



EINDBESTEMMING UNIVERSITEIT

Een vergelijkende studie naar de effecten van het beleid omtrent het aantrekken en vasthouden van buitenlandse onderzoekers aan de technische universiteiten van Delft en Eindhoven.

Lian Stouthard
3229963

ARBEID, ZORG EN WELZIJN: BELEID EN
INTERVENTIE

Begeleider: Prof. Dr. Trudie Knijn

Tweede lezer: Dr. Marcel Hoogeboom

1 juli 2013

Abstract

In dit onderzoek staat de vraag centraal wat de technische universiteiten van Delft en Eindhoven doen om buitenlandse onderzoekers aan te trekken en vast te houden en wat dit beleid bijdraagt aan de sociaal culturele participatie, en daarmee samenhangend, de verblijfsduur van deze onderzoekers. De Nederlandse bètatechnische sector is op dit moment afhankelijk van buitenlandse onderzoekers om het niveau van het technische onderzoek op pijl te houden. De oorzaak hiervan ligt in de grote uitstroom van Nederlandse studenten naar het bedrijfsleven. Dit onderzoek is gestoeld op theorieën omtrent de motivatie van migratie van kennismigranten (Mahroum, 2000), pullfactoren die maken dat Nederland een aantrekkelijke bestemming is (Berkhout, Smid, & Volkerink, 2010), acculturatie en integratie (Berry, 1997; Gijssberts & Dagevos, 2012) en in- en outgroup processen die meespelen bij het integratieproces (Tajfel & Turner 1979). Daarnaast is gekeken naar wat de rol van werkgevers kan zijn in het integratieproces van buitenlandse kenniswerkers. De centrale vraag is beantwoord aan de hand van drie verschillende databronnen; beleidstukken, interviews met beleidsmakers en een internetvragenlijst afgenomen onder alle buitenlandse werknemers in dienst bij de universiteiten.

Kennismigranten werkzaam in de onderzoekssector laten zich bij hun keuze voor migratie naar een bepaald land leiden door de aanwezige kennisinfrastructuur in dat land. De mogelijkheid om samen te werken met toonaangevende collega's binnen een onderzoekscentrum met een bepaalde faam en expertise blijkt belangrijk te zijn. Aangezien beide universiteiten laten zien dat zij tot de wereldtop behoren op het gebied van bètatechnische onderzoek is de toestroom van buitenlandse onderzoekers naar Delft en Eindhoven vergelijkbaar.

Er is een duidelijk verschil te onderscheiden tussen het beleid omtrent het vasthouden van buitenlandse onderzoekers op beide universiteiten, waar de technische universiteit Delft nog zoekende is naar een goede organisatie van de faciliteiten en ondersteuning die zij hun buitenlandse werknemers bieden is de technische universiteit Eindhoven hen een stap voor en bestaat daar een duidelijk en veelomvattend internationaliseringsbeleid gericht op deze groep. Deze verschillen in het beleid brengen voor de groep buitenlandse kenniswerkers echter geen verschil in de mate van sociaal culturele participatie in de Nederlandse met zich mee. Daarnaast blijkt, in tegenstelling tot wat op basis van de theorie de verwachting is, dat de verschillende aspecten van sociaal-culturele participatie voor deze groep kennismigranten geen invloed hebben op de wil om zich langer in Nederland te vestigen. Wanneer een universiteit haar buitenlandse kenniswerkers langer vast wilt houden is het vooral van belang dat zij tevreden zijn met de faciliteiten die de universiteit hen biedt.

Keywords: Kennismigranten, bètatechnische onderzoekssector, internationalisering, sociaal-culturele participatie, beleid

Woord vooraf

Sinds februari 2013 hebben buitenlandse onderzoekers die werkzaam zijn aan de technische universiteiten van Delft en Eindhoven een centrale plaats in mijn leven ingenomen. Uiteindelijk heb ik er niet veel leren kennen, maar ik heb wel een indruk gekregen hoe ingrijpend het is om de beslissing te nemen om in een ander land aan de slag te gaan. Een land waarvan je vaak de taal niet spreekt en waar je tegen opvallende, vervelende maar ook lachwekkende culturele gewoontes aanloopt. Ook is mij duidelijk geworden hoe veel universiteiten kunnen doen om deze onderzoekers een meer comfortabele overgang te bieden en ze de mensen als het ware de mogelijkheid kunnen geven om hier een 'leven' te beginnen. Tijdens dit onderzoek ben ik dan ook verschillende bevlogen, inspirerende en vriendelijke mensen tegen gekomen die zich het lot van buitenlandse onderzoekers, en ook hun meereizende partners, aantrekken. Zij hebben vaak maar weinig middelen nodig om deze, vaak zeer intelligente, mensen op te laten bloeien na een moeizaam migratieproces. Ik wil iedereen die aan dit onderzoek heeft meegewerkt en tijd voor mij heeft vrijgemaakt dan ook bedanken voor hun tijd.

Specifiek wil ik Willem van Hoorn en Rian Campen van de TU Eindhoven en Marianne Smit van de TU Delft bedanken, dankzij hun hulp en ondersteuning heb ik alle data kunnen verzamelen die ik nodig had om dit onderzoek tot een goed einde te brengen en heb ik een kijkje in de keuken van het universitaire beleid kunnen nemen. Daarnaast gaat mijn dank uiteraard uit naar mijn begeleider prof. dr. Trudie Knijn voor haar kennis, feedback en meedenken gedurende het proces. Dankzij haar enthousiasme voor dit project ben ik extra gemotiveerd geraakt om een goed onderzoek af te leveren. Tot slot wil ik Marlies Stouthard bedanken voor de hulp bij mijn data analyse; mijn medestudenten in de masterthesis themagroep 'mobiel burgerschap' omdat ik veel aan de feedback heb gehad die zij me geven hebben; en mijn vrienden, in het bijzonder Marijntje, Nathalie, Josephine en Michiel, die altijd tijd hadden om me aan te horen, die weekenden lang naast me in de bibliotheek zaten en altijd klaar stonden, zo nodig met koffie of een biertje, als ik ruzie had met mijn data of het even niet meer zag zitten.

Lian Stouthard

1 juli 2013

Inhoudsopgave

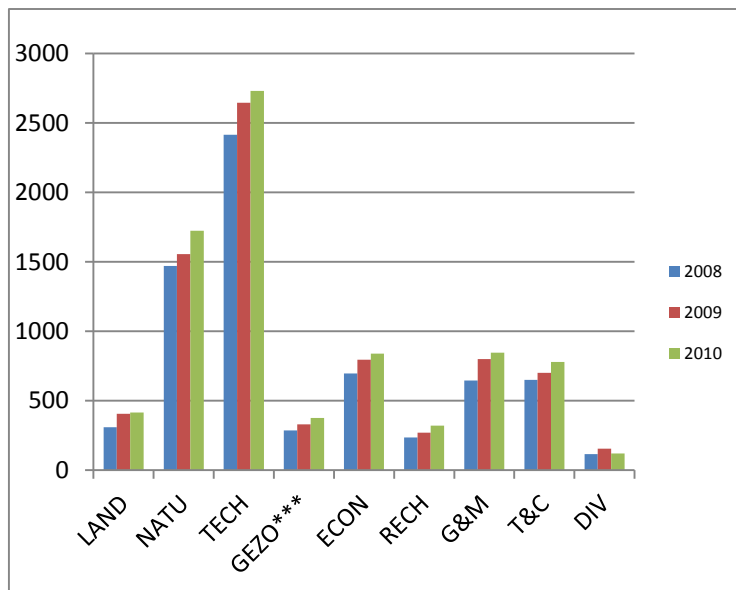
Inleiding	5
Typen kennismigranten	8
Theorieën van arbeidsmigratie	9
Pullfactoren	9
<i>Netwerktheorieën</i>	9
<i>Sociaaleconomische kenmerken</i>	10
Acculturatie en integratie.....	13
Sociale Identiteitstheorie	15
Beleidstheorieën.....	16
Overheid	16
Werkgevers.....	17
Sociaal-culturele participatie.....	17
Onderzoeksvraag.....	20
Hypothesen en verwachtingen.....	22
Methoden	24
Internetvragenlijst	24
Interviews	28
Betrouwbaarheid en validiteit.....	28
Beantwoording hoofdvraag.....	29
Resultaten.....	30
Beleidsanalyse	30
De 3TU.Federatie.....	30
Universiteiten	32
Vragenlijst.....	40
<i>Kennismigranten in de onderzoeksector beschrijving van variabelen</i>	40

<i>Kennismigranten in de onderzoeksector samenhang tussen variabelen</i>	44
<i>Eindhoven en Delft: verschillen en overeenkomsten</i>	46
Conclusie en discussie	50
<i>Aanbevelingen</i>	52
Bibliografie.....	54
Bijlagen	58
Bijlage 1 – Survey.....	58
Bijlage 2 – Topiclijst	70

Inleiding

In Nederland wordt veel onderzoek gedaan in de bètatechnische sector, er is op dit moment echter een groeiend tekort aan Nederlandse studenten die na hun bachelor en/of masteropleiding doorstromen naar het wetenschappelijke onderzoek in deze sector (Groen, Emerencia, Boots, & van Vilsteren, 2012). Het tekort aan hoogopgeleide kenniswerkers in de bèta en technische onderzoekssector is al vele jaren een zorg voor de betrokken kennisinstituten. De implementatie van het *'Deltaplan bèta/techniek; Actieplan voor de aanpak van tekorten aan bèta's en technici'* in 2003 heeft tot doel gehad de instroom in de hogere bèta- en technische opleidingen in 2007 met 15% te verhogen.

Daarnaast zou de uitstroom van bèta-afgestudeerden in 2010, ten opzichte van het jaar 2000, met 15% groeien (Noailly, Waagmeester, Jacobs, Rensman, & Webbink, 2005). Ondanks de gerealiseerde stijging in het bèta en technische onderwijs blijven er tekorten bestaan in de onderzoekssector (Platform Bèta en Techniek, 2011). Techniekstudenten zijn zeer gevraagd in het bedrijfsleven en kiezen na hun afstuderen dan ook regelmatig voor een 'commerciële carrière'. Tegelijkertijd met bovenstaande ontwikkeling is de afgelopen jaren



Figuur 1: Buitenlands wetenschappelijk personeel in Nederland naar onderzoeksrichting (VSNU, 2011)

door de relatief hoge internationale mobiliteit van kenniswerkers de deelname van buitenlandse (top)onderzoekers in de universitaire sector toegenomen. Uit cijfers van Eurostat (2010) blijkt dat er in 2008 5,2 onderzoekers per 100.000 inwoners naar ons land kwamen, in 2010 is dit aantal al bijna verdubbeld en stelden de Nederlandse universiteiten gemiddeld 9 buitenlandse onderzoekers per 100.000 inwoners aan, dit is een stijging van 72% (Wismans, 2011). De meerderheid van deze universitaire kenniswerkers is actief in de bètatechnische sector (figuur 1).

Desondanks dreigt er op de lange termijn een tekort aan onderzoekers in de bètatechnische sector (Groen, Emerencia, Boots, & van Vilsteren, 2012). Om de tekorten in deze onderzoekssector tegen te gaan is een van de uitgangspunten van het *Masterplan Bèta en Technologie*, dat in 2012 is opgesteld door de Topsectoren Nederlandse Economie in samenwerking met het Platform Bèta Techniek en de Groene Kennis Coöperatie, om meer buitenlands talent aan te trekken voor de bètatechnische onderzoekssector.

Naast het opvullen van tekorten in de technische onderzoekssector is het aantrekken van buitenlandse onderzoekers ook van belang om Nederland in de wetenschappelijke top vijf van de wereld te krijgen. Een specifiek doel van de Koninklijke Nederlandse Academie van de Wetenschappen (KNAW), de Vereniging van Samenwerkende Universiteiten (VSNU) en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) is om meer excellente kenniswerkers voor Nederland aan te trekken (Koninklijke Nederlandse Akademie van de Wetenschappen, 2003). Nederland heeft de ambitie uitgesproken om op verschillende terreinen, de zogenoemde topsectoren, toonaangevend in de wereld te worden. Om dit te bewerkstelligen zijn er minstens 40.000 extra bètatechnologische mensen per jaar nodig (Groen, Emerencia, Boots, & van Vilsteren, 2012). Het is voor de bètatechnologische sector niet alleen van belang dat hoogwaardige kenniswerkers naar Nederland komen om bij te dragen aan onderzoek, ook moeten zij hier zodanig lang blijven dat het niveau van het onderzoek in deze sector tot de wereldtop gaat behoren. Daarnaast blijkt uit studies van het Centraal Planbureau dat, wanneer het aankomt op kennismigranten, het economisch potentieel van de beroepsgroep onderzoekers zeer groot is (Roodenburg, Euwals, & Rele, 2003). Universiteiten kunnen bijdragen aan het verstevigen van de positie van Nederland als kennisland door middel van onder andere het verrichten van hoogwaardig onderzoek in de bèta sector (OCW-VSNU, 2012). Om het potentieel van de bètatechnische onderzoekssector te benutten is het werven en vasthouden van buitenlandse onderzoekers zeer belangrijk.

Naast onderzoeksinstituten en het bedrijfsleven zijn de drie Nederlandse technische universiteiten (Eindhoven, Delft en Twente) de instellingen waar veel buitenlandse kenniswerkers werkzaam zijn in het bètatechnische onderzoek. Uit cijfers van het NUFFIC uit 2005 blijkt dat 32 procent van het wetenschappelijk personeel van deze drie universiteiten uit het buitenland afkomstig is. Uit bovenstaande cijfers kan opgemaakt worden dat dit aantal in de afgelopen jaren hoogstwaarschijnlijk toegenomen zal zijn en in de komende jaren deze groep in omvang zal blijven toenemen. Ondanks de toestroom van deze buitenlandse kenniswerkers is het grootste deel van het buitenlandse wetenschappelijk personeel niet van plan langer dan 5 jaar in Nederland te blijven (Grijpstra & Buiskool, 2005). Dat de meeste buitenlandse kenniswerkers binnen enkele jaren het land weer verlaten is een zorgelijke ontwikkeling aangezien deze onderzoekers de aan een Nederlandse universiteit opgedane kennis met zich meenemen. Daarnaast is het met het oog op veroudering van een groot deel van het hogere wetenschappelijk personeel in Nederland de vraag of er voldoende aanwas vanuit de jongere generatie onderzoekers zal zijn als het grootste deel van de buitenlandse PhD's na enkele jaren weer naar het buitenland vertrekt (Grijpstra & Buiskool, 2005).

Dat Nederlandse Universiteiten er baat bij hebben om deze buitenlandse kenniswerkers langer vast te houden lijkt duidelijk. De vraag is echter waarom deze onderzoekers na een relatieve korte verblijfsduur weer vertrekken uit Nederland en wat de universiteiten kunnen doen om deze groep langer vast te houden. Om

meer duidelijkheid te verkrijgen over dit vraagstuk is er onderzoek gedaan aan de Technische Universiteiten (TU) van Delft en Eindhoven. Er is onderzocht naar wat het huidige beleid van de TU's op het gebied van aantrekken en vasthouden van buitenlandse onderzoekers is en naar wat deze onderzoekers ervaren. Om meer duidelijkheid over de doelgroep van dit onderzoek te verkrijgen zullen in het volgende hoofdstuk verschillende theorieën omtrent migratiemotieven, acculturatie en integratie en beleid besproken worden alvorens de onderzoeksvraag uitgebreid toe te lichten.

Theoretisch kader

Typen kennismigranten

Dé kennismigrant bestaat niet, mensen komen met verschillende motieven naar Nederland om hier te werken, dat maakt kennismigranten een zeer heterogene groep. Het feit dat er grote verschillen tussen kennismigranten bestaan maakt dat het moeilijk is universeel beleid te ontwikkelen voor deze groep. Ook onderzoekers moeten rekening houden met de diversiteit van binnen de groep kennismigranten (Berkhout, Smid, & Volkerink, 2010). Om meer inzicht te krijgen in deze heterogene groep heeft Sami Mahroum (2000) de onderstaande typologie geïntroduceerd:

- *Accidental tourists*: managers en leidinggevend. De beslissing om te migreren en de bestemming ligt in eerste instantie niet bij de migrant, maar wordt bepaald door het expansiebeleid van het bedrijf. Vanuit de hoofdlocatie wordt personeel uitgezonden om de uitbreiding in goede banen te leiden. Dit maakt de bestemming van de migratie min of meer toevallig.
- *Economy-class passengers*: ingenieurs en technici. Deze migranten hebben kennis en vaardigheden die wereldwijd inzetbaar zijn. Loyaliteit aan bedrijven of landen staan niet voorop. Deze migranten trekken naar landen waar hun kwaliteiten het meest gevraagd en best beloond worden.
- *Explorers*: Brengen ideeën en nieuwe bedrijven. Gaan daarheen waar de meeste ruimte is om hun plannen te verwezenlijken. Dit is afhankelijk van markten (kansen), maar ook van de ruimte die door overheidsbeleid wordt gecreëerd en van de aanwezigheid van financiering.
- *Pelgrims*: wetenschappers. Wetenschappers zijn altijd zeer mobiel geweest en worden getypeerd als pelgrims omdat ze in de eerste plaats kiezen voor de baan en het instituut. Land en salaris zijn secundair. Prestige en invloed van de universiteit of vakgroep en vrijheid om te publiceren spelen een grote rol.
- *Passengers*: studenten. Studenten liften mee met de mogelijkheden voor internationale uitwisseling die door onderwijsinstellingen en overheden worden geboden. Uiteraard speelt de reputatie van de universiteit of opleiding mee. Interessant voor landen die om talent zitten te springen.

Onderzoekers en studenten worden in deze typologie als een apart type kennismigrant gezien, met kenmerken en motieven die anders zijn dan die van andere kennismigranten. Voor het ontwikkelen van beleid voor het aantrekken en vasthouden van kennismigranten is het belangrijk in acht te nemen dat deze verschillen er zijn. In dit onderzoek zal de nadruk vooral liggen op de *Pelgrims* en in mindere mate op de *Passengers*. Het opvallende aan deze groepen kennismigranten is dat zij primair kiezen voor de reputatie van het kennisinstituut of de ontwikkelingsmogelijkheden voor een carrière en dat het land en het salaris hieraan secundair zijn.

Theorieën van arbeidsmigratie

Om kennismigranten aan te trekken en een goede concurrentiepositie in te nemen is het voor werkgevers niet alleen van belang te weten op welke doelgroep zij zich richten, ook moeten zij zich realiseren wat de belangrijkste motieven van kenniswerkers zijn om een baan te accepteren in een ander land. Uit bovenstaande typologie blijkt dat onderzoekers en studenten de baan, het instituut en/of de universiteit, de vrijheid om te publiceren en de reputatie van de instelling zwaar laten meewegen in de keuze voor migratie en dat de economische factoren hieraan secundair zijn. Deze constatering, samen met het feit dat buitenlandse onderzoekers in dienst bij alle Nederlandse universiteiten onder dezelfde loonregeling vallen en er qua inkomen geen grote verschillen zijn tussen de Nederlandse universiteiten (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2008), maakt dat de economische redenen voor migratie in dit onderzoek niet uitgebreid aan bod zullen komen. Aangezien deze studie zich richt op de verschillen tussen Nederlandse universiteiten zal het verschil in inkomen van wetenschappelijk personeel tussen Nederland en andere landen niet besproken worden. De aandacht zal liggen op niet-economische, oftewel sociologische en sociaalpsychologische, redenen voor migratie en het beleid dat op deze factoren inspeelt.

Pullfactoren

Pullfactoren zijn krachten die ervoor zorgen dat mensen naar een gebied toe migreren. De OESO (2009) onderscheidt verschillende soorten pullfactoren: economisch, demografisch, netwerken, arbeidsmarkt, onderwijs en training, zorg en leefklimaat. Migranten kiezen voor het land dat het beste scoort op de voor hem of haar relevante pullfactoren (Berkhout, Smid, & Volkerink, 2010). In deze studie zal worden uitgegaan van de typologie die Berkoud, Smit en Volkering (2010) hanteren voor pullfactoren die kennismigranten beïnvloeden aangevuld met (sociale)netwerk theorieën. In onderstaand hoofdstuk komen eerst sociale en etnische netwerken als pullfactor aan bod, vervolgens worden verschillende sociaaleconomische kenmerken van een land besproken die de keuze voor migratie beïnvloeden.

Netwerktheorieën.

