

Kennismigranten in Nederland

Een onderzoek naar de tevredenheid van kennismigranten over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status in Nederland.



Universiteit Utrecht

Varsha Ramlal
Masterthesis
Universiteit van Utrecht
Arbeid, Zorg en Welzijn: Beleid en Interventie
1 juli 2014

Cursus: Masterthesis

Datum: 01-07-2014

Eerste begeleider: prof. dr. Trudie Knijn

Tweede begeleider: dr. Dorota Lepianka

Student: Varsha Ramlal

Studentnummer: 3980898

Voorwoord.

Voor u ligt de masterthesis: Kennismigranten in Nederland, de tevredenheid van kennismigranten over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status in Nederland. De masterthesis is het laatste cursusonderdeel van de master Arbeid, Zorg en Welzijn: Beleid en Interventie. Het onderzoek heeft plaatsgevonden in de periode van februari 2014 tot en met juni 2014.

Ik wil graag een aantal mensen bedanken die mij hebben ondersteund tijdens het onderzoek. Als eerst wil ik mijn begeleiders prof. dr. Trudie Knijn en dr. Dorota Lepianka bedanken voor alle feedback tijdens het onderzoek. Daarnaast wil ik de medewerkers van *The Hague International Centre* bedanken voor hun gastvrijheid tijdens het afnemen van de enquêtes. Verder wil ik Maryam Safarkhani bedanken voor het meedenken over een passende statistische analyse. Tot slot wil ik Henriët Boxem, Manon Graafland en Marianne van der Mijden bedanken voor hun steun tijdens het schrijven van de scriptie.

Varsha Ramlal

Juli 2014.

Inhoud

Voorwoord.....	3
Samenvatting.....	5
1. Inleiding.....	6
1.1. Interdisciplinariteit van het onderzoek.....	7
1.2. Opzet van de masterthesis.....	7
2. Theoretische verkenning.....	8
2.1. Verkenning van het probleem.....	8
2.2. Psychologische binding.....	9
2.3. Verklaringen voor migratie.....	9
2.4. Aangeboden sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon.....	12
2.5. Referentiegroep van kennismigranten.....	14
2.6. De status van kennismigranten in de samenleving.....	15
2.7. Formulering van de onderzoeksvraag, deelvragen en hypotheses.....	15
3. Onderzoeksopzet.....	17
3.1. Type onderzoek.....	17
3.2. Onderzoekspopulatie.....	17
3.3. Opzet enquête.....	18
3.4. Type analyse.....	18
3.5. Operationalisering van de variabelen.....	19
3.6. Betrouwbaarheid en validiteit.....	21
4. Resultaten.....	22
4.1. Algemene informatie onderzoekspopulatie.....	22
4.2. Resultaten van het onderzoek.....	22
4.3. Conclusie hypotheses.....	27
5. Conclusie en discussie.....	30
5.1. Samenvatting van de resultaten.....	30
5.2. Terugkoppeling van de resultaten naar de deelvragen.....	30
5.3. Terugkoppeling van de resultaten naar de onderzoeksvraag.....	32
5.4. Discussie.....	32
5.5. Aanbevelingen.....	33
6. Literatuurlijst.....	34
Bijlage 1. Enquêtevragen.....	37

Samenvatting.

Nederland krijgt de komende jaren te maken met een vergrijzing van de bevolking (Europees Migratie Netwerk [EMN], 2007). Een gevolg van de vergrijzing is dat de werkgelegenheid sterker zal groeien dan het aanbod van arbeid (EMN, 2007). Door de snelle groei van de kenniseconomie zal vooral de vraag naar hoogopgeleiden in Nederland stijgen. Er zal een tekort ontstaan aan hoogopgeleiden. Een oplossing voor dit probleem is het aantrekken van kennismigranten. Het aantrekken van kennismigranten is een snelle en voordelige oplossing: het is goedkoper dan het omscholen van de eigen bevolking, de economie blijft zich ontwikkelen en de kennismigrant zal belasting betalen in het land waar hij/zij werkzaam is (Lindh, 2012; Roodenburg, Euwals & ter Rele, 2003).

