

De attractiviteit van de 'Health Valley' regio voor internationale kenniswerkers

Kamiel Nuyens



Bachelorthesis Geografie, Planologie en Milieu (GPM)
Faculteit der Managementwetenschappen
Radboud Universiteit Nijmegen
Augustus 2013

Bachelorthesis Geografie, Planologie en Milieu (GPM)
Faculteit der Managementwetenschappen
Radboud Universiteit Nijmegen
Augustus 2013
Naam begeleider: Dr. P. Beckers
Studentnummer: 3058360

Inhoudsopgave

1. INLEIDING	1
1.2 DOELSTELLING.....	2
1.3 ONDERZOEKSMODEL.....	3
1.4 VRAAGSTELLING	4
1.5 RELEVANTIE ONDERZOEKSPROJECT	4
2 THEORIE	6
2.1 MIGRATIETHEORIEËN.....	6
2.2 BRUIKBAARHEID EN TOEPASBAARHEID THEORIEËN: PUSH EN PULLFACTOREN	10
2.3: DEFINITIE ‘INTERNATIONALE KENNISMIGRANT’	11
2.3.1: <i>Soorten kennismigratie</i>	11
2.3.2 <i>Definitie ‘internationale kennismigrant’ voor dit onderzoek</i>	12
2.4 DIMENSIES EN INDICATOREN	12
3 METHODOLOGIE	18
3.1 ONDERZOEKSSTRATEGIE	18
3.1.2 <i>De web-enquête</i>	19
3.1.2 <i>Expert reviews</i>	20
3.2 ONDERZOEKSMATERIAAL	20
3.3 DATA ANALYSE.....	22
4 CASUSBESCHRIJVING.....	24
4.1 DOELEN EN PARTNERS	24
4.2 ALGEMENE KENMERKEN	24
4.3 BESTAAND ONDERZOEK EN BELEID	26
5 ANALYSE	28
5.1 ANALYSE: ALGEMEEN DESCRIPTIEF	29
5.2 ANALYSE: INITIËLE BESLUITVORMING VOOR MIGRATIE NAAR HEALTH VALLEY REGIO	30
5.3 ANALYSE INTENTIE VERBLIJFSDUUR IN HEALTH VALLEY	33
5.4 ANALYSE: EXPERT REVIEWS	38
6 CONCLUSIES, BEVINDINGEN EN AANBEVELINGEN	41
LITERATUUR.....	45
BIJLAGEN.....	49
BIJLAGE A: FIGUREN EN TABELLEN.....	49
BIJLAGE B: ALGEMEEN DESCRIPTIEF	52
BIJLAGE C: DESCRIPTIEF DEEL 1	57
BIJLAGE D: MEAN COMPARISON DEEL 1	62
BIJLAGE E: REGRESSIE DEEL 1	72
BIJLAGE F: DESCRIPTIEF DEEL 2	76
BIJLAGE G: MEAN COMPARISON DEEL 2.....	80
BIJLAGE H: REGRESSIE DEEL 2	88
BIJLAGE I: WEB-ENQUÊTE VRAGENLIJST	95
BIJLAGE J: INTERVIEWGUIDE.....	107

Samenvatting

In dit onderzoek staat de aantrekkelijkheid van de Health Valley regio voor internationale kenniswerkers centraal. De onderzoeksvraag die hierbij gehanteerd wordt luidt:

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

De doelstelling van het onderzoek is bijdragen aan het kennistekort dat op dit onderwerp nog bestaat. Daarnaast heeft dit onderzoek ook als tweede doelstelling het doen van aanbevelingen aan de Health Valley regio met betrekking tot het aantrekken en vasthouden van internationale kennismigranten. Hieronder zal echter eerst beknopt worden weergegeven hoe dit onderzoek tot stand is gekomen en wat de aanleiding ervan was.

De Nederlandse economie is de afgelopen decennia steeds meer gefocust op kennis en innovatie. Daarom is het belangrijk dat er voldoende kenniswerkers zijn zodat aan deze toenemende vraag naar kenniswerkers kan worden voldaan. Soms kan deze behoefte vanuit het binnenland worden opgevuld, maar vaak ook niet. Dan wordt er naar het buitenland gekeken. Daarnaast is er een Nederland een trend waar te nemen waarbij regio's en regionale samenwerkingsverbanden steeds belangrijker worden. Zo zijn er bijvoorbeeld tien zogenaamde 'topsectoren' benoemd die elk een belangrijke positie innemen in het innovatieproces dat door de rijksoverheid als zeer belangrijk wordt geacht. Zo wordt er alleen al in 2013 bijna 3 miljard uitgegeven om deze 'topsectoren' te stimuleren. Bestuurlijke samenwerking speelt daarbij een belangrijke rol. Één van deze topsectoren is bestempeld als de 'Life Sciences and Health' sector. De Health Valley regio richt zich juist op deze sector. Worden bovenstaande aspecten (toenemende vraag naar kenniswerkers en toenemende relevantie regio's en samenwerkingsverbanden) in acht genomen, wordt de aanleiding voor dit onderzoek al duidelijker: wat kan een regio specifiek doen om ten eerste: internationale kenniswerkers aan te trekken en ten tweede: hoe kan ze ervoor zorgen dat internationale kenniswerkers in de regio blijven.

Om een antwoord te kunnen geven op bovengenoemde vragen, wordt eerst literatuur onderzoek verricht naar de huidige kennis die er bestaat over kennismigratie in het algemeen en meer specifiek over kennismigratie in de Health Valley regio. Er zijn veel theorieën die zich met (kennis)migratie bezighouden en dit op verschillende manieren benaderen. Wat ze echter allen gemeen hebben, is dat ze impliciet dan wel expliciet werken met het concept 'push en pull' factoren. Dit concept wordt in dit onderzoek gebruikt om de migratie te verklaren. Over kennismigratie specifiek in de Health Valley regio is ook bestaand onderzoek, een onderzoek uit 2008 over het faciliteren van kennismigranten in de stadsregio Arnhem-Nijmegen.

Aan de hand van de literatuurstudie zijn vijf dimensies en 57 indicatoren naar voren gekomen die in de web-enquête gebruikt zijn om de motieven van de respondent te onderzoeken. De vijf dimensies zijn 'werk en carrière', 'sociale contacten en netwerken', 'beleid vanuit het bedrijf', 'beleid vanuit de overheid' en tot slot 'leefomgeving'. De 57 indicatoren zijn terug te vinden in bijlage I. De web-

enquête is vervolgens verspreid onder kennismigranten in de regio. 156 personen hebben de enquête ingevuld en vervolgens zijn de resultaten van de enquêtes geanalyseerd. Hieruit bleek dat het voor de initiële keus om naar Health Valley te migreren (eerste deel van de hoofdvraag) moeilijker te verklaren is dan de overweging om kort, middellang of lang te blijven in de regio (tweede deel van de hoofdvraag). Bij de analyse van de eerste overweging zijn er namelijk nauwelijks tot geen significante verbanden gevonden in de verschillende analyses. Wel komt uit de descriptieve analyse naar voren dat de factoren 'nabijheid van familie', 'het vinden van een geschikte woning', 'baan (on)zekerheid' en de 'balans tussen werk en vrije' tijd de belangrijkste redenen die negatief hebben bijgedragen in de overweging om naar Health Valley te migreren.

Bij de tweede overweging was dit wel het geval en hierdoor kan beter verklaard en voorspeld worden wat de belangrijkste overwegingen zijn. Zo blijkt dat de belangrijkste negatieve factoren 'mogelijkheid tot carrière maken', 'afstand tot familie' en baan (on)zekerheid zijn. Dit leidt tot aanbevelingen voor zowel bedrijven als overheidsinstellingen die op dit gebied actief zijn. De belangrijkste aanbevelingen voor overheidsinstellingen zijn het makkelijker maken van het over laten over komen van familie en het beter assisteren bij het vinden van een geschikte woning. Het oprichten van een aanspreekpunt voor internationale kenniswerkers kan hiervoor een uitstekend middel zijn (mocht dit er nog niet in de regio bestaan). Op die manier hebben kennismigranten altijd een aanspreekpunt. Voor bedrijven zijn de belangrijkste aanbevelingen het creëren van mogelijkheden tot doorstromen binnen het bedrijf en het bieden van een garantie dat er geholpen wordt bij het zoeken van een nieuwe baan mocht de kennismigrant in de problemen komen.

Mogelijkheden tot vervolgonderzoek zou een vergelijkend onderzoek tussen meerdere regio's. Na afloop van dit onderzoek zijn slechts de resultaten van één regio bekend. Een meerwaarde zou zijn om deze resultaten te vergelijken met gelijkwaardige onderzoeken in andere regio's.

1. Inleiding

Nederland is van oudsher een internationaal georiënteerd land. Deze internationale oriëntatie is vandaag de dag ook nog kenmerkend voor Nederland. Belangrijk in dit perspectief is dat je je al land kunt onderscheiden van de rest van de wereld. Er dient bijvoorbeeld goed gekeken te worden naar zaken als innovatie en kennis, zo blijkt uit de innovatiecontracten die de Rijksoverheid met verschillende regio's in Nederland heeft gesloten. Hierin staat dat bedrijven, kennisinstellingen en (lokale) overheden hun krachten bundelen om wereldwijde excellente producten en diensten te ontwikkelen op het gebied van kennis en innovatie (Toespraak minister van Economische zaken, 04-2013). Deze innovatiecontracten zijn er in negen sectoren: Tuinbouw, Water, AgroFood, Life Sciences and Health, Chemie, Energie, High Tech systemen en materialen, Logistiek, Creativiteit en tot slot wordt een restcategorie 'Overig' onderscheiden (Bijlage A, figuur A2). Gezamenlijk wordt er voor ruim 3 miljard per jaar in kennis en innovatie geïnvesteerd (Toespraak Minister van Economische Zaken, 04-2012).

In Nederland zijn er dus verschillende regio's die zich op bepaalde speerpunten richten als het gaat om bovengenoemde zaken. Zo is er 'Brainport Eindhoven', dat zich vooral richt op het combineren van innovatie en productie op een aantal (toegepaste) technologiegebieden zoals de auto industrie en ICT (Gemeente Eindhoven, 2013). Een ander voorbeeld is 'Food Valley Wageningen'. Hier wordt vooral aandacht besteed aan innovatie en agrarische gebieden (Food Valley, 2012). In de regio Arnhem-Nijmegen is er ook een platform dat zich op een specifiek bezig houdt met kennis en innovatie. Dit platform draagt de naam 'Health Valley'. Rond de Radboud Universiteit te Nijmegen bevindt zich een concentratie van kennisinstellingen en bedrijven die gespecialiseerd zijn in de gezondheidssector. Door deze cluster is er een gunstig ondernemersklimaat ontstaan ten behoeve van innovatie en de gezondheidssector (Health Valley, 2013). Deze regio's trachten zich op een bepaald gebied te differentiëren van andere regio's in Nederland, Europa en de rest van de wereld.

De poging tot het creëren en in stand houden van dit soort kennisclusters door verschillende overheden (lokaal en nationaal) is het bewijs dat er veel waarde wordt gehecht aan het bestaan ervan. Blijkbaar zijn de potentiële voordelen ervan dusdanig groot dat er veel aandacht aan wordt besteed. Hoewel het belang van gespecialiseerde kennisclusters voor overheden belangrijk wordt gevonden en groots wordt uitgemeten, wordt niet de indruk gewekt dat deze overheden zich erg bezig houden met het ontstaan ervan. De indruk wordt gewekt dat overheden pas inspringen op reeds bestaande clusters. Zo is Health Valley bijvoorbeeld een platform dat in het leven werd geroepen nadat er al een medische cluster bestond in de regio Nijmegen (Health Valley, 2013). De websites van de platforms maken vooral reclame voor de regio en voor de projecten die er worden uitgevoerd. Weinig wordt er gemeld over concrete activiteiten die de kenniscluster mogelijk maken.

Één van de belangrijkste aspecten die het bestaan van de kenniscluster mogelijk maken is uiteraard kennis. Kennis in de vorm van kenniswerkers wordt door Marshall (1920) genoemd als de motor voor kennisclusters. Zo zorgt een hoge

concentratie van kenniswerkers in een gebied voor lage transactiekosten bij het werven van nieuw personeel en daarnaast zorgt het voor hoge mate kennisoverdracht tussen instellingen door job-hoppende kenniswerkers. Het bekendste hedendaagse voorbeeld ter wereld is wellicht 'Silicon Valley' in de Verenigde Staten waar talloze bedrijven en werknemers op het gebied van technologie en innovatie voor een (haast) continue stroom aan innovatieve producten en diensten zorgen. Daarnaast stelt Porter (1998) als één van de belangrijkste economen op het gebied van kennisclusters, dat het idee achter clusters is dat je alleen kunt floreren als regio door op alle gebieden samen te werken.

Kenniswerkers en samenwerking tussen de verschillende bedrijven en instellingen staan in de cluster dus centraal. Getoond is dat op het gebied van samenwerking al veel wordt gedaan door middel van het oprichten van samenwerkingsplatforms als de 'innovatiecontracten', Brainport Eindhoven, Food Valley Wageningen en Health Valley Arnhem-Nijmegen. Deze platforms houden zich intensief bezig met de samenwerking tussen verschillende partijen in de regio. De vraag blijft echter wat er gebeurt op het genereren van voldoende kenniswerkers. Daarover is niet veel bekend. Hoe zorgt een cluster ervoor dat er voldoende kenniswerkers aanwezig zijn om de cluster succesvol te maken? Buitenlandse kenniswerkers spelen daarbij een rol. Uit cijfers over expats (*'iemand die als werknemer van een multinational langdurig in het buitenland woont'*, van Dale 2013) in de regio Arnhem-Nijmegen, blijkt er alleen al in deze regio ruim 1650 buitenlandse kenniswerkers wonen en werken. Over de motieven waarom deze kenniswerkers voor deze regio hebben gekozen is weinig bekend. Over de motieven om te blijven (of juist vertrekken) is zelfs nog minder bekend. De vraag rijst waarom deze kenniswerkers gekozen hebben voor deze regio en wat ze ertoe beweegt er te blijven of te vertrekken.

Vanuit onder andere het Planbureau voor de Leefomgeving (vervolg: PBL) wordt in opdracht van verschillende ministeries onderzoek gedaan naar de attractiviteit van Nederland voor kennismigranten (Hoofdlijnen PBL Werkprogramma 2013, p. 11). Wat beweegt kennismigranten te kiezen om naar Nederland of juist niet? Vanuit deze gedachte is het interessant om juist specifiek in te zoomen op een bepaalde regio, zoals de Health Valley regio. Door een casestudy uit voeren op deze regio en door te onderzoeken wat de migranten beweegt om naar de regio te komen, kan worden bijgedragen aan het groter geheel over kennismigranten in Nederland in het algemeen.

1.1 Doelstelling

Gezien de weinige kennis die dus bestaat over de aantrekkelijkheid van de Health Valley regio voor internationale kennismigranten, tracht dit onderzoek op dit tekort in te springen. Dit onderzoek heeft dan ook als doelstelling 'het verkrijgen van inzicht in de migratiemotieven van internationale kenniswerkers in Health Valley regio en hoe regio specifieke factoren bijdragen aan het aantrekken en behouden van kennismigranten'.

De attractiviteit wordt op verschillende manieren benaderd. Het belangrijkste onderscheid dat kan worden gemaakt is het *komen* en het *blijven* van de migrant. Met andere woorden: wat zorgt ervoor dat de migrant in eerste instantie kiest voor de

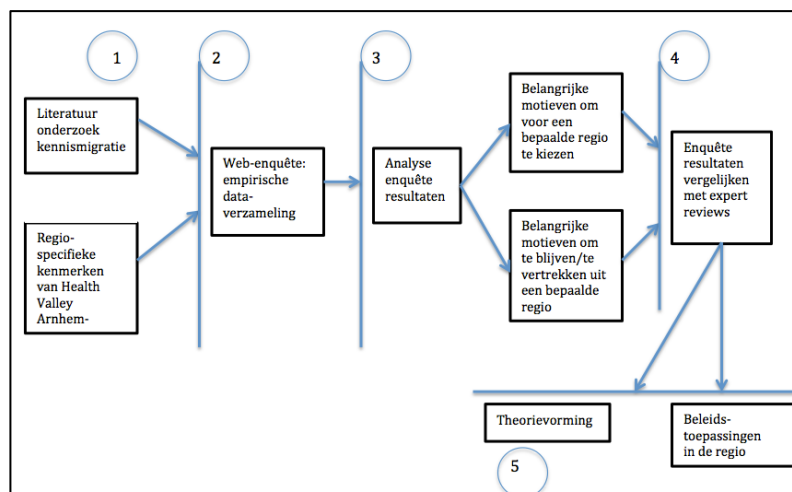
Health Valley regio en welke overwegingen zijn er vervolgens in de keuze om lang of kort in de regio te blijven. Het inzicht dat met dit onderzoek wordt verkregen, kan onder andere bijdragen aan theorie waarop beleid dat wordt gemaakt ten aanzien van kennismigranten in Nederland is gebaseerd. Met name over de motieven van kennismigranten om te blijven of te vertrekken uit een regio is weinig bekend. Aan het eind van dit onderzoek kunnen met de nieuwe kennis over de regio adviezen worden gedaan over wat kennismigranten beweegt om naar de regio te komen alsmede wat de overwegingen zijn in het proces om te blijven of niet.

1.2 Onderzoeksmodel

Om tot meer inzicht te komen in de attractiviteit van Health Valley regio voor de internationale kennismigrant, wordt in dit onderzoek gebruik gemaakt van verschillende methodes (triangulatie). Een belangrijk voordeel hiervan is dat er vanuit verschillende perspectieven een zelfde object wordt benaderd waardoor de validiteit van het onderzoek vergroot wordt (Vennix, 2006 p. 267)

Eerst zal door middel van literatuuronderzoek worden vastgesteld wat de huidige kennis over dit onderwerp is. Verschillende soorten migratietheorieën zullen aan bod komen. Ook zal de huidige situatie van de Health Valley regio aan bod komen. Daarna kan door middel van empirisch onderzoek onder kennismigranten meer inzicht worden verkregen in de motieven van deze groep. Door middel van een web-enquête (zie bijlage I) zullen de motieven van de kennismigranten worden achterhaald. Deze motieven zijn tweeledig; aan de ene kant wordt gevraagd waarom ze in eerste instantie naar de regio zijn gekomen, aan de andere kant wordt ook gevraagd waarom ze kiezen om wel of niet in de regio te blijven. Vervolgens zullen de resultaten van de web-enquête worden geanalyseerd. In de volgende fase worden de resultaten uit de enquête vergeleken met visies van experts in dit beleidsveld. Komen de bevindingen van de enquête overeen met het beeld dat de experts hebben van deze regio? Tot slot worden in de laatste fase van dit onderzoek de conclusies getrokken ten aanzien van de attractiviteit van de Health Valley regio voor internationale kenniswerkers. Een schematische weergave de onderzoeksfases zijn terug te vinden in afbeelding 1.

Afbeelding 1: schematische weergave onderzoeksfases



1.3 Vraagstelling

Het bovenstaande in ogenschouw genomen kan er tot de volgende centrale vraagstelling voor dit onderzoek worden gekomen

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

Om deze hoofdvraag te beantwoorden, wordt in dit onderzoek gebruik gemaakt van enkele *deelvragen*. Deze deelvragen zijn op grote lijnen ingedeeld naar de fases die in het bovenstaande schema zijn gebruikt. Voor fase 2 zijn er echter geen deelvragen, daarom wordt deze in het volgende overzicht niet meegenomen :

Fase 1:

- Wat zijn de belangrijkste theorieën op het gebied van internationale (kennis)migratie?
- Wat is een internationale kenniswerker?
- Welke dimensies worden in de literatuur onderscheiden die de keuze van een internationale kennismigrant kan beïnvloeden om voor een bepaalde regio te kiezen?
- Hoe kunnen deze dimensies worden omgezet in meetbare indicatoren?
- Wat zijn regio specifieke kenmerken van Health Valley Arnhem-Nijmegen?

Fase 3:

- Wat zijn de belangrijkste migratiemotieven van de respondenten bij de initiële beslissing naar Health Valley te migreren?
- Wat zijn de mogelijkheden om een internationale kennismigrant te behouden in de regio?

Fase 4:

- Hoe kijken 'experts' tegen deze resultaten aan? Stroken onze resultaten met het beeld dat zij hebben?

Fase 5:

- Hoe kunnen de gevonden resultaten bijdragen aan de kennis over dit onderwerp?

1.5 Relevantie onderzoeksproject

De relevantie van dit project kent twee kanten, een maatschappelijke en een wetenschappelijke relevantie. In deze paragraaf zullen beide kanten worden belicht.

De maatschappelijke relevantie van dit onderzoek vindt zijn oorsprong in de manier waarop de hedendaagse Nederlandse economie is ingericht. Deze is namelijk steeds meer verschoven richting kenniseconomie en het produceren van diensten. Voor Nederland geldt dat het al decennia te boek staat als een

kenniseconomie (Bernard, 2000). Er is een gestage stijging waar te nemen van het aantal personen werkzaam in de dienstensector (van 60% naar 72% in de periode 1970-2000) alsmede van het aandeel van de totale productie van Nederland door de dienstensector (van 55% naar 70% in de periode 1970 - 2000). Ook het aandeel van Research en Development (vervolg: R&D) in de dienstensector is de afgelopen decennia gestaag toegenomen (Bilderbeek en Den Hertog, 1995 in Bernard, 2000). Uit cijfers van het statistisch bureau van de Europese Unie 'Eurostat', blijkt dat het jaarlijkse bedrag dat in Nederland aan R&D wordt besteed steeg van ongeveer 4 miljard in 1990 naar ruim 12 miljard in 2011 (bijlage A, figuur A3). Daarmee besteedt Nederland in vergelijking met andere Europese landen relatief veel geld aan R&D (bijlage A, figuur A3). Na dit geconstateerd te hebben, wordt de maatschappelijke relevantie van dit onderzoek zichtbaar. Door de toegenomen focus op de kenniseconomie, neemt de rol die kenniswerkers daarbij spelen ook een belangrijkere positie in. De vraag naar internationale kenniswerkers zal steeds belangrijker worden aangezien specialistische kennis vaak internationaal moet worden gezocht omdat deze in eigen land niet altijd voorhanden is. Het voeren van gedegen beleid ten aanzien van deze groep is daarbij essentieel. Als land (en regio) is het belangrijk te weten wat de wensen en verlangens zijn van internationale kenniswerkers. Dit onderzoek tracht op dat vlak bij te dragen aan de kennis op dit gebied.

De wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek is het verrijken van de kennis die bestaat over de motieven en ervaringen van internationale kenniswerkers en migranten in het algemeen. Er bestaan veel theorieën over migratie, maar vaak zijn die niet specifiek gericht op internationale kenniswerkers. Op dat gebied zal dit onderzoek een bijdrage trachten te leveren. Daarnaast wordt er in de literatuur ook weinig aandacht besteed aan wat ervoor kan zorgen dat een internationale kennismigrant in een regio blijft; hoe men een migrant 'vast kan houden'. Ook op dit gebied zal dit onderzoek een bijdrage leveren.

Nu is gekeken naar de aanleiding van het project, de doel en vraagstelling, het onderzoeksmodel en de relevantie van het onderzoeksproject kan worden overgegaan op het hoofdstuk 'Theorie'. In dit hoofdstuk komen de belangrijkste theorieën op het gebied van (kennis) migratie aan bod, ook zal worden nagegaan hoe deze theorieën kunnen worden gebruikt in dit onderzoek (dimensies en indicatoren). Ook wordt de operationele definitie van de internationale kennismigrant besproken.

2 Theorie

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste theorieën weergegeven op het gebied van migratie. Daarbij wordt met name ingegaan op de motieven van migratie. Er zijn verschillende theorieën die trachten migratie te verklaren. In paragraaf 2.1 van dit hoofdstuk worden de belangrijkste theorieën onder de loep genomen. Vervolgens zal in deze paragraaf 2.2 besproken worden of en welke van deze theorieën bruikbaar zijn voor dit onderzoek en waarom. Vervolgens wordt in paragraaf 2.3 besproken wat een geschikte definitie is van een kennismigrant. In dit onderzoek staat internationale kennismigratie centraal, het is daarom belangrijk vast te stellen wat hieronder wordt verstaan. Vervolgens zal in paragraaf 2.4 worden ingegaan op de aspecten die uit de literatuur zijn gehaald die mogelijke motieven voor migratie zijn, dit zijn de dimensies. Per dimensie zal vervolgens worden ingegaan in hoeverre deze meetbaar gemaakt kan worden. Hieruit volgen de indicatoren die vervolgens in de web-enquête worden gebruikt.

2.1 Migratietheorieën

Er bestaan vele theorieën over migratie die in de kern vaak het zelfde willen verklaren. Hoewel ze vaak een radicaal verschillende aanpak hanteren, wordt er bij alle theorieën getracht een antwoord te vinden op de vraag waarom er sprake is van migratie (Massey, Arango, Hugo, Kouaouci, Pellegrino & Taylor, 2011). Het belangrijkste onderscheid valt te maken tussen micro en macro theorieën. Elke theorie hanteert expliciet dan wel impliciet een van beide mogelijkheden. Bij een 'micro' invalshoek wordt migratie bekeken vanuit persoonlijk perspectief van de migrant. Persoonlijke kenmerken spelen een belangrijke rol in de keus of hij/zij kiest te migreren. Bij macro perspectief wordt juist gekeken naar grote economische ontwikkelingen. De persoonlijke situatie van de (potentiele) migrant wordt hierbij buiten beschouwing gelaten. In deze paragraaf zullen de belangrijkste theorieën die migratie trachten te verklaren worden behandeld.

Neoklassieke migratietheorie: macro

De neoklassieke migratietheorie is volgens verschillende auteurs de meest bekende en meest gebruikte migratietheorie. Bij deze theorie staat de economische ontwikkeling centraal bij de vraag of er sprake is van migratie of niet (Lewis, 1954; Ranis and Fei, 1961; Harris and Todaro, 1970; Todaro, 1976). Vraag en aanbod van arbeid zijn de belangrijkste motor voor migratie. Heerst er in een regio schaarste aan arbeid, dan wordt dit tekort opgevuld door werknemers uit een andere regio waar er juist een overschot aan arbeid bestaat. Het verschil tussen schaarste en overschot zorgt dus voor internationale migratie. Op de lange termijn zal dit proces leiden tot een stabiel evenwicht in vraag en aanbod. Deze eenvoudige neoklassieke migratietheorie heeft voor lange tijd het beeld bepaald over de redenen van migratie. Bij de neoklassieke migratietheorie horen uiteraard enkele assumpties die de theorie aannemelijk maken. Deze assumpties zijn:

- De internationale arbeidsmigratie wordt veroorzaakt door ongelijkheden in loon in de verschillende landen
- Bij wegnemen van deze loonverschillen zal de internationale migratie ook wegvallen
- De arbeidsmarkt is het belangrijkste mechanisme dat voor migratie zorgt, andere oorzaken worden buiten beschouwing gelaten (bijvoorbeeld oorlogen)
- De overheid kan invloed uitoefenen op de stroom van migratie door veranderingen aan te brengen in zend- of ontvangmarkten.

Neoklassieke migratietheorie: micro

Als men migratie beoogt te analyseren aan de hand van het microperspectief, staat zoals gezegd het individu centraal (Todaro and Maruszko, 1987). Een kenmerk van de neoklassieke migratietheorie is het rationeel denken. Wordt dit gekoppeld aan het micro perspectief, heeft men het dus over rationeel denkende individuen. Volgens de neoklassieken baseren individuen hun ruimtelijk gedrag dus uitsluitend op rationele gedachten (Massey et al., 2008). Waar bij de macro invalshoek de arbeidsmarkt centraal staat, staat bij de micro invalshoek de kosten-baten afweging centraal. Volgens deze zienswijze kiest een individu de regio waar hij/zij zoveel productief mogelijk kan zijn. Mocht het zo zijn dat men in een regio anders dan de eigen regio productiever kan zijn (en meer kan verdienen), wordt eerst de kosten-baten afweging gemaakt. Wat kost het om te verhuizen, wat zijn de kosten van het levensonderhoud aldaar. Volgens de neoklassieke migratietheorie stelt het individu zich eerst dit soort vragen alvorens te migreren. De potentiële migrant zal dus migreren naar de plek waar hij/zij netto het meeste overhoudt (Borjas, 1990).

'New economics' migratie theorie

In de afgelopen decennia is een zogenaamde 'new economics of migration' ontstaan, die de veronderstellingen van de neoklassieken te lijf gaat (Stark & Bloom, 1985). Het belangrijkste argument van deze nieuwe theorie, is dat beslissingen over migratie niet door losstaande individuen worden gemaakt, maar juist door individuen die aan elkaar gerelateerd zijn. Het meest voor de hand liggende voorbeeld is een huishouden waarvan meerdere individuen besluiten te migreren (Massey et al., 2008). In tegenstelling tot het individu heeft een huishouden de mogelijkheid zijn economische activiteiten te spreiden over verschillende gebieden. Het ene lid van het huishouden kan zijn economische activiteiten uitvoeren in de directe omgeving, terwijl een ander lid juist verder weg werkt. Hierdoor spreidt het huishouden ook het risico om haar inkomen te verliezen. Als er immers een inkomstenbron uit de naaste omgeving wegvalt, kan er nog een beroep worden gedaan op de inkomstenbron van verder weg. Dit mechanisme gaat in mindere mate op voor de ontwikkelde economieën, waar vaak sprake is van een sociaal vangnet of verzekeringen van het inkomen. Bij minder ontwikkelde economieën is er uiteraard minder vaak sprake van dit soort zekerheden. Massey et al. (2008) noemen enkele voorbeelden van dit soort zekerheden. Zo noemen ze '*future markets*' waarbij investeringen van particulieren worden verzekerd. Een boer is bijvoorbeeld verzekerd van een gegarandeerde prijs voor zijn opbrengsten. Daarnaast noemen ze de '*unemployment insurance*' waarbij het inkomen verzekerd is. Ook noemen ze '*capital markets*' die investeringen mogelijk maken zodat bijvoorbeeld productiviteit kan worden verbeterd. In ontwikkelde economieën bijvoorbeeld zijn er alle mogelijkheden om in jezelf te

‘investeren’ door het volgen van een opleiding. Uiteraard is dit in minder ontwikkelde economieën in mindere mate het geval, of in ieder geval niet voor iedereen bereikbaar.

Theorie van duale arbeidsmarkten

Bij zowel de neoklassieke micro migratietheorie als de new economics migratietheorie staat keuze centraal. Ofwel het individu ofwel het huishouden maakt de keuze om te migreren. Dus hoewel ze een andere benadering hebben op internationale migratie, hebben ze in essentie veel overeen. De theorie van duale arbeidsmarkten tegen dit keuze model in. Bij deze theorie is er geen ruimte voor keuze in migratie. Volgens deze theorie wordt migratie enkel verklaard door het tekort van arbeid in ontwikkelde industriële economieën. Volgens Piore (1979), een van de meest vooraanstaande personen achter deze zienswijze, is migratie het gevolg van permanente vraag naar buitenlandse arbeidskrachten vanuit geïndustrialiseerde landen. Deze vraag naar arbeid is volgens Piore inherent aan de economische structuur van deze landen (Massey, 2008). Er is volgens Piore dan ook geen enkele sprake van push factoren vanuit het vertrekland. Een push factor is een aspect van de vertrekplaats of vertrekregio die ervoor zorgt dat een (potentiële) migrant eerder geneigd is te vertrekken. Een voorbeeld hiervan is bijvoorbeeld slechte gezondheidszorgvoorzieningen. Een pull factor is het tegenovergestelde, namelijk een aspect van het ontvangst land dat ervoor zorgt dat de (potentiële) migrant eerder geneigd is naar dat land toe te willen. Een voorbeeld hiervan is goede onderwijsmogelijkheden.