Dat de keuze van een kennismigrant op een bepaald land valt kan verklaard worden uit verschillende theorieën. Ten eerste via de *sociale netwerktheorie*. Het sociale (etnische) netwerk dat in een land aanwezig is kan de keuze voor migratie beïnvloeden en is daarmee een pullfactor. Wanneer migranten in het bestemmingsland een sociaal netwerk vinden van de eigen etniciteit kan dit drempelverlagend werken. De aanwezigheid van een sociaal netwerk bij aankomst in een land kan de kosten en risico's die de migratie met zich meebrengt doen afnemen en migranten kunnen voordelen halen uit bestaande contacten. Wanneer een migrantengroep omvangrijk en goed georganiseerd is, draagt dit bij aan de aantrekkingskracht op een bepaalde (etnische) groep en kan een migratiestroom opkomen die bestaat dankzij het al aanwezige sociale netwerk. Bestaande sociale

relaties vormen de sociale en economische structuren waarin individuen, families en huishoudens zich bevinden. Daar komt bij dat sociale contacten informatie over bestemmingen, netwerken en hulpmiddelen overbrengen op individuen. Het besef dat deze netwerken invloed hebben op migratiekeuzes maakt dat men naar migratie kan kijken als een sociaal product, en niet enkel als een op economische aspecten gebaseerde keuze (Boyd, 1989). Migratiestromen die aangewakkerd worden door de aanwezigheid van een sociaal netwerk worden ook wel *kettingmigratie* genoemd. Een van de effecten van kettingmigratie is dat een goed georganiseerde migrantengroep snel in omvang zal toenemen (Berkhout, Smid, & Volkerink, 2010). De sociale netwerktheorie heeft wanneer het aankomt op het verklaren van bepaalde migratiestromingen overeenkomsten met de *social capital* theorie. Deze theorie gaat uit van het hebben van juiste contacten als motivatie voor migratie (Portes & Sensenbrenner, 1993). Het bestaan van een groot sociaal (etnisch) netwerk kan een positieve uitwerking hebben op de mobiliteit en het *sociale kapitaal* van bepaalde migrantengroepen aangezien het de drempel tot migratie verlaagt en de kans op een 'sociaal isolement' na migratie doet afnemen. Kettingmigratie kan daarentegen in het land van bestemming negatieve gevolgen hebben. Wanneer er zich een grote migrantengroep met dezelfde etnische achtergrond vormt bestaat het risico dat deze geïsoleerd raakt van de rest van de bevolking. Om dit tegen te gaan is het van belang dat overheid en werkgevers een actief integratiebeleid voeren zodat aangekomen kennismigranten niet alleen in hun eigen etnische groep opgenomen worden maar een actieve houding in de samenleving en de werkomgeving kunnen innemen (Portes & Sensenbrenner, 1993). Het sociale netwerk van een kennismigrant is echter niet altijd een etnisch netwerk. Het blijkt dat een groot deel van de aanwezige kennismigranten in de Nederlandse onderzoekssector in het verleden al in Nederland gestudeerd heeft en hier contacten aan over gehouden heeft (Berkhout, Smid, & Volkerink, 2010). Hier is een overlap te ontdekken met de pullfactor *kennisinfrastructuur* die verderop in dit hoofdstuk aan bod zal komen. Kennismigranten in de onderzoekssector vinden hun sociale of zelfs etnische netwerk vaak in een bestaand onderzoeksnetwerk. Netwerken binnen het beroeps en/of studieveld of juist op het etnische vlak, maken migratie van specifieke groepen in zeker zin *padafhankelijk*.

Sociaaleconomische kenmerken

Het bestaan van een groot sociaal en of etnisch netwerk kan het motief voor migratie beïnvloeden, netwerktheorieën verklaren echter niet verschillen in migratie tussen landen met dezelfde demografische samenstelling en/of dezelfde aanwezige migrantengroepen. Om deze verschillen te verklaren zijn er verschillende sociaaleconomische kenmerken te onderscheiden die maken dat een dat een migrant voor het ene en niet voor het andere land kiest (Berkhout, Smid & Volkerink, 2010). Ten eerste *werk en loopbaan*, dit domein richt zich vooral op economische kansen en de beloning van arbeid. Ten tweede *de kennisinfrastructuur*, hierbij gaat het vooral om carrièreperspectief en de mogelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling. Ten derde het *woon- en leefklimaat* in een land, oftewel de sociaal-maatschappelijke omstandigheden waar een kennismigrant

in terecht komt. Het laatste domein is het *toelatingsbeleid* van een land wat gevolgen heeft voor migratiestromen. Het blijkt uit de in dit onderzoek gehanteerde typologie van Mahroum (2000) en uit het rapport van Berkhout, Smid en Volkerink (2010) dat voor kennismigranten in de onderzoekssector ten eerste de '*Kennisinfrastructuur*' een belangrijke pullfactor is, '*werk en loopbaan*' en '*woon- en leefklimaat*' lijken een minder doorslaggevende rol te spelen, maar zijn niet onbelangrijk. De nadruk zal in dit hoofdstuk dan ook liggen op deze drie domeinen. Het *toelatingsbeleid* zal aan bod komen onder de paragraaf beleidstheorieën, dit domein zal niet buiten beschouwing gelaten worden aangezien elke kennismigrant met dit beleid in aanraking komt.

Kennisinfrastructuur

Het prestige en de invloed van een universiteit of vakgroep is een van de belangrijkste motieven voor migratie voor kennismigranten in de onderzoekssector. Daarnaast kan een *netwerk van specialisten* bijdragen aan migratie van hoogopgeleiden naar een bepaald gebied (Massey & Zenteno, 1999). Het blijkt dat concentratie van kennis in universiteiten, onderzoeksinstituten en hightech industrie van groot belang is voor het aantrekken van kennismigranten in de wetenschaps- en onderzoekssector. Onderzoekers zijn geneigd te migreren naar locaties met een bepaalde faam en expertise waar ze kunnen samenwerken met 'leiders' binnen hun specialisme (Mahroum, 2000) (Cervantes, 2004). Deze locaties worden ook wel '*centers of expertise*' genoemd en zorgen binnen een land vaak voor economische groei en innovatie binnen de kennissector. Daarnaast blijkt dat onderzoekers en wetenschappers graag samenwerken met toonaangevende collega's en waarde hechten aan de mogelijkheid om veel te leren. '*Centers of expertise*' fungeren daarom als een magneet voor talent. Een economie die gericht is op kennis, goede onderzoeksinstituten en toonaangevende universiteiten verhogen de kans voor de kennismigrant zijn of haar doelen te bereiken. Wanneer een universiteit er in slaagt om onderzoekers met een bepaalde expertise 'binnen te halen', en een bepaalde naam op te bouwen, zal dit leiden tot een hogere instroom van buitenlandse talenten. Het werken in een '*center of expertise*' stelt kennismigranten in de onderzoekssector in staat zichzelf, hun reputatie en hun carrière te ontwikkelen en is daarmee, uitgaande van de bovenstaande typologie van Mahroum (2000), een belangrijke pullfactor voor kennismigranten in de onderzoekssector (Berkhout, Smid, & Volkerink, 2010).

Werk en loopbaan

De pullfactor werk en loopbaan is op het eerste gezicht de meest bepalende factor voor de aantrekkingskracht van een land. Ook voor kennismigranten in de onderzoekssector spelen werkgelegenheid en carrièrekansen een grote rol bij de beslissing om te migreren naar Nederland (Berkhout, Smid, & Volkerink, 2010). Dit domein heeft voor deze groep migranten echter veel overlap met het domein *kennisinfrastructuur*. De kans op het ontwikkelen van een succesvolle carrière in het onderzoek hangt zeer sterk samen met de kwaliteit en de

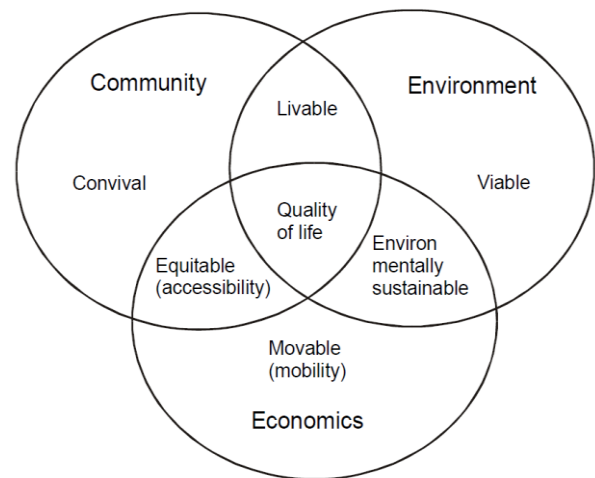
omvang van de onderzoekssector in een land. Als het aankomt op de beloning van arbeid blijkt dat kennismigranten in de onderzoekssector niet specifiek voor de hoogte van het loon kiezen als motivatie voor migratie. Onvrede over de beloning van arbeid is voor deze groep echter wel een reden om het land van herkomst te willen verlaten (Berkhout, Smid, & Volkerink, 2010).

Woon- en leefklimaat

Hoe het woon en leefklimaat in een land wordt ervaren varieert per persoon. Het leefklimaat in een land wordt gedefinieerd als *'de feitelijke materiële en immateriële uitrusting van het leven, en de perceptie daarvan'* (Leidelmeijer & Kamp, 2003). Het leefklimaat wordt dus niet alleen door fysieke eigenschappen van de omgeving gevormd, ook niet fysieke elementen spelen een rol. Daarnaast spelen persoonlijke kenmerken en de culturele achtergrond van een migrant een rol in hoe het leefklimaat in een land wordt beleefd. Het leefklimaat in een land kan opgedeeld worden in drie verschillende domeinen; sociaal (community), fysiek (environment) en economisch (economics) (Shafer, Koo Lee, & Turner, 2000). Over het algemeen wordt gesteld dat een goede balans tussen deze drie domeinen maakt dat een land aantrekkelijk is voor migranten (figuur 2). Kennismigranten in de onderzoekssector kiezen echter in eerste instantie voor de baan en het instituut waar zij werkzaam zullen zijn, het woon- en leefklimaat komt in dit

keuzeproces op de tweede plaats (Mahroum, 2000). Dit wil echter niet zeggen dat het woon- en leefklimaat geen rol speelt voor deze groep migranten. Wanneer het land een migrant niet bevalt, doen zelfs uitzonderlijk goede carrièreperspectieven er niet toe (Berkhout, Smid, & Volkerink, 2010). Geis, Uebelmeisser & Werding (2008) laten zien dat hoge kosten van levensonderhoud een negatief effect hebben op de keuze voor migratie naar een land. Dit geldt vooral voor kennismigranten die uit niet-economische overwegingen naar een ander land migreren,

zoals onderzoekers en studenten. De groep waarop dit onderzoek zich richt heeft de migratiekeuze niet laten afhangen van het geboden salaris, maar van de kennisinfrastructuur en ontwikkelingsmogelijkheden op het professionele vlak. Hoge kosten voor het levensonderhoud kunnen ontmoedigend werken aangezien deze groep na migratie hoogstwaarschijnlijk geen topinkomen gaat verdienen en de kosten voor het levensonderhoud in Nederland verhoudingsgewijs hoog zijn. Naast de kosten van levensonderhoud spelen ook de kwaliteit van onderwijs en toegankelijke medische zorg een rol in de keuze voor een land (Geis, Uebelmeisser & Werding, 2008).



Figuur 2. Factoren die bijdragen aan het leefklimaat (Shafer et al., 2000)

De keuze voor migratie wordt niet alleen door het woon- en leefklimaat beïnvloed, alle drie de domeinen die in figuur twee zijn weergegeven spelen een rol als het aankomt op de keuze van de migrant om zich langer te vestigen in een bepaald land (Parkinson et al, 2003). De belangrijkste pullfactor voor kennismigranten in de onderzoekssector is in eerste instantie de kennisinfrastructuur en een toonaangevend netwerk van specialisten. Daarnaast maakt een goed leefklimaat op sociaal, fysiek en economisch vlak dat een kennismigrant eerder geneigd is zich voor langere tijd te vestigen in een land (Parkinson, Hutchins, Simmie, Clark & Verdonk 2003). De aanwezigheid van, en toegang tot, betaalbare huisvesting, goede (internationale)scholen en goede gezondheidszorg speelt hierin een grote rol, maar ook een leefklimaat dat cultureel divers, open en tolerant is maakt dat kennismigranten zich voor langere tijd vestigen (Florida, 2002). Hieruit blijkt dat, ondanks dat het woon- en leefklimaat in een land voor kennismigranten in de onderzoekssector secundair is als het aankomt op de motivatie van migratie, het woon- en leefklimaat niet buiten beschouwing gelaten kan worden als het aankomt op een succesvol migratieproces van deze groep kennismigranten.

Acculturatie en integratie

Volgens Berry (1997) is integratie de meest gezonde manier van acculturatie. Acculturatie is het zodanig opgaan in de samenleving dat de eigen cultuur niet verloochend wordt maar dat er wel meegedaan wordt in de 'nieuwe cultuur'. Met andere woorden sociaal-culturele participatie zonder het verliezen van de eigen culturele achtergrond. De definitie van sociaal-culturele participatie zoals deze gehanteerd wordt in dit onderzoek hangt nauw samen met het 'meedoen in de samenleving' en de begrippen burgerschap en integratie en omvat drie elementen; de activiteiten die een mens ontplooit, taalkennis en sociale contacten (Gijsberts & Dagevos, 2012).

De sociaaleconomische status en het opleidingsniveau van de immigrant zijn van belang voor het integratieproces. Hoe hoger de status en het opleidingsniveau, hoe gemakkelijker de integratie verloopt en hoe actiever men is in sociaal-cultureel opzicht (Berry, 1997; Broek & Keuzenkamp, 2008). De reden hiervoor is dat hoogopgeleide individuen met een goede sociaaleconomische status vaak ook over grotere praktische en sociale vaardigheden beschikken, makkelijker de taal kunnen leren en zich in een meer stimulerend sociaal milieu bevinden. Het blijkt dat contact met de nieuwe cultuur de integratie bevordert. Dit hangt samen met het element 'sociale contacten' die Gijsberts en Dagevos (2012) zien als een onderdeel van sociaal culturele participatie. In het verlengde hiervan ligt het belang van 'anderen', hoe meer steun van de omgeving een immigrant ervaart hoe beter en hoe eerder de migrant geneigd is om zich voor langere tijd te vestigen in een land (Berry, 1997; Engbersen, Snel, Leerkes, San, & Entzinger, 2003). Op het gebied van sociale contacten en 'het belang van anderen' is een rol weggelegd voor werkgevers. Aangezien zij de eerste sociale omgeving van een kennismigrant vormen, zijn zij in eerste instantie ook de 'ander' en degene die de meeste steun kan geven op het gebied van praktische zaken als huisvesting maar ook op het gebied van sociaal-culturele zaken als het

opbouwen van een sociaal netwerk en het ontplooiën van culturele activiteiten (Colic-Peisker, 2010). Naast bovenstaande factoren kan de reden voor migratie het integratieproces beïnvloeden, wanneer de migratie een eigen keuze was zal het proces makkelijker verlopen omdat de migrant zich makkelijker kan identificeren met de groep, stad of het bedrijf waar hij of zij terecht komt (Colic-Peisker, 2010)

Naast de drie hierboven genoemde elementen spelen ook persoonlijkheidsfactoren als attitudes, coping stijlen, leeftijd, sekse en de mate van cultuurverschil een rol in het integratieproces. Zo wordt de integratie niet bevorderd door een rigide instelling van de immigrant, maar is een goed probleemoplossend vermogen zeer belangrijk. Ook blijkt dat wanneer het aankomt op sociaal culturele participatie het bevorderlijk is om man en/of jong te zijn; vrouwen en ouderen hebben meer moeite met integratie (Berry, 1997; Ryder, Alden, & Paulhus, 2000).

Wanneer de drie elementen die Gijsberts en Dagevos (2012) koppelen aan sociaal-culturele participatie en de factoren die maken dat integratie succesvol verloopt in ogenschouw worden genomen, lijkt het dat kennismigranten in de onderzoekssector een grote kans hebben om het integratieproces relatief gemakkelijk te doorlopen en minder snel tegen de 'klassieke' obstakels van integratie aanlopen. Er is echter weinig bekend over de sociaal-culturele participatie van kennismigranten. Reden hiervoor kan zijn dat kennismigranten in tegenstelling tot andere migrantengroepen geen, of minder, (sociaal)economische problemen ondervinden en/of veroorzaken in het land van aankomst en daarom geen 'sociaal vraagstuk' vormen. Dat kennismigranten een goede economische positie hebben wil echter niet zeggen dat zij op het sociale vlak geen gevolgen ondervinden van beperkte sociale netwerken. Völker, Pinkster en Flap (2008) laten aan de hand van de 'Survey on the Social Networks of the Dutch' zien dat migranten vooral op het familie en vriendschapsniveau minder sociale contacten hebben dan Nederlanders en dat zij vooral contacten hebben binnen de eigen kring. Dit geldt voor alle migrantengroepen in de Nederlandse samenleving, ook voor kennismigranten. Met andere woorden, het sociaal kapitaal van migranten is kleiner dan dat van Nederlanders. Aangezien contact met de nieuwe cultuur en contact met 'anderen' de integratie bevordert is het voor de sociaal-culturele participatie van kennismigranten van belang dat zij contacten onderhouden met andere sociale groepen en zich minder richten op de eigen groep (Verhaeghe, 2011). De werkgever van de kennismigrant kan bijdragen aan het integratieproces door het voeren van actief (sociaal) beleid voor kennismigranten en het bieden van mogelijkheden om in contact te komen met andere sociale groepen.

Naast de activiteiten die een mens ontplooit, taalkennis en sociale contacten wordt de mate van aanpassing en de tevredenheid met de migratie ook beïnvloed door de carrièreperspectieven en de steun van de meereizende partner (Rahim, 1983). Waar de kennismigrant zelf direct werk en sociale contacten heeft, verliest de meereizende partner vaak zijn of haar carrière en sociaal netwerk, dit kan het zelfvertrouwen van de partner

aantasten (De Cieri, Dowling & Taylor, 1991). Wanneer de partner niet tevreden is, kan dit afstralen op de kennismigrant zelf en een reden zijn om terug te verhuizen naar het land van herkomst (Rahim, 1983). Het is van belang dat niet alleen de kennismigrant zelf aangemoedigd wordt om de Nederlandse taal te leren, een sociaal netwerk te ontwikkelen en activiteiten te ondernemen, ook de meereizende partner heeft hier belang bij.

Sociale Identiteitstheorie

Kennismigranten lijken een grote kans te hebben op een succesvol integratieproces aangezien het vaak hoogopgeleide jonge individuen zijn die snel een vreemde taal kunnen leren, vaak al vloeiend Engels spreken en hoogstwaarschijnlijk over goede sociale en praktische vaardigheden beschikken (Berry, 1997; Broek & Keuzenkamp, 2008). Het feit dat deze migrantengroep, in vergelijking met autochtonen van hetzelfde opleidingsniveau, echter een relatief klein sociaaleconomisch netwerk heeft is dan ook opvallend (Völker et. al, 2008). De geringe contacten met andere groepen dan de eigen, en daarmee samenhangend het kleinere sociaal kapitaal van deze migrantengroep, kan verklaard worden via de Sociale Identiteitstheorie (Tajfel & Turner, 1979).

Tajfel en Turner (1979) stellen dat individuen zichzelf en anderen indelen in *sociale categorieën*, deze indeling verloopt aan de hand van waarneembare verschillen tussen mensen of demografische kenmerken zoals leeftijd, geslacht en etniciteit. Wanneer de verschillen die waargenomen worden door individuen door de maatschappij gelegitimeerd worden treedt er *sociale categorisatie* op. Het lidmaatschap van een bepaalde sociale categorie, of groep, gebeurt op basis van de toegekende kenmerken of verschillen. De sociale identiteit van een individu hangt samen met de sociale categorie waartoe het individu behoort, met andere woorden de sociale identiteit verbindt het 'zelf' met het sociale groepslidmaatschap (Tajfel & Turner, 1979). De definitie van een sociale groep is in dit opzicht een groep individuen die dezelfde sociale identiteit delen, bijvoorbeeld de sociale identiteit van kennismigrant. Het besef van het bestaan van een eigen groep, ook wel de *ingroup* genoemd, maakt dat er ook een andere groep, de *outgroup*, bestaat. Dit bewustzijn is voldoende om verschillen tussen de groepen te benadrukken, stereotypen op te roepen en kan uiteindelijk tot discriminatoir gedrag leiden.

