

De attractiviteit van de regio Twente voor internationale kennismigranten

Motieven en ervaringen in kaart gebracht



regio
Twente



* 1

Lars Paardekooper

Bachelorthesis Geografie, planologie en milieu (GPM)
Faculteit der Managementwetenschappen
Radboud Universiteit Nijmegen
Augustus 2013

¹Bronnen: afbeelding van links boven naar rechts onder:

- **Afbeelding 1:** Kennispark Twente: *CME online. (n.d.) netwerk van ambitieuze en ondernemende ACT, Overzichtsfoto Kennispark Twente, Gevonden op: cme-online.ning.com.*
- **Afbeelding 2:** Nano lab Twente: *Hoetink, R. (2010). Rondleiding prins van oranje door MESA+ NanoLab van de universiteit Twente. Gevonden op: <http://www.koninklijkhuis.nl/foto-en-video/enschede-5-november-2010-de-prins-van-oranje-krijgt-een-rondleiding-door-het-mesaplus-nanolab-van-de-universiteit-twente-2774>.*
- **Afbeelding 3:** Collegezaal UT: *Universiteit Twente. (n.d.) Foto's UT Twente campus. Gevonden op: <http://www.utwente.nl/>.*
- **Afbeelding 4:** Logo regio Twente: *Regio Twente (n.d.). logo regio Twente. Gevonden op: <http://www.regiotwente.nl/>.*

De attractiviteit van de regio Twente voor internationale kennismigranten

Motieven en ervaringen in kaart gebracht

Lars Paardekooper
Studentennummer 4056736

Bachelorthesis Geografie, planologie en milieu (GPM)
Faculteit der Managementwetenschappen
Radboud Universiteit Nijmegen
Studentnummer: 4056736
Begeleider: Dhr. P. Beckers
Augustus 2013

Samenvatting

De concurrentie om hoogopgeleid internationaal talent is groot. Door toenemende krimp van de beroepsbevolking in Nederland zien regio's zich genoodzaakt om zich in deze strijd te mengen, om zo werknemers met de juiste kwalificaties en talenten aan te trekken. Omdat kennismigranten ook een verrijking zijn voor de economie, is het voor de regio van belang om zo attractief mogelijk te zijn voor de internationale kennismigrant. De regio is immers de directe woon en werkomgeving van de migrant. Twente is één van de regio's in Nederland die probeert kennismigranten aan te trekken en voor een langere periode aan zich te verbinden. Dit is voor Twente noodzakelijk omdat men zich in de komende jaren wil (door)ontwikkelen tot één van de toonaangevende regio's in Europa op het gebied van kennis, innovatie en techniek. Omdat de internationale kennismigrant voor het behalen van deze doelstelling van groot belang is, is er onderzoek gedaan naar de beweegredenen en ervaringen van kennismigranten om daarmee de attractiviteit van Twente voor deze groep vast te stellen. Bovendien is vergelijkbaar onderzoek voor de regio Twente nog niet eerder uitgevoerd, waardoor er zowel een bijdrage wordt geleverd aan de theorievorming als mede ook aan het leveren van meer praktische inzichten voor beleidsmakers in Twente.

De centrale vraag die hierbij past luidt als volgt: *“Wat zijn de migratiemotieven en ervaringen van internationale kennismigranten in de kennisregio Twente en welke rol spelen regiospecifieke factoren in het aantrekken en behouden van deze groep?”*. Er worden in de wetenschap en in onderzoek naar kennismigratie verscheidene definities gehanteerd. In dit onderzoek is gekozen voor een relatief eenvoudige en praktisch definitie van ‘de internationale kennismigrant’, die gezien de grote van de populatie internationale kennismigranten in Twente operationeel goed bruikbaar is. Een kennismigrant kan omschreven worden als een persoon met ten minste een HBO kwalificatie, die internationaal volgens de norm ISCED 5 en ISCED 6 geldig is (OECD, 2009; Lowell, 2009) en waarbij deze persoon voor werkgerelateerde activiteiten (tijdelijk) migreert naar een ander land.

Om de migratiemotieven en ervaringen in kaart te kunnen brengen is er gebruik gemaakt van verscheidene algemene migratietheorieën en eerder uitgevoerde onderzoeken. Eén theorie die het migratiegedrag van kennismigranten kan meten, ontbreekt namelijk. Aan de hand van het push en pull factor mechanisme zijn al deze theoretische inzichten bij elkaar gebracht. De pushfactoren zijn hierbij de factoren in het land van herkomst waardoor mensen getriggerd worden om het land te verlaten. Pullfactoren zijn de factoren in het vestigingsgebied die het voor jou als migrant aantrekkelijk maken om daar naar toe te migreren. Op basis van Lowell (2009) en Burkert, Niebuhr en Wapler (2007) is het concept push en pullfactoren geoperationaliseerd in vier dimensies, dit zijn: werk en carrière, sociale contacten en netwerkfactoren, de leefomgeving en beleid. Beleid kan weer onderverdeeld worden in respectievelijk het beleid van de werkgever en het beleid van de overheid. De indicatoren waarmee het migratiegedrag gemeten is en die zijn afgeleid uit de verscheidene migratietheorieën zijn weergegeven in een overzicht op pagina II (zie tabel: samenvatting).

Werk en carrière	Sociale contacten en netwerk factoren	Leefomgeving	Beleid werkgever	Beleid overheid
Quality of your job Attractiveness of your salary Image of the employer Social status of job Career development opportunities Career development opportunities within region Job security Work-life balance Recognition of skills and educational qualifications Research facilities in companies and public institutions	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	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 and 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	Support in residence and/or work permit application Finding of suitable housing Support in relocation/moving Support with filling in tax declaration Support with administrative issues of local government Finding suitable schools or day-care for children Funding and/or facilitation of language courses Financial benefits Other non-financial benefits	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

Tabel samenvatting: indicatoren per dimensie voor operationalisering push en pull factoren.

Om de migratiemotieven en ervaringen van kennismigranten in kaart te brengen is ervoor gekozen om een kwantitatief onderzoek onder internationale kennismigranten te houden. Aangezien een kwalitatief onderzoek gezien de tijd en de mogelijkheden lastig te realiseren is en omdat kwantitatief onderzoek beter voorziet in het doen van generaliseerbare uitspraken met betrekking tot een grotere populatie, is er voor een kwantitatieve onderzoeksstrategie gekozen. Hierdoor wordt het ook mogelijk om uitspraken te doen die voor beleidsmakers interessant kunnen zijn. Er is een online surveyonderzoek uitgezet onder internationale kennismigranten. Middels de sneeuwbalmethode zijn bedrijven, overheidsinstellingen en kennisinstelling die behoren tot de regio Twente benaderd voor medewerking aan dit onderzoek. Via deze organisaties is het gelukt om in contact te komen met internationale kennismigranten. Uiteindelijk heeft dit geleid tot 141 respondenten die volledig hebben geparticipeerd in het onderzoek en waarvan de respondenten voldeden aan de criteria voor kennismigranten. Vervolgens zijn aan de hand van interviews met beleidsmakers van de regio Twente, de gemeente Enschede, de universiteit Twente en het Expatcenter, de uitkomsten uit dit surveyonderzoek geïnterpreteerd.

De uitkomsten van de enquête zijn opgedeeld in twee delen. Het eerste deel gaat in op de motieven van internationale kennismigranten voor hun vestiging in Twente. Het tweede deel heeft betrekking op de de motieven voor internationale kennismigranten om in de toekomst in Twente te blijven, dan wel de regio te verlaten.

Het zijn voornamelijk werkgerelateerde factoren die internationale kennismigranten hebben doen besluiten voor Twente te kiezen. De kwaliteit van de baan, de ontwikkelingsmogelijkheden van de carrière en ook de verhouding tussen werk en vrije tijd en het imago van de werkgever zijn relatief belangrijke factoren geweest in de keuze voor Twente. De aanwezigheid van de universiteit Twente lijkt hierin een belangrijke rol te spelen. Met haar goede imago, onderzoeksfaciliteiten, innovatie en kennisnetwerken, de aanwezigheid van experts en het economisch belang in de regio is zij voor zowel de kennismigranten als de regio een belangrijke instelling. Factoren die de beslissing om naar Twente te migreren negatief hebben beïnvloed hebben voornamelijk betrekking op de sociale factoren zoals: de afstand tot familie en vrienden, de afstand tot het thuisland en de rol van de overheid in het faciliteren van sociale netwerken. Ook de attractiviteit van het leefklimaat en het aanbod van culturele voorzieningen hebben de keuze van kennismigranten niet positief beïnvloed. Dit zijn resultaten die betrekking hebben op

de descriptieve statistiek. De 'mean comparison tests' en de regressie analyses gaven op dit terrein een minder duidelijk beeld.

Het vasthouden van internationale kennismigranten voor de regio is niet makkelijk. Er zijn directe causale verbanden gevonden tussen aan de ene kant het jaar van aankomst, de beoordeling van Twente en het oordeel over de werk en carrière factoren en aan de andere kant de intentie voor de duur van het verblijf in Twente. Deze factoren zijn positief van invloed op de intentie voor het verblijf in Twente. Voor het beleid van de overheid en de werkgevers geldt dat deze minder gunstig worden beschouwd door de kennismigranten die de regio binnen een jaar zullen verlaten wanneer dit vergeleken wordt met de migranten die één tot vijf jaar willen blijven. Verder zijn geen causale verbanden gevonden, maar valt op dat het voornamelijk weer de werk en carrière gerelateerde factoren zijn die gunstig worden beoordeeld door de respondenten. Het beperkte aanbod aan culturele voorzieningen, de beperkte mogelijkheden voor huisvesting, de attractiviteit van het klimaat, de kwaliteit en toegankelijkheid van de gezondheidszorg en de carrière mogelijkheden in de regio worden als een minpunt van de regio beschouwd. Het ondersteunen door de overheid op het gebied van faciliteren van professionele en sociale netwerken, en het helpen van de partner van de kennismigrant bij toetreding tot de arbeidsmarkt wordt ook relatief laag gewaardeerd.

Beleidsmakers zijn zich redelijk goed bewust van de sterke en zwakke punten van de regio die van invloed zijn op het aantrekken en het behouden van internationale kennismigranten voor Twente. Op het gebied van werk en carrière hebben de lokale en regionale overheden dan wel niet zoveel invloed, de werkgevers en het recent opgerichte expatcenter kunnen hier wel een belangrijke rol in spelen. De overheden willen zich steeds meer gaan richten op de faciliterende rol en dit lijkt een goede keuze gezien het belang van met name de economische gerelateerde factoren in de keuze van kennismigranten.

Het zijn voornamelijk dus de meer algemene factoren die gerelateerd zijn aan de baan en de werkgever die doorslaggevend zijn. Maar toch zijn ook de meer regiospecifieke factoren: de manier waarop de lokale overheid de kennismigrant ondersteund en de kenmerken van de leefomgeving, die invloed lijken te hebben op de keuzes die kennismigranten maken.

Inhoudsopgave

Samenvatting	I
Inhoudsopgave	IV
Lijst met figuren	VI
Lijst met afbeeldingen	VII
H1 Inleiding	1
1.1 Projectkader	1
1.2 Doel- en vraagstelling	3
1.3 Twente als onderzoeksobject	4
1.4 Leeswijzer	5
H2 Theoretisch kader	6
2.1 Definitie van de kennismigrant	6
2.2 Theorieën over migratie	8
2.3 De rol van regiospecifieke factoren	10
2.4 Operationalisering push en pull factoren	11
2.4.1 Werk en carrière	12
2.4.2 Sociale contacten en netwerkfactoren	13
2.4.3 Leefomgeving	13
2.4.4 Beleid	14
H3 Methodologie	16
3.1 Onderzoeksdesign	16
3.2 Onderzoeksmodel	17
3.3 Waarnemingsmethode	18
3.3.1 De internationale kennismigrant	19
3.3.2 De beleidsmaker	21
3.4 Analysemethode	22
H4 Casusbeschrijving	24
4.1 Geografische ligging	24
4.2 De Twentse economie	25
4.3 Regionaal Twents beleid	26
4.4 Het gemeentelijk beleid	27
4.5 Andere betrokken instellingen	28
4.6 Kennismigranten in Twente	29
H5 Analyse	30
5.1 De respondenten	30
5.1.1 Persoonlijke kenmerken	31
5.2 Motieven voor vestiging	33
5.2.1 Motieven naar soort	35
5.3 Beoordeling Twente	38
5.4 Motieven voor blijven of vertrekken	41
5.5 Means comparison tests en variantie analyse	43
5.5.1 Means comparison test	43
5.5.2 Variantie analyse	45

5.6 Regressie analyses	47
5.6.1 Vestigingsmotieven	47
5.6.2 Blijven of vertrekken uit Twente	50
H6 Conclusies	54
6.1 Conclusie	54
6.2 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek	57
6.3 Reflectie	57
Referenties literatuur	59
Referenties afbeeldingen	62
Referenties naar interviews	62
Bijlagen	63
A De enquête	63
B De interviewguide	72
C Profiel respondenten	74
D Descriptieve statistiek – motieven voor vestiging in Twente	80
E Descriptieve statistiek – beoordeling Twente	90
F Descriptieve statistiek – motieven voor blijven of vertrekken	93
G Mean comparison tests en variantie analyses	97
H Regressie analyses	116

Lijst met figuren

Figuur 1: Het onderzoeksmodel.	18
Figuur 2: Huidige relatie status respondenten naar percentage van totaal.	32
Figuur 3: Woonlocatie familie naar percentage van het totaal.	32
Figuur 4: Jaar van vestiging respondenten in Nederland in absolute aantallen.	34
Figuur 5: Jaar van vestiging respondenten in Twente in absolute aantallen.	34
Figuur 6: Gemiddelde beoordeling op de vijf dimensies.	35
Figuur 7: De vijf hoogste en laagste scores op de factoren.	36
Figuur 8: Overzicht van de meest doorslaggevende factoren in de keuze van kennismigrant om te migreren.	37
Figuur 9: Cijfer voor de regio Twente op de vijf dimensies.	39
Figuur 10: Intentie kennismigranten tot duur verblijf in Nederland .	40
Figuur 11: Intentie kennismigranten tot duur verblijf in Twente.	40
Figuur 12: Overzicht van de twee meest doorslaggevende positieve en negatieve factoren in de keuze om in Twente te blijven, dan wel de regio te verlaten.	42
Figuur 13: Mean comparison test: overwogen andere regio in keuze voor Twente als vestinglocatie – wat zijn de gevolgen voor de motieven.	44
Figuur 14: Resultaten variante analyse: vestigingsjaar naar intentie duur verblijf.	46
Figuur 15: Odds ratio's binominale logistische regressieanalyse voor overwogen andere regio in keuze voor Twente als vestigingslocatie	49
Figuur 16: Resultaten (odds ratio) multinominale regressie analyse voor de intentie om in de regio te blijven (de duur).	51

Lijst met afbeeldingen

Afbeelding 1: Kennispark Twente	Voorpagina
Afbeelding 2: Nano lab Twente	Voorpagina
Afbeelding 3: Collegezaal UT	Voorpagina
Afbeelding 4: Logo regio Twente	Voorpagina
Afbeelding 5: Ligging Twente in Nederland	24
Afbeelding 6: Geografisch overzicht Twente	24

1 Inleiding

1.1 Projectkader

Door een toenemende krimp van de beroepsbevolking zal het de komende jaren in Nederland steeds moeilijker worden om werknemers met de juiste kwalificaties en talenten aan te trekken. De Nederlandse overheid, maar vooral ook op het regionale en lokale niveau probeert men gunstige voorwaarden te scheppen om werknemers met de benodigde kwalificaties zelf op te leiden of aan te trekken (Holtslag, Kremer & Schrijvers, 2012). De jacht op internationaal talent, een fenomeen dat al jaren gaande is, zal zich versterken. Ook de concurrentie tussen binnenlandse regio's en steden zal nog sterker zichtbaar worden. Deze concurrentie om internationaal talent stopt niet bij onze landsgrenzen. In de gehele (westerse) wereld vindt de zogeheten 'global war for talent' plaats (Beechler & Woodward, 2009). Een aantal economische sectoren, met name in het 'bèta vakgebied', hebben op dit moment al een groot tekort aan werknemers met de juiste kwalificaties (AWT, 16 mei 2012). Daardoor zien deze sectoren zich steeds vaker genooddaakt om in het buitenland op zoek te gaan naar werknemers. Deze trend zal zich naar verwachting in de toekomst versterkt voortzetten en betrekking hebben op een breder scala aan sectoren. Deze hoogopgeleide werknemers dienen niet alleen als vervanging voor de 'ontbrekende Nederlandse werknemer', ze zijn ook een verrijking voor de economie. Deze kennismigranten brengen namelijk nieuwe kennis, ideeën en kapitaal mee, die anders wellicht nooit in Nederland waren gekomen. Daarmee wordt het belang van de internationale kennismigrant voor de Nederlandse economie onderstreept (Holtslag, et al., 2012). De rijksoverheid is zich hier bewust van heeft daarom verschillende regelingen in het leven geroepen die het voor kennismigranten aantrekkelijker en eenvoudiger moet maken om zich in Nederland te vestigen. In 2004 werd gestart met 'de kennismigrantenregeling', waarmee vreemdelingen op basis van salariscriteria, een verblijfsvergunning conform deze regeling konden aanvragen. Bovendien werd er een versoepeling van de procedures ingevoerd (INDIAC, 2009). Deze maatregel kreeg navolging van de 'regeling hoogopgeleiden' (Uitterhoeve & Vleugel, 2011) en de blue card die vanuit de EU werd ingevoerd (European Union, 18 juni 2009).

Het beleid dat de rijksoverheid voert (met deze regelingen), gericht op het aantrekken van kennismigranten, heeft vrijwel alleen betrekking op de uitgifte van verblijfsvergunningen en het versoepelen van procedures hieromtrent. Op regionale en lokale schaal hebben daarom overheidsinstanties, bedrijven en andere instellingen naast de rijksoverheid een belangrijke rol op dit beleidsterrein. Zij moeten het voor kennismigranten zo aantrekkelijk mogelijk maken om zich in hun regio te vestigen. Daarbij werkt het niet om een succesvol regionaal concept of beleid zoals het economisch succesvolle Silicon Valley te kopiëren. Elke regio heeft zijn eigen specifieke factoren (cultuur, demografie, geografische ligging, leefomgeving etc.) en eigen type endogeen ontwikkelingspotentieel, die bepalend zijn voor de ontwikkelingsmogelijkheden van deze regio (Pike, Rodríguez-Pose & Tomaney, 2006). Dit verklaart waarom er regionale verschillen zijn en maakt duidelijk dat het van belang is om naar de regiospecifieke kenmerken te kijken om succesvolle regionale ontwikkeling te kunnen creëren.

Je kunt als land of als regio een sterke strategie hanteren op het gebied kennismigratie, de beslissing om te migreren en de locatiekeuze van de kennismigrant ligt uiteindelijk niet in de handen van de beleidsmaker. Deze keuze wordt vrijwel altijd gemaakt door de kennismigrant en eventueel zijn of haar directe omgeving. De basis waarop de overwegingen over een eventuele migratie en vestigingslocatie worden gemaakt is een punt waarop theoretici het niet eens zijn (Massey, et al., 1993). Om de attractiviteit van een regio of land voor kennismigranten in kaart te brengen, wordt er daarom veel onderzoek gedaan naar de beweegredenen van kennismigranten om te migreren. Daarbij wordt er geput uit de algemene migratietheorieën. Deze bieden vanuit verschillende perspectieven de mogelijkheid om migratie te kunnen duiden. Lange tijd waren de economische migratietheorieën dominant in onderzoek, maar steeds meer is er plaats voor niet-economische verklaringen voor het gedrag van migranten (Lowell, 2009). Omdat er onder theoretici geen consensus is over de te gebruiken theorie, worden de beweegredenen van migranten in onderzoeken op verschillende manieren gemeten. Dit maakt het lastig om onderzoeken met elkaar te vergelijken (Berkhout, Smid & Volkerink, 2010). Deze onderzoeken dragen dan ook vooral bij aan de algemene theorievorming over migratie en de rol van verschillende factoren die hierop van invloed zijn (onder andere in: Lowell, 2005; Cervantes, 2005; Gross & Schmitt, 2006). Daarnaast vindt er veel vergelijkend onderzoek plaats. Hierin worden meestal landen en het beleid dat gevoerd wordt met elkaar vergeleken, om op deze wijze een antwoord te krijgen op de vraag waarom bepaalde gebieden meer in trek zijn onder (kennis)migranten dan andere gebieden (onder andere in Geis, Uebelmesser & Werding, 2008; Berkhout et al., 2010; Doornik, Koslowski & Thraenhardt, 2009).

Vanuit de beleidsmakers is er veel interesse in onderzoek naar de beweegredenen van kennismigranten. Zij hopen dat er aanknopingspunten voor beleidsmaatregelen uitgehaald kunnen worden, waarmee de concurrentie met andere landen en regio's aangegaan kan worden. Zo heeft de SEO in opdracht van de Nederlandse overheid een onderzoek uit laten voeren naar wat kennismigranten beweegt. Hierbij is de concurrentiekracht van Nederland bij het aantrekken van kennismigranten geanalyseerd (Berkhout, et al., 2010). Ook in het buitenland worden dergelijke onderzoeken regelmatig uitgevoerd. De meeste onderzoeken focussen zich daarbij op het nationale schaalniveau. Onderzoeken op het regionale niveau ontbreken veel, terwijl deze type onderzoeken voor beleidsmakers juist van grote waarde kunnen zijn. Eerder werd aangehaald dat elke regio zijn eigen unieke en specifieke kenmerken heeft, waardoor het niet mogelijk is om een succesvol regionaal concept te kopiëren (Pike, et al., 2006). Bovendien zie je dat door de globalisering de relevantie van het nationale schaalniveau afneemt en het belang verschuift naar de regio's. Het zijn tegenwoordig niet meer landen die concurreren met elkaar om kennismigranten binnen te halen, het zijn regio's die de strijd met elkaar aangaan (Burkert, Niebuhr & Wapler, 2007). Onderzoek doen op het regionale schaalniveau over dit onderwerp is daardoor zeer relevant en kan een bijdrage leveren aan de kennisvorming.

De regio Twente is één van de regio's in Nederland die zich probeert te mengen in de strijd om kennismigranten. Onder het motto: "Twente Get Connected" probeert de regio Twente kennismigranten aan te trekken. De regio heeft de doelstelling om zich in de komende jaren te ontwikkelen tot één van de toonaangevende regio's in Europa op het gebied van kennis, innovatie en techniek (Netwerkstad Twente, 2012). Men probeert het onderwijs, onderzoek,

ondernemers en de overheid te verbinden, om op deze wijze het cluster op het gebied van kennis en innovatie sterk te kunnen ontwikkelen (Netwerkstad Twente, 2012). Hiervoor is het binnenhalen van kennismigranten van groot belang. Zeker met het oog op de krimpende beroepsbevolking in de regio Twente en Nederland in het algemeen.

Onderzoek naar de beweegredenen van kennismigranten in Twente om daarmee de attractiviteit van de regio vast te stellen voor deze zelfde groep is daarom maatschappelijk zeer relevant. Wanneer duidelijk wordt wat de regio attractief dan wel minder aantrekkelijk maakt voor kennismigranten om zich te vestigen, dan kan dit aanknopingspunten opleveren voor beleidsmaker om hun strategieën en beleid hierop af te stemmen. Dit is met name voor de regio Twente interessant omdat deze regio zich duidelijk focust op economische activiteiten waarin de internationale kennismigrant een belangrijke rol kan spelen, namelijk innovatie en kennis (Provincie Overijssel en regio Twente, 2012). Bovendien is er nog geen onderzoek gedaan naar de beweegredenen van kennismigranten in de regio Twente. Dit onderzoek heeft in andere 'kennisregio's' in Nederland zoals Eindhoven en Amsterdam, al wel plaatsgevonden. Het onderzoek heeft dus een duidelijke maatschappelijke relevantie, die betrekking heeft op het belang van het binnenhalen en vasthouden van kennismigranten, ten behoeve van de economische groei en ambities van de regio Twente op het gebied van kennis en innovatie. Deze relevantie wordt versterkt door de internationale concurrentiestrijd om kennismigranten die gaande is en de prioriteit die vanuit de nationale overheid aan het belang van de kennismigrant wordt gegeven.

Ook de wetenschappelijke relevantie komt in dit onderwerp duidelijk naar voren. Op nationaal en internationaal niveau is al veel onderzoek gedaan naar wat migranten beweegt om te migreren. Zoals eerder aangegeven is, dragen deze onderzoeken voornamelijk bij aan de algemene theorievorming over migratie en de rol van verschillende factoren die hierop van invloed zijn. Onderzoek op de regionale schaal is echter schaarser. Onderzoek naar de beweegredenen van kennismigranten om zich specifiek in de regio Twente te vestigen ontbreekt zelfs. Door hier onderzoek naar te doen, wordt er een bijdrage geleverd aan de kennisvorming over kennismigratie in de regio Twente. Maar door het gebruik van de migratietheorieën wordt er ook een bijdrage geleverd aan de kennis over kennismigratie en de beweegredenen van kennismigranten in het algemeen.

1.2 Doel en vraagstelling

Dit onderzoek naar de attractiviteit van de regio Twente voor kennismigranten, is een empirisch praktijkgericht onderzoek. Met het uiteindelijk algemene doel om nieuwe kennis te genereren (Vennix, 2010). Kenmerkend voor een praktijkgericht onderzoek is dat de kennis die gegenereerd wordt een bijdrage kan leveren aan een interventie om een bestaande praktijksituatie te veranderen (Verschuren & Doorewaard, 2007). Dit betekent niet dat het probleem met het onderzoek wordt opgelost. Voor dit onderzoek houdt dit in dat de kennis die gegenereerd wordt, gebruikt kan worden om te kijken hoe beleidsmakers in de regio Twente beter instaat kunnen zijn om (internationale) kennismigranten aan te trekken en voor een langere periode aan de regio te binden.

Doelstelling: Inzicht verkrijgen in de attractiviteit van de kennisregio Twente voor internationale kennismigranten, waarmee de verzamelde inzichten kunnen bijdragen aan het verbeteren van de beleidsvorming van de kennisregio Twente bij het binnenhalen en vasthouden van internationale kennismigranten.

Om deze doelstelling te kunnen realiseren is er een centrale vraag nodig die een directe en reële bijdrage levert aan het bereiken van de doelstelling en daarnaast een groot sturend vermogen heeft (Donkers, 2010). Op basis hiervan is de volgende centrale vraag geformuleerd:

“Wat zijn de migratiemotieven en ervaringen van internationale kennismigranten in de kennisregio Twente en welke rol spelen regiospecifieke factoren in het aantrekken en behouden van deze groep?”

Het is een complexe hoofdvraag, die meerdere facetten bevat. Daarom zijn er een aantal deelvragen geformuleerd die gezamenlijk tot beantwoording van de hoofdvraag moeten leiden.

- Welke factoren spelen een rol bij de keuze van een kennismigrant voor hun vestigingslocatie?
- Hoeveel kennismigranten telt de kennisregio Twente en hoe ziet het beleid van de regio gericht op het binnenhalen van deze kennismigranten eruit?
- Wat zijn de migratiemotieven van kennismigranten om zich te vestigen in de kennisregio Twente?
- Wat zijn motieven van kennismigranten om te blijven in de kennisregio Twente, dan wel de regio te verlaten?
- Hoe wordt er door beleidsmakers aangekeken tegen kennismigratie en het kennismigrantenbeleid in de eigen regio?

1.3 Twente als onderzoeksobject

In het projectkader werd al aangegeven waarom onderzoek doen naar de motieven en ervaringen van kennismigranten in de regio Twente relevant is. Dit vanwege het belang van kennismigranten voor de economische ontwikkeling van de Twente en daaraan gekoppeld de doelen die de regio zelf nastreeft: ontwikkelen tot één van de toonaangevende regio's in Europa op het gebied van kennis, innovatie en techniek (Netwerkstad Twente, 2012). In combinatie met het tot nu toe ontbreken van vergelijkbaar onderzoek in de regio. Ondanks het benoemen van deze relevantie is nog niet duidelijk wat er met Twente als onderzoeksobject bedoeld wordt. Een korte beschrijving van de regio misstaat daarom hier niet.

De regio Twente is gelegen in de provincie Overijssel, waarbinnen het een aparte streek is. De regio telt ruim 600.000 inwoners verdeeld over veertien gemeenten: Almelo, Borne, Dinkelland, Enschede, Haaksbergen, Hellendoorn, Hengelo, Hof van Twente, Losser, Oldenzaal, Rijssen-Holten, Tubbergen, Twenterand en Wierden. De regio kent zelf ook een economisch stedelijk samenwerkingsverband tussen de gemeenten Almelo, Borne, Enschede, Hengelo en Oldenzaal. Dit heeft de naam gekregen Netwerkstad Twente en is met ruim 365.000 inwoners en 180.000 banen 'het centrum' van de regio. Het netwerkverband moet de krachten bundelen en de economische motor zijn voor de gehele regio (Regio Twente WWW, n.d.). Één van de belangrijkste peilers van het Twents beleid is het verder versterken van de innovatieve

kenniseconomie. Onder andere de Universiteit Twente en de hogeschool Saxion spelen een belangrijke rol in dit beleid waarin de focus van de regio wordt ingezet op innovatie en kennis. Met de realisatie van het kennispark Twente en de samenwerking tussen innovatieve hightech ondernemingen en onderwijs- en kennisinstellingen probeert men deze focus te verstevigen (Regio Twente WWW, n.d.).

Met de regio Twente wordt in dit onderzoek het gebied bedoeld zoals deze bovenstaand omschreven is door de (bestuurlijke stads)regio zelf. Doordat de definitie van de regio aansluit bij de wijze waarop de (bestuurlijke stads)regio het gebied zelf omschrijft, neemt het praktisch nut van dit onderzoek voor de regio toe. Bovendien wordt het mogelijk om de resultaten van het onderzoek te interpreteren in de context van het beleid van Twente gericht op het aantrekken en behouden van kennismigranten door de regio Twente.

1.4 Leeswijzer

Deze thesis bestaat uit een zestal hoofdstukken die gezamenlijk een weergave geven van het onderzoek naar de motieven en ervaringen van internationale kennismigranten in de regio Twente. Niet alleen de resultaten zullen gepresenteerd worden, alle facetten die nodig zijn om wetenschappelijk verantwoord empirisch onderzoek uit te voeren, zullen ter sprake komen. Nu het onderzoek in dit hoofdstuk is ingeleid, volgt in hoofdstuk 2 het theoretisch kader. Hierin zullen de centrale concepten die in het onderzoek worden toegelicht en wordt de theoretisch context geschetst waarin het onderzoek plaatsvindt. In hoofdstuk 3 wordt in gegaan op de gehanteerde methodologie. Het gaat hierbij om zowel een beschrijving als beargumentering van de gebruikte methodes gedurende de voorbereiding, het uitvoeren van het onderzoek en de analyse van de resultaten. Hoofdstuk 4 bevat de casusbeschrijving. Hierin wordt uitvoerig ingegaan op onder andere de geografische ligging van de regio, de regionale economie en het gevoerde beleid op het gebied van kennismigratie door betrokken instellingen. In hoofdstuk 5 staan de resultaten van het onderzoek en een analyse van deze gegevens. De resultaten zullen uitgesplitst worden naar vestigingsmotieven- en ervaringen enerzijds en het toekomstbeeld van de kennismigranten (het blijven in de regio, dan wel vertrekken) anderzijds. Daarbij is er gebruik gemaakt van drie verschillende analyse methoden: descriptieve analyses, “mean comparison tests” en regressie analyses. In dit hoofdstuk worden de resultaten van het surveyonderzoek tevens geïnterpreteerd in de context van de gehouden interviews met betrokken beleidsmakers uit de regio. Hoofdstuk 6 is ten slotte een concluderend hoofdstuk waarin de terugkoppeling naar de centrale vraag in het onderzoek wordt gemaakt. Bovendien is in dit hoofdstuk een evaluatie opgenomen en wordt er gereflecteerd op het verloop van het onderzoek en de rol die ik als onderzoeker hierin heb gehad.

2 Theoretisch kader

Het gebruik van theorieën is noodzakelijk om een fenomeen in de werkelijkheid op wetenschappelijke wijze te kunnen beschrijven en analyseren (Verschuren & Doorewaard, 2007). Om deze reden is het theoretisch kader opgenomen in deze scriptie. Om te kunnen bepalen wat de motieven en ervaringen van internationale kennismigranten in de regio Twente zijn, moet allereerst duidelijk zijn wat onder een internationale kennismigrant verstaan wordt. Paragraaf 2.1 bevat daarom een beschrijving van verschillende definities van 'de kennismigrant' die gebruikt worden in zowel wetenschappelijk onderzoek als in beleid. Bovendien zal er toegelicht worden welke definitie in dit onderzoek gebruikt zal worden, deze definitie is immers bepalend voor de resultaten van het onderzoek. In paragraaf 2.2 wordt een beschrijving gegeven van de theorieën over migratie. Deze theorieën geven inzicht in het migratiegedrag van mensen. In paragraaf 2.3 komt de rol van regiospecifieke factoren in de keuze voor migratie en vestigingslocaties ter sprake. Naast de 'algemene migratiemotieven' zijn het namelijk de kenmerken van de regio die bepalend zijn voor waar een (kennis)migrant zich zal gaan vestigen. In paragraaf 2.4 zal ten slotte de operationalisatie van het concept "push en pull factoren" worden gegeven, waarmee de migratiemotieven van internationale kennismigranten gemeten kunnen worden.

2.1 Definitie van de kennismigrant

Er bestaat geen consensus over het gebruik van het begrip 'kennismigrant'. Toch zijn er een aantal overeenkomsten te ontdekken tussen de gehanteerde definities. Deze overeenkomsten zijn te vinden in de basisgedachte over wat een kennismigrant is. Hierin staat de intellectuele inhoud centraal. Dit houdt in dat voor de werkzaamheden die de migranten verrichten een bepaald "niveau van intellectualiteit" of kennis nodig is. Bovendien worden ze gekenmerkt door het niet-repetitieve karakter van hun werkzaamheden (Horwitz, Heng & Quazi, 2003). Het gaat daarbij om iemand die vanuit een ander gebied voor werkgerelateerde zaken zich verplaatst naar een ander gebied. In het geval van internationale kennismigratie van land naar land. Het verschil in gebruik van definities zit hem vooral in het operationele gebruik. Zowel in wetenschappelijke literatuur, in onderzoeken naar kennismigranten en bij de overheid worden andere definities gehanteerd (Berkhout, et al., 2010). Het gebruik van verschillende operationele definities heeft tot gevolg dat het gecompliceerder wordt om verschillende onderzoeken met elkaar te vergelijken. Voor de kennismigrant kan een anders geformuleerde definitie ook gevolgen hebben. De diversiteit in definiëren van de kennismigrant door overheden kan effect hebben op de mate waarin mensen recht hebben op speciale regelingen en in het uiterste geval het toewijzen van verblijfsvergunningen.

De Nederlandse overheid hanteert in samenwerking met het IND, de immigratie en naturalisatie dienst van de rijksoverheid, een definitie die gebaseerd is op een leeftijdsafhankelijk inkomen (INDIAC, 2009). Het opleidingsniveau van een kennismigrant speelt dus geen enkele rol. Volgens deze definitie is een vreemdeling een kennismigrant, wanneer iemand die jonger is dan dertig jaar een minimum inkomen heeft van 37.575 euro. Iemand die ouder is dan dertig jaar moet een minimum inkomen van 51.239 euro verdienen in 2012 (Rijksoverheid WWW, n.d.). Wanneer je voldoet aan deze criteria kom je in aanmerking voor een verblijfsvergunning. Er zijn

wel een aantal uitzonderingen op de regel. Een aantal specifieke groepen zijn geclassificeerd zoals artsen, startende ondernemers en wetenschappers, die niet aan de inkomenscriteria hoeven te voldoen (Berkhout, et al., 2010). Hiernaast is nog een uitzondering gemaakt met de regeling hoogopgeleiden. Waardoor vreemdelingen met een master-titel, behaald op één van de geselecteerde universiteiten door de Nederlandse overheid, een verblijfsvergunning van minimaal één jaar mogen aanvragen om werk te zoeken (Uitterhoeve & Vleugel, 2011). Deze uitzonderingen op de operationele definitie, maakt het lastiger om een eenduidig beeld te krijgen. Het definiëren van “de kennismigrant” voor Nederland, met het oog op het uitgeven van verblijfsvergunningen is nog wat complexer. Er dient namelijk onderscheid gemaakt te worden tussen mensen woonachtig in de EU of er buiten. Mensen woonachtig in één van de EU landen zijn immers vrij om te reizen, werken en te leven, zonder speciale formaliteiten, in alle landen die onderdeel uitmaken van het Schengen verdrag (European commission WWW, n.d.).

