A.3.3 Huidige Cijfer FoodValley: dimensie beleid van werkgevers

Tabel 34 Gemiddelde beoordeling dimensie beleid van werkgevers van 1 t/m 10:

Tabel 35 Gemiddelde van factoren op een schaal van 1 t/m 10:

Statistics

Employer2gem

N	Valid	79
	Missing	0
Mean		5.1828
Std. Deviation		1.60878
Variance		2.588
Minimum		1.00
Maximum		9.00

Statistics

	Support in residence and/or work permit application	Finding of suitable house	Support in relocation/ moving	Support with filling in tax declaration	Support with administrative issues of local government	Finding suitable schools or daycare for children	Funding and/or facilitation of language courses	Financial benefits	Other non-financial benefit
N	Valid	79	79	79	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		6.19	5.05	5.28	4.10	4.58	4.76	5.01	5.82
Std. Deviation		2.429	2.501	2.320	2.416	2.421	1.855	2.426	2.297
Variance		5.899	6.254	5.383	5.836	5.862	3.441	5.884	5.276
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum		10	10	9	9	10	9	10	9

A.3.4 Huidige Cijfer FoodValley: dimensie beleid van overheid

Tabel 36 Gemiddelde beoordeling dimensie sociaal en netwerk op een schaal van 1 t/m 10:

Tabel 37 Gemiddelde van factoren op een schaal van 1 t/m 10:

Statistics

Government2gem

N	Valid	79
	Missing	0
Mean		5.3241
Std. Deviation		1.43386
Variance		2.056
Minimum		1.40
Maximum		7.70

Statistics

	Application procedure for a residence and work permit	Procedures for bringing over my family now or later	Accessibility of your spouse/partner to the labour market	Maximum length of permitted stay in the country	Possibility of permanent settlement	Favorability of taxation system	Access to social security and benefits (such as unemployment benefits, pensions)	Role of local government in facilitating local professional networking	Role of local government in facilitating local social networking	Degree of hospitality extended by municipality towards newcomers
N	Valid	79	79	79	79	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	5.97	5.53	4.95	5.92	5.61	5.13	5.39	4.59	4.65	5.49
Std. Deviation	2.019	1.960	2.142	2.664	2.488	2.114	2.328	2.048	2.149	2.423
Variance	4.076	3.842	4.587	7.097	6.190	4.471	5.421	4.193	4.616	5.869
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	10	10	9	10	10	9	10	8	8	10

A.3.5 Huidige Cijfer FoodValley: dimensie leefomgeving

Tabel 38 Gemiddelde beoordeling dimensie leefomgeving op een schaal van 1 t/m 10:

Tabel 39 Gemiddelde van factoren op een schaal van 1 t/m 10:

Statistics		
Livingenvironment2gem		
N	Valid	79
	Missing	0
Mean		6.5905
Std. Deviation		1.36779
Variance		1.871
Minimum		1.90
Maximum		9.15

Statistics										
	Social equality among population	Public safety	Norms and attitude of local population	Friendly, hospitable population	Discrimination against foreigners	Multicultural environment	Ability to communicate in English	Need to learn a new language	Economic stability and prosperity of region	Political stability, stable government
N	Valid	79	79	79	79	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		6.84	8.25	6.86	6.90	6.05	7.77	8.46	6.41	7.15
Std. Deviation		2.312	1.325	2.182	2.216	2.407	2.242	1.376	1.997	1.915
Variance		5.344	1.756	4.762	4.913	5.792	5.024	1.892	3.988	3.669
Minimum		1	5	1	1	1	1	4	1	3
Maximum		10	10	10	10	10	10	10	10	10

Tabel 40 Gemiddelde van factoren leefomgeving (deel 11 t/m 20):

Statistics										
	Image of region	Costs of living	Quality of local transportation system	Quality of education system	Family-friendly environment	Accessibility and quality of healthcare	Availability of suitable housing	Attractive climate and environment	Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	Recreation possibilities
N	Valid	79	79	79	79	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	7.08	5.39	6.42	7.34	6.97	5.08	4.65	4.99	5.84	6.22
Std. Deviation	1.845	2.169	2.545	1.887	1.974	2.763	2.460	2.544	2.420	2.505
Variance	3.404	4.703	6.477	3.561	3.897	7.635	6.052	6.474	5.857	6.274
Minimum	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
Maximum	10	9	10	10	10	10	9	9	10	10

A.3.6 Imago van de regio

Tabel 41 Gemiddelde van het algemeen cijfer dat de regio FoodValley wordt toegekend:

N	Valid	79
	Missing	0
Mean		7.0684
Std. Deviation		1.53753
Variance		2.364
Minimum		.30
Maximum		9.50

A.3.7 Blijven of vetrekken

Tabel 42 Hoe lang plannen respondenten in de FoodValley te blijven:

	Frequency	Percent
I plan to stay less than a year	10	12,7
I plan to stay 1 to 5 years	30	38,0
I plan to stay 5 to 10 years	10	12,7
I plan to stay permanently	7	8,9
I don't know yet	22	27,8
Total	79	100,0

Tabel 43 Belangrijkste factoren die positief bijdragen om in FoodValley te blijven (1^{ste} keuze en 2^{de} keuze):

	Eerste keuze			Tweede Keuze	
	Frequency	Percent		Frequency	Percent
Quality of your job	35	44,3		7	8,9
Image of the employer	1	1,3		3	3,8
Social status of job	1	1,3		1	1,3
Career development opportunities	22	27,8		13	16,5
Career development opportunities within region	4	5,1		1	1,3
Work-life balance	1	1,3		9	11,4
Recognition of skills and educational qualifications	2	2,5		5	6,3
Research facilities in companies and public institutions	1	1,3		6	7,6
Job security	2	2,5		3	3,8
Proximity to spouse/partner (children)	3	3,8		5	6,3
Proximity to other family and/or friends	1	1,3		1	1,3
Local presence of knowledge intensive networks	2	2,5		1	1,3
Other non-financial benefit	1	1,3		-	-
Access to social security and benefits (such as unemployment benefits, pensions)	1	1,3		-	-
Recreation possibilities	1	1,3		-	-
Multicultural environment	1	1,3		1	1,3
Attractiveness of your salary	-	-		10	12,7
Local networks stimulating innovation	-	-		2	2,5
Maximum length of permitted stay in the country	-	-		1	1,3
Possibility of permanent settlement	-	-		1	1,3
Family-friendly environment	-	-		1	1,3
Family-friendly environment	-	-		1	1,3
Attractive climate and environment	-	-		3	3,8
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	-	-		1	1,3
Friendly, hospitable population	-	-		2	2,5
Ability to communicate in English	-	-		1	1,3
Economic stability and prosperity of region	-	-		1	1,3
Total	79	100		79	100