Een individu heeft over het algemeen niet één sociale identiteit maar verschillende uitingen van de eigen identiteit die overeenkomen met verschillende sociale groepen waartoe een individu behoort. Iemand kan zowel 'student' zijn als 'voetballer', tot beide sociale groepen behoren en verschillende sociale identiteiten hebben. Hoeveel verschillende sociaal-culturele activiteiten een individu onderneemt is een indicator voor het lidmaatschap van verschillende groepen en een 'rijke' sociale identiteit. Het blijkt echter dat kennismigranten relatief weinig sociale contacten hebben in het land van bestemming, terwijl dit vaak individuen zijn die in het

land van herkomst een rijk sociaal leven hadden (Völker, Pinkster & Flap, 2008; Verhaege, 2011). Kennismigranten zullen in het land van aankomst vooral contacten onderhouden met andere kennismigranten en/of met de eigen etnische groep, vanwege taal- en cultuurbarrières. Een gevolg is dat er maar één of twee sociale groepen zijn waarmee deze individuen zich zullen identificeren. Deze twee *ingroups* zullen het sociale leven van de kennismigrant bepalen en door het proces van *sociale categorisatie* dat Tajfel en Turner (1979) beschrijven zal het verschil met andere groepen benadrukt worden en zal het moeilijker worden om een ander groepslidmaatschap te verwerven.

Beleidstheorieën

Naast de hierboven beschreven pullfactoren heeft ook het toelatingsbeleid in een land gevolgen voor migratiestromen (Berkhout, Smid, & Volkerink, 2010). Op landelijk niveau is de laatste jaren het beleid aangepast om het voor buitenlandse onderzoekers makkelijker en aantrekkelijker te maken om in Nederland te komen werken.

Overheid

Een aantrekkelijke vestigingsplaats voor kennismigranten wordt niet zozeer bepaald door migratieregels, maar vooral door baan- en carrièrekansen in innovatieve bedrijven en kennisinstellingen. Chorny, Euwals en Folmer (2007) geven aan dat selectief beleid en doordachte immigratiecriteria de overheid de mogelijkheid biedt om de samenstelling van migratiestromen te beïnvloeden. Overheden die een eenvoudig en open toelatingsregime voeren waar de procedures niet-bureaucratisch zijn, de partner mag mee migreren en waar de mogelijkheid om de verblijfsvergunning te verlengen aanwezig is, zijn aantrekkelijk voor migranten (Pearson & Morrell, 2002).

Om de baan- en carrièrekansen voor kennismigranten in Nederland te laten toenemen is de kennismigranten regeling in 2008 hervormd. Deze regeling geldt voor kennismigranten die langer dan drie maanden in Nederland werkzaam zullen zijn en van buiten de EU komen. De regeling houdt in dat de werkgever voorafgaand aan het verblijf van de kenniswerker in Nederland een aanvraag voor toelating tot verblijf kan indienen. Met een bezoek aan het immigratiekantoor kan een kennismigrant zich vervolgens laten inschrijven in de Gemeente Basisadministratie en tegelijk zijn verblijfsdocument meekrijgen. Deze vereenvoudigde toelatingsprocedure maakt dat de bureaucratie bij binnenkomst is afgenomen. Daarnaast wordt alle kennismigranten een belastingreductie van 30% aangeboden wanneer de werkgever kan verklaren dat er geen Nederlandse kandidaat beschikbaar is voor de positie (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2008). Deze aanpassingen maken dat Nederland aantrekkelijker wordt voor kennismigranten en zodoende beter mee kan doen in de internationale concurrentie om talent. Naast deze landelijke regelingen wordt er op lokaal niveau beleid gevoerd om kennismigranten aan te trekken en aan een stad en/of regio te binden. Met aantrekkelijke

fiscale regelingen, een goede woonomgeving en een rijk aanbod van culturele en sociale voorzieningen proberen stedelijke overheden kenniswerkers aan te trekken (Bochhove, Rusinovic & Engbersen, 2010)

Werkgevers

Hoe het toelatingsbeleid in een land is ingericht is van invloed op het keuzeproces van een migrant. Wanneer het echter aankomt op 'regelzaken' heeft de migrant vaak niet rechtstreeks te maken met de overheid maar met zijn of haar werkgever. De werkgever is de spil tussen de overheidsregelgeving en de migrant en onderhoudt het contact met de IND. Daarnaast hebben werkgevers hun eigen beleid voor het aantrekken en vasthouden van kennismigranten. Dit beleid lijkt vooral invloed te hebben op de keuze van de migrant om zich langer in een land te vestigen (Berkhout, Smid, & Volkerink, 2010).

Dat de professionele omgeving van een migrant een rol speelt bij de integratie blijkt uit het feit dat er een positieve samenhang bestaat tussen de arbeidsmarktpositie van een migrant en de sociaal-culturele activiteiten die hij of zij onderneemt (Snel, Engbersen & Leerkes, 2006). Kennismigranten hebben allen een goede arbeidsmarktpositie, dit blijkt een goede voorspeller te zijn voor integratie en participatie in de samenleving (Schippers & Siegers, 2002). Het verband tussen de arbeidsmarktpositie, participatie en integratie geeft aan dat de 'professionele identiteit' en de 'nationale identificatie' met elkaar samenhangen. Wanneer een kennismigrant zich meer met de (Nederlandse)werkgever gaat identificeren zal de migrant zich ook meer met het land gaan identificeren en zal hij of zij eerder geneigd zijn zich langer te vestigen (Colic-Peisker, 2010). Werkgevers kunnen door middel van het toewijzen van coaches en het organiseren van introductie of inwerk trajecten gericht op hun buitenlandse werknemers deze groep meer wegwijs maken op de werkvloer en daarmee samenhangend de samenleving (Hendrikse, Doorne-Huiskens & Schippers, 2007). Dit soort programma's kunnen vanuit de werkgever georganiseerd worden, maar ook door externe organisaties die zich hierin specialiseren. Op deze manier kunnen werkgevers beleid voeren om mensen zowel op de werkvloer als in de maatschappij te integreren. Voor kennismigranten houdt dit in dat het integratieproces vergemakkelijkt wordt, dat zij zich sneller thuis voelen in het land van bestemming en eerder geneigd zijn zich langer te vestigen (Colic-Peisker, 2010).

Sociaal-culturele participatie

In bovenstaande hoofdstukken wordt beschreven op welke groep kennismigranten dit onderzoek zich zal richten en wat de motivatie van arbeidsmigratie is van deze groep. In eerste instantie maken *pullfactoren* of Nederland een populair land is om naartoe te migreren. Wanneer echter blijkt dat deze factoren wel aanwezig zijn, maar onbereikbaar zijn voor kennismigranten zal een goed woon- en leefklimaat en/of een sterke kennisinfrastructuur niet maken dat kennismigranten zich ook voor lange tijd in Nederland vestigen (Parkinson,

Hutchins, Simmie, Clark, & Verdonk, 2003). Dat deze groep kenniswerkers zich voor langere tijd in Nederland vestigt is van economisch, maatschappelijk en wetenschappelijk belang (Ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie, 2012). Aangezien de werkomgeving de eerste omgeving is waar een kennismigrant terecht komt, is voor het vasthouden van buitenlands talent een rol weggelegd voor de werkgever (Colic-Peisker, 2010). Dit onderzoek zal uitgevoerd worden op de Technische Universiteiten van Eindhoven en Delft. Het beleid van deze twee universiteiten is vooral gericht is op het opnemen van buitenlandse onderzoekers in de kennisinfrastructuur en in mindere mate op het woon- en leefklimaat. Het lijkt er op dat er voor de universiteiten op het gebied van sociaal-culturele inburgering van buitenlandse onderzoekers nog winst te behalen valt. De taak die voor de werkgevers is weggelegd is het scheppen van een context en van mogelijkheden die maken dat buitenlands (top)talent ook sociaal en cultureel kan participeren in de Nederlandse samenleving.

Vanuit de sociale identiteitstheorie (Tajfel & Turner, 1979) is te beargumenteren dat migranten geneigd zijn zich te richten op contacten met de eigen groep, in dit geval kunnen dit andere buitenlandse onderzoekers zijn aan dezelfde universiteit, en vervolgens neigen zich niet 'in te laten' met de 'Nederlanders'. Deze groepsvorming hangt samen met de hierboven genoemde mogelijke negatieve effecten van *kettingmigratie* die Portes en Sensenbrenner (1993) benoemen. Kennismigranten kunnen in een omgeving terecht komen die voornamelijk aansluit bij hun eigen cultuur of etniciteit. Hierdoor zullen zij niet geneigd zijn om te integreren in de 'nieuwe samenleving' aangezien hun leven zich afspeelt in de *ingroup*. Volgens Tajfel en Turner (1979) delen mensen zichzelf altijd bij een bepaalde sociale categorie in en is de identiteit van een individu afhankelijk van de groep waartoe zij behoren. De *ingroup* van kennismigranten kan in het geval van een sterk aanwezig cultureel en/of etnisch netwerk voornamelijk bestaan uit mensen van de eigen cultuur en etniciteit. Omdat de identiteitsvorming van deze migrantengroep in dit geval gericht zal zijn op de eigen *ingroup* worden de verschillen met de *outgroup* groter. Deze *outgroup* kan bijvoorbeeld bestaan uit de autochtone Nederlandse bevolking. Wanneer dit het geval is, zal de migrant hoogstwaarschijnlijk niet sociaal-cultureel gaan participeren in de samenleving van het bestemmingsland, ofwel de cultuur van de *outgroup*. Deze *in- en outgroup processen* spelen niet alleen een rol op het etnische vlak, dezelfde processen zijn te zien in klassenverhoudingen.

Kennismigranten zijn hoogopgeleide individuen die in hun werk enkel in aanraking komen met de eigen hoogopgeleide klasse. Reden hiervoor kan de matige beheersing van de Nederlandse taal zijn. Volgens Gijsberts en Dagevos (2012) is taalbeheersing een van de indicatoren voor sociaal-culturele participatie. Het uitgangspunt dat kennismigranten een grote kans hebben om de Nederlandse taal te beheersen is legitiem aangezien het hier gaat om een groep mensen die hoogopgeleid zijn en over het algemeen de vaardigheden beschikken om een vreemde taal relatief gemakkelijk aan te leren (Berkhout, Smid, & Volkerink, 2010). Deze

migranten komen echter terecht in een gemeenschap waar op de werkvloer Engels de voertaal is, en aangezien men met enkel de beheersing van Engels men zo goed als overal ter wereld uit de voeten kan, is het om enigszins te kunnen functioneren in de samenleving niet van groot belang dat migranten de Nederlandse taal leren. Het risico bestaat dat deze migranten blijven hangen in de academische wereld waar Engels de voertaal is en er vervolgens geen noodzaak is om zich de Nederlandse taal eigen te maken. Dit zal sociaal-culturele participatie in de academische wereld niet in de weg staan. Daarentegen zal iemand die enkel de eigen taal en Engels spreekt, ondanks dat veel Nederlanders de Engelse taal beheersen, veel moeite hebben volledig te integreren in de Nederlandse samenleving (Gijsberts & Dagevos, 2012). Om volledig te kunnen participeren in een samenleving op sociaal en cultureel niveau is het van belang niet alleen met de eigen klasse in aanraking te komen maar met de samenleving in zijn geheel (Verhaeghe, 2011). Kettingmigratie en een groot sociaal netwerk kan wel leiden tot een grote instroom van buitenlandse kenniswerkers. Deze migratiestromen kunnen echter ook tot bepaalde *ingroup* processen leiden die maken dat er vervolgens (te) weinig contact is met de samenleving voor sociaal-culturele participatie en daarmee samenhangend inburgering en langdurige vestiging. Het is voor het bevorderen van sociaal-culturele participatie van kennismigranten van belang dat zij zowel *interetnische* als *interklasse* contacten hebben (Verhaeghe, 2011).

Onderzoeksvraag

Bovenstaande theorieën hebben betrekking op de motivatie voor arbeidsmigratie, integratieprocessen en sociaal-culturele participatie van kennismigranten in de onderzoekssector. Daaruit kan opgemaakt worden dat kennismigranten, en dan in het bijzonder kennismigranten in de onderzoekssector, een goede kans hebben op een gemakkelijke integratie in de samenleving. Dit type migrant is hoog opgeleid, heeft vaak een goede sociaaleconomische status en bij de keuze voor migratie stond de inhoud en het niveau van het werk centraal. Deze eigenschappen maken dat kennismigranten relatief gemakkelijk actief deel kunnen nemen aan de Nederlandse samenleving, relatief gemakkelijk sociaal en cultureel kunnen participeren en zich zodoende succesvol in Nederland kunnen vestigen. Uit voorgaand onderzoek blijkt dat migranten, en dus ook kennismigranten, relatief weinig *interetnische* en *interklasse* contacten hebben wat niet bevorderlijk voor sociaal-culturele participatie is. Mogelijk is er voor werkgevers een rol weggelegd wanneer het aankomt op integratieproces van hun buitenlandse werknemers. Dat de werkgever het belang van een succesvol integratieproces van buitenlandse werknemers inziet en hier ook enige verantwoordelijkheid in de vorm van beleidsprogramma's in neemt zou voor zich moeten spreken. De werkomgeving is, vooral in de eerste periode na de migratie, de primaire sociale omgeving van de kennismigrant. Aangezien er weinig bekend is over kennismigranten in de Nederlandse onderzoekssector terwijl zij een belangrijke groep vormen die snel in omvang toeneemt, is het relevant om te kijken naar het beleid van werkgevers gericht op buitenlandse kenniswerkers in relatie tot de motivatie van arbeidsmigratie en de sociaal-culturele participatie van deze groep.

Hoofdvraag

De centrale vraag die in dit onderzoek aan de orde gesteld wordt is:

- *Wat is het beleid van de Technische Universiteiten van Delft en Eindhoven op het gebied van het werven en vasthouden van buitenlandse (top)onderzoekers en draagt dit beleid bij aan de sociaal-culturele participatie en, daarmee samenhangend, de verblijfsduur van deze onderzoekers?*

Deelvragen

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden is deze uitgesplitst in verschillende deelvragen. De eerste twee deelvragen richtten zich op het universitaire beleid en zullen beantwoord worden aan de hand van interviews met beleidsmedewerkers en een analyse van beleidsdocumenten.

1. Wat doen de universiteiten om buitenlandse onderzoekers aan te trekken?
2. Welke secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden en/of diensten bieden de universiteiten om sociaal-culturele participatie van buitenlandse onderzoekers te bewerkstelligen?

De eerste deelvraag zal inzicht bieden in het beleid dat de TU's voeren op het aantrekken van buitenlandse onderzoekers. Hierin inzicht krijgen is van belang aangezien het wervingsbeleid weerspiegelt wat het belang van deze groep werknemers is voor de universiteiten. Ligt de focus van het werven op kwantiteit of kwaliteit? Wat wordt buitenlandse talenten geboden? En hoe profileert de TU zich in het buitenland? Het beantwoorden van tweede deelvraag zal inzicht geven in het 'sociale beleid' dat de technische universiteiten voeren. Worden buitenlandse werknemers bepaalde voorzieningen geboden waardoor ze makkelijker en beter functioneren binnen de universiteit en de samenleving? Houdt de werkgever rekening met het integratieproces van een buitenlandse kenniswerker en is er sprake van begeleiding bij dit proces?

Bovenstaande deelvragen zijn gericht op de werkgever en het universitaire beleid. Om echter een volledig beeld te kunnen schetsen is het van belang ook beleving en attitudes van de buitenlandse onderzoekers mee te nemen in het onderzoek. De onderstaande vragen zijn dan ook op deze groep gericht en worden beantwoord aan de hand van een vragenlijst die zal worden afgenomen onder alle buitenlandse PhD's en Postdocs die in dienst zijn bij de twee TU's. De informatie die uit de vragenlijst komt zal worden aangevuld met de afgenomen interviews zodat er naast generaliseerbare resultaten ook inzicht verworven wordt over de achtergronden van die bevindingen, en de vragen zowel vanuit het perspectief van de kennismigrant als vanuit de werkgever worden beantwoord.

3. Wat is de motivatie voor arbeidsmigratie van de kennismigranten?
4. Wat is het niveau van sociaal-culturele participatie van de kennismigranten die in dienst zijn bij de universiteiten?
5. Welke factoren zijn voor een kennismigrant van invloed op de wil om zich na beëindiging van het contract en/of onderzoek voor langere tijd in Nederland te vestigen?

De derde deelvraag zal inzicht geven in de motivatie van migratie van de kennismigrant. Inzicht hierin is van belang aangezien kennis over de motivatie van migratie van belang is bij het vormgeven van beleid gericht op zowel het aantrekken als het vasthouden van deze groep. De volgende deelvraag richt zich op de sociaal-culturele participatie van kennismigranten, dit behelst het 'thuis voelen' en 'meedoen' in de Nederlandse samenleving. Hoe is de taalbeheersing van de kennismigrant? Hoe functioneren ze in de Nederlandse maatschappij? De laatste deelvraag die in dit onderzoek aan bod zal komen richt zich op de verblijfsduur van de kennismigrant. Wil de kennismigrant zich voor langere tijd vestigen in Nederland, en waarom wel of juist niet. Aangezien deze studie een vergelijkend onderzoek tussen de twee technische universiteiten van Eindhoven en Delft betreft, luidt de laatste deelvraag of er verschillen zijn waar te nemen tussen beide universiteiten. De vergelijking tussen beide universiteiten zal gedaan worden op alle aspecten van het onderzoek.

Hypothesen en verwachtingen

Uit het theoretisch kader dat aan deze studie ten grondslag ligt kunnen verschillende hypothesen afgeleid worden. Deze hypothesen zullen getoetst worden aan de hand van de afgenomen vragenlijst. In de theorie worden ten eerste verschillende individuele kenmerken van kennismigranten, de motivatie van migratie en andere aspecten van het migratieproces toegelicht. Ten eerste de motivatie van migratie van kennismigranten in de onderzoekssector. In de geraadpleegde literatuur zijn de pullfactoren die een land kent aan bod gekomen. Er wordt aangenomen dat kennismigranten die actief in de onderzoekssector zijn zich, wanneer het aankomt op het motief om te migreren, voornamelijk laten leiden door de *kennisinfrastructuur*.

- H1: *Kennisinfrastructuur* is de belangrijkste motivatie van migratie naar Nederland, belangrijker dan *woon- en leefklimaat, werk en loopbaan* en *overheidsbeleid*.

Naast sociaaleconomische kenmerken spelen ook de bestaande contacten in Nederland en/of de kennis van Nederland een rol in de motivatie voor migratie. Mensen migreren eerder wanneer zij bekend zijn met en/of informatie hebben over het land van aankomst.

- H2: De meerderheid van de kennismigranten is al bekend met Nederland.

Daarnaast komt naar voren dat door het proces van sociale categorisatie kennismigranten het risico lopen om tot een zeer sterke, maar ook beperkte, *ingroup* te gaan behoren. Dit zal het integratieproces, van zowel de kennismigrant als zijn of haar meereizende partner, niet ten goede komen en hoogstwaarschijnlijk leiden tot een (vroegtijdig) vertrek uit Nederland. Hetzelfde geldt voor het beperkt integreren op het sociaal-culturele vlak en beperkte taalbeheersing.

- H3: Kennismigranten met veel Nederlandse contacten zullen zich vaker in Nederland willen vestigen.
- H4: kennismigranten die geen moeite ondervinden op het sociaal-culturele vlak zullen zich vaker in Nederland willen vestigen
- H5: Kennismigranten die de Nederlandse taal goed beheersen zullen zich vaker in Nederland willen vestigen

Daarnaast bestaat er een verband tussen de professionele identiteit en de nationale identiteit van een individu. Wanneer een kennismigrant zich meer met de (Nederlandse) werkgever gaat identificeren zal de migrant zich ook meer met het land gaan identificeren en zal hij of zij een grotere kans hebben om zich succesvol in Nederland te vestigen aangezien de participatie in de Nederlandse samenleving dan groter is.

- H6: Naarmate kennismigranten meer tevreden zijn over de faciliteiten die de werkgever hen biedt, zullen zij zich voor langere tijd in Nederland vestigen.