De eerder genoemde inherentie van vraag naar arbeidskrachten voor geïndustrialiseerde landen komt volgens Massey et al. (2008) tot uiting in vier aspecten:

- structurele inflatie,
- het feit dat autochtone werknemers bepaalde beroepen niet willen uitvoeren ('motivational problems'),
- economisch dualisme,
- demografie van de arbeidsmarkt.

Wereldsysteembenadering

De wereldsysteembenadering linkt de internationale migratie niet aan lokale of nationale economieën, maar aan structuur van de wereldmarkt en de manier waarop deze zich heeft ontwikkeld vanaf de zestiende eeuw (Morawska, 1990). Deze zienswijze werd ontwikkeld door verschillende sociologische wetenschappers die voortborduurden op met name het werk van Wallerstein (1974) (Massey et al., 2008). De ontwikkeling van de wereldmarkt werd gedreven door de drang vanuit kapitalisten uit de geïndustrialiseerde landen, naar grotere winsten en meer welvaart. Hierdoor zochten kapitalisten uit ontwikkelde economieën onder andere naar nieuw land, materialen, en afzetmarkten. In het verleden is deze drang gesteund door de koloniale machthebbers die de investeerders daarbij ondersteunden. Tegenwoordig zijn het de grote multinationals die de rol van de kapitalisten hebben overgenomen.

Volgens de wereldsysteembenadering is internationale migratie het onvermijdelijke gevolg van het kapitalistische systeem. Doordat steeds meer landen/werelddelen zich hebben gebonden aan dit (kapitalistische) wereldsysteem,

is er ook steeds meer sprake van migratie. De aspecten van het wereldsysteem die migratie veroorzaken, moeten volgens deze theorie gevonden worden gezocht in de ongelijkheid dit systeem met zich mee brengt. Kapitalisme brengt volgens hen onvermijdelijk met zich mee dat er op plek X meer economische activiteit is dan op plek Y. Dit zorgt ervoor dat zowel kapitaal als mensen zich in deze richting begeven: dit is volgens deze zienswijze de oorzaak van migratie.

De wereldsysteemtheorie toont ook enkele aspecten van kapitalisme die migratie in gang hebben gebracht. Dit zijn: grondgebied, ruwe grondstoffen, arbeid en globale steden (Massey et al., 2011).

Land: om zoveel mogelijk opbrengst van een land te behalen, zorgde de kapitalisten ervoor dat er zoveel mogelijk werd gemechaniseerd. Dit zorgde ervoor dat veel mensen op het platteland geen inkomen meer hadden, ze waren inmiddels overbodig geworden. Om de mechanisatie zo voordelig mogelijk te maken, heeft zich ook schaalvergroting voorgedaan. Vele kleine stukjes land werden samengevoegd onder een bedrijf. Door het wegvallen van het inkomen vertrokken de voormalige inwoners weg van het platteland.

Ruwe grondstoffen: om op een efficiënte en industriële manier grondstoffen te winnen, is arbeid nodig. Door de komst van de loondienst werd een traditie van economische organisatie doorbroken. Deze traditie ging uit van zelfredzaamheid van de werker en een vaste rolverdeling. Door de komst van loondienst werd het makkelijker werd te vinden, ook al paste men niet in deze rolverdeling. Dit zorgde voor een stroom van migranten naar ontwikkelde landen waar veel vraag naar arbeid was.

Arbeid: de komst van buitenlandse investeerders in onderontwikkelde landen zorgt vaak voor verstoringen op de arbeidsmarkt. Door de bouwen van fabrieken worden traditionele systemen doorbroken: er is immers veel arbeid gevraagd in de fabrieken waar lokale systemen onder lijden. Ook geldt er een hogere vraag naar vrouwelijke arbeiders waardoor mannen minder economische mogelijkheden hebben. Het werk in deze fabrieken is vaak onderbetaald en kan vanwege fysieke belasting vaak slechts enkele jaren worden gedaan. Toch is er een aantrekkingskracht naar deze fabrieken vanwege de inkomsten. Dit leidt tot migratie.

Globale steden: Volgens Castells (1989) wordt de globale economie door slechts enkele globale steden beheerst. In deze steden zijn alle factoren geconcentreerd: de bankenwereld/financiële wereld, administraties, professionele hulpverlening hoogwaardige productie. Enkele voorbeeld van globale steden in de VS zijn: New York, Chicago, Los Angeles, Miami. In Europa zijn dit: Londen, Parijs, Frankfurt en Milaan. In Azië en Oceanië zijn dit: Tokyo, Osaka en Sydney. De concentratie van economische en administratieve factoren hebben deze steden een grote aantrekkingskracht op migranten.

Sociale netwerktheorieën

De sociale netwerktheorieën gaan uit van een toename van migratie door sociale netwerken in de vorm van familie, vriendschap, kennis of gemeenschappelijke achtergrond. Deze zienswijze stelt dat er voor de eerste migrant erg veel risico's bestaan. Naarmate er meer mensen uit het sociale netwerk zijn, wordt het voor latere migranten steeds minder risicovol. Er is immers iemand die je kan opvangen en helpen met het regelen van allerlei zaken zoals onderdak en vergunningen.

Institutionele theorie

Naarmate de migratie op gang is gekomen, ontstaan er particuliere bedrijven en organisaties die inspringen in het gat tussen de vraag en het aanbod van (geschikte) migranten. Er is immers veel vraag naar arbeid in de ontwikkelde landen, en er is veel aanbod van arbeid in de minder ontwikkelde landen. Deze bedrijven spelen hierop in. Daarbij speelt ook nog dat ontwikkelde landen vaak een beperking stellen aan het aantal migranten. Er is bijvoorbeeld een beperking in het aantal visa dat een ontwikkeld land uitgeeft voor migranten. Deze beperking zorgt echter ook voor een groei in de illegale migratie.

2.2 Bruikbaarheid en toepasbaarheid theorieën: Push en Pullfactoren

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 benaderd 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 kan gevonden in het push-pull factor mechanisme dat werd geïntroduceerd door Lee. Hierin worden zowel economische als niet-economische en zowel micro als macro verklaringen meegenomen. Pushfactoren zijn de factoren in het land van herkomst waardoor men weg wil trekken (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 (hoge lonen, banen, zekerheid, ontwikkelingsmogelijkheden etc.) (Lee, 1966).

Het doel van dit onderzoek is de attractiviteit van Health Valley Arnhem-Nijmegen voor kennismigranten achterhalen. Door te focussen op de pullfactoren kan dit gemeten worden. Hiermee wordt onderzocht waarom kennismigranten zich aangetrokken voelen tot de Health Valley en waarom ze zich daar willen vestigen. Door enkel te focussen op de pull-factoren van een gebied ontstaat er wel een probleem. Zoals in het rapport van de SER (2008) al wordt genoemd; er kan niet over pull factoren gesproken worden zonder de push-factoren ook te noemen. Deze belangrijkste pushfactoren worden in het rapport '*The future of international migration to OECD countries*' (2009) door de OESO genoemd. De belangrijkste pushfactoren zijn:

- Ontwikkelingen in het nationaal inkomen per hoofd van de bevolking
- De verdeling van het nationaal inkomen
- Demografische omstandigheden
- Een beperkt of gebrekkig onderwijs aanbod
- Onvrede met de cultuur of politieke situatie
- Frustratie met wet- en regelgeving

Er is dus altijd een wisselwerking tussen push en pull factoren die de beslissing om te migreren bepaalt. Maar voor dit onderzoek is het alleen van belang waarom kennismigranten kiezen voor Health Valley regio, niet zozeer waarom

migranten vertrekken uit eigen land. Dit heeft ook te maken met het feit dat overheden alleen invloed (kunnen) hebben op de eigen regio.

Er bestaat geen universele set van pullfactoren die gebruikt kan worden. In veel ander onderzoek naar (kennis)migratie wordt gebruik gemaakt van het principe push en pull factoren (Berkhout, et al., 2010). Maar deze onderzoeken verschillen sterk van elkaar als het gaat om de factoren die gebruiken 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 vestigingsgebied aantrekkelijk maken om je te vestigen (Lowell, 2009). Deze zijn: *economie, demografie, netwerk effecten, de arbeidsmarkt, onderwijs en specialistische kennis, gezondheidszorg en in minder mate beleid* (Lowell, 2009). Deze dimensies zullen uitgebreid worden besproken in paragraaf 2.4.

2.3: Definitie ‘internationale kennismigrant’

In deze paragraaf zal worden besproken hoe het begrip ‘internationale kennismigrant’ in dit onderzoek gebruikt zal worden. Op zich lijkt een makkelijk uit te leggen begrip de benaming op zich al veel prijsgeeft. Toch kan het begrip op vele manieren geïnterpreteerd worden. Bij deze interpretaties gaat het dan vooral om bepaalde grenzen/afbakeningen die kunnen worden gemaakt. Zo gebruikt bijvoorbeeld het Centraal Bureau voor de Statistiek (vervolg CBS) de volgende criteria: *‘Onder kennismigranten worden hoogopgeleide vreemdelingen verstaan die een arbeidsovereenkomst bij een Nederlands bedrijf hebben, en daarbij een bepaald minimum brutosalaris verdienen dat gekoppeld is aan een leeftijdscategorie. Per 1 januari 2010 bedroeg het vereiste bruto jaarinkomen € 50.183,- voor kennismigranten van 30 jaar of ouder en € 36.801,- voor kennismigranten jonger dan 30 jaar.’* (CBS, 2013)

Om een beter beeld te krijgen van wat kennismigratie überhaupt is, zal worden begonnen met een overzicht van de verschillende soorten van kennismigratie.

2.3.1: Soorten kennismigratie

In een rapport van de Sociaal Economische Raad (2010) (vervolg: SER) wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende soorten kennismigranten. Er dient volgens dit rapport onderscheid gemaakt te worden tussen studenten, werkenden die voor een werkgever werken en werkenden die op eigen initiatief komen. Er gelden voor de verschillende kennismigranten namelijk verschillende migratiemotieven. Er wordt in dit verband onder andere verwezen naar de typologie die Mahroum (2000) gebruikt om de verschillende migratiemotieven te verklaren. Ten eerste is er de groep kennismigranten die door de werkgever naar Nederland wordt gestuurd. Over de motieven valt niet zoveel te verklaren, aangezien ze vaak zelf weinig in te

brengen hebben in het proces. Daarnaast is er de groep kennismigranten die juist vanuit het migratieland wordt 'gevraagd'. In deze categorie gaat het dan vooral om beroepen die wereldwijd inzetbaar en gevraagd zijn (SER, 2010) zoals ingenieurs en technici. Hun belangrijkste migratiemotief is beloning. Wetenschappers daarentegen kiezen vooral voor regio's waar zij het beste hun onderzoek kunnen uitvoeren en waar de middelen om dit te doen het beste zijn. Ook vrijheid speelt een rol in motieven van wetenschappers. Daarnaast wordt een 'ondernemende' groep kennismigranten onderscheiden. Deze groep kiest vooral voor regio's waar kansen zijn en zij niet worden belemmerd door wet- en regelgeving. Tenslotte is de groep studenten. De migratiemotieven van deze groep zijn vooral te herleiden naar internationale uitwisselingsverbanden die door overheden en universiteiten worden gevormd.

2.3.2 Definitie 'internationale kennismigrant' voor dit onderzoek

Over het algemeen zijn er die criteria die veel worden gebruikt in onderzoeken naar internationale kennismigranten. Dit zijn opleidingsniveau, soort baan en inkomen. Uit voorgaande onderzoeken in de Health Valley regio onder internationale kennismigranten is echter gebleken dat het lastig kan zijn om een grote respondenten te vinden die mee willen werken aan onderzoek. Uit een onderzoek in opdracht van de stadsregio Arnhem Nijmegen (2008) blijkt dat ongeveer één op de tien benaderde respondenten meewerkt aan het onderzoek. Dit is een laag percentage. Op basis van deze aanname is gekozen om zo min mogelijk potentiële respondenten uit te sluiten op basis van de te stellen criteria. Het doel is immers om zoveel mogelijk ervaringen en meningen te verzamelen om een zo goed mogelijk beeld te schetsen van de aantrekkelijkheid van de regio. Deze doelstelling, in combinatie met het tijdsbestek dat voor dit onderzoek staat, heeft ertoe geleid dat er één criterium wordt gehanteerd die bepaald of een internationale kennismigrant in dit onderzoek als zodanig wordt 'bestempeld'. Dit criterium is een opleidingsniveau van tenminste HBO niveau. Hoewel dit de onderzoeksresultaten niet ten goede lijkt te komen, wegen de voordelen ervan zwaarder dan de nadelen. Voordeel is dat met dit criterium de breedst mogelijke groep wordt aangesproken. Als er bijvoorbeeld wordt geselecteerd op inkomen zal het zo zijn dat veel medewerkers van kennisinstellingen zoals de Radboud Universiteit buiten beschouwing worden gelaten, omdat deze niet zoveel verdienen als kenniswerkers in het bedrijfsleven (SER, 2008). Het is dan lastig om een grens te trekken. Wordt naar soort werk gekeken, dan zien we ook dat het stellen van veel criteria nadelig kan zijn, want hoe stelt men precies vast wat kennisintensief werk is. Dat is moeilijk te beoordelen. Daarnaast zijn er wellicht potentiële respondenten die werkzoekende zijn of onder hun niveau werken in afwachting van een betere baan. Nadeel is dat er bepaalde internationale kennismigranten zijn die een lager opleidingsniveau hebben die wel kennisintensief werk verrichten. Geschat wordt echter dat deze groep marginaal is ten opzichte van de hierboven genoemde voordelen.

2.4 Dimensies en indicatoren

Op basis van de theorie zijn verschillende dimensies gevormd. Deze dimensies

worden in de theorie algemeen geaccepteerd als zijnde de belangrijkste onderdelen om migratiemotieven vast te stellen. De dimensies worden hieronder behandeld. Zoals eerder genoemd bestaat er geen eenduidig beeld over welke indicatoren daarbij horen. In dit onderzoek is bij het vaststellen van de indicatoren voortgeborduurd op de opvattingen die uit de theorie naar voren zijn gekomen. Daarnaast is er gebruik gemaakt van voorgaande onderzoeken en rapportages over migratie en migratiemotieven. Enkele voorbeelden hiervan zijn het eerder genoemde rapport van de SER (2008), de rapportage van de OESO (2009) over (kennis)migratie in de OESO landen, een onderzoek over het faciliteren van expats in de stadsregio Arnhem-Nijmegen (2008) en tot slot is er gebruik gemaakt van de masterscriptie van Katrin Marchand over migratiemotieven van Chinese en Indiase studenten (2011). Deze onderzoeken hebben vaak ook gebruik gemaakt van enquêtes onder migranten. Er is goed naar de indicatoren gekeken en een selectie gemaakt van de voor Health Valley regio meest relevante indicatoren.

Dimensie 'Werk & Carrière'

Economische factoren spelen een zeer belangrijke rol bij de keuze voor migratie. In dit onderzoek zal uitgegaan worden van vijf indicatoren die invloed hebben op de aantrekkelijkheid van een regio. De keuze heeft primair te maken met het maximaliseren van het inkomen en om de levensstandaard te verhogen (Lowell, 2009). In de neoklassieke theorie wordt beargumenteert dat migratie primair te maken heeft met het inkomen wat mensen zullen gaan verdienen in een bepaald gebied (Lowell, 2009). Als het aanbod van arbeid in een bepaald gebied laag is zullen de inkomens stijgen en dit zal migranten aan trekken uit gebieden waar de inkomens lager liggen (Kumpikaite, Zickute, 2012). Inkomen is dus een belangrijke indicator onder de economische dimensie aan de hand van de neoklassieke theorie. Het is een belangrijke factor bij het onderzoeken van de aantrekkelijkheid van een regio.

De macro economische omstandigheden spelen ook een rol in de economische dimensie. Als er economische groei is zal de vraag naar arbeid stijgen en via de neoklassieke theorie zullen inkomens hierdoor stijgen en kennismigranten naar de regio trekken (Kumpikaite, Zickute, 2012). Hierdoor heeft ook de macro economische omstandigheden invloed op hoe aantrekkelijk een regio is voor kennismigranten. In een periode van hoogconjunctuur zal de regio hypothetisch gezien aantrekkelijker zijn dan in perioden van laag conjunctuur, waarin werkloosheid toeneemt.

Goede economische omstandigheden en economische groei zijn dus van belang voor een regio. Dit terwijl het GDP in de komende jaren in sterk ontwikkelde landen als Japan, Zwitserland en Nederland niet heel veel verder zal groeien. Investeren in R&D en een goed onderwijssysteem is dan ook van belang om goede economische vooruitzichten te handhaven (Lowell, 2009). Een goed onderwijssysteem en voldoende uitgaven hieraan dragen bij aan de inkomensgroei (Baldwin, Borrelli, 2008). Onderwijs is dus een indicator die van belang is onder de economische dimensie. De dual labor market theorie schets nogmaals het belang van deze indicator. Hierin is educatie namelijk een belangrijke factor om door te groeien naar een betere baan (Dickens, Lang, 1985). De theorie gaat uit van twee sectoren, een primaire sector en een secundaire sector. De primaire sector gaat uit van hoge lonen, goede werkomstandigheden en kansen op educatie. De secundaire

sector gaat uit van lage inkomens, slechte werkomstandigheden, weinig doorgroeimogelijkheden (Dickens, Lang, 1985). Door middel van educatie is het mogelijk om door te groeien naar een betere baan en maakt een regio dus aantrekkelijker.

Carrière mogelijkheden van kennismigranten in de regio als indicator en ook deze indicator kan afgeleid worden uit de neoklassieke theorie. Als er goede carrièremogelijkheden zijn hebben mensen de kans om door te groeien en hun inkomen te laten stijgen. Hiermee verhogen ze hun *human capital* en zal ook hun levensstandaard toenemen. Daarnaast kan het ook afgeleid worden uit de dual labor theory, want kennismigranten kunnen makkelijk doorgroeien naar een betere baan als er goede carrière mogelijkheden zijn.

Ook kosten van levensonderhoud kunnen van invloed zijn op de aantrekkelijkheid van de regio en vallen onder de economische omstandigheden. Het bereiken van een zo hoog mogelijke levensstandaard en inkomen is een factor in de neoklassieke theorie. Als de kosten van levensonderhoud zeer hoog zijn, zal dit van invloed zijn op de uiteindelijke koopkracht die mensen hebben. Ook blijft er hierdoor minder geld over om eventueel terug te sturen naar het land van herkomst, zoals af te leiden valt uit de *new economics of migration theory*. Deze theorie gaat in op geld dat teruggestuurd wordt naar het thuisland en is een reden om te vertrekken uit dat bepaalde land (Taylor, 1999).

De indicatoren die binnen deze dimensie in de web-enquête zullen worden gebruikt zijn:

- 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

Dimensie 'Sociale Contacten & Netwerk'

Binnen de migratietheorieën is er een groep die zich onderscheidt omdat deze verklaring voor migratiegedrag probeert te zoeken in onderliggende structuren en netwerken. Onder andere in de OECD rapportage over pull factors (Lowell, 2009) en in divers onderzoek naar beweegredenen van migranten (Berkhout, Smid & Volkerink 2010; Cervantes, 2005; Mahroum, 2000) worden vormen van netwerken aangedragen als mogelijke verklaring. De dimensie "netwerk" is daarom een onmisbare schakel binnen de push-pull factors, om een compleet beeld te kunnen krijgen van 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 die de rol van netwerken op een andere manier belichten. De drie indicatoren die binnen de netwerk dimensie zijn opgenomen

komen ook voort uit de drie wetenschappelijk theorieën. De eerste is de wereldsysteemtheorie (Berkhout, et al., 2010). Deze theorie stelt dat internationale migratie een natuurlijk resultaat van verstoringen die ontstaan zijn door ontwikkeling van de kapitalistische wereld. Waarbij er expansie heeft plaatsgevonden van het kapitalistisch denken vanuit de 'core regions', over de rest van de wereld (Massey, et al., 1993). De historische structuur die ontstaan zijn in de wereldeconomie (middels kolonialisme etc.) bepalen het migratiegedrag. Deze wordt dan ook aangeduid als 'banden tussen thuisland en vestigingsgebied'.

Een tweede belangrijke theorie zijn de theorieën van sociale netwerken (Berkhout, et al., 2010). Hierin wordt gesteld dat 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. De indicator die bij deze theorie past, is de aanwezigheid vrienden en familie. Een derde belangrijke theorie op het gebied van netwerken, is de theorie over netwerken van specialisten. In deze theorie migreren vreemdelingen naar een bestemming vanwege een bepaald specialisme dat daar aanwezig is (Cervantes, 2005). De theorie biedt daarmee een goede verklaring om het migratiegedrag van wetenschappers en onderzoekers vast te stellen (Mahroum, 2000). Kenmerkend voor deze theorie is, dat wanneer een bestemming eenmaal intrek is, dit voor een lange periode zijn voordeel heeft voor dit gebied. Dit is een reden waarom bijvoorbeeld de Verenigde Staten zo in trek is bij kennismigranten. De indicator die past bij deze theorie is de aanwezigheid van clusters. Deze drie indicatoren zijn niet alles omvattend, maar gezamenlijk belichten ze wel mogelijke netwerkverklaringen vanuit meerdere perspectieven.

De indicatoren die binnen deze dimensie in de web-enquête zullen worden gebruikt zijn:

- 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

Dimensie 'Beleid Werkgever'

Volgens Buiskool en Boer (2008) dient te dimensie beleid opgesplitst te worden in twee onderdelen: beleid dat vanuit werkgevers en particuliere ondernemingen wordt gevoerd en beleid dat vanuit de lokale overheid wordt gevoerd. Het is belangrijk om dit onderscheid te maken, omdat deze vormen van beleid verschillende invalshoeken hebben. Beleid dat vanuit werkgevers en particulieren wordt gevoerd is vooral persoonlijk van aard en kan per bedrijf erg verschillen. Het gaat hier vooral om ondersteunende functies voor de buitenlandse kenniswerkers. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld ondersteuning bij het verkrijgen van een

tewerkstellingsvergunning bij een lokale overheid en bijvoorbeeld het vinden van een geschikt huis.

De indicatoren die binnen deze dimensie in de web-enquête zullen worden gebruikt zijn:

- 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

Dimensie 'Beleid Lokale Overheid'

Het overheidsbeleid heeft daarentegen juist het doel om 'de procedures en administratieve handelingen die te maken hebben met het vinden van geschikt personeel, simpeler te maken zodat er op de arbeidsmarkt een zekere flexibiliteit ontstaat' (Burkert et al., 2008).

Er zijn volgens Buiskool en Boer (2008) enkele indicatoren die aangeven hoe het beleid vanuit de werkgever of particuliere bedrijven meten. Dit zijn:

De indicatoren die binnen deze dimensie in de web-enquête zullen worden gebruikt zijn:

- 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

Dimensie 'Leefomgeving'

De meeste migratietheorieën proberen oorzaken voor het gedrag van vreemdelingen te zoeken in economische verklaringen. Daarnaast zijn er theorieën die vanuit het institutioneel en netwerk perspectief een verklaring proberen te geven. De kwaliteit en het aansluiten van de leefomgeving bij de behoeftes van de migrant kan ook worden gezien als een invalshoek om beweegredenen van migranten te bekijken. 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 OESO rapportages over “push” en “pull factors”(Lowell, 2009; Di Mattia & Cassan, 2009) gesproken over de effecten van goede gezondheidszorg, klimaat en kwaliteit onderwijs voor de keuze van een bepaald land of regio. Greis, Uebelmesser & Werding (2008) stellen ook dat factoren uit de leefomgeving effect hebben op het migratiegedrag van vreemdelingen. 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 de “pull factoren”. De benaming heeft betrekking op de factoren die de bepalend zijn voor de kwaliteit van de directe omgeving waarin vreemdelingen komen te wonen dan wel reeds er al wonen. De factoren die in de literatuur van Lowell, 2009; Di Mattia & Cassan, 2009; Greis. et al., 2008; Burkert, et al., 2007; Berkhout et al, 2010, onderscheiden worden hebben geleid tot de volgende indicatoren: kwaliteit onderwijs, aanwezigheid cultuur, toegankelijkheid huisvesting, goede infrastructuur, toegankelijke en kwalitatief goede gezondheidszorg, aantrekkelijk klimaat en omgeving.

De indicatoren die binnen deze dimensie in de web-enquête zullen worden gebruikt zijn:

- 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

3 Methodologie

In dit hoofdstuk wordt besproken welke onderzoeksstrategie in dit onderzoek wordt aangehouden, wat voor soort data dit zal opleveren en hoe deze data geanalyseerd zal worden. In paragraaf 3.1 wordt begonnen met de onderzoeksstrategie. Hierin staat centraal hoe de doel- en vraagstelling van het onderzoek bereikt en beantwoord gaan worden. Vervolgens volgt in paragraaf 3.2 een beschrijving wat voor soort data verzameld is. Dit zal schematisch worden weergegeven. In paragraaf 3.3 zal worden ingegaan op de manier hoe de data zal worden geanalyseerd.

3.1 Onderzoeksstrategie

Aangezien het tijdsbestek waarin dit onderzoek verricht moet worden relatief kort is, zijn de mogelijkheden tot het verrichten van grootschalig onderzoek beperkt. De periode die voor dit onderzoek staat is ongeveer 4 maanden. Om echter een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van attractiviteit van de regio, is een onderzoek in de breedte nodig. Voor het doen van uitspraken over attractiviteit van de regio is het immers nodig representatieve data te verzamelen. Een onderzoek dat de diepte in gaat is hiervoor niet geschikt, omdat dit niet goed de algemene consensus van de internationale kennismigrant over de regio wordt weergegeven.

De doelstelling van dit onderzoek is *'het verkrijgen van inzicht in de migratiemotieven van internationale kenniswerkers in de Health Valley regio en hoe regio specifieke factoren bijdragen aan het aantrekken en behouden van kennismigranten.'* Ook uit de doelstelling blijkt dat een onderzoek in de breedte wenselijk is. De 'migratiemotieven' impliceren immers de migratiemotieven van (zo mogelijk) alle internationale kenniswerkers in de regio en niet van enkele.

De initiële dataverzameling zal plaatsvinden door middel van een web-enquête. De web-enquête is terug te vinden in bijlage I. Door middel van een enquête wordt relatief eenvoudig een hoog aantal respondenten bereikt. Voor betrouwbare resultaten wordt de grens in dit onderzoek gesteld op minimaal 100 respondenten. De respondenten voor de web-enquête in dit onderzoek zijn internationale kenniswerkers, werkzaam in de Health Valley regio. De respondenten worden aan de hand van een aselechte steekproef geselecteerd. Dit onderzoek zal de attractiviteit van de Health Valley regio meten op één tijdsogenblik. Het belangrijkste voordeel van kwantitatief onderzoek is dat het de mogelijkheid geeft om algemene uitspraken te doen (Verschuren en Doorewaard, 2007). In paragraaf 3.1.2 zal uitgebreider worden ingegaan op de web-enquête.

Naast de data die door middel van de web-enquête vergaard zal worden, zijn er ook interviews met experts gehouden. Deze methode heeft als voordeel dat bepaalde bevindingen uit de web-enquête geverifieerd of ontkracht kunnen worden door personen die in dit beleidsveld werkzaam zijn. Met de gedachte in het achterhoofd dat de geïnterviewde personen op de hoogte zijn van de laatste ontwikkelingen in het beleidsveld, kan een betere kijk op de gevonden resultaten worden geschetst. In paragraaf 3.1.3 zullen de expert-reviews uitgebreider worden toegelicht.

3.1.2 De web-enquête

De ondergrens voor het minimale aantal respondenten is in dit onderzoek op 100 gesteld. In werkelijkheid zijn er ruim 160 respondenten die hebben meegewerkt aan dit onderzoek. De web-enquête is opgesteld via het online programma 'Qualtrics'. De respondenten zijn in dit onderzoek op verschillende manieren benaderd. De belangrijkste hiervan is het benaderen van instanties en organisaties die zich in de Health Valley regio bezighouden met internationale kennismigratie die over een netwerk beschikken van internationale kenniswerkers in de regio. In het geval voor de Health Valley regio zijn eerst de gemeente Nijmegen en Arnhem benaderd bij dit proces. In de gemeente Nijmegen bestaat er namelijk een 'Expat Platform' waar veel (maar niet alle) internationale kenniswerkers (ook wel expats/expatriates genoemd) bekend staan als zodanig. De gemeente Nijmegen houdt eveneens een bestand bij met e-mail adressen van internationale kenniswerkers. Het doel van dit platform is het ondersteunen van internationale kenniswerkers op tal van gebieden, waar nu niet al te diep op in wordt gegaan (zie hoofdstuk 3: Casusbeschrijving). Het platform is een samenwerking van verschillende organisaties en bedrijven uit Nijmegen. De leden zijn: Gemeente Nijmegen, Radboud University, Radboud University Medical Centre, NXP Semiconductors, Heinz, Synthon en 'Nijmegen branche of the Dutch Society for Trade and Industry (NMNH)' (Website Gemeente Nijmegen, vinddatum 13-06-13). Via het Expat Platform zijn ongeveer 800 internationale kenniswerkers benaderd met het verzoek deel te nemen aan dit onderzoeksproject. In totaal bestaat dit bestand uit meer dan 1000 e-mail adressen, echter het Universitair Medisch Centrum (vervolg: UMC) wilde niet meewerken aan dit onderzoek.

Omdat het bestand met e-mail adressen niet helemaal recent meer was, is via het Expat Platform ook een mail verstuurd naar alle HR (Human Resource) medewerkers van de aangesloten bedrijven. Vervolgens is deze uitnodiging doorgestuurd naar alle medewerkers zodat de meest recente gegevens zijn gebruikt.

In de gemeente Arnhem bestaat er geen centrum of platform speciaal voor internationale kenniswerkers. In die gemeente is dan ook voor een andere aanpak gekozen, namelijk om zoveel mogelijk bedrijven individueel te benaderen met het verzoek om deel te nemen aan dit onderzoeksproject. Vanwege deze aanpak is het moeilijk te zeggen hoeveel potentiële respondenten er zijn benaderd.

Hoewel de Radboud Universiteit ook al is aangesloten bij het Expat Platform, is ervoor gekozen om via persoonlijke netwerken binnen de Radboud Universiteit de uitnodiging nogmaals te verspreiden. Een voordeel hiervan is dat de internationale kenniswerkers die niet bekend zijn als zodanig bij het Expat Platform, ook benaderd zijn geworden. Het nadeel van deze methode is wel dat er mogelijk een bias ontstaat; de medewerkers van de Radboud Universiteit zijn immers vaker en op andere manieren benaderd dan andere instellingen en/of bedrijven.

Naast het benaderen van gespecialiseerde instellingen en bedrijven is ook sociale media van belang bij het werven van respondenten. Via onder andere de sociale netwerk site Facebook is getracht dit project zoveel mogelijk onder de aandacht te brengen bij internationale kenniswerkers. Enkele voorbeelden van facebookpagina's waarop een uitnodiging is geplaatst zijn: 'Nijmegen Expat', 'Ircforyou: informing expats in Gelderland Province', 'Expats Nijmegen', 'Expat Events Organisation', 'EEO Holland' en 'Arnhem Expats - International Community'.

Het nadeel van deze methode is dat niet na kan worden na gegaan hoeveel respondenten zijn benaderd en hoeveel zijn ingegaan op de uitnodiging. Voordeel van deze manier is dat er mogelijk respondenten worden benaderd die bij geen enkele organisatie zijn aangesloten.

Bij alle manieren van benaderen staat voorop dat er wordt gewezen op het belang van verspreiding van de enquête door de internationale kenniswerkers zelf. Bij alle uitnodigingen wordt dan ook expliciet gevraagd de uitnodiging door te sturen binnen het netwerk van de uitgenodigde zelf. Op die manier wordt het zogenaamde 'snowball-effect' in gang gezet; door het benaderen van enkele internationale kenniswerkers kun je er uiteindelijk veel meer bereiken doordat de uitnodiging onderling weer verspreid wordt.