Tabel 44 Belangrijkste factoren die positief bijdragen om uit de FoodValley te vertrekken (1^{ste}, 2^{de} keuze):

	Eerste keuze			Tweede Keuze	
	Frequency	Percent		Frequency	Percent

Quality of your job	3	3,8		1	1,3
Attractiveness of your salary	4	5,1		2	2,5
Career development opportunities	10	12,7		6	7,6
Career development opportunities within region	1	1,3		3	3,8
Work-life balance	6	7,6	-		
Recognition of skills and educational qualifications	1	1,3	-		
Job security	14	17,7		5	6,3
Geographic proximity to country of origin	4	5,1		5	6,3
Proximity to spouse/partner (children)	6	7,6		4	5,1
Proximity to other family and/or friends	5	6,3		5	6,3
Finding of suitable house	4	5,1			
Application procedure for a residence and work permit	1	1,3			
Accessibility of your spouse/partner to the labour market	2	2,5			
Possibility of permanent settlement	1	1,3			
Degree of hospitality extended by municipality towards newcomers	1	1,3			
Image of region	1	1,3			
Costs of living	2	2,5			
Availability of suitable housing	2	2,5			
Attractive climate and environment	5	6,3			
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	1	1,3			
Recreation possibilities	2	2,5			
Norms and attitude of local population	1	1,3			
Discrimination against foreigners	1	1,3			
Need to learn a new language	1	1,3			
Work-life balance	-	-		4	5,1
Recognition of skills and educational qualifications	-	-		1	1,3
Research facilities in companies and public institutions	-	-		1	1,3
Social status of job	-	-		1	1,3
Support in residence and/or work permit application	-	-		1	1,3
Finding of suitable house	-	-		4	5,1
Support with filling in tax declaration	-	-		2	2,5
Support with administrative issues of local government	-	-		1	1,3
Other non-financial benefit	-	-		2	2,5
Application procedure for a residence and work permit	-	-		1	1,3
Procedures for bringing over my family now or later	-	-		2	2,5
Accessibility of your spouse/partner to the labour market	-	-		2	2,5
Maximum length of permitted stay in the country		-		1	1,3
Possibility of permanent settlement	-	-		1	1,3
Costs of living	-	-		4	5,1
Accessibility and quality of healthcare	-	-		1	1,3
Attractive climate and environment	-	-		3	3,8
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	-	-		7	8,9
Norms and attitude of local population	-	-		1	1,3
Discrimination against foreigners	-	-		3	3,8
Ability to communicate in English		-		1	1,3
Need to learn a new language	-	-		2	2,5
Social equality among population	-	-		2	2,5
Total	-	100		79	100

Bijlage B: Mean Comparison Tests

B.1 Motieven voor Vestiging

Aan de hand van de *mean comparison test* kunnen gemiddelde van twee variabelen vergeleken worden en kan gesteld worden of de twee gemiddelden significant van elkaar afwijken. In dit gedeelte gaat het om de initiële beslissing om naar Nederland en de FoodValley te komen. Het gaat hier om de gunstigheid van de verschillende dimensies om naar dit gebied te komen, waarbij 1 zeer ongunstig is en 5 zeer gunstig.

Tabel 45

In deze tabel worden de gemiddelden van werk en carrière, sociale contacten en netwerk, beleid van werkgevers, beleid van de overheid en leefomgeving vergeleken voor respondenten die 'wel' of 'geen' andere land hebben overwogen:

		N	Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tailed)
WorkandCareer	Yes	59	3.9356	.37267	,125
	No	20	3.7750	.47337	
Network	Yes	59	3.3475	.53693	,114
	No	20	3.1250	.54259	
Employer	Yes	59	3.0207	.55727	,825
	No	20	2.9889	.54897	
Government	Yes	59	3.0475	.48791	,369
	No	20	2.9300	.54396	
Livingenvironment	Yes	59	3.5373	.53139	,269
	No	20	3.3850	.51888	

Tabel 46

In deze tabel worden de beoordelingen van de indicatoren vergeleken voor respondenten die 'wel' of 'geen' andere land hebben overwogen:

		N	Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tailed)
Quality of your job	Yes	59	4.49	.504	.197
	No	20	4.30	.733	
Attractiveness of your salary	Yes	59	3.69	.701	.257
	No	20	3.50	.513	
Image of the employer	Yes	59	4.34	.605	.259
	No	20	4.15	.745	
Social status of job	Yes	59	3.83	.620	.215
	No	20	3.60	.940	
Career development	Yes	59	4.19	.706	.639

opportunities	No	20	4.10	.718	
Career development opportunities within region	Yes	59	3.27	.944	.931
Work-life balance	No	20	3.25	.967	
	Yes	59	3.68	.860	.724
Recognition of skills and educational qualifications	No	20	3.60	.821	
	Yes	59	4.02	.707	.382
Research facilities in companies and public institutions	No	20	3.85	.813	
	Yes	59	4.24	.817	.668
Job security	No	20	4.15	.671	
	Yes	59	3.61	.810	.087
Geographic proximity to country of origin	No	20	3.25	.786	
	Yes	59	3.34	1.077	.011
Proximity to spouse/partner (children)	No	20	2.60	1.142	
	Yes	59	3.22	.984	.775
Proximity to other family and/or friends	No	20	3.30	1.302	
	Yes	59	2.85	.943	.991
Political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement	No	20	2.85	.813	
	Yes	59	3.10	.865	.185
Proximity to co-ethnic community	No	20	2.80	.894	
	Yes	59	2.97	.830	.941
Local presence of knowledge intensive networks	No	20	2.95	.887	
	Yes	59	3.73	.980	.271
Local networking with other experts/specialists	No	20	3.45	.945	
	Yes	59	3.86	.819	.304
Local networks stimulating innovation	No	20	3.65	.745	
	Yes	59	3.71	.832	.179
Support in residence and/or work permit application	No	20	3.40	1.046	
	Yes	59	3.31	.969	.025
Finding of suitable house	No	20	3.85	.745	
	Yes	59	2.73	.962	.784
Support in relocation/moving	No	20	2.80	1.105	
	Yes	59	3.12	.948	.261
Support with filling in tax declaration	No	20	2.85	.813	
	Yes	59	2.59	1.019	.458
Support with administrative issues of local government	No	20	2.40	.940	
	Yes	59	2.85	1.014	.703
Finding suitable schools or daycare for children	No	20	2.95	1.099	
	Yes	59	2.98	.601	.912
	No	20	3.00	.562	