Naast de geformuleerde hypothesen zijn er ook enkele verwachtingen te formuleren. Deze verwachtingen hebben betrekking op het beleidsaspect van dit onderzoek. Aan de hand van de beleidsanalyse en de interviews zal gekeken worden of deze verwachtingen overeen komen met de werkelijkheid. De twee

instellingen waar dit onderzoek plaatsvindt zijn beide Nederlandse universiteiten, en daarmee vallen ze onder dezelfde regelingen en financieringsstructuren. Daarnaast zijn beide aangesloten bij de koepelorganisatie van de technische universiteiten Nederland (3.TU Federatie) en hebben ze te maken met dezelfde tekorten in de bètatechnologische sector. Deze overeenkomsten maken dat de verwachting is *dat op het gebied van aantrekken van kennismigranten het beleid van beide universiteiten geen grote verschillen zal vertonen*. In deze studie wordt er vanuit gegaan dat door middel van het aanbieden van goede secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden aan deze groep, de kans dat zij langer in Nederland blijven toeneemt. Omdat het personeel en organisatie beleid op beide instellingen kan verschillen, de instelling geeft dit beleid zelf vorm, is de verwachting dat *beide universiteiten op een verschillende manier omgaan met het vasthouden van kennismigranten die bij hun in dienst zijn*.

Methoden

De hoofdvraag van dit onderzoek zal beantwoord worden aan de hand van zowel kwantitatieve data als kwalitatieve data. Door middel van het betrekken van verschillende actoren bij het onderzoek en methodische triangulatie wordt getracht een zo veelzijdig mogelijk beeld te scheppen van het beleid gericht op kennismigranten in de onderzoekssector en de beweegredenen van deze migrantengroep. Hieronder zal ingegaan worden op de verschillende methoden van dataverzameling en de onderzoekspopulatie.

Internetvragenlijst

Door middel van een vragenlijst die via internet is afgenomen is onderzocht wat de kenmerken zijn van kennismigranten die werkzaam zijn in de Nederlandse bètatechnische onderzoekssector. De vragenlijst is opgesteld aan de hand van de MIRIPS Questionnaire (Multicultural Intercultural Relations In Plural Societies) die in 2010 opgesteld is door John Berry. De MIRIPS Questionnaire richt zich op het welbevinden van migranten in nieuwe culturen. De verschillende schalen in voor deze studie de gebruikte vragenlijst die betrekking hebben op taalbeheersing (Q21-23), sociale contacten (Q19, 27-29) en socioculturele competenties (Q20) zijn grotendeels overgenomen schalen uit deze vragenlijst aangevuld met items die specifiek betrekking hebben op de populatie van dit onderzoek. De vier hoofdvariabelen waarvan in deze studie wordt verwacht dat zij de afhankelijke variabele, het willen verlengen van het verblijf in Nederland, beïnvloeden zijn de beheersing van de Nederlandse taal, de hoeveelheid contact met Nederlanders, het gemak waarmee sociaal-culturele activiteiten worden ondernomen en de tevredenheid met de werkgever. In de onderstaande tabellen wordt weergegeven aan de hand van welke achtergrondvariabelen deze onafhankelijke variabelen gemeten worden.

De taalbeheersing van de respondenten wordt getoetst aan de hand van 8 items op een 5-punts schaal waarbij 1 inhoudt dat de taalbeheersing zeer slecht is en 5 dat de taalbeheersing zeer goed is. de Chronbach's α van de gehele schaal is 0,89. In tabel 1 staan de items per sub-schaal weergegeven samen met de α van de sub-schalen.

Tabel 1: Taalbeheersing

Taalbeheersing Nederlands	Taalbeheersing Engels
Chronbach's α: 0,95	Chronbach's α: 0,95
Understand the Dutch language	Understand the English language
Speak the Dutch language	Speak the English language
Read the Dutch language	Read the English language
Write the Dutch language	Write the English language

De tweede hoofdvariabele is de hoeveelheid contact met Nederlanders. Deze variabele is getoetst aan de hand van 4 schalen met elk 3 verschillende items die betrekking hebben op contact met zowel Nederlanders, als

migranten van de eigen nationaliteit, als migranten van andere nationaliteiten. Ook deze schaal is een 5-punts schaal waarbij 1 inhoudt dat er geen contact is en 5 dat er veel contact is. Deze schalen samen geven aan hoe veel contact kennismigranten hebben met andere groepen, zoals te zien is in tabel 2 is de α van de afzonderlijke sub-schalen vrij laag. Dit is te verklaren uit het feit dat er slechts 3 items per sub-schaal. Wanneer de drie schalen als een schaal behandeld worden is de α 0,70.

Tabel 2: Contact

How much contact do you have with...:	How often do you meet with...:	How important is it to you to have contact with...:
Chronbach's α: 0,26	Chronbach's α: 0,35	Chronbach's α: 0,63
Co-national friends/ acquaintances	Co-national friends/ acquaintances	Co-national friends/ acquaintances
Dutch friends/ acquaintances	Dutch friends/ acquaintances	Dutch friends/ acquaintances
Other friends/ acquaintances	Other friends/ acquaintances	Other friends/ acquaintances

De derde variabele die de onafhankelijke variabele beïnvloed is het gemak waarmee sociaal-culturele activiteiten worden ondernomen, oftewel de socio-culturele competenties van kennismigranten. Deze 5-punts schaal waarbij 1 inhoudt dat er veel moeilijkheden zijn met het ondernemen van sociaal-culturele activiteiten en 5 dat hier geen moeilijkheden mee zijn, bestaat uit 10 items en heeft een α van 0,82.

Tabel 3: Sociaal-culturele activiteiten

Please indicate how you experience the following activities in the Netherlands
Chronbach's α: 0,82
Making friends
Using the public transport system
Making yourself understood
Going shopping
Understanding jokes and humor
Participate in social gatherings
Participate in cultural gatherings
Dealing with the climate
Communicating with people of a different ethnic group
Finding your way around

De laatste hoofdvariabele die de onafhankelijke variabele beïnvloed is hoe tevreden kennismigranten zijn met de faciliteiten die de werkgever hen biedt. De 8 items die onder deze variabele vallen zijn getoetst aan de hand van een 5-punts schaal waarbij 1 inhoudt dat de faciliteiten zeer slecht worden ontvangen en 5 dat men er zeer tevreden over is.

Tabel 4: Tevredenheid met de faciliteiten die de werkgever biedt

What is the quality of the facilities and/or support that your employer offers you?

Chronbach's α : 0,82

Language courses

Housing

Introduction programme

Sport facilities

Family reunion

Work/residence permit

Visa (7)

Activities/programmes for spouses/partners

Bovenstaande vier schalen zijn, uitgaande van de theorie, de hoofdvariabelen die de afhankelijke variabele beïnvloeden. Naast deze vier variabelen moet er rekening mee gehouden worden dat persoonsgebonden kenmerken zoals nationaliteit, leeftijd en gender de wil om in Nederland te blijven kunnen beïnvloeden. In de analyse zullen deze drie kenmerken meegenomen worden. De respondenten zijn op het gebied van afkomst opgesplitst in twee groepen, kennismigranten die uit Europa komen en kennismigranten die van andere werelddelen afkomstig zijn. Dit is gedaan omdat vanuit de sociale identiteitstheorie beredeneerd kan worden dat er op dit onderscheid een in/outgroup proces plaatsvindt. Daarnaast komen de universitaire systemen in Europa sterk overeen en kan dit er aan bij dragen dat kennismigranten afkomstig uit Europa makkelijker hun draai vinden binnen de universiteit en in Nederland. Ook leeftijd is opgesplitst in twee groepen, 29 jaar en jonger en 30 jaar en ouder. Dit onderscheid is gemaakt aangezien uit de theorie blijkt dat jongere migranten met meer gemak het integratieproces doorlopen en daarmee samenhangend eerder zullen aangeven langer in Nederland te willen blijven. Gender wordt meegenomen als variabele die de onafhankelijke variabele beïnvloedt aangezien uit de theorie naar voren is gekomen dat mannen makkelijker een integratieproces doorlopen dan vrouwen. Tot slot wordt meegenomen of de respondenten naar Nederland zijn gekomen samen met hun partner en of zij al eerder in Nederland hebben geleefd. Uit de theorie is gebleken dat ook deze twee factoren meespelen in het wel of niet slagen van het integratieproces en invloed hebben op de stay-rate van kennismigranten.

Naast de MIRIPS Questionnaire is er gebruik gemaakt van de Vragenlijst Buitenlandse Kennismigranten in Nederland die Berkhout, Smit en Volkerink in 2010 hebben afgenomen voor het SEO rapport 'Wat beweegt Kennismigranten'. De vragen die betrekking hebben op migratiemotieven (Q13) zijn grotendeels overgenomen uit deze vragenlijst. De schaal die betrekking heeft op migratiemotieven bestaat uit een 5-punts schaal met in totaal 25 items die vier verschillende motieven voor migratie weergeven waarbij de score 1 betekende dat het betreffende punt geen rol speelde in de beslissing om te migreren naar Nederland en 5 dat het een grote rol

speelde. De Chronbach's α van de gehele schaal is 0,91, de α voor de verschillende sub-schalen staat in tabel 5 weergegeven.

Tabel 5: Migratiemotieven

Kennisinfrastructuur	Werk- en loopbaan	Woon- en leefklimaat	Overheidsbeleid
Chronbach's α: 0,84	Chronbach's α: 0,77	Chronbach's α: 0,85	Chronbach's α: 0,89
Job content	Career opportunities	Manners/ politeness	Specific expat support by government
The reputation of the university	Wages	The level of English	Residence permit procedures
The reputation of the department	Employment protection	Cultural activities/ services	Work permit procedures
The quality of scientific research in the Netherlands	Specific expat support by employer	Atmosphere/ vibrancy	The possibility for a partner/spouse to co-migrate
The possibility to publish your own research		Openness	
The possibility to work with leading researchers/ scientists		Communities for foreigners	
the knowledge available at the research department		Affordable housing	
		Political stability	
		Quality of health care	
		The costs of living	

De bovenstaande schalen meten in dit onderzoek de verschillende variabelen die de wil om in Nederland te blijven beïnvloeden. De afhankelijke variabele wordt gemeten door middel van een gesloten vraag met de antwoordopties ja, nee en weet niet. Vervolgens wordt de respondenten gevraagd om het gegeven antwoord toe te lichten. Dit is op deze manier gedaan omdat de uiteindelijke reden om wel of niet in Nederland te willen blijven persoonlijk is en het door middel van deze toelichting mogelijk inzicht te krijgen in deze persoonlijke overwegingen. In de analyse zal gekeken worden welke antwoorden vaak voorkomen.

Respons

De vragenlijst is afgenomen onder alle PhD's en Postdocs die werkzaam zijn aan de technische universiteiten van Delft en Eindhoven, er is binnen deze groep geen steekproef genomen. In totaal is de onderzoekspopulatie 2701 personen waarvan 1296 onderzoekers werkzaam zijn in Eindhoven en 1405 in Delft. De resultaten van de vragenlijst worden geanalyseerd met behulp van SPSS. De respons op de vragenlijst bedraagt 24,2 procent, in tabel 6 staat de respons naar universiteit weergegeven.

Tabel 6: Respons internetvragenlijst

	Aantal	Respons	Percentage
Eindhoven	1296	252	19,4
Delft	1405	401	28,5
Totaal	2701	653	24,2

Interviews

Naast de vragenlijst zijn er verschillende interviews afgenomen bij (beleids)medewerkers op de twee universiteiten. Er is gekozen voor een semigestructureerde wijze van interviewen om de respondenten de ruimte te geven voor eigen inbreng. De interviews zijn afgenomen aan de hand van een topiclijst (zie bijlage 2). Deze topiclijst bestaat uit verschillende onderwerpen en is gebaseerd op de theorie die gebruikt is in deze studie. Ten eerste is de respondent gevraagd naar het contact met en de kennis van kennismigranten op de werkvloer. De vragen die gesteld zijn hebben betrekking op waarom kennismigranten voor de instelling kiezen, wat de gemiddelde verblijfsduur is en hoeveel uitval er is waar te nemen bij deze groep. Het tweede onderwerp dat is aangesneden is het universitaire beleid op het gebied van buitenlandse medewerkers. De vraag is wat de instelling doet om deze mensen aan te trekken en voor langere tijd vast te houden. Hier komt zowel de 'harde' als 'zachte' kant van internationaliseringbeleid naar voren. Vervolgens is er gevraagd naar eventuele samenwerkingsverbanden met externe organisaties voor kennismigranten. Dit is gedaan aangezien beleid niet per definitie rechtstreeks door de universiteit uitgevoerd hoeft te worden, externe organisaties kunnen hiervoor ingeschakeld worden. Tot slot is de respondent gevraagd naar eventuele verbeter en/of aandachtspunten in het beleid dat de instelling voert op het gebied van kennismigranten. Er zijn per universiteit vier interviews afgenomen, met mensen die in hun werkzaamheden contact hebben met kennismigranten of beleid vormgeven op dit vlak. Variërend van medewerkers van de afdelingen Personeel en Organisatie en internationalisering tot bestuurssecretarissen en medewerkers van externe organisaties die aan de universiteit verbonden zijn.

De interviews zijn opgenomen, getranscribeerd en vervolgens geanalyseerd. Op basis van de besproken onderwerpen is er aan de hand van het theoretisch kader een codeboom opgesteld die als basis heeft gediend voor het afbakenen van de verschillende onderwerpen. De besproken onderwerpen zijn aan de hand van de toegekende codes geordend zodat er overzicht gecreëerd is in de verschillende verrichtingen van de universiteiten op het gebied van kennismigranten.

Betrouwbaarheid en validiteit

Het gebruik maken van gevalideerde schalen zoals die van Berry (2010) maakt dat de kans op zowel toevallige als systematische meetfouten afneemt. Dat de verschillende items per variabele ook in deze studie

betrouwbare schalen vormen blijkt uit het feit dat de Chronbach's α voor alle gebruikte schalen boven de 0,7 ligt. De kans dat de gemeten waarden representatief zijn voor de werkelijke waarden is groot, wat maakt dat de metingen hoogstwaarschijnlijk vrij zijn van toevallige meetfouten en dat dit onderzoek betrouwbaar is. De validiteit van dit onderzoek, oftewel de geldigheid, is gewaarborgd door het theoretische kader dat gebruikt is en het feit dat er gebruik is gemaakt van gevalideerde lijsten. Door gebruik te maken van een uitgebreid theoretisch kader en gevalideerde lijsten zijn de begrippen zijn goed geoperationaliseerd en meten wat ze bedoelen te meten. Zowel de validiteit als de betrouwbaarheid zijn in dit onderzoek grotendeels gewaarborgd.

Beantwoording hoofdvraag

Voor het beantwoorden van de hoofdvraag zijn de uitkomsten van de bovenstaande onderzoeksmethoden gecombineerd met een analyse van het bestaande beleid, aan de hand van beleidsstukken. Op deze wijze wordt er inzicht gegeven in de vraag wat de twee TU's doen om kennismigranten aan te trekken en vast te houden en hoe dit beleid bijdraagt aan de sociaal culturele participatie en daarmee samenhangend de verblijfsduur van de onderzoekers. Naast het beantwoorden van de hoofd en deelvragen volgt er uit in dit onderzoek een beleidsadvies voor de twee technische universiteiten.

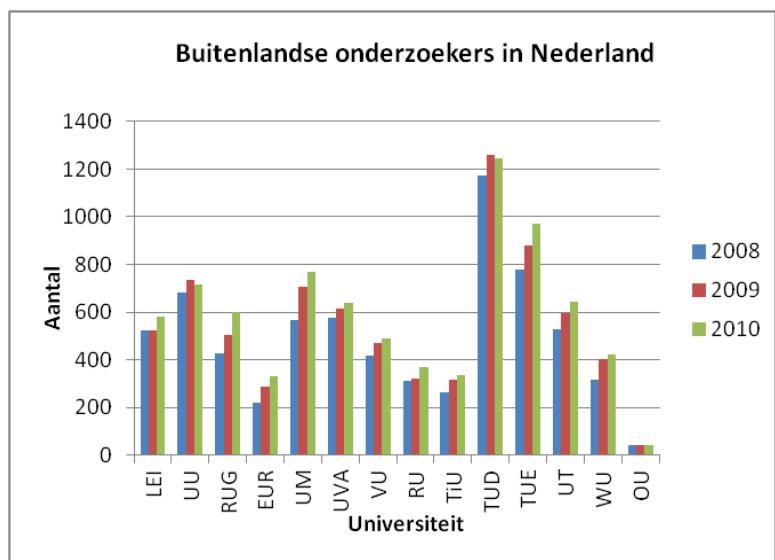
Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek besproken. Het eerste deel zal bestaan uit er een beleidsanalyse op basis van bestaande beleidsstukken en interviews met beleidsmakers en -medewerkers. Vervolgens zullen de resultaten van de internetenquête worden besproken.

Beleidsanalyse

In onderstaande paragraaf wordt het beleid dat beide universiteiten voeren op het gebied van het aantrekken en vasthouden van buitenlandse onderzoekers besproken. De beleidsanalyse is gedaan op basis van interviews met beleidsmakers en –medewerkers en bestaande beleidsstukken.

Het is van belang om te kijken naar het beleid van de werkgever aangezien kennismigranten voornamelijk te maken krijgen met het beleid van hun werkgevers. Overheidsbeleid speelt voor deze groep een kleinere rol. De Nederlandse universiteiten en onderzoeksinstituten hebben de vrijheid om zelf beleid te ontwikkelen om buitenlandse onderzoekers te werven, te selecteren en vast te houden. De twee technische universiteiten die bij dit onderzoek zijn betrokken, zijn sinds 2007



Figuur 3: Buitenlandse onderzoekers in dienst bij de Nederlandse universiteiten (VSNU, 2011)

verenigd in de 3TU.Federatie. Deze federatie heeft als missie om door middel van samenwerking en afstemming de TU's afzonderlijk en als geheel aantrekkelijker en waardevoller maken voor studenten, wetenschappers, bedrijven en overheid en daardoor betekenisvoller voor de Nederlandse kenniseconomie en de concurrentiepositie van ons land te zijn (3TU.Federatie, 2009). In het ontwikkelingsplan 2009-2012 van de 3TU.Federatie komt naar voren dat de TU's onder meer afhankelijk van een grotere instroom van buitenlandse studenten en promovendi zijn om jaarlijks meer ingenieurs, ontwerpers en gepromoveerde onderzoekers af te kunnen leveren (3TU.Federatie, 2009).

De 3TU.Federatie

De middelen die de 3TU.Federatie aandraagt om daadwerkelijk een grotere instroom van buitenlands talent te bewerkstelligen worden in het Sectorplan Technologie (2011) behandeld. Ten eerste worden organisatorische maatregelen als het gebruik van Engels als voertaal op alle opleidingen, afstemming over de hoogte van het

instellingscollegegeld en beurzen voor masterstudenten van buiten de Europese Economische Ruimte en het inrichten van speciale 'onderzoekstracks' met een aansluitend promotietraject voor alle drie de TU's doorgevoerd. Daarnaast zal de 3TU.Federatie de TU's gaan faciliteren en stimuleren om acculturatie- en integratieprojecten voor internationale studenten op te zetten. Onderdeel van deze projecten zijn onder andere digitale *communities* en een 3TU alumninetwerk van internationale studenten en staf. Op deze manier kunnen de TU's hun internationale bekendheid en reputatie vergroten en zich als topinstelling profileren (3TU.Federatie, 2011). De maatregelen op het gebied van internationalisering zijn echter vooral gericht op het onderwijs. Dit wordt ook bevestigd door een beleidsmedewerker van de 3.TU Federatie.

“De 3.TU Federatie is eigenlijk maar een heel klein clubje, we zijn nu voornamelijk bezig met de uitvoering van het sectorplan, internationalisering is daar een onderdeel van maar dat heeft met name te maken met het onderwijs, investeren in Human Resources maakt daar geen onderdeel van uit. Op het gebied van het aantrekken van buitenlandse onderzoekers hebben wij vanuit de 3.TU weinig zicht”

Uit deze uitspraak blijkt dat de overkoepelende organisatie op dit moment niet genoeg mankracht heeft om in het Sectorplan Technologie uit 2011 zowel de nadruk te leggen op internationalisering van het onderwijs als het aantrekken van buitenlandse onderzoekers. Naast deze praktische drempel die maakt dat er geen overkoepelend beleid ontwikkeld wordt voor het aantrekken van kennismigranten lijkt het ook dat op dit moment geen prioriteit heeft voor de 3.TU Federatie.