Benadrukt dient te worden dat het erg lastig is om een schatting te geven over hoeveel respondenten er benaderd zijn. Juist door gebruik te maken van persoonlijke netwerken van internationale kennismigranten zoals hierboven beschreven, wordt de mogelijkheid tot controleren beperkter. In totaal zijn er in de Health Valley regio grofweg 1600 internationale kenniswerkers (Buiskool & Boer 2008). Onduidelijk is hoeveel dit aantal sinds 2008 is gestegen maar geschat wordt dat er in 2013 ongeveer 2000 internationale kennismigranten in de regio wonen/werken. Er zijn in ieder geval 700 potentiële respondenten direct benaderd via het Expat Platform. Daarnaast zijn er via persoonlijke netwerken binnen de Radboud Universiteit nog een 50 potentiële respondenten direct benaderd. Dit brengt het totaal op 750. Daarnaast zijn er nog enkele tientallen respondenten persoonlijk benaderd door via de website van de betreffende werkgever openbaar toegankelijke e-mail adressen te gebruiken.

3.1.2 Expert reviews

Om ervoor te zorgen dat er nuances kunnen worden gemaakt bij de resultaten die uit de enquête komen is besloten om deze resultaten aan te vullen met zogenaamde 'expert reviews'. Dit houdt in dat er semigestructureerde interviews plaatsvinden met instanties die zich met dit onderwerp bezighouden. Zo wordt er gesproken met mensen achter de expat platforms, mensen die zich op commerciële of beleidsmatige wijze met dit onderwerp bezighouden. Hieruit zal blijken of hetgeen dat in de web-enquête naar voren komt, overeenstemming heeft met opvattingen van mensen die in deze sector werken. De interviews die in dit onderzoek gebruikt zullen worden zijn interviews met dhr. S. Ambrosius (Senior adviseur Strategische Bedrijfscontacten bij de afdeling Economische Zaken) namens de gemeente Arnhem, dhr. W. Kok (projectmanager citymarketing) namens de gemeente Nijmegen en tot slot een interview met een privaat bedrijf dat zich bezig houdt met het begeleiden van expats in Nederland. De reden waarom de naam van het bedrijf en de geïnterviewde persoon niet worden genoemd wordt is dat de medewerker waarmee is gesproken expliciet vermeldde anonimiteit te willen blijven. In bijlage J is een interviewgids terug te vinden.

3.2 Onderzoeksmateriaal

Dit onderzoek gaat over de attractiviteit van de Health-Valley regio voor internationale kenniswerkers. Zoals genoemd in paragraaf 3.1, zal in dit onderzoek

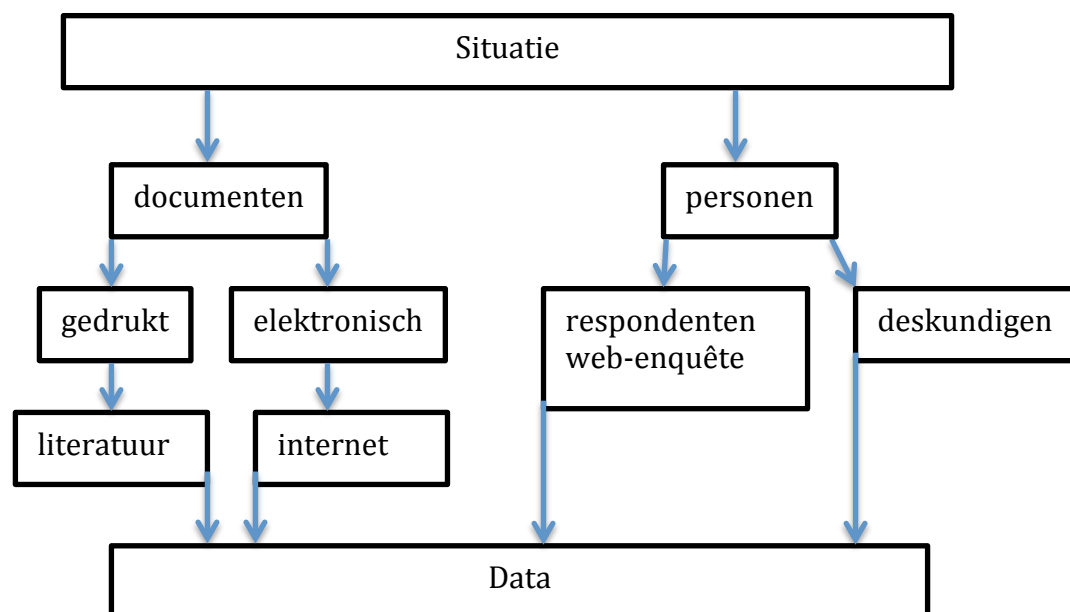
gebruik worden gemaakt van verschillende methoden om de benodigde data te verzamelen. Zo is genoemd de literatuurstudie, de web-enquête die verspreid zal worden onder internationale kenniswerkers en de semigestructureerde interviews met experts op dit gebied. De drie vormen van data verzameling zullen hieronder verder worden uitgewerkt. In afbeelding 2 is een schematische weergave van het onderzoeksmateriaal weergegeven.

Literatuurstudie: In dit onderdeel van data verzameling wordt gekeken naar bestaande wetenschappelijke en niet-wetenschappelijke artikelen over migratie, regiomarketing en beleidsstukken over hoe overheden kunnen inspelen op internationale kenniswerkers en migratie. Hierdoor neemt de kennis over het onderwerp toe. Hiermee wordt de basis gelegd voor het verdere onderzoek. Onder andere de dimensies en indicatoren die de bouwstenen van de enquête vormen, zijn afkomstig uit te literatuur.

Web-enquête: Door middel van het verspreiden van een web-enquête onder internationale kenniswerkers worden de motieven van internationale kenniswerkers om te kiezen voor Health Valley Arnhem-Nijmegen. Ook wordt naar de motieven gevraagd waarom men in de regio blijft of juist vertrekt.

Expert-reviews: Met de visie van experts op het gebied van kennismigratie in Health Valley Arnhem-Nijmegen, wordt de data die verzameld is met de web-enquête naast de visie van experts gelegd. Dit is nuttig om te verifiëren of de bevindingen over de regio stroken met de visie van de experts.

Afbeelding 2: Schematische weergave dataverzameling



3.3 Data analyse

In dit onderzoek worden verschillende soorten data verzameld (data uit de web-enquête en data uit semigestructureerde interviews), die elk op verschillende wijze geanalyseerd dienen te worden. In deze paragraaf zal per onderdeel dieper worden ingegaan op de hoe deze data te analyseren, te beginnen met de data verkregen uit de web-enquête

De web-enquête is zo opgebouwd dat er twee keuzemomenten in kaart worden gebracht (in navolging van de centrale vraag van dit onderzoek), namelijk het moment waarop de respondent de initiële keuze maakt om naar Health Valley te migreren en het moment waarop de overweging over hoe lang men in de regio verwacht te blijven. Deze onderverdeling is duidelijk terug te zien in bijlage I, waar een blanco enquête formulier is opgenomen. Er dient dan met name gekeken te worden naar vraag 6 e.v. De manier waarop deze keuzemomenten worden geanalyseerd komt grofweg overeen. Dit komt de continuïteit en generaliseerbaarheid van de resultaten ten goede.

Het eerste gedeelte van de analyse bestaat uit een descriptieve analyse die betrekking heeft op gehele populatie zonder dat hierbij een onderscheid wordt gemaakt tussen de twee keuzemomenten zoals eerder genoemd. De algemene kenmerken van de populatie zullen worden benoemd, zoals leeftijd, verdeling man/vrouw, inkomen etc. Deze kenmerken komen uitgebreid aan bod in hoofdstuk 5.1. Vervolgens vindt de onderverdeling naar de twee keuzemomenten plaats.

Voor de analyse van de initiële keus om naar Health Valley te migreren, wordt een descriptieve analyse uitgevoerd waar de belangrijkste descriptieve kenmerken met betrekking tot dit keuzemoment worden benoemd. Daarna volgt een zogenaamde 'mean comparison toets' waarbij de populatie wordt verdeeld in twee groepen, namelijk een groep die wel en een groep die geen ander land hebben overwogen alvorens hun beslissing naar Health Valley te migreren. Op die manier kan worden achterhaald wat de verschillen zijn tussen deze groepen. Verwacht wordt dat respondenten die een ander land hebben overwogen, een ander patroon laten zien dan respondenten die dit niet hebben gedaan. Tot slot wordt een bivariate logistische regressie analyse uitgevoerd. De afhankelijke variabelen bij deze analyse gebruikt worden zijn 'heeft de respondent een ander land overwogen' en 'heeft de respondent een andere regio overwogen'. Deze afhankelijke variabelen worden getoetst aan de hand van enkele controle variabelen en daarnaast wordt telkens een dimensie (=opsomming van een cluster indicatoren) getoetst (Bijlage E, figuur E1). Met deze toets kan worden nagegaan of wel welke factoren correleren. Aan de hand van deze waardes kunnen voorspellingen worden gedaan ten aanzien van dit keuzemoment.

De analyse van het tweede keuzemoment bevat dezelfde onderdelen als hierboven genoemd. Er zijn wel wat kleine aanpassingen. Eerst vindt een descriptieve analyse plaats voor de onderdelen die betrekking hebben op het tweede keuzemoment. Daarna is er wederom gebruik gemaakt van de 'mean comparison' toets. In dit geval is echter gebruik gemaakt van drie categorieën, waar er bij de vorige toets sprake was van twee categorieën. De categorieën zijn in dit geval een korte (<1 jaar), middellange (1-5 jaar) en lange (5> jaar) verblijfsduur. Doel van deze test is wederom verschillen te ontdekken tussen de genoemde groepen. Verwacht

wordt dat bijvoorbeeld de groep 'kort' een slechtere score zal hebben op bepaalde onderdelen dan de groep 'lang' omdat verwacht wordt dat de groep 'lang' positiever is over de regio. Tot slot wordt wederom gebruik gemaakt van regressie analyse. In dit geval gaat het om de multinomiale logistische regressie analyse omdat het hier drie categorieën betreft in plaats van twee. De controlevariabelen zijn terug te vinden in bijlage H, figuur H2. Telkens is weer een van vijf dimensies getoetst in het model. De correlatie geeft aan hoe de factoren onderling samenhangen. Aan de hand daarvan kunnen wederom voorspellingen worden gedaan. Het aantal variabelen dat gebruikt wordt is niet hoger dan zestien. Vuistregel is namelijk dat het aantal variabelen in het model niet hoger mag zijn dan 1/10 van het aantal respondenten. Deze combinatie van methoden lijkt het meeste geschikt om tot een gedegen analyse van de kwantitatieve gegevens behaald uit de enquête te komen.

De analyse van de interviews is minder uitgebreid omdat de interviews in dit onderzoek dienen als methode om nuances aan te brengen aan de gevonden resultaten uit de enquête. Een goede analyse van de kwantitatieve gegevens zijn dus eerste prioriteit. Bij de analyse van de interviews gaat het dan ook meer om het proberen te begrijpen van hoe de kennismigratie in elkaar zit en welke logische verklaringen te vinden zijn voor bepaalde bevindingen.

4 Casusbeschrijving

Nu is gekeken naar onder andere de theoretische context en de methodologie die in dit onderzoek gebruikt gaan worden, is het noodzakelijk de betreffende regio (Health Valley regio) iets meer toe te lichten. Om een beter zicht te krijgen op wat Health Valley nu eigenlijk is, zal daar in dit hoofdstuk dieper op worden ingegaan. In paragraaf 4.1 zal worden aangegeven wat de belangrijkste punten zijn van de regio en wat de reden is geweest om deze regio als zodanig te 'definiëren'. In paragraaf 4.2 zal worden ingegaan op algemene geografische, demografische en organisatorische kenmerken van de regio. Tot slot zal in paragraaf 4.3 worden ingegaan op huidig onderzoek beleid dat al bestaat ten aanzien van internationale kenniswerkers in de regio.

4.1 Doelen en partners

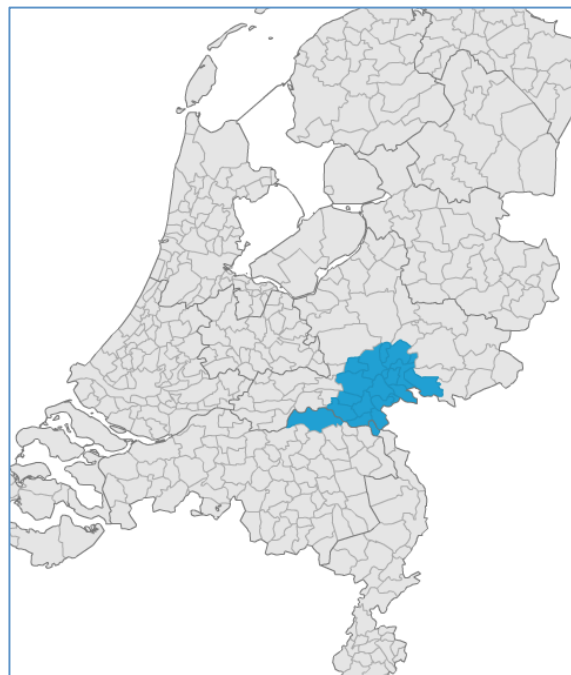
Zoals wordt beschreven op de website van Health Valley zelf, bevindt zich rond de Radboud Universiteit en het Universitair Medisch Centrum st. Radboud een cluster van bedrijven en instellingen die werkzaam zijn in de gezondheidssector. Dit zijn ongeveer 300 bedrijven en instellingen (website Health Valley, 2013). Het feit dat er een dergelijke cluster van bedrijven bevindt in de regio, is voor de provincies Gelderland en Overijssel reden geweest om hier meer mee te doen. Vanuit de gedachte dat een kenniseconomie gebaat is bij kennisoverdracht en kennisdeling is besloten het platform 'Health Valley' in het leven te roepen. Het doel van dit platform is dan ook ruimte bieden voor interactie tussen de verschillende bedrijven en instellingen. Dit blijkt uit het citaat van de website van Health Valley (2013): *'Health Valley is een platform voor fusie en transfusie van kennis'*. De Health Valley regio werkt met verschillende partners. Deze partners worden ook wel leden genoemd. De leden hebben verschillende achtergronden, maar zijn allen op hun eigen manier wel bezig met de gezondheidszorg. Zo houdt bijvoorbeeld het ene lid, een bedrijf genaamd 'Kinesis', zich bezig met het ontwikkelen van medicijnen waarmee het aan de basis de gezondheidszorg staat en zo houdt het andere lid, bijvoorbeeld gemeente Nijmegen zich bezig met het bieden van voldoende zorg in haar gemeente. Dit voorbeeld geeft aan dat de leden van Health Valley op verschillende terreinen en niveaus werkzaam zijn maar toch ook wel raakvlakken kennen, voornamelijk binnen de zorg. Het doel is om dit soort bedrijven met elkaar in aanraking te laten komen.

4.2 Algemene kenmerken

Hoewel het initiatief voor het creëren van deze regio is gekomen van de twee provincies Gelderland en Overijssel en het feit dat de kenniscluster zich met name bevindt in en rond Nijmegen, wilt de regio zich niet binden aan strikte geografische grenzen. Als er dus bedrijven of instellingen van buiten deze regio zijn die interesse

hebben om lid te worden kan dat gewoon. Een zorgaanbieder uit Groningen kan net zoveel invloed hebben als een uit Arnhem. Om er echter voor te zorgen dat dit onderzoek niet veel te groot wordt, moet er een bepaalde geografische grens worden vastgesteld. Zoals eerder beschreven in dit onderzoek is er voor gekozen een regionale afbakening te maken voor de regio. Er is in dit kader gekozen voor een afbakening naar de kern van het gebied. Er is specifiek gekeken naar de leden van Health Valley die een regionale afbakening kennen, zoals gemeentes en overkoepelende bestuurlijke organen zoals de Stadsregio Arnhem-Nijmegen. Op die manier zijn een aantal gemeenschappen geselecteerd die in dit onderzoek als de Health Valley regio worden beschouwd. De selectie is te zien op afbeelding 3 met donkergrijs gemarkeerd. De geselecteerde gemeenten zijn: Arnhem, Beuningen, Doesburg, Duiven, Groesbeek, Heumen, Lingewaard, Millingen aan de Rijn, Montferland, Mook en Middelaar, Nijmegen, Oss, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rijnwaarden, Rozendaal, Ubbergen, Westervoort, Wijchen en Zevenaar.

Afbeelding 3: Geografische afbakening Health Valley regio



Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 27-6-2013

In afbeelding 4 is vervolgens de verdeling van de beroepsbevolking binnen de regio's te zien. Te zien is dat Arnhem en Nijmegen veruit de grootste kernen zijn in de regio. Ook is gekeken naar opleidingsniveau. Hieruit blijkt dat bijna de helft van de beroepsbevolking in Nijmegen hoogopgeleid is. Nijmegen is hiermee het 'hoogst' opgeleid. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de aanwezigheid van de Radboud Universiteit in Nijmegen. De tweede in opleidingsniveau is Arnhem. Hier is ongeveer een derde van de beroepsbevolking hoogopgeleid.

Afbeelding 4: Verdeling beroepsbevolking en percentage middelbaar en hoog opgeleid naar regio.

	Onderwerpen	Bevolking (15 tot 65 jaar)		
		Totaal bevolking (15 tot 65 jaar)	Onderwijsniveau: middelbaar	Onderwijsniveau: hoog
Regio's	Perioden	x 1 000		
Arnhem	2009/2011	102,4	36,0	36,1
Beuningen	2009/2011	18,3	7,8	3,9
Doesburg	2009/2011	7,7	3,6	.
Duiven	2009/2011	15,1	6,4	4,1
Groesbeek	2009/2011	12,3	5,1	2,6
Heumen	2009/2011	11,0	4,1	4,0
Lingewaard	2009/2011	30,1	13,1	6,8
Millingen aan de Rijn	2009/2011	-	-	-
Montferland	2009/2011	22,8	9,8	3,6
Mook en Middelaar	2009/2011	-	-	-
Nijmegen	2009/2011	115,7	36,3	49,6
Oss	2009/2011	56,7	24,4	12,0
Overbetuwe	2009/2011	29,5	12,1	8,9
Renkum	2009/2011	18,8	6,8	7,3
Rheden	2009/2011	26,5	10,3	7,6
Rijnwaarden	2009/2011	7,6	3,7	.
Rozendaal	2009/2011	-	-	-
Ubbergen	2009/2011	-	-	-
Westervoort	2009/2011	9,8	4,2	2,2
Wijchen	2009/2011	26,7	11,2	7,3
Zevenaar	2009/2011	21,0	9,4	4,8

Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 27-6-2013

De totale bevolking in de regio is ongeveer 750.000 (zie bijlage A, figuur A1). Wederom zijn Arnhem en Nijmegen de grootste.

In de regio bestaan verschillende samenwerkingsverbanden zoals Oost NV en verschillende vormen van Intergemeentelijke samenwerking die elk een specifieke kerntaak vervullen. Het belangrijkste samenwerkingsverband voor dit onderzoek in de regio is echter de Stadsregio Arnhem Nijmegen. De Stadsregio vormt samen met 20 gemeenten een bestuurlijke laag tussen de gemeentes en de provincie in. De hoofddoelen van de Stadsregio Arnhem Nijmegen zijn het verbeteren van mobiliteit, ruimte, wonen en werkgelegenheid. Onder het onderdeel werkgelegenheid valt ook het aantrekken en behouden van internationale kenniswerkers. Zodoende heeft het beleid dat deze regio voert raakvlakken met dit onderzoek. Ook is er uit naam van de Stadregio eerder onderzoek gedaan naar de wensen en behoeften van expats in de regio.

4.3 Bestaand onderzoek en beleid

Zoals in hoofdstuk 1 al genoemd werd, is er eerder onderzoek gedaan naar de wensen en behoeften van internationale kenniswerkers (ook wel expats genoemd). In dit onderzoek, uitgevoerd in 2008 in opdracht van de stadsregio Arnhem Nijmegen, werd getracht de verwachtingen en percepties van expats te peilen en aan de hand daarvan nieuwe manieren te verkennen om aan hun behoeften

tegemoet te komen (Buiskool & Boer 2008). De doelstelling van dit onderzoek sluit vrij goed aan bij de doelstelling van dit onderzoek. De nadruk bij dit onderzoek komt echter meer te liggen op twee keuzemomenten, namelijk de initiële keus om naar de regio te komen, en daarna de keus om te blijven of juist niet.

Naast dit onderzoek dat zich meer focust op de regio zelf, bestaat er ook breder onderzoek naar het aantrekken en behouden van internationale kenniswerkers. Zo zijn er twee projecten genaamd TAS en BUTTON die in Europees verband onderzoek doen naar (kennis)migratie en integratie van kennismigranten in de verschillende regio's. Deze onderzoeken hebben verschillende nationale en internationale partners waaronder Radboud Universiteit (die ook meteen 'lead-partner' is van TAS), de provincie Gelderland en de gemeenten Arnhem en Nijmegen. Naast deze nationale partners zijn de internationale partners bijvoorbeeld 'High Commission for Immigration and Intercultural Dialogue' (Portugal) het 'Legal Clinic for Refugees and Immigrants –LCRI' (Bulgary) en het 'Ministry of the Interior' (Finland). Er zijn reeds niet veel publicaties van deze projecten omdat ze nog niet zijn afgerond.

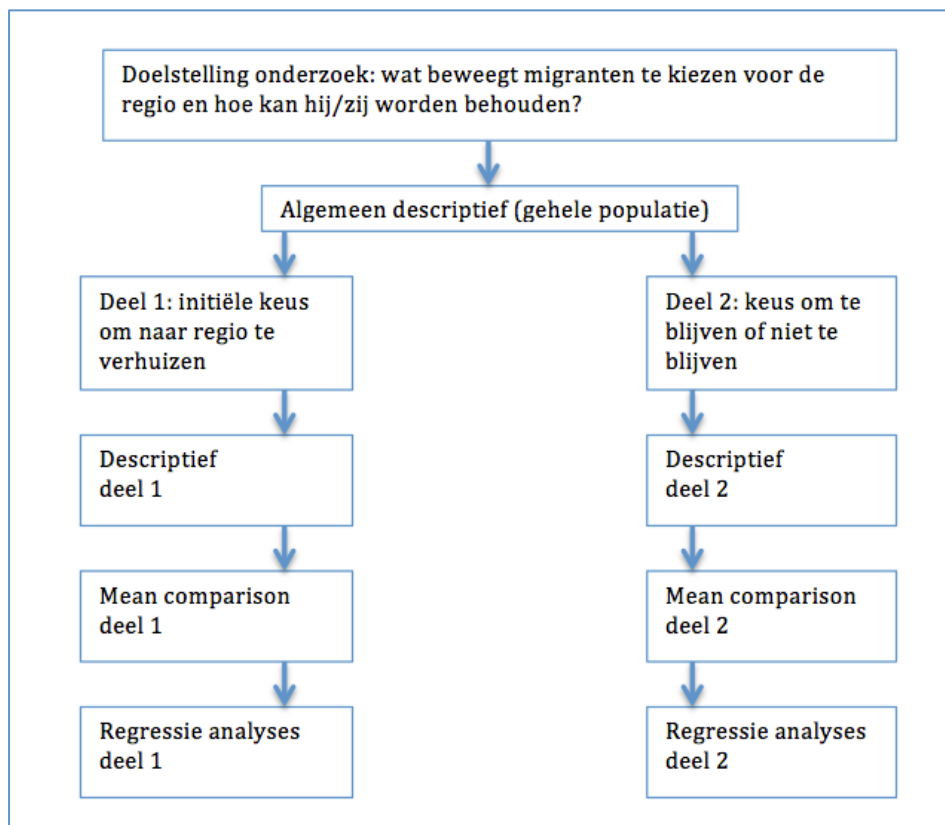
Het huidige beleid dat in de Health Valley bestaat ten aanzien van internationale kenniswerkers is niet optimaal. Na onderzoek blijkt dat alleen de gemeente Nijmegen actief bezig is met deze groep. Zo is er een 'desk' speciaal voor expats in het leven geroepen. Dit is een direct aanspreekpunt voor expats en hier wordt in verschillende talen uitgelegd wat er zoal mogelijk is in de stad. Er kan hulp worden geboden op tal van gebieden zoals huisvesting en het uitoefenen van hobby's. Daarnaast is er het zogenaamde expat platform. Dit is een samenwerkingsverband tussen verschillende bedrijven en instellingen waaronder (wederom) de gemeente Nijmegen maar ook grote bedrijven zoals NXP. Vanuit dit platform worden er jaarlijks informele bijeenkomsten georganiseerd met als doel interactie tussen expats te stimuleren.

5 Analyse

In dit onderdeel van het onderzoek wordt de data die door middel van de web-enquête is verzameld geanalyseerd. Dit onderzoek richt zich op twee specifieke keuzemomenten, namelijk in eerste instantie op de initiële keus die ertoe heeft geleid dat men naar de regio is gekomen, en in tweede instantie het moment waarop iemand beslist of hij/zij in de regio blijft of niet. In dit hoofdstuk zal deze tweedeling worden aangehouden.

De opbouw van dit hoofdstuk is als volgt: eerst zal in paragraaf 5.1 worden ingegaan op de algemene kenmerken van de populatie. Hierbij zullen kenmerken aan bod komen die nog geen onderverdeling zoals hierboven genoemd behoeven. Er zal bijvoorbeeld worden ingegaan op geslacht en leeftijd van de gehele groep. Daarna zal in paragraaf 5.2 worden ingegaan op initiële besluitvorming voor migratie naar Health Valley regio. In paragraaf 5.3 wordt ingegaan op de overwegingen die bepalend zijn voor de intentie verblijfsduur in Health Valley. Tot slot komen in paragraaf 5.4 de interviews met de experts aan bod. Een visuele weergave van de opzet van deze analyse is te zien op afbeelding 5.

Afbeelding 5: Schematische weergave opbouw analyse



5.1 Analyse: algemeen descriptief

De enquête is door 156 personen ingevuld. De criteria voor de respondent om als 'internationale kenniswerker' te gelden zijn:

- Respondent voldoet aan opleidingsniveau HBO of hoger
- Respondent woont en/of werkt in Health Valley regio

100% van de respondenten voldoet aan de opleidingseis, en eveneens 100% van de respondenten woont en/of werkt in de regio.

De verdeling man-vrouw is ongeveer gelijk verdeeld, 49% van de populatie is man en 51% is vrouw (Bijlage B, afbeelding B1). Wat leeftijd betreft zijn er meer verschillen te zien. Zo is 50% van de respondenten geboren tussen 1980 en 1989. Naarmate het geboortjaar lager wordt, neemt de frequentie af van 31% tussen 1970-1979 naar 1.9% tussen 1940-1949. Uitzondering daarop is de groep die tussen 1990 en 2000 is geboren. Slechts 0,6% is geboren tussen 1990 en 2000. Op de vraag of men werkt en/of woont in de regio antwoordde 78% van de respondenten dat ze zowel wonen als werken in de regio. De categorie daaronder werkt wel in de regio, maar woont in een andere regio. Deze groep van 16% is te verklaren doordat we vooral van bedrijven en instellingen gebruik hebben gemaakt bij het benaderen van respondenten (Bijlage B, afbeelding B3). Het opleidingsniveau dat bij dit onderzoek van belang is, ligt erg hoog. Bijna 93% van de ondervraagden geeft aan over een masterdiploma of hoger te bezitten. De overige 7% heeft ofwel een Bachelorsdiploma ofwel een MBO diploma. Aangezien er minimaal een HBO diploma wordt aangehouden, voldoet de overgrote meerderheid hieraan (Bijlage B, afbeelding B4).

De meeste respondenten hebben een inkomen van tussen de 25.000 en 34.999 euro, namelijk 44 respondenten van de 156. Het gemiddelde inkomen ligt echter iets hoger, namelijk tussen 35.000 en 44.999 euro. Slechts één respondent verdient meer dan 100.000 euro (Bijlage B, afbeelding B5). De landen waar de respondenten vandaan komen verschillen nogal. De populatie geeft aan uit 31 verschillende landen te komen. De top bestaat uit: Duitsland (14,1%), Italië (9,6%), Verenigd Koninkrijk (5,8%), Verenigde Staten (5,8%), en Frankrijk (5,8%) (Bijlage B, afbeelding B6). 131 respondenten hebben een relatie (getrouwd/niet getrouwd) en van 75 daarvan woont de relatie in de regio. Van de overige 56 woont de helft van relaties in het land van oorsprong (28). De overige 28 zijn verspreid ofwel in een ander Europees land ofwel in een andere Nederlandse regio. Ongeveer een derde van de populatie heeft kinderen (Bijlage B, afbeelding B7).

De sector waar de meeste respondenten werkzaam zijn is de sector 'Social Sciences and Humanities', namelijk 25%. Daarnaast is ongeveer 20% van de populatie werkzaam in de sector 'Life Sciences' en 15% in 'Physical Sciences'. Er is binnen de sectoren natuurlijk wel overlap, waardoor het mogelijk is dat men verschillende sectoren kiest voor dezelfde werkzaamheden (Bijlage B, afbeelding B8). Veruit de meeste respondenten (115) zijn werkzaam aan een universiteit of onderzoeksinstituut. 27 van de respondenten werkt voor een privaat bedrijf, de rest in de publieke sector (Bijlage B, afbeelding B9). De meeste respondenten hebben al ervaring met het langer dan 1 maand verblijven in het buitenland (75%). De reden voor dat verblijf is vervolgens meestal studie gerelateerd, ongeveer 65%. In de meeste gevallen gaat het dan om een studie in het buitenland, niet zijnde Nederland.

Bij ervaringen in het buitenland die werk gerelateerd zijn, (35%) komt het eveneens een ervaring in een land anders dan Nederland voor (Bijlage B, afbeelding B10). Op de vraag naar welke regio de respondent waarschijnlijk naartoe zou gaan mocht hij/zij Health Valley regio verlaten, dan zou 31,4% naar Amsterdam, 26,9% naar Utrecht en 10,3% Eindhoven verkiezen. Als men de scores voor de Randstadregio's optelt, zou ongeveer 65% kiezen om naar de Randstad gaan (Bijlage B, afbeelding B11). Tot slot, mocht de respondent een ander land kiezen, dan zou 21,8% procent kiezen voor een 'ander Europees land' (waaronder dus niet Duitsland), 18,6% voor Duitsland, eveneens 18,6% voor het Verenigd Koninkrijk en 14,1% zou kiezen voor de VS (Bijlage B, afbeelding B12).

Nu de algemene kenmerken van de gehele populatie zijn behandeld, zal meer worden ingezoomd op de verschillende keuzemomenten die in dit onderzoek aan bod komen. In paragraaf 5.2 staat de initiële keus om naar Health Valley te migreren centraal. In paragraaf 5.3 staat centraal hoe lang de respondent van plan is te blijven en hoe deze keus beïnvloedt wordt.

5.2 Analyse: initiële besluitvorming voor migratie naar Health Valley regio

In deze paragraaf staat de overweging van de respondent centraal die ervoor gezorgd heeft dat men zich in Health Valley heeft gevestigd. Heeft de respondent bijvoorbeeld andere regio's overwogen? Er zal worden begonnen met de sectie beschrijvende statistiek. Vervolgens worden mean comparison toetsen uitgevoerd, waarbij de gemiddelden van verschillende groepen met elkaar worden vergeleken. Tot slot volgt een regressie analyse.

Descriptief

De meeste (47,4%) respondenten zijn tussen 2010 en 2013 in Nederland komen wonen en/of werken. De meesten zitten er dus nog niet zo lang. Hoe verder terug in de tijd, hoe lager het aantal respondenten dat in de regio is komen wonen. De meeste respondenten wisselen vrij snel van land (Bijlage C, afbeelding C1).