Nederland is echter niet het enige land dat kennismigranten wil aantrekken, er is concurrentie tussen Europese landen om kennismigranten aan te trekken. Kennismigranten kunnen kiezen uit verschillende landen waar zij zich kunnen vestigen (Hercog, 2008; Eurostat, 2012). Daarnaast stijgt het aantal *footloose* kennismigranten in Nederland (Berkhout, Smid, & Volkerink, 2010; Engbersen, Leerkes, Iliès, Snel & Meij, 2011). *Footloose* kennismigranten ervaren geen psychologische binding met het gastland waar zij zich vestigen en ze voelen zich ook niet verbonden met de burgers van het gastland. Voor hen is de drempel om naar een ander land te vertrekken laag (Engbersen et al., 2011).

Er is nog weinig aandacht besteed aan de tevredenheid van kennismigranten over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon, terwijl dit belangrijke redenen zijn voor kennismigranten om zich in Nederland te vestigen (Hercog, 2008; Berkhout et al., 2010). Er is ook weinig aandacht besteed aan de ervaren status van kennismigranten (voelen zij zich gerespecteerd en niet gediscrimineerd). De ervaren status kan van invloed zijn op de tevredenheid van kennismigranten (Verkuyten, 2008). Dit onderzoek heeft de psychologische binding van kennismigranten met Nederland en de tevredenheid van kennismigranten over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status in kaart gebracht. De volgende onderzoeksvraag is beantwoord: *In hoeverre zijn kennismigranten in Nederland tevreden over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status en is er samenhang tussen de psychologische binding, de mate van tevredenheid en de geplande verblijfsduur van kennismigranten?*

De resultaten laten zien dat driekwart van de ondervraagde kennismigranten een psychologische binding met Nederland ervaart. De ondervraagde kennismigranten zijn over het algemeen tevreden over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status in Nederland. Aan de hand van de resultaten uit dit onderzoek kan er niet worden aangetoond dat er een significante samenhang is tussen de psychologische binding, de mate van tevredenheid en de geplande verblijfsduur van kennismigranten.

Er wordt aanbevolen om een longitudinaal vervolgonderzoek te doen naar de invloed van de psychologische binding en de tevredenheid van kennismigranten op de geplande verblijfsduur. Het vervolgonderzoek dient een diverse onderzoekspopulatie te hebben. De meeste ondervraagde kennismigranten zijn nog minder dan een jaar in Nederland, zij kunnen nog in de eerste fase van een cultuurshock zitten, de *honeymoon period* (Bellini, 2012). Het is mogelijk dat de tevredenheid van kennismigranten verschilt per fase: er kunnen verschillen zijn tussen de tevredenheid van kennismigranten die recent in Nederland zijn gaan wonen en kennismigranten die al een aantal jaar in Nederland wonen. Verder dient de relatie tussen de geplande verblijfsduur en de aanwezigheid van familie nader onderzocht te worden. Ten slotte wordt er aanbevolen om nog eens goed naar de eisen van de kennismigrantenregeling te kijken.

Keywords: Kennismigranten in Nederland, tevredenheid, sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon, status, verblijfsduur kennismigranten.

1. Inleiding.

De vergrijzing van de bevolking zal de komende vijftig jaar in veel westerse landen toenemen (Casey, Oxler, Whitehouse, Antolin, Duval & Leibfritz, 2003). Het geboortecijfer zal dalen, de levensverwachting wordt hoger en de uitgaven aan pensioenen en ouderenzorg zullen stijgen. Het gevolg van de dalende geboortecijfers is dat de participatiegraad van de populatie ook daalt (Casey et al., 2003). Volgens het Europees Migratie Netwerk (EMN, 2007) zal vooral de vraag naar hoogopgeleiden in Nederland stijgen door de snelle groei van de kenniseconomie. De vraag naar hoogopgeleiden zal echter groter zijn dan het aanbod van hoogopgeleiden, er zal een tekort ontstaan aan hoogopgeleiden in Nederland (EMN, 2007).