“Wat we nu wel hebben is dat we de Centers of Excellence, deze bundelen het onderzoek binnen de drie TU's, hebben gevraagd om plannen voor de toekomst te maken. Hier zit nog niet een specifiek buitenlandbeleid bij, maar daar zal dan wel naar gekeken worden. Al heeft dit geen prioriteit, de prioriteit heeft op dit moment het aantal vrouwen binnen de TU's vergroten, niet het aantal buitenlanders vergroten.

Dat de prioriteit bij het aantrekken van vrouwen ligt en niet bij het aantrekken van buitenlands onderzoekstalent wil niet zeggen dat de 3.TU Federatie het belang van buitenlandse onderzoekers voor het Nederlandse bètatechnologische onderzoek niet inziet. De problematiek rondom de tekorten in de bètatechnologische onderzoekssector worden wel degelijk ingezien.

“Je wilt als universiteit de knapste koppen hebben, deze leveren inspiratie voor studenten en andere mensen binnen de universiteit. Dus hoe groter de vijver is waar we deze uit kunnen vissen, hoe beter het is.”

“Wat je ziet is dat we op de Nederlandse markt niet genoeg promovendi kunnen vinden, dat is heel helder.”

Dat de prioriteit niet ligt bij het aantrekken van buitenlandse onderzoekers, maar juist bij het aantrekken van vrouwen, heeft te maken met het feit dat de reputatie van de Nederlandse technische universiteiten zodanig goed is dat een vertrek naar Nederland een zeer aantrekkelijke keuze is voor buitenlandse onderzoekers.

“De reputatie is enorm belangrijk voor de aantrekkingskracht op buitenlandse onderzoekers. Als je kijkt naar wat de lijstjes zeggen dan staat Delft qua reputatie bovenaan alle Nederlandse universiteiten. De kwaliteit van Eindhoven zie je in een andere ranking, zij scoren wetenschappelijk heel erg goed maar hebben ook hele goede relaties met het bedrijfsleven. Dat speelt een enorme rol in hoe je in de wereld wordt gezien”

Het blijkt dat de 3.TU Federatie geen overkoepelend beleid ontwikkelt voor de technische universiteiten op het gebied van het aantrekken en vasthouden van buitenlandse onderzoekers. Dit geeft elke technische universiteit de ruimte om haar eigen beleid voor het aantrekken en vasthouden van buitenlands (top)talent te ontwikkelen. De technische universiteiten van Delft en Eindhoven leveren via hun eigen beleid dan ook een belangrijke bijdrage aan het aanbieden van ambitieus onderwijs, het verrichten van hoogwaardig onderzoek, het aantrekken van (top)talent uit het buitenland en het verhogen van de *stay-rate* van internationale talentvolle afgestudeerden (OCW-VSNU, 2012).

Universiteiten

De technische universiteiten van Delft en Eindhoven werken samen en worden ondersteund door de 3TU.Federatie, maar hebben de ruimte om een eigen wervingsbeleid uit te oefenen als het aankomt op het aantrekken van kenniswerkers. Uit figuur drie blijkt dat de TU Delft en de TU Eindhoven leidend in Nederland zijn als het aankomt op het aantal onderzoekers uit het buitenland in dienst bij de universiteit.

TU Delft

De TU Delft geeft in haar instellingsplan *Roadmap TU Delft 2020: freedom to excel* aan dat ze buitenlandse promovendi wil gaan opnemen in haar *community*, dat het gevoerde beleid aan zal sluiten bij het topsectorenbeleid zoals dat is vormgegeven door de overheid en dat 'de faciliterende staf van de TU Delft in zal spelen op ontwikkelingen die voor de gehele TU Delft gelden, zoals de verdergaande internationalisering van de studentenpopulatie en het docentenkorps' (Technische Universiteit Delft, 2010, p. 92). Om mee te kunnen in de (inter)nationale concurrentiestrijd om wetenschappelijk (top)talent moet de universiteit vooral een inspirerende omgeving bieden. Binnen de universiteit moeten moderne onderwijs- en onderzoeksfaciliteiten aangeboden worden, moeten de arbeidsvoorwaarden aantrekkelijk zijn en er moet een open organisatiecultuur en een aantrekkelijk woon- en leefklimaat heersen. De TU Delft geeft aan het ontwikkelen van deze randvoorwaarden hoge prioriteit te geven (Technische Universiteit Delft, 2010).

'De verdergaande internationalisering van de studentenpopulatie en het docentenkorps' is een van de speerpunten die genoemd worden in het meerjarenplan van de TU Delft, de verwachting is dat om dit te bereiken er onder andere specifiek beleid wordt gevoerd op het aantrekken van buitenlandse onderzoekers. Voor buitenlands toptalent is hier inderdaad duidelijk beleid voor, er zijn verschillende beurzen waar buitenlandse top onderzoekers zich voor kunnen aanmelden (Delft Research Initiatives scholarship en de Excellence scholarship). Niet alleen door middel van deze beurzen probeert de TU Delft buitenlands talent aan zich te binden, ook door middel van investeren in de omgeving van het talent probeert de TU top onderzoekers aan te trekken.

“Als er talent gespot is, dan wordt alles ook in de omgeving van dat talent in gereedheid gebracht om mee te komen naar Nederland. Dat is dus ook het aanbieden van een baan voor de partner, en dat dan ook op het niveau dat daarvoor gewenst is.

Deze mogelijkheden worden echter tot nog toe alleen aan wetenschappelijke toptalenten geboden. De vraag is daarom of er ook beleidsprogramma's zijn die gericht zijn op de 'gemiddeld goede' buitenlandse onderzoekers en hoe die er uit zien.

“Er zijn nog wel eens mensen die naar een andere universiteiten of naar internationale beurzen toegaan om de TU/d onder de aandacht te brengen. Dus daar is wel wat specifiek beleid voor, aan de andere kant als je kijkt naar hoe ik het heb beleefd toen ik afdelingsvoorzitter was, dan is dat specifieke beleid er niet. Dan merk ik er niets van.”

Dat dit beleid niet zodanig ver ontwikkeld en dat het kennelijk niet zichtbaar is voor iedereen, heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat de TU Delft op dit moment al een zeer populaire universiteit is voor buitenlandse onderzoekers. Het ontwikkelen en uitvoeren van een specifiek wervingsbeleid heeft geen prioriteit voor de TU Delft.

“Als je kijkt hoe veel er gereageerd wordt op een promotie- of postdocplaats, dat is enorm. Met name uit het Midden Oosten en Azië is er een zeer grote toestroom op deze functies”.

In het meerjarenplan van de TU Delft komt, met uitzondering van de opmerking dat de TU Delft buitenlandse promovendi wil gaan opnemen in haar *community*, niet naar voren dat er een specifiek beleid is om kennismigranten die werkzaam zijn bij de TU Delft vast te houden. Het blijkt uit de interviews dat de informatievoorziening naar buitenlandse medewerkers toe nog moeizaam verloopt. Buitenlandse kenniswerkers wordt hulp geboden bij praktische zaken als de aanvraag van de eerste verblijfsvergunning en bij het vinden van huisvesting, daarnaast worden introductiedagen georganiseerd. Er is echter geen duidelijk beleid dat investeert in het sociaal culturele aspect van het migratieproces van deze groep.

“De hele communicatie rondom dit onderwerp [sociaal-culturele voorzieningen voor kennismigranten] loopt vrij moeizaam. Er zijn steeds onderzoeken hoe ze een beter International office voor buitenlandse medewerkers kunnen opzetten, en elke keer worden er weer gesprekken gevoerd en wordt er van alles opgeschreven. Maar een jaar later komt daar dan weer een nieuwe groep uit voort die hetzelfde gaat onderzoeken, en ondertussen gebeurt er niets”.

Uit bovenstaande uitspraak blijkt dat binnen de universiteit wel waarde wordt gehecht aan het ontwikkelen van sociaal beleid gericht op de groep kennismigranten die aan de TU Delft werkzaam zijn, maar dat dit een moeizaam proces is. Een verklaring voor dit moeizame proces kan zijn dat de TU Delft een grote organisatie is met een lange traditie van buitenlandse medewerkers en dat verandering binnen een organisatie vaak moeizaam verloopt. Al speelt onder sommige betrokkenen ook het idee dat er binnen de TU Delft meer waarde gehecht kan worden aan het ontwikkelen en het uitvoeren van een actief sociaal beleid gericht op kennismigranten.

“De universiteit is natuurlijk groot en heeft altijd veel buitenlandse medewerkers gehad, dat werkt natuurlijk niet mee in het aanpassen van beleid. Je zit hier met allemaal oude dingen die nu veranderd moeten worden, en iets veranderen is altijd moeilijker dan iets nieuws beginnen. Maar ik merk ook wel dat het een iets arrogante houding is en dat er te veel eilandjes zijn. Al zijn ze nu wel bezig om een centraal punt in het leven te roepen, het thema dat daarbij centraal staat is gastheerschap”.

De TU Delft heeft van oudsher veel buitenlandse onderzoekers in dienst, op dit moment is ongeveer de helft van de promovendi van buitenlandse afkomst. Onder de vaste medewerkers zijn deze verhoudingen echter omgedraaid, de meerderheid van de vaste universitaire medewerkers over het algemeen de Nederlandse nationaliteit hebben.

“Als Nederlandse universiteit wil je een redelijke balans hebben tussen Nederlandse en buitenlandse medewerkers, en die zit in Delft dan weer scheef, de medewerkers zijn voor een groot gedeelte Nederlands”.

Er is een disbalans te vinden in de populatie medewerkers aan de TU Delft als het aankomt op nationaliteit. Buitenlandse promovendi aan de TU Delft blijven op dit moment niet voor langere tijd in Nederland of ze komen de postdocfase niet uit.

“Wat je ziet, en dat is wel heel erg jammer, is dat de buitenlanders te lang in hun postdoc fase blijven hangen. Wat vooral voor hun eigen loopbaan niet gunstig is”.

Dat deze medewerkers te lang in de postdocfase blijven hangen en dus niet doorgroeien naar hogere wetenschappelijke functies heeft echter niet per definitie te maken met het feit dat buitenlandse onderzoekers een lager niveau hebben dan Nederlandse.

“Ik heb zo'n vermoeden dat dat te maken heeft met het feit dat je voor een baan in de wetenschap ook een hoop andere dingen moet doen, je moet ook bijdragen aan de organisatie en je moet ook passen in de cultuur. Dat is voor een buitenlander toch ook lastiger dan voor een Nederlander of Europeaan. Je ziet dat de mensen uit een westerse omgeving het redelijk goed doen omdat het Europese universitaire systeem overal op elkaar lijkt. Maar als je van buiten komt dan is het toch lastiger om in de organisatie te passen, naast wetenschapper zijn en wetenschappelijk docent moet je ook de organisatie en de waarden van de universiteit kennen. En dat is makkelijker voor iemand uit de buurt”.

Uit deze uitspraak blijkt dat de buitenlandse medewerkers geen zicht hebben op promotie naar een vaste baan op de universiteit omdat zij niet binnen het universitaire cultuur passen. De oorzaak hiervoor wordt gezocht in het bestaan van cultuurschillen op organisatieniveau tussen Europese medewerkers die het systeem kennen en medewerkers uit andere delen van de wereld voor wie het Nederlandse universitaire (organisatorische) systeem onbekend is. Om deze medewerkers een grotere slagingskans binnen de organisatie te bieden zou er op het bedrijfsmatige vlak in hen geïnvesteerd moeten worden, dit zou ook aansluiten bij het streven een open organisatiecultuur binnen de TU Delft te bewerkstelligen.

“we investeren heel sterk in wetenschap. Maar we investeren eigenlijk nauwelijks in organisatorische, communicatieve en sociale vaardigheden. Dat is zorgelijk en dat maakt dat mensen het moeilijk vinden om op de arbeidsmarkt zichzelf te versterken”.

Het blijkt dat de TU Delft op dit moment geen specifiek beleid heeft dat gericht is op het langer vasthouden van buitenlandse werknemers. Voor een deel van de kennismigranten staakt de ontwikkeling op zowel wetenschappelijk als organisatorisch vlak tijdens de postdocfase. Een oplossing voor dit probleem kan gevonden worden in het investeren in loopbaanbegeleiding voor deze groep. Wanneer buitenlandse werknemers een beter carrièreperspectief hebben zullen zij waarschijnlijk eerder geneigd zijn hun verblijf in Nederland te willen verlengen. Daarnaast blijkt dat een mislukt migratieproces vaak zijn oorsprong vindt in het ongeluk van de meereizende partner. Om meereizende partners beter te ondersteunen in hun migratieproces wordt op dit moment aan de TU Delft de Dual Career Service opgezet. Deze service zal investeren in de partners van buitenlandse onderzoekers en hen helpen een passende baan te vinden in Nederland. Naast deze Dual Career Service bestaat er buiten de universiteit de International Neighbours Group (ING).

“waar de International Neighbours Group zich vooral op richt is op de partners die meekomen. Die komen vaak terecht op een flatje, 3hoog achter, en hun mannen werken erg hard en zijn weinig thuis. Die vrouwen die verpieteren een beetje. Wat wij doen is activiteiten organiseren, bijvoorbeeld een wekelijks meeting-point, heel laagdrempelig en goedkoop”.

Dat een organisatie als de ING zijn vruchten af werpt als het gaat om de sociaal-culturele participatie blijkt uit het feit dat de betrokken vrijwilligers aan geven dat dergelijke organisaties voor veel buitenlandse medewerkers en hun partners van toegevoegde waarde zijn.

“wij krijgen van iedereen reacties dat ze hier heel erg veel aan hebben. Deze mensen missen toch hun thuis en hun vrienden en wij proberen een vervanging hiervoor te zijn. De International Neighbours Group heeft het laagdrempelige wat dat mogelijk maakt, en we brengen mensen met elkaar in contact. Je ziet hier echt vriendenclubjes ontstaan”.

De ING wordt door de TU Delft gefinancierd, en er vindt overleg plaats tussen de ING en de TU Delft. Dit wil echter niet zeggen dat de universiteit volledige ondersteuning biedt aan dit initiatief of dat de communicatie goed verloopt.

“We [de ING en de vice-rector van de TU Delft] komen sowieso twee keer per jaar bij elkaar. Hoe dit loopt heeft er de afgelopen jaren van af gehangen hoe actief de vice-rectoren waren als het op dit onderwerp aankomt. Al is het de afgelopen jaren wel beter geworden”.

“Waar wij eigenlijk altijd tegenaan lopen is de bekendheid en het serieus genomen worden, dat is eigenlijk het grootste probleem. Als we in een internationaal centrum binnen de universiteit zouden zitten en niet hier aan de andere kant van de stad zouden we meer zichtbaar zijn. Dat is wel onze wens, nu zijn we zo’n clubje apart”.

Het blijkt dat vooral het beleid omtrent het vasthouden van buitenlandse onderzoekers aan de TU Delft op dit moment nog in ontwikkeling is. Het besef dat het voor het verhogen van de stay-rate van buitenlandse medewerkers belangrijk is om meer te investeren in zowel de organisatorische vaardigheden als in de sociaal-culturele participatie van deze groep is de afgelopen jaren toegenomen.

TU Eindhoven

Ook in het strategisch plan van de TU Eindhoven (TU/e) komt naar voren dat de Nederlandse bètatechnische onderzoekssector voor het verbeteren van haar wereldwijde concurrentiepositie het vizier mede op internationale kenniswerkers moet richten (Technische Universiteit Eindhoven, 2011). Om de TU Eindhoven aantrekkelijk te maken voor buitenlands (top)talent worden de masteropleidingen en promotietrajecten geïntegreerd in internationaal herkenbare *graduate programs*, universitaire faciliteiten worden afgestemd op een internationale en multiculturele populatie, er wordt gewerkt aan uitbreiding van de deelname aan en inkomsten uit Europese onderzoeksprogramma's en er wordt gezorgd voor voldoende betaalbare huisvesting en verblijfsfaciliteiten. Tot slot streeft de TU/e naar verdere internationalisering van haar vaste wetenschappelijke staf, voor vacatures wordt per definitie internationaal geworven (Technische Universiteit Eindhoven, 2011, p. 38). In het strategisch plan van de TU Eindhoven wordt aangegeven dat het van belang is om studenten en medewerkers aan Nederland te binden. Om dit te bewerkstelligen worden zij wegwijz gemaakt in de Nederlandse taal, samenleving en cultuur (Technische Universiteit Eindhoven, 2011, p. 59).

In het strategisch plan van de TU Eindhoven komt naar voren dat de universiteit het belang van buitenlandse onderzoekers voor de Nederlandse bètatechnische onderzoekssector inziet. De universiteit legt de nadruk op het verder internationaliseren van de organisatie en het binden van buitenlandse medewerkers aan de universiteit, de regio en het land. Om dit te bewerkstelligen wordt er beleid gevoerd op zowel het aantrekken als het vasthouden van kennismigranten. Het aantrekken van buitenlandse kenniswerkers gebeurt via verschillende kanalen.

“We gaan een aantal beurzen over de hele wereld langs, we zetten al onze vacatures op academic transfer waar wetenschappelijke vacatures wereldwijd geadverteerd worden en we targetten gericht een aantal landen. Maar een deel van de mensen krijgen we juist via de informele netwerken van de hooggeleerden. Dat kan je alleen maar aanmoedigen, je krijgt zo de juiste mensen binnen en de hooggeleerden zijn op een bepaalde manier ambassadeur van de universiteit”

Op deze manier wordt het uitgebreide netwerk dat aanwezig is onder veel wetenschappers ingezet om kennismigranten aan te trekken voor de universiteit. Via dit ambassadeurschap wordt de universiteit niet alleen zichtbaar voor potentiële nieuwe werknemers, het is ook een mogelijkheid voor de TU/e om uit te dragen wat de mogelijkheden in Eindhoven zijn.

“Via die contacten willen ook zichtbaar maken dat het hier niet alleen is ‘ik kom hier een aantal jaren onderzoek doen en dan ben ik weer weg’, maar dat het ook interessant is om hier de opties te verkennen, niet alleen op de universiteit maar ook in het bedrijfsleven.”

Met het verkennen van de opties wordt bedoeld dat Eindhoven niet alleen een aantrekkelijke optie is op het gebied van wetenschappelijk onderzoek, maar dat de universiteit ook een hele nauwe band met het bedrijfsleven in de regio heeft wat voor technici ook zeer positief kan uitwerken. Het blijkt dat de aanwezigheid

van het bedrijfsleven voor de universiteit geen concurrentiestrijd met zich meebrengt, maar juist een grote aantrekkingskracht voor buitenlandse werknemers vormt:

“Eindhoven steekt gunstig af omdat wij wereldwijd bekend staan om de enorme intensieve samenwerking om de hightech industrie hier. Vorig jaar stonden we wereldwijd nummer 1 als het gaat om ‘scientific output in combination met industry’. Dat houdt in dat een hoogleraar hier en iemand in de industrie samen onderzoek doen en samen publiceren. We hebben hele korte lijntjes met de hightech industrie en dat is voor veel mensen een duidelijke meerwaarde.

Door deze nauwe samenwerking met de industrie wordt uitstroom naar bedrijven niet als verlies gezien. De TU/e profileert zich naar buitenlands talent als een instelling waar je jezelf verder kan ontwikkelen als promovendi of postdoc, maar waar je tegelijkertijd in een regio komt waar het interessant is om nog een aantal jaren te werken bij een bedrijf. Dit wordt gezien als een win-win situatie voor het bedrijfsleven, de universiteit en de onderzoekers. Daarnaast heerst er binnen de TU/e het bewustzijn dat het een multiculturele en internationale organisatie is en dat dat een positieve uitwerking heeft op het aantrekken van buitenlandse onderzoekers.

“We hebben het geluk dat het aandeel van buitenlandse medewerkers in onze club groot is, en dat trekt aan. Als je als organisatie ingesteld bent op omgaan met mensen verschillende culturele achtergronden dat een rijkheid aan invalshoeken en laagdrempeligheid met zich meebrengt. Als je ons gaat vergelijken met andere universiteiten dan zie je dat dat ook heel erg ons kenmerk is. We proberen niet mensen uit het buitenland in een Nederlandse mal te gieten, maar we gaan uit van de interactie. En ik denk dat dat een hele belangrijke aantrekkingskracht is.”