De definitie die de Nederlandse overheid hanteert komt overeen met de veelgebruikte definities in de literatuur. Vaak wordt de kennismigrant gedefinieerd op basis van één of enkele algemene (economische) criteria zoals opleidingsniveau, inkomen of sector waarin men werkzaam is (Berkhout, et al., 2010). Zo worden er in de rapporten van de OECD (OECD 2009; Lowell 2009) gesproken over een kennismigrant wanneer het gaat om een migrant met ten minste een HBO kwalificatie, die internationaal volgens de norm ISCED 5 en ISCED 6 geldig is. Hier wordt dus niet gedefinieerd op basis van inkomen, maar op basis van opleidingsniveau. Het planbureau voor de leefomgeving (PBL) maakt in huidig onderzoek naar kennismigratie in Nederland gebruik van een definitie waarin gedefinieerd wordt op basis van een inkomensverdeling per leeftijdscategorie. Daarbij wordt de ondergrens van de inkomensklassen vastgesteld door te kijken naar het percentage hoogopgeleiden dat in die desbetreffende inkomensklasse valt (PBL, n.d.)¹

Iedere kennismigrant heeft zijn eigen motieven en beweegredenen om zich ergens te vestigen. Daarom worden er ook verschillende typen kennismigranten onderscheiden. Mahroum (2000) beschrijft een vijftal types die veel wordt gebruikt. De eerste groep heeft betrekking op de zogeheten “Accidental tourists”: de managers en leidinggevende. “Economy class passengers” worden als tweede onderscheiden, dit zijn de ingenieurs en technici. Als derde zijn er de “Explores”, de entrepreneurs die nieuwe ideeën en bedrijven brengen. Een vierde groep zijn de “Pilgrims”, dit zijn de wetenschappers. Als laatste onderscheidt hij de “Passengers”. Onder deze groep vallen de studenten die meeliften met de mogelijkheden om voor een bepaalde periode in het buitenland te studeren. Deze typologie wordt veel gebruikt omdat het duidelijk de verschillende beweegredenen en motieven onderscheidt. Natuurlijk wordt elke kennismigrant gedreven door andere factoren in zijn of haar keuzes in het migratieproces. Maar in de keuzes zijn wel vergelijkbare patronen te ontdekken die per type kennismigrant kunnen verschillen. Voor een “Passenger” zullen immers andere motieven belangrijk zijn dan voor een “Explores”.

Omdat dus iedere kennismigrant zijn eigen beweegreden heeft, is de keuze voor een definitie van het begrip ‘kennismigrant’ sterk bepalend voor de uitkomst van je onderzoek naar beweegredenen en motieven. In dit onderzoek zal gewerkt worden met een definitie gebaseerd

¹ (PBL, n.d.) Afkomstig uit werk van het PBL dat nog niet officieel gepubliceerd is. Toestemming voor gebruik in deze scriptie.

op opleidingsniveau, zoals in de OECD rapportages wordt gedaan. Het is een brede definitie waardoor een relatief grote groep mensen in aanmerking komt om mee te doen aan dit onderzoek. Het voordeel hiervan is dat de definitie operationeel zeer goed bruikbaar is, wat in dit onderzoek belangrijk is. Je hebt immers te maken met een relatief kleine populatie die onderzocht wordt, de groep internationale kennismigranten die in Twente werkzaam is, is relatief klein. Bovendien moeten de mensen ook bereid zijn om mee te werken aan dit onderzoek, binnen een afzienbare tijd. Om toch een representatief beeld te kunnen krijgen van de motieven en ervaringen van deze groep mensen in Twente, is het van belang om niet een complexe (strengere) definitie te hanteren. Naast het grote operationele voordeel van deze definitie, is opleidingsniveau als criteria voor de definiëring van 'de kennismigrant' een breed gebruikte norm. Omdat het in dit onderzoek expliciet gaat over *internationale* kennismigranten, wordt in dit onderzoek de volgende definitie gehanteerd:

Een kennismigrant is een persoon met ten minste een HBO kwalificatie, die internationaal volgens de norm ISCED 5 en ISCED 6 geldig is (OECD, 2009; Lowell, 2009) en waarbij deze persoon voor werkgerelateerde activiteiten (tijdelijk) migreert naar een ander land.

2.2 Theorieën over migratie

Migratietheorieën zijn onmisbaar om inzicht te krijgen in de motieven en ervaringen van kennismigranten. In de wetenschappelijke literatuur worden veel theorieën beschreven die het migratiegedrag van individuen proberen te verklaren en migratiepatronen proberen te ontdekken (Massey, et al., 1993). Om een duidelijk inzicht hierin te kunnen krijgen is het belangrijk om een overzicht te geven van de belangrijkste migratietheorieën die gebruikt worden. Het in 1885 gepubliceerde "Laws of Migration" door Ravenstein wordt gezien als het begin van de hedendaagse migratietheorieën. In het werk worden een aantal wetmatigheden over migratie vastgelegd. Deze wetmatigheden hebben betrekking op de karakteristieken van migratie. Zoals het feit dat migratie voornamelijk betrekking heeft op verplaatsing over korte afstanden en dat de meeste migranten volwassenen betreft. Daarnaast zijn er een aantal wetten die betrekking hebben op de drijfveren voor mensen om te migreren zoals het streven naar een betere economische positie (Grigg, 1977).

De migratie theorieën die hierna zijn gepubliceerd kunnen ingedeeld worden in economische migratietheorieën en niet-economische migratietheorieën (Lowell, 2009). Vooral de economische migratietheorieën zijn lange tijd dominant geweest. Een andere veel gebruikte indeling die gehanteerd wordt is die tussen de theorieën die zich focussen op het micro niveau en de theorieën die zich richten op het macro niveau. Macro-theorieën worden gekenmerkt doordat ze zich focussen op geaggregeerde grootheden. Er wordt gekeken naar oorzaken in structuren die bepalend zijn voor het migratiegedrag van mensen. Daarbij wordt gefocust op de (structurele) economische factoren en is er geen aandacht voor de persoonlijke (en meer sociale) kenmerken van de individuele migranten (Clark, 1982). Als reactie op de macro-theoretische benaderingen kwamen daarom ook de micro-theorieën opzetten, waarin het individu met zijn specifieke kenmerken centraal staan (Massey, et al., 1993).

Een van de meest dominante theoretische stromingen is de neoklassieke migratietheorie (Hicks, 1932). In de neoklassieke benadering wordt de migrant gezien als een rationeel

handelende actor die streeft naar maximalisatie van het nut. Binnen de neoklassieke valt er onderscheid te maken tussen een macro en een micro perspectief. Het macro perspectief ziet de verklaring van migratiegedrag in de geografische verschillen tussen vraag en aanbod naar werk. Dit resulteert in loonsverschillen tussen landen en/of regio's. Er zal daardoor migratie ontstaan van landen met 'lage lonen' naar landen met 'hogere lonen'. Migratieverdrag is volgens hen dan ook te verklaren door economische verschillen (salaris etc.), waarbij de migranten als één worden beschouwd (Massey, et al., 1993). Vanuit het micro-niveau bekeken is het in de neoklassieke migratietheorie de individuele afweging tussen kosten en baten die een migrant moet maken, die verklaart of en waarom men migreert (Sjaarstad, 1962).

De "new economics of migration", kan gezien worden als een reactie op de neoklassieke migratietheorie (Massey, et al., 1993). Migratiebeslissingen worden niet langer genomen door individuele actoren, maar zijn afhankelijk van de betrokken mensen (zoals families, gezinnen etc.). Daarbij gaat het niet alleen maar om het maximaliseren van het inkomen, maar ook om het beperken van de risico's (Stark, 1991). De theorieën van duale arbeidsmarkten focussen zich op de arbeidsmarkt in het bestemmingsland voor het verklaren van migratie. Piore (1979) wordt gezien als de grondlegger van deze theorie. Hij stelt dat migratie veroorzaakt wordt door de permanente vraag naar arbeidskrachten in het land van vestiging. Factoren die de migranten wegdrijven uit het herkomstland, de zogeheten push-factoren, spelen in deze theorie dan ook geen rol. Daarbij gaat de theorie uit van het macroniveau, immigratie wordt gezien als een natuurlijke consequentie van economische globalisering en marktverschillen tussen verschillende regio's (Massey, et al., 1993).

Een belangrijke theorie die valt binnen de niet- economische migratietheorieën is de wereldsysteemtheorie (Berkhout, et al., 2010). Deze theorie stelt dat internationale migratie een natuurlijk resultaat is van verstoringen die ontstaan zijn door ontwikkeling van de kapitalistische wereld. Hierbij vindt expansie van het kapitalistisch denken in de 'core regions' plaats, waarvan uit het over de rest van de wereld verspreid wordt (Massey, et al., 1993). De historische structuren die ontstaan zijn in de wereldeconomie (middels kolonialisme etc.) bepalen het migratiegedrag. Deze theorie is hedendaags echter minder gangbaar omdat gebeurtenissen uit het verleden steeds minder zullen doorwerken in het heden, we komen immers verder in de tijd.

Een andere benadering binnen de niet economische migratietheorieën is de sociale netwerktheorie (Berkhout, et al., 2010). Hierin wordt gesteld dat er relaties zijn op basis van interpersoonlijke kenmerken, die migranten verbinden in het gebied van herkomst of het vestigingsgebied, op basis van verwantschap, vriendschap of afkomst (Massey & Zenteno, 1999). Kenmerkend is dat deze migratiestroom lastig te sturen is door beleid of de economische situatie in het bestemmingsland. Een andere theorie die ook uit gaat van netwerk is de theorie over netwerken van specialisten. Volgens deze theorie migreren vreemdelingen naar een bestemming vanwege een bepaald specialisme dat daar aanwezig is (Cervantes, 2005). Daarmee wordt er een goede verklaring geboden om het migratiegedrag van wetenschappers en onderzoekers vast te stellen (Mahroum, 2000). Kenmerkend hierin is dat wanneer een bestemming eenmaal in trek is, dat dit voor een lange periode voordeel zal opleveren. Dit is een reden waarom bijvoorbeeld de Verenigde Staten zo in trek is bij kennismigranten.

Een nieuwe groep theorieën kan gevonden worden in de institutionele theorieën. Onder institutionele theorieën verstaat men het handelen van instituties om de migratie binnen een bepaald gebied aan te moedigen of af te remmen (Massey, et al., 1993). Doormiddel van strategieën en maatregelgeving probeert men kennismigranten aan te trekken. Deze migranten brengen namelijk vaak kennis, kapitaal en vaardigheden met zich mee die bijdragen aan de economische ontwikkeling van een gebied. Dit proces wordt steeds zichtbaarder in de maatschappij door speciale wetgeving als de regeling hoopopgeleiden van de Nederlandse overheid. In de wetenschappelijke literatuur bestaat echter geen eensgezindheid over het effect van beleid op het aantrekken van kennismigranten. Er wordt gesteld dat de overheid maar moeilijk grip kan krijgen op migratiestromen omdat deze geïnstitutionaliseerd raken en onafhankelijk worden van de factoren die deze stroom ooit op gang hebben gebracht (Massey, et al., 1993). Daarnaast wordt gesteld dat beleid minder van belang is voor het keuzegedrag van kennismigranten. Het is veel meer het samenspel van economische trends, onderwijssystemen, onderzoeksfinanciering, de financiering van onderzoek, erkenning van beroepskwalificaties en andere sociale factoren, dat van invloed is op de keuzes van migranten (Doomernik, et al., 2009).

2.3 De rol van regiospecifieke factoren

De migratietheorieën zijn theorieën die een algemeen proces, in dit geval migratie, proberen te verklaren. De vraag is in welke mate deze algemene processen toepasbaar zijn op het regionale schaalniveau. Uit het projectkader bleek dat juist op dit niveau de strijd om kennismigranten plaatsvindt. De rol van regiospecifieke factoren mag dan ook niet onderbelicht worden. In grote mate komen de migratietheorieën terug in de regiospecifieke factoren. Algemene migratietheorieën en regio specifieke factoren apart bekijken en toepassen heeft dan ook geen nut. Regiospecifieke factoren in context van dit onderzoek, zijn de factoren en kenmerken van de regio die het gebied attractief maken voor kennismigranten. Migratietheorieën geven een inzicht in het keuzegedrag van kennismigranten (Massey, et al., 1993). Daarin zijn factoren in het herkomst of vestigingsgebied bepalend voor het migratiegedrag van het individu. Vanuit de migratietheorieën zijn het dus zowel de economische als niet economische factoren die toegepast kunnen worden op het regionale schaalniveau. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om factoren zoals de hoogte van het salaris, baanperspectief, de aanwezigheid van specialistische kennis, de aanwezigheid van familie en kennissen en de aanwezigheid van (economische) clusters. Deze kunnen dus afgeleid worden vanuit de migratietheorieën.

Het toepassen van de institutionele theorieën op de regio is complexer. Deze theorieën zijn vooral gefocust op de rol van wetgeving en beleid in het keuzegedrag van kennismigranten. Deze wetgeving, zoals de uitgifte van verblijfvergunningen, is nationaal bepaald en vastgelegd. Hierdoor kun je wel inzicht krijgen in de attractiviteit van een regio ten opzichte van een regio in het buitenland, maar het geeft niet het onderscheid weer tussen regio's binnen één land. Het nationale overheidsbeleid geeft dus geen compleet inzicht in de attractiviteit van regio's. Toch kan er op een andere manier naar beleid gekeken worden. Het gaat dan om de strategieën die vanuit de regio door werkgevers en (regionale) overheidsinstanties worden gebruikt om kennismigranten aan te trekken (Buiskool & Boer, 2008).

Een andere element wat in de migratietheorieën niet voldoende naar voren komt, maar wel degelijk de attractiviteit van een regio bepaalt, zijn de leefomgevingsfactoren. De kwaliteit en het aansluiten van de leefomgeving bij de behoeftes van de migrant kan van invloed zijn op de vestigingslocatiekeuze. Je gaat immers niet migreren naar een land waar je totaal geen binding mee hebt en wat jou als kennismigrant afstoot (Berkhout, et al., 2010). De regiospecifieke factoren zijn dus meer dan alleen de factoren uit de migratietheorieën, ook het regionaal beleid en de leefomgevingsfactoren zijn hierin bepalend.

2.4 Operationalisering pull – push factoren

De besproken migratietheorieën zijn algemene theorieën die niet specifiek ingaan op het verklaren van kennismigratie. De vraag is dan ook in welke mate deze theorieën bruikbaar zijn voor dit onderzoek. Een ander bijkomend probleem is dat er geen theorie is die een complete verklaring geeft voor migratiegedrag (Massey, et al., 1993). Elke theorie benadert het op een andere manier. Wil je dus een zo compleet mogelijk beeld proberen te schetsen van de beweegredenen die kennismigranten hebben, dan zal er geput moeten worden uit meerdere theorieën (Berkhout, et al., 2010). Een oplossing hiervoor is het push- en pullfactor mechanisme dat geïntroduceerd is door Lee. Hier worden zowel economische als niet- economische en zowel micro als macro verklaringen in meegenomen. Pushfactoren zijn factoren in het land van herkomst waardoor mensen getriggerd worden om het land te verlaten. Dit kunnen allerlei factoren zijn zoals lage lonen, werkloosheid, conflicten etc. Pullfactoren zijn de factoren in vestigingsgebieden die het voor jou als migrant aantrekkelijk maken om daar naar toe te migreren. Deze pullfactoren zijn vaak de factoren die in jou herkomstgebied ontbreken, zoals hoge lonen, banen, zekerheid en ontwikkelingsmogelijkheden (Lee, 1966). De wisselwerking tussen de push en pull factoren bepaalt op deze wijze de keuze voor het al dan wel niet migreren en de uiteindelijke vestigingslocatie.

Het doel van dit onderzoek is de attractiviteit van de kennisregio Twente voor internationale kennismigranten achterhalen. Door de migratiemotieven en ervaringen van deze groep vast te leggen met behulp van het push- en pullfactor mechanisme ontstaat hier een duidelijk beeld van. Er bestaat echter geen universele set van push en pullfactoren die gebruikt kan worden. In veel ander onderzoek naar (kennis)migratie wordt gebruik gemaakt van het principe push- en pullfactoren (Berkhout, et al., 2010). Maar deze onderzoeken verschillen sterk van elkaar als het gaat om de factoren die gebruikt worden om dit te meten. Het concept zal daarom geoperationaliseerd worden aan de hand van de eerder beschreven migratietheorieën en vergelijkbare onderzoeken. Om op deze wijze meetbare eenheden te onderscheiden die de basis vormen voor de dataverzameling.

Ondanks dat theoretici het niet eens zijn over een vaste set van pullfactoren zijn ze het wel eens over de algemene type factoren die in de toekomst bepalend zullen zijn voor de factoren die een gebied aantrekkelijk maken om je te vestigen als migrant (Lowell, 2009). Deze zijn: economie, demografie, netwerk effecten, de arbeidsmarkt, onderwijs en specialistische kennis, gezondheidszorg en in minder mate beleid (Lowell, 2009). Ook in Burkert, et al. (2007) worden een aantal vergelijkbare factoren onderscheiden. Hierin heeft men het over algemene economische, arbeidsmarkt, huisvestigings, politieke en leefomgevingsfactoren.

Op basis van de algemene factoren die in deze onderzoeken naar voren zijn gekomen, zullen er vier dimensies worden onderscheiden. Dit zijn: werk en carrière, sociale contacten en netwerkfactoren, leefomgeving en beleid. Per dimensie zal nu worden toegelicht wat deze inhouden, hoe tot deze dimensie is gekomen en welke indicatoren er binnen de dimensies onderscheiden kunnen worden.

2.4.1 Werk en carrière

De eerste dimensie die onderscheiden wordt is 'werk en carrière'. Uit onder andere rapportages van het OECD (2010) en Lowell (2009) blijkt dat werk en carrière overwegend de belangrijkste factor voor kennismigranten is om te migreren. Hier komt de economische verklaring, die zo dominant is binnen de migratietheorieën, in terug (Massey, et al., 1993). Er worden een tiental indicatoren onderscheiden die betrekking hebben op werk en carrière als factoren die het keuzegedrag van kennismigranten bepalen. Deze indicatoren kunnen voor een groot gedeelte worden afgeleid uit de wetenschappelijke migratietheorieën.

In de economische neoklassieke theorie wordt beargumenteerd dat migratie ontstaat door loonsverschillen. Daarbij streven migranten naar het maximaliseren van het inkomen en het verhogen van de levensstandaard (Lowell, 2009). Loon is dus een bepalende factor in het keuzegedrag van migranten. De macro economische omstandigheden in een regio zijn volgens economische theorieën een andere verklaring. Gebieden met economische groei, met vraag naar arbeid en weinig werkloosheid, zijn voor kennismigranten aantrekkelijker om zich in te vestigen dan in gebieden met laagconjunctuur. Daarbij is niet alleen de hoogte van het salaris, maar ook de kwaliteit van het werk, het beeld van de werkgever en het feit dat er de mogelijkheid is om carrière te maken in de regio, van belang. Deze laatste leidt er toe dat migranten bij doorontwikkeling in hun baan, het inkomen kunnen laten stijgen. Hiermee wordt hun 'human capital' verhoogt en zal hun levensstandaard toenemen. Hierdoor behoort carrière mogelijkheden tot de werk en carrière dimensie. Deze indicator is afgeleid van theorie van duale arbeidsmarkten. Goede carrière mogelijkheden bevorderden daarbij de mogelijkheid om door te groeien naar andere banen in de regio. Al is het afhankelijk van de macro economisch situatie in welke mate er carrière ontwikkelingsmogelijkheden zijn in de regio. Naast deze economische factoren zijn de meer sociaal economische factoren (Berkhout,et al., 2010) zoals baanzekerheid, werk/vrijtijdsverhouding en de erkenning van talenten en educatieve kwalificaties, opgenomen in deze dimensie. De laatste indicator heeft betrekking op de aanwezigheid van onderzoeksinstellingen in bedrijven en publieke instellingen. Uit onder meer Cervantes (2005) blijkt dat de aanwezigheid van dergelijke instellingen voor een grote groep hoogopgeleiden van belang is. Dit complementeert het lijstje met indicatoren die onder werk en carrière vallen:

- Quality of your job
- Attractiveness of your salary
- Image of the employer
- Social status of job
- Career development opportunities
- Career development opportunities within region
- Job security
- Work-life balance
- Recognition of skills and educational qualifications
- Research facilities in companies and public institutions

2.4.2 Netwerk factoren en sociale contacten

Binnen de migratietheorieën is er een groep die zich onderscheidt omdat deze de verklaring voor migratiegedrag probeert te zoeken in onderliggende structuren en netwerken. Onder andere in de OECD rapportage over pull factoren (Lowell, 2009) en in diverse onderzoeken naar beweegredenen van migranten (Berkhout, Smid & Volkerink 2010; Cervantes, 2005; Mahroum, 2000) worden vormen van netwerken aangedragen als mogelijke verklaring. De netwerk verklaring is daarom een onmisbare schakel binnen het push en pullfactor mechanisme om een compleet beeld te kunnen geven van de beweegredenen en motivaties van vreemdelingen om te migreren. In de beschrijving van migratietheorieën kwam al naar voren dat er verschillende theorieën in de wetenschappelijke literatuur zijn die de rol van netwerken op een andere manier belichten. De drie belangrijkste netwerkverklaringen komen voort uit drie wetenschappelijke theorieën. De wereldsysteemtheorie, waarbij de historische structuren die ontstaan zijn in de wereldeconomie bepalend zijn voor het migratiegedrag (Massey, et al., 1993). De theorie van sociale netwerken, waarin sociale relaties tussen het herkomstgebied en het vestigingsgebied van invloed zijn (Massey & Zenteno, 1999). De derde theorie is die van netwerken van specialisten. Volgens deze theorie migreren vreemdelingen naar een bestemming vanwege een bepaald specialisme dat daar aanwezig is (Cervantes, 2005). ‘

Wat in deze netwerk verklaringen naar voren komt, is het sociale aspect. Met name in de verklaring vanuit sociale netwerken speelt sociaal contact een cruciale rol. Dit onderstrepen Gungor en Tansel (2006) die stellen dat contacten en informele netwerken bepalend zijn in het vinden van een baan en het kiezen van een vestigingslocatie door kennismigranten. Op basis van deze theorieën zijn de volgende indicatoren opgenomen in de dimensie ‘netwerk factoren en sociale contacten’:

- 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.

2.4.3 Leefomgeving

De meeste migratietheorieën proberen oorzaken voor het gedrag van vreemdelingen te zoeken in economische verklaringen. Daarnaast zijn er theorieën die vanuit het institutionele en netwerk perspectief een verklaring proberen te geven. De kwaliteit en het aansluiten van de leefomgeving bij de behoeftes van de migrant is een aanvullende verklaring op de vraag wat kennismigranten beweegt. De mate waarin een kennismigrant in staat is om zich aan te passen aan het nieuwe land heeft grote invloed op succesvolle kennismigratie (Bhaskar-Shrinivas, et al., 2005). Je gaat immers niet migreren naar een land waar je totaal geen binding mee hebt en wat jou als kennismigrant afstoot (Berkhout, et al., 2010). Er wordt dus naar het micro niveau

gekeken, waarin de individuele actor een rationele keuze maakt en factoren uit de leefomgeving in overweging neemt bij de keuze voor een vestigingsplaats.

Toch worden in de wetenschappelijke literatuur voorbeelden genoemd van factoren in de leefomgeving die zouden kunnen bijdragen aan het migratiegedrag van mensen. Zo wordt in de OECD rapportages over push en pullfactoren (Lowell, 2009; Di Mattia & Cassan, 2009) gesproken over de effecten van goede gezondheidszorg, klimaat en kwaliteit onderwijs op de keuze voor een land of regio. Greis, Uebelmesser & Werding (2008) stellen ook dat factoren uit de leefomgeving effect hebben op het migratiegedrag van vreemdelingen. In het rapport van de SEO (Berkhout, et al., 2010), uitgevoerd in opdracht van het ministerie van economische zaken, spreekt men over de kosten van het levensonderhoud als mogelijke factor van beïnvloeding. Daarom wordt de dimensie “leefomgeving” opgenomen als bepalende factor binnen het concept van push en pullfactoren. De benaming heeft betrekking op de factoren die bepalend zijn voor de kwaliteit van de directe omgeving waarin vreemdelingen komen te wonen dan wel reeds woonachtend zijn. De indicatoren hebben betrekking op het wonen in de regio (familievriendelijke omgeving, attractief klimaat, recreatie mogelijkheden, kwaliteit van het onderwijssysteem enzovoorts), de bevolking (normen en waarden, publieke veiligheid, sociale gelijkheid enzovoorts) en factoren die betrekking hebben op de institutionele setting van de regio (politieke stabiliteit, imago van de regio en dergelijke). Deze indicatoren zijn ontleend uit Lowell, 2009; Di Mattia & Cassan, 2009; Greis. et al., 2008; Burkert, et al., 2007; Berkhout et al, 2010. Hierin worden verschillende factoren uit de leefomgeving aangedragen die invloed hebben op het migratiegedrag van hoogopgeleiden migranten. In totaal zijn er twintig indicatoren onderscheiden:

- 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 and 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

2.4.4 Beleid

Ondanks dat het belang van beleid in de wetenschap niet door iedereen wordt toegekend, wordt deze toch als dimensie in het onderzoek gebruikt. Kijkend naar de rol van beleid als regiospecifieke factor is voor gekozen om deze als dimensie te hanteren in de operationalisering. Daarbij kan er onderscheid worden gemaakt naar twee vormen van beleid. Het gaat ten eerste om de strategieën die vanuit de regio door werkgevers worden gebruikt om kennismigranten binnen te halen en te ondersteunen. Dit beleid is meer persoonlijk van aard en kan sterk verschillen per bedrijf. Het gaat daarbij voornamelijk om het ondersteunen van

kennismigranten door bijvoorbeeld ondersteuning te bieden bij het verkrijgen van een tewerkstellingsvergunning bij de lokale overheid of het helpen van de kennismigrant bij het vinden van goede huisvesting of school voor de kinderen. Buiskool en Boer (2008) beschrijven in hun werk negen beleidsfactoren vanuit de werkgever die van invloed zijn op het gedrag van kennismigranten. Deze negen factoren zullen ook gebruikt worden in de dimensie 'beleid'. De tweede vorm van beleid heeft betrekking op de regionale strategieën vanuit de overheidsinstanties om kennismigranten binnen te halen en te ondersteunen. Dit beleid heeft voornamelijk betrekking op het ondersteunen en versoepelen van procedures en administratieve handelingen (Burkert, et al., 2008). Ook voor deze indicatoren geldt dat er gewerkt zal worden met de factoren die Buiskool en Boer (2008) hanteren in hun werk. De volgende indicatoren worden daardoor gebruikt om de rol van beleid in het migratiegedrag van kennismigranten vast te stellen:

Beleid werkgever:

- Support in residence and/or work permit application
- Finding of suitable housing
- 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 benefits

Beleid overhead:

- 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

3 Methodologie

Een goede methodologische fundering van het onderzoek is onmisbaar om tot valide en betrouwbare uitkomsten te komen (Vennix, 2010). De gehanteerde onderzoeksstrategie, de manier waarop relevant materiaal verzamelt en verwerkt is tot valide antwoorden op de vragen die centraal staan in dit onderzoek, zal in dit hoofdstuk behandeld worden. Paragraaf 3.1. geeft hierbij inzicht in het gehanteerde onderzoeksdesign: het surveyonderzoek. In paragraaf 3.2 wordt een overzicht gegeven van de stappen die doorlopen zijn in dit onderzoek, aan de hand van het onderzoeksmodel. In de paragrafen 3.3 en 3.4 wordt vervolgens uitgebreid ingegaan op de wijze waarop dit invulling heeft gekregen. Paragraaf 3.3 gaat hierbij over de waarnemingsmethoden en de manier waarop de data voor het onderzoek verzamelt is. In paragraaf 3.4 worden tenslotte de gehanteerde analysemethoden besproken.

3.1 Onderzoeksdesign

Een onderzoeksdesign is een samenhangend geheel van 'regels' en 'procedures' om een onderzoek uit te voeren (Vennix, 2010). Het is een kader waar aan de hand van het onderzoek uitgevoerd kan worden. Er kunnen namelijk meerdere type designs gecombineerd worden en ook binnen de afzonderlijke designs is er de vrijheid om deze op eigen wijze in te vullen. Niet het design, maar het uiteindelijke verschijnsel of probleem dat onderzocht wordt is bepalend voor hoe het onderzoek eruit ziet (Verschuren & Doorewaard, 2007).

Het doel van dit onderzoek is: *“inzicht verkrijgen in de attractiviteit van de kennisregio Twente voor internationale kennismigranten, waarmee de verzamelde inzichten kunnen bijdragen aan het verbeteren van de beleidsvorming van de kennisregio Twente bij het binnenhalen en vasthouden van internationale kennismigranten.”* Uit de bijbehorende hoofdvraag kan worden afgeleid dat deze attractiviteit “gemeten” zal worden door de migratiemotieven en ervaringen van kennismigranten te onderzoeken. Deze motieven en ervaringen kunnen op zowel een kwantitatieve als een kwalitatieve manier onderzocht worden. In dit onderzoek zal gewerkt worden vanuit een kwantitatieve onderzoeksbenadering.

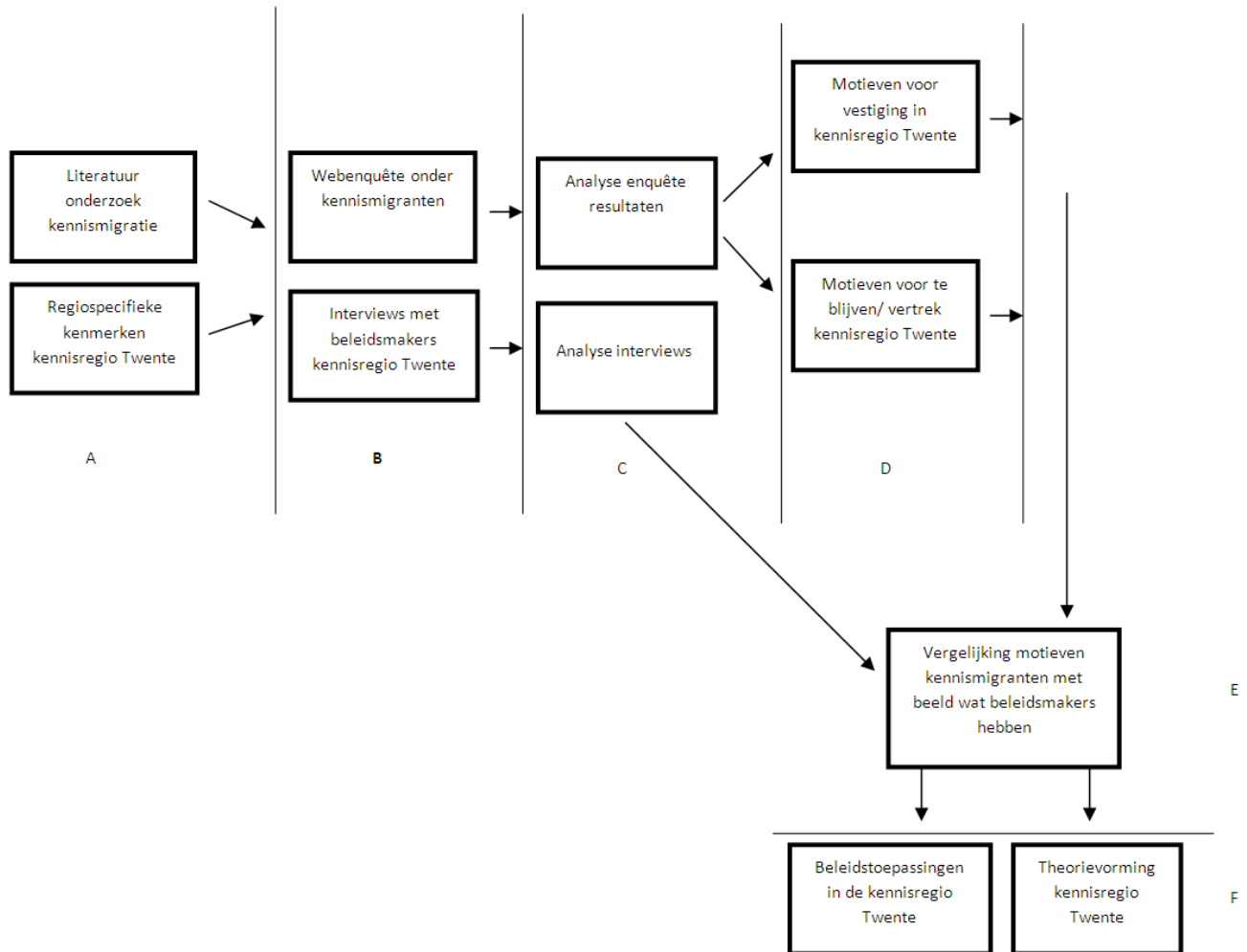
Het onderzoek heeft een duidelijk beschrijvend karakter, het in kaart brengen van de attractiviteit van de kennisregio Twente. Daar is een kwantitatieve inslag van het onderzoek een goede benadering voor. Bij kwalitatief onderzoek ga je meer de diepte in, wat voor dit onderzoek interessante informatie zou kunnen opleveren. Om echter generaliseerbare uitspraken te kunnen doen, die in dit geval gelden voor de gehele populatie internationale kennismigranten in Twente, zul je een grote groep respondenten middels kwalitatieve onderzoekstechnieken moeten onderzoeken. Dit is qua tijd in dit onderzoek niet haalbaar, waardoor een kwalitatieve onderzoeksbenadering lastig uit te voeren is. Bovendien past een kwantitatieve onderzoeksstrategie beter bij de externe doelstelling van dit onderzoek, dat de opgedane inzichten gebruikt 'moeten' worden voor aanknopingspunten van het Twents beleid voor kennismigratie. Voor het bereiken van deze doelstelling, zijn generaliseerbare uitspraken van belang, omdat beleidsmakers vooral hierin geïnteresseerd zijn. Kwantitatief onderzoek voorziet hier goed in omdat er een groter aantal kennismigranten onderzocht kan worden.

Het onderzoeksdesign dat hier bij past is het surveyonderzoek. Een survey draait om een groot aantal vergelijkbare objecten waarover op de een of andere wijze systematisch gegevens verzameld worden (Vennix, 2010). In dit onderzoek zal er dus op systematisch wijze gegevens worden verzameld over de migratiemotieven en ervaringen van kennismigranten. De focus van het onderzoek is hierbij gericht op de internationale kennismigrant, waarmee de attractiviteit van de regio Twente voor dezelfde groep kan worden vast gesteld. Om ervoor te zorgen dat ook de inzichten vanuit de regio Twente worden meegenomen in het onderzoek, zal middels een kwalitatieve benaderingswijze beleidsmakers en ander betrokken partijen die zich bezighouden met de beleidsaanpak op het terrein van (internationale)kennismigratie in de regio, worden onderzocht. De resultaten hiervan zullen gebruikt worden om de resultaten uit het surveyonderzoek in perspectief te plaatsen. Het onderzoek kan nog steeds beschreven worden als een kwantitatief surveyonderzoek, maar heeft een kwalitatief tintje door de interviews met beleidsmakers. Zoals uit Vennix (2010) blijkt, bestaat er niet één vast design. Afhankelijk van het onderzoek wordt ieder design op een andere manier ingevuld en dat gebeurt in dit onderzoek dus ook.

3.2 Onderzoeksmodel

In figuur 1. zijn de stappen schematisch weergegeven die in dit onderzoek doorlopen zijn. Het volgen van deze stappen heeft geleid tot de beantwoording van de centrale onderzoeksvraag, waarmee de doelstelling van dit onderzoek gerealiseerd kan worden.