De 3 belangrijkste factoren die een positieve invloed hebben gehad op de beslissing om naar de regio te komen zijn Attractiveness of Salary (53%), Recognition of skills and educational qualifications (55%) en Quality of Local Transportation system (55%). Er zijn ook factoren die negatief hebben bijgedragen in de keus om naar de regio te komen, de opvallendste zijn: Job Security (11,5%), Geographic proximity to country of origin (17,9%), Proximity to friends and/or family (29,5%), Costs of Living (26,9%) en Availability of Suitable Housing (23,1%) en tot slot Attractive climate and environment (21,2%) (Bijlage C, afbeelding C6).

De meeste (71,8%) respondenten hebben echter wel andere landen overwogen als vestigingsgebied. Van deze groep hebben de meeste respondenten overwogen de meesten als eerste keus om naar de VS te gaan (18,6), gevolgd door het VK (13,5%) en Duitsland (12,8%). Als tweede keus wordt aangegeven VK (13,5%), Duitsland (11,5%) of een ander Europees land (11,5%) (Bijlage C, afbeelding C2).

Naast het vestigingsjaar in Nederland is ook gevraagd naar vestigingsjaar in de regio. De meeste respondenten zijn wederom tussen 2010 en 2013 in de regio komen wonen. Tussen 2000 en 2009 is 38,1% in de regio komen wonen, daarna

zakt het percentage snel (5,8% tussen 1990 en 1999) (Bijlage C, afbeelding C3). Eveneens is gevraagd of er andere regio's in Nederland zijn overwogen en zo ja, welke regio. De meerderheid (56,6%) geeft aan geen andere regio's te hebben overwogen. Van de overige 43,4% geeft ongeveer 20% aan de regio Amsterdam te hebben overwogen. Ook de regio Utrecht scoort met ongeveer 17% goed (Bijlage C, afbeelding C4).

Vervolgens is gevraagd naar het verwachtingspatroon van de respondenten voordat ze besloten naar deze regio de verhuizen. De factoren waarvan de respondenten hun verwachtingspatroon konden aangeven, zijn onderverdeeld in 4 subgroepen: 'work and career factors', 'social and network factors', 'employer policy factors', 'government policy factors' en tot slot 'living environment factors'. Omdat er in totaal meer dan 75 factoren zijn gevraagd zullen ze niet individueel besproken worden. De gemiddelden zullen worden gegeven evenals de meest gekozen positieve en negatieve factoren.

Afbeelding 6: gemiddelde score per dimensie

	Work and career	Social contact and network	Policies of employer	Policies of government_	Living environment
Mean	3,5	3,3	3,4	3,3	3,5

1= very unfavorable

2= unfavorable

3= neither unfavorable nor favorable

4= favorable

5= very favorable

De gemiddelden liggen dicht bij elkaar. De 'positiefste' factor is living environment met 3,51, gevolgd door 'work and career' met 3,45. Alle gemiddelden liggen wel richting positief. De 'negatiefste' is 'policies of government'. Dit is wellicht te verklaren door bureaucratie die nodig is om een verblijf mogelijk te maken.

De meest voorkomende factoren die de keus om naar Health Valley te migreren positief hebben beïnvloedt zijn 'quality of your job' (57%) en 'career development opportunities' (17%). De meest voorkomende factoren die de keus om naar Health Valley te migreren negatief hebben beïnvloedt zijn 'proximity to spouse/partner (children)' (14,1%) en 'proximity to other family and/or friend'(10,9%) (Bijlage C, afbeelding C6).

Nu de descriptieve kenmerken van de populatie zijn behandeld, kan worden overgegaan tot het volgende deel van de analyse, het vergelijken van gemiddelden tussen twee groepen.

Mean comparison toets

In dit deel van de analyse zal de populatie worden opgedeeld in verschillende groepen, namelijk:

- Heeft de respondent ander land overwogen (ja/nee)
 - zo ja: welk ander land overwogen (Europa/Rest van de wereld)

- Heeft de respondent een andere regio overwogen (ja/nee)

Aan de hand van deze verdeling zal bekeken worden of er verschillen te zien zijn in de waardes van bepaalde factoren tussen deze twee groepen. Bijvoorbeeld: scoort de groep die wel een andere regio heeft overwogen anders op dimensie 'Leefomgeving'? De verschillende groepen zijn getoetst op:

- Dimensies (= gemiddelde van de factoren)
- Individuele indicatoren

Er is weinig verschil te zien in de gemiddelden tussen de respondenten die wel en de respondenten die geen ander land hebben overwogen. Bij bijvoorbeeld de dimensie 'work and career' geeft de groep die wel een ander land hebben overwogen een gemiddelde van 3,86, terwijl de groep die geen ander land heeft overwogen een gemiddelde van 3,75 geeft (Bijlage D, afbeelding D1). Hoewel de groep 'yes' (dus: wel ander land overwogen) op elke dimensie wel iets hoger scoort, zijn de verschillen niet significant bij een grens van 5% significantieniveau. Wordt deze grens verlegd tot 10%, dan is er alleen binnen de dimensie 'policies of employer' een verschil tussen respondenten die wel (3,48) en respondenten die geen (3,26) ander land hebben overwogen. Daarnaast geven enkele individuele factoren ook interessante uitslagen in de uitgevoerde toetsen. Zo zijn bijvoorbeeld 'Job security', 'Finding of suitable housing' en 'Accessibility and quality of healthcare' significant verschillende tussen de twee groepen (Bijlage D, afbeelding D1)

Voor de respondenten die wél een ander land hebben overwogen, is gekeken of er een verschil is in de waardering tussen keuze voor Europa of voor de rest van de wereld. Van de 156 respondenten hebben er 112 een ander land overwogen voordat ze naar Nederland kwamen. Hierbij hebben de meesten een ander Europees land overwogen (N=70), de rest heeft een land in de rest van de wereld overwogen (N=42) (Bijlage D, afbeelding D2). Uit de toets blijkt dat voor de dimensies dat er wederom geen significant verschil is te zien tussen deze twee groepen. Wederom zijn er wel enkele individuele factoren te onderscheiden die wel significant bleken. Dit zijn bijvoorbeeld 'Local presence of knowledge intensive networks' en 'Favourability of taxation system' (Bijlage D, afbeelding D2). Interessant is dat de groep die een land in 'rest van de wereld' heeft overwogen, de aanwezigheid van lokale kennisintensieve netwerken beter inschat, terwijl de groep die een ander land in Europa heeft overwogen, juist de gunstigheid van het belastingstelsel positiever inschat.

Het bovenstaande heeft betrekking tot Nederland, nu zullen de zelfde toetsen uitgevoerd voor de regio. Wederom zijn de gemiddelden van de dimensies vergeleken met de vraag of men andere regio's heeft overwogen. Ook hier blijkt dat er nauwelijks verschil te zien is in de dimensies tussen de mensen die wel een andere regio hebben overwogen en mensen die dat niet hebben gedaan. Ook zijn de resultaten niet significant (Bijlage D, afbeelding D3). Van de individuele factoren zijn alleen 'Quality of local transportation system', 'Ability to communicate in English' en 'Need to learn a new language' significant. De groep die aangegeven heeft geen andere regio overwogen te hebben, scoort op deze drie punten dus significant positiever.

Hoewel er meer significante en sprekende verschillen werden verwacht van deze analyse zijn hiermee de belangrijkste verschillen aangegeven tussen de groepen ander land overwogen (ja/nee), welk ander land overwogen (Europa/Ander werelddeel) en tot slot andere regio binnen Nederland overwogen (ja/nee). In de volgende sectie zal worden ingegaan op de onderlinge verbanden tussen de factoren. Dit zal gebeuren aan de hand van logistische regressie analyse.

Regressie analyse

In dit deel van de analyse is gebruik gemaakt van de bivariate logistische regressie analyse. De analyse is gedaan aan de hand van twee afhankelijke variabelen, in dit geval: 'heeft de respondent een ander land overwogen' en 'heeft de respondent een andere regio overwogen'. De onafhankelijke variabelen die in deze analyse worden gebruikt zijn de gemiddelden van de dimensies. Dit zijn: 'work and career factors', 'Social contact and network factors', 'Policies of employer', 'Policies of government', 'Living environment factors'. Daarnaast zijn er nog enkele controle en een aantal interesse variabelen gebruikt, dit zijn: Geboortjaar respondent, is respondent EU burger, heeft de respondent een partner, heeft de respondent kinderen, wat is de afstand tot de familie van respondent en wat is het vakgebied waar de respondent werkzaam in is. Hiermee wordt getracht uit te zoeken welke factoren verband hebben met de keus om een ander land/regio te overwegen. Voor de duidelijkheid: het gaat hier om te initiële beslissing van de respondent om naar Health Valley te migreren.

Helaas hebben we moeten constateren dat er geen enkele waarde significant is bij het uitvoeren van deze toets (Bijlage E, afbeelding E1 t/m E13). Dit is in dusverre jammer omdat we verder niet dieper kunnen ingaan op de vraag welke factoren invloed hebben op de afhankelijke variabelen, zoals hierboven genoemd. Aan de andere kant is het ook niet zo erg dat er geen significante verbanden zijn, dit is immers ook een resultaat voor het onderzoek.

Nu de regressie analyses voor de initiële keus om naar de regio te migreren zijn gedaan, kan worden overgegaan op deel 2 van het hoofdstuk Analyse. Hierbij staan de overwegingen centraal die de respondent heeft om te blijven of te vertrekken uit de regio. Er zal begonnen worden met een descriptieve analyse.

5.3 Analyse intentie verblijfsduur in Health Valley

In deze paragraaf staat centraal wat de overwegingen van de respondent zijn om kort of lang te blijven in de regio. Voor de continuïteit van de deze analyse zal dezelfde volgorde worden aangehouden als in de vorige paragraaf. Eerst zal dus worden begonnen met beschrijvende statistiek, vervolgens een mean comparison toets waar gemiddelden van verschillende groepen worden vergeleken en tot slot regressie analyse.

Descriptief

In dit deel van de analyse zullen algemene kenmerken aan bod komen die betrekking hebben op de vraag wanneer en waarom de respondent ervoor kiest te blijven of te vertrekken uit de regio.

Eerst is het algemene rapportcijfer voor de regio bekeken. Het gemiddelde cijfer is een 7,37 (Bijlage F, afbeelding F1). 30% van de respondenten geeft aan tussen 1 en 5 jaar in Nederland te blijven, 23% geeft aan permanent te blijven in Nederland. Slechts 8% blijft minder dan 1 jaar. Er is dus een grote groep die lang blijft in Nederland. Voor wat betreft Health Valley regio zijn de wat gelijkjer verdeeld. Een grote groep (30%) blijft tussen 1 en 5 jaar, 23% blijft permanent. De groep die minder blijft dan 1 jaar, is iets groter, namelijk 12,8% (Bijlage F, afbeelding F2 en F3).

Vervolgens is gevraagd naar doorslaggevende positieve en negatieve factoren in de overweging om te blijven of juist niet te blijven. Hierbij is gebleken dat zowel de positieve als de negatieve doorslaggevende factoren binnen de dimensie 'werk en carrière' erg belangrijk zijn. Zo geeft 52% (Bijlage F, afbeelding F4) als positieve doorslaggevende factor aan dat 'quality of job' belangrijk is. Ook salaris is belangrijk (14%). Bij negatieve doorslaggevende factoren blijkt dat mogelijkheden tot het maken van carrière veruit de belangrijkste is. 30% van de respondenten geeft dat aan dit de belangrijkste factor is in de keus of men in de regio blijft of niet (Bijlage F, afbeelding F5)

Daarnaast is gekeken naar het imago van de regio. De vraag hierbij was of het beeld dat de respondent had ten aanzien van de regio voordat hij/zij er kwam wonen en werken, overeenkomt met de daadwerkelijke situatie en hoe hij/zij deze ervaart. Hieruit blijkt dat 42,9 procent vindt dat de twee situaties redelijk overeen komen. 28,2 procent geeft daarnaast zelfs aan dat het beeld positiever is dan van tevoren gedacht. Ongeveer 17 procent vindt de situatie slechter dan van tevoren gedacht (Bijlage F, afbeelding F6).

Hiermee zijn de belangrijkste kenmerken weergegeven die gaan over de overweging of de respondent blijft of niet blijft in de regio. Nu deze kenmerken zijn behandeld kan in de volgende paragraaf worden ingegaan op de verschillen tussen groepen, de Mean Comparison toetsen.

Mean comparison toets

In dit deel van de analyse wordt getoetst of er verschil te ontdekken is tussen de groepen die een korte (<1 jaar), gemiddelde (1-5 jaar) of een lange (5> jaar) verblijfsduur in de regio verwachten (Bijlage G, afbeelding G1). De populatie is dus verdeeld in drie groepen en zal worden getoetst op verschillen ten aanzien van de volgende factoren:

- Algemeen rapportcijfer voor de regio
- Dimensies (= gemiddelde van de factoren)
- De factoren individueel
- Het imago van de regio
- Eerder verblijf in het buitenland van de respondent

Eerst dus het rapportcijfer voor de regio. De respondenten is gevraagd op basis van hun ervaringen een algemeen cijfer voor de regio te geven. Tussen de drie groepen

zit er aardig wat verschil. Het hoogste cijfer wordt gegeven door de groep 'middellange verblijfsduur'. Deze groep scoort gemiddeld 0,38 hoger ten opzichte van 'korte verblijfsduur', en 0,86 hoger ten opzichte van 'lange verblijfsduur'. Dit laatste verschil is daarnaast ook significant (Bijlage G, afbeelding G2). Opvallend is het dat het verschil tussen midden en lang juist significant is, omdat werd verwacht dat het verschil tussen lang en kort juist aanzienlijk zou zijn. Gemiddeld scoort de groep lang 0,48 punt lager dan kort, maar dit verschil is helaas niet significant dus kan niet gebruikt worden.

Vervolgens is voor de zelfde drie groepen gekeken naar de dimensies en hoe deze groepen ten opzichte van elkaar scoren. Uit de ANOVA analyse blijkt dat alleen de dimensies 'Living Environment' en 'Policies of Government' significant zijn en gebruikt mogen worden (Bijlage G, afbeelding g3). Voor de andere modellen is de toets niet significant. Van de dimensie 'Living Environment' is geen onderling verschil significant. Van de dimensie 'Policies of government' zijn er wel significante verschillen. Zo blijkt dat de categorie 'middellange verblijfsduur' deze dimensie 1,1 keer positiever inschat ten opzichte van de categorie 'korte verblijfsduur'. Daarnaast wordt deze dimensie door de categorie 'lange verblijfsduur' 0,8 keer negatiever ingeschat ten opzichte van de categorie 'middellange verblijfsduur'. De genoemde verschillen zijn dus allemaal significant. De categorie 'midden' is dus het positiefste over deze dimensie ten opzichte van de andere categorieën (Bijlage G, afbeelding G3).

Ook is gekeken naar de individuele factoren. Naar aanleiding van de scores uit ANOVA blijkt dat sommige modellen niet significant zijn, deze zullen niet gebruikt worden in de verdere analyse. De factoren waarvan de analyse wel gedaan kan worden zijn:

- Job security
- Proximity to spouse/partner (children)
- Finding suitable schools or daycare for children
- Procedures for bringing over my family now or later
- Accessibility of your spouse/partner to the labor market
- 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
- Image of region
- Cost of living
- Availability of suitable housing
- Attractive climate and environment
- Cultural amenities in region (museum, theater, cinema...)
- Recreation possibilities
- Discrimination against foreigners
- Multicultural environment

(Bijlage G, afbeelding G4)

Niet alle factoren zullen in deze analyse worden behandeld, omdat ze niet allemaal even interessant of sprekend zijn. Enkele interessante zullen worden benoemd omdat ze voor verdere analyse belangrijk zijn. Zo blijkt bijvoorbeeld dat de categorie 'lang' de baan zekerheid (Job security) 1,3 keer negatiever inschat dan de categorie 'kort'. Dit kan er mee te maken hebben dat werknemers die kort ergens verblijven sowieso al een kortere contractduur hebben maar er wel 'zeker' van zijn dat ze dit contract uitdienen (Bijlage G, afbeelding G4). Het vinden van geschikte scholen lijkt op de korte termijn lastig. Deze groep beoordeelt het vinden van een geschikte school namelijk 1,2 keer slechter dan de groep middellange verblijfsduur. De verschillen met de groep lange verblijfsduur zijn niet significant. Opvallend is dat de groep die een korte verblijfsduur verwacht, positiever is over het belastingstelsel dan zowel korte als middellange verblijfsduur. Een verklaring hiervoor is mogelijk dat respondenten met een korte verblijfsduur gedurende de hele periode belastingvoordelen geniet en de twee andere groepen niet. Over de rol van de overheid bij het faciliteren in sociale en professionele netwerken, zijn de groepen korte en lange verblijfsduur positief. De groep middellange verblijfsduur is hierover minder positief. Wat betreft het imago van de regio in binnen- en buitenland zijn de lange blijvers het positiefste. Ten opzichte van midden scores zij bijna 1 keer positiever. Over kosten levensonderhoud is de groep middellang het minst te spreken. Ten opzichte van kort en lang scores zij respectievelijk 0,149 en 1,75 keer negatiever (Bijlage G, afbeelding G4).

Regressie analyse

In dit gedeelte van de analyse is gebruik gemaakt van multinomiale regressie analyse. De populatie is verdeeld in 3 groepen, geselecteerd op de afhankelijke variabele 'intentie verblijfsduur'. Er zijn voor de variabele 3 groepen gecreëerd; korte (< 1 jaar), middellange (1–5 jaar) en lange (5> jaar) intentie verblijfsduur (in Health Valley regio), waarbij telkens de groep 'kort' als referentiecategorie wordt gebruikt. De onafhankelijke variabelen in deze analyse zijn de gemiddelden van de scores die de respondenten geeft aan de regio. Deze variabelen zijn: 'Work and Career factors', 'Social contact and Network factors', 'Policies of Employer', 'Policies of Government', 'Living environment factors'. Deze variabelen zijn op basis van scores onderverdeeld in 'laag' (cijfer 0-5), 'gemiddeld' (cijfer 6-7), en 'hoog' (cijfer 8-10). Er wordt telkens een model gemaakt waarin één van deze variabelen wordt getoetst. Tot besluit worden alle variabelen opgenomen in één model opgenomen. Daarnaast zijn er, net als bij de vorige regressie analyses, enkele controle variabelen gebruikt. Dit zijn de volgende variabelen: jaar van vestiging in regio, imago van de regio, algemeen cijfer voor de regio, geslacht van de respondent, is de respondent EU burger, heeft de respondent gebruik gemaakt van speciale regelingen voor kennismigranten, het Inkomen van de respondent, heeft de respondent een Relatie, heeft de respondent Kinderen en tot slot Waar woont de familie van de respondent (Bijlage H, afbeelding H1).

In het eerste model waarbij de eerste afhankelijke variabele 'Work and Career factors' is opgenomen zijn een aantal factoren significant (Bijlage H, afbeelding H2). Uit de figuur blijkt dat respondenten hoog (cijfer 8-10) hebben gescoord op deze variabele, significant meer kans hebben om in de groep 'middellange verblijfsduur' terecht te komen ten opzichte van een korte verblijfsduur. Met elk punt dat

respondenten op de variabele work and career hoger scoren, stijgt de kans ze een middellange verblijfsduur hebben in vergelijking tot laag (cijfer 1-5) met 98% en voor gemiddeld (cijfer 6-7) is dit 92% (Bijlage H, afbeelding H2). Ook als de lange verblijfsduur wordt vergeleken met korte verblijfsduur, zien we dat een hoge score een significante kans geeft op lange verblijfsduur. Met elk punt dat de respondenten hoger scoren stijgt de kans om in de groep lang terecht te komen ten opzichte van kort, met 84%. Daarnaast blijkt ook dat mensen die aangeven kinderen te hebben, een grotere kans hebben op een middellange verblijfsduur dan mensen zonder kinderen. Kijken we naar de lange termijn ten opzichte van de korte termijn, dan zien we dat het jaar van vestiging in de regio invloed heeft op de kans of men lang of kort blijft. In dit geval blijkt dat hoe langer geleden gevestigd, des te groter de kans dat men lang blijft in de regio (Bijlage H, afbeelding H2). Met elke categorie dat respondenten zeggen langer te blijven, neemt de kans met 21% toe dat de respondent een lange verblijfsduur heeft ten opzichte van een korte verblijfsduur. Naast vestigingsjaar in de regio zijn ook inkomen en het algemeen rapportcijfer factoren die significant invloed hebben op de kans of de respondent lang blijft.

Bij het volgende model waarbij de dimensie 'Social Contact and Network factors' is getoetst, zien we dat deze variabele geen significante invloed heeft op middellange verblijfsduur in vergelijking tot korte verblijfsduur. Wel zien we dat er een significant verband is tussen de score en lange verblijfsduur ten opzichte van korte verblijfsduur. Met elk punt dat het cijfer voor toeneemt, is er 10% meer kans dat de respondent een lange verblijfsduur heeft ten opzichte van een korte verblijfsduur. Daarnaast zien we ook dat er een verband is tussen respondenten die gebruik hebben gemaakt van speciale regelingen voor internationale kennismigranten, en de verblijfsduur. Bij respondenten die wel gebruik hebben gemaakt van speciale regelingen voor kennismigranten, stijgt de kans dat ze een middellange verblijfsduur hebben ten opzichte van een korte verblijfsduur met 410% (Bijlage H, afbeelding H3). Opmerkelijk is dat mannen in dit model een significant hogere kans hebben dan vrouwen op een lange verblijfsduur ten opzichte van een korte verblijfsduur. Daarnaast zijn dezelfde controle variabelen significant als genoemd bij de vorige toets, deze zullen hier dus niet weer behandeld worden.

Vervolgens is in het model de dimensie 'Policies of employer' getoetst. Hier gebeurt iets opvallends, namelijk dat respondenten die gemiddeld scoren (cijfer 6-7) een significant grotere kans hebben om in de categorie 'middellange verblijfsduur' ten opzichte van de kans om in 'korte verblijfsduur' te komen dan respondenten die hoog scoren (cijfer 8-10). Dit is opvallend omdat men kan denken dat hoe hoger men scoort, hoe groter de kans is op een middellange of lange verblijfsduur. In dit geval is dit dus niet zo. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat werkgevers intensievere begeleiding geven aan respondenten die er pas kort zijn en/of kort blijven en dat respondenten die kort blijven daarom positiever scoren op deze variabele. Daarnaast hebben respondenten die een hoog inkomen hebben significant meer kans om lang te blijven dan kort te blijven (Bijlage H, afbeelding H4).

Bij het toevoegen van de variabele 'Policies of Government' in het model zien we wel weer verbanden die in het verwachtingspatroon liggen. Bij een hogere score op deze variabele is er een significant hogere kans dat de respondent een middellange verblijfsduur heeft blijf ten opzichte van een korte verblijfsduur (bijlage H, afbeelding H5). Bij elk punt dat de score toeneemt, stijgt de kans op een middellange verblijfsduur ten opzichte van een korte verblijfsduur met 900%. Voor

lange verblijfsduur ten opzichte van korte verblijfsduur geldt dit verband echter niet. Daarnaast is wederom het hebben van kinderen positief voor de kans dat de respondent een middellange verblijfsduur heeft ten opzichte van een korte verblijfsduur. Bij de lange verblijfsduur ten opzichte van korte zijn wederom de factoren jaar van vestiging, imago, inkomen en algemeen rapportcijfer van invloed.

Vervolgens is er een model gemaakt met de dimensie 'Living Environment'. Hierbij zien we dat de variabele zelf niet significant is. Wel significant is het verband tussen gebruik maken van speciale regelingen voor kennismigranten en de kans dat hij een middellange verblijfsduur heeft ten opzichte van een korte verblijfsduur (Bijlage H, afbeelding H6). Als de respondent wel gebruik heeft gemaakt van deze regelingen, stijgt de kans met 360% op een middellange verblijfsduur ten opzichte van een korte verblijfsduur. Bij een lange verblijfsduur ten opzichte van de korte verblijfsduur hebben jaar van vestiging in de regio en imago van de regio een negatieve invloed, inkomen en algemeen rapportcijfer tonen een positieve invloed.

Tot slot is er een model gemaakt waarbij alle bovengenoemde variabelen zijn opgenomen (Bijlage H, afbeelding H7). Hierbij zien we enkele verbanden terugkomen die ook al hierboven zijn genoemd. Bij de variabele 'Work and Career' zien we wederom dat hoe hoger de score, hoe hoger de kans dat men in middellange verblijfsduur heeft. Het zelfde geldt voor 'Policies of Employer' en in mindere mate voor 'Policies of Government'. Bij deze laatstgenoemde geldt dat er alleen een significant verband is bij score laag (cijfer 1-5) ten opzichte van score hoog (cijfer 8-10). Kijken we naar lange verblijfsduur ten opzichte van korte verblijfsduur, dan zien we dat er alleen bij de lage score ten opzichte van de hoge score een grotere kans is dat de respondent in de categorie 'korte verblijfsduur' terecht komt. Dit verband is mogelijk te verklaren doordat respondenten die kort verblijven in de regio, positiever zijn over de leefomgeving dan respondenten die middellang of lang verblijven. Dit heeft wellicht te maken met het feit dat sommige problemen zich pas voordoen als men langer in een land verblijft.

Nu de analyses van de enquête zijn afgerond, voor zowel de initiële keus van migranten om naar de regio te komen, als voor de overweging om kort, middellang of lang in de regio te blijven, kan worden overgegaan met het laatste deel van deze analyse, de analyse van de expert reviews.

5.4 Analyse: expert reviews

Zoals beschreven in hoofdstuk drie van dit onderzoeksrapport, zijn er verschillende interviews gedaan met zogenaamde 'experts' op het gebied van kennismigratie. Zo is er gesproken met dhr. W. Kok, projectmanager citymarketing in de gemeente Nijmegen over de situatie voor kennismigranten in Nijmegen. Daarnaast is er ook een gesprek gevoerd met dhr. S. Ambrosius, Senior adviseur Strategische Bedrijfscontacten bij de afdeling Economische Zaken over de situatie voor kennismigranten in Arnhem. Ook is gesproken met de Stadsregio Arnhem-Nijmegen, dit is een overkoepelend bestuurlijk orgaan van verschillende gemeenten in de regio. Tot slot is er met een bedrijf gesproken dat zich op commerciële basis bezighoudt met het begeleiden van kennismigranten in heel Nederland. Dit bedrijf is gevestigd in Arnhem en wilt niet met naam in dit rapport worden genoemd, de resultaten van het vraaggesprek worden echter wel opgenomen in de analyse.

Er is bewust gekozen voor deze gesprekspartners, omdat op deze manier verschillende visies vanuit verschillende invalshoeken worden belicht. Zo wordt er bekeken wat er op gemeentelijk niveau, regionaal niveau en op particulier niveau wordt gezegd over dit onderwerp. Een interviewgide voor deze semigestructureerde interviews is te vinden in de bijlage (Bijlage J). Een kanttekening die bij deze analyse moet worden geplaatst is dat deze interviews plaatsgevonden hebben terwijl de web-enquête nog niet volledig was afgenomen. Met andere woorden, nog niet alle resultaten waren binnen ten tijde van deze vraaggesprekken. Reden hiervoor is dat het qua planning zeer moeilijk bleek om deze interviews nog te voeren nadat alle resultaten binnen waren en geanalyseerd waren. Hiervoor is het tijdsbestek dat voor dit onderzoek staat simpelweg te kort. Het gevolg hiervan is dat er minder zal worden ingegaan op specifieke resultaten uit de enquête, maar dat er meer wordt gesproken over kennismigratie in het algemeen.

Wat als belangrijkste punt naar voren komt uit alle interviews, is dat men veelal van mening is dat de internationale kennismigrant vaak weinig in te brengen heeft in de keus van vestiging. Vaak heeft een bedrijf of instelling maar een enkele of soms één locatie binnen Nederland en zijn niet alle functies overal beschikbaar. Een voorbeeld hiervan is het 'Max Planck for Psycholinguistics' dat wel internationaal actief is, maar in Nederland alleen in Nijmegen gevestigd is. De werknemers hebben dus weinig keus als het om locatie gaat. Deze gedachtegang geldt met name voor de internationale kennismigrant die al werkzaam is bij een bedrijf, en vanuit die positie wordt uitgezonden naar het buitenland. Hiertegenover staat de gedachtegang dat er ook internationale kenniswerkers zijn die vrijer zijn in hun keus. Neem bijvoorbeeld werknemers aan de Radboud Universiteit die onderzoek doen in de sector 'Social Sciences and Humanities' (25% van de respondenten). Voor te stellen is dat hoewel er andere accenten zijn, er ook andere universiteiten zijn waar vergelijkbaar werk verricht kan worden. Voor deze kennismigranten zijn regio specifieke kenmerken wellicht invloedrijker.

Een ander opmerkelijk punt dat uit het interview met het bedrijf dat op commerciële basis internationale kennismigranten begeleidt, is dat er oneerlijke concurrentie plaatsvindt met de komst van door de overheid gefinancierde expat 'desks', zoals deze vaak worden genoemd. Als een gesubsidieerd overheidsorgaan immers exact dezelfde taken gaat uitvoeren als particuliere bedrijven (denk hierbij aan het vinden van een woning, hulp bij het leren van de taal, het zoeken van geschikte scholen/opvang) dan is het logische gevolg dat er in mindere mate een beroep wordt gedaan op bedrijven die zich in deze sector begeven. Dit wordt binnen de sector gezien als oneerlijke concurrentie en hiertegen wordt dan ook geprotesteerd. Zaken met betrekking tot kennismigranten waar een overheid zich wél mee bezig moet houden (althans volgens geïnterviewde), zijn infrastructuur en het 'controleren' van het immigratieproces (werkvergunningen, woonvergunningen etc.). Verder dient de overheid zich niet bezig te houden met het aantrekkelijker maken van de regio voor internationale kennismigranten.

Wat vooral opviel aan het interview met de gemeente Arnhem en Nijmegen, is het verschil dat er bestaat tussen de mate waarin men bezig is met het aantrekkelijker maken van de regio voor kennismigranten. Waar de gemeente Nijmegen bijvoorbeeld een uitgebreid adressenbestand bijhoudt van internationale kennismigranten en actief de interactie met deze groep opzoekt, is de gemeente

Arnhem veel meer op de achtergrond actief en loopt het contact over kennismigranten veel meer via bedrijven dan direct met de kennismigrant zelf. Dit overduidelijke verschil lijkt het gevolg te zijn van de hoeveelheid kennismigranten dat zich in de gemeente begeeft, ongeveer 100 in Arnhem en 700 in Nijmegen in 2008 (Buiskool en Boer, 2008).

Na deze analyse van zowel de web-enquête als de interviews met beleidsmakers en de particuliere sector, kan worden overgegaan tot de conclusies en bevindingen.

6 Conclusies, bevindingen en aanbevelingen

In dit onderzoek staat de attractiviteit van Health Valley regio centraal. De centrale vraag van dit onderzoek is dan ook:

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

Om een antwoord te geven op deze vraag is eerst een aantal sub-vragen geformuleerd. Deze sub-vragen bestonden onder meer uit de vraag wat de bestaande literatuur over dit onderwerp zegt. Hieruit bleek dat de bestaande literatuur deze materie vanuit verschillende oogpunten benaderd, zoals het neoklassieke oogpunt of de netwerk-theorie benadering. Wat echter in alle theorieën naar voren kwam was dat er sprake is van de zogenaamde push en pull factoren. Dit concept is in dit onderzoek uitvoerig uitgewerkt en gebruikt. Daarnaast was het noodzakelijk de regio te definiëren en af te bakenen, dit is gedaan aan de hand van de geografische kenmerken van verschillende leden van de Health Valley. Ook moest het concept 'internationale kennismigrant' worden gedefinieerd. Om een zo breed mogelijke potentiële populatie aan de spreken is hiervoor in dit onderzoek slechts één criterium aangehouden, namelijk het criterium dat de respondent een opleidingsniveau heeft van minimaal Hbo-niveau.