Er zijn verschillende oplossingen voor het tekort aan hoogopgeleiden: er kan meer geïnvesteerd worden in scholing van de jongere generatie, er kunnen omscholingstrajecten aangeboden worden en er kunnen kennismigranten uit andere landen aangetrokken worden (Lindh, 2012). Kennismigranten zijn migranten die op basis van hun kennis in een ander land dan het land van herkomst werken (Immigratie en Naturalisatie Dienst [IND], 2013). Het aantrekken van kennismigranten heeft om verschillende redenen de voorkeur van veel Europese landen. Het investeren in scholing kost geld, veel Europese landen kunnen niet zoveel geld uitgeven vanwege de begrotingscriteria die zijn vastgelegd in het Akkoord van Maastricht (Morel, Palier & Palme, 2012). Bovendien gaat er een lange tijd overheen voordat de investering in scholing zich heeft uitbetaald. Het is ook niet altijd mogelijk om de bevolking om te scholen, vaak is het gat tussen vraag en aanbod te groot om met een omscholingstraject te overbruggen (Lindh, 2012). Het aantrekken van kennismigranten is goedkoper dan het investeren in scholing of dan het omscholen van de eigen bevolking (Lindh, 2012). Daarnaast zal de economie zich blijven ontwikkelen, de kennismigrant zal belasting betalen in het land waar hij/zij werkzaam is en hij/zij draagt bij aan de financiering van publieke middelen (Lindh, 2012; Roodenburg, Euwals & ter Rele, 2003).

Het aantrekken van kennismigranten is dus gunstig voor het gastland, maar het is wel nadelig voor het thuisland van de kennismigranten (Adams, 2003; Lowell, 2001). Kennismigranten zijn hoogopgeleid en het vertrek van hoogopgeleiden uit het thuisland kan op den duur leiden tot *brain drain*, het thuisland heeft geïnvesteerd in hoogopgeleiden, maar deze vertrekken naar andere landen. De investering betaalt zich dus niet uit. Het aantal hoogopgeleiden neemt af en het aantal laagopgeleiden neemt toe, dit zorgt voor een lage economische groei in het thuisland van de kennismigranten (Adams, 2003; Lowell, 2001). *Brain drain* zorgt er ook voor dat de lonen van de overgebleven hoogopgeleiden zullen stijgen en dat de lonen van de laagopgeleiden zullen dalen, de ongelijkheid tussen hoogopgeleiden en laagopgeleiden zal toenemen (Lowell, 2001). Ondanks dat het vertrek van hoogopgeleiden negatieve gevolgen heeft voor het thuisland, vertrekken hoogopgeleiden toch naar landen die hen goede carrièreperspectieven bieden, naar landen met goede arbeidsomstandigheden en naar landen met een prettig woon-, en leefklimaat (Berkhout, Smid, & Volkerink, 2010).

Het probleem voor Nederland is dat er concurrentie is tussen verschillende Europese landen om kennismigranten aan te trekken. Nederland is niet het enige land waar kennismigranten zich kunnen vestigen (Hercog, 2008; Eurostat, 2012). Daarnaast stijgt het aantal *footloose* kennismigranten in Nederland (Berkhout et al., 2010; Engbersen, Leerkes, Iliès, Snel & Meij, 2011). *Footloose* kennismigranten ervaren geen psychologische binding met het land waar zij zich vestigen. Als zij ontevreden zijn over hun sociale rechten (recht op publieke sociale zekerheid), professionele mogelijkheden (mogelijkheid om carrière te maken, werkgelegenheid) en loon, dan zullen zij zo weer vertrekken naar een ander land (Hercog, 2008; Berkhout et al., 2010). Met tevredenheid wordt het volgende bedoeld: een persoon is tevreden indien er aan de verwachtingen wordt voldaan, of als de verwachtingen worden overtroffen (Bloemer, 1993).

Diverse studies hebben zich gericht op de oorzaken van arbeidsmigratie in het algemeen (Bhachu & Light, 2004; Fawcett, 2004; Massey, Arango, Hugo, Kouaouci, Pellegrino & Taylor, 1993; Ruhs & Martin, 2008) en op oorzaken van arbeidsmigratie naar Nederland (Engbersen et al., 2011; Engbersen, Leerkes, Grabowska-Lusinska, Snel & Burgers, 2013; Roodenburg et al., 2003). Ook is er een aantal studies dat zich specifiek gericht heeft op het aantrekken van kennismigranten (Berkhout et al., 2010; Hercog, 2008; Mahroum, 2000). Er is echter weinig aandacht besteed aan de tevredenheid van kennismigranten over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon, terwijl dit belangrijke redenen zijn voor kennismigranten om zich in Nederland te vestigen (Hercog, 2008; Berkhout et al., 2010). Er is ook weinig aandacht besteed aan de ervaren status van kennismigranten, de ervaren status kan van invloed zijn op de tevredenheid van kennismigranten (Verkuyten, 2008). Met status wordt in dit onderzoek het volgende bedoeld: voelt de kennismigrant zich gerespecteerd door zijn collega's, werkgever en voelt hij zich niet gediscrimineerd door burgers in Nederland?