In fase (a) is de literatuur bestudeerd. Zowel literatuur over migratiemotieven, die de basis vormen van het theoretisch kader als regiospecifieke informatie over de regio. Op basis hiervan zijn in fase (b) de enquêtes ontwikkeld waarmee de migratiemotieven en ervaringen van kennismigranten achterhaald kunnen worden. Tevens zijn ook de interviewguides gemaakt. In deze fase heeft de uiteindelijke empirische dataverzameling ook plaatsgevonden. Fase (c) is de analyse fase, waarin zowel de enquêtes als de interviews verwerkt zijn. De enquêtes zijn met behulp van SPSS geanalyseerd. Aan de interviews zijn op basis van de theoretische inzichten de belangrijkste aanknopingspunten ontleend voor de interpretatie van het surveyonderzoek. Deze analyse leidt tot een overzicht van de motieven en ervaringen van kennismigranten, fase (d). Hierin wordt onderscheid gemaakt tussen de motieven van kennismigranten voor hun vestigingskeuze in Twente en de motieven van diezelfde kennismigranten om eventueel langer te blijven dan wel de regio te verlaten. In fase (e) heeft de interpretatie van de gegevens plaatsgevonden. Hierin zullen de resultaten uit de enquêtes in perspectief worden geplaatst door ze te vergelijken met de gehouden interviews onder beleidsmakers in de kennisregio Twente. Deze stappen leiden uiteindelijk tot fase (f), waarin de te behalen doelstelling is opgenomen. Wat al werd aangegeven bij de uitleg van het onderzoeksdesign en wat ook terug komt in het onderzoeksmodel is het gebruik van verschillende type methoden gedurende het onderzoek. Er wordt gebruik gemaakt van een literatuurstudie, kwantitatief surveyonderzoek en kwalitatieve interviews. Het combineren van verschillende onderzoeksmethoden wordt ook wel (methodologische)triangulatie genoemd. Het voordeel van triangulatie is dat het de validatie van de gegevens vergemakkelijkt en dat het tot meer betrouwbare resultaten kan leiden, aangezien er gebruik wordt gemaakt van verschillende onderzoeksmethoden (Vennix, 2010)



Figuur 1. Het onderzoeksmodel.

3.3 Waarnemingsmethode

Om de centrale doelstelling te behalen en de belangrijkste vragen in het onderzoek te kunnen beantwoorden is data nodig (Vennix, 2010). Er is gebruik gemaakt van verschillende databronnen, afhankelijk van de fase waarin het onderzoek zich bevindt. De basis van dit onderzoek is een uitgebreide literatuurstudie geweest. Hierin is de relevante informatie op het gebied van internationale kennismigratie, onderzoek naar de attractiviteit en concurrentiekracht van gebieden, theorieën over migratie en regionaal beleid in Twente, verzameld. Een kritische bespreking hiervan vormt de basis waarop het onderzoek is ingericht. De geconcretiseerde doel- en vraagstelling die hieruit zijn afgeleid, kunnen niet beantwoord worden met bestaande (wetenschappelijke) literatuur. Hierdoor zal nieuwe data verzameld moeten worden. Enerzijds gaat dit om de data van internationale kennismigranten, waarmee motieven en ervaringen kunnen worden vastgesteld. Anderzijds is er de data die betrekking heeft op de beleidskant van de regio Twente, om daarmee de resultaten uit het surveyonderzoek te kunnen duiden en in context te plaatsen.

3.3.1 De internationale kennismigrant

Om de attractiviteit van de kennisregio Twente voor internationale kennismigranten vast te stellen, moet duidelijk zijn wat de motieven en ervaringen zijn van deze internationale kennismigranten. Wanneer gekeken wordt naar de bron van informatie (het individu) en de kwantitatieve onderzoeksbenadering die gebruikt wordt, dan is de enquête de meest geschikte methode om data te verzamelen (Vennix, 2010). Er is gekozen om te werken met een webenquête. Het voordeel van deze manier van enquêteren ten opzichte andere vormen is dat de respondent de enquête kan invullen in zijn eigen tempo, op een voor de respondent geschikt moment. Bovendien is het minder tijdrovend dan andere vormen van enquêtering en is er betere controle of de vragenlijst volledig is ingevuld door de respondent. Op deze wijze is de kans op meer respons groter. Kijkend naar de doelgroep, zoals beschreven in het theoretisch kader, mag er vanuit worden gegaan worden dat vrijwel iedereen de beschikking heeft over een computer. Dit kan dus geen belemmering zijn voor eventuele non-respons.

Non-respons is een groot probleem bij onderzoeken waarin gewerkt wordt met enquêtes. Zijn er te weinig enquêtes (correct en volledig) ingevuld dan kan dit een gevaar op leveren voor de representativiteit van je onderzoek en de mate waarin er generaliseerbare uitspraken gedaan kunnen worden. Het is dus belangrijk om de respondent te enthousiasmeren, zodat de wil om te participeren in het onderzoek toeneemt. Een belangrijk manier waarop dit bevorderd kan worden is het programma waarmee de online survey ontwikkeld is. Bij dit onderzoek is gebruik gemaakt van software die beschikbaar was bij de management faculteit van de Radboud Universiteit. Het gaat hierbij om het programma Qualtrics. Het voordeel van dit programma is dat het gaat om degelijke software die in grote lijnen de enquête kan omzetten in een online versie. Bovendien is de software gratis bruikbaar en gemakkelijk toegankelijk. Het programma biedt daarnaast de mogelijkheid om automatisch de resultaten in een SPSS of Excel bestand te zetten en kent een aantal functies om basis statistiek uit te voeren. Dit scheelt tijd gedurende de analyse.

De vragenlijst zelf verdient ook de nodige aandacht om de non-respons te beperken en valide gegevens te genereren (Vennix, 2010). De enquête is gebaseerd op de operationalisering van het concept push en pull factoren, zoals deze is opgenomen in het theoretisch kader. In de enquête wordt daarbij duidelijk onderscheidt gemaakt tussen vragen die betrekking hebben op de motieven voor vestiging van internationale kennismigranten en de huidige/toekomstige visie van kennismigranten op de regio. Zodat hier ook in de analyse onderscheidt naar gemaakt kan worden. Daarnaast is in de enquête gevraagd naar algemene gegevens over onder andere het opleidingsniveau en nationaliteit van de kennismigrant. Aan de hand van deze gegevens kan gekeken worden of de respondenten voldoen aan de definitie van kennismigrant in dit onderzoek. Wanneer respondenten niet voldoen aan dit criteria dan zullen deze enquêtes niet gebruikt worden in het onderzoek. Daarnaast geven de persoonlijke kenmerken van de respondenten inzicht in de kenmerken van de totale populatie werkzaam in Twente. Andere punten van aandacht hebben betrekking op het soort vragen dat gesteld wordt (afhankelijk van je onderzoek), de formulering van de vragen en de lay-out. Met deze factoren in het achterhoofd is de enquête ontwikkeld. Een voorbeeld van de enquête is opgenomen in bijlage A. Voordat de enquête online is gezet is deze uitvoerig getest en geoptimaliseerd.

Naast het feit dat de enquête goed in elkaar moet zitten, is de selectie- en wervingsmethode voor het krijgen van een hoge respons en betrouwbare en valide gegevens van belang. Vooraf werd gestreefd naar minimaal 100 respondenten, omdat hiermee degelijke statistisch analyses uitgevoerd kunnen worden. Kijkend naar de grootte van het onderzoeksgebied is dit een realistisch aantal respondenten om te benaderen. Maar enkel benaderen is niet voldoende. Uit vergelijkbare onderzoeken blijkt vaak dat er een respons is van tien tot maximaal vijftien procent op het totaal aantal uitnodigingen dat verstuurd is. De selectie en wervingsmethode is hierbij van groot belang. Er is gekozen voor de sneeuwbalmethode voor het benaderen van de respondenten. Hierbij is een algemene uitnodiging geschreven waarin toelichting is gegeven op het onderzoek en gevraagd is naar medewerking van bedrijven, overheidsinstellingen, kennisinstellingen en dergelijke. Deze uitnodiging is in zowel het Nederlands als in het Engels verstuurd. Één week na het versturen van de mails is er nog nagebeld aan de instanties die nog geen reactie hadden gegeven op de mails. Het nadeel van deze methode is dat je het benaderen van de respondenten voor een groot gedeelte uit handen geeft. Maar dit is noodzakelijk omdat internationale kennismigranten voornamelijk werkzaam zijn bij bedrijven en kennis- en onderzoeksinstituten en omdat informatie over deze doelgroep ontbreekt. Je kunt de potentiële respondenten vaak alleen bereiken via de werkgever.

Op basis van de reacties op de algemene mail hebben er een aantal interviews plaatsgevonden met betrokken beleidsmakers, die betrekking hebben op het kwalitatieve deel van dit onderzoek (hier wordt in paragraaf 3.3.2. op terug gekomen). Deze interviews vormden ook weer nieuwe ingangen om in contact te komen met internationale kennismigranten. Het is namelijk belangrijk om via meerdere kanalen respondenten te benaderen. Wanneer blijkt dat één van de wegen weinig resultaten oplevert heb je immers nog alternatieven voor werving van respondenten achter de hand. Bovendien levert het een grotere diversiteit op aan respondenten. Wanneer je bijvoorbeeld enkel internationale kennismigranten werkzaam aan de Universiteit van Twente zou enquêteren dan is de kans groot dat er een eenzijdig beeld ontstaat van motivaties van de kennismigranten. Daarom is het onderzoek breed uitgezet en zijn er verschillende kanalen gebruikt. Op social media sites zoals LinkedIn en via Facebook zijn oproepjes geplaatst op netwerkgroepen van expats in Nederland en zijn er direct berichten verstuurd naar internationale kennismigranten. Daarnaast is er vanuit het kennispark Twente een mail rond gestuurd naar de bedrijven gevestigd op het B&S park met de vraag of ze internationale kennismigranten in dienst hebben en of ze deze mensen bereid konden vinden voor het invullen van een enquête. De belangrijkste werkgever voor internationale kennismigranten, de universiteit Twente was bereid een adressenbestand te leveren waarin in totaal 681 mensen waren opgenomen. Dit adressenbestand is gebruikt om een mail uit te zetten onder deze internationale medewerkers. Verder zijn ook de hogeschool Saxion, die door heel Twente gevestigd is, en verwante instellingen als Connect benaderd om de uitnodiging voor het onderzoek uit te zetten onder de bij hun werkzame expats. Een andere manier waarop het onderzoek is uitgezet, is door het rechtstreeks benaderen van een aantal grote bedrijven in de regio met contactgegevens die zijn verkregen met behulp van de gemeente Enschede en het Expat center.

Omdat er geen duidelijk beeld is van de totale populatie internationale kennismigranten in Twente, is het lastig om een inschatting te maken van het aantal respondenten die benaderd

kunnen worden voor dit onderzoek. De sneeuwbalmethode heeft ook niet bijgedragen om dit beeld scherper te krijgen. Wel kan er een overzicht gegeven worden van de bedrijven en instellingen waar kennismigranten werkzaam zijn en die benaderd zijn voor dit onderzoek:

- Universiteit Twente
- Saxion Hogeschool
- WTC Twente – Expatcenter
- 110 bedrijven op het B&S park Twente
- Apollo Vredestein
- Thales
- Siemens
- Universal Electronics
- Mecal
- Connect

Een knelpunt waar tegen aan gelopen is in deze fase van het onderzoek heeft betrekking op de medewerking van bedrijven en andere instellingen. Alvorens de medewerking van de kennismigrant gevraagd kan worden, is het de werkgever die moet meewerken. Dit heeft het aantal kennismigranten dat bereikt is negatief beïnvloed. Uiteindelijk heeft deze manier van werven in combinatie met de berichten en acties via Facebook en LinkedIn geleidt tot 225 respondenten die begonnen zijn met het invullen van de enquête. Hiervan hebben 141 internationale kennismigranten de enquête volledig ingevuld, dit is een percentage van 63%. Met de participatie van 141 respondenten is het minimum aantal van 100 enquêtes ruim gehaald, waardoor er bruikbare analyses gemaakt kunnen worden.

3.3.2 De beleidsmaker

In dit hoofdstuk werd al kort uitgelegd waarom er naast de enquêtes, interviews zijn gehouden met beleidsmakers en andere betrokken partijen in de regio. Dit is van belang zodat de attractiviteit van de regio Twente voor internationale kennismigranten niet alleen bekeken wordt vanuit één perspectief. Er moet wat tegengewicht in de weegschaal worden gelegd, waardoor de uitkomsten uit het surveyonderzoek geplaatst kunnen worden in de regiospecifieke situatie. Het intrinsieke doel van de interviews is om inzicht te krijgen in het huidige beleid van de (instanties van de) regio Twente gericht op het binnenhalen van internationale kennismigrant en het behouden van deze groep mensen voor de regio. Hierover zijn relatief weinig officiële documenten te vinden, daarom bieden interviews een goed alternatief om aan meer informatie te komen. Daarnaast is het van belang om te weten hoe de betrokken instanties de eigen regio en het beleid gericht op internationale kennismigranten beoordelen. Met andere woorden wat zien zij als de sterke punten van de regio en de mogelijke verbeterpunten op dit beleidsterrein. Dit is nuttige informatie die gebruikt kan worden om de resultaten uit het onderzoek onder internationale kennismigranten te kunnen interpreteren.

Om dit te kunnen verwezenlijken zijn interviews nodig met verschillende type gesprekpartners. In totaal zijn er vier interviews gehouden, met de volgende instanties

- WTC Twente/Expatcenter
- Regio Twente (afdeling economie)
- Universiteit Twente H&R
- Gemeente Enschede (Programma Economie & Werk, cluster Strategie & Beleid)

Deze vier interviews belichten het onderwerp vanuit verschillende kanten. Zowel het bedrijfsleven (WTC), als de overheid op twee niveaus (Regio en de belangrijkste gemeente) en ook de belangrijkste kennisinstelling (UT) is vertegenwoordigd. Bij het werven van de mensen voor deze interviews is gekozen voor dezelfde handelingswijze als beschreven is onder paragraaf 3.3.1. De interviewgide die gebruikt is voor de interviews is terug te vinden in bijlage B.

3.4 Analyse methode

De data die verzamelt is bij het surveyonderzoek, wordt door Qualtrics automatische in een Excelbestand gezet. Daardoor is het heel gemakkelijk om incomplete of verkeerd ingevulde enquêtes weg te filteren uit de resultaten. De analyses zijn uitgevoerd met behulp van SPSS. Het overkoepelende doel hierbij is om te kijken of er overeenkomsten te ontdekken zijn tussen de individuele enquêtes. Er wordt dus gezocht naar 'algemene trends', die daarmee typerend zijn voor de regio Twente en daarmee iets zeggen over de migratiemotieven en ervaringen van internationale kennismigranten in deze regio. Daarbij is de analyse ingedeeld in drie delen naar de wijze waarop de data is geanalyseerd. Er is eerst gewerkt met descriptieve statistiek, waarin overzichten en gemiddeldes gegeven kunnen worden van de resultaten uit het surveyonderzoek. Hierbinnen zal onderscheid gemaakt worden tussen de descriptieve statistiek die betrekking heeft op de kenmerken van de respondenten, de motieven voor vestiging in Twente en de motieven voor de toekomst van de kennismigranten.

Het tweede deel van de analyse heeft betrekking op de inductieve statistiek. Hierin wordt gekeken of er op basis van kenmerken van kennismigranten verschillen bestaan in de motieven voor vestiging in Twente. Dit is gemeten aan de hand van de 'mean comparison test'. Het onderscheid of kennismigranten een ander land of een andere regio hebben overwogen in de keuze voor Twente als vestigingslocatie is hierin gebruikt om te kijken of er verschillend wordt gedacht over de pull en push factoren. Het tweede deel van de analyse wordt gecomplementeerd door de variantie analyse voor de vraag wat de intentie van de kennismigranten is voor de duur van het verblijf in Twente. Er zal getoetst worden of de beoordeling van de regio en enkele persoonlijk kenmerken van invloed zijn op deze intentie. Met andere woorden of er significante verschillen worden gevonden tussen de drie groepen naar intentie (lang, midden en kort). Er is hierbij gewerkt met een significantieniveau van zowel 5% als 10% om significante resultaten te vinden. Het derde en laatste deel van de analyse heeft betrekking op de regressie analyses. Hierin is geprobeerd verklaringen te vinden in het migratiegedrag van kennismigranten in Twente. Ook in dit laatste deel wordt onderscheidt gemaakt tussen de motieven voor vestiging en de motieven voor het blijven dan wel het verlaten van de regio. Om hier inzicht in te krijgen zullen dezelfde vragen die bij mean comparison test en de variantie analyse zijn geanalyseerd, gebruikt worden in de regressie analyse. Er zal gewerkt worden met een binaire logistische regressie analyse voor de vragen of men een ander land en een andere regio heeft overwogen in de keuze om te migreren naar Twente. Hiervoor is een binaire logistische regressie analyse nodig omdat er sprake is van een afhankelijke variabele (wel of geen ander(e) land/regio overwogen) die twee categorieën heeft, daarom kan er niet gewerkt worden met een simpele lineaire regressie analyse. Voor de vraag 'wat de intentie van de duur van het verblijf in Twente van de kennismigrant is' wordt een

multinominale regressie analyse gebruikt. Hiermee zal geprobeerd worden te achterhalen of (onder andere) de push en pull factoren invloed hebben op de intentie om in de regio Twente te blijven. Hiervoor wordt een multinominale regressie analyse gebruikt omdat er sprake is van een afhankelijke variabele met meer dan twee antwoordcategorieën. Ook voor de regressie analyses geldt dat er zowel gewerkt zal worden met een significantieniveau van 5% als 10% om significante verschillen op te sporen.

Op de interviews zullen geen statistische programma's worden losgelaten. De interviews zullen gebruikt worden om de resultaten uit het surveyonderzoek te vergelijken en te kunnen interpreteren. De nadruk ligt immers op de internationale kennismigranten in dit onderzoek. Daarnaast zal de informatie uit de interviews verwerkt worden in de casusbeschrijving

H4 Casusbeschrijving

4.1 Geografische ligging regio

Twente is een streek en stadregio gelegen in het oosten van Nederland. De regio is onderdeel van de provincie Overijssel en grenst in het zuiden aan de Achterhoek, in het noordwesten aan de Overijsselse Salland streek en in het oosten bevindt zich de grens met Duitsland. Deze geografische ligging, ten opzichte van de economische belangrijke gebieden in Nederland zoals de Randstad en Brabant, zorgt ervoor dat Twente wordt omschreven als een perifeer gebied. Dit beeld wordt onderstreept door het landelijk karakter van de regio in combinatie met een relatief lage bevolkingsdichtheid. Ondanks het landelijk karakter kent de regio een aantal middelgrote steden die zeer belangrijk zijn voor de duurzame economische ontwikkeling in het gebied. Van de ruim 600.000 inwoners die Twente telt, wonen ongeveer 156.000 mensen in Enschede, de grootste stad van de regio. Samen met de andere grotere plaatsen Almelo, Borne, Hengelo en Oldenzaal vormt zij het stedelijk netwerkverband Twente. De regio telt verder de gemeentes Dinkelland, Haaksbergen, Hellendoorn, Hof van Twente, Losser, Rijssen-Holten, Tubbergen, Twenterand en Wierden.



Afbeelding 5. Ligging Twente in Nederland.
(Bron: Wikipedia, 13 Augustus 2009).



Afbeeldig 6. Geografisch overzicht regio Twente (Bron: Twente.inderegio.com)

De in totaal veertien gemeentes, werken samen op het gebied van wonen, werken, mobiliteit, gezondheid, veiligheid, recreatie en toerisme. Deze samenwerking komt tot uiting in een bestuurlijke regio: de regio Twente. Dit is één van de stadsregio's die Nederland kent en daarmee heeft ze de bevoegdheid om voor de eerder genoemde beleidsterreinen beleid te maken, om hiermee de regio verder te ontwikkelen. De gemeenten hebben veel baat bij deze samenwerking omdat ze kunnen profiteren van voordelen die andere gemeenten hebben. Het betekent echter niet dat er een volledige afhankelijkheid is van de visie van de regio. De

gemeentes voeren hun eigen beleid en de overkoepelende samenwerking is op vrijwillige basis. Aangezien door bezuinigingen van de nationale overheid de stadsregio's in 2014 dreigen te verdwijnen, lijkt hiermee ook de rol van de regiobestuur in de beleidsvorming in Twente af te nemen. Hierdoor zal het nog meer aankomen op de bereidheid van de afzonderlijke gemeenten om samen te werken op regionale schaal. De samenwerking in de regio blijft niet alleen hierbij. Tussen de vijf grootste gemeenten Enschede, Hengelo, Almelo, Borne en Oldenzaal is een stedelijk netwerkverband afgesloten. Deze heeft de naam Netwerkstad Twente gekregen en vormt met ruim 365.000 inwoners en 180.000 banen het economisch 'centrum' van de regio. Het doel van dit verband is om de krachten te bundelen op economisch vlak en de motor te zijn voor de ontwikkeling van de gehele regio (Regio Twente WWW, n.d.). Dit samenwerkingsverband staat los van het regiobestuur. Er is wel sprake van enige samenwerking en de "bestuurlijke lijntjes" zijn kort, maar er is een eigen agenda en een apart besluitvormingstraject. Dit leidt af en toe wel tot spanningen tussen de deelnemende partijen (Haaksema, persoonlijke communicatie, 31 mei 2013).

Naast deze regionale samenwerkingverbanden maakt de regio Twente deel uit van de EUREGIO, een grensoverschrijdende regio tussen gemeentes in Nederland en Duitsland. Met name de samenwerking tussen Netwerkstad Twente en de Duitse gemeentes Münster en Osnabrück is hierin sterk. De positie van Twente als innovatieve topregio wordt gebruikt om te kijken hoe men wederzijds kan profiteren van de grensoverschrijdende voordelen (Regio Twente WWW, n.d.). Verder maakt de regio Twente deel uit van de provincie Overijssel en de landelijke overheid, waar vanuit ook beleid wordt gecreëerd en gevoerd, wat invloed heeft op de regio.

4.2 De Twentse economie

Twente probeert zich op het moment sterk te positioneren als kennisregio. Door de toenemende internationalisering en concurrentie probeert men duidelijk keuzes te maken in het economisch beleid. De Twentse economie heeft in het verleden altijd gedraaid om de textielnijverheid en de metaalindustrie. Met het grotendeels verdwijnen van deze arbeidssectoren uit Nederland is Twente blijven zitten met een economische achterstand. Er was sprake van een hoge werkloosheid en een relatief groot percentage van de beroepsbevolking was laag opgeleid. De relatief laag opgeleide bevolking is nog steeds een probleem in de regio. De maakindustrie die na het wegvallen van de textielnijverheid en metaalindustrie is overgebleven is steeds kennisintensiever en specialistischer geworden. Deze industrie werd aangevuld door talrijke nieuwe kennisintensieve bedrijven en diensten waarvoor Twente als een gunstige vestigingslocatie werd gezien (Provincie Overijssel, 2012). De regio probeert in te spelen op de bestaande structuur van de werkgelegenheid door in te zetten op kennis, innovatie en techniek. Door de sterke groei van het kennisintensieve bedrijfsleven op het gebied van "high tec systems en materials", nanotechnologie, ICT en biomedische technologie is Twente uitgegroeid tot één van de toonaangevende regio's in Nederland op het gebied van innovatie (Provincie Overijssel & Regio Twente, 2012). De Universiteit Twente speelt met haar landelijke innovatieve en academische uitstraling hierin een belangrijke rol. Niet alleen is zij één van de grootste werkgevers van de regio, ze trekken veel nieuwe bedrijvigheid aan en stimuleren het creëren van nieuwe werkgelegenheid wat voortvloeit uit universiteitswezen. Naast de universiteit zijn het

bedrijven als Apollo Vredestein, Thales, Urenco, Grolsch en Mesa+ die toonaangevend zijn voor de regio en van belang zijn voor de regionale ontwikkeling.

4.3 Regionaal Twents beleid

Het belang van de kennismigrant voor de duurzame economische ontwikkeling van Twente wordt ook door beleidsmakers als een belangrijk speerpunt gezien. De focus van de regio op innovatie, techniek en kennis zorgt ervoor dat er veel hoogopgeleiden met specifieke kennis nodig zijn. Door het relatief lage opleidingsniveau in Twente in verhouding tot het gemiddelde in Nederland, moet deze groep deels van buitenaf worden aangetrokken. Daarbij brengen ze vaak kennis mee die een toegevoegde waarde is voor de regio. Hierdoor wordt er door beleidsmakers wel degelijk gekeken naar maatregelen om internationale kennismigranten aan te trekken en ook voor een langere periode te behouden voor de regio. Dit is echter geen apart beleid, maar onderdeel van het bredere economische beleid waarbij de focus ligt op de algehele economische ontwikkeling van de streek (dus zowel het hoge als het lage segment van de economie). Met het beleid wil de regio voortbouwen op de huidige werkgelegenheidsstructuur om deze te ontwikkelen tot een technologische topregio in Europa (Netwerkstad Twente, 2012). Om dit te kunnen bereiken zijn er een aantal structurele verbeteringen nodig. De internationale positie als kennisregio zal versterkt moeten worden. De internationale en regionale bereikbaarheid van Twente zal moeten verbeteren. En de stedelijke druk zal verkleint moeten worden waarbij duurzaamheid voorop moet staan (Provincie Overijssel, 2012). Vanuit de regio wordt er samen met andere betrokken beleidsmakers en partners gewerkt aan een gezamenlijke visie voor Twente.

Centraal in deze visie is dat men zich focust op kennis, innovatie en techniek. Door hierop te richten, wordt de positie van kennisintensieve, innovatieve ondernemingen en kennisinstellingen verbeterd. Wanneer bedrijven in deze sectoren weten te groeien, dan zal de Twentse economie in zijn geheel van meeprofiteren (Haaksema, persoonlijke communicatie, 31 mei 2013). Andere sectoren profiteren namelijk weer van groei in deze sectoren waardoor duurzame economische ontwikkeling ontstaat (Provincie Overijssel en Regio Twente, 2012). Deze visie met bijbehorende ambities krijgt concrete invulling door de 'innovatiedriehoek', een plan van de provincie Overijssel, de regio en de gemeentes, waarin de economische en ruimtelijke ontwikkeling van Twente met elkaar verbonden worden. Drie centrale projecten in de regio moeten de basis vormen voor de ontwikkeling van kennisintensieve bedrijvigheid en economische ontwikkeling. De drie centrale projecten zijn het kennispark Twente, de gebiedsontwikkeling rond de luchthaven Twente en het Business district Twente rond het centraal station in Hengelo (Provincie Overijssel, 2012).

Het businessdistrict moet het (Eu)regionaal knooppunt worden met een sterk internationaal vestigingsmilieu. Waarbij er plaats is voor bedrijven met een internationale focus, handelsbedrijven met de focus op technologie en het topsegment van de kennisintensieve industrie. De aanwezigheid van het WTC en diverse kennisinstellingen in Hengelo moeten deze ambities ondersteunen (Provincie Overijssel, 2012). Het tweede centrale project dat binnen de innovatiedriehoek heeft betrekking op de verdere ontwikkeling van het kennispark Twente in Enschede. Dit initiatief van de Provincie Overijssel, gemeente Enschede, Universiteit Twente en

Saxion hogescholen is bedoel voor het creëren van een optimaal vestigingsklimaat voor innovatie en ondernemerschap, waar kennisintensieve ondernemers zich kunnen ontwikkelen. Vanuit de verschillende overheidsinstellingen wordt er tot 2020 ruim 150 miljoen euro geïnvesteerd in kennisvalorisatie, hoogwaardig ondernemerschap en productontwikkeling op het kennispark. Daarnaast wordt er evenveel geïnvesteerd in de fysieke gebiedontwikkeling van het kennispark om zo gunstig mogelijk vestigingsklimaat te creëren. De universiteit Twente en aanverwante onderzoeksinstituten spelen een cruciale rol in de verdere ontwikkeling. Niet alleen bezitten zij de kennis die bedrijven kunnen gebruiken, ook brengen zij nieuwe bedrijvigheid voort in de vorm van spin-offbedrijven en andere startende ondernemingen (Provincie Overijssel, 2012). De herontwikkeling van het terrein rondom de luchthaven Twente is het derde centrale project binnen de innovatiedriehoek. Het creëren van een multifunctionele luchthaven levert de regio meerdere voordelen op. Niet alleen biedt het werkgelegenheid en is het een groot voordeel voor de bereikbaarheid van de regio. Het speelt ook in op de aanwezige kennisinfrastructuur in Twente en het biedt mogelijkheid voor het aanbieden van luchtvaartgebonden opleidingen en trainingen (Provincie Overijssel, 2012).

De focus op de drie centrale projecten: het kennispark Twente, de gebiedsontwikkeling rond de luchthaven Twente en het Business district Twente in Hengelo, wordt ook sterk ondersteund vanuit het stedelijk netwerk Twente. Op de regionale schaal heeft men naast het ondersteunen van de innovatiedriehoek, vooral een faciliterende rol. Men probeert van uit de regiobesturen samenwerking op te zoeken met andere overheden, onderwijsinstellingen, onderzoeksinstituten en het bedrijfsleven om zo tot kennisuitwisseling te komen die moet leiden tot betere woon, werk en leefomstandigheden in Twente. Daarnaast probeert men middels de stichting Twente Connected de informatievoorziening voor de regio te verbeteren. Niet alleen het leveren van nuttige informatie voor bedrijven, inwoners en bezoekers van de regio is hierbij van belang, ook probeert men de regio Twente te herpositioneren. Waarbij getracht wordt het imago van de regio Twente te verbeteren.

Op het gebied van economische ontwikkeling vindt vanuit de regio Twente samenwerking plaats met andere regio's en instellingen. Zo wordt er onder andere samengewerkt met de steden aangesloten bij de EUREGIO en de provincie Overijssel.

4.4 Het gemeentelijk beleid

De gemeenten voeren afzonderlijk een economisch beleid voor de gemeente en hebben en eigen visie op het kennismigranten vraagstuk. Het regionaal beleid is echter leidend. Per gemeente wordt dan ook binnen dit regionale beleid de accenten op andere punten gelegd. Zo wordt er in Enschede gefocust op het kennispark en is men in Hengelo veel meer bezig met de logistieke kant (De Vos Koelink, persoonlijke communicatie, 7 mei 2013). Het gemeentelijk beleid op dit beleidsterrein heeft voornamelijk betrekking op maatregelen die genomen worden ter verbetering van de economische positie, het vestigingsklimaat en op het gebied van het ondersteunen van kennismigranten. Het breder economische beleid van de gemeentes is net als het regionaal beleid gericht op het aanpakken van zowel de werkloosheid in het lage segment van de arbeidsmarkt en het aanpakken van het lage opleidingsniveau van de beroepsbevolking, als mede het creëren van gunstige omstandigheden om bedrijvigheid en

hoogopgeleiden op het gebied van technologie, innovatie en kennis naar de regio te krijgen en vast te houden. De gemeentes hebben hierbij een faciliterende rol. Als regisseur in het beleidsproces zijn zij vaak nauw betrokken bij nieuwe initiatieven in de regio of de eigen gemeente, maar nemen ze na deze initiërende rol vaak afstand van het proces, om de uitvoering aan andere partners over te laten (Vernes, persoonlijke communicatie, 7 mei 2013). Bij de grootste gemeente van Twente, Enschede, is dit goed zichtbaar. De gemeente Enschede is voornamelijk bezig met het verbeteren van de informatievoorziening en (administratieve) dienstverlening van de gemeente voor internationale kennismigranten. Daarnaast hebben ze een ondernemingsloket opgericht, met name gericht op informatievoorziening in de ondersteuning voor werkgevers en werknemers. Een ander punt waarop wordt ingezet vanuit de gemeente is de ontwikkeling en verbetering van een internationale gekwalificeerde school. De gemeente is dus voornamelijk bezig met het beperken van belemmeringen en creëren van gunstige omstandigheden, maar de uiteindelijk uitvoering, het aantrekken van kennismigranten ziet zij als een taak van de bedrijven zelf (De Vos Koelink, persoonlijke communicatie, 7 mei 2013).

4.5 Andere betrokken instellingen

Ook andere instellingen in zowel de publieke als private sector houden een eigen visie op het economisch beleid van de regio na. Één van de grootste werkgevers van de regio is de universiteit Twente, een organisatie waar heel veel internationale kennismigranten werkzaam zijn. De UT wordt dan ook als een belangrijke partner gezien door de regio en de gemeentes in de regionale samenwerking. De UT was bijvoorbeeld nauw betrokken in de ontwikkeling van de toekomstvisie voor de regio Twente, door het Stedelijk netwerkverband. Daarbij heeft de universiteit met name expertise over onderwijs, innovatie en kennis en wat er op dit vlak nodig is in Twente voor een duurzame economische ontwikkeling. Op het gebied van internationale kennismigranten houdt de universiteit, er net als de meeste andere publiekprivate en private instellingen, een eigen beleid op na. Het aantrekken van buitenlandse werknemers is onderdeel van het 'Human Resources' en het bredere internationalisering beleid. Hierin wordt wetenschappelijk en ondersteunend personeel middels sollicitaties via verschillende kanalen in zowel binnen als buitenland geworven. Talent houdt namelijk niet op bij de landsgrenzen. In het kader van diversiteit is het voor de universiteit Twente zeer interessant om over de landsgrenzen heen te kijken (Strubbe, persoonlijke communicatie, 31 mei 2013). Daarom gaat men soms ook actief rekruteren in het buitenland. Het beleid de UT is met name gericht op het aantrekken van internationale medewerkers. Het ondersteunend beleid gericht op het behouden van de internationale kennisederwerkers is minder sterk aanwezig, omdat dit niet als de taak wordt beschouwd van de universiteit. Naast dit algemeen beleid zijn er allerlei maatregelen vanuit de UT variërend van informatieverstrekking tot aan het ondersteunen van internationale studenten bij het opstarten van een eigen bedrijf. Een andere onderwijsinstelling gevestigd in de regio is Saxion. Ook deze instelling is betrokken bij de toekomstvisie voor Twente. Bij Saxion zijn in vergelijking met de UT weinig internationale medewerkers werkzaam. Saxion voert ook geen speciaal beleid gericht op het aantrekken en ondersteunen van internationale medewerkers. Wel werken zij samen met de universiteit om internationale studenten te behouden voor de regio en te ondersteunen bij het vinden van werk of het opzetten van een

eigen onderneming. Dit initiatief heeft gestalte gekregen in het samenwerkingsverband 'Connect'.

Naast de onderwijsinstellingen en de aanverwante onderzoeksinstituten is het voornamelijk het bedrijfsleven waar de internationale kennismigrant werkzaam is. Elk bedrijf is op zoek naar zijn ideale werknemer voor het invullen van een vacature. Het verschilt dan ook per bedrijf in de regio of zij internationale kennismigranten nodig hebben en op welke wijze deze worden geworven. Zo zijn er een aantal bedrijven in Twente zoals Appollo Vredestein die vanuit India een groep internationale kenniswerkers heeft overgehaald om te laten werken in Enschede en zijn er hoogopgeleide buitenlanders die in Nederland een eigen bedrijfje hebben opgericht. Één gezamenlijk beleid voor het aantrekken en werven van internationale kennismigranten in het bedrijfsleven is er dan ook niet. Het expatcenter, een initiatief dat is voortgekomen uit samenwerking tussen de regio, de Twentse gemeentes en het WTC, probeert de ondersteunende rol voor internationale kennismigranten op zich te nemen. Het WTC dat eigenaar is van het expatcenter probeert de expatpopulatie in Twente in kaart te brengen en contacten te leggen met bedrijven om deze te ondersteunen in hun kennismigrantenbeleid. Het expatcenter bevindt zich nu nog in de opstartfase, maar moet in de toekomst het centrale punt voor kennismigranten worden in de informatievoorziening en ondersteuning van internationale kennismigranten (Methorst, persoonlijke communicatie, 16 mei) .