Bovengenoemde aspecten zijn onderdeel van de eerste fase van het onderzoek, het voorbereidende werk. In de tweede fase van het onderzoek is de benodigde data verzameld door middel van een web-enquête. De analyses van de enquête zijn in drie delen uitgevoerd. In het eerste deel is een descriptieve analyse gedaan van de gehele populatie. Het tweede deel gaat over het eerste gedeelte van de hoofdvraag; de overweging van de kennismigrant om naar Health Valley te migreren. Het derde deel van de analyse gaat over het tweede deel van de hoofdvraag; de overweging om in de regio te blijven of juist niet.

De meest opvallende descriptieve kenmerken van de populatie zijn dat de meeste respondenten afkomstig zijn uit EU-lidstaten (Duitsland, Italië, Verenigd Koninkrijk) en dat veruit de meeste respondenten werkzaam zijn bij een universiteit of onderzoeksinstelling (bijna 75%). Daarnaast blijkt dat Health Valley regio het meest 'te vrezen' heeft van randstadregio's (Amsterdam, Utrecht, Den Haag) omdat dit de populairste regio's in Nederland zijn in de populatie. Internationaal gezien zijn EU-landen en de VS het populairst.

Uit de analyse over het eerste deel van de hoofdvraag, blijkt dat de belangrijkste positieve factoren voor de regio zijn: aantrekkelijkheid van het salaris en erkenning van vaardigheden en opleiding. Negatieve factoren voor de regio zijn onder andere baan zekerheid, kosten levensonderhoud en de aanwezigheid van een geschikte woning. Daarnaast is er een analyse uitgevoerd over verschil tussen gemiddelden van twee groepen; de groep die wel een ander land heeft overwogen en de groep die dit niet heeft gedaan. Hieruit blijkt dat er weinig significant verschil zit tussen deze twee groepen. De groep die geen ander land heeft overwogen, scoort maar op enkele factoren significant positiever, namelijk op kwaliteit van de

infrastructuur en de mogelijkheid om in het Engels te communiceren; dit zijn geen overtuigende aantallen. Uit de regressie analyse is zelfs geen enkel significant verband te ontdekken.

Naar aanleiding van de bevindingen over het eerste deel van de hoofdvraag kan geconcludeerd worden dat er slechts in beperkte mate bevindingen zijn die concreet bijdragen in het antwoord op de vraag hoe de regio meer kennismigranten kan aantrekken. De resultaten uit de descriptieve analyse kunnen goed gebruikt worden en zijn daarmee ook waardevol. De resultaten uit de mean comparison en de regressie analyse zijn minder bruikbaar omdat slechts enkele verbanden significant blijken. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat het voor de meeste respondenten enkele jaren geleden is dat ze de keus maakten om naar Health Valley te migreren en dat de overweging om dit te doen niet meer 'vers' in het geheugen ligt. Omdat de vraag voor beleidsmakers wel actueel blijft (of zelfs steeds belangrijker wordt), kan hier aanleiding in gevonden worden tot vervolgonderzoek.

Uit het tweede deel van de analyse, over de overweging om te blijven in de regio, blijkt onder andere dat de meerderheid van de populatie 1 tot 5 jaar blijft in de regio (30%). Daarnaast blijkt dat werk en carrière bij zowel positieve als negatieve factoren erg belangrijk is in de overweging. Positieve factoren zijn kwaliteit van de baan en hoogte van het salaris. De meest genoemde negatieve factor is het kunnen maken van carrière. Ook is de nabijheid van partner en/of kinderen een belangrijke reden om te vertrekken uit de regio. Uit de toets tussen de gemiddelden van drie groepen (korte/middellange/lange verblijfsduur) bleek dat de groep middellange verblijfsduur het hoogste rapportcijfer geeft aan de regio. De dimensies daarentegen geven bijna geen significante verschillen tussen de groepen. Alleen de dimensie 'Policies of government' geeft een significant verschil tussen middellang en lang; middellang is positiever. Naast de dimensies zijn ook alle factoren individueel getoetst. Zo is baanzekerheid voor de categorie 'lang' negatiever is in vergelijking met middellang. Dit is wellicht te verklaren doordat respondenten die toch al kort blijven, zekerder zijn van hun baan dan mensen die van plan zijn lang te blijven. Het vinden van een geschikte school voor de kinderen lijkt op korte termijn juist lastig. Zo zijn er nog veel meer verschillen te vinden, ze zullen niet allemaal worden genoemd. Uiteraard is er ook een regressie analyse gedaan voor dit deel. Hieruit blijkt onder meer dat voor de dimensies Work and Career, Social Contact and Network en Policies of Government over het algemeen gezegd kan worden dat hoe hoger de score, hoe groter de kans is dat men een middellange of lange verblijfsduur categorie komt ten opzichte van een korte verblijfsduur. Dit ligt in lijn met de verwachtingen omdat het logisch is dat een hogere score voor de regio resulteert in een langere verblijfsduur. Hoewel deze gedachtegang opgaat voor deze dimensies, is er een dimensie waarbij juist het tegenovergestelde gebeurt; Policies of Employer. Hierbij blijkt juist dat een hogere score in verband staat met een korte verblijfsduur. Dit is mogelijk te verklaren doordat werkgevers meer hun best doen voor werknemers die toch al kort blijven. Als je immers al jaren voor een bedrijf werkt, hoef je niet te verwachten dat een werkgever je helpt bij bijvoorbeeld het invullen van belastingformulieren. Je wordt immers geacht dit zelf onderhand wel te kunnen.

Uit het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat werk en carrière het belangrijkste zijn voor de kennismigrant in zowel positieve als negatieve zin. Aangetoond is welke factoren een belangrijke positieve bijdrage leveren in de

overweging om te blijven of niet. Daarnaast is ook aangetoond welke factoren een negatieve bijdrage leveren in deze overweging.

Al het bovenstaande in ogenschouw genomen, blijkt dat er veel meer te zeggen is over de overweging of men blijft in de regio of niet dan over de initiële keus om naar de regio te migreren. In dit gedeelte van de analyse zijn er meer significante verbanden gevonden die onderling ook een logisch verhaal ondersteunen. Het feit dat er meer te zeggen is over hoe lang men van plan is in de regio te blijven dan over de initiële keus om naar de regio te migreren, kan positief uitpakken voor beleidsmakers. Dit komt omdat bij de initiële keus om te migreren naar een regio, ook veel factoren een rol spelen waar een overheid in Nederland geen invloed op heeft (zoals bijvoorbeeld de situatie in het thuisland van de migrant). De overheid heeft daarentegen wel invloed op de situatie als de migrant eenmaal hier is.

Over het algemeen blijkt namelijk dat hoe positiever men is over de regio, hoe langer de verblijfsduur is. In het eerste gedeelte van de analyse, over de initiële beslissing om naar de regio te migreren, zijn veel minder significante verbanden gevonden en ze hebben onderling ook minder samenhang. De descriptieve analyses zijn wel alsnog goed te gebruiken. Wellicht is deze bevinding te verklaren doordat het voor sommige respondenten al lange tijd geleden is dat ze naar de regio zijn gemigreerd. Het is verleidelijk om minder secuur antwoorden in te vullen en meer richting een gemiddelde te gaan. Aan de andere kant, het tweede gedeelte van de analyse is heel actueel, veel respondenten zijn hier wel mee bezig en het is vaak duidelijk waar de respondent op dat moment mee zit. Hierdoor zullen er minder sprekende verbanden in het eerste deel van de analyse te zien zijn.

Op de vraag wat de regio aantrekkelijk maakt voor nieuwe kennismigranten kan dus iets minder goed antwoord worden gegeven dan op de vraag wat de overwegingen zijn om te blijven of te vertrekken.

In de praktijk komt dit erop neer dat bedrijven en beleidsmakers op de genoemde negatieve factoren kunnen inspelen. Zo kunnen bedrijven ervoor zorgen dat er meer mogelijkheden ontstaan voor kennismigranten om door te stromen naar hogere afdelingen binnen het bedrijf. Ook kunnen bedrijven iets doen aan de baan (on)zekerheid door bijvoorbeeld te garanderen dat wordt bemiddeld bij het zoeken van een nieuwe baan. Daarnaast kan het voor kennismigranten makkelijker worden gemaakt om familie over te laten komen. Ook kan de kennismigrant geholpen worden bij het vinden van een geschikte woning, wat vaak een probleem blijkt te zijn. Hierbij komt de overheid (gemeente) in het spel. Een gespecialiseerd platform hiervoor is een goede mogelijkheid voor bijvoorbeeld gemeentes om bij te dragen aan de oplossing van dit probleem mits dit platform goed weet waar de problemen zich bevinden. Bestaat er in een gemeente nog geen 'helpdesk' voor kennismigranten, dan zou het nuttig zijn er een in te richten. Bestaat er wel al een, dan kan naar aanleiding van de bevindingen uit dit onderzoek secuurder worden gekeken waar de problemen liggen.

Met het doen van deze concrete aanbevelingen voor beleidsmakers en bedrijven in de Health Valley regio is de maatschappelijke relevantie van dit onderzoeksproject aangetoond. Kennismigratie wordt in Nederland steeds belangrijker en door middel van dit onderzoek zijn er voor de Health Valley regio concrete aanbevelingen voor het aantrekken en het behouden van kennismigranten. Daarnaast is er ook een bescheiden bijdrage geleverd aan het wetenschappelijk

debat, met name doordat dit onderzoek zowel de initiële keus om naar een regio te migreren als de overweging om kort of lang te blijven heeft onderzocht van één populatie. Deze combinatie treft men niet vaak aan in dit gebied.

Tot slot rest nog een kritische reflectie. Er zijn een aantal punten waar nog verbetering mogelijk is. Zoals in hoofdstuk 5.4 al vermeld staat, hebben de vraaggesprekken met de experts plaatsgevonden in een stadium waarin het afnemen van de web-enquête en de analyse ervan nog niet helemaal voltooid waren. De opzet was echter om aan de hand van de bevindingen uit de web-enquête een reflecterend gesprek te voeren met de verschillende gesprekspartners. De interviews die nu gevoerd zijn, zijn daardoor iets algemener van aard uitgepakt. Hoewel de interviews alsnog waardevolle informatie hebben opgeleverd, hebben ze iets aan waarde verloren door deze samenloop van omstandigheden (het duurde namelijk erg lang voordat er voldoende enquêtes binnen waren voor een analyse). Hierdoor zijn niet alleen de vraaggesprekken verkeerd getimed, maar ook de planning van het hele project raakte erdoor in de war. Een verbeterpunt zou dan ook zijn de enquêtes nog efficiënter te verspreiden dan nu het geval was, zodat eerder kan worden begonnen aan de analyse van de resultaten. Wellicht is een andere aanpak van verspreiden een oplossing omdat de aanpak die nu voornamelijk is gebruikt (snowball effect) redelijk oncontroleerbaar is.

Literatuur

- Baldwin, N., Borelli, S, A. (2008). *Education and economic growth in the United States: Cross National applications for intra-national path analysis*. Electronic Version. Policy SCI. 41 (183-204)
- 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.
- Bilderbeek, R. en P. den Hertog (1992), *Innovatie in de diensten*, TNO STB Apeldoorn.
- Borjas, G. (1990). *Friends or Strangers: The Impact of Immigrants on the U.S. Economy*. New York: Basic Books.
- Burkert & Niebuhr & Wapler: *Regional Disparities in Employment of High-Skilled Foreigners – Determinants and Options for Labour Migration Policy in Germany*. Published online: 30 August 2008 #Springer Science + Business Media B.V. 2008
- Buiskool B., 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, September 18, 2008
- Brainport Eindhoven, *Succes door samenwerking* vinddatum 20-06-2013. Link naar het artikel: <http://alturl.com/5nvc2>
- Castells, M. (1989). *The Informational City: Information Technology, Economic Restructuring and the Urban-Regional Process*. Oxford: Basil Blackwell. Cambridge University press.
- Cervantes, M. (2005). *Attracting, retaining and mobilising high skilled labour. In OECD Global knowledge flows and econmic development*. OECD Publishing.
- Centraal Bureau voor de Statistiek,. Den Haag/Heerlen 15-8-2013 <http://alturl.com/opzp8>
- Centraal Bureau voor de Statistiek,. Den Haag/Heerlen, 2013 <http://alturl.com/epqoa>
- Centraal Bureau voor de Statistiek Den Haag/Heerlen, 2013 <http://alturl.com/r3j8t>

- 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.
- Dickens, T. W., Lang, K. (1985) *Testing Dual labour Market Theory a Reconsideration of the Evidence*. Electronic Version. National bureau of economic research, 1650.
- Europese Commissie, Eurostat 2013.
- Foodvalley wageningen, *Thuis in innovatief NL*. vinddatum 20-06-2013. Link naar het artikel: <http://alturl.com/3uhux>
- Greis, W., Uebelmesser, S. & Werding, M. (2008). *How do migrants choose their destination country? An analysis of institutional determinants*. München: CESifo group.
- Health Valley, *Waarom Health Valley?* Vinddatum 20-06-2013. Link naar het artikel: <http://alturl.com/vjgxj>
- Harris J, and Todaro, M (1970). *"Migration, unemployment and development A: two-sector analysis."* American Economic Review 60: 126-142.
- Horwitz, F.M., C.T. Heng en H.A. Quazi, 2003, *Finders, keepers? Attracting, motivating and retaining knowledge workers*. Human Resource Management Journal, 13, 23–44.
- Kumpikaite, V., Zickute, I. (2012). *Synergy of migration theories: Theoretical insights*. Electronic Version. Engineering Economics, 23 (387-394)
- Lee, E. M. (1966) *A Theory of migration*, Demography, 3. p. 47 – 57.
- Lewis, A. (1954). *"Economic development within limited supplies of labor."* The Manchester School of Economic and Social Studies 22: 139-191.
- 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 Management, 30 (1). p. 23-32.
- Marchand (2011), *Future plans of international students in the Netherlands, the return intentions of chinese and indian students*. Maastricht Graduate School of Governance
- Massey, D., & Zenteno, R. (1999) *The dynamcs of mass migration*. PNAS, 96, (9). p. 139 -192.

- Massey, D., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., Taylor, E., (1993). *Theories of International Migration: A Review and Appraisal*. Population and Development Review, Vol. 19, No. 3 (Sep., 1993), pp. 431-466
- Ministerie van Economische zaken, Landbouw en Innovatie, 2013. Link naar het artikel: <http://alturl.com/rbydu>
- Morawska, E. (1990). "The sociology and histiography of immigration in " McLaughlin, V. (ed.), *Immigration Reconsidered: History, Sociology, and Politics*. New York: Oxford University Press, pp. 187-240.
- Ranis G, and Fei J (1961). *A Theory of Economic Development*. The American Economic Review Vol. 51, No. 4 (Sep., 1961), pp. 533-565. American Economic Association
- Stark, O. and Bloom D. (1985). "The new economics of labor migration. America Enconomic Review 75: 173-178.
- Taylor, J. E. (1999). *The New Economics of Labour Migration and the Role of Remittances in de Migration Process*. Electronic Version] International migration, 37 (1)
- Todaro, M .(1976) *Internal Migration in Developing Countries*. Geneva: International Labor Office.
- Todaro, M. and Maruszko M. (1987). "Illegal migration and US immigration reform A: conceptual framework." Population and Development Review13: 101-114.
- Vennix, J. (2006) *Theorie en praktijk van empirisch onderzoek*. Amsterdam: Pearson Education Benelux
- Verschuren, P., & Doorewaard, H. (2007) *Het ontwerpen van een onderzoek*. Den Haag
- Wallerstein, I. (1974). *The Modern World System Capitalist Agriculture and the Origins of the European World Economy in the Sixteenth Century*. New York: Academic Press.

Afbeeldingen voorpagina

Eerste afbeelding

Website Health Valley, vinddatum 20-06-2013.

<http://www.health-valley.nl>

Tweede afbeelding

Website Murray State University, vinddatum 20-06-2013. Link naar het artikel:

<http://alturl.com/yxzup>

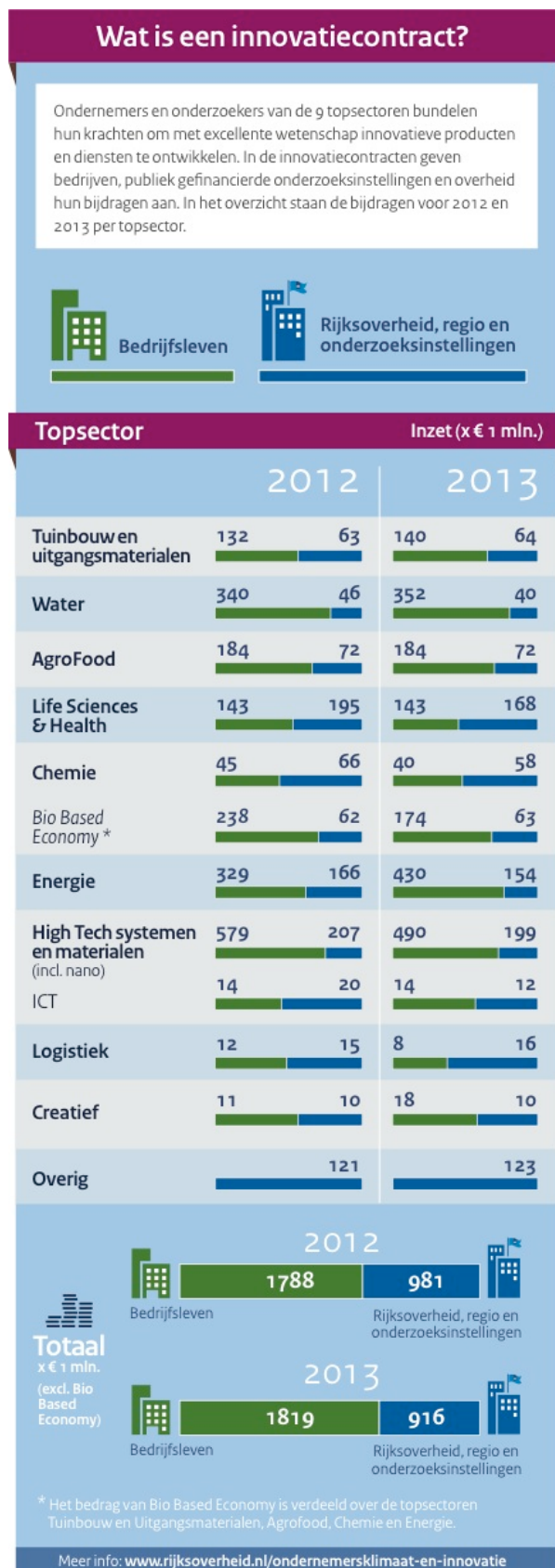
Bijlagen

Bijlage A: Figuren en tabellen

Afbeelding A1: inwoneraantal van gemeenten die deel uitmaken van Health Valley . Bron: CBS, 2013.
Link naar de tabel: <http://alturl.com/r3j8t>

Regio	Aantal inwoners
Arnhem	149 827
Beuningen	25 324
Doesburg	11 539
Duiven	25 554
Groesbeek	19 009
Heumen	16 455
Lingewaard	45 818
Millingen aan de Rijn	5 924
Montferland	34 834
Mook en Middelaar	7 827
Nijmegen	166 382
Oss	84 861
Overbetuwe	46 531
Renkum	31 565
Rheden	43 679
Rijnwaarden	10 968
Rozendaal	1 501
Ubbergen	9 504
Westervoort	15 199
Wijchen	41 004
Zevenaar	32 405

Afbeelding A2: Innovatiecontracten voor topsectoren in Nederland. Bron: Ministerie van Economische zaken, Landbouw en Innovatie. Link naar het artikel: <http://alturl.com/rbydu>



Afbeelding A3: Uitgaven in sector R&D (Research and Development). Bron: Europese Commissie, Eurostat 2013.

TIME	1990	2011	TIME	1990	2011
GEO			GEO		
European Union (27 countries)	:	256,586.522 ^(s)	European Union (27 countries)	:	2.03 ^(s)
European Union (15 countries)	:	246,495.549 ^(s)	European Union (15 countries)	:	2.12 ^(s)
Euro area (17 countries)	:	196,863.07 ^(s)	Euro area (17 countries)	:	2.09 ^(s)
Belgium	:	7,556.3 ^(p)	Belgium	:	2.04 ^(p)
Bulgaria	240.222	219.637 ^(p)	Bulgaria	2.39	0.57 ^(p)
Czech Republic	:	2,874.948	Czech Republic	:	1.84
Denmark	1,654.172	7,436.972 ^(ep)	Denmark	1.55	3.09 ^(ep)
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	32,453.784 ^(e)	73,692 ^(e)	Germany (until 1990 former territory of the FRG)	:	2.84 ^(e)
Estonia	:	379.071 ^(p)	Estonia	:	2.38 ^(p)
Ireland	307.981 ^(e)	2,741.201 ^(ep)	Ireland	:	1.72 ^(ep)
Greece	:	:	Greece	:	:
Spain	3,290.415	14,184.295	Spain	0.82	1.33
France	22,729.568	44,921.457 ^(ep)	France	2.32	2.25 ^(ep)
Italy	11,170.992	19,755.5 ^(p)	Italy	1.25	1.25 ^(p)
Cyprus	:	86.2 ^(p)	Cyprus	:	0.48 ^(p)
Latvia	:	140.733 ^(p)	Latvia	:	0.7 ^(p)
Lithuania	:	282.177 ^(p)	Lithuania	:	0.92 ^(p)
Luxembourg	:	607.8 ^(ep)	Luxembourg	:	1.43 ^(ep)
Hungary	255.436 ⁽ⁱ⁾	1,204.629	Hungary	:	1.21
Malta	:	47.351 ^(p)	Malta	:	0.73 ^(p)
Netherlands	4,804.222 ^(b)	12,291.6 ^(bp)	Netherlands	2.07 ^(b)	2.04 ^(bp)
Austria	1,770.14 ^(e)	8,263.38 ^(ep)	Austria	1.36 ^(e)	2.75 ^(ep)
Poland	274.799	2,836.165	Poland	:	0.77
Portugal	287.293	2,556.898 ^(p)	Portugal	:	1.5 ^(p)
Romania	:	657.411	Romania	:	0.48
Slovenia	:	894.213 ^(bp)	Slovenia	:	2.47 ^(bp)
Slovakia	:	468.439	Slovakia	:	0.68
Finland	2,027.525 ^(e)	7,163.7	Finland	1.85 ^(e)	3.78
Sweden	:	13,077.809 ^(bp)	Sweden	:	3.37 ^(bp)
United Kingdom	16,796.47	30,992.972 ^(p)	United Kingdom	2.09	1.77 ^(p)
Iceland	48.807	:	Iceland	0.97	:
Norway	:	5,927.836 ^(p)	Norway	:	1.7 ^(p)
Switzerland	:	:	Switzerland	:	:
Croatia	:	336.373	Croatia	:	0.75
Turkey	386.667	:	Turkey	0.33	:
Russia	:	14,930.48	Russia	:	:
United States	119,670.72 ⁽ⁱ⁾	:	United States	2.63 ⁽ⁱ⁾	:

Bijlage B: Algemeen descriptief

Afbeelding B1: verdeling van geslacht

Gender					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Male	76	48,7	48,7	48,7
	Female	80	51,3	51,3	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Afbeelding B2: Geboortejaar in categorieën

Geboortejaar in categorieën				
		Frequency	Percent	Valid Percent
	1940-1949	3	1,9	1,9
	1950-1959	5	3,2	3,2
	1960-1969	20	12,8	12,8
	1970-1979	49	31,4	31,4
	1980-1989	78	50,0	50,0
	1990-2000	1	,6	,6
	Total	156	100,0	100,0

Afbeelding B3: is respondent werkzaam en/of woonachtig in de regio?

Werkzaam en/of woonachtig in Health Valley regio				
		Frequency	Percent	Valid Percent
	I live and work in this region	123	78,8	78,8
	I work in this region, but I live in a different region	25	16,0	16,0
	I live in this region but I work in a different region	3	1,9	1,9
	I neither work nor live in this region	5	3,2	3,2
	Total	156	100,0	100,0

Afbeelding B4: Hoogst genoten opleidingsniveau

Hoogst genoten opleidingsniveau				
		Frequency	Percent	Valid Percent
	Vocational	2	1,3	1,3
	Bachelor degree	9	5,8	5,8
	Master degree	69	44,2	44,2
	PhD degree	76	48,7	48,7
	Total	156	100,0	100,0

Afbeelding B5: inkomen in categorieën

Jaarlijks bruto inkomen in Euro's				
		Frequency	Percent	Valid Percent
	< 25.000	24	15,4	15,4
	25.000 – 34.999	44	28,2	28,2
	35.000 – 44.999	26	16,7	16,7
	45.000 – 54.999	22	14,1	14,1

55.000 – 64.999	13	8,3	8,3
65.000 – 74.999	10	6,4	6,4
75.000 – 84.999	10	6,4	6,4
85.000 – 94.999	4	2,6	2,6
95.000 – 104.999	2	1,3	1,3
105.000 or more	1	,6	,6
Total	156	100,0	100,0

Afbeelding B6: Top 5 meest voorkomende landen van afkomst

- 1= Germany
2= Italy
3= UK
4= USA
5= France

Afbeelding B7: Relatie status/ kinderen + waar woont partner

Kruistabel: Waar woont uw gezin * Wat is uw huidige relatie						
		25. What is your present relationship status?				Total
		Single	In a relationship (partner but not married)	Married	Separated/divorced	
27. Where does your family live (spouse/partner and children)?	Health Valley region	1	28	45	1	75
	Another region within the Netherlands	0	11	8	0	19
	Another European country	0	8	4	0	12
	In your country of origin	3	16	7	2	28
	Elsewhere	0	3	1	0	4
	I have no spouse/partner and or children	16	0	0	2	18
Total		20	66	65	5	156

Kruistabel: Waar woont uw gezin * Heeft u kinderen				
		26. Do you have children?		Total
		Yes	No	
27. Where does your family live (spouse/partner and children)?	Health Valley region	37	38	75
	Another region within the Netherlands	6	13	19
	Another European country	2	10	12
	In your country of origin	6	22	28
	Elsewhere	0	4	4
	I have no spouse/partner and or children	0	18	18
Total		51	105	156

Afbeelding B8: top 5 sectoren waar men werkzaam is

In welke branche bent u werkzaam			
	Frequency	Percent	Valid Percent
Social sciences and humanities	39	25,0	25,0
Life sciences	31	19,9	19,9
Physical sciences	24	15,4	15,4
Computer, systems sciences and information technology	18	11,5	11,5
Health sciences	8	5,1	5,1
Management, commercial and financial operations	7	4,5	4,5
Architecture and engineering	7	4,5	4,5
Education and training	6	3,8	3,8
Other occupations	5	3,2	3,2
Biotechnology	3	1,9	1,9
Politics, administrative and legal services	3	1,9	1,9
Environmental sciences	2	1,3	1,3
Arts, design, entertainment, sports and media occupations	2	1,3	1,3
Food sciences and production	1	,6	,6
Total	156	100,0	100,0

Top 5:

1= Social sciences and humanities(25%)

2= Life sciences(19,9%)

3= Physical sciences(15,4%)

4= Computer, systems sciences and information (11,5%)

5= Health sciences(5,1%)

Afbeelding B9: in welke branche werkzaam en in welke sector (Privaat/publiek).

Kruistabel: In welke branche bent u werkzaam * in welke sector bent u werkzaam (privaat/publiek)					
		29. Please indicate the sector of your current employment?			Total
		Public sector	Private sector	University/Research Institute	
28. In which field of expertise are you working?	Management, commercial and financial operations	2	4	1	7
	Computer, systems sciences and information technology	1	8	9	18
	Physical sciences	3	2	19	24
	Life sciences	0	2	29	31
	Biotechnology	0	1	2	3
	Food sciences and production	0	1	0	1
	Health sciences	2	0	6	8
	Environmental sciences	0	0	2	2
	Social sciences and humanities	2	0	37	39
	Architecture and engineering	1	5	1	7

	Education and training	2	0	4	6
	Politics, administrative and legal services	0	0	3	3
	Arts, design, entertainment, sports and media occupations	1	1	0	2
	Other occupations	0	3	2	5
Total		14	27	115	156

Afbeelding B10: Langer dan 1 maand gebleven in buitenland? + motivatie daarvoor

Heeft respondent voor komst naar Health Valley ooit eerder voor langere tijd in het buitenland gewoond?				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
No	38	24,4	24,4	24,4
Yes	118	75,6	75,6	100,0
Total	156	100,0	100,0	

Redenen voor langer verblijf in buitenland (vervolg op vorige vraag)		
	Cases	
	Valid	
	N	Percent
Education or study-related the Health Valley region	9	5,8%
Education or study-related in the Netherlands but not in the Health Valley region	18	11,5%
Education or study-related outside the Netherlands	75	48,1%
Work-related in the Health Valley region	6	3,8%
Work-related in the Netherlands but not in the Health Valley region	7	4,5%
Work-related outside the Netherlands	54	34,6%
Other purpose in the Health Valley region	1	,6%
Other purpose in the Netherlands but not in the Health Valley region	2	1,3%
Other purpose outside the Netherlands	16	10,3%

Afbeelding B11: voorkeursregio binnen NL mocht respondent Health Valley verlaten

Voorkeursregio's binnen Nederland mocht respondent Health Valley verlaten				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Amsterdam region	49	31,4	31,4	31,4
Utrecht region	42	26,9	26,9	58,3
Eindhoven region	16	10,3	10,3	68,6
Other, namely	13	8,3	8,3	76,9
Maastricht region	12	7,7	7,7	84,6
Leiden region	7	4,5	4,5	89,1
The Hague region	6	3,8	3,8	92,9
Rotterdam region	4	2,6	2,6	95,5
Groningen region	3	1,9	1,9	97,4
Wageningen region	3	1,9	1,9	99,4
Twente region	1	,6	,6	100,0
Total	156	100,0	100,0	

Afbeelding B12: Voorkeurslanden mocht respondent NL verlaten

Voorkeurslanden mocht respondent Health Valley verlaten (in categorieën)				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Other European country	34	21,8	21,8	21,8
Germany	29	18,6	18,6	40,4
UK	29	18,6	18,6	59,0
USA	22	14,1	14,1	73,1
France	12	7,7	7,7	80,8
Canada	10	6,4	6,4	87,2
Asia	7	4,5	4,5	91,7
Belguim	5	3,2	3,2	94,9
Oceania	4	2,6	2,6	97,4
America other than Canada or USA	2	1,3	1,3	98,7
Afrtica	2	1,3	1,3	100,0
Total	156	100,0	100,0	

Bijlage C: Descriptief deel 1

Afbeelding C1: in welk jaar in NL gekomen (in categorieën)

In welk jaar is respondent naar Nederland gekomen (in categorieën)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1970-1979	2	1,3	1,3	1,3
	1980-1989	4	2,6	2,6	3,8
	1990-1999	11	7,1	7,1	10,9
	2000-2009	65	41,7	41,7	52,6
	2010-2013	74	47,4	47,4	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Afbeelding C2: Andere landen overwogen? Zo ja, welke (1^e en 2^e voorkeur)

Heeft respondent andere landen overwogen?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Yes	112	71,8	71,8	71,8
	No	44	28,2	28,2	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Welk ander land heeft respondent overwogen voordat hij/zij naar Nederland kwam? 1 ^e keus					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belgium	5	3,2	4,5	4,5
	Germany	20	12,8	17,9	22,3
	Denmark	1	,6	,9	23,2
	France	8	5,1	7,1	30,4
	UK	21	13,5	18,8	49,1
	Other European country	15	9,6	13,4	62,5
	Canada	8	5,1	7,1	69,6
	USA	29	18,6	25,9	95,5
	America other than USA or Canada	1	,6	,9	96,4
	Asia	1	,6	,9	97,3
	Oceania	3	1,9	2,7	100,0
	Total	112	71,8	100,0	
Missing	System	44	28,2		
Total		156	100,0		

Welk ander land heeft respondent overwogen voordat hij/zij naar Nederland kwam? 2 ^e keus					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belgium	4	2,6	3,6	3,6
	Germany	18	11,5	16,1	19,6
	Denmark	1	,6	,9	20,5
	France	7	4,5	6,3	26,8

	UK	21	13,5	18,8	45,5
	Other European country	18	11,5	16,1	61,6
	Canada	10	6,4	8,9	70,5
	USA	10	6,4	8,9	79,5
	Asia	3	1,9	2,7	82,1
	Oceania	3	1,9	2,7	84,8
	No 2nd preference	17	10,9	15,2	100,0
	Total	112	71,8	100,0	
Missing	System	44	28,2		
Total		156	100,0		

Afbeelding C3: In welk jaar is respondent in regio gekomen?