De masterthesis heeft drie doelen: ten eerste de tevredenheid van kennismigranten over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status in kaart brengen; ten tweede onderzoeken of kennismigranten die een psychologische binding ervaren met Nederland en de Nederlandse burgers bereid zijn om in Nederland te blijven en ten slotte bepalen of er een samenhang is tussen de psychologische binding, de mate van tevredenheid en de geplande verblijfsduur van kennismigranten. De volgende onderzoeksvraag wordt beantwoord: *in hoeverre zijn kennismigranten in Nederland tevreden over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status en is er samenhang tussen de psychologische binding, de mate van tevredenheid en de geplande verblijfsduur van kennismigranten?*

1.1. Interdisciplinariteit van het onderzoek.

Het onderzoek voldoet aan de eisen van interdisciplinariteit, omdat het perspectieven van verschillende vakgebieden in beschouwing neemt. In het theoretische kader worden verschillende economische theorieën beschreven die de oorzaken van migratie verklaren en de economische voordelen die kennismigranten opleveren worden besproken. Door te onderzoeken of de tevredenheid van kennismigranten afhangt van de vergelijking met een referentiegroep en door aandacht te besteden aan de psychologische binding van kennismigranten met een land wordt het probleem zowel vanuit een sociologisch als psychologisch perspectief benaderd.

1.2. Opzet van de masterthesis.

De thesis begint met de theoretische verkenning. Vervolgens wordt er op basis van de theoretische verkenning een onderzoeksvraag geformuleerd en de hypothesen die voortkomen uit de beschreven theorieën worden weergegeven. Daarna wordt de onderzoeksmethode besproken en de resultaten van het onderzoek worden gepresenteerd. De masterthesis wordt afgesloten met een conclusie en discussie.

2. Theoretische verkenning.

Dit hoofdstuk beschrijft de theoretische fundering van het onderzoek. De behoefte aan kennismigranten en de concurrentie tussen Europese lidstaten worden als eerst besproken. Vervolgens wordt er aandacht besteed aan verschillende theorieën die verklaring bieden voor migratie. Daarna wordt de literatuur over de aangeboden sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon beschreven. Er wordt ook aandacht besteed aan theorieën over de referentiegroepen van migranten en aan theorieën over de status van kennismigranten. De theoretische verkenning wordt afgesloten met een conclusie en een overzicht van de geformuleerde onderzoeksvragen en hypotheses.

2.1. Verkenning van het probleem.

Uit recent onderzoek van Platonova & Urso (2012) is gebleken dat veel Europese lidstaten te maken hebben met een tekort aan hoogopgeleide arbeiders. Dit tekort aan hoogopgeleiden op de arbeidsmarkt wordt veroorzaakt door de vergrijzende bevolking, de groeiende kenniseconomie en door een mismatch tussen vraag en aanbod van vaardigheden (EMN, 2007; Platonova & Urso, 2012). Volgens Lindh (2012) kunnen landen verschillende maatregelen nemen om het tekort aan hoogopgeleiden te verminderen: er kan meer geïnvesteerd worden in kinderen, burgers kunnen omgeschoold worden en er kunnen kennismigranten aangetrokken worden. De eerste optie is kostbaar: investeringen kosten in het begin geld en voor veel Europese landen is het geld niet op te brengen vanwege een maximum percentage aan begrotingstekort dat is vastgelegd in het Akkoord van Maastricht (Morel, Palier & Palme, 2012). Het omscholen van burgers is ook kostbaar en het is niet in alle gevallen reëel. Soms is het gat tussen het gevraagde opleidingsniveau en het aangeboden opleidingsniveau te groot om met een omscholingstraject te overbruggen (Lindh, 2012). Het aantrekken van kennismigranten is vergeleken met de andere opties een billijke maatregel dat verschillende voordelen oplevert: het tekort aan hoogopgeleiden wordt verminderd, de economie blijft zich ontwikkelen en de kennismigranten worden gezien als belastingbetalers die bijdragen aan het financieren van publieke voorzieningen (Roodenburg et al., 2003).