Funding and/or facilitation of language courses	Yes	59	3.00	1.034	.568
	No	20	2.85	.933	
Financial benefits	Yes	59	3.27	.806	.196
	No	20	3.00	.795	
Other non-financial benefit	Yes	59	3.34	.757	.482
	No	20	3.20	.768	
Application procedure for a residence and work permit	Yes	59	3.29	.767	.252
	No	20	3.05	.887	
Procedures for bringing over my family now or later	Yes	59	3.05	.705	.569
	No	20	2.95	.605	
Accessibility of your spouse/partner to the labour market	Yes	59	2.86	.918	.292
	No	20	3.10	.641	
Maximum length of permitted stay in the country	Yes	59	3.31	1.055	.291
	No	20	3.00	1.257	
Possibility of permanent settlement	Yes	59	3.24	.897	.727
	No	20	3.15	1.137	
Favourability of taxation system	Yes	59	3.00	.871	.179
	No	20	2.70	.801	
Access to social security and benefits (such as unemployment benefits, pensions)	Yes	59	3.05	.955	.997
	No	20	3.05	.887	
Role of local government in facilitating local professional networking	Yes	59	2.75	.822	.646
	No	20	2.65	.745	
Role of local government in facilitating local social networking	Yes	59	2.71	.832	.855
	No	20	2.75	.716	
Degree of hospitality extended by municipality towards newcomers	Yes	59	3.22	.832	.150
	No	20	2.90	.912	
Image of region	Yes	59	3.69	.725	.563
	No	20	3.80	.616	
Costs of living	Yes	59	3.00	.871	.501
	No	20	2.85	.813	
Quality of local transportation system	Yes	59	3.58	1.163	.358
	No	20	3.30	1.129	
Quality of education system	Yes	59	4.02	.900	.465
	No	20	3.85	.813	
Family-friendly environment	Yes	59	3.61	.851	.696
	No	20	3.70	.979	

Accessibility and quality of healthcare	Yes	59	3.24	1.119	.062
	No	20	2.70	1.031	
Availability of suitable housing	Yes	59	3.03	1.114	.082
	No	20	2.55	.887	
Attractive climate and environment	Yes	59	2.76	1.104	.963
	No	20	2.75	.910	
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	Yes	59	3.08	1.055	.809
	No	20	3.15	.988	
Recreation possibilities	Yes	59	3.31	1.071	.451
	No	20	3.10	.968	
Public safety	Yes	59	4.29	.589	.036**
	No	20	3.90	.968	
Norms and attitude of local population	Yes	59	3.61	.891	.853
	No	20	3.65	.587	
Friendly, hospitable population	Yes	59	3.63	.908	.451
	No	20	3.45	.887	
Discrimination against foreigners	Yes	59	3.31	1.055	.115
	No	20	2.90	.718	
Multicultural environment	Yes	59	3.97	.964	.949
	No	20	3.95	.999	
Ability to communicate in English	Yes	59	4.32	.655	.659
	No	20	4.40	.754	
Need to learn a new language	Yes	59	3.27	.887	.166
	No	20	2.95	.887	
Economic stability and prosperity of region	Yes	59	3.73	.739	.377
	No	20	3.55	.887	
Political stability, stable government	Yes	59	3.64	.804	.979
	No	20	3.65	.988	
Social equality among population	Yes	59	3.66	.958	.659
	No	20	3.55	.999	

Tabel 47

In deze tabel worden de gemiddelden van werk en carrière, sociale contacten en netwerk, beleid van werkgevers, beleid van de overheid en leefomgeving vergeleken voor respondenten die een ander land binnen Europa hebben overwogen of een land hebben overwogen in de rest van de wereld:

	EuropaWereld	N	Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tailed)
Werk en carrière	Europa	38	3.8868	.36920	.179
	Rest van de wereld	21	4.0238	.37136	
Sociaal contact en netwerk	Europa	38	3.2599	.56006	.092
	Rest van de wereld	21	3.5060	.46347	
Beleid van Werkgevers	Europa	38	2.8977	.52839	

	Rest van de wereld	21	3.2434	.55067	.021
Beleid van de overheid	Europa	38	3.0605	.50486	
	Rest van de wereld	21	3.0238	.46680	.785
Leefomgeving	Europa	38	3.4961	.52766	
	Rest van de wereld	21	3.6119	.54289	.427

Tabel 48

In deze tabel wordt de beoordeling van de verschillende indicatoren vergeleken voor respondenten die een ander land binnen Europa hebben overwogen of een land hebben overwogen in de rest van de wereld:

	EuropaWereld	N	Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tailed)
Quality of your job	Europa	38	4.39	.495	.046
	Rest van de wereld	21	4.67	.483	
Attractiveness of your salary	Europa	38	3.76	.590	.319
	Rest van de wereld	21	3.57	.870	
Image of the employer	Europa	38	4.29	.611	.402
	Rest van de wereld	21	4.43	.598	
Social status of job	Europa	38	3.71	.611	.045
	Rest van de wereld	21	4.05	.590	
Career development opportunities	Europa	38	4.24	.751	.466
	Rest van de wereld	21	4.10	.625	
Career development opportunities within region	Europa	38	3.26	.950	.931
	Rest van de wereld	21	3.29	.956	
Work-life balance	Europa	38	3.55	.891	.133
	Rest van de wereld	21	3.90	.768	
Recognition of skills and educational qualifications	Europa	38	3.95	.613	.313
	Rest van de wereld	21	4.14	.854	
Research facilities in companies and public institutions	Europa	38	4.13	.875	.183
	Rest van de wereld	21	4.43	.676	
Job- security	Europa	38	3.58	.889	.694
	Rest van de wereld	21	3.67	.658	
Geographic proximity to country of origin	Europa	38	3.05	.985	.005
	Rest van de wereld	21	3.86	1.062	
Proximity to spouse/partner (children)	Europa	38	3.11	1.085	.230
	Rest van de wereld	21	3.43	.746	
Proximity to other family and/or friends	Europa	38	2.58	1.004	.003
	Rest van de wereld	21	3.33	.577	
Political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement	Europa	38	3.11	.894	.966
	Rest van de wereld	21	3.10	.831	
Proximity to co-ethnic	Europa	38	3.00	.870	.677