Samenvattend kan gezegd worden dat Eindhoven een populaire bestemming voor buitenlandse onderzoekers is omdat de universiteit ingesteld is op cultuurverschillen, een nauwe band onderhoud met het bedrijfsleven en door middel van het ambassadeurschap deze twee aspecten, gecombineerd met een hoog niveau van onderzoek, zichtbaar maakt voor potentiële buitenlandse werknemers.

Wanneer het aankomt op het langer vasthouden van kennismigranten is er in Eindhoven een tweeledig beleid te ontdekken. Aan de ene kant de ‘harde’ kant van internationalisering en Human Resources (HR) beleid waar de nadruk ligt op het mensen op het organisatorische vlak zo gemakkelijk mogelijk maken te blijven. Aan de andere kant wordt er veel geïnvesteerd in de zogenaamde ‘feel at home’ van de internationale medewerkers, en wordt ze op deze manier een context geboden waarin ze zich thuis voelen, een netwerk op kunnen bouwen en daardoor wellicht hun verblijf willen verlengen.

“de eerste inspiratie om te doen wat we hier doen is een werkdrukonderzoek geweest waarin de TU als geheel conform de landelijke overheid scoorde maar onze internationale collega's veel ongunstiger in de cijfers terecht kwamen. Dat is een bewustwordingsmoment geweest van, daar moeten we extra stappen voor gaan zetten. het is ook de rol als gastvrouw, noem het maar goed werkgeverschap. En je weet ook dat daar de veronderstelling onder zit dat een blijve werknemer een productieve werknemer is. In die zin mikken we er met de ‘feel at home’ erop dat mensen helemaal niet weg willen.”

Binnen de universiteit wordt er veel waarde gehecht aan het opnemen van de buitenlandse werknemers in de universitaire gemeenschap en hen zich laten thuis voelen binnen de regio. Aan de ene kant omdat 'een gelukkige werknemer een productieve werknemer is', aan de andere kant wordt het ook als een 'sociale plicht' gezien om mensen goed te ontvangen en hen handvatten te bieden om hier een goed leven te kunnen leiden.

"Er wordt vaak gedacht dat buitenlandse onderzoekers nomaden en globetrotters zijn, wereldburgers dus. Maar het is om je thuis te voelen zo belangrijk om je identiteit voor een stukje kwijt te kunnen op deze campus. Het is heel erg belangrijk om jezelf gehoord te voelen, om kennis te maken met de Nederlandse cultuur en alle rariteiten die hier plaatsvinden en om te kijken wat voor misverstanden er tussen verschillende culturen bestaan en daar vervolgens op een luchtige manier mee om gaan."

Een voorbeeld van een programma dat de TU/e aanbiedt aan hun buitenlandse werknemers om zich beter thuis te voelen binnen de regio is het *spousal programma*, oftewel het *Get in Touch programma* (Get in Touch with People and Places in Eindhoven). Dit is in samenwerking met de organisatie Indigoworld opgericht en heeft als doelgroep de meereizende partners. Wanneer een kennismigrant naar Nederland komt is het namelijk niet zelden samen met zijn of haar partner en of gezin. Het is belangrijk dat ook deze mensen hun weg gaan vinden in de stad en het land van aankomst aangezien een moeizaam migratieproces van de meereizende partner een van de redenen is een kennismigrant zijn draai hier niet vind en zich hier niet langer wil vestigen.

"De mensen die hier komen werken zijn niet alleen puur professional, ze zijn ook mensen met bagage en rijkdom en met een gezin dat zijn weg moet vinden in Eindhoven. Dat is niet makkelijk, en dat realiseren wij ons. Maar er zijn meer mensen die daar ervaringen mee hebben, en daar proberen we dan verbindingen tussen te leggen. We zien dat veel mensen gebruik maken van die mogelijkheid. En in termen van vasthouden doet dat heel veel."

Het *spousal programma* biedt meereizende partners van kennismigranten die werkzaam zijn aan de TU/e om gedurende drie maanden in een kleine groep kennis te maken met elkaar maar ook met de stad Eindhoven. Het programma bestaat uit wekelijkse ontmoetingen die laagdrempelig zijn en de migranten in contact brengen met allerlei praktische en culturele voorzieningen die de stad Eindhoven te bieden heeft.

"Het zijn vaak mensen die voor het eerst in het buitenland komen te wonen, ze staan aan het begin van hun carrière, zijn net getrouwd, hebben soms net kinderen en komen vaak terecht in kleine huizen en hebben niet al te veel voorzieningen om er op uit te kunnen gaan. Vaak komen ze uit grote (collectieve) gemeenschappen. Het zijn mensen met een goed stel hersens die hier ineens de steun en toeverlaat van hun man moeten zijn. Vaak verstoppen deze vrouwen zich achter hun Facebook of hun bollywoodfilms. Ze missen een aansluiting met de stad en een stimulans om hun hersens actief te houden."

Via dit programma komen de desbetreffende meereizende vrouwen letterlijk buiten de deur, doen ze vriendschappen op, leren ze hoe de belastingaangifte gedaan moet worden, worden ze aangemoedigd om te gaan studeren of vrijwilligerswerk te gaan doen en krijgen ze Nederlandse communicatielessen.

"Je ziet mensen die hier voor het eerst komen echt weer ademhalen. Het is hier leuk, we gaan er op uit en er wordt onderling heel veel met elkaar gesproken, zo krijgen zij het gevoel meer een thuis te hebben. Het komt kort gezegd neer op sociale en culturele participatie en empowerment van deze vrouwen. En daarnaast proberen we

ook de partners te betrekken, die weten vaak ook niet hoe het hier werkt en kunnen wel een steuntje in de rug gebruiken”

Naast dit spousal programma biedt de TU/e ook een ‘huiskamer’ op de universiteit voor hun internationale medewerkers, hier worden activiteiten georganiseerd rondom de feestdagen en fungeert als een ontmoetingspunt voor de buitenlandse medewerkers, daarnaast wordt er acht keer per jaar een introductiedag voor medewerkers die net in Nederland of aan de universiteit zijn aangekomen georganiseerd en bieden ze programma’s aan die gericht zijn op de persoonlijke ontwikkeling van de buitenlandse werknemer. Deze verschillende programma’s en voorzieningen vallen onder het investeren in de *feel at home* van buitenlandse werknemers. Op het gebied van Personeel en Organisatie (P&O) wordt er daarentegen ook geïnvesteerd in de *stay-rate* van buitenlandse werknemers. Deze ‘harde’ kant van het internationaliseringsbeleid speelt zich meer af binnen de muren van de TU/e. Het wordt binnen de TU/e als zeer belangrijk gezien dat je bij binnenkomst van buitenlandse medewerkers meteen regelt dat zij een aanspreek punt hebben waar ze ook een persoonlijke verbinding mee kunnen hebben en die hen helpt wegwijs te worden als het aankomt op huisvesting en vergunningaanvragen. Elke faculteit heeft daarom in het P&O team een of twee HR-service medewerkers die er voor de buitenlandse werknemers zijn.

“De HR-service medewerkers zijn bereikbaar en toegankelijk en maken de regelingen voor de buitenlandse werknemers zo comfortabel mogelijk. Op het moment dat je een medewerker uit de personeelsdienst hebt die je kan aanspreken geeft dat een stuk veiligheid en vertrouwdheid. Het is veel meer dan iemand feitelijke informatie geven, het gaat juist over ‘welcoming’ op de campus.”

Het blijkt dat binnen de Tu Eindhoven de nadruk ligt op buitenlandse werknemers zo goed mogelijk bij te staan op het sociaal-culturele vlak. Er wordt ingezien dat het belangrijk is om op het sociaal-culturele vlak te investeren in buitenlandse werknemers aangezien dit de stay-rate ten goede kan beïnvloeden.

Afsluitend

Binnen de TU Delft wordt aangegeven dat een actief wervingsbeleid geen prioriteit heeft omdat de internationale reputatie van de TU Delft maakt dat de toestroom van buitenlandse onderzoekers zeer hoog is. De toestroom van buitenlandse onderzoekers wordt als gegarandeerd gezien en de universiteit zet geen extra stappen om Delft een meer aantrekkelijke keuze te maken. Wanneer er echter een toptalent gespot wordt, worden verschillende extra voorzieningen aangeboden om een carrière aan de TU Delft een aantrekkelijk te maken. Op dit moment is er binnen de TU Delft geen duidelijk overkoepelend beleid gericht op de sociaal-culturele participatie van buitenlandse werknemers. Wat niet wil zeggen dat er geen voorzieningen zijn voor deze groep. De afgelopen jaren wordt er geïnvesteerd in het beter inrichten van het International Office zodat dit een centrale en herkenbare plek wordt waar alle zaken omtrent kennismigranten geregeld worden. Dit is een belangrijke ontwikkeling aangezien de internationale medewerkers en hun partners via een goed functionerend orgaan beter handvatten geboden kunnen worden om een leven op te kunnen bouwen in

Nederland. Naast het ontbreken van een duidelijk beleid dat de sociaal-culturele participatie van buitenlandse kenniswerkers aanmoedigt zijn er ook problemen omtrent het opnemen van buitenlandse kenniswerkers in de universitaire organisatorische structuur.

Het aantrekken van buitenlandse onderzoekers gebeurt in Eindhoven bij voorkeur via het informele netwerk van het wetenschappelijk personeel. Om te laten zien dat Eindhoven een aantrekkelijke optie is voor buitenlandse onderzoekers draagt de TU/e naar buiten toe uit dat het een internationale universiteit is waar omgaan met cultuurverschillen geen problemen oplevert en wordt de nauwe band die de universiteit met het bedrijfsleven heeft benadrukt. Het beleid rondom het vasthouden van kennismigranten aan de TU/e bestaat aan de ene kant uit een zeer sterke sociale component die zich richt op het thuis voelen van kennismigranten en hun partners in de stad Eindhoven. Aan de andere kant is het human resources beleid zodanig ingericht dat er binnen de universiteit gemakkelijk wordt omgegaan met cultuurverschillen en buitenlandse werknemers binnen de universiteit hun draai kunnen vinden en opgenomen worden in de organisatie. Buitenlandse medewerkers in dienst bij de TU/e worden handvatten geboden om kennis te maken met de Nederlandse cultuur en om sociale activiteiten te ondernemen. De TU/e probeert via haar beleid niet alleen de sociaal-culturele participatie van haar buitenlandse medewerkers te bevorderen, ook de meereizende partners krijgen de kans deel te nemen aan een programma dat hun sociaal culturele participatie bevordert.

Vragenlijst

Bij het bespreken van de resultaten zal eerst een beschrijving gegeven worden van de onderzoekspopulatie en gekeken worden naar de motieven voor migratie. Vervolgens zal het verwachte effect van de verschillende onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele, de wil om zich voor langere tijd in Nederland te vestigen, getoetst worden. Tot slot zal de groep respondenten uitgesplitst worden naar universiteit en zal er gekeken worden naar eventuele verschillen tussen beide instanties.

Kennismigranten in de onderzoeksector beschrijving van variabelen

Groepskenmerken

De ondervraagde groep kennismigranten is gemiddeld 30 jaar oud, het grootste gedeelte is geboren tussen 1977 en 1986, wat maakt dat dit een relatief jonge groep werknemers is. De verdeling man vrouw is respectievelijk 46,4 om 43,6 procent, 82,8 procent geeft aan geen kinderen te hebben en iets minder dan één derde van de groep is samen met zijn of haar partner naar Nederland vertrokken. Uit de data blijkt dat de grootste groep migranten uit China komt (17,8%), gevolgd door Iran (9,2), India (7,2) en Europese mediterrane landen als Italië, Griekenland, Portugal en Spanje (in totaal 16,6%). Dat kennismigranten uit Zuid- Europese landen goed vertegenwoordigd zijn op de Nederlandse universiteiten is te verklaren door de slechte

economische omstandigheden in deze landen. De economische recessie heeft een *braindrain* richting het noorden tot gevolg (Reiner, 2010). China en India daarentegen zijn opkomende economieën en voor de Nederlandse bètatechnologische sector ‘klassieke immigratielanden’. Er ligt al enige jaren nadruk op deze landen als het gaat om het aantrekken van buitenlands talent voor de onderzoeksector (VSNU, 2012). Dit lijkt zijn vruchten af te werpen aangezien deze landen in dit onderzoek twee van de grootste migrantengroepen vertegenwoordigen. In totaal komt 37,8 procent van de kennismigranten uit Europa en 62,2 procent van buiten Europa.

Motivatie van migratie

Uit de literatuur kan opgemaakt worden dat de pullfactor *kennisinfrastructuur* voor hoogopgeleide migranten de belangrijkste motivatie van migratie is. Gevolgd door het *woon- en leefklimaat* in het land en de *werk en loopbaan* mogelijkheden die de migrant ervaart. Het *overheidsbeleid* zou tot slot de minste invloed uitoefenen op de keuze van de migrant. Uit onderstaande tabel is op te maken dat de *kennisinfrastructuur* voor veel kennismigranten inderdaad de belangrijkste reden is geweest om naar Nederland te migreren, gevolgd door *werk en loopbaan*, het *woon- en leefklimaat* en tot slot het *overheidsbeleid*.

Tabel 7: Motivatie van migratie

	Aantal	Gemiddelde	Standaardafwijking
Kennisinfrastructuur	629	3,78	1,09
Werk en loopbaan	619	3,17	0,99
Overheidsbeleid	627	2,23	1,17
Woon en leefklimaat	621	2,65	1,10

Zoals te zien is in tabel 2 hebben de verschillende aspecten elk een andere gemiddelde score, de vraag is echter of deze verschillen zodanig groot zijn dat ze niet op toeval berusten. Om dit te testen zijn de vier verschillende aspecten aan elkaar gekoppeld en is de samenhang tussen deze ‘paren’ getest (tabel 3). Hieruit blijkt dat de verschillende motieven van migratie samenhangen maar niet hetzelfde meten. Bovendien wordt in tabel 4 aangetoond dat de verschillen in de gemiddelde scores van deze vier aspecten significant zijn. Met andere woorden er kan geconcludeerd worden dat het niveau van de *kennisinfrastructuur* in Nederland voor een kennismigrant in de onderzoeksector inderdaad de belangrijkste factor is bij de keuze voor migratie naar Nederland.

Tabel 8: Motivatie van migratie II

	Kennisinfrastructuur	Werk en Loopbaan	Overheidsbeleid	Woon en Leefklimaat
Kennisinfrastructuur				
Werk en Loopbaan	,338**			
Overheidsbeleid	,221**	,495**		
Woon en Leefklimaat	,393**	,417**	,509**	

** Correlatie is significant $p < 0,01$.

Tabel 9: Verschil tussen motieven van migratie

		Gemiddeld verschil	95% betrouwbaarheidsinterval		t	df	p (tweezijdig)
Pair 1	Kennisinfrastructuur – Werk en loopbaan	-,44762	-,52445	-,37079	-11,442	615	,000
Pair 2	Overheidsbeleid – Woon en leefklimaat	,43347	,35631	,51062	11,033	616	,000
Pair 3	Werk en loopbaan - Overheidsbeleid	-,81431	-,89347	-,73515	-20,202	614	,000

Voor de hele groep vormt kennisinfrastructuur de belangrijkste motivatie voor migratie. De vraag is echter of er verschillen zijn waar te nemen tussen de vier kenmerken die motivatie voor migratie beïnvloeden; leeftijd, gender, nationaliteit, een meereizende partner en een eerder verblijf in Nederland.

Tabel 10: motivatie van migratie verdeeld naar groepskenmerken

	Kennisinfrastructuur		Werk en loopbaan		Overheidsbeleid		Woon en leefklimaat	
	F	p	F	p	F	p	F	p
Nationaliteit	2,61	,00	1,21	,24	5,94	,00	1,60	,01
Gender	,84	,68	1,10	,34	1,30	,19	1,09	,34
Eerder verblijf in Nederland	1,03	,43	1,20	,25	1,21	,26	,94	,58
Meereizende partner	1,11	,33	,88	,61	3,92	,00	,78	,83
Leeftijd	1,16	,27	1,39	,12	,62	,87	1,03	,42

Uit bovenstaande tabel (tabel 5) is af te lezen dat als het aankomt op kennisinfrastructuur als motivatie van migratie er een significant verschil waar te nemen is als het aankomt op nationaliteit. Kennismigranten van binnen de EU (schaalscore 2,56) vinden de kennisinfrastructuur belangrijker vinden dan kennismigranten die van buiten de EU komen (schaalscore 2,88) dit blijkt uit de gemiddelde schaalscores van beide groepen.

Daarnaast zijn er significante verschillen waar te nemen in de relatie tussen het overheidsbeleid; nationaliteit en het wel of niet hebben van een meereizende partner. Wanneer er geen sprake is van een meereizende partner is de schaalscore op de variabele overheidsbeleid 1,29 en wanneer de partner wel meereist wordt het overheidsbeleid als belangrijker gezien is en de gemiddelde score 1,9. Migranten die niet uit de EU komen vinden het overheidsbeleid belangrijker dan migranten van binnen de EU, de gemiddelde schaalscores zijn hier respectievelijk 1,75 en 1,11. Tot slot is er een significantie waar te nemen op het gebied van woon- en leefklimaat in relatie tot nationaliteit. Kennismigranten van buiten de Europa hebben een gemiddelde schaalscore van 2,08 en kennismigranten afkomstig uit Europa hebben een gemiddelde score van 1,72 op de variabele woon- en leefklimaat. Voor niet-Europese kennismigranten is het woon- en leefklimaat een belangrijkere factor om mee te nemen in de keuze voor migratie naar een land dan voor kennismigranten afkomstig uit Europa.

Naast de kennisinfrastructuur spelen aanwezige netwerken ook een grote rol in de migratiekeuze van een migrant. Netwerktheorieën zijn echter niet toegespitst op kennismigranten. Over het algemeen is de kans groot dat een migrant zich bij de keuze voor migratie naar een bepaald land laat leiden door de contacten die hij of zij al in dit land heeft, of dat de migrant het land al kent dankzij een eerder verblijf. Uit de data blijkt dat 35,4 procent van de ondervraagde kennismigranten kennissen, vrienden of familie hadden die eerder vanuit het land van herkomst naar Nederland gemigreerd zijn. De helft van deze groep geeft vervolgens aan dat de aanwezigheid van deze contacten in Nederland een rol speelden bij de keuze voor Nederland aangezien ze via hen positieve feedback over Nederland kregen en steun ontvingen bij het migratieproces. Naast het hebben van contacten in het land van aankomst kan een eerder verblijf in het land ook een rol spelen bij de motivatie voor migratie. Ruim 14 procent van de ondervraagden heeft al eerder in Nederland gewoond, over het algemeen was dit een verblijf korter dan 3 jaar gericht op studieactiviteiten. Slechts een klein deel van de ondervraagde kennismigranten zich bij hun migratiekeuze hebben laten leiden door de aanwezigheid van kennissen of een eerder verblijf in Nederland. Hieruit is af te leiden dat een eerder verblijf in Nederland of de aanwezigheid van familie en/of bekenden in Nederland, die in de literatuur als belangrijk voor de motivatie van migratie naar voren kwamen, voor de in deze studie ondervraagde groep over het algemeen geen grote rol spelen. Het grootste deel van de kennismigranten had geen eerdere ervaringen met Nederland.

Afsluitend

Uit bovenstaande kan geconcludeerd worden dat de eerste hypothese, '*Kennisinfrastructuur is de belangrijkste motivatie van migratie naar Nederland, belangrijker dan woon- en leefklimaat, werk en loopbaan en overheidsbeleid*' aangenomen is. Het blijkt wel dat er voor sommige groepskenmerken verschillen zijn waar te nemen als het aankomt op motivatie van migratie. Deze verschillen zijn vooral aanwezig als er gekeken wordt

naar de afkomst van de kennismigrant. Er kan op basis van de resultaten uit de vragenlijst gesteld worden dat de hypothese ‘de meerderheid van de kennismigranten is al bekend met Nederland’ niet gesteund wordt.

Kennismigranten in de onderzoeksector samenhang tussen variabelen

Verblijfsduur

De vraag of een kennismigrant in de onderzoeksector na afloop van zijn of haar promotietraject of postdocfase zich voor langere tijd in Nederland wil vestigen staat centraal in dit onderzoek. Uit de data blijkt dat de helft van de respondenten dit nog niet zeker weet (tabel 5).

Tabel 11: Zijn kennismigranten van plan zich voor langere tijd in Nederland te vestigen?