Het tekort aan hoogopgeleiden komt voor in verschillende Europese lidstaten, er is concurrentie tussen Europese lidstaten om kennismigranten aan te trekken (Berkhout et al., 2010). Ook Nederland wil kennismigranten aantrekken (IND, 2013), het gaat de concurrentiestrijd aan met andere Europese landen. Nederland heeft in 2004 de kennismigrantenregeling ingevoerd. Kennismigranten kunnen van deze regeling gebruik maken als zij in Nederland willen werken (Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS], 2014). De kennismigrantenregeling houdt in dat kennismigranten in Nederland kunnen wonen en werken als zij aan de gestelde looneis voldoen (IND, 2014). De looneis houdt in dat een kennismigrant per maand een bepaald bedrag bruto moet verdienen (afhankelijk van de leeftijd).

In 2009 is de Europese Blauwe Kaart ingevoerd. De Europese Blauwe Kaart is een richtlijn van de Europese Unie (Official Journal of the European Union, 2009). De kennismigrantenregeling en de Europese Blauwe Kaart verschillen van elkaar. De kennismigrantenregeling valt gunstiger uit voor de kennismigrant. Voor beiden geldt dat de kennismigrant moet voldoen aan de gestelde looneis, maar een kennismigrant die een Europese Blauwe Kaart aanvraagt moet aan een hogere looneis voldoen dan een kennismigrant die een kennismigrantenregeling aanvraagt (IND, 2014). Daarnaast gelden er aanvullende eisen voor kennismigranten die met een Europese Blauwe Kaart naar Nederland komen: de kennismigrant moet een arbeidscontract van minimaal één jaar voor een hooggekwalificeerde baan hebben en hij moet kunnen aantonen dat hij in het bezit is van een diploma waarvoor hij minimaal drie jaar hoger onderwijs heeft gevolgd. Deze regels gelden niet voor kennismigranten die via de kennismigrantenregeling naar Nederland komen.

De kennismigrantenregeling en de Europese Blauwe Kaart kunnen worden aangevraagd door zogenoemde derdelanders: kennismigranten afkomstig uit een niet Europese Unie (EU) land. Kennismigranten afkomstig uit een EU-land, IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland zijn vrij

om in Nederland te wonen en te werken (IND, 2013). Ondanks de invoering van de Europese Blauwe Kaart blijft Nederland zich dus ook vasthouden aan de eigen kennismigrantenregeling. Door de soepele kennismigrantenregeling (vergeleken met de Europese Blauwe Kaart) probeert Nederland zich te onderscheiden van andere Europese landen.

2.2. Psychologische binding.

Engbersen et al. (2013) hebben onderzoek gedaan naar de arbeidsmigratiepatronen van migranten uit Centraal-Europa en Oost-Europa in Nederland. Uit dit onderzoek is gebleken dat er onderscheid kan worden gemaakt tussen vier groepen arbeidsmigranten: arbeidsmigranten die weinig binding hebben met het land van bestemming; arbeidsmigranten die een sterke binding hebben met zowel het land van herkomst als met het land van bestemming; *footloose* migranten die een zwakke binding hebben met zowel het land van herkomst als met het land van bestemming en arbeidsmigranten die een zwakke binding hebben met het land van herkomst (settelaars). In het onderzoek van Engbersen et al. uit 2013 is er geen onderscheid gemaakt tussen (laagopgeleide) arbeidsmigranten en kennismigranten.