community	Rest van de wereld	21	2.90	.768	
Local presence of knowledge	Europa	38	3.63	.970	.309
intensive networks	Rest van de wereld	21	3.90	.995	
Local networking with other	Europa	38	3.87	.811	.960
experts/specialists	Rest van de wereld	21	3.86	.854	
Local networks stimulating	Europa	38	3.74	.760	.759
innovation	Rest van de wereld	21	3.67	.966	
Support in residence and/or	Europa	38	3.16	.916	.118
work permit application	Rest van de wereld	21	3.57	1.028	
Finding of suitable house	Europa	38	2.61	.887	.187
	Rest van de wereld	21	2.95	1.071	
Support in relocation/moving	Europa	38	3.08	.969	.669
	Rest van de wereld	21	3.19	.928	
Support with filling in tax	Europa	38	2.32	.989	.004
declaration	Rest van de wereld	21	3.10	.889	
Support with administrative	Europa	38	2.71	.956	.165
issues of local government	Rest van de wereld	21	3.10	1.091	
Finding suitable schools or	Europa	38	2.84	.547	.014
daycare for children	Rest van de wereld	21	3.24	.625	
Funding and/or facilitation of	Europa	38	2.79	1.069	.034
language courses	Rest van de wereld	21	3.38	.865	
Financial benefits	Europa	38	3.32	.702	.572
	Rest van de wereld	21	3.19	.981	
Other non-financial benefit	Europa	38	3.26	.724	.305
	Rest van de wereld	21	3.48	.814	
Application procedure for a	Europa	38	3.32	.620	.713
residence and work permit	Rest van de wereld	21	3.24	.995	
Procedures for bringing over	Europa	38	2.95	.695	.131
my family now or later	Rest van de wereld	21	3.24	.700	
Accessibility of your	Europa	38	2.92	.912	.529
spouse/partner to the labour	Rest van de wereld	21	2.76	.944	
market					
Maximum length of permitted	Europa	38	3.42	.976	.259
stay in the country	Rest van de wereld	21	3.10	1.179	
Possibility of permanent	Europa	38	3.26	.891	.769
settlement	Rest van de wereld	21	3.19	.928	
Favourability of taxation	Europa	38	2.97	.944	.758
system	Rest van de wereld	21	3.05	.740	
Access to social security and	Europa	38	3.05	.985	.985
benefits (such as		21	3.05	.921	
unemployment benefits,	Rest van de wereld				
pensions)					
Role of local government in	Europa	38	2.79	.811	.587

facilitating local professional networking	Rest van de wereld	21	2.67	.856	
Role of local government in facilitating local social networking	Europa	38	2.74	.828	.759
Degree of hospitality extended by municipality towards newcomers	Rest van de wereld	21	2.67	.856	
Image of region	Europa	38	3.18	.801	.658
Costs of living	Rest van de wereld	21	3.29	.902	
Quality of local transportation system	Europa	38	3.61	.679	.204
Quality of education system	Rest van de wereld	21	3.86	.793	
Family-friendly environment	Europa	38	2.87	.875	.119
Accessibility and quality of healthcare	Rest van de wereld	21	3.24	.831	
Availability of suitable housing	Europa	38	3.37	1.261	.064
Attractive climate and environment	Rest van de wereld	21	3.95	.865	
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	Europa	38	3.97	.885	.624
Recreation possibilities	Rest van de wereld	21	4.10	.944	
Public safety	Europa	38	3.61	.855	.953
Living environment: : Norms and attitude of local population	Rest van de wereld	21	3.62	.865	
Friendly, hospitable population	Europa	38	3.03	1.102	.051
Discrimination against foreigners	Rest van de wereld	21	3.62	1.071	
Multicultural environment	Europa	38	2.97	1.127	.581
Ability to communicate in English	Rest van de wereld	21	3.14	1.108	
Need to learn a new language	Europa	38	2.82	1.062	.624
	Rest van de wereld	21	2.67	1.197	
	Europa	38	2.97	1.102	.281
	Rest van de wereld	21	3.29	.956	
	Europa	38	3.29	1.113	.882
	Rest van de wereld	21	3.33	1.017	
	Europa	38	4.24	.542	.373
	Rest van de wereld	21	4.38	.669	
	Europa	38	3.63	.852	.806
	Rest van de wereld	21	3.57	.978	
	Europa	38	3.58	.858	.588
	Rest van de wereld	21	3.71	1.007	
	Europa	38	3.34	.938	.720
	Rest van de wereld	21	3.24	1.261	
	Europa	38	3.92	.969	.633
	Rest van de wereld	21	4.05	.973	
	Europa	38	4.37	.633	.469
	Rest van de wereld	21	4.24	.700	
	Europa	38	3.32	.842	.608
	Rest van de wereld	21	3.19	.981	

Economic stability and prosperity of region	Europa	38	3.66	.781	.326
	Rest van de wereld	21	3.86	.655	
Political stability, stable government	Europa	38	3.63	.714	.874
	Rest van de wereld	21	3.67	.966	
Social equality among population	Europa	38	3.74	.860	.418
	Rest van de wereld	21	3.52	1.123	

Tabel 49

In deze tabel worden de gemiddelden van werk en carrière, sociale contacten en netwerk, beleid van werkgevers, beleid van de overheid en leefomgeving vergeleken voor respondenten die 'wel' of 'geen' andere regio hebben overwogen in Nederland:

		N	Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tailed)
WorkandCareergem	Yes	18	3,8556	,38991	
	No	61	3,9066	,40982	,640
Networkgem	Yes	18	3,2917	,68733	
	No	61	3,2910	,50038	,996
Employergem	Yes	18	2,9012	,55081	
	No	61	3,0455	,55235	,333
Governmentgem	Yes	18	3,0389	,50543	
	No	61	3,0115	,50468	,840
Livingenvironmentgem	Yes	18	3,3722	,59907	
	No	61	3,5361	,50606	,251

Tabel 50

In deze tabel wordt de beoordeling van de verschillende indicatoren vergeleken voor respondenten die 'wel' of 'geen' andere regio hebben overwogen in Nederland:

		N	Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tailed)
Quality of your job	Yes	18	4.56	.511	.345
	No	61	4.41	.588	
Attractiveness of your salary	Yes	18	3.61	.850	.803
	No	61	3.66	.602	
Image of the employer	Yes	18	4.44	.705	.253
	No	61	4.25	.623	
Social status of job	Yes	18	3.56	.511	.145
	No	61	3.84	.757	
Career development opportunities	Yes	18	4.33	.686	.251
	No	61	4.11	.709	
Career development opportunities within region	Yes	18	3.11	.900	.432
	No	61	3.31	.958	
Work-life balance	Yes	18	3.33	.840	.063