4.6 Kennismigranten in Twente

Het expatcenter moet in de toekomst dus het 'aanspreekpunt' worden voor internationale kennismigranten. Dan hoopt men vanuit het WTC ook een duidelijker beeld te hebben van de totale expatpopulatie die in Twente aanwezig is. Nu ontbreekt bij de regionale en lokale overheden en andere betrokken instellingen een beeld van het aantal internationale kennismigranten die werkzaam zijn in Twente. Hierbij moet wel aangetekend worden dat het lastig is om een exact beeld te krijgen van het aantal kennismigranten. Ten eerste omdat er veel bedrijven zijn die intern buitenlandse werknemers (voor een bepaalde periode) laten overkomen. Ten tweede is het sterk afhankelijk van de definitie van 'de internationale kennismigrant' die gehanteerd wordt. Daarom is het lastig een schatting te doen van het aantal internationale kennismigranten in Twente. Waar de migranten voornamelijk werkzaam zijn, bestaat in de regio een beter beeld. De Universiteit Twente is de grootste werkgever van internationale kennismigranten met ruim 650 internationale kennismigranten (Strubbe, persoonlijke communicatie, 31 mei 2013). Niet alleen hebben zij veel wetenschappelijk personeel in dienst, ook hebben zij veel ondersteund personeel uit het buitenland. Daarnaast zijn er bij de verwante onderzoeksinstituten en spin-offbedrijven relatief veel internationale kennismigranten werkzaam. Het zijn in Twente dus voornamelijk de onderwijs- en kennisinstellingen waar de kennismigrant zich bevindt, maar ook bij de grotere (internationale) bedrijven die internationaal georiënteerd zijn lopen internationale kennismigranten rond. Bekendste voorbeelden hiervan zijn bedrijven als Apollo Vredestein, Thales en Urenco.

5 Analyse

In de voorgaande hoofdstukken is uitgelegd wat dit onderzoek inhoudt en op welke wijze de uitvoering ervan heeft plaatsgevonden. De resultaten van dit surveyonderzoek, gehouden onder internationale kennismigranten in Twente staan in dit hoofdstuk. Hierin wordt eerst een overzicht gegeven van de karakteristieken en het profiel van de internationale kennismigranten die hebben geparticipeerd (5.1). In paragraaf 5.2 staan de resultaten met betrekking tot de keuze voor Twente als vestigingslocatie voor de internationale kennismigrant. Paragraaf 5.3 geeft inzicht in de resultaten van het surveyonderzoek over het huidige beeld dat de respondenten van Twente hebben. Paragraaf 5.4 gaat in op het toekomstperspectief en de vraag of kennismigranten de intentie hebben om te blijven in Twente of verwachten de regio te verlaten. De paragrafen 5.1 t/m 5.4 hebben betrekking op de descriptieve statistiek, in de paragrafen 5.5 en 5.6 zijn de resultaten van de empirische testen te vinden. Eerst is getoetst met behulp van de “mean comparison test” en de variantie analyse of er verschillen bestaan tussen verschillende subgroepen met betrekking tot de keuze voor Twente als vestigingslocatie en de intentie van internationale kennismigranten om in Twente te blijven, dan wel de regio te verlaten. In paragraaf 5.6 is met behulp van de regressie analyse gekeken of er causale verbanden in het migratiegedrag van de internationale kennismigranten in Twente te ontdekken zijn. Aan de hand van de gehouden interviews met betrokken beleidsmakers en instanties worden deze gegevens geïnterpreteerd. De analyse die hier het resultaat van is, zal in hoofdstuk 6 gebruikt worden om conclusies te trekken over de attractiviteit van Twente voor internationale kennismigranten.

5.1 De respondenten

In totaal hebben 141 internationale kennismigranten in Twente geparticipeerd in dit onderzoek. Dit betreft het aantal respondenten dat volledig een enquête heeft ingevuld. In totaal zijn 225 respondenten begonnen aan het online surveyonderzoek. Hiervan heeft dus ruim 35% de enquête niet volledig ingevuld of voldeden zij niet aan de criteria waaraan een internationale kennismigrant moet voldoen in dit onderzoek. Deze 35% is dan ook niet gebruikt in de analyses. Het is van belang om het profiel van de respondenten in kaart te brengen. Niet alleen geeft dit informatie over de populatie kennismigranten in Twente, de achtergrond en karakteristieken van de respondenten kunnen ook van invloed zijn op motieven in het migratiegedrag en de keuzes die gemaakt worden door kennismigranten. Zoals in hoofdstuk 3 te lezen was, is het onderzoek breed uitgezet onder allerlei instanties. Maar het is afhankelijk van de bereidheid van bedrijven, instellingen en kennismigranten om mee te werken, wat de hoogte van de respons is. Daardoor zal dit onderzoek niet volledig representatief zijn voor de totale populatie internationale kennismigranten in Twente. Wat in deze paragraaf wel naar voren komt is dat er een grote diversiteit bestaat in onder meer leeftijd, afkomst, werk en familieomstandigheden van de kennismigrant waardoor er toch een divers beeld is gekregen van de internationale kennismigrant in Twente.

5.1.1 Persoonlijke kenmerken

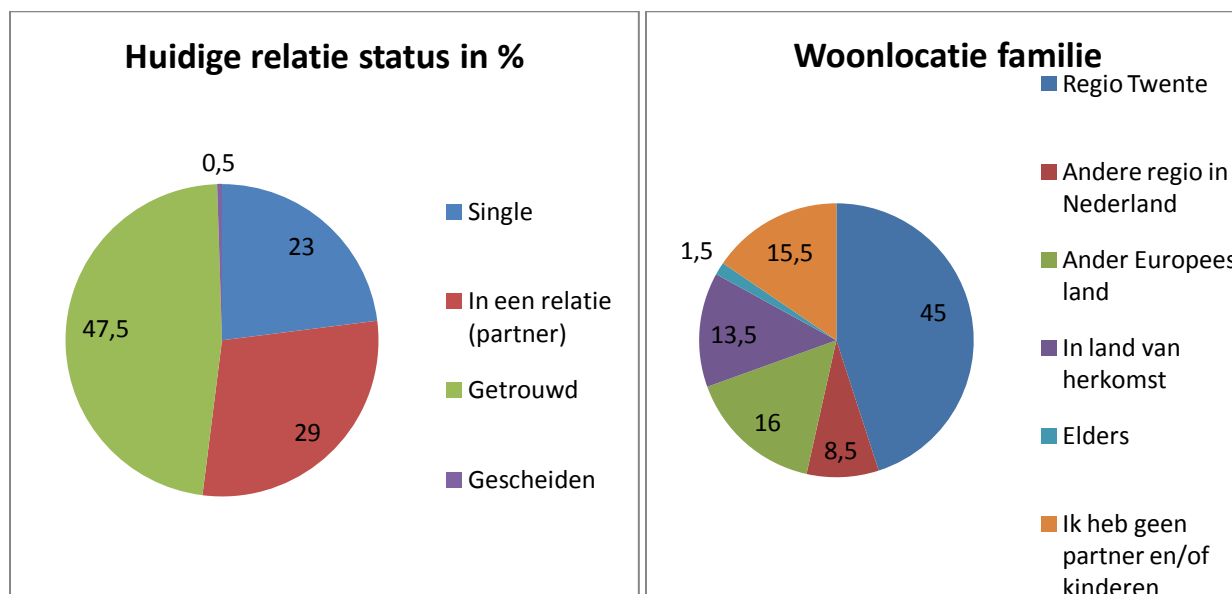
Van de 141 onderzochte respondenten die deel uitmaken van de populatie kennismigranten in Twente is 56% man en 44% vrouw (bijlage C, tabel C1). Wanneer gekeken wordt naar de verdeling in leeftijdscategorieën dan valt op dat 61% van de onderzochte kennismigranten geboren is tussen 1980 en 1989. Er is dus sprake van een vrij jonge populatie. Dit wordt bevestigd door het feit dat nog geen 15% ouder is dan 53 jaar (bijlage C, tabel C2). Dat er sprake is van een dergelijke jonge populatie kan wellicht verklaard worden door mobiliteit van jonge mensen. 'Jongeren' zijn meer mobiel en vaak minder plaatsgevonden dan ouderen.

In dit onderzoek wordt onder een internationale kennismigrant een persoon met tenminste een HBO kwalificatie, die internationaal volgens de norm ISCED 5 en ISCED 6 geldig is verstaan (OECD, 2009; Lowell, 2009). En waarbij deze persoon voor werkgerelateerde activiteiten (tijdelijk) migreert naar een ander land. In de enquête is gevraagd naar het opleidingsniveau om er zeker van te zijn dat er alleen resultaten in de analyse worden meegenomen die conform de gehanteerde definitie zijn. Alle 141 respondenten voldoen aan deze definitie. Zij gaven allen aan minimaal een HBO kwalificatie te hebben. In totaal heeft ruim 50% een master diploma behaald op universitair niveau. Zelfs 42% van de ondervraagde geeft aan een PhD degree te hebben als hoogst behaalde opleidingsniveau (bijlage C, tabel C3). Dit hoge percentage kan verklaard worden doordat de Technische Universiteit Twente gevestigd is in de regio, waar relatief veel buitenlandse werknemers met een PhD degree werkzaam zijn. In dit onderzoek wordt alleen gewerkt met het opleidingsniveau als criteria voor kwalificatie als kennismigrant, maar er zijn verscheidene definities waarin op basis van andere criteria wordt gehandeld. Een voorbeeld hiervan is de Nederlandse overheid, waar wordt gewerkt met een definitie waarbij het inkomen gekoppeld wordt aan leeftijd. Iemand die jonger is dan dertig jaar moet 37.575 euro verdienen, wanneer je ouder bent dan dertig jaar geldt een minimum inkomen van 51.239 (Rijksoverheid WWW, n.d.). In dit onderzoek speelt zowel inkomen als leeftijd geen rol, maar het is wel interessant om te kijken hoe de uitkomsten zich verhouden tot andere definities. Daarom is gevraagd naar een schatting van het bruto inkomen in Euro's. Wat opvallend aan de resultaten is, is dat ruim 75% van de kennismigranten aangeeft niet meer dan 45.000 euro te verdienen per jaar. Ruim 50% geeft zelfs aan niet meer te verdienen dan 35.000 euro (bijlage C, tabel C4). Er wordt hierbij geen onderscheidt gemaakt naar twee leeftijdscategorieën zoals de Nederlandse overheid doet, maar op basis van deze cijfers kun je al stellen dat er maar een kleine groep respondenten zou voldoen aan een definitie zoals die door de overheid wordt gehanteerd. Een verklaring voor deze inkomensverdeling in Twente kan waarschijnlijk gevonden worden in het feit dat veel van de respondenten werkzaam zijn in de wetenschap, waar de inkomens over het algemeen lager liggen dan bijvoorbeeld in het bedrijfsleven. Dit is ook de reden waarom in definities zoals die van de Nederlandse overheid uitzonderingsgevallen worden gemaakt voor onder andere wetenschappers.

Voor kennismigranten maakt het uit of ze inwoner zijn van een land aangesloten bij de Europese Unie. Burgers van de EU zijn in principe immers vrij om te wonen, reizen en werken in alle landen die zijn aangesloten bij de unie. Met name de administratieve belemmeringen zijn voor migranten van buiten de Europese Unie groter. Voor deze groep is het lastiger om een verblijfsvergunning te krijgen. Van de respondenten gaf ongeveer de helft (48%) aan, burger te

zijn van een land dat is aangesloten bij de EU (bijlage C, tabel C5). Om het voor hoogopgeleide migranten makkelijker te maken zich in Nederland te vestigen, heeft de overheid enkele regelingen in het leven geroepen. Onder andere de regeling hoogopgeleiden en de kennismigrantenregeling. Ongeveer 37% van de respondenten gaf aan gebruik te hebben gemaakt van dergelijke regelingen, dat betekend dat 63% van de internationale kennismigranten hier geen gebruik van heeft gemaakt (bijlage C, tabel C6). Een verklaring voor dit relatief lage percentage kan gevonden worden in het feit dat veel internationale kennismigranten via hun eigen bedrijf of instelling waar ze (gaan) werken, vergunningen en dergelijke, regelen. En dat er relatief weinig sprake is van hoogopgeleiden die naar Nederland migreren zonder direct verbonden te zijn aan een werkgever. Om een specifiek beeld te krijgen van waar de kennismigranten vandaan komen is gevraagd om aan te geven in welk land ze zijn opgegroeid. In bijlage C, tabel C7 is een totaal overzicht te vinden van alle landen die genoemd zijn. De meest voorkomende thuislanden zijn India (13,5%), Duitsland (10,6%), Italië (8,5%), Spanje (5,7%) en China (5%). Opvallend is de grote diversiteit aan landen die genoemd worden, 50 in totaal. Deze diversiteit heeft ook betrekking op de afstand van het thuisland tot Twente. Het zijn niet alleen landen uit Europa, maar ook landen als Bolivia, Colombia, Canada, Ethiopië, Libanon Nieuw-Zeeland en Maleisië worden genoemd.

Familieomstandigheden zijn factoren die zeer bepalend kunnen zijn in de migratiekeuzes die internationale kennismigranten maken. Wanneer je als migrant immers te maken hebt met een partner of kinderen kan dit je keuzes voor een eventuele migratie en de vestigingslocatie beïnvloeden. Daarom is het belangrijk om inzicht te hebben in de gezinsituatie van de respondenten. Figuur 2. laat de huidige relatiestatus van de respondenten zien. Bijna de helft van de kennismigranten geeft aan getrouwd zijn en nog eens 30% geeft aan een relatie te hebben (Bijlage C, tabel C8).



Figuur 2. Huidige relatie status respondenten naar percentage van het totaal .

Figuur 3. Woonlocatie familie naar percentage van het totaal .

Van de respondenten geeft 30,5% aan kinderen te hebben. Dit percentage lijkt laag, maar aangezien het gaat om een relatief jonge populatie die hoogopgeleid is, valt dit percentage te verklaren (Bijlage C, tabel C9). In de enquête is ook gevraagd naar de woonplaats van de familie (partner en eventueel kinderen). Woont de familie immers elders dan kan dit van grote invloed zijn op de keuze van de kennismigrant om Twente te verlaten en vice versa kan het juist betekenen dat men blijft wonen in de regio. Een kleine 45% geeft aan dat de familie in de regio Twente woont. Van 8,5% woont de familie wel in Nederland, maar in een andere regio dan Twente. Ruim 16% heeft familie wonen in een ander land dan Nederland maar wel binnen Europa. Van 13,5% woont de familie in het thuisland. De overige 17% heeft aangegeven dat de familie ergens anders woont of heeft aangegeven geen partner dan wel kinderen te hebben (zie figuur 3; bijlage C, tabel C10).

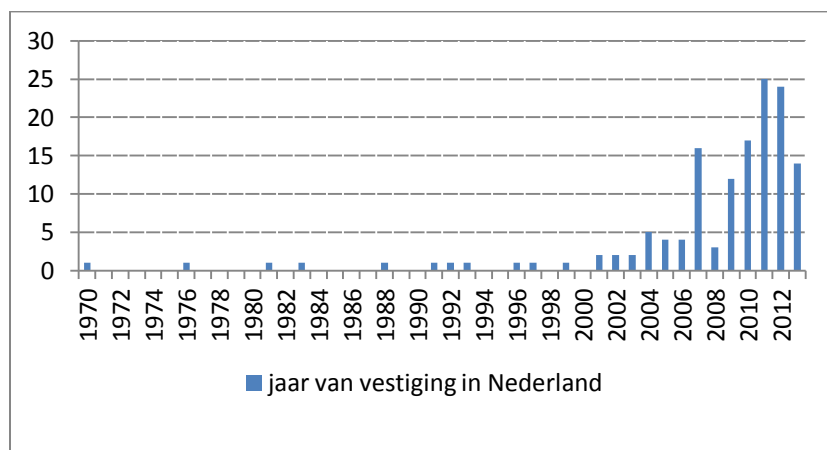
Andere persoonlijke factoren die van invloed kunnen zijn op het migratiegedrag van internationale kennismigranten hebben betrekking op het soort werk dat gedaan wordt. Als wetenschapper zul je misschien andere motieven hebben om voor een bepaalde plaats te kiezen, dan wanneer je een eigen bedrijfje wil starten in een commerciële sector. Het grootste gedeelte van de kennismigranten geeft aan werkzaam te zijn bij een kennisinstelling. De publieke, publiekprivate en private sector waren minder sterk vertegenwoordigd (Bijlage C, tabel C11). Deze scheve verhouding kan waarschijnlijk verklaard worden dat kennisinstelling als de Universiteit Twente en kennismigranten die daar werkzaam zijn, eerder bereid zijn mee te werken aan dit onderzoek, dan het (mensen in het) bedrijfsleven. Desondanks moet gesteld worden dat de universiteit Twente gewoon één van de belangrijkste werkgevers is voor kennismigranten in de regio. Bovendien zijn er ook mensen uit andere sectoren die hebben meegewerkt aan het onderzoek, waardoor ook inzicht ontstaat in de motieven en ervaringen van deze mensen. Wanneer er specifiek wordt gekeken naar het type sector waar de migranten werkzaam zijn dan valt op dat in Twente de “physical sciences”, “computer, systems sciences and information technology” en “architecture and engineering” de meest genoemde sectoren zijn. Een volledig overzicht van de sectoren is opgenomen in bijlage C, tabel C12.

5.2 Motieven voor vestiging in Twente

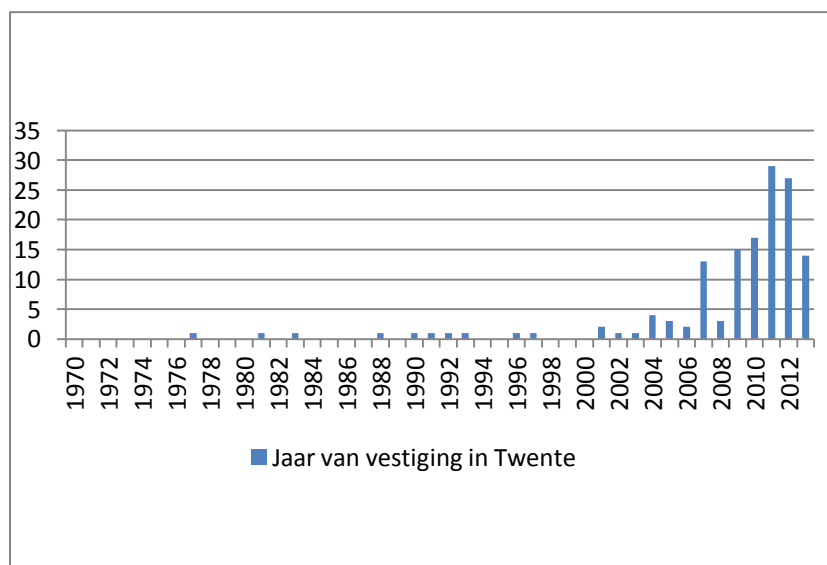
De motieven van internationale kennismigranten voor vestiging in Twente zijn van belang voor het vaststellen van de attractiviteit van de regio. Door vast te stellen wat deze kennismigranten destijds heeft bewogen zich in Twente te vestigen, kan achterhaald worden wat Twente attractief maakt. Hierbij zijn regiospecifieke factoren bepalend, maar ook factoren op nationale schaal en dus de keuze voor Nederland als vestigingslocatie speelt hierbij een rol.

Om inzicht te krijgen in de periode dat de kennismigranten zich hier hebben gevestigd is gevraagd naar het jaar van vestiging in zowel Nederland als Twente. De resultaten hiervan zijn opgenomen in figuur 4. en figuur 5. (bijlage D, tabel D1;D2). Er zijn weinig opvallende verschillen tussen de twee grafieken, wat aangeeft dat de kennismigranten zich in de meeste gevallen gelijk in Twente gevestigd hebben. Wat opvalt is dat het grootste gedeelte van de kennismigranten zich pas na 2007 heeft gevestigd in de regio. En met name de afgelopen drie jaar is het aantal opvallend hoog. Dit kan verklaard worden door het feit dat kennismigranten erg mobiel zijn en vaak niet aan één plaats gebonden zijn. Met als gevolg dat kennismigranten

vaak voor een korte periode op één plek verblijven. Een regiospecifieke verklaring zou hierbij ook van toepassing kunnen zijn. Twente heeft zich de laatste tien jaar sterk ontwikkeld op het gebied van technologie, kennis en innovatie. Onder leiding van de UT wordt dit uitgebreid en wordt de regio op de internationale kaart gezet, hierdoor gaan met name de laatste jaren veel kennismigranten zich vestigen in de regio Twente. Of deze hypothese opgaat zal met behulp van statistische toetsen in de paragrafen 5.4 t/m 5.6 worden bekeken.



Figuur 4. Jaar van vestiging respondenten in Nederland in absolute aantallen.



Figuur 5. Jaar van vestiging respondenten in Twente in absolute aantallen.

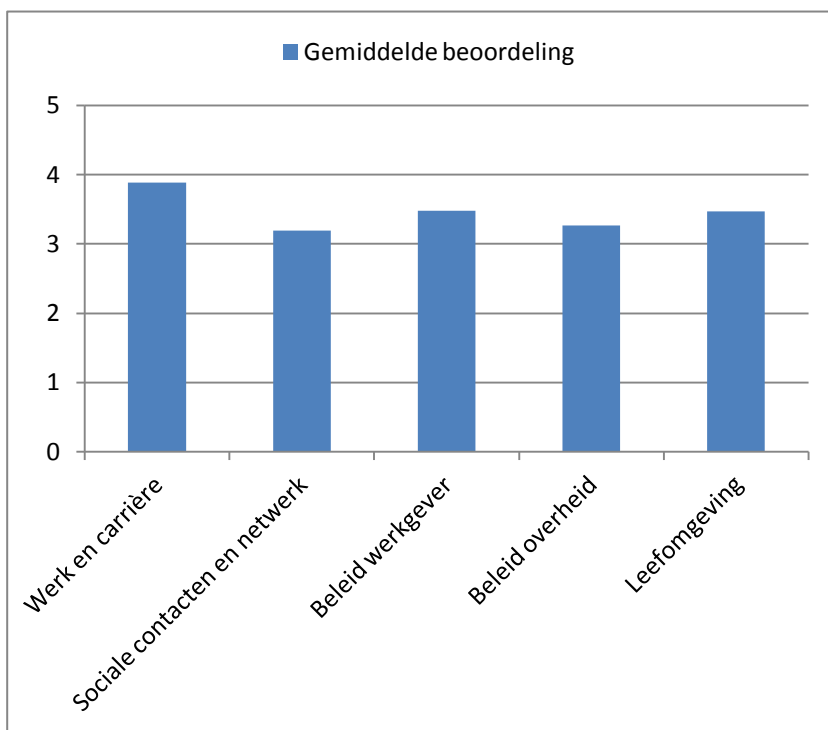
Soms is de keuze voor een baan bepalend voor de plaats waar een kennismigrant zich gaat vestigen. In dat geval heeft er geen afweging plaatsgevonden tussen verschillende landen en regio's. Maar soms is dit ook niet het geval en heeft de kennismigrant verschillende opties voor mogelijke vestigingslocatie. Daarom is gevraagd aan de respondenten om aan te geven of zij in hun keuze voor een land, andere landen overwogen hebben om naar te migreren. 73% van de respondenten geeft aan andere landen overwogen te hebben, terwijl voor 27% Nederland de enige optie was (Bijlage D, tabel D3). Van de mensen die aangeven andere landen te hebben

overwogen, wordt het meeste de Verenigde Staten, Verenigd Koninkrijk en Duitsland genoemd als mogelijke alternatieven. Ook andere Europese landen werden veel genoemd (Bijlage D, tabel D4). Deze zelfde vraag is gesteld met betrekking tot regio's binnen Nederland. Van de respondenten gaf te kennen dat ruim 42% een andere regio in Nederland overwogen heeft gedurende de keuze om te migreren naar Nederland (Bijlage D, tabel D5). Als andere opties werden met name de regio's in de Randstad genoemd zoals Amsterdam en Utrecht. Maar ook de regio Eindhoven werd veel genoemd. Dit is te verklaren doordat de regio Eindhoven net als Twente de beschikking heeft over een technische universiteit en zich daarnaast ook richt op kennis en innovatie. Daarom is het logisch dat kennismigranten Eindhoven als serieuze tweede optie hebben overwogen om zich te vestigen.

5.2.1 Motieven naar soort

In het theoretisch kader in hoofdstuk 2, is uitgelegd dat het concept push en pullfactoren gebruikt zal worden om de migratiemotieven van de internationale kennismigranten vast te stellen. De push en pullfactoren kunnen ingedeeld worden in vijf dimensies: 'werk en carrière', 'sociale contacten en netwerk', 'beleid werkgevers', 'beleid overheid' en 'leefomgeving'. Deze dimensies bestaan elk weer uit een aantal indicatoren. Deze indicatoren zijn voorgelegd aan de

respondenten met de vraag in welke mate deze factoren positief dan wel negatief van invloed zijn geweest op hun beslissing om te migreren naar Twente.



Figuur 6. Gemiddelde beoordeling op de vijf dimensies (1= Zeer ongunstig, 5 = zeer gunstig)

In figuur 6. zijn de gemiddelde scores op de dimensies weergegeven. Dit geeft een globaal zicht op de mate waarin deze dimensies en de indicatoren die hier binnen vallen (zie hoofdstuk 2), positief dan wel negatief van invloed zijn geweest op de keuze om te migreren naar Twente. Wat opvalt aan het resultaat is dat er op alle vijf de dimensies positief wordt gescoord, tussen neutraal

(score 3) en positief (score 4) in. Dit betekent dat kennismigranten in Twente bij hun keuze voor Twente als vestigingslocatie, over het algemeen vrij positief waren over de regio. Dit is een logisch gegeven, wanneer ze immers negatief waren over Twente zullen ze er naar alle waarschijnlijkheid niet voor hebben gekozen om naar Twente te migreren. De verschillen tussen de gemiddeldes van de vijf dimensies zijn erg klein op een vijf- puntsschaal. Relatief gezien wordt op 'werk en carrière' het beste gescoord en heeft deze dimensie het meest positieve effect

gehad in de beslissing. Op de dimensie ‘sociale contacten en netwerken’ wordt in verhouding het minst gescoord, maar deze verschillen zijn nauwelijks relevant te noemen.

Om toch meer inzicht te krijgen in eventuele verschillen is er gekeken naar de scores op de afzonderlijke indicatoren. Hiermee is het ook mogelijk om factoren die de keuze om naar Twente te migreren negatief hebben beïnvloed te onderscheiden. Net als voor de gemiddelden op de dimensies geldt dat er geen grote verschillen te ontdekken zijn op de scores op de vijf dimensies. De gemiddelden van de afzonderlijke indicatoren liggen vrijwel allemaal tussen de 3 (neutrale invloed op de keuze) en de 4 (positieve invloed op de keuze). Wel zijn er een aantal afwijkende scores. Op basis hiervan is het mogelijk om uitspraken te doen met betrekking tot de onderlinge verhouding van de factoren.

Factor	Gemiddelde score (Hoog)
Quality of your job	4,41
Ability to communicate in English	4,29
Recognition of skills and educational qualifications	4,11
Career development opportunities	4,11
Image of the employer	4,06
Gemiddelde score (Laag)	
Proximity to other family and/or friends	2,75
Attractive climate and environment	2,75
Proximity to co-ethnic community	2,77
Geographic proximity to country of origin	2,99
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema..)	3,02
Role of local government in facilitating local social networking	3,02

Figuur 7. De vijf hoogste en laagste scores op de factoren (hierbij is 1= zeer ongunstig, 5 = zeer gunstig, in de beslissing om te migreren naar Twente (Bijlage D, tabel D8).

In figuur 7. zijn de factoren opgenomen die respectievelijk het hoogst en het laagst hebben gescoord. De kwaliteit van de baan werd door de respondenten als belangrijk beschouwd in de keuze om te migreren naar Twente. Ook het feit dat in Twente de mogelijkheid is om te communiceren in Engels was relatief gezien een belangrijke factor. De erkenning van vaardigheden en kwalificaties, carrière ontwikkelingsmogelijkheden en het imago van de werkgever scoren ook bovengemiddeld. Opvallend aan de factoren die hoog scoren is dat ze voornamelijk werk- gerelateerd zijn (Bijlage D, tabel D8). Dat het voornamelijk dit soort factoren zijn die als belangrijk worden beschouwd, zijn de beleidsmakers in de regio Twente zich bewust van. Zij zien de baan en de factoren die hieraan gerelateerd zijn als de hoofdredenen op basis waarvan kennismigranten hun keuze voor een vestigingslocatie maken. Dit is ook de reden waarom de lokale en regionale overheid in Twente zich voornamelijk bezighoudt met het scheppen van gunstige randvoorwaarde en het actieve beleid overlaat aan de werkgevers (Vernes & De Vos Koelink, persoonlijke communicatie, 7 mei 2013). De factoren die het minst hoog scoren zijn daarentegen juist niet werk- gerelateerd. Het minst gunstig beoordeeld is “de nabijheid tot familie anders dan het eigen gezin en/of vrienden”, en “de attractiviteit van het leefklimaat”. De attractiviteit van het leefklimaat kan op verschillende wijzen geïnterpreteerd

worden. Zo kan het onder andere gaan over de attractiviteit van de plek zelf, maar ook over de attractiviteit ten opzichte van andere plaatsen. Dit is ook een punt waarop door de beleidsmakers op verschillende wijzen naar gekeken wordt. Twente wordt als perifere regio in Nederland beschouwd. Maar wanneer men kijkt naar het leefklimaat van Twente an sich dan zien de beleidsmakers Twente juist als een unieke locatie waarin het landelijk en het stedelijke karakter vlak naast elkaar liggen. Daarbij stellen zij dat de aantrekkingskracht van de binnensteden belangrijk is voor kennismigranten (De Vos Koelink & Vernes, persoonlijke communicatie, 7 mei 2013; Haaksema, persoonlijke communicatie, 31 mei 2013).

Andere factoren die minder gunstig zijn beoordeeld zijn de nabijheid tot een co-etnische community, de geografische afstand tot het thuisland, de aanwezigheid van culturele voorzieningen en de rol van de lokale overheid in het faciliteren van lokale sociale netwerken. Opvallend aan deze zes factoren, maar ook de volledige lijst, die is terug te vinden in de bijlage D, tabel D8, is dat het vrijwel allemaal sociaalgerelateerde factoren zijn die de keuze om naar Twente te migreren relatief gezien, minder gunstig hebben beïnvloed.

De scores op de afzonderlijke indicatoren zegt nog niet zoveel over de mate waarin deze factoren doorslaggevend zijn geweest in de keuze om te migreren naar Twente. Daarom is aan de respondenten gevraagd zowel de meest positieve als mede ook negatieve doorslaggevende factor te benoemen. Een top 5 van zowel de eerste als tweede keuze van deze factoren is opgenomen in figuur 8.

1^e keuze positief		Percentage	2^e keuze positief		Percentage
1	Quality of your job	51,8	Attractiveness of your salary		16,3
2	Career development opportunities	19,1	Career development opportunities		16,3
3	Proximity to spouse/partner (children)	6,4	Quality of your job		12,8
4	Image of the employer	5,7	Image of the employer		10,6
5	Work-life balance	4,3	Work-life balance		9,2
1^e keuze negatief		Percentage	2^e keuze negatief		Percentage
1	Geographic proximity to country of origin	12,1	Proximity to other family and/or friends		11,3
2	Proximity to other family and/or friends	10,6	Finding of suitable housing		7,1
3	Attractive climate and environment	7,8	Attractive climate and environment		7,1
4	Proximity to spouse/partner (children)	5,0	Attractiveness of your salary		6,4
5	Costs of living	5,0	Image of region		6,4

Figuur 8. Overzicht van de meest doorslaggevende factoren in de keuze van kennismigranten om te migreren (Bijlage D, tabel D9).

Het overzicht in figuur 8. kent veel overeenkomsten met figuur 7. Duidelijk naar voren komt dat de kwaliteit van de baan als zeer belangrijk en doorslaggevend wordt beschouwd in de keuze om zich in Twente te vestigen. Dit geldt ook voor de carrière ontwikkelingsmogelijkheden. Wat opvalt is dat er weinig diversiteit is aan factoren die de keuze positief hebben beïnvloed en dat het voornamelijk werkgerelateerde factoren zijn die genoemd worden. Dat het werk in de keuze voor kennismigranten doorslaggevend is, is ook een gedachte die terug komt in de visie van het Expatcenter. Niet alleen zien zij een belangrijke taak voor de werkgever weggelegd op dit beleidsterrein, ook stellen ze dat er een flink aantal bedrijven in Twente gevestigd zijn die interessant zijn voor internationale kennismigranten (Methorst, 16 mei, persoonlijke communicatie).

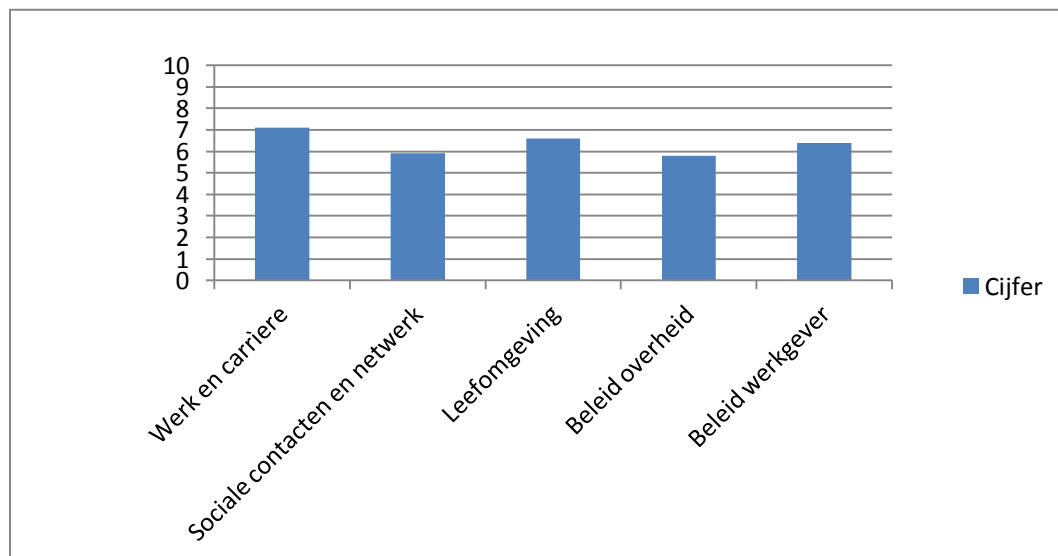
De verdeling en diversiteit aan doorslaggevende negatieve factoren worden is daarentegen veel groter (Bijlage D, tabel D9). De factoren die hierbij het meest worden genoemd zijn de geografische ligging ten opzichte van het thuisland, de nabijheid van familie en vrienden, de attractiviteit van het klimaat en het vinden van geschikte huisvesting. Opvallend is dat er een aantal factoren zijn die vaak zowel positief doorslaggevend als mede ook negatief doorslaggevend worden genoemd, zoals de nabijheid van het gezin en de attractiviteit van het salaris. Dit is mogelijk omdat het afhankelijk is van de situatie voor vestiging in Twente, hoe een kennismigrant deze factoren beoordeelt. Is een kennismigrant afkomstig uit Duitsland dan zal hij of zij de nabijheid tot het gezin wellicht veel positiever beoordelen dan iemand die afkomstig is uit Argentinië. Een ander veel gehoord negatief geluid is de ligging van Twente in de 'periferie' van Nederland en de afstand tot de grotere steden waar meer activiteiten zijn (Bijlage D, tabel D9).

5.3 Beoordeling Twente

De beeldvorming van een regio is vaak bepalend in de keuze voor een vestigingsplaats. Veel kennismigranten hebben immers niet eerder in de regio Twente gewoond en/of gewerkt. Daardoor zijn de verhalen, beelden en informatie bepalend voor het beeld dat je van de regio hebt en de uiteindelijke keuze om te migreren. Natuurlijk zijn er uitzonderingen zoals kenniswerkers die door hun internationale werkgever tijdelijk worden 'uitgeleverd' aan een vestiging in Twente, maar voor het gros van de kennismigranten is het een 'vrije' keuze waarin de beeldvorming een belangrijke rol speelt. Niet alleen in de keuze voor Twente is deze beeldvorming bepalend, ook voor de intentie om in Twente te blijven dan wel de regio te verlaten, is deze beeldvorming van belang. Had je hoge verwachtingen van de regio, maar valt dit tegen, dan kan dit van invloed zijn op de keuze om de regio te verlaten. Daarom is aan de respondenten gevraagd of het beeld dat ze vooraf van de regio hadden, overeenkomt met het huidige beeld dat ze hebben van de regio. 37% van de kennismigranten geeft aan dat de regio Twente aan de verwachtingen heeft voldaan. Ongeveer 26% van de respondenten geeft aan dat het huidige beeld positiever is dan de beeldvorming die ze voor vestiging in Twente hadden. Voor 9% van de respondenten zijn de verwachtingen zelfs sterk overtroffen. Ongeveer 28% van de kennismigranten is negatief gestemd. Van deze groep geeft 9% aan dat het huidige imago en beeld van de regio veel minder gunstig is dan ze van te voren hadden verwacht (Bijlage E, tabel E1). Het zou daardoor kunnen dat deze groep mensen eerder geneigd is om de regio te verlaten. Echter over het geheel gezien, zijn de respondenten vrij positief gestemd over de mate waarin het wonen en werken in de regio Twente voldoet aan de verwachtingen.