Bosniak (2000) gaat in haar artikel *Citizenship Denationalized* dieper in op de verbondenheid van arbeidsmigranten met het gastland. Bosniak (2000) noemt de verbondenheid met het gastland en de burgers de psychologische dimensie van burgerschap. Volgens Bosniak (2000) mist T.H. Marshall (1950) een cruciaal element bij zijn definiëring van het begrip burgerschap. T.H. Marshall (1950) beschrijft in *Citizenship and Social Class* (1950) het begrip burgerschap als volgt: burgerschap bestaat uit drie rechten, namelijk burgerrechten (het recht om een vrij een contract aan te gaan), politieke rechten (het stemrecht) en sociale rechten (het recht op onderwijs en sociale zekerheid). Volgens Bosniak (2000) is het gevoel van burgerschap dat we ervaren niet alleen een product van de manieren waarop burgerschap wordt uitgevoerd in onze legale en politieke wereld, zoals T.H. Marshall (1950) stelt. De uitvoering van burgerschap wordt volgens haar gevormd door de kwaliteit van het burgerschapsgevoel: in hoeverre voelen de migranten zich burgers van een land, voelen zij zich verbonden met het gastland en de burgers? Voor kennismigranten kan de psychologische dimensie van burgerschap het volgende inhouden: in hoeverre voelen zij zich verbonden met de burgers en het gastland, hebben ze het gevoel dat ze deel uitmaken van de gemeenschap? Met andere woorden: voelen de kennismigranten zich verbonden met het gastland en de burgers van het gastland, of zijn zij *footloose* (Engbersen et al., 2011) en voelen ze geen verbintenis met zowel de burgers als het gastland?

Berkhout et al. (2010) & Engbersen et al. (2011) hebben hun onderzoeken specifiek gericht op kennismigranten. Volgens beiden lijkt het erop dat de groep *footloose* kennismigranten die geen psychologische binding ervaart met Nederland en de Nederlandse burgers steeds groter wordt. Engbersen et al. (2011) stellen dat nu 40 procent van de kennismigranten in Nederland *footloose* is. Het niet ervaren van een psychologische binding kan van invloed zijn op de verblijfsduur van kennismigranten. De drempel voor deze groep kennismigranten om naar een ander land te vertrekken is namelijk laag. Volgens de theorieën van Berkhout et al. (2010) en Engbersen et al. (2011) is de drempel om te vertrekken voor kennismigranten die wel een binding met Nederland en de Nederlandse burgers ervaren hoog. Het is dus belangrijk dat Nederland zich blijft onderscheiden van andere Europese landen en dat ze de kennismigranten tevreden houdt, zodat zij niet naar een ander land zullen vertrekken.

2.3. Verklaringen voor migratie.

Om inzicht te krijgen in de factoren waar de kennismigranten tevreden over moeten zijn om in een land te willen blijven is het van belang dat de verklaringen voor migratie in kaart worden gebracht. Deze verklaringen geven namelijk een indicatie over wat een migrant hoopt te vinden in het land waar hij/zij naartoe emigreert.

2.3.1. Push-, en pull factoren voor arbeidsmigratie.

Theorieën zoals de neoklassieke economische theorie, de nieuwe economische theorie, de duale markttheorie en de netwerktheorie verklaren arbeidsmigratie aan de hand van *push*-, en *pull* factoren (Borjas, 1989; Bhachu & Light, 2004; Fawcett, 2004; Massey et al., 1993; Stark & Bloom, 1985). *Push* factoren zijn factoren die migranten als het ware wegduwen uit het land van herkomst naar een ander land. Voorbeelden van *push* factoren zijn slechte arbeidsomstandigheden in het land van herkomst en een somber toekomstperspectief. *Pull* factoren zijn factoren die ervoor zorgen dat migranten worden aangetrokken door een land (van der Waal, 2010). Voorbeelden van *pull* factoren zijn hoge lonen en betere arbeidsomstandigheden.

In tabel 2.1. worden de belangrijkste ideeën achter de neoklassieke economische microtheorie, neoklassieke economische macrotheorie, de nieuwe economische theorie, de duale markttheorie en de netwerktheorie weergegeven. Uit het tabel valt op te maken dat de neoklassieke economische microtheorie en de nieuw economische theorie theorieën zijn die migratie verklaren aan de hand van *push* factoren. De *push* factoren voor migratie zijn volgens beide theorieën de arbeidsomstandigheden in het land van herkomst (Borjas, 1989; Stark & Bloom, 1985). Bijvoorbeeld: als in het land van herkomst de arbeidsomstandigheden slecht zijn, dan zullen mensen zich oriënteren op de mogelijkheden om te emigreren naar een ander land. Vaak zijn er meerdere gastlanden die verschillende opties aanbieden. De migranten vergelijken de verschillende opties met elkaar en kiezen voor het land dat hen waarschijnlijk het meeste welzijn oplevert.