	No	61	3.75	.830	
Recognition of skills and educational qualifications	Yes	18	3.83	.924	.355
	No	61	4.02	.671	
Research facilities in companies and public institutions	Yes	18	4.11	.832	.522
	No	61	4.25	.767	
Job security	Yes	18	3.67	.686	.385
	No	61	3.48	.849	
Geographic proximity to country of origin	Yes	18	3.33	.907	.443
	No	61	3.10	1.193	
Social contact and network factors: : Favorability of factors in initial decision to migrate-Proximity to spouse/partner (children)	Yes	18	3.39	1.037	.505
	No	61	3.20	1.077	
Proximity to other family and/or friends	Yes	18	3.00	.970	.422
	No	61	2.80	.891	
Political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement	Yes	18	2.89	.832	.456
	No	61	3.07	.892	
Proximity to co-ethnic community	Yes	18	2.78	1.003	.292
	No	61	3.02	.785	
Local presence of knowledge intensive networks	Yes	18	3.61	1.037	.817
	No	61	3.67	.961	
Local networking with other experts/specialists	Yes	18	3.72	1.018	.600
	No	61	3.84	.734	
Local networks stimulating innovation	Yes	18	3.61	.979	.907
	No	61	3.64	.876	
Support in residence and/or work permit application	Yes	18	3.17	.924	.159
	No	61	3.52	.942	
Finding of suitable house	Yes	18	2.67	.767	.699
	No	61	2.77	1.055	
Support irelocation/moving	Yes	18	3.28	.895	.235
	No	61	2.98	.922	
Support with filling in tax declaration	Yes	18	2.39	1.037	.455
	No	61	2.59	.990	
Support with administrative issues of local government	Yes	18	2.67	1.029	.336
	No	61	2.93	1.031	
Finding suitable schools or daycare for children	Yes	18	2.94	.416	.727
	No	61	3.00	.632	.
Funding and/or facilitation	Yes	18	2.67	1.029	.158

of language courses	No	61	3.05	.990	
	Yes	18	3.06	.938	.382
Financial benefits	No	61	3.25	.767	
	Yes	18	3.28	.958	.869
-Other non-financial benefit	No	61	3.31	.696	
Application procedure for a	Yes	18	3.44	.784	.193
residence and work permit	No	61	3.16	.800	
Procedures for bringing	Yes	18	3.17	.707	.318
over my family now or later	No	61	2.98	.671	
Accessibility of your	Yes	18	2.72	1.074	.259
spouse/partner to the	No	61	2.98	.785	
labour market					
Maximum length of	Yes	18	3.33	.767	.649
permitted stay in the	No	61	3.20	1.195	
country					
Government policies :	Yes	18	3.28	.752	.754
Favorability of factors in		61	3.20	1.014	
initial decision to migrate-	No				
Possibility of permanent					
settlement					
Favourability of taxation	Yes	18	2.94	.873	.910
system	No	61	2.92	.862	
Access to social security	Yes	18	3.11	.832	.756
and benefits (such as		61	3.03	.966	
unemployment benefits,	No				
pensions)					
Role of local government in	Yes	18	2.67	.970	.743
facilitating local professional	No	61	2.74	.751	
networking					
Role of local government in	Yes	18	2.67	.970	.743
facilitating local social	No	61	2.74	.751	
networking					
Degree of hospitality	Yes	18	3.06	.998	.641
extended by municipality	No	61	3.16	.820	
towards newcomers					
Image of region	Yes	18	3.44	.856	.054
	No	61	3.80	.628	
Costs of living	Yes	18	2.94	.802	.922
	No	61	2.97	.875	
Quality of local	Yes	18	3.17	1.383	.156
transportation system	No	61	3.61	1.069	
Quality of education system	Yes	18	3.89	.832	.640
	No	61	4.00	.894	

Family-friendly environment	Yes	18	3.44	.856	.304
	No	61	3.69	.886	
-Accessibility and quality of healthcare	Yes	18	3.11	.963	.966
	No	61	3.10	1.165	
Availability of suitable housing	Yes	18	2.89	1.079	.920
	No	61	2.92	1.085	
Favorability of factors in initial decision to migrate-	Yes	18	2.78	1.263	.934
	No	61	2.75	.994	
Attractive climate and environment	No				
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	Yes	18	2.89	1.183	.324
	No	61	3.16	.986	
Recreation possibilities	Yes	18	3.00	1.283	.244
	No	61	3.33	.961	
Public safety	Yes	18	4.28	.575	.558
	No	61	4.16	.757	
Norms and attitude of local population	Yes	18	3.39	1.092	.175
	No	61	3.69	.720	
Friendly, hospitable population	Yes	18	3.33	1.085	.184
	No	61	3.66	.834	
Discrimination against foreigners	Yes	18	3.17	1.043	.863
	No	61	3.21	.985	
Multicultural environment	Yes	18	3.50	1.295	.020
	No	61	4.10	.810	
Ability to communicate in English	Yes	18	4.22	.647	.398
	No	61	4.38	.687	
Need to learn a new language	Yes	18	3.06	.998	.471
	No	61	3.23	.864	
Economic stability and prosperity of region	Yes	18	3.94	.539	.105
	No	61	3.61	.822	
Living environment: : Political stability, stable government	Yes	18	3.50	.924	.411
	No	61	3.69	.827	
Social equality among population	Yes	18	3.50	1.098	.509
	No	61	3.67	.926	

B.2 Blijven of vertrekken

Tabel 51 Multipele vergelijking tussen kort, midden of lange verwachte verblijfsduur en het cijfer dat de respondent aan de regio geeft:

(ANOVA) F-toets	(ANOVA) Sig	Referentiecategorie	Termijn	Absolute verschillen	Std. Error	Significantie
8.123	.001	kort	Midden	-1.92000*	.52103	.002
			Lang	-2.11471*	.56866	.001
		Midden	kort	1.92000*	.52103	.002
			Lang	-.19471	.43317	1.000

Tabel 52 Multipele vergelijking, gemiddelde van huidige cijfer dat respondenten toekennen aan de verschillende factoren in vergelijking met de verwachte verblijfsduur in de regio:

Dependent Variable	(ANOVA) F-toets	(ANOVA) Sig	Referentiecategorie	Termijn	Absolute verschillen	Std. Error	Significantie
Werk en carrière	5.544	.006	kort	Midden	-1.42000*	.42681	.005*
				Lang	-.111.294	.46583	.061**
			Midden	kort	1.42000*	.42681	.005*
				Lang	.30706	.35484	1.000
				Midden	-1.57083*	.49557	.008*
				Lang	-2.14779*	.54087	.001*
Netwerk en sociaal	8.069	.001	kort	Lang	1.57083*	.49557	.008*
				Midden	-.57696	.41200	.501
			Midden	Lang	-.62333	.54043	.761
				kort	-103.647	.58983	.254
Beleid van de overheid	1.547	.222	kort	Lang	.62333	.54043	.761
				Midden	-.41314	.44929	1.000
			Midden	Lang	-121.111	.58534	.130
				kort	-123.137	.63884	.178
Beleid van werkgevers	2.383	.102	kort	Lang	121.111	.58534	.130
				Midden	-.02026	.48663	1.000
			Midden	Lang	-1.64000*	.46431	.003*
				kort	-1.66853*	.50675	.005*
Leefomgeving	6.948	.002**	Midden	Lang	1.64000*	.46431	.003*
				kort	-.02853	.38601	1.000

Tabel 53

Multipele vergelijking met de cijfers die aan de verschillende factoren worden toegekend in vergelijking met de verwachte verblijfsduur in de regio (alleen significante factoren zie ANOVA):