In welk jaar is respondent in de regio gekomen (in categorieën)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1970-1979	2	1,3	1,3	1,3
	1980-1989	3	1,9	1,9	3,2
	1990-1999	9	5,8	5,8	9,0
	2000-2009	61	39,1	39,1	48,1
	2010-2013	81	51,9	51,9	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Afbeelding C4: heeft de respondent andere regio's overwogen? Zo ja, welke? (top 3)

Heeft respondent andere regio's binnen Nederland overwogen voordat hij/zij naar Health Valley is gekomen?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Yes	63	40,4	40,4	40,4
	No	93	59,6	59,6	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

If yes:

y 2021

Vervolg vorige vraag: zo ja, welke andere regio's heeft respondent overwogen.		
	Cases	
	Valid	
	N	Percent
Amsterdam region	30	19,2%
Rotterdam region	5	3,2%
Utrecht region	28	17,9%
The Hague region	10	6,4%
Eindhoven region	12	7,7%
Tilburg region	1	,6%
Leiden region	7	4,5%
Twente region	4	2,6%
Maastricht region	9	5,8%
Groningen region	15	9,6%
Wageningen region	7	4,5%
Other	3	1,9%

Top 3 overwogen regio's:

- 1) Amsterdam
- 2) Utrecht
- 3) Groningen

Afbeelding C5: Totalen van de dimensies (gemiddelden)

1= very unfavorable
 2= unfavorable
 3= neither unfavorable nor favorable
 4= favorable
 5= very favorable

Gemiddelden van de dimensies					
	Work and career	Social contact and network	Policies of employer	Policies of government	Living environment
Mean	3,4513	3,2652	3,4188	3,2917	3,5170
Mode	3,50	3,00	4,00	3,00	4,00

Afbeelding C6: belangrijkste factoren noemen die zijn ingevuld m.b.t. de keus om naar de regio te migreren (positief en negatief)

Positieve factoren (1):

Lijst met factoren die keus om naar Health Valley regio te migreren positief hebben beïnvloed, 1e keus (frequentie=1 is weggelaten)				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Quality of your job	89	57,1	57,1	57,1
Career development opportunities	23	14,7	14,7	71,8
Image of the employer	12	7,7	7,7	79,5
Proximity to spouse/partner (children)	7	4,5	4,5	84,0
Recognition of skills and educational qualifications	4	2,6	2,6	86,5
Work-life balance	3	1,9	1,9	88,5
Research facilities in companies and public institutions	3	1,9	1,9	90,4
Job security	3	1,9	1,9	92,3
Support in residence and/or work permit application	2	1,3	1,3	93,6
Total	156	100,0	100,0	

Positieve factoren (2)

Lijst met factoren die keus om naar Health Valley regio te migreren positief hebben beïnvloed, 2e keus (frequentie=1 is weggelaten)				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Career development opportunities	27	17,3	17,3	17,3
Attractiveness of your salary	19	12,2	12,2	29,5
Quality of your job	16	10,3	10,3	39,7
Image of the employer	16	10,3	10,3	50,0
Research facilities in companies and public institutions	15	9,6	9,6	59,6
Work-life balance	13	8,3	8,3	67,9
Recognition of skills and educational qualifications	8	5,1	5,1	73,1

Proximity to spouse/partner (children)	6	3,8	3,8	76,9
Social status of job	4	2,6	2,6	79,5
Job security	3	1,9	1,9	81,4
Geographic proximity to country of origin	3	1,9	1,9	83,3
Procedures for bringing over my family now or later	3	1,9	1,9	85,3
Norms and attitude of local population	3	1,9	1,9	87,2
Ability to communicate in English	3	1,9	1,9	89,1
Economic stability and prosperity of region	3	1,9	1,9	91,0
Proximity to other family and/or friends	2	1,3	1,3	92,3
Recreation possibilities	2	1,3	1,3	93,6
Total	156	100,0	100,0	

Negatieve factoren (1)

Lijst met factoren die keus om naar Health Valley region te migreren negatief hebben beïnvloed ,1e keus (frequentie=1 is weggelaten)				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Proximity to spouse/partner (children)	22	14,1	14,1	14,1
Finding of suitable housing	14	9,0	9,0	23,1
Geographic proximity to country of origin	11	7,1	7,1	30,1
Proximity to other family and/or friends	10	6,4	6,4	36,5
Costs of living	10	6,4	6,4	42,9
Career development opportunities within region	9	5,8	5,8	48,7
Job security	9	5,8	5,8	54,5
Attractive climate and environment	9	5,8	5,8	60,3
Work-life balance	6	3,8	3,8	64,1
Need to learn a new language	6	3,8	3,8	67,9
Attractiveness of your salary	5	3,2	3,2	71,2
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	5	3,2	3,2	74,4
Career development opportunities	4	2,6	2,6	76,9
Accessibility of your spouse/partner to the labour market	3	1,9	1,9	78,8
Discrimination against foreigners	3	1,9	1,9	80,8
Support in residence and/or work permit application	2	1,3	1,3	82,1
Support in relocation/moving	2	1,3	1,3	83,3
Application procedure for a residence and work permit	2	1,3	1,3	84,6
Image of region	2	1,3	1,3	85,9
Availability of suitable housing	2	1,3	1,3	87,2
Recreation possibilities	2	1,3	1,3	88,5
Total	156	100,0	100,0	

Negatieve factoren (2)

Lijst met factoren die keus om naar Health Valley region te migreren negatief hebben beïnvloed ,2e keus (frequentie=1 is weggelaten)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Proximity to other family and/or friends	17	10,9	10,9	10,9
Finding of suitable housing	12	7,7	7,7	18,6
Work-life balance	10	6,4	6,4	25,0
Geographic proximity to country of origin	10	6,4	6,4	31,4
Costs of living	9	5,8	5,8	37,2
Job security	8	5,1	5,1	42,3
Availability of suitable housing	7	4,5	4,5	46,8
Attractive climate and environment	7	4,5	4,5	51,3
Need to learn a new language	7	4,5	4,5	55,8
Support in relocation/moving	5	3,2	3,2	59,0
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	5	3,2	3,2	62,2
Career development opportunities within region	4	2,6	2,6	64,7
Proximity to spouse/partner (children)	4	2,6	2,6	67,3
Support in residence and/or work permit application	4	2,6	2,6	69,9
Accessibility and quality of healthcare	4	2,6	2,6	72,4
Discrimination against foreigners	4	2,6	2,6	75,0
Career development opportunities	3	1,9	1,9	76,9
Financial benefits	3	1,9	1,9	78,8
Accessibility of your spouse/partner to the labour market	3	1,9	1,9	80,8
Recreation possibilities	3	1,9	1,9	82,7
Attractiveness of your salary	2	1,3	1,3	84,0
Social status of job	2	1,3	1,3	85,3
Local networks stimulating innovation	2	1,3	1,3	86,5
Support with administrative issues of local government	2	1,3	1,3	87,8
Other non-financial benefits	2	1,3	1,3	89,1
Application procedure for a residence and work permit	2	1,3	1,3	90,4
Favourability of taxation system	2	1,3	1,3	91,7
Total	156	100,0	100,0	

Bijlage D: Mean comparison deel 1

Afbeelding D1: vergelijking van gemiddelden tussen de groepen wel/niet ander land overwogen

Factors	3. Before coming to this country, did you consider any other countries to migrate to?	N	Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tailed), equal variances not assumed
Attractiveness of your salary	Yes	112	3,94	,774	,225
	No	44	3,75	,892	
Image of the employer	Yes	112	4,14	,733	,207
	No	44	3,98	,731	
Social status of job	Yes	112	4,02	,735	,241
	No	44	3,86	,734	
Career development opportunities	Yes	112	4,06	,820	,711
	No	44	4,11	,754	
Career development opportunities within region	Yes	112	3,19	,800	,738
	No	44	3,14	,878	
Work-life balance	Yes	112	3,70	,847	,431
	No	44	3,82	,870	
Recognition of skills and educational qualifications	Yes	112	4,14	,721	,049**
	No	44	3,89	,722	
Research facilities in companies and public institutions	Yes	112	4,06	,831	,407
	No	44	3,93	,900	
Job security	Yes	112	3,56	1,046	,099*
	No	44	3,27	,949	
Geographic proximity to country of origin	Yes	112	3,24	1,024	,282
	No	44	3,02	1,171	
Social contact and network factors: : Proximity to spouse/partner (children)	Yes	112	3,43	1,105	,907
	No	44	3,45	1,302	
Proximity to other family and/or friends	Yes	112	2,91	1,027	,059*
	No	44	2,57	,998	
Political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement	Yes	112	3,08	,840	,934
	No	44	3,07	,818	
Proximity to co-ethnic community	Yes	112	2,90	,782	,582
	No	44	2,98	,762	
Local presence of knowledge intensive networks	Yes	112	3,51	,783	,182
	No	44	3,32	,800	
Local networking with other experts/specialists	Yes	112	3,73	,805	,637
	No	44	3,66	,888	
Local networks stimulating innovation	Yes	112	3,56	,814	,394
	No	44	3,43	,873	
Support in residence and/or work permit application	Yes	112	3,91	,945	,182
	No	44	3,68	,959	
Finding of suitable housing	Yes	112	3,37	1,022	,049**
	No	44	2,95	1,200	
Support in relocation/moving	Yes	112	3,63	1,058	,123
	No	44	3,34	1,010	
Support with filling in tax declaration	Yes	112	3,17	1,056	,191
	No	44	2,93	,998	
Support with administrative issues of local	Yes	112	3,40	,934	

government	No	44	3,02	,902	,022**
Finding suitable schools or daycare for children	Yes	112	3,13	,659	
	No	44	3,18	,657	,629
Funding and/or facilitation of language courses	Yes	112	3,64	,994	
	No	44	3,39	1,061	,171
Financial benefits	Yes	112	3,65	,802	
	No	44	3,48	,821	,233
Other non-financial benefits	Yes	112	3,44	,745	
	No	44	3,36	,838	,611
Application procedure for a residence and work permit	Yes	112	3,44	,947	
	No	44	3,43	,873	,972
Procedures for bringing over my family now or later	Yes	112	3,28	,851	
	No	44	3,20	,823	,627
Accessibility of your spouse/partner to the labor market	Yes	112	3,28	1,015	
	No	44	3,20	,954	,677
Maximum length of permitted stay in the country	Yes	112	3,64	,929	
	No	44	3,41	1,019	,190
Possibility of permanent settlement	Yes	112	3,54	1,012	
	No	44	3,61	,945	,689
Favourability of taxation system	Yes	112	3,22	1,054	
	No	44	3,18	,922	,809
Access to social security and benefits (such as unemployment benefits, pensions)	Yes	112	3,36	,985	
	No	44	3,18	,815	,258
Role of local government in facilitating local professional networking	Yes	112	3,05	,769	
	No	44	2,95	,714	,448
Role of local government in facilitating local social networking	Yes	112	3,03	,799	
	No	44	2,91	,772	,399
Degree of hospitality extended by municipality towards newcomers	Yes	112	3,31	,849	
	No	44	3,23	,774	,549
Image of region	Yes	112	3,53	,771	
	No	44	3,57	,661	,738
Cost of living	Yes	112	2,97	,954	
	No	44	2,82	,756	,288
Quality of local transportation system	Yes	112	3,70	,769	
	No	44	3,68	,740	,913
Quality of education system	Yes	112	3,75	,691	
	No	44	3,57	,759	,172
Family-friendly environment	Yes	112	3,59	,730	
	No	44	3,43	,661	,197
Accessibility and quality of health care	Yes	112	3,54	,793	
	No	44	3,20	,954	,045**
Availability of suitable housing	Yes	112	3,04	,962	
	No	44	2,91	1,074	,468
Attractive climate and environment	Yes	112	2,84	1,095	
	No	44	3,09	,984	,168
Cultural amenities in region (museum, theater, cinema...)	Yes	112	3,17	,948	
	No	44	3,55	,730	,009**
Recreation possibilities	Yes	112	3,39	,904	
	No	44	3,52	,762	,367
Public safety	Yes	112	3,96	,770	

	No	44	4,02	,698	,649
Norms and attitude of local population	Yes	112	3,65	,802	
	No	44	3,70	,851	,724
Friendly, hospitable population	Yes	112	3,69	,849	
	No	44	3,80	,795	,456
Discrimination against foreigners	Yes	112	3,32	,872	
	No	44	3,27	,924	,764
Multicultural environment	Yes	112	3,55	,826	
	No	44	3,55	,730	,952
Ability to communicate in English	Yes	112	4,22	,791	
	No	44	4,14	,734	,517
Need to learn a new language	Yes	112	3,40	,822	
	No	44	3,41	,844	,961
Economic stability and prosperity of region	Yes	112	3,73	,723	
	No	44	3,50	,762	,087*
Political stability, stable government	Yes	112	3,76	,738	
	No	44	3,64	,750	,359
Social equality among population	Yes	112	3,64	,769	
	No	44	3,68	,740	,771

**= 5% significantieniveau

*= 10% significantieniveau

Andere landen overwogen						
	Andere landen overwogen?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Sig. (2-tailed), equal variances not assumed
Work and career	Yes	112	3,8681	,45667	,04315	
	No	44	3,7500	,46412	,06997	,155
Social contact and network	Yes	112	3,2958	,51960	,04910	
	No	44	3,1875	,55281	,08334	,267
Policies of employer	Yes	112	3,4812	,62737	,05928	
	No	44	3,2601	,63034	,09503	,052*
Policies of government	Yes	112	3,3152	,62475	,05903	
	No	44	3,2318	,54465	,08211	,412
Living environment	Yes	112	3,5228	,47310	,04470	
	No	44	3,5023	,41117	,06199	,789

Afbeelding D2: Vergelijking van gemiddelden tussen de groepen Europees land overwogen/Ander deel van de wereld overwogen (op dimensies en factoren individueel)

Dimensies	Europa/ander deel van de wereld overwogen	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Sig. (2-tailed)
Work and career	Europa	70	3,8937	,40942	,04894	,446
	Rest van de wereld	42	3,8254	,52870	,08158	,475
Social contact and network	Europa	70	3,2411	,51487	,06154	,151
	Rest van de wereld	42	3,3869	,52077	,08036	,153
Policies of employer	Europa	70	3,5000	,60467	,07227	,683
	Rest van de wereld	42	3,4497	,66980	,10335	,691
Policies of government	Europa	70	3,3757	,61182	,07313	,187
	Rest van de wereld	42	3,2143	,64034	,09881	,193

Living environment	Europa	70	3,5500	,45333	,05418	,434
	Rest van de wereld	42	3,4774	,50669	,07818	,447

Factors	Europa/ander deel van de wereld overwogen	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Sig. (2-tailed)
Attractiveness of your salary	Europa	70	4,01	,712	,085	,177
	Rest van de wereld	42	3,81	,862	,133	,199
Image of the employer	Europa	70	4,17	,701	,084	,597
	Rest van de wereld	42	4,10	,790	,122	,608
Social status of job	Europa	70	3,97	,761	,091	,391
	Rest van de wereld	42	4,10	,692	,107	,380
Career development opportunities	Europa	70	4,11	,790	,094	,390
	Rest van de wereld	42	3,98	,869	,134	,402
Career development opportunities within region	Europa	70	3,14	,767	,092	,448
	Rest van de wereld	42	3,26	,857	,132	,462
Work-life balance	Europa	70	3,79	,849	,102	,151
	Rest van de wereld	42	3,55	,832	,128	,149
Recognition of skills and educational qualifications	Europa	70	4,19	,621	,074	,419
	Rest van de wereld	42	4,07	,867	,134	,457
Research facilities in companies and public institutions	Europa	70	4,03	,780	,093	,579
	Rest van de wereld	42	4,12	,916	,141	,595
Job security	Europa	70	3,63	,935	,112	,391
	Rest van de wereld	42	3,45	1,214	,187	,422
Geographic proximity to country of origin	Europa	70	3,26	,943	,113	,831
	Rest van de wereld	42	3,21	1,159	,179	,840
Social contact and network factors: : Proximity to spouse/partner (children)	Europa	70	3,40	1,147	,137	,726
	Rest van de wereld	42	3,48	1,042	,161	,719
Proximity to other family and/or friends	Europa	70	2,84	,911	,109	,369
	Rest van de wereld	42	3,02	1,199	,185	,402
Political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement	Europa	70	3,03	,780	,093	,402
	Rest van de wereld	42	3,17	,935	,144	,424
Proximity to co-ethnic community	Europa	70	2,86	,839	,100	,438
	Rest van de wereld	42	2,98	,680	,105	,414
Local presence of knowledge intensive networks	Europa	70	3,36	,723	,086	,007**
	Rest van de wereld	42	3,76	,821	,127	,010**
Local networking with other experts/specialists	Europa	70	3,64	,835	,100	,130
	Rest van de wereld	42	3,88	,739	,114	,119
Local networks stimulating innovation	Europa	70	3,54	,811	,097	,743
	Rest van de wereld	42	3,60	,828	,128	,745
Support in residence and/or work permit application	Europa	70	3,93	,857	,102	,798
	Rest van de wereld	42	3,88	1,087	,168	,809
Finding of suitable housing	Europa	70	3,34	,915	,109	,758

	Rest van de wereld	42	3,40	1,191	,184	,773
Support in relocation/moving	Europa	70	3,59	1,042	,125	,614
	Rest van de wereld	42	3,69	1,093	,169	,619
Support with filling in tax declaration	Europa	70	3,20	1,001	,120	,696
	Rest van de wereld	42	3,12	1,152	,178	,707
Support with administrative issues of local government	Europa	70	3,44	,862	,103	,551
	Rest van de wereld	42	3,33	1,052	,162	,571
Finding suitable schools or daycare for children	Europa	70	3,11	,649	,078	,825
	Rest van de wereld	42	3,14	,683	,105	,828
Funding and/or facilitation of language courses	Europa	70	3,71	,919	,110	,329
	Rest van de wereld	42	3,52	1,110	,171	,352
Financial benefits	Europa	70	3,71	,837	,100	,289
	Rest van de wereld	42	3,55	,739	,114	,275
Other non-financial benefits	Europa	70	3,46	,774	,093	,720
	Rest van de wereld	42	3,40	,701	,108	,714
Application procedure for a residence and work permit	Europa	70	3,46	,879	,105	,778
	Rest van de wereld	42	3,40	1,061	,164	,788
Procedures for bringing over my family now or later	Europa	70	3,34	,814	,097	,291
	Rest van de wereld	42	3,17	,908	,140	,305
Accessibility of your spouse/partner to the labor market	Europa	70	3,30	,983	,118	,756
	Rest van de wereld	42	3,24	1,078	,166	,762
Maximum length of permitted stay in the country	Europa	70	3,67	,863	,103	,676
	Rest van de wereld	42	3,60	1,037	,160	,690
Possibility of permanent settlement	Europa	70	3,66	,961	,115	,130
	Rest van de wereld	42	3,36	1,078	,166	,142
Favourability of taxation system	Europa	70	3,39	1,054	,126	,035**
	Rest van de wereld	42	2,95	1,011	,156	,033**
Access to social security and benefits (such as unemployment benefits, pensions)	Europa	70	3,44	1,044	,125	,236
	Rest van de wereld	42	3,21	,871	,134	,216
Role of local government in facilitating local professional networking	Europa	70	3,11	,733	,088	,283
	Rest van de wereld	42	2,95	,825	,127	,298
Role of local government in facilitating local social networking	Europa	70	3,04	,731	,087	,785
	Rest van de wereld	42	3,00	,911	,141	,796
Degree of hospitality extended by municipality towards newcomers	Europa	70	3,34	,832	,099	,627
	Rest van de wereld	42	3,26	,885	,137	,633
Image of region	Europa	70	3,54	,755	,090	,777
	Rest van de wereld	42	3,50	,804	,124	,781
Cost of living	Europa	70	2,91	,897	,107	,401
	Rest van de wereld	42	3,07	1,045	,161	,420
Quality of local transportation system	Europa	70	3,69	,733	,088	,850

	Rest van de wereld	42	3,71	,835	,129	,855
Quality of education system	Europa	70	3,81	,621	,074	,205
	Rest van de wereld	42	3,64	,791	,122	,234
Family-friendly environment	Europa	70	3,57	,714	,085	,740
	Rest van de wereld	42	3,62	,764	,118	,744
Accessibility and quality of health care	Europa	70	3,51	,756	,090	,714
	Rest van de wereld	42	3,57	,859	,133	,723
Availability of suitable housing	Europa	70	3,10	,980	,117	,434
	Rest van de wereld	42	2,95	,936	,144	,429
Attractive climate and environment	Europa	70	2,83	1,116	,133	,894
	Rest van de wereld	42	2,86	1,072	,165	,893
Cultural amenities in region (museum, theater, cinema...)	Europa	70	3,27	,916	,109	,143
	Rest van de wereld	42	3,00	,988	,152	,152
Recreation possibilities	Europa	70	3,47	,880	,105	,237
	Rest van de wereld	42	3,26	,939	,145	,245
Public safety	Europa	70	3,97	,761	,091	,900
	Rest van de wereld	42	3,95	,795	,123	,901
Norms and attitude of local population	Europa	70	3,70	,768	,092	,414
	Rest van de wereld	42	3,57	,859	,133	,428
Friendly, hospitable population	Europa	70	3,74	,811	,097	,376
	Rest van de wereld	42	3,60	,912	,141	,390
Discrimination against foreigners	Europa	70	3,39	,889	,106	,316
	Rest van de wereld	42	3,21	,842	,130	,310
Multicultural environment	Europa	70	3,61	,748	,089	,317
	Rest van de wereld	42	3,45	,942	,145	,346
Ability to communicate in English	Europa	70	4,21	,815	,097	,878
	Rest van de wereld	42	4,24	,759	,117	,876
Need to learn a new language	Europa	70	3,46	,811	,097	,360
	Rest van de wereld	42	3,31	,841	,130	,365
Economic stability and prosperity of region	Europa	70	3,79	,740	,088	,313
	Rest van de wereld	42	3,64	,692	,107	,306
Political stability, stable government	Europa	70	3,79	,740	,088	,622
	Rest van de wereld	42	3,71	,742	,114	,623
Social equality among population	Europa	70	3,63	,705	,084	,801
	Rest van de wereld	42	3,67	,874	,135	,811

**= 5% significantieniveau

*= 10% significantieniveau

Afbeelding D3: Vergelijking gemiddelden tussen de groepen wel andere region binnen NL overwogen/geen andere region binnen NL overwogen (op dimensies en indicatoren)

Andere regio overwogen (dimensies)						
	5. Before coming to this region, did you consider any other region within the Netherlands?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Sig. (2-tailed)
Work and career	Yes	63	3,8131	,43896	,05530	,629
	No	93	3,8495	,47612	,04937	,624
Social contact and network	Yes	63	3,2421	,48562	,06118	,655
	No	93	3,2809	,55952	,05802	,646
Policies of	Yes	63	3,4515	,54209	,06830	,598

employer	No	93	3,3967	,69145	,07170	,580
Policies of government	Yes	63	3,2730	,60381	,07607	,752
	No	93	3,3043	,60486	,06272	,752
Living environment	Yes	63	3,5008	,46181	,05818	,716
	No	93	3,5280	,45298	,04697	,717

**= 5% significantniveau

*= 10% significantniveau

Andere regio overwogen (factoren)

Factors	5. Before coming to this region, did you consider any other region within the Netherlands?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Sig. (2-tailed)
Attractiveness of your salary	Yes	63	3,83	,708	,089	,455
	No	93	3,92	,875	,091	,436
Image of the employer	Yes	63	4,03	,718	,090	,369
	No	93	4,14	,746	,077	,365
Social status of job	Yes	63	3,95	,705	,089	,760
	No	93	3,99	,759	,079	,757
Career development opportunities	Yes	63	4,03	,803	,101	,563
	No	93	4,11	,800	,083	,563
Career development opportunities within region	Yes	63	3,21	,883	,111	,678
	No	93	3,15	,779	,081	,685
Work-life balance	Yes	63	3,75	,718	,090	,855
	No	93	3,72	,937	,097	,847
Recognition of skills and educational qualifications	Yes	63	4,06	,619	,078	,921
	No	93	4,08	,797	,083	,918
Research facilities in companies and public institutions	Yes	63	3,97	,915	,115	,489
	No	93	4,06	,805	,083	,500
Job security	Yes	63	3,49	1,061	,134	,910
	No	93	3,47	1,006	,104	,911
Geographic proximity to country of origin	Yes	63	3,16	,987	,124	,842
	No	93	3,19	1,125	,117	,839
Social contact and network factors: : Proximity to spouse/partner (children)	Yes	63	3,41	1,042	,131	,838
	No	93	3,45	1,238	,128	,832
Proximity to other family and/or friends	Yes	63	2,84	,954	,120	,787
	No	93	2,80	1,079	,112	,782
Political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement	Yes	63	3,03	,718	,090	,578
	No	93	3,11	,902	,094	,561
Proximity to co-ethnic community	Yes	63	2,97	,621	,078	,551
	No	93	2,89	,866	,090	,526

Local presence of knowledge intensive networks	Yes	63	3,38	,771	,097	,336
	No	93	3,51	,802	,083	,332
Local networking with other experts/specialists	Yes	63	3,63	,809	,102	,343
	No	93	3,76	,839	,087	,339
Local networks stimulating innovation	Yes	63	3,51	,738	,093	,827
	No	93	3,54	,891	,092	,821
Support in residence and/or work permit application	Yes	63	3,94	,801	,101	,331
	No	93	3,78	1,041	,108	,307
Finding of suitable housing	Yes	63	3,38	,941	,119	,217
	No	93	3,16	1,173	,122	,198
Support in relocation/moving	Yes	63	3,60	,943	,119	,570
	No	93	3,51	1,119	,116	,557
Support with filling in tax declaration	Yes	63	3,13	,975	,123	,811
	No	93	3,09	1,090	,113	,807
Support with administrative issues of local government	Yes	63	3,33	,823	,104	,675
	No	93	3,27	1,012	,105	,663
Finding suitable schools or daycare for children	Yes	63	3,14	,564	,071	,977
	No	93	3,14	,716	,074	,976
Funding and/or facilitation of language courses	Yes	63	3,51	,914	,115	,529
	No	93	3,61	1,084	,112	,515
Financial benefits	Yes	63	3,60	,685	,086	,994
	No	93	3,60	,886	,092	,994
Other non-financial benefits	Yes	63	3,43	,689	,087	,874
	No	93	3,41	,824	,085	,870
Application procedure for a residence and work permit	Yes	63	3,49	,878	,111	,534
	No	93	3,40	,957	,099	,527
Procedures for bringing over my family now or later	Yes	63	3,27	,865	,109	,870
	No	93	3,25	,830	,086	,871
Accessibility of your spouse/partner to the labor market	Yes	63	3,25	,915	,115	,980
	No	93	3,26	1,052	,109	,979
Maximum length of permitted stay in the country	Yes	63	3,52	,965	,122	,570
	No	93	3,61	,956	,099	,571
Possibility of permanent settlement	Yes	63	3,46	1,060	,134	,283
	No	93	3,63	,942	,098	,295
Favourability of taxation system	Yes	63	3,13	1,024	,129	,394
	No	93	3,27	1,012	,105	,395

Access to social security and benefits (such as unemployment benefits, pensions)	Yes	63	3,30	,978	,123	,947
	No	93	3,31	,921	,095	,948
Role of local government in facilitating local professional networking	Yes	63	3,08	,747	,094	,465
	No	93	2,99	,759	,079	,464
Role of local government in facilitating local social networking	Yes	63	2,98	,729	,092	,903
	No	93	3,00	,834	,086	,900
Degree of hospitality extended by municipality towards newcomers	Yes	63	3,24	,777	,098	,533
	No	93	3,32	,862	,089	,525
Image of region	Yes	63	3,46	,779	,098	,279
	No	93	3,59	,711	,074	,288
Cost of living	Yes	63	2,97	,915	,115	,660
	No	93	2,90	,898	,093	,662
Quality of local transportation system	Yes	63	3,56	,713	,090	,064*
	No	93	3,78	,778	,081	,060*
Quality of education system	Yes	63	3,70	,687	,087	,997
	No	93	3,70	,734	,076	,996
Family-friendly environment	Yes	63	3,65	,699	,088	,127
	No	93	3,47	,716	,074	,125
Accessibility and quality of health care	Yes	63	3,37	,768	,097	,353
	No	93	3,49	,904	,094	,338
Availability of suitable housing	Yes	63	3,05	1,038	,131	,671
	No	93	2,98	,967	,100	,676
Attractive climate and environment	Yes	63	2,98	1,055	,133	,479
	No	93	2,86	1,079	,112	,477
Cultural amenities in region (museum, theater, cinema...)	Yes	63	3,25	,933	,118	,807
	No	93	3,29	,892	,092	,808
Recreation possibilities	Yes	63	3,44	,819	,103	,860
	No	93	3,42	,901	,093	,857
Public safety	Yes	63	3,94	,759	,096	,545
	No	93	4,01	,744	,077	,547
Norms and attitude of local population	Yes	63	3,71	,728	,092	,549
	No	93	3,63	,870	,090	,536
Friendly, hospitable population	Yes	63	3,75	,695	,088	,730
	No	93	3,70	,918	,095	,716
Discrimination against foreigners	Yes	63	3,22	,870	,110	,322
	No	93	3,37	,894	,093	,320
Multicultural environment	Yes	63	3,67	,718	,091	,137
	No	93	3,47	,842	,087	,126

Ability to communicate in English	Yes	63	4,05	,728	,092	,044**
	No	93	4,30	,791	,082	,041**
Need to learn a new language	Yes	63	3,22	,812	,102	,023**
	No	93	3,53	,815	,085	,023**
Economic stability and prosperity of region	Yes	63	3,68	,692	,087	,826
	No	93	3,66	,773	,080	,822
Political stability, stable government	Yes	63	3,75	,695	,088	,765
	No	93	3,71	,774	,080	,760
Social equality among population	Yes	63	3,60	,794	,100	,494
	No	93	3,69	,737	,076	,501

**= 5% significantniveau

*= 10% significantniveau

Bijlage E: Regressie deel 1

Afbeelding E1: Model met enkel de controle variabelen (basismodel)

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Geboortejaar	,006	,024	,059	1	,808	1,006
	Afkomstig uit EU-lidstaat	,408	,396	1,062	1	,303	1,503
	partner_geenpartner(1)	1,159	1,154	1,009	1	,315	3,188
	Healt_valley_sectoren(1)	-,167	,876	,036	1	,849	,846
	Kinderen	-,267	,475	,317	1	,573	,765
	Waar woont partner			1,280	5	,937	

a. Variable(s) entered on step 1: Q30_1, Q32, partner_geenpartner, Healt_valley_sectoren, Q37, Q38.

Ander land overwogen E1 t/m E7

Afbeelding E2: basismodel+ work and career

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Geboortejaar	,010	,024	,159	1	,690	1,010
	Afkomstig uit EU-lidstaat	,368	,400	,847	1	,357	1,445
	partner_geenpartner(1)	1,263	1,174	1,157	1	,282	3,537
	Healt_valley_sectoren(1)	-,229	,888	,066	1	,797	,796
	Kinderen	-,263	,474	,308	1	,579	,769
	Waar woont partner			1,246	5	,940	
	work_and_career_1_gemmiddeld	-,667	,445	2,250	1	,134	,513
	Constant	,812	1,845	,193	1	,660	2,251

a. Variable(s) entered on step 1: Q30_1, Q32, partner_geenpartner, Healt_valley_sectoren, Q37, Q38, work_and_career_1_gemmiddeld.