De mate waarin aan de verwachtingen wordt voldaan is echter niet de bepalende factor als het gaat om de vraag of kennismigranten in de regio Twente zullen blijven. Het is ook hier weer de combinatie van pull en pushfactoren die de beslissing van een kennismigrant bepaalt. Door de respondenten te vragen de regio Twente te beoordelen op deze push en pull factoren ontstaat er een eerste inzicht in de waarschijnlijkheid dat kennismigranten in de regio zullen blijven. Natuurlijk spelen ook allerlei andere factoren een rol zoals het aangeboden krijgen van een goede baan in een andere regio of het worden overgeplaatst door je werkgever, maar in dit onderzoek is alleen gefocust op Twente en de wijze waarop kennismigranten deze regio beoordelen. De respondenten geven op basis van hun ervaringen in de regio, Twente

gemiddeld een 6,8 (Bijlage E, tabel E2). Naast dit algemene cijfer zijn de factoren van het push en pullfactor concept ook beoordeeld. Een gemiddelde score op de vijf dimensies is terug te vinden in figuur 9.



Figuur 9. Cijfer voor de regio Twente op de vijf dimensies (Bijlage D, tabel D3).

Het hoogste wordt gescoord op de factoren die vallen onder werk en carrière, gemiddeld een 7,1. Dat er over het algemeen vrij hoog wordt gescoord op deze dimensie kan verklaard worden doordat het veel factoren betreft die afhankelijk zijn van het bedrijf waar de kennismigrant werkzaam is of het beroep dat men uitvoert. In de meeste gevallen zal men relatief positief zijn over het eigen werk, anders zou men het werk niet doen of bij een andere werkgever aan de slag gaan. De kwaliteit van de baan en het imago worden het hoogst beoordeeld met respectievelijk een 7,8 en een 7,6. De carrière ontwikkelingsmogelijkheden in de regio worden daarentegen met een 5,4 erg laag gewaardeerd. Dit cijfer ligt lager dan de algemene carrière ontwikkelingsmogelijkheden, waarvoor men een 7 geeft. Hieruit zou geconcludeerd kunnen worden dat men binnen het eigen bedrijf en het werk dat men doet mogelijkheden ziet om door te ontwikkelen, maar dat kennismigranten ervaren dat het hier buiten lastiger is. Volgens de regio Twente is het, het bedrijfsleven dat de banen creëert waardoor er meer carrière ontwikkelingsmogelijkheden in de regio komen. *“Het enigste wat je als overheid kunt doen is proberen de positieve ontwikkelingen in bepaalde sectoren te stimuleren om op die manier meer werkgelegenheid te creëren”* (Haaksema, persoonlijk communicatie, 31 mei 2013).

Voor sociale contacten en netwerkfactoren wordt gemiddeld een 5,9 gegeven. Op vrijwel alle factoren wordt lager gescoord dan de factoren die werk- en carrière gerelateerd zijn. De nabijheid van co-etnische groepen en de nabijheid van andere familie dan het gezin en/of vrienden scoren met een 5,1 en een 5,2 het laagste. De nabijheid van het gezin wordt met een 6,3 een stuk hoger beoordeeld. Dit opvallende verschil zou verklaard kunnen worden door het feit dat voor de meeste kennismigranten het gezin in dezelfde regio woont of daarbij in de buurt en daardoor een relatief gunstige beoordeling geven ten opzichte van de andere twee factoren. Maar het kan ook zo zijn dat er door de kennismigranten minder waarde wordt gehecht aan bijvoorbeeld de nabijheid van co-etnische groepen, waardoor er een minder positieve beoordeling aan wordt verbonden. Daarbij komt dat nabijheid een relatief begrip is, de afstand

tot het land van herkomst of de plaatsen waar jou verwanten wonen is bepalend voor de wijze waarop jij als kennismigrant Twente beoordeeld. Dat er op het gebied van sociale contacten en netwerken winst valt te boeken is men zich in de regio Twente bewust van. *“Er zou meer georganiseerd moeten worden in de sociale context, maar het blijft wel een onderwerp dat voor het grootste gedeelte door de kennismigrant zelfgeregeld zal moeten worden” (Strubbe persoonlijke communicatie, 31 mei)*. Niet op alle factoren wordt laag gescoord, het stimuleren van innovatie door lokale netwerken en het vormen van lokale netwerken met andere experts/specialisten scoort met een 6,5 en een 6,4 hoger.

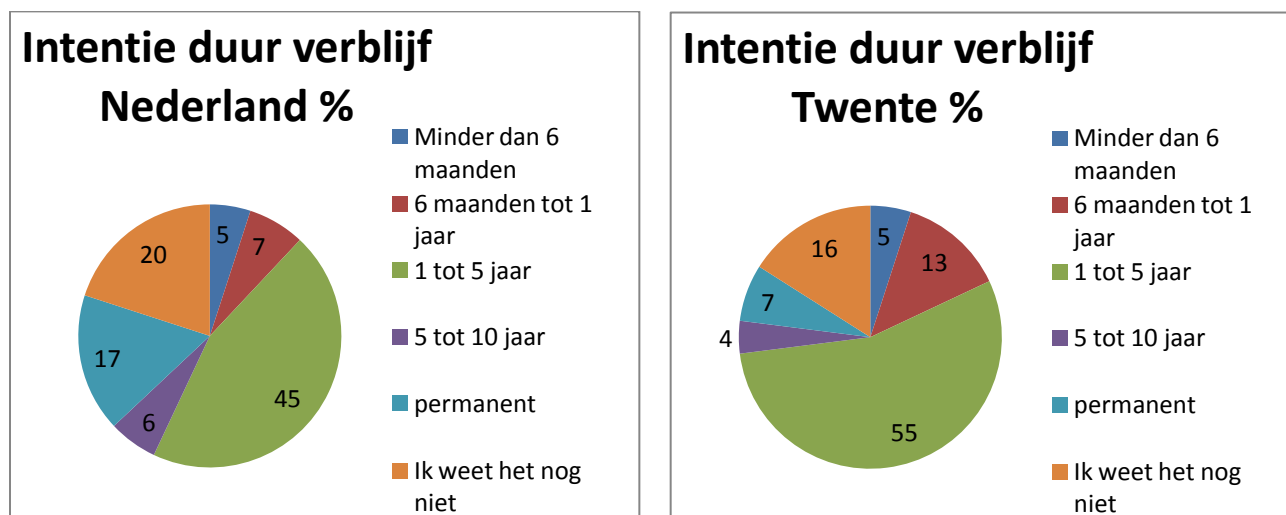
Voor het beleid van de werkgever wordt gemiddeld een 6,4 gegeven. Deze factoren hebben voornamelijk betrekking op de ondersteuning door de werkgever in het regelen van de randvoorwaarde voor een succesvol verblijf in Twente. Het faciliteren en/of financieren van taalcursussen (7,4) en het ondersteunen in het aanvragen van werk- en of verblijfsvergunningen (7,2) zijn factoren waarover de kennismigranten positief gestemd zijn. De ondersteuning met het invullen van belastingsformulieren (5,4) en hulp bij het vinden van een school of opvang voor kinderen (5,5) wordt daarentegen minder gunstig beoordeeld. Naast de ondersteuning vanuit de werkgevers is er het beleid vanuit de overheid. Dit beleid wordt door de kennismigranten met een 5,8 als laagste beoordeeld. Voornamelijk de rol van de lokale overheid bij het faciliteren van sociale netwerken (5,0) en het faciliteren van professionele netwerken (5,2) scoort laag. Ook de ondersteuning voor de toegankelijkheid van de partner tot de arbeidsmarkt wordt relatief laag beoordeeld met een 5,4. In de regio zijn verschillende instanties en organisaties bezig om die ondersteuning van kennismigranten beter te regelen. Zo is in 2012 het expatcenter Twente opgericht door het WTC in samenwerking met bedrijven en overheidsinstellingen. Het expatcenter moet in de toekomst de instelling worden waar kennismigranten terecht kunnen voor vragen en ondersteuning. Op dit vlak willen zij de taak van het bedrijf overnemen, waar sommige bedrijven nu nog in tekort schieten. *“Bedrijven maken de keuze om te blijven bij de core business, ze halen de kennismigrant hier naar toe en de rest wordt aan de kennismigrant zelf overgelaten. Het gevaar is dat de expat hier op afknapt en weer terug gaat” (Methorst, persoonlijke communicatie, 16 mei)*. Maar het is niet alleen de ondersteuning op formeel en administratief vlak, met bijvoorbeeld de ondersteuning bij de aanvraag van verblijfsvergunningen en het aanbieden van trainingen. Ook het opbouwen van sociale en professionele netwerken van kennismigranten is een doel van het expatcenter. Dit is één van de punten waarop de respondenten aangeven dat hier vanuit de overheid te weinig ondersteuning voor wordt gegeven.

De overheden in de regio zijn ook bezig de ondersteuning voor kennismigranten beter vorm te geven. Zo probeert de gemeente Enschede samen met andere partijen de kwaliteit en de toegankelijkheid van de internationale school te verbeteren en zijn ze sterk bezig de gemeentelijke informatievoorziening uit te breiden en beter af te stemmen op de internationale kennismigrant (De Vos Koelink, persoonlijke communicatie, 7 mei 2013). Dat het belangrijk is om als gemeente en overheid te werken aan de ondersteuning en informatievoorziening aan kennismigranten blijkt uit de waardering die de respondenten geven voor de mate waarin ze gastvrijheid ervaren door de gemeente, met een gemiddeld cijfer van 5,8 ligt dit relatief laag.

De leefomgeving waarden de respondenten met gemiddeld een 6,6. Factoren die hierin hoog scoren zijn de mogelijkheid om te communiceren in de Engelse taal (8,1), publieke veiligheid (7,8), kwaliteit van het onderwijssysteem (7,1) en de kwaliteit van het transportsysteem (7,1). De factoren waarop laag wordt gescoord zijn een attractief klimaat en omgeving (5,2), Culturele voorzieningen in de regio (5,6), toegankelijkheid en kwaliteit van gezondheidszorg (5,8) en de aanwezigheid van geschikte huisvesting (6,0) (Bijlage E, tabel E4). Met betrekking tot de leefomgeving worden er door beleidsmakers in Twente, zwaktes van de regio benoemd die overeenkomen met de lage scores die gegeven zijn door de respondenten. Zo wordt de perifere ligging van de regio en het landelijke karakter als een minder sterk punt beschouwd. Dit komt terug in de lage score op de attractiviteit van het leefklimaat. Ook de achteruitgang van culturele voorzieningen en een tekort aan geschikte huisvesting voor kennismigranten worden gezien als mogelijke verbeterpunten. De lage score op toegankelijkheid en kwaliteit van gezondheidszorg is daarentegen wel een opvallend resultaat. Aangezien Nederland bekend staat als verzorgingsstaat met uitstekende voorzieningen voor gezondheidszorg.

5.4 Motieven voor blijven of vertrekken

De motieven om in Twente te blijven dan wel de regio te verlaten als kennismigrant worden voor voornamelijk gevormd door de eerder genoemde beoordeling van de push en pullfactoren. Een negatieve beoordeling op deze factoren zal ervoor zorgen dat je eerder de regio zult verlaten. Maar om een duidelijker beeld te krijgen is ook direct gevraagd naar de intenties en motieven met betrekking tot hun toekomst in Twente. Om te kijken of de kennismigranten helemaal uit Nederland 'zullen' vertrekken, of dat ze alleen de regio Twente 'zullen' verlaten, is ook naar de intentie voor de duur van het verblijf in Nederland gevraagd.



Figuur 10. en 11. Intentie intern. kennismigranten tot duur verblijf in respectievelijk Nederland en Twente naar verblijfsduur.

De verdelingen in de figuren 10. en 11. hebben ongeveer dezelfde verdeling. Wat opvalt is dat meer respondenten aangeven de intentie te hebben langer te blijven in Nederland dan in Twente. 17% van de respondenten geeft aan permanent in Nederland te willen blijven, terwijl dit voor Twente 7% is. Hieruit zou geconcludeerd kunnen worden dat deze groep mensen meer binding heeft met het Nederland, dan met de regio Twente. Verder valt op dat een relatief grote

groep zowel voor de intentie om te blijven in Nederland als voor de intentie om te blijven in Twente, aangeeft één tot vijf jaar te blijven. Van internationale kennismigranten is bekend dat ze mobiel zijn en vaak vanwege (werk)verplichtingen of nieuwe uitdagingen op korte termijn migreren. Dat zou een verklaring kunnen zijn voor het relatief hoge percentage in de categorie één tot vijf jaar. Ten slotte geeft 18% van de respondenten aan binnen een jaar de regio te zullen verlaten, terwijl dit percentage voor hun verblijf in Nederland op 12% ligt (Bijlage F, tabel F1).

In de keuze om in Twente te blijven dan wel de regio te verlaten is gevraagd of men kon aangeven welke factoren deze beslissing positief (blijven) en negatief (regio verlaten) konden beïnvloeden. De resultaten van deze vraag staan in figuur 12.

	1^e keuze positief	Percentage	2^e keuze positief	Percentage
1	Quality of your job	45,4	Career development opportunities	19,1
2	Career development opportunities	10,6	Quality of your job	17,0
3	Job security	8,5	Attractiveness of your salary	12,1
4	Proximity to spouse/partner	6,4	Work-life balance	10,6
5	Attractiveness of your salary/Research facilities in companies and public institutions	3,5	Job security	7,8
	1^e keuze negatief	Percentage	2^e keuze negatief	Percentage
1	Career development opportunities	15,6	Proximity to other family and/or friends	11,3
2	Job security	9,9	Career development opportunities	6,4
3	Career development opportunities within region	9,9	Work-life balance	5,7
4	Proximity to other family and/or friends	8,5	Job security	5,7
5	Proximity to spouse/partner (children)	7,5	Proximity to spouse/partner (children)	5,7

Figuur 12: De twee meest positieve en negatieve doorslaggevende factoren in de keuze om in Twente te blijven, dan wel de regio te verlaten.

Opvallend aan deze resultaten is dat ze sterk overeenkomen met de gegeven antwoorden op de vraag wat in de keuze voor Twente als vestigingslocatie de meest doorslaggevende factoren zijn geweest (figuur 8.). Een ander opvallend resultaat is dat het voornamelijk de ‘werk en carrière gerelateerde factoren’ zijn die genoemd worden. De kwaliteit van de baan is voor veel kennismigranten de belangrijkste reden om in de regio te blijven, gevolgd door de carrière ontwikkelingsmogelijkheden, ook baan zekerheid en de attractiviteit van het salaris zijn belangrijke argumenten om in Twente te blijven. Een laatste opvallend punt heeft betrekking op de overeenkomsten tussen de positieve en negatieve factoren die genoemd zijn. Een aantal factoren wordt bij zowel negatief doorslaggevend als positief doorslaggevend genoemd. Voor deze factoren zoals de nabijheid tot het gezin, de nabijheid tot familie en de carrière ontwikkelingsmogelijkheden, is het afhankelijk van hoe deze geïnterpreteerd worden. Zou je familie immers ver weg wonen dan zou dit een reden kunnen zijn om te vertrekken uit de regio, woont daarentegen je familie juist in Twente dan zou dit een reden kunnen zijn om in Twente te blijven.

5.5 Mean comparison tests en variantie analyse

In de analyse is tot op heden gewerkt met descriptieve statistiek. Hiermee is beschreven welke motieven een rol hebben gespeeld in de keuze van internationale kennismigranten voor Twente als vestigingslocatie. Verder heeft het inzicht gegeven in de wijze waarop Twente door deze groep wordt beoordeeld en zijn de intenties van kennismigranten voor hun toekomstig verblijf in Twente in kaart gebracht. Deze descriptieve statistiek volstaat niet om geldende uitspraken te doen over verklarende factoren voor de vestiging van kennismigranten in Twente en voorspellingen te doen over de toekomst van kennismigranten in Twente. Met behulp van inductieve statistiek is dit wel mogelijk. In deze paragraaf en in paragraaf 5.6 staan de resultaten van deze statistische toetsen. In paragraaf 5.5. wordt gewerkt met de mean comparison test en de variantie analyse. Met behulp van de mean comparison test is het mogelijk om te kijken of de gemiddelden van twee groepen van elkaar afwijken. In deze analyse is gewerkt met de independent-sample t-test, waarin een vergelijking van twee onafhankelijke groepen plaatsvindt. De variantie analyse maakt het mogelijk om te toetsen of de gemiddelden van meer dan twee onafhankelijke groepen van elkaar afwijken (Te Grotenhuis & Matthijssen, 2009).

5.5.1 Mean comparison test – vestigingsmotieven

Om te achterhalen of er verschillen zijn in vestigingsmotieven zijn er een aantal toetsen op onafhankelijke groepen uitgevoerd. De eerste toets heeft betrekking op de vraag of de overweging van een ander land in de keuze voor Twente als vestigingslocatie van invloed is geweest op de push en pullfactoren. Om dit kunnen toetsen is een means comparison test uitgevoerd waarin er onderscheid gemaakt is tussen 'wel een ander land overwogen' en 'geen ander land overwogen', deze twee groepen zijn vervolgens betrokken op de gemiddelde van de dimensies van push en pullfactoren en de afzonderlijke indicatoren. De hypothese die hierbij verondersteld wordt, is dat een overweging voor een ander land in de keuze voor Nederland zal leiden tot lagere scores (minder gunstige invloed) op de 'push en pullfactoren'. De resultaten geven hier echter geen uitsluitsel over. Bij de gemiddelde op de dimensies van werk en carrière, sociale contacten en netwerkfactoren, leefomgeving, beleid van de werkgever en het beleid van de overheid worden geen significantie verschillen tussen kennismigranten die een ander land hebben overwogen en kennismigranten die geen ander land hebben overwogen, gevonden (Bijlage G, tabel G1). Het feit dat hier geen significante resultaten zijn gevonden zou ook verklaard kunnen worden door het feit dat het gaat om gemiddeldes die in combinatie met een populatie van 141 leiden tot een grote variantie. Daarom is deze toets ook uitgevoerd voor de individuele indicatoren. Bij een significantieniveau van 10% zijn: baan zekerheid, de nabijheid van partner (en kinderen), politieke, economische en/of culturele banden tussen het thuisland en de vestigingsregio, gunstig belastingssysteem, familie vriendelijke omgeving, normen en houding van de lokale bevolking, de mogelijkheid tot het communiceren in Engels en de noodzaak tot het leren van een nieuwe taal significant (Bijlage G, tabel G3). Het hanteren van een significantieniveau van 10% is minder nauwkeurig dan een significantieniveau van 5%. Maar het hanteren van een niveau van 10% levert meer resultaten op voor dit onderzoek. In totaal zijn dus acht factoren significant bevonden, dit houdt in dat deze factoren significant anders worden beoordeeld door kennismigranten die een ander land hebben overwogen in hun

keuze voor Nederland om te vestigen. De factoren zijn echter te divers (verschillende dimensies) om duidelijke uitspraken te kunnen doen.

Als kennismigranten een ander land hebben overwogen, maakt het dan uit voor de migratiemotieven of dit een land binnen of een land buiten Europa is? Dit is interessant om te achterhalen omdat het inzicht geeft in verschil in belang van de push en pullfactoren per regio. De resultaten van deze toets laten zien dat er op de gemiddelde van de dimensies geen significante verschillen zijn te ontdekken. Op het niveau van de indicatoren worden de volgende factoren significant anders beoordeeld: werk- vrije tijdsbalans , ondersteuning in verblijfs- en/of werkvergunningen door de werkgever, de mate van gastvrijheid door gemeentes ten aanzien van nieuwkomers, een familievriendelijke omgeving, de toegang en kwaliteit van de gezondheidszorg, en de normen en houding van de lokale bevolking (Bijlage G, tabel G4). Deze factoren worden significant anders beoordeeld door kennismigranten die een land buiten Europa hebben overwogen om naar toe te migreren, dan kennismigranten die een Europees land hebben overwogen.

De toets over het overwegen van een ander land is ook uitgevoerd op regionaal niveau, voor Twente. Omdat er in het onderzoek naar zowel regiospecifieke factoren als naar de invloed van (macro) nationale factoren is gekeken, wordt op zowel de nationale als op regionale schaal gekeken of er verschillen zijn in motieven. Het resultaat van de 'mean comparison test' voor de regionale schaal met betrekking tot de invloed op de verschillende dimensies is te vinden in figuur 13.

Before coming to this region, did you consider any other region within the Netherlands?		N	Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tailed)
Werk_carriere_gem	Yes	60	3,9000	,37280	
	No	81	3,8840	,52451	
Sociaal_netwerk_gem	Yes	60	3,0792	,65741	
	No	81	3,2608	,58135	
Leefomgeving_gemd	Yes	60	3,4458	,58753	
	No	81	3,4895	,56716	
Policies_employ_gem	Yes	60	3,4315	,65658	
	No	81	3,5144	,63256	
Policies_govern_gem	Yes	60	3,3167	,62820	
	No	81	3,2296	,61856	

Figuur 13. Mean comparison test – overwogen andere regio in keuze voor Twente als vestigingslocatie – wat zijn de gevolgen voor de motieven.

Uit de laatste kolom in figuur 13. kan opgemaakt worden dat er bij de dimensie 'sociale contacten en netwerkfactoren' sprake is van een significant verschil bij een significantieniveau van 10%. Wanneer men deze uitkomsten interpreteert zou je kunnen stellen dat netwerken en sociale contacten voor kennismigranten die direct voor Twente hebben gekozen belangrijker of

minder belangrijk zijn in de keuze voor Twente als vestigingslocatie, dan voor kennismigranten die andere regio's hebben overwogen binnen Nederland. De richting, of het positief of negatief is kan met behulp van deze mean comparison test niet worden vastgesteld. Dat er op regionale schaal wel sprake is van een significant verschil en op nationale schaal niet kan verklaard worden door het feit dat bij de vraag over Twente regiospecifieke factoren binnen één land een rol spelen, terwijl op de nationale schaal deze regionale factoren er minder toe doen. Kijkend naar de indicatoren zijn de volgende factoren significant (bij een niveau van 10%): onderzoeksfaciliteiten in bedrijven en publieke instituties, nabijheid van co-etnische communities, ondersteuning in verblijfs en/of werkvergunning, de toegankelijkheid van de partner tot de arbeidsmarkt, een gunstig belastingsysteem en de kosten van levensonderhoud. Ook hiervoor geldt dat de factoren te divers zijn (verschillende dimensies) om duidelijke uitspraken te kunnen doen.

5.5.2 Variantie analyse – blijven of vertrekken

Om te achterhalen of er verschillen zijn in de motieven voor de toekomstplannen van kennismigranten in Twente zijn er een aantal toetsen op onafhankelijke groepen uitgevoerd. Er is hierbij uitgegaan van de vraag hoe lang de kennismigranten verwachten te blijven in Twente. In figuur 11. zijn de resultaten van de intentie van de internationale kennismigranten opgenomen met betrekking tot de duur van het verblijf in de regio. Deze verdeling in zes categorieën is aangepast om er analyses mee uit te kunnen voeren. Er is gekozen voor drie categorieën: korte termijn (0 jaar – 1 jaar), midden termijn (1 jaar – 5 jaar) en lange termijn (5 jaar – permanent). De categorie “weet ik nog niet” is buiten beschouwing gelaten omdat deze categorie geen toegevoegde waarde is voor de analyse. Er is sprake van meer dan twee onafhankelijke groepen dus de ‘mean comparison test’ is niet meer toepasbaar. Daarom zijn de gegevens met behulp van de variantie analyse geanalyseerd.

Uit deze toetsen blijkt dat er door de verschillende categorieën een significant andere beoordeling wordt gegeven aan de regio. Bij een significantieniveau van 10% is er een verschil in het algemene cijfer voor de regio Twente tussen het korte termijn enerzijds en het midden en lange termijn anderzijds (Bijlage G, tabel G6). Gemiddeld wordt er door de respondenten die aangeven voor een kort termijn (korter dan één jaar) te blijven in Twente één punt lager gegeven aan de regio Twente dan het midden en lange termijn. Deze uitkomst sluit aan bij de verwachting dat mensen die zullen vertrekken uit de regio (blijven korte termijn), een lager cijfer zullen toekennen dan de mensen die voor een langere periode in de regio blijven. Naast het algemene cijfer is ook de “grading” van de verschillende factoren bekeken. Bij het nemen van de gemiddelden van de dimensies wordt er op drie van de vijf dimensies significante resultaten gevonden: werk en carrière, beleid van de werkgevers en het beleid van de overheid (Bijlage G, tabel G7). De gemiddelde score op werk en carrière laat hetzelfde beeld zien als het algemeen cijfer voor de regio, op het korte termijn wordt significant lager gescoord dan op het midden- en lange termijn. Voor zowel het beleid van de overheid als voor het beleid van de werkgevers geldt dat kennismigranten die de regio binnen een jaar verwachten te verlaten gemiddeld een lagere score geven aan deze factoren, dan de kennismigranten die aangeven één tot vijf jaar verwachten te blijven in Twente. Opvallend is dat voor beide ‘dimensies’ kennismigranten die op

het lange termijn blijven een lager cijfer toekennen aan de factoren dan zowel het korte termijn als midden termijn (Bijlage G, tabel G7). Een logische verklaring hiervoor ontbreekt.

Bij de beoordeling van de afzonderlijke push en pullfactoren zijn dertien significante resultaten gevonden. In de bijlage G, tabel G8 zijn deze significante resultaten opgenomen. Respondenten die aangegeven de regio te verlaten binnen een jaar beoordelen het imago van de werkgever gemiddeld 1,2 punt lager dan respondenten die voor een langere periode in Twente verwachten te blijven. Dit zelfde beeld komt voor bij de carrière ontwikkelingsmogelijkheden, daar wordt bijna 1,5 punt lager gegeven. De nabijheid van de partner en de nabijheid van co-etnische groepen geeft ook een duidelijk significant verschil tussen de respondenten die binnen een jaar de regio zullen verlaten en respondenten die aangeven langer dan vijf jaar in de regio te blijven. Bij de beleidsfactoren is juist een ander beeld te zien. Hier valt op dat voor de ondersteuning door de werkgever bij aanvraag van werk en/of verblijfsvergunning, het faciliteren van taalcursussen en financiële voordelen, Twente door respondenten die aangeven op de lange termijn in Twente te willen blijven, lager op de factoren scoren, dan respondenten die aangeven binnen vijf jaar de regio te verlaten. Een vergelijkbaar beeld zie je bij de aanvraag van procedures omtrent verblijfs- en werkvergunningen van de overheid, procedures voor het overbrengen van familie en een gunstig belastingssysteem. Dit zijn onverwachte resultaten, omdat je mag verwachten dat wanneer iemand langer in de regio zal blijven, deze respondent een hogere waardering zal geven aan deze factoren. Directe conclusies over de rol die deze factoren spelen in de keuze om in de regio te blijven dan wel de regio te verlaten, kunnen hier daarom ook niet direct aan verbonden worden, omdat de variantie analyse hiervoor niet de juiste informatie levert. De discriminatie tegen buitenlanders wordt ten slotte door de respondenten die langer in de regio blijven gunstiger beoordeeld (lagere score), dan respondenten die de regio eerder zullen verlaten. Van de overige push en pullfactoren waren geen significante resultaten.

Anova (sign.)	(J)				
	(I) Intentie_duur_verblijf	Intentie_duur_verblijf	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
,000	korte termijn	Midden termijn	-1,460	1,106	,568
		lange termijn	10,440*	1,571	,000
	Midden termijn	korte termijn	1,460	1,106	,568
		lange termijn	11,900*	1,356	,000
	lange termijn	korte termijn	-10,440*	1,571	,000
		Midden termijn	-11,900*	1,356	,000

Figuur 14. Resultaten variantie analyse: Vestigingsjaar naar intentie duur verblijf.

Significante verschillen vallen ook niet te ontdekken wanneer gekeken wordt of een eerder verblijf in het buitenland significant verschilt voor de intentie van de duur van het verblijf in Twente per categorie. Hetzelfde geldt voor de vraag of de verwachtingen van de regio Twente vooraf overeenkomen met het huidige beeld dat men van de regio heeft. Het vestigingsjaar van de respondent verschilt wel sterk tussen de verschillende categorieën 'intentie duur verblijf' (zie figuur 14.). Kennismigranten die aangeven voor een langere periode in Twente blijven, zijn meestal ook voor een langere periode al woonachtend in de regio. Dit zou kunnen betekenen

dat respondenten die langer in de regio wonen, meer verbondenheid voelen en een vaste plek hebben waardoor ze de intentie hebben relatief langer te blijven.

De laatste variantie analyse die is uitgevoerd heeft betrekking op de invloed van familieomstandigheden. Er bleek geen significant verschil te bestaan op de vraag of men familie (partner en/of kinderen) heeft (Bijlage G, tabel G8). De afstand tot familie (partner en/of kinderen) heeft bij een significantieniveau van 10% een significant verschil wanneer het midden termijn vergeleken wordt met het lange termijn (.097). Dit houdt in dat voor de afstand tot de familie (woonachtend in Twente, andere regio in Nederland of het buitenland) kleiner is voor de respondenten die de intentie hebben om meer dan vijf jaar in de regio te blijven, ten opzichte van de respondenten die aangeven één tot vijf jaar in Twente te zullen blijven. Hieruit zou geconcludeerd kunnen worden dat voor internationale kennismigranten uit Twente die de intentie hebben langer in de regio te blijven, de familie meestal ook in Twente woont, of dichtbij.

5.6 regressie analyses

Om te achterhalen wat de invloed van verschillende factoren (onafhankelijke variabelen) is op de motieven van kennismigranten om in de regio Twente te vestigen en in de regio te blijven, dan wel de regio te verlaten, zijn er drie regressie analyses uitgevoerd. De eerste twee analyses hebben betrekking op een binominale regressie analyse. De afhankelijke variabele is hierbij het antwoord op de vraag of men respectievelijk een ander land of een andere regio heeft overwogen in de keuze voor Twente als vestinglocatie. Omdat er sprake is van twee categorieën (ja – nee) is het een binominale regressie die gehanteerd wordt. De onafhankelijke variabelen hebben betrekking op de factoren die naar verwachting het migratiegedrag kunnen beïnvloeden, waaronder dus de pull en pushfactoren. De derde analyse is een multinominale regressie analyse. Deze toets moet meer inzicht geven in de intentie van internationale kennismigranten om in Twente te blijven. De afhankelijk variabele is hierin de intentie van de duur van het verblijf in Twente. Omdat deze uit drie categorieën bestaat (kort – midden – lange termijn) is er sprake van een multinominale regressie analyse. Daarbij zal het korte termijn als referentiecategorie gebruikt worden. Er zal getoetst worden wat de verklarende factoren zijn voor de intentie van de duur van het verblijf in de regio Twente. Voor alle regressie analyses geldt dat het niet mogelijk is om alle variabelen uit het surveyonderzoek er in op te nemen, omdat het databestand relatief gezien klein is. Bij te veel onafhankelijke variabelen zouden de resultaten kunnen vertekenen. Daarom is het noodzakelijk geweest om een selectie te maken van variabelen die geanalyseerd dienen te worden met behulp van de regressie analyse. Welke onafhankelijke variabelen zijn opgenomen zal benoemd worden bij de desbetreffende regressie analyse.

5.6.1 Vestigingsmotieven

Het eerste model dat getoetst is, heeft betrekking op de vraag of de respondenten een ander land hebben overwogen in hun keuze voor Twente als vestigingslocatie. Heeft een respondent geen ander land overwogen dan betekent dit dat Twente 'de' vestinglocatie voor hem of haar was of dat er het dat er geen ander optie mogelijk is geweest (overplaatsing door bedrijf bijvoorbeeld). Heeft de respondent wel een ander land overwogen dan geeft dit veel informatie over de sterke punten van Nederland (en Twente) ten opzichte van andere landen. De

respondent heeft immers andere landen overwogen maar toch gekozen voor Nederland en Twente. Voor dit model zijn een aantal controlevariabelen geselecteerd die in alle sub-modellen terugkomen. Deze controlevariabelen zijn noodzakelijk omdat op deze wijze het effect van de onafhankelijke variabelen vast te stellen is. De keuze voor controlevariabelen is gebeurd op basis van de wetenschappelijke literatuur. Hieruit komt voort dat veronderstelt mag worden dat het geboortjaar (leeftijd), de relatiestatus, het hebben van kinderen, de afstand tot je familie, het gebruik maken van regelingen voor kennismigranten, de sector waar je werkzaam bent en het feit dat je een EU burger bent of niet, effect heeft op de vraag of men een ander land heeft overwogen in de keuze voor Twente als vestigingslocatie. Dit basismodel is gebruikt om te kijken of de gemiddelde dimensies van de push en pullfactoren (werk en carrière, sociale contacten en netwerkfactoren, leefomgeving, beleid werkgever en beleid overheid) effect heeft op de overweging en keuze van kennismigranten. Het model laat echter geen significante resultaten zien (Bijlage H, H1). Uit de mean comparison test was al gebleken dat er geen significante verschillen bestaan tussen de twee subgroepen (ander land overwogen/geen ander land overwogen), maar er zijn dus ook geen verklarende factoren te onderscheiden.

Voor de vraag of Internationale kennismigranten een andere regio (binnen Nederland) hebben overwogen in hun keuze voor Twente als vestigingslocatie is een tweede regressie analyse uitgevoerd. De resultaten van deze analyse' staan in figuur 15. Hierin staan de odds ratio's en het bijbehorende significantieniveau weergegeven. Er zijn in totaal zeven regressiemodellen te onderscheiden. Model (1) is het basis regressiemodel waarin de controlevariabelen zijn opgenomen. Dit zijn dezelfde variabelen als bij de regressie analyse uitgevoerd voor de vraag of kennismigranten een ander land hebben overwogen in hun keuze voor Twente. De keuze voor deze variabele is gebeurd op de theoretische bevindingen uit hoofdstuk 2 en het te verwachten effect. In model (2) is de variabele 'werk en carrière gemiddeld opgenomen' bij het basismodel. Deze heeft betrekking op de gemiddelde totaalscore op de push en pullfactoren die werk en carrière gerelateerd zijn, voor de mate waarin deze factoren hun keuze voor Twente hebben beïnvloed. In de modellen (3), (4), (5) en (6) zijn dezelfde type variabelen opgenomen maar dan voor respectievelijk achtereenvolgend: sociale contacten en netwerkfactoren, leefomgevingsfactoren, beleid van de werkgever en het beleid van de overheid. In model (7) zijn alle factoren samengevoegd in het model. Zoals al eerder aangegeven is het niet mogelijk om meer variabelen op te nemen in het regressiemodel omdat daarvoor de (N) het aantal respondenten te laag is.

Het basismodel en model (2) laten geen significante resultaten zien. In model (3) waar de dimensie sociale factoren en netwerkfactoren is opgenomen, laat een aantal resultaten zien die significant zijn bij een niveau van 10%. Voor respondenten die afkomstig zijn uit een land dat aangesloten is bij de Europese unie is de kans dat men een andere regio heeft overwogen ongeveer 55% minder dan wanneer men afkomstig is uit een land dat niet is aangesloten bij de EU (odds ratio van 0,444). Voor de dimensie sociale contacten en netwerken geldt dat wanneer men gunstig op deze factoren scoort (heeft invloed gehad in de keuze om naar Twente te migreren) dan is de kans dat men een andere regio heeft overwogen bijna twee keer zo groot (odds ratio van 1,982). De modellen (4), (5) en (6) laten geen significante resultaten zien. In model (7), waar alle dimensies van de push en pullfactoren zijn opgenomen zijn vier factoren significant. Bij een significantieniveau van 10% is het gebruik maken van een regeling voor

kennismigranten en de het beleid van de werkgever significant. Dit houdt in dat wanneer een respondent gebruik heeft gemaakt van een regeling voor kennismigranten de kans dat deze persoon een andere regio heeft overwogen bijna 60% lager, dan wanneer de respondent geen andere regio heeft overwogen (odds ratio van 0,403). Een verklaring hiervoor kan wellicht gevonden worden in het feit dat het gaat om een binnenlandse aangelegenheid (overwogen van een andere regio binnen Nederland). Hierbij zou je verwachten dat een landelijke regeling zoals de kennismigrantenregeling is, geen verschil zal maken in de overweging voor een andere regio binnen het zelfde land.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Geboortejaar	,986	,987	,978	,982	,981	,991	,987
Partner of geen partner (1) #	1,319	1,330	1,182	1,294	1,260	1,429	1,665
Burger van de EU (1) #	,491	,489	,444	* *,498	,530	,500	,591
Kinderen (1) #	1,931	1,954	1,545	1,760	1,799	2,114	1,977
Gebruik gemaakt regeling kennismigranten (1) #	,524	,520	,521	,544	,495	,521	,403
Sector Twente werkzaam (1) #	,654	,652	,684	,631	,639	,661	,632
Afstand tot familie – Twente	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Afstand tot familie - Nederland	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Afstand tot familie - Europa	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Afstand tot familie - thuisland	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Werk en carrière gem.		,941					,667
Sociale contacten en netwerkfactoren gem.			1,982	*			2,528
Leefomgevingsfactoren gem.				1,533			1,646
Beleid werkgever gem.					1,364		2,648
Beleid overheid gem.						,793	,230
N	119	119	119	119	119	119	119
Pseudo R-square	(,098)	(,139)	(,044)	(,100)	(,110)	(,124)	(,021)

Figuur 15. Odds ratio's binominale logistische regressieanalyse voor overwogen andere regio in keuze voor Twente als vestigingslocatie.