Dependent Variable	(ANOVA)	(ANOVA)	Referentie-	Termijn	Absolute	Std.	Significantie
--------------------	---------	---------	-------------	---------	----------	------	---------------

	F-toets	Sig	categorie		verschillen	Error	
Career development opportunities	6.557	0,03	Midden	Midden	-2.333*	.644	.002
				Lang	-1.753*	.703	.047
			kort	Lang	2.333*	.644	.002
				Midden	.580	.536	.850
				Lang	-3.233*	.721	.000
Career development opportunities within region	10.332	0	Midden	Midden	-2.847*	.787	.002
				Lang	3.233*	.721	.000
			kort	Lang	.386	.599	1.000
				Midden	-2.300*	.798	.017
				Lang	-2.353*	.871	.028
Work-life balance	4.641	0,014	kort	Lang	2.300*	.798	.017
				Midden	-.053	.664	1.000
			Midden	Lang	-1.800	.849	.116
				Midden	-2.259	.926	.054
				Lang	1.800	.849	.116
Geographic proximity to country of origin	3.161	0,05	kort	Lang	-4.59	.706	1.000
				Midden	-3.533*	.882	.001
			Midden	Midden	-5.165*	.962	.000
				Lang	3.533*	.882	.001
				Midden	-1.631	.733	.091
Proximity to spouse/partner (children)	14.496	0	kort	Lang	-1.967*	.709	.023
				Midden	-2.618*	.774	.004
			kort	Lang	1.967*	.709	.023
				Midden	-1.400	.590	.823
				Lang	-2.224*	.737	.012
Political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement	4.546	0,015	kort	Lang	1.400	.676	.129
				Midden	-.824	.562	.445
			Midden	Lang	-2.600*	.845	.010
				Midden	-1.976	.922	.110
				Lang	2.600*	.845	.010
Support in residence and/or work permit application	4.740	0,013	kort	Lang	.624	.702	1.000
				Midden	-1.600	.816	.165
			Midden	Midden	-2.035	.890	.079
				Lang	1.600	.816	.165
				Midden	-.435	.678	1.000
Other non-financial benefit	2.696	0,077	kort	Lang	-.833	.942	1.000
				Midden	-1.753	1.028	.282
			kort	Lang	.833	.942	1.000
				Midden	-.920	.783	.737
				Lang	-.100	.838	1.000
Possibility of permanent settlement	2.758	0,072	Midden	Midden			
				Lang	-1.788	.915	.167
Access to social security and benefits (such as			kort	Lang			

unemployment benefits, pensions)	3.331	0,043	kort	.100	.838	1.000
			Midden	-1.688	.697	.056
			Midden	-1.967*	.627	.008
			kort	-2.265*	.684	.005
			Lang	1.967*	.627	.008
Living Image of region	6.188	0,04	kort	-2.298	.521	1.000
			Midden	-2.667*	.598	.000
			Midden	-2.153*	.653	.005
			kort	2.667*	.598	.000
Quality of education system	2.657	0	kort	.514	.497	.919
			Midden	-2.167*	.674	.007
			Midden	-2.865*	.735	.001
			kort	2.167*	.674	.007
Family-friendly environment	9.987	0,01	kort	-.698	.560	.654
			Midden	-1.100	.921	.712
			Midden	-1.576	1.005	.367
			kort	1.100	.921	.712
Availability of suitable housing	7.864	0,01	kort	-.476	.765	1.000
			Midden	-2.333*	.841	.023
			Midden	-2.253	.917	.052
			kort	2.333*	.841	.023
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	2.681	0,078	kort	.080	.699	1.000
			Midden	-2.400*	.847	.019
			Midden	-2.700*	.924	.015
			kort	2.400*	.847	.019
Recreation possibilities	4.915	.011	kort	-.300	.704	1.000
			Midden	-2.233*	.729	.010
			Midden	-2.212*	.795	.022
			kort	2.233*	.729	.010
Norms and attitude of local population	5.127	0,09	kort	.022	.606	1.000
			Midden	-1.633	.733	.090
			Midden	-1.988*	.801	.048
			kort	1.633	.733	.090
Friendly, hospitable population	3.341	0,043	kort	-.355	.610	1.000
			Midden	-3.433*	.724	.000
			Midden	-3.235*	.790	.000
			kort	3.433*	.724	.000
Multicultural environment	11.898	0	kort	.198	.602	1.000
			Midden	-1.300*	.451	.017
			Midden	-.712	.492	.461
			kort	1.300*	.451	.017
Ability to communicate in English	4.434	0,016	kort	.588	.375	.367
			Midden	-1.900*	.587	.006
			Midden	-1.318	.641	.134
			kort	1.900*	.587	.006
Economic stability and prosperity of region	5.26	0,008	kort	.582	.488	.714
			Midden			

Political stability, stable government	2.952	0,061	Midden	-1.667	.689	.057
			kort	-1.118	.752	.430
			Lang	1.667	.689	.057
			Midden	.549	.573	1.000
			Lang	-2.500 ⁺	.773	.006
			Midden	-1.388	.844	.317
Social equality among population	5.545	0,06	kort	2.500 ⁺	.773	.006
			Lang	1.112	.643	.268
			Midden			

Tabel 54

Mutipele vergelijking: Imago van de regio vergeleken met verblijfsduur.

(ANOVA) F-toet	(ANOVA) Sig	Referentiecategorie	Termijn	Absolute verschillen	Std. Error	Significantie
.603	.551	kort	Midden	-.233	.329	1.000
			Lang	-.394	.359	.833
			kort	.233	.329	1.000
		Midden	Lang	-.161	.274	1.000

Tabel 55 Multipelle vergelijking lengte van verblijf van de regio vergeleken met verwachte verblijfsduur:

(ANOVA) F-toets	(ANOVA) Sig	Referentiecategorie	Termijn	Absolute verschillen	Std. Error	Significantie
8.074	.001	kort	Midden	.800	2.217	1.000
			Lang	7.635 ⁺	2.420	.008*
			kort	-.800	2.217	1.000
		Midden	Lang	6.835 ⁺	1.843	.001*

Tabel 56 Multipelle vergelijking "eerder in het buitenland gewoond" vergeleken met verwachte verblijfsduur:

(ANOVA) F-toets	(ANOVA) Sig	Referentiecategorie	Termijn	Absolute verschillen	Std. Error	Significantie
1.690	.194	kort	Midden	.300	.174	.270
			Lang	.312	.190	.318
			kort	-.300	.174	.270
		Midden	Lang	.012	.144	1.000

Bijlage C: Lijst met benaderde bedrijven

Onderstaand is de lijst met benaderde bedrijven weergegeven. De bedrijven zijn benaderd op basis van informatie over mogelijke aanwezigheid van kennismigratie, verstrekt door derden. Deze bedrijven hebben over het algemeen een internationaal karakter. Deze lijst bevat benaderde bedrijven, het zegt niets over of deze bedrijven ook hun medewerking hebben verleend aan het onderzoek.