	Frequentie	Percentage
Ja	164	25,9
Nee	138	21,8
Weet ik niet	331	52,3
Totaal	633	100,0

Het grootste deel van de kennismigranten weet nog niet of ze zich voor langere tijd in Nederland willen vestigen. Deze groep geeft in de vragenlijst aan dat vooral de mogelijkheid om hier een vaste baan te vinden en de inhoud van dit werk doorslaggevend zal zijn in de beslissing om wel of niet in Nederland te blijven, daarnaast spelen de baankansen, wensen en baankansen van de partner en de ontwikkeling van het sociale leven van de respondent een rol. De groep die niet in Nederland wil blijven geeft hiervoor samenvattend de volgende redenen: de partner die hier geen sociaal leven heeft weten op te bouwen, de hoge kosten van het levensonderhoud, contractuele verplichtingen die maken dat een terugkeer naar het land van herkomst verplicht is en de leefomstandigheden in Nederland die niet bevallen.

Uit de geraadpleegde literatuur blijkt dat verschillende aspecten samenhangen als het aankomt op de motivatie voor het verlengen van het verblijf in Nederland. Zo wordt aangenomen dat kennismigranten die veel contact hebben met Nederlanders, geen problemen ondervinden met het ondernemen van sociaal-culturele activiteiten, de Nederlandse taal goed beheersen en tevreden zijn over de geboden faciliteiten en ondersteuning vanuit de werkgever waarschijnlijk hun verblijf in Nederland willen verlengen na afloop van hun contract en/of onderzoek. In onderstaande tabellen wordt een regressieanalyse weergegeven waarin deze vier bovenstaande onafhankelijke variabelen zijn verwerkt. In deze analyse wordt gekeken welke van de onafhankelijke variabelen de afhankelijke variabele, de wil om in Nederland te blijven, beïnvloeden.

Tabel 12: Model samenvatting regressieanalyse met controle variabelen

R	R-kwadraat	Standaardafwijking
,18	,03	,79

$df = 9$ en $p = 0.03$

Tabel 13: Regressieanalyse met controle variabelen

	Ongestandaardiseerde coëfficiënten		Gestandaardiseerde coëfficiënten	p
	B	Standaardfout	B	
Niveau Nederlands	,007	,028	,011	,799
Contact met Nederlanders	-,028	,056	-,021	,614
Sociaal culturele activiteiten	-,025	,052	-,020	,632
Tevredenheid met werkgever	,232	,097	,100	,018
Gender	,012	,068	,008	,857
Eerder verblijf in Nederland	,227	,096	,100	,018
Meereizende partner	-,029	,073	-,017	,693
Leeftijd	-,154	,071	-,093	,031
Nationaliteit	-,018	,073	-,011	,806

Uit tabel 13 kan geconcludeerd worden dat de variabelen tevredenheid met werkgever, eerder verblijf in Nederland en leeftijd significant correleren met de wil om in Nederland te blijven. In de kolom 'gestandaardiseerde coëfficiënten' is te zien dat de tevredenheid met de werkgever positief samenhangt met de afhankelijke variabele. Met andere woorden hoe meer tevreden de kennismigrant met zijn of haar werkgever is, hoe liever hij of zij wil blijven in Nederland. Daarnaast maakt eerder verblijf in Nederland ook dat de wil om te blijven toeneemt. Leeftijd correleert negatief met de afhankelijke variabele. De negatieve correlatie in dit model geeft aan dat wanneer een kennismigrant ouder wordt de wil om te blijven afneemt. De overige opgenomen onafhankelijke variabelen hebben geen significante correlatie met de afhankelijke variabelen.

Afsluitend

Uit bovenstaande kan geconcludeerd worden dat de hypothesen '*kennismigranten met veel Nederlandse contacten zullen zich vaker in Nederland willen vestigen*', '*kennismigranten die geen moeite ondervinden op het sociaal-culturele vlak zullen zich vaker in Nederland willen vestigen*' en '*Kennismigranten die de Nederlandse taal goed beheersen zullen zich vaker in Nederland willen vestigen*' moeten worden verworpen. De correlatie van deze drie onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele is niet alleen niet significant, ook is deze voor de eerste twee ook negatief (tabel 9). Dit wil zeggen dat voor elk punt dat er hoger gescoord wordt op sociaal culturele activiteiten en contact met Nederlanders, de wil om te blijven afneemt. Dit is, ondanks de niet

significante correlatie, een opvallende waarneming. De hypothesen *'naarmate kennismigranten tevreden zijn over de faciliteiten die de werkgever hen biedt, zullen zij zich voor langere tijd in Nederland vestigen'* kan aangenomen worden. Werkgeversbeleid is voor deze groep kennismigranten belangrijker is dan contacten met Nederlanders, taalbeheersing en met succes sociaal culturele activiteiten ondernemen in Nederland.

Eindhoven en Delft: verschillen en overeenkomsten

Aangezien dit onderzoek gedaan wordt op twee locaties, namelijk de TU Eindhoven en de TU Delft, en het uiteindelijke doel het in kaart brengen van de verschillen tussen beide instanties zal er in deze paragraaf in kaart gebracht worden of er verschillen zijn waar te nemen in de populatie kennismigranten als het aankomt op universiteit. Ten eerste de onderzoekspopulatie. Het blijkt uit de data dat er relatief meer vrouwen werkzaam zijn in Delft en meer mannen in Eindhoven en dat de kennismigranten die werkzaam zijn in Eindhoven relatief vaker met hun partner zijn gemigreerd. Op andere kenmerken als nationaliteit, kennis in Nederland en een eventueel eerder verblijf in Nederland scoren beide universiteiten conform het gemiddelde van de onderzoeksgroep.

Uit de geraadpleegde literatuur is op te maken dat sociaal culturele participatie bepaald wordt door taalbeheersing, contact met anderen en ondernomen activiteiten. Op basis van de verzamelde data kan gekeken worden of er verschillen zijn tussen beide universiteiten als het op sociaal culturele participatie aankomt. Uit tabel 14 kan opgemaakt worden dat de respondenten aangeven het meeste moeite te hebben met de Nederlandse taal, maar dat de respondenten werkzaam aan de TU/e wel significant hoger scoren op deze variabele. Op de overige twee variabelen wordt gemiddeld gescoord en zijn er geen significante verschillen waar te nemen tussen beide universiteiten. Wanneer deze drie aspecten samen worden gevoegd tot een schaal die de sociaal culturele participatie weergeeft blijkt dat er in Eindhoven hoger gescoord wordt (schaalscore 2,26) dan in Delft (schaalscore 2,22). De verschillen tussen beide groepen zijn met een p waarde van 0,08 echter niet significant. Uitgaande van de schaalscores op de verschillende kenmerken van sociaal-culturele participatie en de gemiddelde scores op de samengevoegde schaal kan gesteld worden dat de mate van sociaal-culturele participatie van kennismigranten werkzaam aan de TU/e en aan de TU Delft niet hoog is.

Tabel 14: Sociaal culturele participatie naar universiteit

Universiteit		Gemiddelde	Standaardafwijking	p (2-zijdig)	df
Contact met	Eindhoven	2,47	,59	,174	631
Nederlanders	Delft	2,54	,59		
Niveau	Eindhoven	1,91	1,16	,00	618
Nederlands	Delft	1,61	1,30		

Sociaal-culturele activiteiten	Eindhoven	2,37	,61	,86	623
	Delft	2,38	,68		

Als het aankomt op de wens om in Nederland te blijven nadat het contract of onderzoek afloopt is er verschil waar te nemen tussen Delft en Eindhoven (tabel 14). In de tabel is te zien dat kennismigranten in Eindhoven vaker aangeven langer te willen blijven en minder vaak aangeven niet te willen blijven dan verwacht werd, in Delft is dit precies andersom.

Tabel 15: Wens in Nederland te blijven verdeeld naar universiteit

		Universiteit		Totaal	
		Eindhoven	Delft		
Bent u van plan in Nederland te blijven nadat uw contract is afgelopen?	Ja	Aantal	75	89	164
		<i>Verwacht aantal</i>	61,1	102,9	164,0
	Nee	Aantal	43	95	138
		<i>Verwacht aantal</i>	51,5	86,5	138,0
	Weet niet	Aantal	118	213	331
		<i>Verwacht aantal</i>	123,4	207,6	331,0
Totaal	Aantal	236	397	633	
	<i>Verwacht aantal</i>	236,0	397,0	633,0	

Chi-kwadraat = 7,60 met df = 2 en p(2-zijdig) = 0,02

Er is een verschil tussen Delft en Eindhoven waar te nemen als het gaat om de wil om in Nederland te blijven. Om te controleren waar dit verschil door veroorzaakt wordt zal bovenstaande regressieanalyse worden uitgevoerd op de twee verschillende groepen afzonderlijk. Hierbij kan er ook gekeken worden op welke vlakken de twee verschillende universiteiten afwijken van de correlaties die zijn waar te nemen voor de gehele groep.

Tabel 16: Model samenvatting regressieanalyse Delft

R	R kwadraat	Standaardfout
,21	,05	,82

df = 9 en p = 0,05

Tabel 17: Regressieanalyse Delft

	Ongestandaardiseerde coëfficiënten		Gestandaardiseerde coëfficiënten	p
	B	Standaardfout	B	
Niveau Nederlands	-,016	,037	-,025	,672
Contact met Nederlanders	-,117	,075	-,083	,118
Sociaal culturele activiteiten	,001	,065	,001	,990
Tevredenheid met werkgever	,270	,119	,121	,024

Gender	-,052	,095	-,029	,585
Eerder verblijf in Nederland	,225	,127	,096	,077
Meereizende partner	-,024	,097	-,013	,807
Leeftijd	-,123	,094	-,071	,193
Nationaliteit	-,146	,099	-,084	,142

Uit tabel 16 blijkt dat voor de kennismigranten die werkzaam zijn aan de TU Delft alleen de tevredenheid met de werkgever correleert op de afhankelijke variabele. De overige variabelen die voor de gehele groep als significantie correlaties gelden, een eerder verblijf in Nederland en leeftijd, zijn hier niet significant. Uit bovenstaande tabel kan afgeleid worden dat de belangrijkste drijfveer voor kennismigranten die werkzaam zijn in Delft om in Nederland te blijven de tevredenheid over hun werkgever is.

Wanneer dezelfde regressieanalyse kan gedaan worden voor de TU Eindhoven blijkt dat het model niet significant is. Daarnaast is er in de regressieanalyse geen significante correlatie te zien van een van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele (tabellen 17 & 18). Dit is opvallend aangezien in Eindhoven significant meer mensen aangeven langer te willen blijven en significant minder mensen aangeven weg te willen gaan uit Nederland dan in Delft (tabel 14).

Tabel 18: Model samenvatting regressieanalyse Eindhoven

R	R-kwadraat	Standaardfout
,23	,05	,74

df = 9 en $p = 0,23$

Tabel 19: Regressieanalyse Eindhoven

	Ongestandaardiseerde coëfficiënten		Gestandaardiseerde coëfficiënten	p
	B	Standaardfout	B	
Niveau Nederlands	,020	,046	,031	,657
Contact met Nederlanders	,101	,086	,081	,242
Sociaal culturele activiteiten	-,093	,087	-,075	,291
Tevredenheid met werkgever	,149	,182	,060	,414
Gender	,107	,112	,066	,343
Eerder verblijf in Nederland	,165	,147	,078	,263
Meereizende partner	-,031	,112	-,020	,778
Leeftijd	-,155	,112	-,101	,167
Nationaliteit	,144	,109	,095	,188

Afsluitend

De resultaten die in bovenstaande paragraaf beschreven worden kunnen tot de conclusie leiden dat een positief beeld van het werkgeversbeleid, en leeftijd jonger dan 30 jaar en eerder ervaringen met Nederland voor kennismigranten de keuze om zich wel of niet langer in Nederland te vestigen beïnvloed. Deze correlaties gelden echter niet wanneer de groepen uitgesplitst worden naar universiteit. In Delft speelt vooral het werkgeversbeleid een grote rol en in Eindhoven vallen zelfs alle significante correlaties weg. De conclusie die hieruit getrokken kan worden is dat er een andere, niet onderzochte, variabele is die maakt dat mensen in Eindhoven langer willen blijven.

Conclusie en discussie

In dit onderzoek stond de vraag centraal *wat het beleid van de technische universiteiten van Delft en Eindhoven op het gebied van het werven en vasthouden van buitenlandse (top)onderzoekers is en of dit beleid bijdraagt aan de sociaal-culturele participatie en, daarmee samenhangend, de verblijfsduur van deze onderzoekers*. In het voorgaande hoofdstuk zijn de resultaten van het onderzoek besproken en de deelvragen beantwoord. Onderstaand hoofdstuk zal de beantwoording van de hoofdvraag bevatten, er zullen aanbevelingen voor vervolgonderzoek gedaan worden en er zal een beleidsadvies voor beide universiteiten geformuleerd worden.

Op het gebied van werving ligt binnen de TU Delft de nadruk op de internationale reputatie van de universiteit. Uit de theorie en uit de verzamelde data is gebleken dat voor deze groep kennismigranten de kennisinfrastructuur de belangrijkste motivatie van migratie is, uitgaan van de reputatie van de universiteit kan voor het wervingsbeleid zijn vruchten afwerpen (Mahroum, 2000; Berkhout, Smid & Volkerink, 2010). Waar het beleid in Delft vooral uitgaat van de reputatie van de universiteit richt het beleid in Eindhoven zich, naast op kennisinfrastructuur, ook op het woon- en leefklimaat en de werk- en loopbaan perspectieven als het aankomt op het aantrekken van buitenlandse onderzoekers. De TU Eindhoven lijkt hiermee binnen het wervingsbeleid een voorzet te nemen op het langer vasthouden van buitenlandse werknemers.

Het beleid rondom het vasthouden van kennismigranten aan de TU/e bestaat aan de ene kant uit het human resources beleid dat zodanig ingericht is dat kennismigranten binnen de universiteit een duidelijk aanspreekpunt hebben en dat er rekening wordt gehouden met cultuurverschillen. Aan de andere kant bevat het beleid een zeer sterke sociale component gericht op sociaal-culturele participatie van kennismigranten en hun partners in de stad Eindhoven. De TU/e ziet het belang van het vasthouden van kennismigranten binnen de universiteit, doorstroom van kennismigranten naar het bedrijfsleven in de regio wordt echter ook gezien als behoud van talent. De nauwe samenwerking met het bedrijfsleven maakt dat kennismigranten in dienst van de TU/e een goed carrièreperspectief hebben. Binnen de TU Delft worden kennismigranten ondersteund als het aankomt op praktische zaken, het contact met kennismigranten gaat voornamelijk via het international office en bestuurssecretarissen. Waar op de TU/e wordt geïnvesteerd in de sociaal culturele participatie van deze groep en het opnemen van deze groep in de universitair structuur centraal staat is dit aspect in Delft niet opgenomen in het centrale beleid. Aangezien een succesvol integratieproces vaak begint bij identificatie met de werkgever (Colic-Peisker, 2010), is het vanuit de werkgever investeren in deze groep belangrijk voor de ontwikkeling van de sociaal-culturele participatie van deze groep in de Nederlandse samenleving

Uitgaande van de beleidsanalyse is de verwachting dat de buitenlandse onderzoekers die werkzaam zijn aan de TU/e een hoger niveau van sociaal-culturele participatie hebben dan de buitenlandse werknemers in dienst van

de TU Delft. Uit de data analyse blijkt echter dat de sociaal-culturele participatie van beide groepen niet bijzonder hoog is en dat er geen significant verschil is tussen beide groepen als het aankomt op sociaal-culturele participatie. In het theoretisch kader dat aan de basis van deze studie staat is naar voren gekomen dat de mate van sociaal-culturele participatie van een migrant een goede voorspeller is voor de wil om in een land te blijven (Berry, 1997; Engbersen, Snel, Leerkes, San, & Entzinger, 2003). Uit deze studie is echter gebleken dat zowel de taalbeheersing als de contacten met Nederlanders als de sociaal-culturele competenties voor de onderzochte groep kennismigranten in de onderzoekssector geen invloed hebben op de wil om in Nederland te blijven. Dit wil echter niet zeggen dat het niet belangrijk is om in dit aspect te investeren. Binnen de TU/e is ervaren dat het ziekteverzuim van de buitenlandse werknemers is gedaald nadat de beslissing is genomen om te investeren in de sociaal-culturele participatie van de buitenlandse medewerkers. Voor de gehele groep ondervraagde kennismigranten geldt dat tevredenheid met de werkgever, een eerder verblijf in Nederland en leeftijd de wil om in Nederland te blijven beïnvloeden. Het feit dat beide universiteiten een zeer sterke internationale component hebben kan een verklaring zijn voor het feit dat de wil om in Nederland te blijven niet beïnvloed wordt door sociaal-culturele participatie in de Nederlandse samenleving. Eventueel vervolgonderzoek zou hier meer inzicht in kunnen geven.

Wanneer er apart naar de TU Delft en de TU/e wordt gekeken blijkt dat in Delft enkel de tevredenheid met de werkgever de wil om te blijven beïnvloed, een eerder verblijf in Nederland en leeftijd vallen geheel weg als verklarende variabelen, in Eindhoven zijn er zelfs geen factoren te zien die wil om in Nederland te blijven te beïnvloeden. Dit is een zeer opvallende waarneming aangezien kennismigranten in Eindhoven wel vaker aangeven hun verblijf in Nederland te willen verlengen wanneer hun contract en/of onderzoek is afgelopen. Hierbij moet echter aangegeven worden dat de verklaarde variantie van beide regressieanalyses laag was, wat wil zeggen dat een groot deel van de afhankelijke variabele verklaard wordt uit andere variabelen dan getoetst in dit onderzoek. Bij een eventueel vervolgonderzoek zal er gekeken moeten worden naar andere variabelen die de wil om te blijven beïnvloeden. Uit de interviewanalyse is naar voren gekomen dat de universiteit Eindhoven een nauwe samenwerking met het bedrijfsleven onderhoudt. Dit kan een verklaring zijn voor het feit dat kennismigranten werkzaam aan de TU/e vaker aangeven langer in Nederland te willen blijven dan kennismigranten werkzaam aan de TU Delft. Dat in Eindhoven een breed carrièreperspectief geboden wordt aan kennismigranten is in de loop van dit onderzoek naar voren gekomen, in het theoretisch kader is daarom geen theorie opgenomen over de invloed van een carrièreperspectief buiten de universiteit maar binnen Nederland. Daarnaast is het uitgangspunt van deze studie geweest dat uitstroom van buitenlandse onderzoekers ongunstig is voor universiteiten en dat er beleid gevoerd zou worden om kennismigranten juist 'binnen de poorten' te houden. Bij een herhaling van dit onderzoek of een vervolgonderzoek is het van belang

te kijken naar de uitwerking van carrièremogelijkheden, buiten de universiteit maar binnen Nederland, voor kennismigranten in de onderzoekssector op de wil om te blijven in Nederland.

Aanbevelingen

Aan de hand van deze studie kunnen verschillende (beleids) aanbevelingen voor beide universiteiten geformuleerd worden. Deze worden hieronder puntsgewijs genoemd en kort toegelicht.

TU Delft

- *Diensten gericht op buitenlandse medewerkers goed bereikbaar en op een centrale plek:* binnen de universiteit wordt op dit moment gewerkt aan een nieuwe inrichting van het International Office. Buitenlandse medewerkers krijgen door de centralisering van deze dienst een centraal punt waar voornamelijk praktische zaken geregeld kunnen worden. Deze ontwikkeling is voor de informatievoorziening naar de buitenlandse werknemers zeer goed. Het zou echter voor de kennismigranten goed zijn wanneer ook andere (externe) diensten bij het International Office gevestigd zouden zijn. Een centraal punt waar praktische informatie te vinden is gecombineerd met diensten die de sociaal-culturele participatie bevorderen zal niet alleen meer duidelijkheid scheppen binnen de universiteit, op dit moment loopt vooral de communicatie met organisaties die zich richten op kennismigranten (en hun partners) die verbonden zijn aan de TU Delft moeizaam, maar ook ervoor zorgen dat kennismigranten zich meer welkom voelen op de universiteit.
- *Investeren in sociaal-culturele participatie:* op dit moment wordt dit niet op grote schaal gedaan binnen de TU Delft. Ondanks dat is gebleken dat sociaal-culturele participatie geen invloed heeft op de wens om in Nederland te blijven is het belangrijk dat hier wel in geïnvesteerd wordt. Het is in Eindhoven gebleken dat het ziekteverzuim van deze werknemers is gedaald nadat er geïnvesteerd is in de sociaal-culturele participatie van internationale medewerkers. Investeren in buitenlandse medewerkers is niet alleen een teken van goed gastheerschap, het bevordert ook de productiviteit. Beleid dat hierop gericht is kan zowel door de universitaire diensten, bijvoorbeeld het International Office, uitgevoerd worden als door externe organisaties.
- *Investeren in loopbaanbegeleiding:* Voor een carrière in de wetenschap is meer nodig dan enkel onderzoekvaardigheden. Binnen de TU Delft kan er beter omgegaan worden met cultuurverschillen binnen de organisatiestructuur. Het verstandig om te investeren in organisatorische, communicatieve en sociale vaardigheden om buitenlandse onderzoekers een kans te geven door te stromen binnen de universiteit en ze op te nemen in de organisatiestructuur.
- *Tevredenheidsonderzoek:* Het blijkt dat tevredenheid met de werkgever voor kennismigranten invloed heeft op het wel of niet willen blijven in Nederland. Het is daarom van belang te onderzoeken welke door de werkgever geboden faciliteiten bijdragen aan de tevredenheid en in het verlengde daarvan de

wil om in Nederland te blijven. Om kennismigranten langer vast te houden kan vervolgens geïnvesteerd worden in deze faciliteiten.