* : significant bij een niveau van 0,05 / **: significant bij een niveau van 0,10.

De referentiecategorie van de variabele is de eerste categorie (dus wanneer de variabele kinderen is, dan verwijst de odds ratio naar (1) het hebben van kinderen).

Voor de dimensie beleid van de werkgever geldt dat wanneer men gunstig op deze factoren scoort (heeft invloed gehad in de keuze om naar Twente te migreren), dan is de kans dat men een andere regio heeft overwogen ruim tweeënhalve keer zo groot (odds ratio van 2,648). Bij een

niveau van 5% zijn sociale contacten en netwerkfactoren en het beleid van de overheid significant. De dimensie sociale contacten en netwerkfactoren was ook al in model (3) significant bevonden. Hier geldt dat wanneer men gunstig op deze factoren scoort (heeft invloed gehad in de keuze om naar Twente te migreren), dan is de kans dat men een andere regio heeft overwogen ruim tweeënhalf keer zo groot (odds ratio van 2,528). Voor de dimensie beleid van de overheid geldt dat wanneer men gunstig op deze factoren scoort (heeft invloed gehad in de keuze om naar Twente te migreren) dan is de kans dat men een andere regio heeft overwogen 77% lager dan wanneer men geen andere regio heeft overwogen (odds ratio van ,230)

5.6.2 Blijven of vertrekken uit Twente

Een multinominale logistische regressie analyse is uitgevoerd om te toetsen of er een causaal verband bestaat tussen verscheidene migratiemotieven en factoren en de intentie van internationale kennismigranten om in de regio te blijven. Deze regressie analyse is opgenomen in figuur 16. (pagina 51). Er zijn drie categorieën onderscheiden: het korte termijn (de regio verlaten binnen één jaar), midden termijn (één tot vijf jaar in de regio blijven en het lange termijn (5 jaar of langer in de regio blijven). Hierbij is het korte termijn gebruikt als referentiecategorie. De respondenten die hebben aangegeven nog niet te weten hoe lang zij in Twente willen blijven zijn niet opgenomen in deze analyse, daardoor wordt er gewerkt met de resultaten van 118 respondenten. Voor deze verdeling zijn een aantal (7) regressiemodellen gemaakt.

Ook voor de multinominale regressie analyse geldt dat model (1) bestaat uit de controle variabelen. Dit zijn: overeenkomen van het imago met de verwachtingen die men vooraf had, het algemene cijfer voor de regio, geslacht van de respondent, Het EU-burgerschap, gebruik hebben gemaakt van regelingen voor kennismigranten, de hoogte van het inkomen, de relatiestatus, het hebben van kinderen, de woon afstand tot de familie en het jaar van aankomst in Twente. Ook voor deze variabelen geldt dat deze gekozen zijn op basis van de te verwachte invloed en de theoretische inzichten uit hoofdstuk 2 over migratiemotieven. Zo mag bijvoorbeeld verwacht worden dat een respondent die een hoog cijfer toekent aan de regio, dat deze respondent eerder voor een langere periode in de regio zal blijven dan een respondent die een laag cijfer geeft. In model (2) is de variabele gemiddeld cijfer voor de dimensie werk en carrière opgenomen. Deze variabele bevat de totale gemiddelde beoordeling van de push en pullfactoren die werk en carrière gerelateerd zijn. In de modellen (3), (4), (5), (6) zijn de zelfde type variabelen, maar dan voor respectievelijk en achtereenvolgend, sociale contacten en netwerkfactoren, leefomgeving, beleid van de werkgever en het beleid van de overheid opgenomen. Model (7) bevat ten slotte een model waarin al de bovengenoemde variabelen zijn opgenomen. In dit model is gekozen om te werken met de gemiddelden van de verschillende dimensies van push en pullfactoren omdat er maar een beperkt aantal variabelen opgenomen kan worden in de regressie analyse.

Model (1) in figuur 16. laat zien dat er twee significante resultaten zijn bij een niveau van 10%. Het gaat hierbij om de variabelen 'cijfer voor de regio' en 'het jaar van aankomst in Twente' op het midden termijn, in vergelijking tot het korte termijn. Voor het algemene cijfer houdt dit in dat hoe hoger de respondenten de regio beoordelen, hoe groter de kans is dat ze voor een langere

periode in de regio zullen blijven. Het midden termijn heeft namelijk, in vergelijking tot het korte termijn, een odds ratio van 1,467. Dit betekent dat wanneer het algemene cijfer van de regio met één punt hoger wordt beoordeeld, dat de kans dat men één tot vijf jaar in de regio Twente zal blijven ongeveer 47% hoger zal zijn dan de kans dat men minder dan één jaar in de regio zal blijven. Ook het lange termijn kent ten opzichte van het korte termijn een positieve odds ratio van 1,579, maar dit verschil is niet significant. De algemene beoordeling van Twente is dus bepalend voor de duur van het verblijf in de regio, wat een logische causaal verband is. Naast het algemene cijfer voor de regio is het resultaat voor het jaar van aankomst in Twente significant op het midden termijn. De variabele heeft een odds ratio van 1,187 wat inhoudt dat wanneer men een jaar langer woonachtend is in Twente, de kans dat men één tot vijf jaar zal blijven in Twente 19% groter is dan dat men Twente binnen een jaar zal verlaten. Het jaar van vestiging is dus een bepalende factor voor de intentie om in Twente te blijven.

	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)		(7)	
	Midden	Lange	Midden	Lange	Midden	Lange	Midden	Lange	Midden	Lange	Midden	Lange	Midden	Lange
Overeenkomen imago met verwachtingen	,937	,822	,971	,922	,879	,772	1,078	1,039	,949	,713	,969	,741	1,237	,920
Cijfer voor de regio	1,467	1,579	1,559	1,994	1,344	1,543	1,692	2,003	1,542	2,116	1,353	1,823	1,552	2,114
	**		**				*	**	*	**				
Geslacht	1,753	,992	1,793	,925	1,558	,948	1,688	,915	1,617	,723	1,762	1,295	1,235	,904
EU- burger	1,166	,610	1,181	,641	1,248	,612	1,370	,697	1,170	,533	1,322	,382	2,333	,553
Gebruik gemaakt regeling hoogopgeleiden	1,144	1,693	1,132	1,776	1,140	1,692	1,220	1,943	,925	,649	1,173	1,164	,872	,755
Hoogte van inkomen	,821	,992	,785	,913	,787	,962	,783	,939	,775	,738	,870	,825	,727	,707
Relatie status	,715	,675	,748	,678	,716	,673	,769	,687	,755	,576	,727	,429	1,089	,557
Kinderen	,749	,439	,705	,357	,767	,432	,617	,327	,673	,233	,968	,195	1,003	,196
Afstand tot familie	1,046	,796	1,069	,803	1,020	,774	1,074	,776	1,076	,776	1,039	,688	1,122	,738
Jaar van aankomst Twente	1,187	,876	1,198	,881	1,193	,876	1,191	,881	1,191	,860	1,150	,865	1,167	,862
	**		**	**			**		**	**		**		
Cijfer werk en carrière gem.			,862	,640									,984	,962
Cijfer sociale contacten en netwerkfactoren gem.					1,267	1,119							1,428	1,216
													**	
Cijfer leefomgeving gem.							,661	,502					,445	,632
													*	
Cijfer beleid werkgever gem.									,820	,482*			,391	,613
Cijfer beleid overheid gem.											1,198	,629**	1,219*	,884
N	118	118	118	118	118	118	118	118	11	118	118	118	118	118
Pseudo R-square	(,000)	(,000)	(,000)	(,000)	(,000)	(,000)	(,000)	(,000)	8(,000)	(,000)	(,000)	(,000)	(,000)	(,000)

Figuur 16. Resultaten (odds ratio) multinominale regressie analyse voor de intentie om in de regio te blijven (de duur).

***: Significant bij een niveau van 5% / **: Significant bij een niveau van 10%.**

Model (2) laat net als model (1) een significant resultaat zien voor 'het algemeen cijfer voor de regio'. Het midden termijn heeft ten opzichte van het korte termijn een odds ratio van 1,559. Dit houdt in dat wanneer het algemene cijfer voor de regio Twente met één punt hoger wordt beoordeeld, dat de kans dat men één tot vijfjaar in de regio Twente zal verblijven 56% hoger is

dan de kans dat men Twente binnen één jaar zal verlaten. Ook de variabele 'jaar van aankomst' heeft net als in model (1) een positieve odds ratio op het midden termijn. Wat inhoudt dat wanneer een kennismigrant een jaar langer woonachtend is in Twente, dat de kans dat men één tot vijf jaar zal blijven in Twente (intentie) 20% hoger is dan de kans dat men de regio zal verlaten binnen één jaar. Voor het lange termijn ten opzichte van het korte termijn is een tegenovergesteld significant beeld zichtbaar. Hier geldt dat wanneer men een jaar langer woonachtend is in Twente, dat de kans dat men langer dan vijf jaar zal blijven in Twente daardoor 12% lager is dan de kans dat men de regio binnen één jaar zal verlaten (odds ratio, 0,881). Deze negatieve invloed van het jaar van aankomst op het lange termijn ten opzichte van het korte termijn laat een ander beeld zien dan de invloed die de variabele heeft op het midden termijn. Het gemiddelde cijfer voor de dimensie werkgelegenheid en carrière laat geen significante resultaten zien.

In model (3), waar de variabele 'cijfer voor sociale contacten en netwerkfactoren' is opgenomen laat ook geen significante resultaten zien. In model (4) waar de variabele 'gemiddelde cijfer voor de dimensie leefomgeving' is opgenomen, zijn wel een aantal significante resultaten. Net als model (1) en (2) is er significant verschil voor het algemeen cijfer voor de regio op het midden termijn met een odds ratio van 1,692. Wat inhoudt dat wanneer het algemene cijfer van de regio met één punt hoger wordt beoordeelt, dat de kans dat men één tot vijf jaar zal blijven in Twente ongeveer 69% hoger zal zijn dan de kans dat men binnen één jaar de regio zal verlaten. Het verschil van dit resultaat ten opzichte van model (1) en (2) is dat deze factor significant is op een niveau van 5%, tegenover een significantie van 10% voor model (1) en (2). Hiernaast heeft deze variabele ook significante uitkomst (niveau 10%) voor het lange termijn, ten opzicht van korte termijn. De kans dat men langer dan vijf jaar zal blijven ten opzichte van het korte termijn is twee keer zo groot (odds ratio van 2,003), wanneer men de regio met één punt gunstiger beoordeeld. In model (4) heeft ook het jaar van aankomst een significante odds ratio. De kans om één tot vijf jaar in de regio Twente te blijven is 19% groter dan de kans om de regio binnen één jaar te verlaten, wanneer men een jaar langer woonachtend is in de regio (jaar van aankomst).

Model (5), waarin de variabele 'gemiddeld cijfer voor het beleid van de werkgever' is opgenomen, laat een vergelijkbaar beeld zien voor de factor 'algemeen cijfer voor de regio'. De kans om één tot vijf jaar in de regio te blijven of langer dan vijf jaar, ten opzichte van de kans om Twente binnen één jaar te verlaten, is respectievelijk 54% (bij niveau van 5%) en twee keer zo groot (bij niveau van 10%), wanneer men de regio met één punt gunstig(er) beoordeeld. Ook voor het vestigingsjaar in Twente geldt dat er vergelijkbare significante resultaten gevonden zijn, in dit geval vergelijkbaar met model (2). De kans is namelijk 19% (odds ratio van 1,191) hoger op het midden termijn en op het lange termijn is de kans 14% (odds ratio van ,860) lager dan het korte termijn, gekeken naar de afhankelijkheid van het jaar van aankomst in Twente op de intentie voor de duur van het verblijf in Twente. Een ander significant resultaat in model (5) heeft betrekking op het gemiddelde cijfer voor het beleid van de werkgever. Deze variabele is significant op het lange termijn ten opzichte van het korte termijn bij een significantieniveau van 5%. Er is sprake van een odds ratio van ,482, wat inhoudt dat wanneer men het beleid van de werkgever met een punt hoger beoordeeld, dat de kans om langer dan vijf jaar in de regio Twente te blijven 52% lager is dan de kans om de regio binnen één jaar te verlaten. Ook voor

het midden termijn is een vergelijkbaar resultaat zichtbaar, deze resultaten zijn echter niet significant. Dit is opvallend resultaat. Uit de descriptieve statistiek bleek dat het beleid van de werkgever vrij gunstig wordt beoordeeld (figuur 9.) en dit beeld wordt ook bevestigd door de visie van de beleidsmakers. Maar een gunstige waardering voor het beleid van de werkgever betekend dus ook niet automatisch dat kennismigranten langer in Twente zullen blijven.

In model (6). is het jaar van aankomst significant voor het lange termijn, met een odds ratio van ,865. Dit is een vergelijkbaar resultaat als in de modellen (2) en (5). De variabele die in dit model is toegevoegd, het gemiddelde cijfer voor het beleid van de overheid is significant op de lange termijn wanneer een significantieniveau van 10% wordt gehanteerd. Wanneer kennismigranten het beleid van de overheid met een punt hoger beoordelen, dan is de kans dat men langer dan vijf jaar in de regio zal blijven 37% lager dan de kans dat men Twente binnen één jaar zal verlaten (odds ratio van ,629). In model (7) zijn ten slotte alle factoren meegenomen in de regressie analyse. Met betrekking tot de controle variabelen zijn er geen significante resultaten. Wel zijn de resultaten van drie van de vijf dimensies van push en pull factoren significant voor het 'midden termijn'. De kans dat men één tot vijf jaar zal blijven in de regio is 43% groter dan de kans dat men de regio binnen een jaar zal verlaten, wanneer men de regio op het gebied van sociale contacten en netwerkfactoren met een punt hoger beoordeeld. De variabele heeft namelijk een odds ratio van 1,428 bij een significantieniveau van 10%. Dit betekend dat sociale contacten en netwerken direct effect lijken te hebben op de intentie van kennismigranten om langer in de regio Twente te blijven. Beleidsmakers lijken op dit punt zich bewust te zijn dat er vanuit de overheid, maar ook vanuit de werkgevers meer aandacht aan de sociale context geschonken dient te worden (persoonlijke communicatie, Strubbe 31 mei 2013). Wanneer de sociale contacten en netwerken in de regio Twente immers gunstiger worden beoordeeld is de kans dat men langer zal blijven in de regio (1-5 jaar) groter. Ook het cijfer voor het beleid van de overheid op het midden termijn scoort hoger in vergelijking tot het korte termijn. Wanneer men deze dimensie met een punt hoger beoordeeld, dan zal de kans dat men één tot vijf jaar zal blijven, 22% hoger liggen dan de kans dat men Twente binnen één jaar zal verlaten (odds ratio van 1,219, bij een significantieniveau van 5%). De beoordeling van het beleid van de overheid scoorde ten opzichte van de andere dimensies relatief laag (figuur 9.). Verbetering van het beleid van de overheid ter ondersteuning van de internationale kennismigrant zou dus een positief effect kunnen hebben op de kans dat internationale kennismigranten langer (1 tot 5 jaar) in Twente zullen blijven. De lokale en regionale overheid zijn bezig dit eigen beleid te verbeteren. Daarbij streeft men voornamelijk naar continuïteit in dit beleid. Het beleid dat nu gevoerd wordt moet doorgezet en verder geprofessionaliseerd worden (Haaksema, persoonlijke communicatie, 31 mei 2013). Het beleid van de werkgever tenslotte laat een ander resultaat zien voor het midden termijn ten opzichte van het korte termijn. De variabele heeft een odds ratio van ,445, die significant is bij een significantieniveau van 5%. De kans dat men één tot vijf jaar zal blijven in Twente is 54% lager ten opzichte van de kans dat men de regio binnen één jaar zal verlaten, wanneer men het beleid van de overheid met een punt gunstiger beoordeeld. Dit resultaat werd ook al eerder in model (5) gevonden.

6 Conclusie

6.1 Conclusies

Met dit onderzoek is geprobeerd inzicht te krijgen in de attractiviteit van de regio Twente voor internationale kennismigranten om daarmee een bijdrage te kunnen leveren aan het verbeteren van de beleidsvorming van de kennisregio Twente bij het binnenhalen en vasthouden van internationale kennismigranten. De centrale vraag die hierbij aansluit luidde als volgt: *“Wat zijn de migratiemotieven en ervaringen van internationale kennismigranten in de kennisregio Twente en welke rol spelen regiospecifieke factoren in het aantrekken en behouden van deze groep?”*. Door de beantwoording van een aantal deelvragen is het mogelijk om een antwoord te formuleren die de hoofdvraag kan beantwoorden en kan bijdragen aan de doelstelling van dit onderzoek.

In hoofdstuk 2, het theoretisch kader werden de factoren die een rol spelen bij de keuze van een kennismigrant voor hun vestigingslocatie benoemd. Verschillende algemene wetenschappelijke migratietheorieën en ook onderzoeken op het gebied van kennismigratie zijn besproken. Uit deze theorie zijn factoren ontleend die gebruikt zijn om de migratiemotieven en keuzes van internationale kennismigranten in Twente te kunnen vatten. Het gaat hierbij om zowel macro als regiospecifieke factoren, die zijn opgenomen in het pull en pushfactor concept. Dit is de verzamelnaam voor factoren in het land van herkomst waardoor mensen ‘getriggerd’ worden het land te verlaten (push) en de factoren in (potentiële)vestigingsgebieden die het voor jou als migrant aantrekkelijk maken om naar toe te migreren (pull). Vijf typen push en pullfactoren: werk en carrière, sociale contacten en netwerken, leefomgeving, beleid van de werkgever en het beleid van de overheid, zijn voorgelegd aan de kennismigranten in Twente om te kijken in welke mate deze factoren een rol hebben gespeeld in hun keuze voor Twente en hoe zij deze factoren hedendaags beoordelen.

Motieven voor vestiging in Twente

De respondenten in dit onderzoek hebben zich relatief recent gevestigd in Twente. Wat heeft deze internationale kennismigranten bewogen om voor Twente te kiezen? Het zijn voornamelijk werkgerelateerde factoren die internationale kennismigranten hebben doen besluiten voor Twente te kiezen. De kwaliteit van de baan en de ontwikkelingsmogelijkheden van de carrière worden daarbij vaak genoemd. Ook de verhouding tussen werk en vrije tijd en het imago van de werkgever zijn relatief belangrijke factoren geweest in de keuze voor Twente. De aanwezigheid van de universiteit Twente lijkt hierin een belangrijke rol te spelen. Met haar goede imago, onderzoeksfaciliteiten, innovatie en kennisnetwerken, de aanwezigheid van experts en het economisch belang in de regio is zij voor zowel de kennismigrant als de regio een belangrijke instelling.

Ondanks dat het voornamelijk werkgerelateerde motieven zijn, die doorslaggevend zijn geweest in de keuze voor Twente, lijkt het inkomen geen dominante factor te zijn geweest. Opvallend is dat de inkomens namelijk relatief laag zijn voor hoogopgeleiden. Hoewel hier allerlei andere factoren achter kunnen zitten, lijkt het inkomen dus niet de belangrijkste factor te zijn om te kiezen voor Twente. De familieomstandigheden lijken meer invloed te hebben. Aangezien ruim

driekwart van de respondenten een partner heeft en ongeveer 30% kinderen, is het niet alleen de kennismigrant die de keuze maakt. Voor de migranten wordt de nabijheid van het gezin als belangrijke factor beschouwd. Factoren die betrekking hebben op het gezin zoals de ondersteuning bij het vinden van geschikte scholen voor de kinderen en het toegang van de partner tot de arbeidsmarkt worden neutraal beoordeeld en lijken daarmee geen doorslaggevend effect te hebben.

Er zijn ook wel degelijk factoren geweest die de beslissing voor Twente negatief hebben beïnvloed. Het zijn met name de meer sociale factoren zoals de afstand tot familie en vrienden, de afstand tot het thuisland, de rol van de overheid in het faciliteren van sociale netwerken, die negatief effect hebben gehad. Bovendien werd een beperkt aanbod van culturele voorzieningen en een relatief onattractief leefklimaat als onaantrekkelijk beschouwd. Dit zijn minder sterke punten waar de beleidsmakers in de regio zich overigens bewust van zijn.

Blijven of vertrekken

Het aantrekken van kennismigranten is één ding, het vast houden voor een langere periode is een tweede. Dat het lastig is om kennismigranten voor een lange periode aan de regio te binden blijkt wel uit de resultaten. 'Slechts' 7% zegt permanent te willen blijven in Twente, terwijl 18% verwacht binnen een jaar de regio te hebben verlaten, tegenover 55% van de respondenten die denken één tot vijf jaar in Twente te blijven. Er is een direct verband tussen het jaar van aankomst en de intentie voor de duur van het verblijf in Twente. Kennismigranten die al voor een langere periode in Twente verblijven zullen minder snel de regio verlaten dan kennismigranten die pas recent in de regio zijn komen. Binding met de regio lijkt hier dus van invloed te zijn. Ook is er een direct verband tussen de beoordeling van de regio (algemeen cijfer) en de intentie voor de duur van het verblijf. Respondenten die aangeven binnen één jaar de regio te verlaten beoordelen Twente significant lager. Wanneer gekeken wordt naar de wijze waarop Twente wordt beoordeeld op de verschillende dimensies, dan valt op dat de werk en carrière factoren minder gunstig worden beoordeeld door de respondenten die Twente binnen één jaar zullen verlaten. Factoren die hierbij genoemd worden zijn het imago van de werkgever en de carrière mogelijkheden. Voor het beleid van de overheid en de werkgevers geldt dat deze minder gunstig worden beoordeeld door de kennismigranten die de regio binnen een jaar zullen verlaten, wanneer dit vergeleken wordt met de migranten die één tot vijf jaar willen blijven.

Over de andere factoren kunnen geen uitspraken gedaan worden over de invloed die zij hebben op de intentie om in de regio te blijven, omdat er geen significante verschillen zijn gevonden tussen de verschillende groepen. Wel geven deze uitkomsten een beeld van hoe de kennismigranten de regio Twente waarderen en beoordelen. Positief gestemd is men over de kwaliteit van de baan, het imago van werkgever, lokale netwerken van experts en innovatie, het faciliteren door de werkgever van taalcursussen en de ondersteuning bij de aanvraag voor verblijfsvergunningen hoog scoren. Het is voornamelijk het beleid van de eigen werkgever als mede ook de werk en de carrière factoren die gunstig worden beoordeeld. Maar ook over de leefomgeving is men gunstig gestemd op het gebied van de mogelijkheid om te communiceren in het Engels, de kwaliteit van het onderwijs, de kwaliteit van het transport en de openbare veiligheid.

Minder positief is men over de carrière mogelijkheden in de regio. Deze worden als matig beschouwd, wat deels een reflectie is van de macro economische situatie in Twente. Ook het beleid van de overheid en dan met name het faciliteren van professionele en sociale netwerken en het helpen van de partner van de kennismigrant bij toetreding tot de arbeidsmarkt wordt relatief laag gewaardeerd. Op het gebied van de leefomgeving is het beperkte aanbod aan culturele voorzieningen, de beperkte mogelijkheden voor huisvesting, de attractiviteit van het klimaat en de kwaliteit en toegankelijkheid van de gezondheidszorg een minpunt van de regio. Een direct verband voor deze factoren met betrekking tot de intentie om langer in Twente te blijven ontbreekt dan wel, verbetering op deze punten zou wellicht de attractiviteit van de regio als geheel wel ten goede komen.

De attractiviteit van Twente voor internationale kennismigranten

De attractiviteit van de regio Twente voor internationale kennismigranten is geprobeerd vast te stellen door te kijken hoe de regio is beoordeeld door deze groep, maar ook wat hun heeft bewogen in hun keuze om naar Twente te migreren en niet naar een andere regio (of land). In deze conclusie is naar voren gekomen welke motieven internationale kennismigranten hebben gehad om voor Twente te kiezen en hoe zij de eigen toekomst in de regio zien. Het zijn voornamelijk de meer algemene factoren die gerelateerd zijn aan de baan en de werkgever die doorslaggevend zijn. Maar toch zijn ook de meer regiospecifieke factoren: de manier waarop de lokale overheid de kennismigrant ondersteund en de kenmerken van de leefomgeving, die invloed lijken te hebben op de keuzes die kennismigranten maken (ook al is hiervoor geen aantoonbaar causaal verband te vinden).

Voor beleidsmakers liggen hier dan ook kansen om de attractiviteit van de regio te verhogen. Op het gebied van werk en carrière hebben de lokale en regionale overheden dan wel niet zoveel invloed, de werkgevers en het recent opgerichte expatcenter kunnen hier wel een belangrijke rol in spelen. Dit wordt bevestigd door het feit dat de rol van de werkgever door de respondent als belangrijk wordt beschouwd. De overheden willen zich steeds meer gaan richten op de faciliterende rol en dit lijkt een goede keuze gezien het belang van met name de economische gerelateerde factoren in de keuze van kennismigranten. Naast deze strategie zal verbetering op de factoren die matig worden beoordeeld zoals de carrière mogelijkheden in de regio en het faciliteren van professionele en sociale netwerken door de overheid kunnen bijdragen aan de verbetering van de attractiviteit van Twente. Maar wat ook blijkt uit deze en andere punten waar verbetering op mogelijk is.

Niet alleen heeft dit onderzoek tot aanknopingspunten voor beleidsmakers geleid, het geeft ook inzicht in het gebruik van (algemene)migratietheorieën en de rol van verschillende factoren in de keuze van kennismigranten. In de theorievorming omtrent migratie zijn het voornamelijk de economische theorieën die dominant zijn. In dit onderzoek zijn het ook voornamelijk de werk en carrière gerelateerde factoren die als het meest belangrijk worden beschouwd door de kennismigranten en daarmee komen de theoretische inzichten overeen met de resultaten uit dit onderzoek.

6.2 Aanbevelingen voor vervolg onderzoek

Onderzoek naar kennismigratie is 'hot', door het belang van internationale kennismigranten voor de Nederlandse economie. Uit dit onderzoek blijkt onder meer dat er bij de (lokale en regionale) overheden en andere betrokken instellingen geen duidelijk beeld is van de kennismigratie in de regio Twente. Wat het lastig maakt voor beleidsmakers om maatregelen te nemen en goed op elkaar af te stemmen ter bevordering van het aantrekken en behouden van deze groep voor de regio. Ook uit eerder onderzoek blijkt de urgentie en het belang van nieuwe kennis over de motieven, ervaringen en wensen van (internationale) kennismigranten. Daarom zou vervolgonderzoek over kennismigratie, kennismigratie op het regionale schaalniveau en specifiek kennismigratie in Twente zeer interessant en nuttig zijn. Belangrijk is daarbij dat het onderzoek zo breed mogelijk wordt uitgezet, niet alleen zorgt dit voor betere analysemogelijkheden, het bevordert daarnaast de representativiteit van het onderzoek. Internationale kennismigranten zijn een lastige doelgroep om te benaderen voor het onderzoek. Vaak gebeurt dit via de werkgever of andere instanties waar de gewilligheid voor medewerking aan onderzoek meestal niet erg hoog is. Daardoor is in dit onderzoek het aantal respondenten (141) relatief klein en bovendien is de diversiteit van respondenten te laag. Hiermee wordt bedoeld dat het voornamelijk wetenschappers en onderzoekers zijn, die meegewerkt hebben aan dit onderzoek. En relatief weinig mensen uit het bedrijfsleven. Dit komt omdat je afhankelijk bent van medewerking van mensen, bedrijven en organisaties. Maar het probleem is dat dit zorgt voor een beperking van de representativiteit van het onderzoek. Daarom zou het voor vervolgonderzoek interessant zijn om ook meer inzicht te krijgen in de beweegredenen en motieven van internationale kennismigranten die werkzaam zijn in het bedrijfsleven. Wanneer naar de typologie die Mahroum (2000) hanteert, gekeken zou worden, dan zou gesteld kunnen worden dat er andere factoren een rol spelen in de keuzes van internationale kennismigranten.

Wellicht zou het daarnaast interessant zijn om een dergelijk onderzoek op kwalitatieve wijze uit te voeren doormiddel van diepte-interviews onder een groep internationale kennismigranten. Op deze wijze krijg je veel beter inzicht in de intrinsieke motivaties en beweegredenen van deze mensen.

6.3 Reflectie

Hoewel het doel van het onderzoek voor het grootste deel bereikt is, met het inzicht verkrijgen in de attractiviteit van de kennisregio Twente voor internationale kennismigranten, zijn er toch een aantal dingen in de uitvoering van het onderzoek, maar ook inhoudelijk, die beter hadden gekund. Wat al in de conclusie en de aanbevelingen naar voren kwam is dat een grotere populatie en meer diversiteit van het type kennismigranten leidt tot resultaten waar aan de hand van uitspraken gedaan kunnen worden die beter generaliseerbaar zijn. Het probleem is echter dat de tijd een beperkende factor is. Nu is er in het onderzoek heel veel tijd verloren gegaan in de periode dat respondenten zijn geworven. Voor het werven van respondenten ben je namelijk erg afhankelijk van anderen. Uiteindelijk heeft deze fase ruim twee maanden geduurd. Een meer actieve rol van mij hierin had tijd kunnen besparen en had wellicht ook tot meer respondenten kunnen leiden, met name werkzaam in het bedrijfsleven. In dit onderzoek is vooral geleund op de sneeuwbalmethode, die uiteindelijk heeft geleid tot 141 respondenten,

maar een meer actieve rol van mij als onderzoeker in dit proces had wellicht tot meer resultaat geleidt. Doordat dit onderdeel nu zoveel tijd heeft geveegd, is de duur van het onderzoek ook flink uitgelopen. Uiteindelijk zijn dus 141 respondenten bereid gevonden te participeren in dit onderzoek. Zij hebben een online survey voorgelegd gekregen. Het survey was wat aan de lange kant, waardoor er een grote groep respondenten vroegtijdig is afgehaakt bij het invullen van de enquête. Door volgende keer gedurende de voorbereiding beter te kijken naar de noodzaak en vormgeving van bepaalde vragen in de enquête zou deze non-respons beperkt kunnen worden. Over het gebruik van Qualtrics als programma voor het surveyonderzoek ben ik erg tevreden.

Een volgende stap in het onderzoek is de analysefase geweest. Ook hierin zijn mogelijkheden tot verbetering voor vervolgonderzoek. Voor de analysemogelijkheden ben je afhankelijk van de gegevens die je hebt. Met een grotere omvang van het aantal respondenten heb je statistisch meer mogelijkheden. Er is gebruik gemaakt van SPSS, de kennis van dit programma voor met name de uitgebreidere regressie analyses was te weinig aanwezig. Waardoor het moeilijk is om deze analyses uit te voeren en te interpreteren. Ook hier valt in de voorbereiding meer winst te halen, waardoor je al gedurende het opzetten van de vragenlijst rekening kunt houden met de analyse fase. Nu waren er een aantal vragen of antwoordcategorieën lastig te gebruiken in de analyses.

Wanneer er gekeken wordt naar de inhoud van het onderzoek valt met name op het gebied van de operationalisering en de definiëring van de centrale concepten winst te behalen. Met het gebruik van push en pullfactoren kun je een breed scala aan factoren opnemen in het onderzoek. Het probleem is echter dat er geen vaste set van push en pullfactoren zijn, waardoor de onderbouwing voor de keuze van samenhangende factoren bepalend is. Ik denk dat de gehanteerde factoren een redelijk compleet beeld geven van de motieven voor migratiegedrag, maar ze zijn absoluut niet alles omvattend. Hier valt met name in het voorbereidende literatuuronderzoek, winst te behalen. Bovendien hadden sommige factoren wat 'scherper' gedefinieerd kunnen worden zoals bijvoorbeeld "other non-financial benefits" en "political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement". Dit voorkomt dat vragen multi-interpretabel zijn. Een laatste punt waarop verbeteringen mogelijk zijn, is het gebruik van interviews in het onderzoek. Het houden van interviews met beleidsmakers heeft tegelijkertijd plaats gevonden met het uitvoeren van het surveyonderzoek onder internationale kennismigranten. Wanneer de interviews voor het surveyonderzoek hadden plaatsgevonden, dan had je de uitkomsten uit deze gesprekken kunnen gebruiken in de vormgeving van de online enquête. Waardoor regiospecifieke kenmerken van Twente en het geluid vanuit de betrokken beleidsmakers terug had kunnen komen in de vragen voor de internationale kennismigranten. Andersom, eerst het surveyonderzoek en vervolgens de interviews, had ook van toegevoegde waarde kunnen zijn. In dit geval hadden de motieven en ervaringen van kennismigranten voorgelegd kunnen worden aan de betrokken beleidsmakers, om te kijken hoe zij hier tegenoverstaan. Dit had wellicht het praktisch nut van de interviews kunnen verhogen. Want in dit onderzoek was het lastig om richting te geven aan de interviews, vanwege de beperkte informatie die beschikbaar was. Het gevolg is dat de interviews vrij algemeen waren.

Referenties literatuur

Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid [AWT]. (16 mei 2012). Talent is troef!
Op: http://www.awt.nl/upload/documents/publicaties/tekst/briefadviestalent_is_troef_def.pdf.

Beechler, S. & Woodward, I.C. (2009). The global “war for talent”. *Journal of International Management* 15. p. 273 -285.

Berkhout, E., Smid, T., & Volkerink, M. (2010). Wat beweegt kennismigranten?; Een analyse van de concurrentiekracht van NL bij het aantrekken van Kennismigranten. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Bhaskar-Shrinivas, P., Harrison, D.A., Shaffer, M.A., & Luk, D.M. (2005). Input-based and time-based models of international adjustment: Meta-analytic evidence and theoretical extensions. *Academy of Management Journal*, 48. p. 259 – 281.

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

Burkert, C., Niebuhr, A., & Wapler, R. (2007). Regional disparities in employment of high-skilled foreigners: Determinants and options for migration policy in Germany. HWWI research Paper. No. 3-7.

Cervantes, M. (2005). Attracting, retaining and mobilising high skilled labour. In *OECD Global knowledge flows and economic development*. OECD Publishing.

Clark, 1982 Clark, W.A.V. (1982). Recent research on migration and mobility: a review and interpretation. *Progress in Planning*, 18 (1). p.1 – 56.

Di Mattia, A., & Cassan, G. (2009). Migration “Push” Factors in Non-OECD Countries over the Long Term. In *OECD the future of international migration to OECD countries*. OECD Publishing. p. 139 – 192.

Donkers, H. (2010). *Academische Vaardigheden*. Nijmegen: Dictatencentrale Radboud Universiteit Nijmegen.

Doomernik, J., Koslowski, R., & Thraenhardt, D. (2009). The battle for the brains. Why immigration policy is not enough to attract the highly skilled. Washington DC: The German Marshall Fund of the United States.

European Union. (2009, 18 juni). Council directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment. In *Official Journal of the European Union*. Brussel.

European commission, WWW. (n.d.). Schengen area. Vindt datum: 12 januari 2013, op: <http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/borders-and-visas/schengen/in>.

Geis, W., Uebelmesser, S., & Werding, M. (2008). How do migrants choose their destination country? An analysis of institutional determinants. München: CESifo group.