- Wageningen Universiteit en Research
- NIOO-KNAW
- Noldus
- Marin
- Keygene
- Moba B.V.
- Schaeffler Nederland B.V.
- Denka International B.V.
- PFW Aroma Chemicals B.V.
- Hörmann Nederland BV
- Denavit Nederland B.V.
- Eurofins Analytico B.V.
- Jansen Poultry Equipment
- Infor
- Ned. Deck Marine B.V.
- Dimension Data Nederland B.V.
- Givaudan Nederland B.V.
- Nizo
- Ziekenhuis Gelderse Vallei
- Christelijke Hogeschool Ede
- Hogeschool van Hall Larenstein
- PTC+
- MDF
- Brooks Instruments
- Nedspine
- G4S
- Toyota material Handling
- Lukkien
- BIT
- Heidenhain
- Johannes Orgelbouw
- Van den Brink
- Hatchtech
- Ginaf
- Nucletron
- Mitsubishi Elevator Europe
- Infor
- Boxal
- Codi International
- Hectas Bedrijfsdiensten

Bijlage D: Interviewguide

1. Opening
 - a. Naam, Studie
 - b. Onderzoek
 - c. Goedkeuring
2. Functie respondent
 - a. Functie
 - b. Taken
3. Kennismigratie
 - a. In de regio
 - b. Aantallen
 - c. Beleid op verschillende zaken, als huisvesting etc.
4. Regionale samenwerking
 - a. Op het gebied van kennismigratie tussen gemeente
 - b. Rol van de regio
 - c. Regio in het algemeen
 - d. Landelijk beleid
 - e. Europees beleid
5. Beleidsdocumenten of theorieën omtrent kennismigratie in de regio?
6. Eerdere onderzoeken?
7. Mogelijke aanbevelingen onderzoek?
8. Mogelijke aanbeveling andere bedrijven?
9. Afsluiten

Bijlage E: Webenquête

Radboud University Nijmegen



Introduction

Thank you for participating in this questionnaire. It forms part of an inquiry about migration motives and experiences of highly-skilled migrants in three regions of the Netherlands that is carried out by the Radboud University Nijmegen. These regions are the Food Valley, the Health Valley and the Knowledge Region Twente. This part of the research focuses on migration motives and experiences in region Food Valley.

By means of this research we hope to gather valuable information that can help local policy makers to better cater to the specific needs of this group. The questionnaire consists of three sections: section one inquires about your motives why you migrated to this region; section two focuses on your intentions to stay in or leave the region; in the final section we gather some background information. All the information gathered in this survey remains *strictly confidential* and will be exclusively used for this research.

Once again, thank you for participating in this research.

1.a Migration motives

Section 1: Migration motives.

This section is about your motives and your decision to migrate to the Netherlands and specifically to the Food Valley region.

This region consists of the following municipalities: Wageningen, Ede, Bameveld, Veenendaal, Rhenen, Scherpenzeel, Renswoude and Nijkerk.

1. Do you work and live in the region?

- ☐ I live and work in this region
- ☐ I work in this region, but I live in a different region
- ☐ I live in this region but I work in a different region
- ☐ I neither work nor live in this region

1.b Migration motives

We start with a few questions about your country choice of the Netherlands.

2. In which year did you arrive in the Netherlands

Year

3. Before coming to this country, did you consider any other countries when you were deciding to migrate?

- ☐ Yes
- ☐ No

3.b Which other countries other than the Netherlands did you consider? Please state your 1st and 2nd choice below.

1st choice

2nd choice

1.c Migration motives

We now turn to the Food Valley region.

4. In which year did you arrive in the Food Valley region?

Year

5. Before coming to this region, did you consider any other regions within the Netherlands?

- ☐ Yes
☐ No

5.b Which other regions within the Netherlands did you consider? Please note that more than one answer category is possible for this question:

- ☐ Amsterdam region
☐ Rotterdam region
☐ The Hague region
☐ Utrecht region
☐ Eindhoven region
☐ Tilburg region
☐ Leiden region
☐ Twente region
☐ Maastricht region
☐ Groningen region
☐ Nijmegen region
☐ Other, namely:

1.d Migration motives

6. This question consists out of two parts.

First part: To what extent did the following factors influence your initial decision to migrate to the Food Valley region?
Please use the first column ('Favorability of factors in decision to migrate')

Second part: How would grade the Food Valley region currently on the following aspects.
Please fill in a number from 1 to 10 in the grade column to evaluate the quality of each aspect in the Food Valley region (1 = poor; 10 = ideal).

Work and career factors:

	Favorability of factors in initial decision to migrate					Grade of current situation									
	very unfavorable	unfavorable	neither unfavorable nor favorable	favorable	very favorable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quality of your job	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Attractiveness of your salary	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Image of the employer	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Social status of job	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Career development opportunities	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Career development opportunities within region	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Work-life balance	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Recognition of skills and educational qualifications	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Research facilities in companies and public institutions	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Job security	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Social contact and network factors:

	Favorability of factors in initial decision to migrate					Grade of current situation									
	very unfavorable	unfavorable	neither unfavorable nor favorable	favorable	very favorable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Geographic proximity to country of origin	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Proximity to spouse/partner (children)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Proximity to other family and/or friends	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Proximity to co-ethnic community	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Local presence of knowledge intensive networks	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Local networking with other experts/specialists	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Local networks stimulating innovation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Policies of employer:

	Favorability of factors in initial decision to migrate					Grade of current situation									
	very unfavorable	unfavorable	neither unfavorable nor favorable	favorable	very favorable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Support in residence and/or work permit application	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Finding of suitable house	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Support in relocation/moving	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Support with filling in tax declaration	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Support with administrative issues of local government	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Finding suitable schools or daycare for children	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Funding and/or facilitation of language courses	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Financial benefits	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Other non-financial benefit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Government policies

	Favorability of factors in initial decision to migrate					Grade of current situation									
	very unfavorable	unfavorable	neither unfavorable nor favorable	favorable	very favorable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Application procedure for a residence and work permit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Procedures for bringing over my family now or later	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Accessibility of your spouse/partner to the labour market	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Maximum length of permitted stay in the country	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Possibility of permanent settlement	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Favourability of taxation system	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Access to social security and benefits (such as unemployment benefits, pensions)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Role of local government in facilitating local professional networking	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Role of local government in facilitating local social networking	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Degree of hospitality extended by municipality towards newcomers	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Living environment:

	Favorability of factors in initial decision to migrate					Grade of current situation									
	very unfavorable	unfavorable	neither unfavorable nor favorable	favorable	very favorable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Image of region	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Costs of living	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Quality of local transportation system	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Quality of education system	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Family-friendly environment	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Accessibility and quality of healthcare	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Availability of suitable housing	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Attractive climate and environment	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Recreation possibilities	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Public safety	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Norms and attitude of local population	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Friendly, hospitable population	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Discrimination against foreigners	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Multicultural environment	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ability to communicate in English	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Need to learn a new language	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Economic stability and prosperity of region	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Political stability, stable government	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Social equality among population	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Block 14

7. Please list the two most important factors in order of preference that have positively influenced your decision to migrate to the Food Valley region?