Afbeelding E3: basismodel + social contact and network

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Geboortejaar	,010	,024	,161	1	,688	1,010
	Afkomstig uit EU-lidstaat	,377	,398	,896	1	,344	1,458
	partner_geenpartner(1)	1,190	1,154	1,062	1	,303	3,286
	Healt_valley_sectoren(1)	-,209	,884	,056	1	,813	,812
	Kinderen	-,216	,481	,202	1	,653	,806
	Waar woont partner			1,358	5	,929	
	social_contact_and_network_1_gemmiddeld	-,359	,357	1,013	1	,314	,698
	Constant	-,364	1,533	,056	1	,813	,695

a. Variable(s) entered on step 1: Q30_1, Q32, partner_geenpartner, Healt_valley_sectoren, Q37, Q38, social_contact_and_network_1_gemmiddeld.

Afbeelding E4: basismodel + policies of employer

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Geboortejaar	,009	,024	,131	1	,717	1,009
	Afkomstig uit EU-lidstaat	,148	,428	,120	1	,729	1,160
	partner_geenpartner(1)	1,177	1,154	1,040	1	,308	3,245
	Healt_valley_sectoren(1)	-,339	,898	,142	1	,706	,713
	Kinderen	-,149	,483	,095	1	,758	,862

	Waar woont partner			1,177	5	,947	
	policies_of_employer_1_gemmiddeld	-,541	,331	2,672	1	,102	,582
	Constant	,421	1,587	,070	1	,791	1,524

a. Variable(s) entered on step 1: Q30_1, Q32, partner_geenpartner, Healt_valley_sectoren, Q37, Q38, policies_of_employer_1_gemmiddeld.

Afbeelding E5: basismodel + policies of government

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Geboortejaar	,006	,024	,067	1	,796	1,006
	Afkomstig uit EU-lidstaat	,365	,399	,836	1	,360	1,440
	partner_geenpartner(1)	1,219	1,160	1,103	1	,294	3,383
	Healt_valley_sectoren(1)	-,313	,903	,120	1	,729	,731
	Kinderen	-,229	,478	,229	1	,632	,796
	Waar woont partner			1,425	5	,922	
	policies_of_government_1_gemmiddeld	-,242	,316	,587	1	,444	,785
	Constant	-,605	1,529	,156	1	,692	,546

a. Variable(s) entered on step 1: Q30_1, Q32, partner_geenpartner, Healt_valley_sectoren, Q37, Q38, policies_of_government_1_gemmiddeld.

Afbeelding E6: basismodel + living environment

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Geboortejaar	,006	,024	,061	1	,804	1,006
	Afkomstig uit EU-lidstaat	,390	,409	,911	1	,340	1,477
	partner_geenpartner(1)	1,177	1,159	1,032	1	,310	3,245
	Healt_valley_sectoren(1)	-,162	,876	,034	1	,854	,851
	Kinderen	-,252	,484	,270	1	,603	,778
	Waar woont partner			1,308	5	,934	
	living_environment_1_gemmiddeld	-,072	,430	,028	1	,866	,930
	Constant	-1,135	1,908	,354	1	,552	,321

a. Variable(s) entered on step 1: Q30_1, Q32, partner_geenpartner, Healt_valley_sectoren, Q37, Q38, living_environment_1_gemmiddeld.

Afbeelding E7: basismodel + alle dimensies

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Geboortejaar	,014	,025	,317	1	,574	1,014
	Afkomstig uit EU-lidstaat	,215	,441	,237	1	,626	1,240
	partner_geenpartner(1)	1,146	1,172	,956	1	,328	3,145
	Healt_valley_sectoren(1)	-,441	,938	,222	1	,638	,643
	Kinderen	-,200	,493	,164	1	,685	,819
	Waar woont partner			,959	5	,966	
	work_and_career_1_gemmiddeld	-,418	,524	,638	1	,424	,658
	social_contact_and_network_1_gemmiddeld	-,346	,392	,781	1	,377	,707
	policies_of_employer_1_gemmiddeld	-,544	,441	1,520	1	,218	,581
	policies_of_government_1_gemmiddeld	,035	,431	,007	1	,935	1,035
	living_environment_1_gemmiddeld	,474	,542	,764	1	,382	1,606
	Constant	1,015	2,299	,195	1	,659	2,758

a. Variable(s) entered on step 1: Q30_1, Q32, partner_geenpartner, Healt_valley_sectoren, Q37, Q38, work_and_career_1_gemmiddeld, social_contact_and_network_1_gemmiddeld, policies_of_employer_1_gemmiddeld, policies_of_government_1_gemmiddeld, living_environment_1_gemmiddeld.

Andere regio overwogen E8 t/m E13

Afbeelding E8: basismodel + work and career

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Geboortejaar	-,030	,024	1,566	1	,211	,971
	Afkomstig uit EU-lidstaat	-,055	,359	,024	1	,878	,946
	partner_geenpartner(1)	-1,235	1,148	1,158	1	,282	,291
	Healt_valley_sectoren(1)	,259	,779	,110	1	,740	1,295
	Kinderen	-,119	,445	,071	1	,790	,888
	Waar woont partner			4,226	5	,517	
	work_and_career_1_gemmiddeld	,319	,417	,584	1	,445	1,375
	Constant	1,063	1,804	,347	1	,556	2,895

a. Variable(s) entered on step 1: Q30_1, Q32, partner_geenpartner, Healt_valley_sectoren, Q37, Q38, work_and_career_1_gemmiddeld.

Afbeelding E9: basismodel + social contact and network

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Geboortejaar	-,030	,024	1,605	1	,205	,970
	Afkomstig uit EU-lidstaat	-,054	,359	,022	1	,881	,948
	partner_geenpartner(1)	-1,211	1,141	1,127	1	,289	,298
	Healt_valley_sectoren(1)	,220	,779	,079	1	,778	1,246
	Kinderen	-,155	,449	,118	1	,731	,857
	Waar woont partner			3,803	5	,578	
	social_contact_and_network_1_gemmiddeld	,183	,329	,310	1	,577	1,201
	Constant	1,626	1,473	1,217	1	,270	5,081

a. Variable(s) entered on step 1: Q30_1, Q32, partner_geenpartner, Healt_valley_sectoren, Q37, Q38, social_contact_and_network_1_gemmiddeld.

Afbeelding E10: basismodel + policies of employer

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Geboortejaar	-,027	,023	1,321	1	,250	,973
	Afkomstig uit EU-lidstaat	-,142	,378	,141	1	,707	,868
	partner_geenpartner(1)	-1,187	1,142	1,080	1	,299	,305
	Healt_valley_sectoren(1)	,206	,785	,069	1	,793	1,229
	Kinderen	-,092	,450	,042	1	,837	,912
	Waar woont partner			4,180	5	,524	
	policies_of_employer_1_gemmiddeld	-,173	,290	,356	1	,551	,841
	Constant	2,717	1,505	3,261	1	,071	15,136

a. Variable(s) entered on step 1: Q30_1, Q32, partner_geenpartner, Healt_valley_sectoren, Q37, Q38, policies_of_employer_1_gemmiddeld.

Afbeelding E11: basismodel + policies of government

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Geboortejaar	-,028	,023	1,457	1	,227	,972
	Afkomstig uit EU-lidstaat	-,058	,360	,026	1	,872	,944

	partner_geenpartner(1)	-1,208	1,143	1,117	1	,291	,299
	Healt_valley_sectoren(1)	,275	,791	,121	1	,728	1,317
	Kinderen	-,139	,448	,096	1	,757	,870
	Waar woont partner			3,887	5	,566	
	policies_of_government_1_gemmiddeld	,084	,288	,086	1	,770	1,088
	Constant	1,869	1,471	1,614	1	,204	6,482

a. Variable(s) entered on step 1: Q30_1, Q32, partner_geenpartner, Healt_valley_sectoren, Q37, Q38, policies_of_government_1_gemmiddeld.

Afbeelding E12: basismodel + living environment

Variables in the Equation		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Geboortejaar	-,028	,024	1,460	1	,227	,972
	Afkomstig uit EU-lidstaat	-,049	,365	,018	1	,892	,952
	partner_geenpartner(1)	-1,223	1,146	1,138	1	,286	,294
	Healt_valley_sectoren(1)	,223	,782	,081	1	,776	1,250
	Kinderen	-,148	,453	,106	1	,744	,863
	Waar woont partner			3,891	5	,565	
	living_environment_1_gemmiddeld	,108	,387	,079	1	,779	1,114
	Constant	1,760	1,772	,987	1	,320	5,815

a. Variable(s) entered on step 1: Q30_1, Q32, partner_geenpartner, Healt_valley_sectoren, Q37, Q38, living_environment_1_gemmiddeld.

Afbeelding E13: basismodel + alle dimensies

Variables in the Equation		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Geboortejaar	-,029	,024	1,477	1	,224	,971
	Afkomstig uit EU-lidstaat	-,201	,387	,269	1	,604	,818
	partner_geenpartner(1)	-1,310	1,160	1,275	1	,259	,270
	Healt_valley_sectoren(1)	,244	,807	,091	1	,763	1,276
	Kinderen	-,076	,459	,027	1	,869	,927
	Waar woont partner			4,475	5	,483	
	work_and_career_1_gemmiddeld	,526	,493	1,137	1	,286	1,691
	social_contact_and_network_1_gemmiddeld	,083	,355	,054	1	,816	1,086
	policies_of_employer_1_gemmiddeld	-,495	,393	1,582	1	,208	,610
	policies_of_government_1_gemmiddeld	,184	,387	,226	1	,635	1,202
	living_environment_1_gemmiddeld	,086	,487	,031	1	,859	1,090
	Constant	,891	2,070	,185	1	,667	2,436

a. Variable(s) entered on step 1: Q30_1, Q32, partner_geenpartner, Healt_valley_sectoren, Q37, Q38, work_and_career_1_gemmiddeld, social_contact_and_network_1_gemmiddeld, policies_of_employer_1_gemmiddeld, policies_of_government_1_gemmiddeld, living_environment_1_gemmiddeld.

Bijlage F: Descriptief deel 2

Afbeelding F1: Rapportcijfer voor de regio

Rapportcijfers voor de regio		
N	Valid	156
	Missing	0
Mean		7,3712
Median		7,5000
Mode		7,00
Std. Deviation		1,32801
Minimum		2,50
Maximum		10,00

Afbeelding F2: hoe lang overweegt respondent te blijven in NL?

Hoe lang verwacht respondent in Nederland te blijven (vervolg)				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
I plan to stay 6 months to 1 year	13	8,3	8,3	8,3
I plan to stay 1 to 5 years	47	30,1	30,1	38,5
I plan to stay 5 to 10 years	21	13,5	13,5	51,9
I plan to stay permanently	36	23,1	23,1	75,0
I don't know yet	32	20,5	20,5	95,5
8	7	4,5	4,5	100,0
Total	156	100,0	100,0	

Afbeelding F3: hoe lang overweegt respondent om in Health Valley te blijven?

Hoe lang verwacht respondent in de regio te blijven (vervolg)				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Minder dan 1 jaar	20	12,8	12,8	12,8
1-5 jaar	47	30,1	30,1	42,9
5-10 jaar	21	13,5	13,5	56,4
Permanent	36	23,1	23,1	79,5
Weet nog niet	32	20,5	20,5	100,0
Total	156	100,0	100,0	

Afbeelding F4: meest doorslaggevende factoren om in Health Valley te blijven (1)

Wat zijn de meest doorslaggevende factoren om in Health Valley te blijven? (1 ^o keus) (N<2 is weggelaten)				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Quality of your job	82	52,6	52,6	52,6
Career development opportunities	20	12,8	12,8	65,4
Work-life balance	10	6,4	6,4	71,8
Proximity to spouse/partner (children)	10	6,4	6,4	78,2
Job security	9	5,8	5,8	84,0
Attractiveness of your salary	3	1,9	1,9	85,9

Image of the employer	3	1,9	1,9	87,8
Research facilities in companies and public institutions	3	1,9	1,9	89,7
Career development opportunities within region	2	1,3	1,3	91,0
Financial benefits	2	1,3	1,3	92,3
Total	156	100,0	100,0	

Meest doorslaggevende factoren om in Health Valley te blijven (2)

Wat zijn de meest doorslaggevende factoren om in Health Valley te blijven? (2^e keus) (N<2 is weggelaten)				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Attractiveness of your salary	22	14,1	14,1	14,1
Career development opportunities	22	14,1	14,1	28,2
Quality of your job	12	7,7	7,7	35,9
Proximity to spouse/partner (children)	12	7,7	7,7	43,6
Job security	11	7,1	7,1	50,6
Work-life balance	10	6,4	6,4	57,1
Recognition of skills and educational qualifications	9	5,8	5,8	62,8
Research facilities in companies and public institutions	9	5,8	5,8	68,6
Image of the employer	7	4,5	4,5	73,1
Local networking with other experts/specialists	6	3,8	3,8	76,9
Geographic proximity to country of origin	3	1,9	1,9	78,8
Public safety	3	1,9	1,9	80,8
Career development opportunities within region	2	1,3	1,3	82,1
Proximity to other family and/or friends	2	1,3	1,3	83,3
Local networks stimulating innovation	2	1,3	1,3	84,6
Finding of suitable housing	2	1,3	1,3	85,9
Image of region	2	1,3	1,3	87,2
Quality of education system	2	1,3	1,3	88,5
Family-friendly environment	2	1,3	1,3	89,7
Attractive climate and environment	2	1,3	1,3	91,0
Multicultural environment	2	1,3	1,3	92,3
Total	156	100,0	100,0	

Afbeelding F5: meest doorslaggevende factoren om niet in Health Valley te blijven (1)

Wat zijn de meest doorslaggevende factoren om Health Valley te verlaten? (1^e keus) (N<2 is weggelaten)				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Career development opportunities	30	19,2	19,2	19,2
Proximity to spouse/partner (children)	23	14,7	14,7	34,0
Job security	19	12,2	12,2	46,2
Career development opportunities within region	12	7,7	7,7	53,8

Geographic proximity to country of origin	10	6,4	6,4	60,3
Proximity to other family and/or friends	9	5,8	5,8	66,0
Quality of your job	8	5,1	5,1	71,2
Attractive climate and environment	6	3,8	3,8	75,0
Finding of suitable housing	5	3,2	3,2	78,2
Costs of living	5	3,2	3,2	81,4
Norms and attitude of local population	4	2,6	2,6	84,0
Work-life balance	3	1,9	1,9	85,9
Accessibility of your spouse/partner to the labour market	3	1,9	1,9	87,8
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	3	1,9	1,9	89,7
Financial benefits	2	1,3	1,3	91,0
Application procedure for a residence and work permit	2	1,3	1,3	92,3
Recreation possibilities	2	1,3	1,3	93,6
Total	156	100,0	100,0	

meest doorslaggevende factoren om niet in Health Valley te blijven (1)

Wat zijn de meest doorslaggevende factoren om Health Valley te verlaten? (2^e keus) (N<2 is weggelaten)				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Career development opportunities	18	11,5	11,5	11,5
Job security	15	9,6	9,6	21,2
Proximity to other family and/or friends	14	9,0	9,0	30,1
Work-life balance	13	8,3	8,3	38,5
Proximity to spouse/partner (children)	10	6,4	6,4	44,9
Career development opportunities within region	8	5,1	5,1	50,0
Costs of living	8	5,1	5,1	55,1
Finding of suitable housing	7	4,5	4,5	59,6
Attractiveness of your salary	6	3,8	3,8	63,5
Geographic proximity to country of origin	6	3,8	3,8	67,3
Cultural amenities in region (museum, theatre, cinema...)	6	3,8	3,8	71,2
Research facilities in companies and public institutions	4	2,6	2,6	73,7
Need to learn a new language	4	2,6	2,6	76,3
Accessibility of your spouse/partner to the labour market	3	1,9	1,9	78,2
Discrimination against foreigners	3	1,9	1,9	80,1
Image of the employer	2	1,3	1,3	81,4
Financial benefits	2	1,3	1,3	82,7
Favourability of taxation system	2	1,3	1,3	84,0
Availability of suitable housing	2	1,3	1,3	85,3
Attractive climate and environment	2	1,3	1,3	86,5
Multicultural environment	2	1,3	1,3	87,8
Total	156	100,0	100,0	

Afbeelding F6: komt het beeld dat u had van de regio overeen met uw huidige beeld van de regio?

In hoeverre komt het beeld dat u had van de regio voordat u er kwam wonen overeen met het beeld dat u nu van de regio heeft?				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
these images are about the same	67	42,9	42,9	42,9
current image is more favorable than the one I had before coming here	44	28,2	28,2	71,2
current image is less favorable than the one I had before coming here	27	17,3	17,3	88,5
current image is much more favorable than the one I had before coming here	14	9,0	9,0	97,4
current image is much less favorable than the one I had before coming here	4	2,6	2,6	100,0
Total	156	100,0	100,0	

Bijlage G: Mean comparison deel 2

Afbeelding G1: intentie verblijfsduur in de regio in categorieën

Kort/midden/lange verblijfsduur (vervolg)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kort (<1 jaar)	19	12,2	17,9	17,9
	midden (1-5 jaar)	49	31,4	46,2	64,2
	lang (5> jaar)	38	24,4	35,8	100,0
	Total	106	67,9	100,0	
Missing	System	50	32,1		
Total		156	100,0		

Afbeelding G2: vergelijking tussen groepen kort/midden/lang verblijfsduur en algemeen rapportcijfer

Multiple Comparisons							
Rapportcijfer voor de regio (vervolg)							
Bonferroni							
(I)	(J)	Mean	Std.	Sig.	95% Confidence Interval		
kort_midden_lang_verblijfsduur	kort/midden/lang verblijfsduur	Difference (I-J)	Error		Lower Bound	Upper Bound	
kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	,38410	,34208	,792	-,4484	1,2166	
	lang (5> jaar)	-,48158	,35565	,536	1,3471	-,3840	
midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-,38410	,34208	,792	1,2166	-,4484	
	lang (5> jaar)	-,86568 [*]	,27360	,006**	1,5315	-,1998	
lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	,48158	,35565	,536	-,3840	1,3471	
	midden (1-5 jaar)	,86568 [*]	,27360	,006**	-,1998	1,5315	

**= 5% significantieniveau

*= 10% significantieniveau

Afbeelding G3: vergelijking tussen groepen kort/midden/lang verblijfsduur en de dimensies (grading)

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Wor _and Career	Between Groups	3,342	2	1,671	1,093	,339
	Within Groups	157,408	103	1,528		
	Total	160,749	105			
Living Environment	Between Groups	10,710	2	5,355	3,385	,038**
	Within Groups	162,952	103	1,582		
	Total	173,662	105			
Social and network	Between Groups	4,988	2	2,494	1,101	,336
	Within Groups	233,266	103	2,265		
	Total	238,254	105			
Policies of Employer	Between Groups	,298	2	,149	,051	,950
	Within Groups	299,020	103	2,903		
	Total	299,318	105			
Policies of Government	Between Groups	22,202	2	11,101	4,344	,015**
	Within Groups	263,236	103	2,556		

	Total	285,438	105			
--	-------	---------	-----	--	--	--

**= 5% significantieniveau

*= 10% significantieniveau

Multiple Comparisons							
Bonferroni							
Dependent Variable	(I) Kort/Midden/Lange verblijfsduur intentie	(J) Kort/Midden/Lange verblijfsduur intentie	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Work and Career	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	-,48185	,33410	,457	-1,2949	,3312
		lang (5> jaar)	-,42895	,34735	,659	-1,2743	,4164
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	,48185	,33410	,457	-,3312	1,2949
		lang (5> jaar)	,05290	,26722	1,000	-,5974	,7032
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	,42895	,34735	,659	-,4164	1,2743
		midden (1-5 jaar)	-,05290	,26722	1,000	-,7032	,5974
Living Environment	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	,45591	,33993	,548	-,3714	1,2832
		lang (5> jaar)	-,23947	,35341	1,000	-1,0996	,6206
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-,45591	,33993	,548	-1,2832	,3714
		lang (5> jaar)	-,69538*	,27188	,036**	-1,3571	-,0337
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	,23947	,35341	1,000	-,6206	1,0996
		midden (1-5 jaar)	,69538*	,27188	,036**	,0337	1,3571
Social and network	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	,48805	,40671	,699	-,5018	1,4779
		lang (5> jaar)	,08553	,42284	1,000	-,9435	1,1146
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-,48805	,40671	,699	-1,4779	,5018
		lang (5> jaar)	-,40252	,32529	,656	-1,1942	,3891
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	-,08553	,42284	1,000	-1,1146	,9435
		midden (1-5 jaar)	,40252	,32529	,656	-,3891	1,1942
Policies of Employer	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	-,14572	,46048	1,000	-1,2664	,9750
		lang (5> jaar)	-,08772	,47874	1,000	-1,2528	1,0774
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	,14572	,46048	1,000	-,9750	1,2664
		lang (5> jaar)	,05800	,36830	1,000	-,8383	,9543
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	,08772	,47874	1,000	-1,0774	1,2528
		midden (1-5 jaar)	-,05800	,36830	1,000	-,9543	,8383
Policies of Government	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	1,08056*	,43205	,042**	,0291	2,1320
		lang (5> jaar)	,27368	,44918	1,000	-,8195	1,3669
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-1,08056*	,43205	,042**	-2,1320	-,0291
		lang (5> jaar)	-,80687	,34556	,064*	-1,6479	,0341
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	-,27368	,44918	1,000	-1,3669	,8195
		midden (1-5 jaar)	,80687	,34556	,064*	-,0341	1,6479

**= 5% significantieniveau

*= 10% significantieniveau

Afbeelding G4: vergelijking tussen groepen kort/midden/lang verblijfsduur en de individuele factoren (alleen significante resultaten zijn opgenomen in de tabel)

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Career development opportunities	Between Groups	17,133	2	8,567	2,620	,078*
	Within Groups	336,763	103	3,270		
	Total	353,896	105			
Job security	Between Groups	23,464	2	11,732	2,517	,086*
	Within Groups	480,046	103	4,661		
	Total	503,509	105			
Proximity to spouse/partner (children)	Between Groups	76,733	2	38,366	6,049	,003**
	Within Groups	653,267	103	6,342		
	Total	730,000	105			
Finding suitable schools or daycare for children	Between Groups	30,232	2	15,116	3,444	,036**
	Within Groups	452,032	103	4,389		
	Total	482,264	105			
Procedures for bringing over my family now or later	Between Groups	21,941	2	10,970	3,121	,048**
	Within Groups	362,069	103	3,515		
	Total	384,009	105			
Accessibility of your spouse/partner to the labor market	Between Groups	39,830	2	19,915	3,895	,023**
	Within Groups	526,707	103	5,114		
	Total	566,538	105			
Favourability of taxation system	Between Groups	62,521	2	31,261	6,037	,003**
	Within Groups	533,328	103	5,178		
	Total	595,849	105			
Access to social security and benefits (such as unemployment benefits, pensions)	Between Groups	34,032	2	17,016	3,643	,030**
	Within Groups	481,072	103	4,671		
	Total	515,104	105			
Role of local government in facilitating local professional networking	Between Groups	58,645	2	29,322	6,286	,003**
	Within Groups	480,450	103	4,665		
	Total	539,094	105			
Role of local government in facilitating local social networking	Between Groups	39,715	2	19,858	4,169	,018**
	Within Groups	490,634	103	4,763		
	Total	530,349	105			
Degree of hospitality extended by municipality towards newcomers	Between Groups	39,230	2	19,615	4,293	,016**
	Within Groups	470,619	103	4,569		

	Total	509,849	105			
Image of region	Between Groups	24,576	2	12,288	3,279	,042**
	Within Groups	385,990	103	3,747		
	Total	410,566	105			
Cost of living	Between Groups	71,825	2	35,912	8,300	,000**
	Within Groups	445,685	103	4,327		
	Total	517,509	105			
Availability of suitable housing	Between Groups	54,779	2	27,389	4,629	,012**
	Within Groups	609,448	103	5,917		
	Total	664,226	105			
Attractive climate and environment	Between Groups	40,203	2	20,102	3,012	,054*
	Within Groups	687,382	103	6,674		
	Total	727,585	105			
Cultural amenities in region (museum, theater, cinema...)	Between Groups	42,801	2	21,400	4,431	,014**
	Within Groups	497,463	103	4,830		
	Total	540,264	105			
Recreation possibilities	Between Groups	37,756	2	18,878	4,311	,016**
	Within Groups	451,083	103	4,379		
	Total	488,840	105			
Discrimination against foreigners	Between Groups	26,773	2	13,386	2,622	,078*
	Within Groups	525,878	103	5,106		
	Total	552,651	105			
Multicultural environment	Between Groups	19,531	2	9,766	2,395	,096*
	Within Groups	420,054	103	4,078		
	Total	439,585	105			

**= 5% significantieniveau

*= 10% significantieniveau

Multiple Comparisons					
Bonferroni					
Dependent Variable	(I) Kort/Midden/Lange verblijfsduur intentie	(J) Kort/Midden/Lange verblijfsduur intentie	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Job security	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	-1,052	,583	,223
		lang (5> jaar)	-1,342	,607	,087*
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	1,052	,583	,223
		lang (5> jaar)	-,291	,467	1,000

	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	1,342	,607	,087*
		midden (1-5 jaar)	,291	,467	1,000
Proximity to spouse/partner (children)	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	,565	,681	1,000
		lang (5> jaar)	-1,316	,708	,197
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-,565	,681	1,000
		lang (5> jaar)	-1,881 ⁺	,544	,002* *
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	1,316	,708	,197
		midden (1-5 jaar)	1,881 ⁺	,544	,002* *
Finding suitable schools or daycare for children	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	1,231	,566	,096*
		lang (5> jaar)	,263	,589	1,000
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-1,231	,566	,096*
		lang (5> jaar)	-,968	,453	,105
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	-,263	,589	1,000
		midden (1-5 jaar)	,968	,453	,105
Procedures for bringing over my family now or later	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	1,260 ⁺	,507	,044* *
		lang (5> jaar)	1,000	,527	,181
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-1,260 ⁺	,507	,044* *
		lang (5> jaar)	-,260	,405	1,000
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	-1,000	,527	,181
		midden (1-5 jaar)	,260	,405	1,000
Accessibility of your spouse/partner to the labor market	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	,548	,611	1,000
		lang (5> jaar)	-,816	,635	,606
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-,548	,611	1,000
		lang (5> jaar)	-1,364 ⁺	,489	,019*
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	,816	,635	,606
		midden (1-5 jaar)	1,364 ⁺	,489	,019* *
Favourability of taxation system	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	2,006 ⁺	,615	,004* *
		lang (5> jaar)	,895	,639	,494
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-2,006 ⁺	,615	,004* *
		lang (5> jaar)	-1,112	,492	,078*
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	-,895	,639	,494
		midden (1-5 jaar)	1,112	,492	,078*
Access to social security and benefits (such as unemployment benefits, pensions)	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	,946	,584	,325
		lang (5> jaar)	-,263	,607	1,000
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-,946	,584	,325
		lang (5> jaar)	-1,209 ⁺	,467	,033* *
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	,263	,607	1,000
		midden (1-5 jaar)	1,209 ⁺	,467	,033* *
Role of local government in facilitating local professional networking	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	1,544 ⁺	,584	,028* *
		lang (5> jaar)	,079	,607	1,000

	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-1,544 [~]	,584	,028* *
		lang (5> jaar)	-1,465 [~]	,467	,007* *
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	-,079	,607	1,000
		midden (1-5 jaar)	1,465 [~]	,467	,007* *
Role of local government in facilitating local social networking	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	1,228	,590	,120
		lang (5> jaar)	,000	,613	1,000
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-1,228	,590	,120
		lang (5> jaar)	-1,228 [~]	,472	,032* *
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	,000	,613	1,000
		midden (1-5 jaar)	1,228 [~]	,472	,032* *
Degree of hospitality extended by municipality towards newcomers	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	1,220	,578	,111
		lang (5> jaar)	,000	,601	1,000
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-1,220	,578	,111
		lang (5> jaar)	-1,220 [~]	,462	,029* *
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	,000	,601	1,000
		midden (1-5 jaar)	1,220 [~]	,462	,029* *
Image of region	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	-,108	,523	1,000
		lang (5> jaar)	-1,079	,544	,150
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	,108	,523	1,000
		lang (5> jaar)	-,970	,418	,067* *
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	1,079	,544	,150
		midden (1-5 jaar)	,970	,418	,067* *
Cost of living	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	,149	,562	1,000
		lang (5> jaar)	-1,605 [~]	,584	,021* *
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-,149	,562	1,000
		lang (5> jaar)	-1,755 [~]	,450	,001* *
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	1,605 [~]	,584	,021* *
		midden (1-5 jaar)	1,755 [~]	,450	,001* *
Availability of suitable housing	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	1,044	,657	,346
		lang (5> jaar)	-,526	,683	1,000
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-1,044	,657	,346
		lang (5> jaar)	-1,570 [~]	,526	,011* *
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	,526	,683	1,000
		midden (1-5 jaar)	1,570 [~]	,526	,011* *
Attractive climate and environment	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	,325	,698	1,000
		lang (5> jaar)	-1,026	,726	,481
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-,325	,698	1,000
		lang (5> jaar)	-1,352	,558	,052* *
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	1,026	,726	,481

		midden (1-5 jaar)	1,352	,558	,052*
Cultural amenities in region (museum, theater, cinema...)	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	,313	,594	1,000
		lang (5> jaar)	-1,079	,617	,251
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-,313	,594	1,000
		lang (5> jaar)	-1,392*	,475	,013*
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	1,079	,617	,251
		midden (1-5 jaar)	1,392*	,475	,013*
Recreation possibilities	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	,565	,566	,960
		lang (5> jaar)	-,763	,588	,592
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-,565	,566	,960
		lang (5> jaar)	-1,328*	,452	,012*
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	,763	,588	,592
		midden (1-5 jaar)	1,328*	,452	,012*
Discrimination against foreigners	kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	,795	,611	,588
		lang (5> jaar)	-,289	,635	1,000
	midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-,795	,611	,588
		lang (5> jaar)	-1,084	,488	,086*
	lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	,289	,635	1,000
		midden (1-5 jaar)	1,084	,488	,086*

**= 5% significantieniveau

*= 10% significantieniveau

Afbeelding G5: vergelijking tussen groepen kort/midden/lang verblijfsduur en het imago van de regio

In hoeverre komt het beeld dat u van de regio had overeen met het beeld dat u nu heeft van de regio (vervolg)					
Bonferroni					
(I) kort_midden_lang_verblijfsduur	(J) kort/midden/lang verblijfsduur	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	
kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	,445	,247	,224	
	lang (5> jaar)	,026	,257	1,000	
midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-,445	,247	,224	
	lang (5> jaar)	-,418	,197	,109	
lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	-,026	,257	1,000	
	midden (1-5 jaar)	,418	,197	,109	

**= 5% significantieniveau

*= 10% significantieniveau

Afbeelding G6: Heeft u eerder in het buitenland verblijven (ja – nee)

Heeft u voordat u zich vestigde in de regio voor langere tijd in het buitenland verbleven? (vervolg)						
Bonferroni						
(I) kort_midden_lang_verblijfsduur	(J) kort/midden/lang verblijfsduur	Mean Difference (I-	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	

		J)			Lower Bound	Upper Bound
kort (<1 jaar)	midden (1-5 jaar)	,055	,118	1,000	-,23	,34
	lang (5> jaar)	,026	,122	1,000	-,27	,32
midden (1-5 jaar)	kort (<1 jaar)	-,055	,118	1,000	-,34	,23
	lang (5> jaar)	-,028	,094	1,000	-,26	,20
lang (5> jaar)	kort (<1 jaar)	-,026	,122	1,000	-,32	,27
	midden (1-5 jaar)	,028	,094	1,000	-,20	,26

**= 5% significantieniveau

*= 10% significantieniveau

Bijlage H: Regressie deel 2

Afbeelding H1: model met enkel de controle variabelen (basismodel).