TU Eindhoven

- *Onderzoek naar invloed van het carrièreperspectief op de wil om te blijven:* in Eindhoven geven kennismigranten vaker aan zich voor langere tijd in Nederland te willen vestigen. Uit dit onderzoek is echter niet gebleken wat hiervan de oorzaak is. Er is naar voren gekomen dat het aantrekkelijke carrièreperspectief in de regio Eindhoven hierbij een rol zou kunnen spelen, of dit werkelijk zo is zal nader onderzoek uit kunnen wijzen. Het kan voor het beleid van de TU/e op zowel het vlak van het aantrekken van internationale onderzoekers als op het vlak van het vasthouden van deze groep nuttig zijn te weten wat hiervan de oorzaak is. De universiteit kan zich op het vlak van loopbaanbegeleiding en carrièreperspectieven verder onderscheiden van andere (technische) universiteiten.
- *Tevredenheidsonderzoek:* Het blijkt dat tevredenheid met de werkgever voor kennismigranten invloed heeft op het wel of niet willen blijven in Nederland. Dit verband is in Eindhoven niet naar voren gekomen in het onderzoek. Omdat dit wel voor buitenlandse onderzoekers die werkzaam zijn in Delft geldt en de groepskenmerken van beide groepen overeenkomen, kan ervan uitgegaan worden dat de tevredenheid met de werkgever ook meespeelt voor de wil om in Nederland te blijven bij de internationale onderzoekers in dienst in bij de TU/e. Het is daarom van belang te onderzoeken welke door de werkgever geboden faciliteiten bijdragen aan de tevredenheid. Om kennismigranten langer vast te houden kan vervolgens geïnvesteerd worden in deze faciliteiten.

Bibliografie

3TU.Federatie. (2009). *Ontwikkelingsplan 3TU.Federatie 2009-2012*. 3TU.Federatie.

3TU.Federatie. (2011). *3TU Sectorplan Technologie Uitvoering 2011-2015*. 3TU.Federatie.

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.

Berry, J. (1997). Immigration, acculturation and adaptation. *Applied Psychology: an International Review*, (46) 5-68.

Bochhove, M. van, Rusinovic, K. & Engbersen, G. (2010). *Over de rode loper. Kennismigranten in Rotterdam en Den Haag*. Den Haag: Nicis.

Boyd, M. (1989). Family and Personal Networks in Internations Migration: Recent Development en New Agendas. *International Migration Review*, 23(3), 638-670.

Broek, A. v., & Keuzenkamp, S. (2008). *Het dagelijks leven van allochtone stedelingen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Cervantes, M. (2004). Attracting, retaining and mobilising high skilled labour. In OECD, *Global knowledge flows and economic development* (pp. 51-71). Paris: OECD Publishing.

Chorny, V., Euwals, R., & Folmer, K. (2007). *Immigration policy and welfare state design. A qualitative approach to explore interaction*. CPB Document. Den Haag: CPB

Colic-Peisker, V. (2010). Free floating in the cosmopolis? Exploring the identity-belonging of transnational knowledge workers. *Global Networks*, 467-488.

De Cieri, H., Dowling, P.R. & Taylor, K.F. (1991). The psychological impact of expatriate reaction on partners. *The International Journal of Human Resource Management*, 2(3), 277-414.

Deth, J. van, & Leijenaar, M. (1994). *Maatschappelijke participatie in een middelgrote stad*. Sociaal Cultureel Planbureau: Rijswijk.

Directie Hoger Onderwijs & Studiefinanciering. (2011). *Kwaliteit in Verscheidenheid: strategische agenda hoger onderwijs, onderzoek en wetenschap*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap.

- Engbersen, G., Snel, F., Leerkes, A., San, M., & Entzinger, H. v. (2003). *Over Landsgrenzen*. Rotterdam: Risbo Contractresearch BV.
- Florida, R. (2002). *The Rise of the Creative Class*. New York: Basis Books.
- Gijsberts, M., & Dagevos, J. (2012). *At Home in the Netherlands? Trends in Integration of Non-Western Migrants*. The Hague: The Netherlands Institute for Social Research.
- Grijpstra, D. & Buiskool, B. (2005). *De internationale mobiliteit van kenniswerkers in het hoger onderwijs. Een kwantitatief onderzoek*. Leiden: Research voor Beleid BV.
- Groen, T., Emerencia, N., Boots, B., & van Vilsteren, G. (2012). *Naar 4 op de 10, meer technologietalent voor Nederland. Masterplan Bèta en Technologie*. Den Haag: Vereniging van de Nederlandse Chemische Industrie.
- Geid, W., Uebelmesser, S. & Werding, M. (2008). How do migrants choose their destination country? An analysis of institutional determinants. CESifo Working Paper #2506. Munich: CESifo Group.
- Hendrikse, W., Doorne-Huiskens, A. van & Schippers, J. (2007). *Diversiteit geïnventariseerd. Een onderzoek naar nieuwe bevindingen op het gebied van diversiteitsbeleid*. Utrecht: A+O Fonds Rijk.
- Hicks, J. (1932). *The Theory of Wages*. London: Macmillan.
- Koninklijke Nederlandse Academie van de Wetenschappen. (2013, februari 19). *Internationale Samenwerking*. Opgehaald van Website van de KNAW: <http://www.knaw.nl>
- Koninklijke Nederlandse Akademie van de Wetenschappen. (2003). *Kennis, Kennis, Kennis. Kennisstrategie 2010, actieplan*. Den Haag.
- Leidemeijer, K., & Kamp, I. v. (2003). *Kwaliteit van de leefomgeving en leefbaarheid: naar een begrippenkader en conceptuele inkadering*. Bilthoven: RIVM.
- Lowell, L.B. (2009). Immigration “pull” factors in OEDS countries over the long term, in OECD, *The future of international migration to OECD countries*. OECD Publishing, Paris.
- Mahroum, S. (2000). Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of human capital. *R&D Management*, 30 (1). 23-32.
- Mahroum, S. (2002). Europe and the Immigration of Highly Skilled Labour. *International Migration*, 27-43.
- Massey, D. & Zenteno, R. (1999). The dynamics of mass migration. *PNAS*, 96, (9). 5328-5335

- Marger, M. (2006). Transnationalism or assimilation? Patterns of sociopolitical adaptation among Canadian business immigrants. *Ethnic and Racial Studies*, 29 (5), 882-900.
- Ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie. (2012). *Kabinetsreactie op het Masterplan Bèta en Technologie: 'Naar 4 op de 10; meer technologietalent voor Nederland'*. Den Haag: Rijksoverheid.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2008). *Het Grenzeloze Goed*. Den Haag: Rijksoverheid.
- Noailly, J., Waagmeester, D., Jacobs, B., Rensman, M., & Webbink, D. (2005). *Scarcity of Science and Engineering Students in the Netherlands*. Den Haag: Centraal Plan Bureau.
- OCW-VSNU. (2012). *Internationale Mobiliteit in het Wetenschappelijk Onderwijs*. Den Haag: OCW-VSNU.
- OECD. (2011). *Education at a Glance 2011: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- Parkinson, M., Hutchins, M., Simmie, J., Clark, G., & Verdonk, H. (2003). *Competitive European Cities: Where do the Core Cities stand?* Liverpool: European Institute for Urban Affairs.
- Paerson, R. & Morrell, J. (2002). *Knowledge Migrants: The motivation and experiences of professionals in the UK on work permits*. Brighton: IES.
- Platform Bèta en Techniek. (2011). *Jaarverslag Platform Bèta en Techniek 2011*. Den Haag: Platform Bèta en Techniek.
- Portes, A., & Sensenbrenner, J. (1993). Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action. *The American Journal of Sociology*, 1320-1350.
- Rahim, A. (1983). A model for Developing Key Expatriate Executives. *Personnel Journal*, 62, 312-317.
- Reiner, C. (2010). Brain competition policy as a new paradigm of regional policy: A European perspective. *Regional science*. 89(2), 449-461.
- Roodenburg, H., Euwals, R., & Rele, H. t. (2003). *Immigration and the Dutch Economy*. The Hague: CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.
- Ryder, A. G., Alden, L. E., & Paulhus, D. L. (2000). Is acculturation unidimensional or bidimensional? Ahead to head comparison in the prediction of personality, self-identity, and adjustment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(1), 77-88.
- Schippers, J. & Siegers, J. (2002) Allochtonen op de Nederlandse arbeidsmarkt: bedreigingen en kansen. *Migrantenstudies*, 18(2), 107-114.

- Shafer, C., Koo Lee, B., & Turner, S. (2000). A tale of three greenway trails: user perceptions related to quality of life. *Landscape and Urban Planning*, (49) 163-178.
- Snel, E., Engbersen, G. & Leerkes, A. (2006). Transnational involvement and social integration. *Global Networks*, 6(3), 265-284.
- Tajfel, H., & Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. Austin, & S. Worchel, *The Social Psychology of Intergroup relations* (pp. 33-47). California: Brooks/Cole.
- Technische Universiteit Delft. (2010). *Roadmap TU Delft 2020: Freedom to excel*. Delft: TU Delft.
- Technische Universiteit Eindhoven. (2011). *Innovation Starts: TU/e strategisch plan 2020*. Eindhoven: TU Eindhoven.
- Tijssen, R., Nederhof, A., van Leeuwen, T., Hollanders, H., Kanerva, M., & van den Berg, P. (2012). *Wetenschap- en Technologie Indicatoren 2012*. Leiden: Nederlands Observatorium van Wetenschap en Technologie.
- van Deth, J., & Leijenaar, M. (1994). *Maatschappelijke participatie in een middelgrote stad*. Sociaal Cultureel Planbureau: Rijswijk.
- Verhaeghe, P. (2011). De sociaaleconomische integratie van etnische minderheden: de rol van interklasse en interetnische contacten. *Migrantenstudies*, 27 (2), 205-214.
- Völker, B., Pinkster, F., & Flap, H. (2008). Inequality in social capital between migrants and natives in the Netherlands. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, (48), 325-350.
- Wijkhuijs, L.J.J. & Jennissen, R.P.W. (2010). *Arbeidsmigratie naar Nederland. De invloed van gender en gezin*. Den Haag: WODC
- Wismans, L. (2011, november 13). *Buitenlandse onderzoeker graag in Nederland*. Opgehaald van Sargasso: <http://sargasso.nl>

Bijlagen

Bijlage 1 – Survey

High skilled migrants at the Dutch Universities for Technology.

Survey - Master-thesis Social Policy and Social Interventions

Dear Sir/Madam,

For my master-thesis (Utrecht University) I study what motivation high skilled migrants in the research sector have to migrate to another country and what helps these researchers prolong their stay, as well as the policy that the university implements on this area. I would like to ask you to help me gather the data I need for my research by filling out this survey. The gathered data will be treated confidentially and anonymous. Thank you in advance for taking this survey.

Lian Stouthard

(lianstouthard@gmail.com)

Q1 Are you...

- Male (1)
- Female (2)

Q2 What is your year of birth?

Q3 What is your current marital status?

- Single (1)
- Partnered (2)
- Married (3)
- Widowed (4)
- Divorced (5)
- Prefer not to answer (6)

Q4 Do you have any children?

- No (1)
- Yes (2)

Q5 How many children do you have?

Q6 At which faculty is your current research taking place?

Q7 What is your function/position?

- PhD (1)
- Postdoc (2)
- Other (3) _____

Q8 What is your nationality?

- Dutch (1)
- German (2)
- French (3)
- Italian (4)
- Spanish (5)
- American (6)
- Greek (7)
- Pakistani (8)
- Iranian (9)
- Indian (10)
- Chinese (11)
- Other.. (12) _____

If Dutch Is Selected, Then Skip To End of Survey

Q9 How many years have you been living in the Netherlands for?

Q10 How many years have you been working at the university for?

Q11 Have you previously been living in the Netherlands?

- Yes (1)
- No (2)

Q12 How long was your previous stay in the Netherlands?

- < 1 year (1)
- 1 - 3 years (2)
- 3 - 5 years (3)
- 5 > years (4)

Q13 What was your main purpose during your previous stay?

- Work (1)

- Study (2)
- Other (3) _____

Q13 Why did you migrate to the Netherlands? Please indicate your answer on a five point scale.

Choose 1 if the item played a big role in your decision and 5 when it played no role at all

	1: Big role (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5: No role at all (5)
Job content (1)*					
The reputation of the university (2)*					
The reputation of the department (3)*					
The quality of scientific research in the Netherlands (4)*					
The possibility to publish your own research (5)*					
The possibility to work with leading researchers/scientists (6)*					
the knowledge available at the research department (7)*					
Career opportunities (8)**					
Wages (9)**					
Employment protection (10)**					
Specific expat support by employer (11)**					

Specific expat support by government (12)***					
Residence permit procedures (13)***					
Work permit procedures (14)***					
The possibility for a partner/spouse to co-migrate (15)***					
Manners/ politeness (16)****					
The level of English (17)****					
Cultural activities/ services (18) ****					
Atmosphere/ vibrancy (19) ****					
Openness (20) ****					
Quality of health care (21) ****					
Affordable housing (22) ****					
Political stability (23) ****					
Communities for foreigners (24) ****					
The costs of living (25) ****					

* Kennisinfrastructuur

** Werk en loopbaan

*** Overheidsbeleid

**** Woon- en leefklimaat

Q14 Do you have acquaintances, friends and/or family who previously migrated to the Netherlands?

- Yes (1)
- No (2)

Q15 Did the presence of these acquaintances, friends and/or family who previously migrated to the Netherlands affect your choice to migrate?

- Yes (1)
- No (2)

Q16 In what way did the presence of these acquaintances, friends and/or family affect your choice?

Q17 Do you have acquaintances, friends and/or family who are planning to migrate to the Netherlands?

- Yes (1)
- No (2)
- I don't know (3)

Q18 Can you indicate why these acquaintances, friends and/or family want to migrate to the Netherlands? *(Multiple answers possible)*

- Family reunion (1)
- Work/career (2)
- Study (3)
- Living environment (4)
- Wages/costs of living (5)
- Other: (6) _____

Q19 With which of the following groups are you in contact with since you've lived in the Netherlands?

(Multiple answers possible)

- People with the Dutch Nationality (1)
- Co-national migrants (2)
- Other migrants (3)
- Family in your home country (4)
- Colleagues (5)
- Expat community (6)
- Other (7) _____

Q20 Please indicate how you experience the following activities in the Netherlands.

	No difficulty (1)	(2)	(3)	(4)	extreme difficulty (5)
Making friends (1)					
Using the public transport system (2)					
Making yourself understood (3)					
Going shopping (4)					
Understanding jokes and humor (5)					
Participate in social gatherings (6)					
Participate in cultural gatherings (7)					
Dealing with the climate (8)					
Communicating with people of a different ethnic group (9)					
Finding your way around (10)					

Q21 How well do you: ...

	Not at all (1)	(2)	(3)	(4)	Very well (5)
Understand the English language (1)					
Speak the English language (2)					
Read the English language (3)					
Write the English language (4)					
Understand the Dutch language (5)					
Speak the Dutch language (6)					
Read the Dutch language (7)					
Write the Dutch language (8)					

Q22 What language do you speak at work?

	Always (1)	(2)	(3)	(4)	Never (5)
Dutch (1)					
English (2)					
Mother tongue of your own native language (3)					
Other (4)					

Q23 What language do you speak in daily life (outside work)?

	Always (1)	(2)	(3)	(4)	Never (5)
Dutch (1)					
English (2)					
Own national language (3)					
Other (4)					

Q24 Did/are you taking a Dutch language course?

- Yes (1)
- No (2)

Q25 Who initiated the language course(s)?

- Employer (1)
- Yourself (2)
- Other (3) _____

Q26 How much contact do you have with: ...

	None (1)	(2)	(3)	(4)	Many (5)
Co-national friends/acquaintances (1)					
Dutch friends/acquaintances (2)					
Other friends/acquaintances (3)					

Q27 How often do you meet with: ...

	Never (1)	(2)	(3)	(4)	Daily (5)
Co-national friends/acquaintances (1)					
Dutch friends/acquaintances (2)					
Other friends/acquaintances (3)					

Q28 How important is it to you to have contact with: ...

	Very much (1)	(2)	(3)	(4)	Not at all (5)
Co-national friends/acquaintances (1)					
Dutch friends/acquaintances (2)					
Other friends/acquaintances (3)					

Q29 I feel supported by my

	Very much (1)	(2)	(3)	(4)	Not at all (5)
Co-national friends/acquaintances (1)					
Dutch friends/acquaintances (2)					

Other friends/acquaintances (3)					
---------------------------------------	--	--	--	--	--

Q30 Did you migrate to the Netherlands with a spouse/partner?

- Yes (1)
- No (2)

Q31 How well does your spouse/partner speak the following languages?

	Very good (1)	(2)	(3)	(4)	Not at all (5)
Dutch (1)					
English (2)					

Q32 What are the main daily activities of your spouse/partner?

(Multiple answers possible)

- Work (1)
- Study (2)
- Taking care of the household/family (3)
- Social activities (4)
- Cultural activities (5)
- Social contacts with family in your home country (6)
- Other: (7) _____

Q33 How do you see yourself?

	Strongly disagree (1)	(2)	(3)	(4)	Strongly agree (5)
I feel that I am a part of the Dutch culture (1)					
I feel comfortable in the Netherlands					

(2)					
I am proud to be a highly skilled migrant (3)					
I am proud of my national culture (4)					

Q34 Are you planning to stay in the Netherlands after your contract/research ends?

- Yes (1)
- No (2)
- I don't know (3)

Q35 Please explain

Q36 Please indicate what would help you make the decision whether you would stay in the Netherlands after your contract ends

Q37 What is the quality of the facilities and/or support that your employer offers you?

	Very good (1)	(2)	(3)	(4)	Very bad (5)	Not at all (6)
Language courses (1)						
Housing (2)						
Introduction programme (3)						
Sport facilities (4)						
Family reunion (5)						
Work/residence permit (6)						
Visa (7)						
Activities/programmes for spouses/partners (8)						

Other (9)						
Other (10)						

Q38 Overall, are you satisfied with the facilities and/or support your employer offers you?

- Yes (1)
- No, because: (2) _____

Bijlage 2 – Topiclijst

1. Personalia

- Functie
- Werkzaamheden
- Achtergrond

2. Kennismigranten

- Ervaringen/contact met kennismigranten vanuit werkzaamheden
- Waarom kiezen kennismigranten voor Eindhoven/Delft
 - Goede naam in het buitenland
 - Toonaangevend onderzoek
 - Goede arbeidsvoorwaarden
- Hoe lang blijven kennismigranten
- Inzicht in wat ze naast hun werk doen?
- Uitval
 - Waarom
 - In welke fase van de loopbaan

3. Beleid TU Eindhoven/Delft

- Kennismigranten aantrekken
 - Wat is het belang van kennismigranten voor de TU
 - Rekrutering
- Kennismigranten vasthouden
 - Secundaire voorwaarden
 - Tertiaire voorwaarden/speciale programma's
 - Meereizende partners
- Loopbaanbegeleiding
- 'thuisvoelen'

4. Samenwerking externen

- Welke organisaties?
- Waarom?
- Werkt het?

5. Verbeter/aandachtspunten