Please note that these factors are the same as in question 6

1st factor

2nd factor

Block 16

8. Please list the two most important factors in order of preference that have negatively influenced your decision to migrate to the Food Valley region.

Please note that these factors are the same as in question 6

1st factor

2nd factor

Block 17

9. Were there any other factors not listed above that have either positively or negatively influenced your decision to migrate to the Food Valley region? If so, please state them here:

Positive factors

Negative factors

This section is about your experiences in the Food Valley region and your *future plans* to stay in or leave the Food Valley region.

10. How long do you plan to stay in the *Netherlands*?

- ☐ I plan to stay less than a year
- ☐ I plan to stay 1 to 5 years
- ☐ I plan to stay 5 to 10 years
- ☐ I plan to stay permanently
- ☐ I don't know yet

11. How long do you plan to stay in the *Food Valley region*?

- ☐ I plan to stay less than a year
- ☐ I plan to stay 1 to 5 years
- ☐ I plan to stay 5 to 10 years
- ☐ I plan to stay permanently
- ☐ I don't know yet

12. What are the two most decisive factors for you to stay in the Food Valley region?

Please note that these factors are the same as in question 6

1st factor

2nd factor

13. What are the two most decisive factors for you to leave the Food Valley region?

Please note that these factors are the same as in question 6

1st factor

2nd factor

14. If you were to leave the Food Valley region in the future, to which region within the Netherlands would you most likely move to?

- ☐ Amsterdam region
- ☐ Rotterdam region
- ☐ The Hague region
- ☐ Utrecht region
- ☐ Eindhoven region
- ☐ Tilburg region
- ☐ Leiden region
- ☐ Twente region
- ☐ Maastricht region
- ☐ Groningen region
- ☐ Nijmegen region
- ☐ Other, namely:

15. If you were to leave the Netherlands in the future, where would you most likely move?

- ☐ Belgium
- ☐ Germany
- ☐ United Kingdom
- ☐ Denmark
- ☐ France
- ☐ Luxembourg
- ☐ Other European country
- ☐ USA and Canada
- ☐ America other than USA or Canada
- ☐ Africa
- ☐ Asia
- ☐ Oceania

Block 19

16. To what extent does the current image that you have of the Food Valley Region match with the image you had before coming here?

- ☐ Current image is *much less favorable* than the one I had before coming here
- ☐ Current image is *less favorable* than the one I had before coming here
- ☐ These images are about the same
- ☐ Current image is *more favorable* than the one I had before coming here
- ☐ Current image is *much more favorable* than the one I had before coming here

17. Based on your working and living experience in the Food Valley region, which grade would you give this region in general?
(1=poor; 10=ideal)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Grade											

3.a Personal profile

Section 3: Personal profile.

The information in this section is about your personal profile and your prior migration experience before coming to the Food Valley region. The information in this section provides insight in the motives of different groups of highly-skilled migrants in the Food Valley region.

18. What's your gender?

- ☐ Male
- ☐ Female

20. What is your year of birth?

Year

21. Which country or region do you originate from?

Country

22. Are you a citizen of the European Union?

- ☐ yes
- ☐ No

23. Did you benefit from an arrangement of the Dutch government to attract highly-skilled migrants (Kennismigrantenregeling, Regeling Hoogopgeleiden)?

- ☐ yes
- ☐ No

24. What is the highest education level you have obtained?

- ☐ None, some primary
- ☐ Completed primary school
- ☐ Completed secondary school
- ☐ Vocational
- ☐ Bachelor degree
- ☐ Master degree
- ☐ PhD degree

25. What is your annual income before taxes in Euros?

- ☐ < 25.000
- ☐ 25.000 – 34.999
- ☐ 35.000 – 44.999
- ☐ 45.000 – 54.999
- ☐ 55.000 – 64.999
- ☐ 65.000 – 74.999
- ☐ 75.000 – 84.999
- ☐ 95.000 – 104.999
- ☐ 105.000 or more

26. What is your present relationship status?

- ☐ Single
- ☐ In a relationship (partner but not married)
- ☐ Married
- ☐ Separated/divorced

27. Do you have children?

- ☐ no
- ☐ Yes

28. Where does your family live (spouse/partner and children)?

- ☐ Region Food Valley
- ☐ Another region within the Netherlands
- ☐ Another European country
- ☐ In your country of origin
- ☐ Elsewhere
- ☐ I have no spouse/partner and or children

29. In which field of expertise are you working?

- ☐ Management, commercial and financial operations
- ☐ Computer, systems sciences and information technology
- ☐ Physical sciences
- ☐ Life sciences
- ☐ Biotechnology
- ☐ Food sciences and production
- ☐ Health sciences
- ☐ Environmental sciences
- ☐ Social sciences and humanities
- ☐ Architecture and engineering
- ☐ Education and training
- ☐ Politics, administrative and legal services
- ☐ Arts, design, entertainment, sports and media occupations
- ☐ Transportation and logistics
- ☐ Other occupations

30. Please indicate the sector of your current employment?

- ☐ Public sector
- ☐ Private sector
- ☐ Public-private
- ☐ University/Research Institute

31. Before coming to region the Food Valley region, have you ever lived outside of your home country staying in one location for one month or longer?

- ☐ No
- ☐ Yes

31.b I have lived outside my home country for longer than one month, namely in the following region and for the following purposes

please note that more than one answer category is possible for this question

- ☐ Education or study-related in the Food Valley region
- ☐ Education or study-related in the Netherlands but not in the Food Valley region
- ☐ Education or study-related outside the Netherlands
- ☐ Work-related in the Food Valley region
- ☐ Work-related in the Netherlands but not in the Food Valley region
- ☐ Work-related outside the Netherlands
- ☐ Other purpose in the Food Valley region
- ☐ Other purpose in the Netherlands but not in the Food Valley region
- ☐ Other purpose outside the Netherlands

The End

You have reached the end of the questionnaire.

Thank you very much for your participation!

Do you have any comments about the questionnaire?

Would you like to receive a summary report of this study project?

- ☐ Yes
☐ No

To send you the summary report and in case we need to clarify some of the information you have provided, we would need your contact information:

- ☐ Name:
- ☐ Surname:
- ☐ E-mail address:
- ☐ Phone number:

Please click the 'Next Page' button to submit your answers!