Parameter Estimates									
kort_midden_lang_verblijfsduur ^a		B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
								Lower Bound	Upper Bound
midden (1-5 jaar)	Intercept	3,450	6,698	,265	1	,606			
	Jaar_vestiging_Health_Valley	-,040	,105	,143	1	,705	,961	,783	1,180
	Imago	-,708	,512	1,909	1	,167	,493	,180	1,345
	Algemeen_rapportcijfer	,054	,350	,024	1	,877	1,056	,532	2,095
	Inkomen	,208	,240	,748	1	,387	1,231	,769	1,972
	Woonplaats_familie	,250	,263	,906	1	,341	1,284	,767	2,151
	[partner_geenpartner=1,00]	,535	1,168	,210	1	,647	1,708	,173	16,848
	[partner_geenpartner=2,00]	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=1]	1,290	,744	3,009	1	,083*	3,632	,846	15,599
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=2]	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	[Kinderen=1]	- 2,222	,861	6,651	1	,010**	,108	,020	,587
	[Kinderen=2]	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	[EU_burger=1]	-,130	,688	,035	1	,851	,879	,228	3,383
	[EU_burger=2]	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	[Geslacht=1]	,666	,663	1,009	1	,315	1,946	,531	7,131
	[Geslacht=2]	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
lang (5> jaar)	Intercept	4,750	6,271	,574	1	,449			
	Jaar_vestiging_Health_Valley	-,232	,100	5,423	1	,020**	,793	,652	,964
	Imago	- 1,205	,603	3,990	1	,046**	,300	,092	,978
	Algemeen_rapportcijfer	1,486	,493	9,097	1	,003**	4,420	1,683	11,609
	Inkomen	,507	,230	4,875	1	,027**	1,660	1,059	2,603
	Woonplaats_familie	,036	,292	,015	1	,901	1,037	,585	1,837
	[partner_geenpartner=1,00]	-,120	1,383	,008	1	,931	,887	,059	13,334
	[partner_geenpartner=2,00]	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=1]	,742	,815	,830	1	,362	2,101	,426	10,371
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=2]	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	[Kinderen=1]	-,682	,845	,652	1	,420	,505	,096	2,650
	[Kinderen=2]	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	[EU_burger=1]	-,005	,769	,000	1	,995	,995	,220	4,494
	[EU_burger=2]	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	[Geslacht=1]	1,103	,770	2,052	1	,152	3,012	,666	13,618
	[Geslacht=2]	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
a. The reference category is: kort (<1 jaar).									
b. This parameter is set to zero because it is redundant.									

Afbeelding H2: basismodel + work and career

Parameter Estimates				
kort_midden_lang_verblijfsduur ^a	B	Std. Error	Sig.	Exp(B)

midden (1-5 jaar)	Intercept	10,442	7,994	,191	
	Jaar_vestiging_Health_Valley	-,066	,121	,585	,936
	Imago	-,563	,550	,306	,569
	Inkomen	,133	,259	,608	1,142
	Woonplaats_familie	,273	,287	,342	1,314
	Algemeen_rapportcijfer	-,566	,488	,246	,568
	[Geslacht=1]	,492	,729	,499	1,636
	[Geslacht=2]	0 ^b	.	.	.
	[EU_burger=1]	,171	,769	,824	1,186
	[EU_burger=2]	0 ^b	.	.	.
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=1]	,888	,855	,299	2,430
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=2]	0 ^b	.	.	.
	[partner_geenpartner=1,00]	,424	1,273	,739	1,528
	[partner_geenpartner=2,00]	0 ^b	.	.	.
	[Kinderen=1]	-1,932	,911	,034**	,145
	[Kinderen=2]	0 ^b	.	.	.
	[grading_cat_work_and_career=1,00]	-4,191	2,302	,069*	,015
	[grading_cat_work_and_career=2,00]	-2,570	,854	,003**	,077
	[grading_cat_work_and_career=3,00]	0 ^b	.	.	.
lang (5> jaar)	Intercept	9,564	7,768	,218	
	Jaar_vestiging_Health_Valley	-,242	,115	,036	,785
	Imago	-,997	,626	,111	,369
	Inkomen	,452	,245	,06*5	1,571
	Woonplaats_familie	,030	,305	,923	1,030
	Algemeen_rapportcijfer	,977	,568	,085*	2,657
	[Geslacht=1]	,951	,805	,237	2,589
	[Geslacht=2]	0 ^b	.	.	.
	[EU_burger=1]	,269	,831	,746	1,309
	[EU_burger=2]	0 ^b	.	.	.
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=1]	,594	,895	,507	1,810
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=2]	0 ^b	.	.	.
	[partner_geenpartner=1,00]	-,416	1,413	,768	,660
	[partner_geenpartner=2,00]	0 ^b	.	.	.
	[Kinderen=1]	-,463	,889	,603	,630
	[Kinderen=2]	0 ^b	.	.	.
	[grading_cat_work_and_career=1,00]	-1,139	2,861	,691	,320
	[grading_cat_work_and_career=2,00]	-1,825	,925	,048**	,161
	[grading_cat_work_and_career=3,00]	0 ^b	.	.	.
a. The reference category is: kort (<1 jaar).					
b. This parameter is set to zero because it is redundant.					

Bijlage H3: basismodel + social and network

Parameter Estimates					
kort_midden_lang_verblijfsduur ^a		B	Std. Error	Sig.	Exp(B)
midden (1-5 jaar)	Intercept	6,264	7,461	,401	
	Jaar_vestiging_Health_Valley	-,100	,118	,395	,905
	Imago	-,636	,525	,226	,530
	Inkomen	,180	,253	,479	1,197
	Woonplaats_familie	,312	,281	,267	1,366

	Algemeen_rapportcijfer	,087	,368	,814	1,090
	[Geslacht=1]	,838	,689	,224	2,311
	[Geslacht=2]	0 ^b	.	.	.
	[EU_burger=1]	-,173	,706	,806	,841
	[EU_burger=2]	0 ^b	.	.	.
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=1]	1,423	,786	,070*	4,150
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=2]	0 ^b	.	.	.
	[partner_geenpartner=1,00]	,815	1,230	,508	2,259
	[partner_geenpartner=2,00]	0 ^b	.	.	.
	[Kinderen=1]	-2,349	,883	,008**	,095
	[Kinderen=2]	0 ^b	.	.	.
	[grading_cat_sociale_network=1,00]	1,059	1,214	,383	2,883
	[grading_cat_sociale_network=2,00]	-,436	,709	,538	,646
	[grading_cat_sociale_network=3,00]	0 ^b	.	.	.
lang (5> jaar)	Intercept	10,185	7,380	,168	
	Jaar_vestiging_Health_Valley	-,336	,119	,005**	,715
	Imago	-1,224	,635	,054**	,294
	Inkomen	,518	,251	,039**	1,679
	Woonplaats_familie	,143	,322	,656	1,154
	Algemeen_rapportcijfer	1,533	,520	,003**	4,630
	[Geslacht=1]	1,523	,848	,072**	4,587
	[Geslacht=2]	0 ^b	.	.	.
	[EU_burger=1]	-,085	,828	,918	,918
	[EU_burger=2]	0 ^b	.	.	.
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=1]	,828	,874	,344	2,289
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=2]	0 ^b	.	.	.
	[partner_geenpartner=1,00]	,429	1,589	,787	1,536
	[partner_geenpartner=2,00]	0 ^b	.	.	.
	[Kinderen=1]	-,726	,885	,412	,484
	[Kinderen=2]	0 ^b	.	.	.
	[grading_cat_sociale_network=1,00]	,049	1,492	,974	1,050
	[grading_cat_sociale_network=2,00]	-2,254	,978	,021**	,105
	[grading_cat_sociale_network=3,00]	0 ^b	.	.	.
a. The reference category is: kort (<1 jaar).					
b. This parameter is set to zero because it is redundant.					

Afbeelding H4: basismodel + policies of employer

Parameter Estimates					
kort_midden_lang_verblijfsduur ^a		B	Std. Error	Sig.	Exp(B)
midden (1-5 jaar)	Intercept	8,561	7,706	,267	
	Jaar_vestiging_Health_Valley	-,102	,120	,397	,903
	Imago	-,827	,552	,134	,437
	Inkomen	,300	,275	,274	1,350
	Woonplaats_familie	,406	,294	,167	1,501
	Algemeen_rapportcijfer	-,153	,391	,696	,858
	[Geslacht=1]	,575	,731	,431	1,777
	[Geslacht=2]	0 ^b	.	.	.
	[EU_burger=1]	-,541	,778	,487	,582
	[EU_burger=2]	0 ^b	.	.	.

	[Gebruik_gemaakt_regelingen=1]	1,261	,851	,138	3,529
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=2]	0 ^b	.	.	.
	[partner_geenpartner=1,00]	,678	1,346	,614	1,971
	[partner_geenpartner=2,00]	0 ^b	.	.	.
	[Kinderen=1]	-3,328	1,094	,002**	,036
	[Kinderen=2]	0 ^b	.	.	.
	[grading_cat_policies_employer=1,00]	-1,108	,909	,223	,330
	[grading_cat_policies_employer=2,00]	2,539	1,080	,019**	12,665
	[grading_cat_policies_employer=3,00]	0 ^b	.	.	.
lang (5> jaar)	Intercept	7,906	7,618	,299	
	Jaar_vestiging_Health_Valley	-,272	,119	,022**	,762
	Imago	-1,169	,614	,057*	,311
	Inkomen	,603	,254	,017**	1,827
	Woonplaats_familie	,144	,305	,637	1,154
	Algemeen_rapportcijfer	1,327	,510	,009**	3,772
	[Geslacht=1]	,977	,798	,221	2,657
	[Geslacht=2]	0 ^b	.	.	.
	[EU_burger=1]	-,252	,832	,762	,777
	[EU_burger=2]	0 ^b	.	.	.
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=1]	,838	,889	,346	2,312
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=2]	0 ^b	.	.	.
	[partner_geenpartner=1,00]	-,356	1,464	,808	,701
	[partner_geenpartner=2,00]	0 ^b	.	.	.
	[Kinderen=1]	-1,282	,996	,198	,277
	[Kinderen=2]	0 ^b	.	.	.
	[grading_cat_policies_employer=1,00]	-,069	1,000	,945	,933
	[grading_cat_policies_employer=2,00]	1,765	1,107	,111	5,840
	[grading_cat_policies_employer=3,00]	0 ^b	.	.	.
a. The reference category is: kort (<1 jaar).					
b. This parameter is set to zero because it is redundant.					

Afbeelding H5: basismodel + policies of government

Parameter Estimates					
kort_midden_lang_verblijfsduur ^a		B	Std. Error	Sig.	Exp(B)
midden (1-5 jaar)	Intercept	-2,622	7,161	,714	
	Jaar_vestiging_Health_Valley	,018	,108	,864	1,019
	Imago	-,680	,553	,219	,506
	Inkomen	,176	,253	,487	1,192
	Woonplaats_familie	,221	,273	,418	1,248
	Algemeen_rapportcijfer	,281	,396	,478	1,325
	[Geslacht=1]	,875	,689	,204	2,398
	[Geslacht=2]	0 ^b	.	.	.
	[EU_burger=1]	-,094	,726	,897	,910
	[EU_burger=2]	0 ^b	.	.	.
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=1]	1,114	,768	,147	3,047
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=2]	0 ^b	.	.	.
	[partner_geenpartner=1,00]	,733	1,217	,547	2,082
	[partner_geenpartner=2,00]	0 ^b	.	.	.

	[Kinderen=1]	-2,336	,900	,009**	,097
	[Kinderen=2]	0 ^b	.	.	.
	[grade_cat_policies_government=1,00]	2,194	1,175	,062*	8,971
	[grade_cat_policies_government=2,00]	1,338	,794	,092*	3,812
	[grade_cat_policies_government=3,00]	0 ^b	.	.	.
lang (5> jaar)	Intercept	4,005	6,619	,545	
	Jaar_vestiging_Health_Valley	-,241	,107	,024**	,786
	Imago	-1,459	,657	,026**	,233
	Inkomen	,530	,243	,029**	1,699
	Woonplaats_familie	,095	,297	,748	1,100
	Algemeen_rapportcijfer	1,714	,558	,002**	5,553
	[Geslacht=1]	1,245	,780	,111	3,472
	[Geslacht=2]	0 ^b	.	.	.
	[EU_burger=1]	-,170	,819	,835	,843
	[EU_burger=2]	0 ^b	.	.	.
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=1]	,586	,819	,474	1,797
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=2]	0 ^b	.	.	.
	[partner_geenpartner=1,00]	,131	1,395	,925	1,140
	[partner_geenpartner=2,00]	0 ^b	.	.	.
	[Kinderen=1]	-,748	,851	,380	,474
	[Kinderen=2]	0 ^b	.	.	.
	[grade_cat_policies_government=1,00]	-,334	1,474	,821	,716
	[grade_cat_policies_government=2,00]	,369	,884	,676	1,446
	[grade_cat_policies_government=3,00]	0 ^b	.	.	.
a. The reference category is: kort (<1 jaar).					
b. This parameter is set to zero because it is redundant.					

Afbeelding H6: basismodel + living environment

Parameter Estimates					
kort_midden_lang_verblijfsduur ^a		B	Std. Error	Sig.	Exp(B)
midden (1-5 jaar)	Intercept	3,166	6,893	,646	
	Jaar_vestiging_Health_Valley	-,044	,105	,673	,957
	Imago	-,712	,513	,165	,491
	Inkomen	,232	,246	,345	1,262
	Woonplaats_familie	,261	,276	,345	1,298
	Algemeen_rapportcijfer	,113	,403	,779	1,120
	[Geslacht=1]	,592	,679	,384	1,807
	[Geslacht=2]	0 ^b	.	.	.
	[EU_burger=1]	-,155	,692	,823	,856
	[EU_burger=2]	0 ^b	.	.	.
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=1]	1,278	,742	,085*	3,589
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=2]	0 ^b	.	.	.
	[partner_geenpartner=1,00]	,514	1,202	,669	1,672
	[partner_geenpartner=2,00]	0 ^b	.	.	.
	[Kinderen=1]	-2,243	,886	,011**	,106
	[Kinderen=2]	0 ^b	.	.	.
	[grade_cat_living_environment=1,00]	,541	1,493	,717	1,718
	[grade_cat_living_environment=2,00]	,247	,731	,735	1,280
	[grade_cat_living_environment=3,00]	0 ^b	.	.	.

lang (5> jaar)	Intercept	2,910	6,549	,657	
	Jaar_vestiging_Health_Valley	-,235	,100	,018**	,790
	Imago	-1,213	,611	,047**	,297
	Inkomen	,516	,235	,028**	1,675
	Woonplaats_familie	,066	,308	,831	1,068
	Algemeen_rapportcijfer	1,701	,545	,002**	5,477
	[Geslacht=1]	1,027	,782	,189	2,792
	[Geslacht=2]	0 ^b	.	.	.
	[EU_burger=1]	-,009	,782	,991	,991
	[EU_burger=2]	0 ^b	.	.	.
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=1]	,797	,822	,333	2,218
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=2]	0 ^b	.	.	.
	[partner_geenpartner=1,00]	-,040	1,432	,978	,961
	[partner_geenpartner=2,00]	0 ^b	.	.	.
	[Kinderen=1]	-,582	,869	,503	,559
	[Kinderen=2]	0 ^b	.	.	.
	[grade_cat_living_environment=1,00]	1,927	1,808	,287	6,867
	[grade_cat_living_environment=2,00]	,257	,856	,764	1,293
	[grade_cat_living_environment=3,00]	0 ^b	.	.	.
a. The reference category is: kort (<1 jaar).					
b. This parameter is set to zero because it is redundant.					

Afbeelding H7: basismodel + alle dimensies

Parameter Estimates					
kort_midden_lang_verblijfsduur ^a		B	Std. Error	Sig.	Exp(B)
midden (1-5 jaar)	Intercept	5,907	13,042	,651	
	Jaar_vestiging_Health_Valley	-,102	,197	,606	,903
	Imago	,129	,801	,872	1,138
	Inkomen	,211	,374	,573	1,235
	Woonplaats_familie	,554	,436	,204	1,740
	Algemeen_rapportcijfer	-,468	,981	,633	,626
	[Geslacht=1]	,242	,932	,795	1,274
	[Geslacht=2]	0 ^b	.	.	.
	[EU_burger=1]	,344	1,136	,762	1,410
	[EU_burger=2]	0 ^b	.	.	.
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=1]	1,636	1,129	,147	5,135
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=2]	0 ^b	.	.	.
	[partner_geenpartner=1,00]	1,478	2,184	,499	4,384
	[partner_geenpartner=2,00]	0 ^b	.	.	.
	[Kinderen=1]	-3,667	1,389	,008**	,026
	[Kinderen=2]	0 ^b	.	.	.
	[grading_cat_work_and_career=1,00]	-10,020	4,755	,035**	4,452E-005
	[grading_cat_work_and_career=2,00]	-3,034	1,368	,027**	,048
	[grading_cat_work_and_career=3,00]	0 ^b	.	.	.
	[grading_cat_sociale_network=1,00]	5,349	3,402	,116	210,455
	[grading_cat_sociale_network=2,00]	,997	1,254	,427	2,709
	[grading_cat_sociale_network=3,00]	0 ^b	.	.	.
	[grading_cat_policies_employer=1,00]	-3,430	1,803	,057**	,032

	[grading_cat_policies_employer=2,00]	2,986	1,435	,037**	19,812
	[grading_cat_policies_employer=3,00]	0 ^b	.	.	.
	[grade_cat_policies_government=1,00]	7,011	2,721	,010**	1108,468
	[grade_cat_policies_government=2,00]	,702	1,410	,619	2,018
	[grade_cat_policies_government=3,00]	0 ^b	.	.	.
	[grade_cat_living_environment=1,00]	3,056	2,739	,265	21,238
	[grade_cat_living_environment=2,00]	1,090	1,212	,369	2,973
	[grade_cat_living_environment=3,00]	0 ^b	.	.	.
lang (5> jaar)	Intercept	12,067	12,598	,338	
	Jaar_vestiging_Health_Valley	-,483	,193	,012**	,617
	Imago	-1,170	,743	,115	,310
	Inkomen	,666	,344	,053*	1,946
	Woonplaats_familie	,603	,442	,173	1,828
	Algemeen_rapportcijfer	2,065	,885	,020**	7,882
	[Geslacht=1]	1,018	,982	,300	2,767
	[Geslacht=2]	0 ^b	.	.	.
	[EU_burger=1]	-,661	1,140	,562	,516
	[EU_burger=2]	0 ^b	.	.	.
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=1]	1,429	1,108	,197	4,173
	[Gebruik_gemaakt_regelingen=2]	0 ^b	.	.	.
	[partner_geenpartner=1,00]	1,157	2,261	,609	3,182
	[partner_geenpartner=2,00]	0 ^b	.	.	.
	[Kinderen=1]	-1,409	1,281	,272	,244
	[Kinderen=2]	0 ^b	.	.	.
	[grading_cat_work_and_career=1,00]	-2,784	4,548	,540	,062
	[grading_cat_work_and_career=2,00]	-1,262	1,277	,323	,283
	[grading_cat_work_and_career=3,00]	0 ^b	.	.	.
	[grading_cat_sociale_network=1,00]	2,738	3,315	,409	15,463
	[grading_cat_sociale_network=2,00]	-1,135	1,271	,372	,322
	[grading_cat_sociale_network=3,00]	0 ^b	.	.	.
	[grading_cat_policies_employer=1,00]	-1,527	1,726	,377	,217
	[grading_cat_policies_employer=2,00]	2,039	1,458	,162	7,683
	[grading_cat_policies_employer=3,00]	0 ^b	.	.	.
	[grade_cat_policies_government=1,00]	2,361	2,802	,400	10,597
	[grade_cat_policies_government=2,00]	,769	1,410	,586	2,158
	[grade_cat_policies_government=3,00]	0 ^b	.	.	.
	[grade_cat_living_environment=1,00]	6,533	2,740	,017**	687,772
	[grade_cat_living_environment=2,00]	1,569	1,198	,190	4,800
	[grade_cat_living_environment=3,00]	0 ^b	.	.	.
a. The reference category is: kort (<1 jaar).					
b. This parameter is set to zero because it is redundant.					

Bijlage I: Web-enquête vragenlijst

Section 1: Migration motives. This section is about your motives and your decision to migrate to the Netherlands and specifically to the Health Valley region. This region consists of the following municipalities: Arnhem, Beuningen, Duiven, Doesburg, Groesbeek, Heumen, Lingewaard, Millingen aan de Rijn, Montferland, Mook en Middelaar, Nijmegen, Oss, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rijnwaarden, Rozendaal, Ubbergen, Westervoort, Wijchen, Zevenaar.

1. Do you live and work in this region?

- ☐ I live and work in this region (1)
- ☐ I work in this region, but I live in a different region (2)
- ☐ I live in this region but I work in a different region (3)
- ☐ I neither work nor live in this region (4)

2. In which year did you arrive in the Netherlands?

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

- ☐ Yes (1)
- ☐ No (2)

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

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

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

- ☐ Yes (1)
- ☐ No (2)

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

- ☐ Amsterdam region (1)
- ☐ Rotterdam region (2)
- ☐ Utrecht region (4)
- ☐ The Hague region (3)
- ☐ Eindhoven region (5)
- ☐ Tilburg region (6)
- ☐ Leiden region (11)
- ☐ Twente region (7)
- ☐ Maastricht region (9)
- ☐ Groningen region (8)
- ☐ Wageningen region (12)
- ☐ Other, namely (10) _____

6. This question consists out of two parts.

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

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

Work and career factors:

	Favorability of factors in initial decision to migrate					Grade of current situation									
	very unfavorable (1)	unfavorable (2)	neither unfavorable nor favorable (3)	favorable (4)	very favorable (5)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quality of your job	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

(1)																		
Attractive ness of your salary (2)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Image of the employer (3)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Social status of job (4)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Career developm ent opportunit ies (5)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Career developm ent opportunit ies within region (6)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Work-life balance (7)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Recogniti on of skills and education al qualificati ons (8)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Research facilities in companie s and public institution s (9)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Job security (10)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
-------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Social contact and network factors:

	Favorability of factors in initial decision to migrate					Grade of current situation									
	very unfavorable (1)	Unfavorable (2)	neither unfavorable nor favorable (3)	Favorable (4)	very favorable (5)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Geographic proximity to country of origin (11)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Proximity to spouse/partner (children) (12)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Proximity to other family and/or friends (13)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Political, economic and/or cultural ties between homeland and area of settlement (14)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Proximity to co-ethnic community (15)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Local presence of knowledge intensive networks	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

(16)																		
Local networking with other experts/specialists (17)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Local networks stimulating innovation (18)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Policies of employer:

	Favorability of factors in initial decision to migrate					Grade of current situation												
	very unfavorable (1)	Unfavorable (2)	neither unfavorable nor favorable (3)	Favorable (4)	very favorable (5)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Support in residence and/or work permit application (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Finding of suitable housing (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Support in relocation/moving (3)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Support with filling in tax declaration (4)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Support with administrative issues of	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

local government (5)																		
Finding suitable schools or daycare for children (6)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Funding and/or facilitation of language courses (7)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Financial benefits (8)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Other non-financial benefits (9)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Government policies:

	Favorability of factors in initial decision to migrate					Grade of current situation												
	very unfavorable (1)	Unfavorable (2)	neither unfavorable nor favorable (3)	Favorable (4)	very favorable (5)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Application procedure for a residence and work permit (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Procedures for bringing over my family now or later (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Accessibility	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

ty of your spouse/partner to the labor market (3)																		
Maximum length of permitted stay in the country (4)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Possibility of permanent settlement (5)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Favourability of taxation system (6)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Access to social security and benefits (such as unemployment benefits, pensions) (7)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Role of local government in facilitating local professional networking (8)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Role of local government in facilitating local social networkin	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

g (9)																	
Degree of hospitality extended by municipality towards newcomers (10)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Living environment:

	Favorability of factors in initial decision to migrate					Grade of current situation									
	very unfavorable (1)	Unfavorable (2)	neither unfavorable nor favorable (3)	Favorable (4)	very favorable (5)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Image of region (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Cost of living (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Quality of local transportation system (3)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Quality of education system (4)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Family-friendly environment (5)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Accessibility and quality of health care (6)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Availability of suitable housing (7)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Attractive climate and environment (8)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Cultural amenities in region (museum, theater, cinema...) (9)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Recreation possibilities (10)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Public safety (11)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Norms and attitude of local population (12)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Friendly, hospitable population (13)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Discrimination against foreigners (14)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Multicultural environment	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

ent (15)																			
Ability to communicate in English (16)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Need to learn a new language (17)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Economic stability and prosperity of region (18)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Political stability, stable government (19)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Social equality among population (20)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

7. Please list the two most important factors in order of preference that have positively influenced your decision to migrate to the Health Valley region? Please note that these factors are the same as in question 6

8. Please list the two most important factors in order of preference that have negatively influenced your decision to migrate to the Health Valley region. Please note that these factors are the same as in question 6

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

Section 2 This section is about your experiences in the Health Valley region and your future plans to stay in or leave the Health Valley region.

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

- ☐ I plan to stay less than 6 months (8)
- ☐ I plan to stay 6 months to 1 year (2)
- ☐ I plan to stay 1 to 5 years (3)
- ☐ I plan to stay 5 to 10 years (4)
- ☐ I plan to stay permanently (5)
- ☐ I don't know yet (6)

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

- ☐ I plan to stay less than 6 months (8)
- ☐ I plan to stay 6 months to 1 year (2)
- ☐ I plan to stay 1 to 5 years (3)
- ☐ I plan to stay 5 to 10 years (4)

- ☐ I plan to stay permanently (5)
- ☐ I don't know yet (6)

12. What are the two most decisive factors for you to stay in the Health Valley region? Please note that these factors are the same as in question 6

13. What are the two most decisive factors for you to leave the Health Valley region? Please note that these factors are the same as in question 6

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

- ☐ Amsterdam region (1)
- ☐ Rotterdam region (2)
- ☐ Utrecht region (4)
- ☐ The Hague region (3)
- ☐ Eindhoven region (5)
- ☐ Tilburg region (6)
- ☐ Leiden region (11)
- ☐ Twente region (7)
- ☐ Maastricht region (9)
- ☐ Groningen region (8)
- ☐ Wageningen region (12)
- ☐ Other, namely (10) _____

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

- ☐ Belgium (1)
- ☐ Germany (2)
- ☐ France (3)
- ☐ Luxembourg (4)
- ☐ UK (5)
- ☐ Other European country (6)
- ☐ Canada (7)
- ☐ USA (8)
- ☐ America other than Canada or USA (9)
- ☐ Africa (10)
- ☐ Asia (11)
- ☐ Oceania (12)

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

- ☐ current image is much less favorable than the one I had before coming here (1)
- ☐ current image is less favorable than the one I had before coming here (2)
- ☐ these images are about the same (3)
- ☐ current image is more favorable than the one I had before coming here (4)
- ☐ current image is much more favorable than the one I had before coming here (5)

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

_____ Grade (1)

Section 3: Personal profile. The information in this section is about your personal profile and your prior migration experience before coming to the Health Valley region. The information in this section provides insight in the motives of different groups of highly-skilled migrants in the Health Valley region.

18. What is your gender?

- ☐ Male (1)
- ☐ Female (2)

19. What is your year of birth?

20. Which country do you originate from?

21. Are you a citizen of the European Union ?

- ☐ Yes (1)
- ☐ No (2)

22. Did you benefit from an arrangement of the Dutch government to attract highly-skilled migrants? For example: Kennismigrantenregeling, Regeling Hoogopgeleiden

- ☐ Yes (1)
- ☐ No (2)

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

- ☐ None, some primary (1)

- ☐ Completed primary school (2)
- ☐ Completed secondary school (3)
- ☐ Vocational (4)
- ☐ Bachelor degree (5)
- ☐ Master degree (6)
- ☐ PhD degree (7)

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

- ☐ < 25.000 (1)
- ☐ 25.000 – 34.999 (2)
- ☐ 35.000 – 44.999 (3)
- ☐ 45.000 – 54.999 (4)
- ☐ 55.000 – 64.999 (5)
- ☐ 65.000 – 74.999 (6)
- ☐ 75.000 – 84.999 (7)
- ☐ 85.000 – 94.999 (8)
- ☐ 95.000 – 104.999 (9)
- ☐ 105.000 or more (10)

25. What is your present relationship status?

- ☐ Single (1)
- ☐ In a relationship (partner but not married) (2)
- ☐ Married (3)
- ☐ Separated/divorced (4)

26. Do you have children?

- ☐ Yes (1)
- ☐ No (2)

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

- ☐ Health Valley region (1)
- ☐ Another region within the Netherlands (2)
- ☐ Another European country (3)
- ☐ In your country of origin (4)
- ☐ Elsewhere (5)
- ☐ I have no spouse/partner and or children (6)

28. In which field of expertise are you working?

- ☐ Management, commercial and financial operations (1)
- ☐ Computer, systems sciences and information technology (2)
- ☐ Physical sciences (3)
- ☐ Life sciences (4)
- ☐ Biotechnology (5)
- ☐ Food sciences and production (6)
- ☐ Health sciences (7)
- ☐ Environmental sciences (8)
- ☐ Social sciences and humanities (9)
- ☐ Architecture and engineering (10)
- ☐ Education and training (11)
- ☐ Politics, administrative and legal services (12)
- ☐ Arts, design, entertainment, sports and media occupations (13)
- ☐ Transportation and logistics (14)
- ☐ Other occupations (15)

29. Please indicate the sector of your current employment?

- ☐ Public sector (1)
- ☐ Private sector (2)
- ☐ Semi public sector (3)
- ☐ University/Research Institute (4)

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

- ☐ Yes (2)
- ☐ No (1)

30.b I have lived outside my home country for longer than one month, namely in the following region and for the following purposes please note that more than one answer category is possible for this question

- ☐ education or study-related the Health Valley region (1)
- ☐ education or study-related in the Netherlands but not in the Health Valley region (2)
- ☐ education or study-related outside the Netherlands (3)
- ☐ work-related in the Health Valley region (4)
- ☐ work-related in the Netherlands but not in the Health Valley region (5)
- ☐ work-related outside the Netherlands (6)
- ☐ other purpose in the Health Valley region (7)
- ☐ other purpose in the Netherlands but not in the Health Valley region (8)
- ☐ other purpose outside the Netherlands (9)

Bijlage J: Interviewguide

Interviewguide

Introductie,

- Bedankt voor het interview
- Uitleg over het onderzoek?
Dit onderzoek gaat niet alleen over de keus van de respondenten, maar ook wat er als overheid gedaan kan worden om deze keus positief te beïnvloeden
- Opnemen?

Deel 1: achtergrond

Kunt u iets meer vertellen over uw persoon/bedrijf/instelling

Waar houdt het zich mee bezig?

Feiten en cijfers over dit bedrijf? Hoeveel kennismigranten begeleidt uw bedrijf jaarlijks?

Deel 2: internationale kennismigratie in Nederland

Tegen welke problemen loopt u aan in Nederland?

Van welke regelingen vanuit de overheid wordt veel gebruik gemaakt?

Hoe merkt u dat de overheid zich inzet voor het werven van internationale kennismigranten?

Deel 3: Regio Arnhem Nijmegen

Hoe liggen de arbeidsmogelijkheden in deze regio?

Wat zijn positieve factoren? Wat zijn negatieve factoren?

Hoe spelen lokale overheidsmaatregelen een rol in de keus om migranten te behouden of niet?

Werkgeversbeleid

Lokale overheidsbeleid

Hoe speelt de leefomgeving mee in de keus voor arbeidsmigranten?

Wat wordt in deze regio gedaan om internationale kennismigranten aan te trekken?

Wat wordt gedaan om ze te behouden?