Grigg, D.B. (1977). E. G. Ravenstein and the "laws of migration". *Journal of Historical Geography*, Vol. 3. (1). p. 41-54.

Gross, D. & Schmitt, N. (2006). Why do low- and high-skilled workers migrate? Flow evidence from France. CESifo Workin Paper # 1797. München: CESifo Group.

Gungor, N., & Tansel, A. (2006). Brain drain from Turkey: An investigation of student's return intentions. *IZA Discussion papers* 2287. Bonn: Intstitute for the study of labor.

Hicks, J. (1932). *The theory of Wages*. Londen: Macmillan.

Holtslag, J.W., Kremer, M., & Schrijvers, E. (2012). In betere banen: de toekomst van arbeidsmigratie in de Europese Unie. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Horwitz, F.M., Heng, C.T., & Quazi, H.A. (2003). Finders, keepers? Attracting, motivating and retaining knowledge workers. In *Human Resource Management Journal*. Vol 13 (4). p. 23 – 44.

INDIAC. (2009). Monitor kennismigrantenregeling 2008: Periodieke weergave van de ontwikkeling van het uitvoeringsbeleid en cijfers inzake kennismigranten. INDIAC. Den-Haag: IND.

Lee, E.S. (1966). A theory of migration. In *Demography* vol. 3 (1). p. 47-57.

Lowell, B. (2005). Policies and regulations for managed skilled international migration for work. UN/POP/MIG/2005/03. New York: UN Population Division.

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

Mahroum. (2000). Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of human capital. *R&D Managment*, 30 (1). p 23 – 32.

Massey, D.S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J.E. (1993). Theories of international migration: a review and appraisal. *Population and Development Review*, Vol. 19, (3). P. 431-466.

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

Netwerkstad Twente. (2012). Economische motor Twente. Bad Boekelo: Netwerkstad Twente.

OECD. (2009). Education at a Glance 2009: OECD indicators. Parijs: OECD Publishing.

OECD. (2010). *International Migration Outlook 2010*. Parijs: OECD publishing.

PBL (n.d.) Definitie kenniswerkers – nog geen officiële publicatie.

Pike, A., Rodrigues-Pose, A., & Tomaney, J. (2006). *Local and regional development*. New York: Routledge.

Piore, M.J. (1979). *Birds of passage: Migrant labor and industrial societies*. Cambridge: Cambridge University Press.

Provincie Overijssel. (2012). Innovatiedriehoek Twente: Regionale versnellingsmotor voor Nederlandse economie in 2020. Mondiale concurrentie samen aanpakken. Gevonden op : http://www.overijssel.nl/publish/pages/104106/101001_innovatiedriehoek_1okt.pdf.

Provincie Overijssel en regio Twente (2012). Innovatiesprong Twente: Naar meer inhoudelijke focus en vernieuwing van de aanpak. De hoofdlijn van de strategie voor het innovatiebeleid en de governance voor de periode 2012-2015. Enschede: Regio Twente.

Regio Twente WWW. (n.d.). Ambities regio Netwerkstad Twente. Vinddatum: 10 februari 2013 op <http://www.regiotwente.nl/netwerkstad/stedelijk-gebied>.

Rijksoverheid WWW. (n.d.). Buitenlandse werknemers. Vinddatum: 15 februari 2013 op <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/buitenlandse-werknemers/vraag-en-antwoord/wat-zijn-kennismigranten.html>.

Sjaastad, L.A. (1962). The Costs and Returns of Human Migration. In *The Journal of Political Economy*. Vol. 70, (5), Part 2: Investment in Human Beings. p. 80-93.

Stark, O. (1991). *The migration of Labor*. Massachusetts: Blackwell Publishing

Te Grotenhuis, M., & Matthijssen, A. (2009). *Basiscursus SPSS versie 15-17, 3e druk*. Assen: Van Gorcum.

Uitterhoeve, J., & Vleugel, M. (2011). Evaluatie regeling hoogopgeleiden: de kenniseconomie versterkt? Rijkswijk: INDIAC.

Vennix, J.A.M. (2010). *Theorie en praktijk van empirisch onderzoek. Vierde editie*. Harlow: Pearson Education Limited.

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

Referenties afbeeldingen

CME online. (n.d.) netwerk van ambitieuze en ondernemende ACT, Overzichtsfoto Kennispark Twente. Gevonden op: cme-online.ning.com.

Hoetink, R. (2010). Rondleiding prins van oranje door MESA+ NanoLab van de universiteit Twente. Gevonden op: <http://www.koninklijkhuis.nl/foto-en-video/enschede-5-november-2010-de-prins-van-oranje-krijgt-een-rondleiding-door-het-mesaplus-nanolab-van-de-universiteit-twente-2774>.

Regio Twente (n.d.). logo regio Twente. Gevonden op: <http://www.regiotwente.nl/>.

Twente.inderegio.com. (n.d.). Gevonden op: <http://www.twente.inderegio.com/twente-kaart.htm>.

Universiteit Twente. (n.d.) Foto's UT Twente campus. Gevonden op: <http://www.utwente.nl/>.

Wikipedia. (2009, 13 Augustus). Kaart ligging Twente. Gevonden op: <http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/e/e9/Twente-Position.png>.

Referenties naar interviews

De Vos Koelink. (7 mei 2013). Interview beleidsmaker gemeente Enschede.

Haaksema. (31 mei 2013). Interview beleidsmaker regio Twente.

Methorst. (16 mei 2013). Interview beleidsmaker expatcenter.

Strubbe. (31 mei 2013). Interview medewerker HR Universiteit Twente.

Vernes. (7 mei 2013). Interview beleidsmaker gemeente Enschede

Bijlage A De enquête

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 Wageningen, the Health Valley Arnhem/Nijmegen and the Knowledge Region Twente. This part of the research focuses on migration motives and experiences in Twente.

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.

This survey will take about 15 minutes of your time!

Once again, thank you for participating in this research.

Section 1: Migration motives

This section is about your motives and your decision to migrate to the Netherlands and specifically to Twente.

Twente consists of the following municipalities: Almelo, Borne, Dinkelland, Enschede, Haaksbergen, Hellendoorn, Hengelo, Hof van Twente, Losser, Oldenzaal, Rijssen-Holten, Tubbergen, Twenterand, Wierden.

1. **Do you live and work in this region?**
 - a. I live and work in this region;
 - b. I work in this region, but I live in a different region;
 - c. I live in this region but I work in a different region;
 - d. I neither work nor live in this region.

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. **A. Before coming to this country, did you consider any other countries when you were deciding to migrate?**
 - a. Yes
 - b. No
3. **B. If yes, which other countries did you consider? Please list them in order of preference?**

1st Choice _____
2nd Choice _____
4. **In which year did you arrive in Twente?**
Year _____
5. **A. Before coming to this region, did you consider any other region within the Netherlands?**
 - a. Yes
 - b. No
5. **B. If yes, which other regions did you consider? Please list them in order of preference?**
 - Amsterdam region
 - Rotterdam region
 - Utrecht region
 - The Hague region

- Eindhoven region
- Tilburg region
- Arnhem/Nijmegen region
- Leiden region
- Maastricht region
- Groningen region
- Wageningen region
- Other, namely: _____

6. This question consists out of two parts.

First part: To what extent did the following factors influence your initial decision to migrate to Twente?
Please use the first column ("Favorability factors in decision to migrate" column).

Second part: How would you grade Twente 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 Twente (1 = poor; 10 = ideal).

Work and career	Very unfavourable	Unfavourable	Neither unfavourable nor favourable	Favourable	Very favourable	Grade
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 contacts and network factors	Very unfavourable	Unfavourable	Neither unfavourable nor favourable	Favourable	Very favourable	Grade

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	Very unfavourable	Unfavourable	Neither unfavourable nor favourable	Favourable	Very favourable	rade
Support in residence and/or work permit application						
Finding of suitable housing						
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 benefits						

Government policies	Very unfavourable	Unfavourable	Neither unfavourable nor favourable	Favourable	Very favourable	Grade
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	Very unfavourable	Unfavourable	Neither unfavourable nor favourable	Favourable	Very favourable	rade
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						

7. Please list the two most important factors in order of preference that have **positively** influenced your decision to migrate to Twente? (please choose from the list above)
- 1st _____
- 2nd _____
8. Please list the two most important factors in order of preference that have **negatively** influenced your decision to migrate to Twente? (please choose from the list above)
- 1st _____
- 2nd _____
9. Were there any other factors not listed above that have either positively or negatively influenced your decision to migrate to region X? If so, please state them here:
- a. Negative factors: _____
- b. Positive factors: _____

Section 2: Future plans to stay or leave Twente

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

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

- I plan to stay less than 6 months
- I plan to stay 6 months to 1 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 Twente?

- I plan to stay less than 6 months
- I plan to stay 6 months to 1 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 Twente? (please choose from the list of factors: Q6)

1st _____
2nd _____

13. What are the two most decisive factors for you to leave Twente? (please choose from the list of factors: Q6)

1st _____
2nd _____

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

- Amsterdam region
- Rotterdam region
- Utrecht region
- The Hague region
- Eindhoven (Brainport)
- Tilburg region
- Arnhem/Nijmegen region
- Delft/Leiden region
- Maastricht region
- Groningen Assen region
- Wageningen region
- Other region, namely: _____

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

- Belgium
- Germany
- Denmark
- France
- Luxembourg
- UK
- Other European country
- Canada
- USA
- America other than USA or Canada
- Africa
- Asia
- Oceania

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

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

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

Section 3: Personal profile

This final section is about your personal profile and your prior migration experience before coming to Twente. The information in this section gives insight in the motives of different groups of highly-skilled migrants in Twente.

18. What is your gender?

- Male
- Female

19. What is your year of birth?

Year: _____

20. Which country do you originate from?

Country: _____

21. Are you a citizen of the European Union?

- Yes
- No

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

- Yes
- No

23. 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

24. 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
- 85.000 - 94.999
- 95.000 - 104.999

- 105.000 or more

25. What is your present relationship status?

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

26. Do you have children?

- Yes
- No

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

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

28. 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

29. Please indicate the sector of your current employment?

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

30. Before coming to Twente, have you ever lived outside of your home country staying in one location for one month or longer?

- No, I have not lived outside my home country for longer than one month.
- Yes, I have lived outside my home country for longer than one month

30 B. I have lived outside my home country for longer than one month for the following purposes: Please note that more than one answer category is possible for this question!

- Education or study-related in Twente
- Education or study-related in the Netherlands, but not in Twente
- Education or study-related in region outside the Netherlands
- Work-related in Twente
- Work-related in the Netherlands, but not in Twente
- Work-related in region outside the Netherlands
- Other purpose in Twente

- Other purpose in the Netherlands, but not in Twente
- Other purpose in region outside the Netherlands

End of survey!

You have reached the end of the questionnaire.

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: _____

Bijlage B Interviewguide

In deze bijlage is de interviewguide opgenomen die gebruikt is voor de interviews met beleidsmakers. Het gaat om een basis richtlijn voor de interviews. Per interview kan hier wat van zijn afgeweken afhankelijk van het type gesprekspartner.

Interviewguide

1. Intro

- Toelichting reden interview
 - o Heeft betrekking op de ervaringen van de gemeente Enschede met kennismigranten, het beleid van de gemeente/regio om kennismigranten aan te trekken en de visie van de gemeente op dit beleid.
- Opname interview
- De structuur interview

2. Het beleid (aantrekken + behouden)

- Hoe ziet de beleidsaanpak van de organisatie eruit op het gebied van kennismigratie
 - o Onderdeel van breder gevoerd beleid (migratiebeleid – economisch beleid)
 - o Focus van het beleid – (keuze voor kennis & innovatie/ specifieke arbeidssectoren?
 - Het belang van kennismigranten voor de regio
 - Het doel van de kennismigrant voor de regio
 - Actief inzetten op buitenlandse kennismigranten?
 - o Directe maatregelen vanuit de organisatie om kennismigranten aan te trekken
 - o Sterke punten van het beleid vanuit de organisatie
 - o Punten van het beleid waar winst valt te behalen
 - o Succesvolle maatregelen/beleid tot nu toe – concrete voorbeelden
- Maatregelen van de gemeente om kennismigranten aan de regio te binden/vast te houden.
- Ondersteunen van kennismigranten door de organisatie?
 - o Directe maatregelen
 - o Verbeterpunten op dit vlak
- Samenwerking met andere partijen – hoe ziet dit er uit /totstandkoming
 - o Gemeente/regio/Onderwijs/Bedrijfsleven/WTC/kennispark Twente etc.
 - o Stimulering van samenwerking
 - o Samenwerking in totstandkoming van het beleid
 - o Uitvoering van beleid
 - o Concurrentie tussen verschillende organisatie op dit beleidsterrein?
 - o Verbeterpunten op het gebied van samenwerking

3. Ervaringen met kennismigranten

- In kaart brengen van kennismigratie in regio
- Aantal en persoonlijke kenmerken
- Sectoren waarin ze voornamelijk werkzaam
- Is er beeld binnen de organisatie hoe kennismigranten het leven in de regio ervaren?
- Hoe worden kennismigranten opgevangen in en door de organisatie?

4. De attractiviteit van Twente

- Hoe ziet men in de organisatie de attractiviteit van de regio voor kennismigranten om zich te vestigen
 - o sterke kanten voor de regio als vestigingslocatie
 - o minder sterke punten van de regio als vestigingslocatie
 - o In welke mate worden minder punten opgelost door het beleid dat gevoerd wordt
- Doel van de regio is profileren op het gebied van kennis/innovatie/talenten:
 - o Hoe uit zich dit imago zich (city marketing) – concrete voorbeelden?
 - o Hoe wordt het toegepast?
 - o Is er al enig idee over het effect hiervan?

5. Regio t.o.v. andere regio's + landelijk beleid

- Beperkingen vanuit landelijk beleid op plannen/ideeën in de regio
- Steun vanuit landelijke overheden/instanties om doelstellingen van regio te bewerkstelligen
- Concurrentie voelbaar met omliggende regio's - landen?
 - o Aantal kennismigranten (binnenland – buitenland)
 - o Bedrijvigheid op het gebied van kennis/innovatie
 - o Ervaringen van kennismigranten zelf?
 - Hoe de regio wordt beoordeeld t.o.v. andere regio's?
 - o Hoe wordt omgegaan met deze concurrentie?

6. Afsluiting

- Opmerkingen/toevoegingen
- Bedanken
- Verwerking interview

Bijlage C Respondenten profiel

Tabel C1: Geslacht internationale kennismigrant Twente:

18. What is your gender?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Male	79	56,0	56,0	56,0
	Female	62	44,0	44,0	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Tabel C2: Leeftijd internationale kennismigrant Twente:

Age_category					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1940-1949	1	,7	,7	,7
	1950-1959	6	4,3	4,3	5,0
	1960-1969	13	9,2	9,2	14,2
	1970-1979	34	24,1	24,1	38,3
	1980-1989	86	61,0	61,0	99,3
	1990-1999	1	,7	,7	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Tabel C3: Hoogste behaalde opleidingsniveau:

23. What is the highest education level you have obtained?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vocational	2	1,4	1,4	1,4
	Bachelor degree	7	5,0	5,0	6,4
	Master degree	72	51,1	51,1	57,4
	PhD degree	60	42,6	42,6	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Tabel C4: Bruto inkomen in categorieën:

24. What is your annual income before taxes in Euros?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25.000	17	12,1	12,1	12,1
	25.000 - 34.999	56	39,7	39,7	51,8
	35.000 - 44.999	34	24,1	24,1	75,9
	45.000 - 54.999	14	9,9	9,9	85,8
	55.000 - 64.999	7	5,0	5,0	90,8
	65.000 - 74.999	6	4,3	4,3	95,0
	75.000 - 84.999	4	2,8	2,8	97,9
	85.000 - 94.999	2	1,4	1,4	99,3
	105.000 or more	1	,7	,7	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Tabel C5: Burger van de Europese unie of niet:

21. Are you a citizen of the European Union?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Yes	68	48,2	48,2	48,2
	No	73	51,8	51,8	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Tabel C6: Gebruik regelingen voor hoogopgeleiden:

22. Did you benefit from an arrangement of the Dutch government to attract highly-skilled migrants (...)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Yes	52	36,9	36,9	36,9
	No	89	63,1	63,1	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Tabel C7: Land van origine

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Argentina	2	1,4	1,4
	Australia	3	2,1	2,1
	Belarus	1	,7	,7
	Belgium	1	,7	,7
	Bolivia	1	,7	,7
	Brazil	2	1,4	1,4
	Bulgaria	1	,7	,7
	Canada	3	2,1	2,1
	Chile	1	,7	,7
	China	7	5,0	5,0
	Colombia	1	,7	,7
	Croatia	1	,7	,7
	Cuba	1	,7	,7
	Denmark	1	,7	,7
	Dominican Republic	1	,7	,7
	Egypt	1	,7	,7
	Ethiopia	1	,7	,7
	Finland	1	,7	,7
	France	4	2,8	2,8
	Germany	15	10,6	10,6
	Greece	2	1,4	1,4
	Hong Kong	1	,7	,7
	Hungary	1	,7	,7
	India	19	13,5	13,5
	Iran, Islamic Republic Of	1	,7	,7
	Iraq	1	,7	,7
	Italy	12	8,5	8,5
	Lebanon	1	,7	,7
	Malaysia	1	,7	,7
	Mexico	2	1,4	1,4
	Moldova, Republic Of	1	,7	,7
	Morocco	1	,7	,7

New Zealand	2	1,4	1,4
Nigeria	2	1,4	1,4
Pakistan	2	1,4	1,4
Palestinian Territory, Occupied	1	,7	,7
Poland	6	4,3	4,3
Portugal	4	2,8	2,8
Romania	2	1,4	1,4
Russian Federation	4	2,8	2,8
Serbia And Montenegro	2	1,4	1,4
South Africa	2	1,4	1,4
Spain	8	5,7	5,7
Turkey	5	3,5	3,5
Ukraine	2	1,4	1,4
United Kingdom	3	2,1	2,1
United States	2	1,4	1,4
Venezuela	2	1,4	1,4
Total	141	100,0	100,0

Tabel C8: Relatiestatus van internationale kennismigrant:

25. What is your present relationship status?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Single	32	22,7	22,7	22,7
	In a relationship (partner but not married)	41	29,1	29,1	51,8
	Married	67	47,5	47,5	99,3
	Separated/divorced	1	,7	,7	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Tabel C9: Heeft de respondent kinderen:

26. Do you have children?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Yes	43	30,5	30,5	30,5
	No	98	69,5	69,5	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Tabel C10: Plek waar familie (partner en kinderen) woont:

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

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Region Twente	63	44,7	44,7	44,7
	Another region within the Netherlands	12	8,5	8,5	53,2
	Another European country	23	16,3	16,3	69,5
	In your country of origin	19	13,5	13,5	83,0
	Elsewhere	2	1,4	1,4	84,4
	I have no spouse/partner and/or children	22	15,6	15,6	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Tabel C11: Absolute aantallen sectoren waar kennismigranten werkzaam zijn:

Type sector	Aantal
Privaat	7
Publiek	16
Publiek-privaat	3
Kennisinstelling	119

Tabel C12: Veld van expertise van internationale kennismigrant:

29. In which field of expertise are you working?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Management, commercial and financial operations	4	2,8	2,8	2,8
	Computer, systems sciences and information technology	20	14,2	14,2	17,0
	Physical sciences	30	21,3	21,3	38,3
	Life sciences	11	7,8	7,8	46,1
	Biotechnology	8	5,7	5,7	51,8
	Health sciences	5	3,5	3,5	55,3
	Environmental sciences	8	5,7	5,7	61,0
	Social sciences and humanities	14	9,9	9,9	70,9
	Architecture and engineering	15	10,6	10,6	81,6
	Education and training	10	7,1	7,1	88,7
	Politics, administrative and legal services	1	,7	,7	89,4
	Transportation and logistics	3	2,1	2,1	91,5
	Other occupations	12	8,5	8,5	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Bijlage D Descriptieve statistiek – motieven voor vestiging in Twente

Tabel D1: Jaar van vestiging in Nederland

Tabel D2: Jaar van vestiging in Twente

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid 1970	1	,7	,7
1976	1	,7	1,4
1981	1	,7	2,1
1983	1	,7	2,8
1988	1	,7	3,5
1991	1	,7	4,3
1992	1	,7	5,0
1993	1	,7	5,7
1996	1	,7	6,4
1997	1	,7	7,1
1999	1	,7	7,8
2001	2	1,4	9,2
2002	2	1,4	10,6
2003	2	1,4	12,1
2004	5	3,5	15,6
2005	4	2,8	18,4
2006	4	2,8	21,3
2007	16	11,3	32,6
2008	3	2,1	34,8
2009	12	8,5	43,3
2010	17	12,1	55,3
2011	25	17,7	73,0
2012	24	17,0	90,1
2013	14	9,9	100,0
Total	141	100,0	

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid 1977	1	,7	,7
1981	1	,7	1,4
1983	1	,7	2,1
1988	1	,7	2,8
1990	1	,7	3,5
1991	1	,7	4,3
1992	1	,7	5,0
1993	1	,7	5,7
1996	1	,7	6,4
1997	1	,7	7,1
2001	2	1,4	8,5
2002	1	,7	9,2
2003	1	,7	9,9
2004	4	2,8	12,8
2005	3	2,1	14,9
2006	2	1,4	16,3
2007	13	9,2	25,5
2008	3	2,1	27,7
2009	15	10,6	38,3
2010	17	12,1	50,4
2011	29	20,6	70,9
2012	27	19,1	90,1
2013	14	9,9	100,0
Total	141	100,0	

Tabel D3: Afweging andere landen in keuze vestigingslocatie

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

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Yes	103	73,0	73,0	73,0
No	38	27,0	27,0	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Tabel D4: Alternatieve landen voor vestiging

1st choice		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Belgium	4	2,8	3,9
	Germany	19	13,5	18,4
	Denmark	2	1,4	1,9
	France	7	5,0	6,8
	UK	20	14,2	19,4
	Other European country	15	10,6	14,6
	Canada	7	5,0	6,8
	USA	21	14,9	20,4
	America other than USA or Canada	2	1,4	1,9
	Asia	1	,7	1,0
	Oceania	5	3,5	4,9
	Total	103	73,0	100,0
Missing	System	38	27,0	
Total		141	100,0	
2nd choice		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Belgium	3	2,1	2,9
	Germany	10	7,1	9,7
	Denmark	3	2,1	2,9
	France	10	7,1	9,7
	Luxembourg	1	,7	1,0
	UK	12	8,5	11,7
	Other European country	14	9,9	13,6
	Canada	5	3,5	4,9

	USA	12	8,5	11,7
	America other than USA or Canada	4	2,8	3,9
	Africa	1	,7	1,0
	Asia	7	5,0	6,8
	Oceania	6	4,3	5,8
	No 2nd preference	15	10,6	14,6
	Total	103	73,0	100,0
Missing	System	38	27,0	
Total		141	100,0	

Tabel D5: Overwogen andere regio's in keuze om te migreren naar Nederland

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Yes	60	42,6	42,6
No	81	57,4	57,4
Total	141	100,0	100,0

Tabel D6: Alternatieven voor regio's in keuze om te migreren naar Nederland

Regio's	Percentage
Amsterdam	23,4
Rotterdam	9,2
Utrecht	14,9
Den-Haag	7,1
Eindhoven	17,0
Tilburg	2,1
Arnhem-Nijmegen	3,5
Leiden	4,3
Maastricht	4,3
Groningen	5
Wageningen	2,1

Overige	6,4
---------	-----

Tabel D7: Scores op de dimensies

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Werk_carriere_gem	141	2,20	5,00	3,8908	,46459
Sociaal_netwerk_gem	141	1,00	5,00	3,1835	,61918
Leefomgeving_gemd	141	2,00	5,00	3,4709	,57424
Policies_empoly_gem	141	1,44	5,00	3,4791	,64189
Policies_govern_gem	141	1,20	5,00	3,2667	,62194
Valid N (listwise)	141				

Tabel D8: Scores op de indicatoren – 1= Zeer ongunstig, 5 = zeer gunstig invloed op de keuze om zich te vestigen in Twente:

Factor	Mean (gemiddelde)	Standaard deviatie
Quality of your job	4,41	,610
Attractiveness of your salary	3,80	,830
Image of the employer	4,06	,758
Social status of job	3,85	,755
Career development opportunities	4,11	,799
Career development opportunities within region	3,04	,909
Work-life balance	3,82	,872
Recognition of skills and educational qualifications	4,11	,673
Research facilities in companies and public institutions	4,01	,824
Job security	3,70	,956
Geographic proximity to country of origin	2,99	1,219

Proximity to spouse/partner (children)	3,35	1,160
Proximity to other family and/or friends	2,75	,994
Political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement	3,07	,946
Proximity to co-ethnic community	2,77	,929
Local presence of knowledge intensive networks	3,45	,832
Local networking with other experts/specialists	3,56	,848
Local networks stimulating innovation.	3,52	,842
Support in residence and/or work permit application (employer)	3,91	,861
Finding of suitable housing (e)	3,39	1,013
Support in relocation/moving (e)	3,70	1,000
Support with filling in tax declaration (e)	3,04	,977
Support with administrative issues of local government (e)	3,38	,900
Finding suitable schools or daycare for children (e)	3,07	,753
Funding and/or facilitation of language courses (e)	3,79	,917
Financial benefits (e)	3,60	,894
Other non-financial benefits (e)	3,44	,881
Application procedure for a residence and work permit (Government)	3,57	,943
Procedures for bringing over my family now or later (g)	3,40	,886
Accessibility of your spouse/partner to the labour market (g)	3,12	,890
Maximum length of permitted stay in the country (g)	3,33	,946
Possibility of permanent settlement (g)	3,41	,919

Favourability of taxation system (g)	3,17	,948
Access to social security and benefits (such as unemployment benefits, pensions) (g)	3,39	,868
Role of local government in facilitating local professional networking (g)	3,03	,801
Role of local government in facilitating local social networking (g)	3,02	,841
Degree of hospitality extended by municipality towards newcomers (g)	3,22	,903
Image of region	3,27	,885
Costs of living	3,48	,867
Quality of local transportation system	3,66	,869
Quality of education system	3,77	,714
Family-friendly environment	3,57	,943
Accessibility and quality of healthcare	3,26	1,026
Availability of suitable housing	3,33	1,012
Attractive climate and environment	2,75	1,214
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema..)	3,02	,967
Recreation possibilities	3,29	,975
Public safety	3,96	,769
Norms and attitude of local population	3,43	,950
Friendly, hospitable population	3,52	,968
Discrimination against foreigners	3,23	,974
Multicultural environment	3,50	,968
Ability to communicate in English	4,29	,841
Need to learn a new language	3,21	,893

Economic stability and prosperity of region	3,49	,833
Political stability, stable government	3,68	,822
Social equality among population	3,71	,907

Tabel D9: De twee meest positieve en negatieve doorslaggevende factoren in de keuze om te migreren naar Twente:

** Om het aantal pagina's in de bijlagen te berekenen zijn de factoren die slecht eenmaal genoemd zijn in het onderzoek, weggelaten.*

7. Please list the two most important factors in order of preference that have positively influenced...-1st choice				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Quality of your job	73	51,8	51,8
	Attractiveness of your salary	3	2,1	2,1
	Image of the employer	8	5,7	5,7
	Social status of job	4	2,8	2,8
	Career development opportunities	27	19,1	19,1
	Work-life balance	6	4,3	4,3
	Research facilities in companies and public institutions	3	2,1	2,1
	Job security	2	1,4	1,4
	Proximity to spouse/partner (children)	9	6,4	6,4
	Local networking with other experts/specialists	2	1,4	1,4

-2nd choice				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Quality of your job	18	12,8	12,8
	Attractiveness of your salary	23	16,3	16,3
	Image of the employer	15	10,6	10,6
	Social status of job	6	4,3	4,3
	Career development opportunities	23	16,3	16,3
	Career development opportunities within region	2	1,4	1,4

	Work-life balance	13	9,2	9,2
	<i>Recognition of skills and educational qualifications</i>	7	5,0	5,0
	<i>Research facilities in companies and public institutions</i>	8	5,7	5,7
	Job security	4	2,8	2,8
	Geographic proximity to country of origin	7	5,0	5,0
	Proximity to spouse/partner (children)	3	2,1	2,1
	Public safety	2	1,4	1,4

8. Please list the two most important factors in order of preference that have negatively influenced...-1st choice				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Quality of your job	2	1,4	1,4
	Attractiveness of your salary	3	2,1	2,1
	Image of the employer	2	1,4	1,4
	Career development opportunities	4	2,8	2,8
	<i>Career development opportunities within region</i>	5	3,5	3,5
	Work-life balance	4	2,8	2,8
	Recognition of skills and educational qualifications	3	2,1	2,1
	Research facilities in companies and public institutions	2	1,4	1,4
	<i>Job security</i>	5	3,5	3,5
	Geographic proximity to country of origin	17	12,1	12,1
	Proximity to spouse/partner (children)	7	5,0	5,0
	Proximity to other family and/or friends	15	10,6	10,6
	Proximity to co-ethnic community	2	1,4	1,4
	Local networking with other experts/specialists	2	1,4	1,4
	Support in residence and/or work permit application (employer)	3	2,1	2,1

	Finding of suitable housing (employer)	4	2,8	2,8
	Finding suitable schools or daycare for children (employer)	3	2,1	2,1
	Application procedure for a residence and work permit (government)	3	2,1	2,1
	Accessibility of your spouse/partner to the labour market (government)	4	2,8	2,8
	Possibility of permanent settlement (government)	3	2,1	2,1
	Favourability of taxation system	3	2,1	2,1
	<i>Image of region</i>	6	4,3	4,3
	Costs of living	7	5,0	5,0
	Quality of local transportation system	2	1,4	1,4
	Accessibility and quality of healthcare	2	1,4	1,4
	Attractive climate and environment	11	7,8	7,8
	Norms and attitude of local population	2	1,4	1,4
	<i>Need to learn a new language</i>	5	3,5	3,5

-2nd choice				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Attractiveness of your salary	9	6,4	6,4
	Image of the employer	4	2,8	2,8
	Career development opportunities	3	2,1	2,1
	<i>Career development opportunities within region</i>	5	3,5	3,5
	Work-life balance	3	2,1	2,1
	Research facilities in companies and public institutions	2	1,4	1,4
	<i>Job security</i>	8	5,7	5,7
	<i>Geographic proximity to country of origin</i>	6	4,3	4,3
	Proximity to spouse/partner (children)	3	2,1	2,1

Proximity to other family and/or friends	16	11,3	11,3
Political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement	2	1,4	1,4
Proximity to co-ethnic community	2	1,4	1,4
Local networking with other experts/specialists	3	2,1	2,1
Finding of suitable housing (employer)	10	7,1	7,1
Other non-financial benefits (employer)	2	1,4	1,4
Application procedure for a residence and work permit (government)	2	1,4	1,4
Possibility of permanent settlement (government)	2	1,4	1,4
Image of region	9	6,4	6,4
Costs of living	4	2,8	2,8
Accessibility and quality of healthcare	4	2,8	2,8
Availability of suitable housing	2	1,4	1,4
Attractive climate and environment	10	7,1	7,1
<u>Cultural amenities in region</u> (<i>museum, theatre, cinema...</i>)	7	5,0	5,0
Friendly, hospitable population	3	2,1	2,1
<i>Discrimination against foreigners</i>	5	3,5	3,5
Need to learn a new language	2	1,4	1,4
Economic stability and prosperity of region	2	1,4	1,4

Bijlage E Descriptieve statistiek – beoordeling Twente

Tabel E1: Mate waarin huidige imago van de regio Twente overeenkomt met het beeld dat men vooraf van de regio had:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Current image is much less favourable than the one I had before coming here	13	9,2	9,2	9,2
Current image is less favourable than the one I had before coming here	27	19,1	19,1	28,4
These images are about the same	52	36,9	36,9	65,2
Current image is more favourable than the one I had before coming here	36	25,5	25,5	90,8
Current image is much more favourable than the one I had before coming here	13	9,2	9,2	100,0
Total	141	100,0	100,0	

Tabel E2: Algemeen cijfer voor de regio Twente:

17. Based on your working and living experience in Twente, which grade would you give this region in...-Grade

N	Valid	141
	Missing	0
Mean		6,8291
Std. Deviation		1,67888
Minimum		1,00
Maximum		10,00

Tabel E3: Cijfers per dimensie voor de regio Twente:

	Grade_werk_ca rriere_gem	Grade_Sociaal_ netwerk_tot_ge mid	Grade_leefomg _tot_gemid	Grade_policies_ govern_tot_gem	Grade_policies_ employ_tot_ge m
N Valid	141	141	141	141	141
Missing	0	0	0	0	0
Mean	7,0922	5,8679	6,6160	5,8461	6,3964
Std. Deviation	1,41956	1,71852	1,39479	1,77315	1,63042
Minimum	3,30	1,00	2,80	1,00	2,56
Maximum	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00

Tabel E4: Cijfers per indicator voor de regio Twente:

Factor	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Quality of your job	141	1	10	7,76	1,870
Attractiveness of your salary	141	2	10	7,24	1,776
Image of the employer	141	1	10	7,60	1,808
Social status of job	141	1	10	7,46	1,628
Career development opportunities	141	1	10	6,96	2,305
Career development opportunities within region	141	1	10	5,42	2,309
Work - life balance	141	1	10	7,01	2,236
Recognition of skills and educational qualifications	141	1	10	7,48	1,730
Research facilities in companies and public institutions	141	1	10	7,31	1,920
Job security	141	1	10	6,67	2,448
Geographic proximity to country of origin	141	1	10	5,69	2,796
Proximity to spouse/partner (children)	141	1	10	6,33	2,750
Proximity to other family and/or friends	141	1	10	5,16	2,266
Political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement	141	1	10	5,62	2,292
Proximity to co-ethnic community	141	1	10	5,05	2,278
Local presence of knowledge intensive networks	141	1	10	6,21	2,232
Local networking with other experts/specialists	141	1	10	6,40	2,333
Local networks stimulating innovation	141	1	10	6,50	2,356
Support in residence and/or work permit application (e)	141	1	10	7,23	2,347
Finding of suitable housing (e)	141	1	10	6,11	2,315
Support in relocation/moving (e)	141	1	10	6,85	2,321

Support with filling in tax declaration (e)	141	1	10	5,37	2,474
Support with administrative issues of local government (e)	141	1	10	6,16	2,337
Finding suitable schools or daycare for children (e)	141	1	10	5,52	2,117
Funding and/or facilitation of language courses (e)	141	1	10	7,38	2,295
Financial benefits (e)	141	1	10	6,62	2,260
Other non-financial benefits (e)	141	1	10	6,33	2,241
Application procedure for a residence and work permit (government)	141	1	10	6,60	2,393
Procedures for bringing over my family now or later (g)	141	1	10	6,13	2,264
Accessibility of your spouse/partner to the labour market (g)	141	1	10	5,35	2,223
Maximum length of permitted stay in the country (g)	141	1	10	6,24	2,378
Possibility of permanent settlement (g)	141	1	10	6,35	2,308
Favourability of taxation system (g)	141	1	10	5,74	2,395
Access to social security and benefits (such as unemployment benefits, pensions) (g)	141	1	10	6,04	2,269
Role of local government in facilitating local professional networking (g)	141	1	10	5,18	2,183
Role of local government in facilitating local social networking (g)	141	1	10	5,00	2,239
Degree of hospitality extended by municipality towards newcomers (g)	141	1	10	5,84	2,365
Image of region	141	1	10	6,37	2,195
Cost of living	141	2	10	6,64	1,994
Quality of local transportation system	141	1	10	7,05	2,162
Quality of education system	141	1	10	7,13	1,939
Family-friendly environment	141	1	10	6,89	2,180
Accessibility and quality of healthcare	141	1	10	5,81	2,552
Availability of suitable housing	141	1	10	5,96	2,432
Attractive climate and environment	141	1	10	5,18	2,679
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	141	1	10	5,63	2,241
Recreation possibilities	141	1	10	6,14	2,228
Public safety	141	1	10	7,82	1,623
Norms and attitude of local population	141	1	10	6,72	2,185
Friendly, hospitable population	141	1	10	6,72	2,262
Discrimination against foreigners	141	1	10	6,16	2,373
Multicultural environment	141	1	10	6,93	2,083
Ability to communicate in English	141	1	10	8,09	1,698
Need to learn a new language	141	1	10	6,48	2,006
Economic stability and prosperity of region	141	1	10	6,65	2,025
Political stability, stable government	141	1	10	6,97	2,056
Social equality among population	141	1	10	6,98	2,153

Bijlage F Descriptieve statistiek – Motieven voor blijven of vertrekken

Tabel F1: Intentie duur verblijf respectievelijk Nederland en Twente:

10. How long do you plan to stay in the Netherlands?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	I plan to stay less than 6 months	7	5,0	5,0	5,0
	I plan to stay 6 months to 1 year	10	7,1	7,1	12,1
	I plan to stay 1 to 5 years	64	45,4	45,4	57,4
	I plan to stay 5 to 10 years	8	5,7	5,7	63,1
	I plan to stay permanently	24	17,0	17,0	80,1
	I don't know yet	28	19,9	19,9	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	I plan to stay less than 6 months	7	5,0	5,0	5,0
	I plan to stay 6 months to 1 year	18	12,8	12,8	17,7
	I plan to stay 1 to 5 years	78	55,3	55,3	73,0
	I plan to stay 5 to 10 years	5	3,5	3,5	76,6
	I plan to stay permanently	10	7,1	7,1	83,7
	I don't know yet	23	16,3	16,3	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Tabel F2: De meest positieve en negatieve doorslaggevende factoren:

** Om het aantal pagina's in de bijlagen te berekenen zijn de factoren die slecht eenmaal genoemd zijn in het onderzoek, weggelaten.*

12. What are the two most decisive factors for you to stay in Twente? Please note that these factors....-First decisive factor				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Quality of your job	64	45,4	45,4
	Attractiveness of your salary	5	3,5	3,5

	Image of the employer	2	1,4	1,4
	Social status of job	3	2,1	2,1
	Career development opportunities	15	10,6	10,6
	Career development opportunities within region	4	2,8	2,8
	Work-life balance	4	2,8	2,8
	Recognition of skills and educational qualifications	2	1,4	1,4
	Research facilities in companies and public institutions	5	3,5	3,5
	Job security	12	8,5	8,5
	Proximity to spouse/partner (children)	9	6,4	6,4
	Possibility of permanent settlement (government)	2	1,4	1,4
	Costs of living	2	1,4	1,4

-Second decisive factor				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Quality of your job	24	17,0	17,0
	Attractiveness of your salary	17	12,1	12,1
	Image of the employer	6	4,3	4,3
	Social status of job	2	1,4	1,4
	Career development opportunities	27	19,1	19,1
	Career development opportunities within region	2	1,4	1,4
	Work-life balance	15	10,6	10,6
	Recognition of skills and educational qualifications	3	2,1	2,1
	Research facilities in companies and public institutions	5	3,5	3,5
	Job security	11	7,8	7,8
	Geographic proximity to country of origin	2	1,4	1,4
	Proximity to spouse/partner (children)	4	2,8	2,8
	Proximity to other family and/or friends	6	4,3	4,3
	Attractive climate and environment	2	1,4	1,4

13. What are the two most decisive factors for you to leave Twente? Please note that these factors a...-First decisive factor				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Quality of your job	8	5,7	5,7
	Attractiveness of your salary	2	1,4	1,4
	Career development opportunities	22	15,6	15,6
	Career development opportunities within region	14	9,9	9,9
	Work-life balance	7	5,0	5,0
	Research facilities in companies and public institutions	2	1,4	1,4
	Job security	14	9,9	9,9
	Geographic proximity to country of origin	8	5,7	5,7
	Proximity to spouse/partner (children)	11	7,8	7,8
	Proximity to other family and/or friends	12	8,5	8,5
	Local networking with other experts/specialists	3	2,1	2,1
	Accessibility of your spouse/partner to the labour market (government)	2	1,4	1,4
	Possibility of permanent settlement (government)	3	2,1	2,1
	Attractive climate and environment	5	3,5	3,5
	Discrimination against foreigners	3	2,1	2,1
	Need to learn a new language	4	2,8	2,8
	Economic stability and prosperity of region	2	1,4	1,4

-Second decisive factor				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Quality of your job	5	3,5	3,5
	Attractiveness of your salary	7	5,0	5,0
	Career development opportunities	9	6,4	6,4
	Career development opportunities within region	6	4,3	4,3
	Work-life balance	8	5,7	5,7
	Recognition of skills and educational qualifications	2	1,4	1,4

Research facilities in companies and public institutions	3	2,1	2,1
Job security	8	5,7	5,7
Geographic proximity to country of origin	4	2,8	2,8
Proximity to spouse/partner (children)	8	5,7	5,7
Proximity to other family and/or friends	16	11,3	11,3
Political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement	5	3,5	3,5
Local presence of knowledge intensive networks	2	1,4	1,4
Finding of suitable housing (employer)	2	1,4	1,4
Financial benefits (employer)	3	2,1	2,1
Other non-financial benefits (employer)	2	1,4	1,4
Accessibility of your spouse/partner to the labour market (government)	2	1,4	1,4
Maximum length of permitted stay in the country (government)	2	1,4	1,4
Possibility of permanent settlement (government)	3	2,1	2,1
Image of region	3	2,1	2,1
Costs of living	2	1,4	1,4
Accessibility and quality of healthcare	2	1,4	1,4
Attractive climate and environment	7	5,0	5,0
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	6	4,3	4,3
Norms and attitude of local population	4	2,8	2,8
Discrimination against foreigners	3	2,1	2,1
Need to learn a new language	3	2,1	2,1

Bijlage G Mean comparison tests en variantie analyses

Tabel G1: Toets overwogen andere land of niet, betrokken op gemiddelde van de dimensies:

3. Before coming to this country, did you consider any other countries when you were deciding to mig...		N	Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tailed)
Werk_carriere_gem	Yes	103	3,8757	,47289	
	No	38	3,9316	,44485	
Sociaal_netwerk_gem	Yes	103	3,1578	,57548	
	No	38	3,2533	,72857	
Leefomgeving_gemd	Yes	103	3,4432	,59492	
	No	38	3,5461	,51391	
Policies_empoly_gem	Yes	103	3,4736	,59935	
	No	38	3,4942	,75390	
Policies_govern_gem	Yes	103	3,2670	,61793	
	No	38	3,2658	,64106	

Tabel G2: Toets overwogen andere land of niet, betrokken op de indicatoren

3. Before coming to this country, did you consider any other countries when you were deciding to mig...		N	Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tailed)
Quality of your job	Yes	103	4,39	,614	
	No	38	4,47	,603	
Attractiveness of your salary	Yes	103	3,83	,768	
	No	38	3,71	,984	
Image of the employer	Yes	103	4,03	,720	
	No	38	4,16	,855	
Social status of job	Yes	103	3,87	,710	
	No	38	3,79	,875	
Career development	Yes	103	4,10	,811	

opportunities	No	38	4,13	,777	,818
Career development opportunities within region	Yes	103	3,02	,907	
	No	38	3,11	,924	,624
Work - life balance	Yes	103	3,82	,860	
	No	38	3,84	,916	,877
Recognition of skills and educational qualifications	Yes	103	4,12	,661	
	No	38	4,08	,712	,778
Research facilities in companies and public institutions	Yes	103	3,97	,845	
	No	38	4,11	,764	,371
Job security	Yes	103	3,61	1,012	
	No	38	3,92	,749	,052

Geographic proximity to country of origin	Yes	103	2,95	1,183	
	No	38	3,08	1,323	,604
Proximity to spouse/partner (children)	Yes	103	3,24	1,116	
	No	38	3,66	1,236	,074
Proximity to other family and/or friends	Yes	103	2,73	,972	
	No	38	2,82	1,062	,658
Political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement	Yes	103	2,97	,880	
	No	38	3,34	1,072	,061
Proximity to co-ethnic community	Yes	103	2,78	,874	
	No	38	2,76	1,076	,945
Local presence of knowledge intensive networks	Yes	103	3,48	,790	
	No	38	3,37	,942	,534
Local networking with other experts/specialists	Yes	103	3,60	,809	
	No	38	3,45	,950	,377
Local networks stimulating innovation	Yes	103	3,51	,827	
	No	38	3,55	,891	,819

Support in residence and/or work permit application (e)	Yes	103	3,87	,800	
	No	38	4,00	1,013	,492
Finding of suitable housing (e)	Yes	103	3,41	,975	
	No	38	3,34	1,122	,751

Support in relocation/moving (e)	Yes	103	3,68	,992	
	No	38	3,74	1,032	,769
Support with filling in tax declaration (e)	Yes	103	3,08	,936	
	No	38	2,95	1,089	,516
Support with administrative issues of local government (e)	Yes	103	3,40	,867	
	No	38	3,34	,994	,760
Finding suitable schools or daycare for children (e)	Yes	103	3,03	,678	
	No	38	3,18	,926	,350
Funding and/or facilitation of language courses (e)	Yes	103	3,78	,862	
	No	38	3,82	1,062	,839
Financial benefits (e)	Yes	103	3,60	,889	
	No	38	3,58	,919	,895
Other non-financial benefits (e)	Yes	103	3,42	,902	
	No	38	3,50	,830	,611

Application procedure for a residence and work permit (g)	Yes	103	3,51	,948	
	No	38	3,71	,927	,272
Procedures for bringing over my family now or late (g)	Yes	103	3,40	,856	
	No	38	3,42	,976	,898
Accessibility of your spouse/partner to the labour market (g)	Yes	103	3,12	,889	
	No	38	3,13	,906	,930
Maximum length of permitted stay in the country (g)	Yes	103	3,30	,948	
	No	38	3,42	,948	,507
Possibility of permanent settlement (g)	Yes	103	3,37	,907	
	No	38	3,53	,951	,381
Favourability of taxation system (g)	Yes	103	3,28	,879	
	No	38	2,87	1,070	,038
Access to social security and benefits (such as unemployment benefits, pensions) (g)	Yes	103	3,45	,849	
	No	38	3,24	,913	,222
Role of local government in facilitating local professional networking (g)	Yes	103	3,02	,828	
	No	38	3,05	,733	,819

Role of local government in facilitating local social networking (g)	Yes	103	3,03	,868	
	No	38	3,00	,771	,848
Degree of hospitality extended by municipality towards newcomers (g)	Yes	103	3,19	,908	
	No	38	3,29	,898	,579

Image of region	Yes	103	3,20	,911	
	No	38	3,45	,795	,126
Cost of living	Yes	103	3,53	,861	
	No	38	3,32	,873	,191
Quality of local transportation system	Yes	103	3,61	,877	
	No	38	3,79	,843	,276
Quality of education system	Yes	103	3,74	,727	
	No	38	3,84	,679	,430
Family-friendly environment	Yes	103	3,49	,979	
	No	38	3,79	,811	,066
Accessibility and quality of healthcare	Yes	103	3,24	1,071	
	No	38	3,32	,904	,687
Availability of suitable housing	Yes	103	3,29	1,016	
	No	38	3,45	1,005	,418
Attractive climate and environment	Yes	103	2,67	1,208	
	No	38	2,97	1,219	,193
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	Yes	103	3,02	1,000	
	No	38	3,03	,885	,969
Recreation possibilities	Yes	103	3,27	1,031	
	No	38	3,34	,815	,674
Public safety	Yes	103	3,97	,785	
	No	38	3,95	,733	,869
Norms and attitude of local population	Yes	103	3,34	,966	
	No	38	3,66	,878	,067
Friendly, hospitable population	Yes	103	3,45	1,017	
	No	38	3,71	,802	,112
Discrimination against foreigners	Yes	103	3,15	,974	
	No	38	3,45	,950	,101
Multicultural environment	Yes	103	3,56	,967	

	No	38	3,34	,966	,233
Ability to communicate in English	Yes	103	4,39	,757	
	No	38	4,03	1,000	,048
Need to learn a new language	Yes	103	3,14	,897	
	No	38	3,42	,858	,088
Economic stability and prosperity of region	Yes	103	3,47	,850	
	No	38	3,55	,795	,575
Political stability, stable government	Yes	103	3,69	,829	
	No	38	3,66	,815	,840
Social equality among population	Yes	103	3,65	,871	
	No	38	3,87	,991	,237

Tabel G3: Toets overwogen andere land - Europa of de rest van de wereld - betrokken op gemiddelde van de dimensies:

Europa_vs_Wereld		N	Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tailed)
Werk_carriere_gem	Europa	67	3,8940	,49966	
	Rest van de Wereld	36	3,8417	,42317	,576
Sociaal_netwerk_gem	Europa	67	3,1306	,58202	
	Rest van de Wereld	36	3,2083	,56773	,513
Leefomgeving_gemd	Europa	67	3,3843	,58447	
	Rest van de Wereld	36	3,5528	,60686	,178
Policies_empoly_gem	Europa	67	3,4179	,52047	
	Rest van de Wereld	36	3,5772	,72048	,246
Policies_govern_gem	Europa	67	3,2119	,62147	
	Rest van de Wereld	36	3,3694	,60654	,217

Tabel G4: Toets overwogen andere land – Europa of de rest van de wereld - betrokken op indicatoren:

Group Statistics					
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Quality of your job	Europa	67	4,40	,629	
	Rest van de Wereld	36	4,36	,593	,739
Attractiveness of your salary	Europa	67	3,81	,783	

	Rest van de Wereld	36	3,89	,747	,599
Image of the employer	Europa	67	4,06	,776	
	Rest van de Wereld	36	3,97	,609	,530
Social status of job	Europa	67	3,88	,769	
	Rest van de Wereld	36	3,86	,593	,887
Career development opportunities	Europa	67	4,13	,903	
	Rest van de Wereld	36	4,03	,609	,479
Career development opportunities within region	Europa	67	3,03	,984	
	Rest van de Wereld	36	3,00	,756	,864
Work - life balance	Europa	67	3,97	,797	
	Rest van de Wereld	36	3,53	,910	,017
Recognition of skills and educational qualifications	Europa	67	4,13	,736	
	Rest van de Wereld	36	4,08	,500	,678
Research facilities in companies and public institutions	Europa	67	3,91	,917	
	Rest van de Wereld	36	4,08	,692	,285
Job security	Europa	67	3,61	1,044	
	Rest van de Wereld	36	3,61	,964	,997
Geographic proximity to country of origin	Europa	67	2,90	1,195	
	Rest van de Wereld	36	3,06	1,170	,513
Proximity to spouse/partner (children)	Europa	67	3,25	1,172	
	Rest van de Wereld	36	3,22	1,017	,887
Proximity to other family and/or friends	Europa	67	2,70	1,000	
	Rest van de Wereld	36	2,78	,929	,700
Political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement	Europa	67	2,97	,852	
	Rest van de Wereld	36	2,97	,941	,991
Proximity to co-ethnic community	Europa	67	2,75	,804	
	Rest van de Wereld	36	2,83	1,000	,654
Local presence of knowledge intensive networks	Europa	67	3,43	,821	
	Rest van de Wereld	36	3,56	,735	,440
Local networking with other experts/specialists	Europa	67	3,60	,854	
	Rest van de Wereld	36	3,61	,728	,930
Local networks stimulating innovation	Europa	67	3,45	,840	
	Rest van de Wereld	36	3,64	,798	,259
Support in residence and/or	Europa	67	3,78	,813	

work permit application (e)	Rest van de Wereld	36	4,06	,754	,085
Finding of suitable housing (e)	Europa	67	3,36	1,011	
	Rest van de Wereld	36	3,50	,910	,471
Support in relocation/moving (e)	Europa	67	3,61	,999	
	Rest van de Wereld	36	3,81	,980	,346
Support with filling in tax declaration (e)	Europa	67	2,99	,788	
	Rest van de Wereld	36	3,25	1,156	,224
Support with administrative issues of local government (e)	Europa	67	3,36	,829	
	Rest van de Wereld	36	3,47	,941	,544
Finding suitable schools or daycare for children (e)	Europa	67	2,96	,535	
	Rest van de Wereld	36	3,17	,878	,193
Funding and/or facilitation of language courses (e)	Europa	67	3,76	,889	
	Rest van de Wereld	36	3,81	,822	,800
Financial benefits (e)	Europa	67	3,58	,855	
	Rest van de Wereld	36	3,64	,961	,767
Other non-financial benefits (e)	Europa	67	3,37	,813	
	Rest van de Wereld	36	3,50	1,056	,533
Application procedure for a residence and work permit (g)	Europa	67	3,42	,924	
	Rest van de Wereld	36	3,69	,980	,168
Procedures for bringing over my family now or late (g)	Europa	67	3,31	,743	
	Rest van de Wereld	36	3,56	1,027	,217
Accessibility of your spouse/partner to the labour market (g)	Europa	67	3,09	,848	
	Rest van de Wereld	36	3,17	,971	,690
Maximum length of permitted stay in the country (g)	Europa	67	3,30	,888	
	Rest van de Wereld	36	3,31	1,064	,973
Possibility of permanent settlement (g)	Europa	67	3,34	,930	
	Rest van de Wereld	36	3,42	,874	,692
Favourability of taxation system (g)	Europa	67	3,19	,957	
	Rest van de Wereld	36	3,44	,695	,132
Access to social security and benefits (such as unemployment benefits, pensions) (g)	Europa	67	3,46	,859	
	Rest van de Wereld	36	3,42	,841	,793
Role of local government in	Europa	67	2,94	,833	

facilitating local professional networking (g)	Rest van de Wereld	36	3,17	,811	,185
Role of local government in facilitating local social networking (g)	Europa	67	2,99	,896	
	Rest van de Wereld	36	3,11	,820	,474
Degree of hospitality extended by municipality towards newcomers (g)	Europa	67	3,07	,942	
	Rest van de Wereld	36	3,42	,806	,057
Image of region	Europa	67	3,09	,900	
	Rest van de Wereld	36	3,42	,906	,084
Cost of living	Europa	67	3,48	,894	
	Rest van de Wereld	36	3,64	,798	,352
Quality of local transportation system	Europa	67	3,61	,887	
	Rest van de Wereld	36	3,61	,871	,996
Quality of education system	Europa	67	3,70	,718	
	Rest van de Wereld	36	3,81	,749	,498
Family-friendly environment	Europa	67	3,37	1,027	
	Rest van de Wereld	36	3,69	,856	,095
Accessibility and quality of healthcare	Europa	67	3,10	1,075	
	Rest van de Wereld	36	3,50	1,028	,071
Availability of suitable housing	Europa	67	3,19	1,076	
	Rest van de Wereld	36	3,47	,878	,161
Attractive climate and environment	Europa	67	2,57	1,209	
	Rest van de Wereld	36	2,86	1,199	,241
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	Europa	67	3,06	1,043	
	Rest van de Wereld	36	2,94	,924	,566
Recreation possibilities	Europa	67	3,22	1,139	
	Rest van de Wereld	36	3,36	,798	,478
Public safety	Europa	67	3,97	,797	
	Rest van de Wereld	36	3,97	,774	,990
Norms and attitude of local population	Europa	67	3,22	,951	
	Rest van de Wereld	36	3,56	,969	,100
Friendly, hospitable population	Europa	67	3,33	1,036	
	Rest van de Wereld	36	3,67	,956	,100
Discrimination against foreigners	Europa	67	3,16	,863	
	Rest van de Wereld	36	3,11	1,166	,811
Multicultural environment	Europa	67	3,54	,943	

	Rest van de Wereld	36	3,61	1,022	,721
Ability to communicate in English	Europa	67	4,43	,722	
	Rest van de Wereld	36	4,31	,822	,438
Need to learn a new language	Europa	67	3,03	,852	
	Rest van de Wereld	36	3,33	,956	,116
Economic stability and prosperity of region	Europa	67	3,43	,802	
	Rest van de Wereld	36	3,53	,941	,609
Political stability, stable government	Europa	67	3,61	,834	
	Rest van de Wereld	36	3,83	,811	,195
Social equality among population	Europa	67	3,55	,909	
	Rest van de Wereld	36	3,83	,775	,103

Tabel G5: Toets overwogen andere regio of niet, betrokken op indicatoren:

5. Before coming to this region, did you consider any other region within the Netherlands?		N	Mean	Std. Deviation	Sign (2-tailed)
Quality of your job	Yes	60	4,48	,596	
	No	81	4,36	,619	,227
Attractiveness of your salary	Yes	60	3,92	,766	
	No	81	3,72	,869	,149
Image of the employer	Yes	60	4,05	,594	
	No	81	4,07	,863	,845
Social status of job	Yes	60	3,85	,777	
	No	81	3,85	,743	,989
Career development opportunities	Yes	60	4,10	,752	
	No	81	4,11	,837	,934
Career development opportunities within region	Yes	60	3,07	,756	
	No	81	3,02	1,012	,778
Work - life balance	Yes	60	3,73	,899	
	No	81	3,89	,851	,301
Recognition of skills and educational qualifications	Yes	60	4,18	,567	
	No	81	4,05	,740	,226
Research facilities in companies and public institutions	Yes	60	3,87	,853	
	No	81	4,11	,791	,085

Job security	Yes	60	3,75	,985	
	No	81	3,65	,938	,562

Geographic proximity to country of origin	Yes	60	2,90	1,285	
	No	81	3,05	1,172	,480
Proximity to spouse/partner (children)	Yes	60	3,18	1,255	
	No	81	3,48	1,074	,141
Proximity to other family and/or friends	Yes	60	2,72	,940	
	No	81	2,78	1,037	,716
Political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement	Yes	60	2,97	1,089	
	No	81	3,15	,823	,282
Proximity to co-ethnic community	Yes	60	2,52	,930	
	No	81	2,96	,887	,005
Local presence of knowledge intensive networks	Yes	60	3,38	,804	
	No	81	3,49	,853	,433
Local networking with other experts/specialists	Yes	60	3,50	,792	
	No	81	3,60	,890	,462
Local networks stimulating innovation	Yes	60	3,47	,812	
	No	81	3,57	,865	,478

Support in residence and/or work permit application (e)	Yes	60	3,75	,876	
	No	81	4,02	,836	,063
Finding of suitable housing	Yes	60	3,45	1,048	
	No	81	3,35	,989	,551
Support in relocation/moving	Yes	60	3,58	1,078	
	No	81	3,78	,935	,265
Support with filling in tax declaration	Yes	60	3,07	,989	
	No	81	3,02	,974	,802
Support with administrative issues of local government	Yes	60	3,33	,877	
	No	81	3,42	,920	,572
Finding suitable schools or daycare for children	Yes	60	3,03	,688	
	No	81	3,10	,800	,603
Funding and/or facilitation of language courses	Yes	60	3,73	,880	
	No	81	3,83	,946	,545

Financial benefits	Yes	60	3,62	,885	
	No	81	3,58	,906	,811
Other non-financial benefits	Yes	60	3,32	,911	
	No	81	3,53	,853	,159

Application procedure for a residence and work permit (g)	Yes	60	3,57	,871	
	No	81	3,57	,999	,994
Procedures for bringing over my family now or late	Yes	60	3,33	,933	
	No	81	3,46	,852	,422
Accessibility of your spouse/partner to the labour market	Yes	60	3,28	,885	
	No	81	3,00	,880	,062
Maximum length of permitted stay in the country	Yes	60	3,27	,989	
	No	81	3,38	,916	,479
Possibility of permanent settlement	Yes	60	3,47	,892	
	No	81	3,37	,941	,537
Favourability of taxation system	Yes	60	3,42	,907	
	No	81	2,99	,942	,007
Access to social security and benefits (such as unemployment benefits, pensions)	Yes	60	3,38	,922	
	No	81	3,40	,832	,938
Role of local government in facilitating local professional networking	Yes	60	3,05	,852	
	No	81	3,01	,766	,787
Role of local government in facilitating local social networking	Yes	60	3,07	,861	
	No	81	2,99	,829	,585
Degree of hospitality extended by municipality towards newcomers	Yes	60	3,33	,795	
	No	81	3,14	,972	,187

Image of region	Yes	60	3,23	,998	
	No	81	3,30	,798	,688
Cost of living	Yes	60	3,62	,739	
	No	81	3,37	,941	,084
Quality of local	Yes	60	3,67	,795	

transportation system	No	81	3,65	,924	,932
Quality of education system	Yes	60	3,75	,704	
	No	81	3,78	,725	,819
Family-friendly environment	Yes	60	3,47	,965	
	No	81	3,64	,926	,280
Accessibility and quality of healthcare	Yes	60	3,25	1,002	
	No	81	3,27	1,049	,901
Availability of suitable housing	Yes	60	3,42	,907	
	No	81	3,27	1,084	,389
Attractive climate and environment	Yes	60	2,75	1,202	
	No	81	2,75	1,230	,988
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	Yes	60	2,95	1,064	
	No	81	3,07	,891	,465
Recreation possibilities	Yes	60	3,22	1,121	
	No	81	3,35	,854	,458
Public safety	Yes	60	3,97	,758	
	No	81	3,96	,782	,977
Norms and attitude of local population	Yes	60	3,33	1,020	
	No	81	3,49	,896	,333
Friendly, hospitable population	Yes	60	3,38	1,043	
	No	81	3,62	,902	,166
Discrimination against foreigners	Yes	60	3,12	1,010	
	No	81	3,31	,944	,254
Multicultural environment	Yes	60	3,43	1,047	
	No	81	3,56	,908	,470
Ability to communicate in English	Yes	60	4,25	,895	
	No	81	4,32	,804	,628
Need to learn a new language	Yes	60	3,13	,853	
	No	81	3,27	,922	,360
Economic stability and prosperity of region	Yes	60	3,60	,827	
	No	81	3,41	,833	,175
Political stability, stable government	Yes	60	3,68	,792	
	No	81	3,68	,849	,975
Social equality among population	Yes	60	3,70	,869	
	No	81	3,72	,939	,917

Tabel G6: Variantie analyse – intentie verblijf regio betrokken op algemeen cijfer regio

ANOVA

17. Based on your working and living experience in Twente, which grade would you give this region in...-Grade

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	21,463	2	10,731	4,144	,018
Within Groups	297,813	115	2,590		
Total	319,276	117			

(I) Intentie_duur_verblijf	(J) Intentie_duur_verblijf	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
korte termijn	Midden termijn	-1,00036 [*]	,36985	,024
	lange termijn	-1,19600	,52558	,074
Midden termijn	korte termijn	1,00036 [*]	,36985	,024
	lange termijn	-,19564	,45370	1,000
lange termijn	korte termijn	1,19600	,52558	,074
	Midden termijn	,19564	,45370	1,000

Tabel G7: Variantie analyse – intentie verblijf regio betrokken op 'grade' dimensies:

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Grade_werk_carriere_gem	Between Groups	10,038	2	5,019	2,798	,065
	Within Groups	206,270	115	1,794		
	Total	216,308	117			
Grade_Sociaal_netwerk_tot_gemid	Between Groups	12,636	2	6,318	2,321	,103
	Within Groups	313,103	115	2,723		
	Total	325,739	117			
Grade_policies_employ_tot_gem	Between Groups	16,045	2	8,022	3,408	,036
	Within Groups	270,684	115	2,354		
	Total	286,729	117			
Grade_policies_govern_tot_gem	Between Groups	30,854	2	15,427	5,612	,005
	Within Groups	316,151	115	2,749		
	Total	347,006	117			
Grade_leefomg_tot_gemid	Between Groups	1,488	2	,744	,382	,683
	Within Groups	223,626	115	1,945		

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Grade_werk_carriere_gem	Between Groups	10,038	2	5,019	2,798	,065
	Within Groups	206,270	115	1,794		
	Total	216,308	117			
Grade_Sociaal_netwerk_tot_gemid	Between Groups	12,636	2	6,318	2,321	,103
	Within Groups	313,103	115	2,723		
	Total	325,739	117			
Grade_policies_employ_tot_gem	Between Groups	16,045	2	8,022	3,408	,036
	Within Groups	270,684	115	2,354		
	Total	286,729	117			
Grade_policies_govern_tot_gem	Between Groups	30,854	2	15,427	5,612	,005
	Within Groups	316,151	115	2,749		
	Total	347,006	117			
Grade_leefomg_tot_gemid	Between Groups	1,488	2	,744	,382	,683
	Within Groups	223,626	115	1,945		
	Total	225,114	117			

Dependent Variable	(I) Intentie_duur_verblijf	(J) Intentie_duur_verblijf	Mean Difference (I-J)	Sig.
Grade_werk_carriere_gem	korte termijn	Midden termijn	-,68554	,084
		lange termijn	-,22400	1,000
	Midden termijn	korte termijn	,68554	,084
		lange termijn	,46154	,672
	lange termijn	korte termijn	,22400	1,000
		Midden termijn	-,46154	,672
Grade_Sociaal_netwerk_tot_gemid	korte termijn	Midden termijn	-,81321	,102
		lange termijn	-,71000	,571
	Midden termijn	korte termijn	,81321	,102
		lange termijn	,10321	1,000
	lange termijn	korte termijn	,71000	,571
		Midden termijn	-,10321	1,000
Grade_policies_employ_tot_gem	korte termijn	Midden termijn	-,15396	1,000
		lange termijn	,97481	,162
	Midden termijn	korte termijn	,15396	1,000
		lange termijn	1,12877*	,031

	lange termijn	korte termijn	-,97481	,162
		Midden termijn	-1,12877*	,031
Grade_policies_govern_tot_gem	korte termijn	Midden termijn	-,84138	,088
		lange termijn	,51733	1,000
	Midden termijn	korte termijn	,84138	,088
		lange termijn	1,35872*	,013
	lange termijn	korte termijn	-,51733	1,000
		Midden termijn	-1,35872*	,013
Grade_leefomg_tot_gemid	korte termijn	Midden termijn	-,20564	1,000
		lange termijn	,07333	1,000
	Midden termijn	korte termijn	,20564	1,000
		lange termijn	,27897	1,000
	lange termijn	korte termijn	-,07333	1,000
		Midden termijn	-,27897	1,000

Tabel G8: Variantie analyse – intentie verblijf regio betrokken op indicatoren (significante resultaten zijn weergegeven (zie anova tabel)):

Indicator grade	Anova	Referentiecategorie	Termijn	Absolute verschillen	Significantie
Image of the employer	0,005	Korte termijn	Midden termijn	-1,240	,004
			Lange termijn	-,640	,719
		Midden termijn	Korte termijn	1,240	,004
			Lange termijn	,600	,606
		Lange termijn	Kort termijn	,640	,719
			Midden termijn	-,600	,606
Carreer development opportunities	0,013	Korte termijn	Midden termijn	-1,47	,012
			Lange termijn	-,747	,885
		Midden termijn	Korte termijn	1,470	,012

			Lange termijn	,723	,721
		Lange termijn	Kort termijn	,747	,885
			Midden termijn	-,723	,721
Proximity to spouse/partner (children)	0,034	Korte termijn	Midden termijn	-,512	1,000
			Lange termijn	-2,253	,035
		Midden termijn	Korte termijn	,512	1,000
			Lange termijn	-1,741	,071
		Lange termijn	Kort termijn	2,253	,035
			Midden termijn	1,741	,071
Proximity to co-ethnic +community	0,055	Korte termijn	Midden termijn	-1,216	,051
			Lange termijn	-1,093	,385
		Midden termijn	Korte termijn	1,216	,051
			Lange termijn	,123	1,000
		Lange termijn	Kort termijn	1,093	,385
			Midden termijn	-,123	1,000
Support in residence and/or work permit application (employer)	0,058	Korte termijn	Midden termijn	,350	1,000
			Lange termijn	1,693	,065
		Midden termijn	Korte termijn	-,350	1,000
			Lange termijn	1,344	,103
		Lange termijn	Kort termijn	-1,693	,065
			Midden termijn	-1,344	,103

Funding and/or facilitation of language courses (employer)	0,043	Korte termijn	Midden termijn	-,217	1,000
			Lange termijn	1,427	,178
		Midden termijn	Korte termijn	,217	1,000
			Lange termijn	1,644	,037
		Lange termijn	Kort termijn	-1,427	,178
			Midden termijn	-1,644	,037
financial benefits (employer)	0,037	Korte termijn	Midden termijn	-,840	,257
			Lange termijn	,493	1,000
		Midden termijn	Korte termijn	,840	,257
			Lange termijn	1,333	,080
		Lange termijn	Kort termijn	-,493	1,000
			Midden termijn	-1,333	,080
Application procedure for a residence and work permit (govern)	0,000	Korte termijn	Midden termijn	-1,098	0,096
			Lange termijn	1,987	,020
		Midden termijn	Korte termijn	1,098	0,096
			Lange termijn	3,085	,000
		Lange termijn	Kort termijn	-1,987	,020
			Midden termijn	-3,085	,000
Procedures for bringing over my family now or late (govern)	0,009	Korte termijn	Midden termijn	-,130	1,000
			Lange termijn	1,747	,041
		Midden termijn	Korte termijn	,130	1,000

			Lange termijn	1,877	,007
		Lange termijn	Kort termijn	-1,747	,041
			Midden termijn	-1,877	,007
Maximum length of permitted stay in the country (govern)	0,014	Korte termijn	Midden termijn	-1,374	,027
			Lange termijn	-,187	1,000
		Midden termijn	Korte termijn	1,374	,027
			Lange termijn	1,187	,192
		Lange termijn	Kort termijn	,187	1,000
			Midden termijn	-1,187	,192
Favourability of taxation system (govern)	0,014	Korte termijn	Midden termijn	-1,045	,135
			Lange termijn	,560	1,000
		Midden termijn	Korte termijn	1,045	,135
			Lange termijn	1,605	,038
		Lange termijn	Kort termijn	-,560	1,000
			Midden termijn	-1,605	,038
Role of local government in facilitating local social networking (govern)	0,047	Korte termijn	Midden termijn	-1,108	,096
			Lange termijn	-,067	1,000
		Midden termijn	Korte termijn	1,108	,096
			Lange termijn	1,041	,298
		Lange termijn	Kort termijn	,067	1,000
			Midden termijn	-1,041	,298

Discrimination against foreigners	0,065	Korte termijn	Midden termijn	,236	1,000
			Lange termijn	1,680	,089
		Midden termijn	Korte termijn	-,236	1,000
			Lange termijn	1,444	,091
		Lange termijn	Kort termijn	-1,680	,089
			Midden termijn	-1,444	,091

Tabel G9: Variantieanalyse – intentie verblijf regio betrokken op familieomstandigheden

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Wel_of_Geen_familie	Between Groups	,194	2	,097	,740	,480
	Within Groups	15,061	115	,131		
	Total	15,254	117			
Afstand_tot_familie	Between Groups	4,486	2	2,243	2,588	,080
	Within Groups	84,074	97	,867		
	Total	88,560	99			

Dependent Variable	(I) Intentie_duur_verblijf	(J) Intentie_duur_verblijf	Mean Difference (I-J)	Sig.
Wel_of_Geen_familie	korte termijn	Midden termijn	-,05949	1,000
		lange termijn	,05333	1,000
	Midden termijn	korte termijn	,05949	1,000
		lange termijn	,11282	,813
	lange termijn	korte termijn	-,05333	1,000
		Midden termijn	-,11282	,813
Afstand_tot_familie	korte termijn	Midden termijn	,04688	1,000
		lange termijn	,64286	,139
	Midden termijn	korte termijn	-,04688	1,000
		lange termijn	,59598	,097
	lange termijn	korte termijn	-,64286	,139
		Midden termijn	-,59598	,097

Bijlage H Regressie analyses

Tabel H1: Binary logistic regression – Overwogen ander land:

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Geboortejaar	,975	,974	,970	,970	,974	,978	,976
Partner of geen partner	1,030	1,039	,986	1,023	1,018	1,055	1,159
Burger van de EU	1,004	1,010	,937	1,035	1,037	1,016	1,159
Kinderen	1,583	1,522	1,381	1,403	1,542	1,642	1,504
Gebruik gemaakt regeling kennismigranten	1,161	1,186	1,154	1,181	1,140	1,160	1,134
Sector Twente werkzaam	,708	,711	,723	,674	,705	,711	,692
Afstand tot familie – Twente	,271	,253	,225	,231	,288	,270	,196
Afstand tot familie - Nederland	,371	,343	,306	,308	,394	,362	,225
Afstand tot familie - Europa	,170	,159	,134	,173	,180	,168	,142
Afstand tot familie - thuisland	,498	,472	,403	,434	,521	,501	,382
Werk en carrière gem.		1,242					,945
Sociale contacten en netwerkfactoren gem.			1,454			,910	1,468
Leefomgevingsfactoren gem.				1,740			2,186
Beleid werkgever gem.					1,113		1,279
Beleid overheid gem.						,910	,452
N	119	119	119	119	119	119	119
Pseudo R-square	(,688)	(,749)	(,673)	(,593)	(,759)	(,761)	(,699)