Er is echter ook een verschil tussen de nieuw economische theorie en de neoklassieke economische microtheorie: volgens de nieuw economische theorie wordt de beslissing om te emigreren genomen door families en gezinnen en niet alleen door individuen zoals de neoklassieke economische microtheorie beweert. Het is mogelijk dat er in het geboorteland geen publieke of private voorzieningen zijn die individuen en families ondersteunen bij falen van de markt. Huishoudens kunnen familieleden naar het buitenland sturen om arbeid te verrichten als de lokale economische omstandigheden niet optimaal zijn.

De neoklassieke macrotheorie, de duale markttheorie en de netwerktheorie verklaren alle drie migratie aan de hand van *pull* factoren (tabel 2.1.) (Todaro, 1976; Massey, Arango, Hugo, Kouaouci, Pellegrino & Taylor, 1994; Bhachu & Light, 2004; Fawcett, 2004). Volgens de neoklassieke macrotheorie trekken landen met hoge lonen mensen aan uit landen met lage lonen (Todaro, 1976). Het gevolg van deze verschuiving naar landen met hoge lonen is dat het arbeidsaanbod in de landen met lage lonen zal dalen en de lonen zullen stijgen, terwijl in landen die een hoog loon aanbieden het arbeidsaanbod zal stijgen en de lonen zullen dalen. Volgens de neoklassieke macro-economen zal er uiteindelijk een evenwicht ontstaan tussen de internationale lonen. Internationale migratie wordt volgens de neoklassieke economen dus veroorzaakt door geografische verschillen in de vraag en het aanbod van arbeid (Todaro, 1976).

De duale markttheorie stelt dat de permanente vraag naar arbeid van moderne industriële samenlevingen de oorzaak is voor migratie (Massey et al., 1994). De gastlanden hebben migranten nodig, omdat ze anders een tekort aan arbeidskrachten hebben. Migratie wordt volgens de duale markttheorie dus niet veroorzaakt door lage lonen of werkloosheid in het land van herkomst (neoklassieke & nieuw economische theorie), maar door de vraag van gastlanden naar arbeiders.

Volgens de netwerktheorie wordt migratie niet veroorzaakt door de vraag van gastlanden naar arbeiders zoals wordt beweerd door de duale markttheorie. Netwerktheoretici stellen dat verankerde sociale netwerken die continenten omspannen de oorzaak zijn voor migratie (Bhachu & Light, 2004; Fawcett, 2004). De beslissing van migranten om in het geboorteland te blijven of om te emigreren, de keuze om naar een bepaald land te emigreren en het aanpassingsproces van de migrant in het gastland worden volgens netwerktheoretici enorm beïnvloed door etnische-, familie-, werk-, en vriendschapsnetwerken. Netwerken kunnen als vorm van sociaal kapitaal gezien worden, zij zorgen

ervoor dat de migranten een connectie hebben met het gastland (Sassen, 2003). Netwerken vergoten de kans op internationale migratie, omdat zij de kosten en risico's van migratie kunnen verminderen. Een migrant wordt naar een bepaald land toegetrokken, omdat hij daar netwerken heeft die hem kunnen helpen bij de zoektocht naar een baan (Bhachu & Light, 2004; Fawcett, 2004; Sassen, 2003).

Tabel 2.1. Arbeidsmigratietheorieën.

Theorie	Migratie door pushfactoren of pullfactoren	Overeenkomst met theorie	Verskil met theorie
Neoklassieke microtheorie	Pushfactoren: arbeidsomstandigheden in land van herkomst zorgen voor migratie	Overeenkomst met nieuw economische theorie: migratie wordt veroorzaakt door arbeidsomstandigheden in land van herkomst	Verskil met nieuw economische theorie: beslissing wordt genomen door individuen, niet door gezinnen
Nieuw economische theorie	Pushfactoren: arbeidsomstandigheden in land van herkomst zorgen voor migratie	Neoklassieke microtheorie (zie boven)	Gezinnen en families kunnen individuen naar het buitenland sturen, als de omstandigheden in het land van herkomst erom vragen, migratie is geen individuele beslissing zoals de neoklassieke microtheorie stelt
Neoklassieke macrotheorie	Pullfactoren: landen met hoge lonen trekken mensen aan uit landen met lage lonen	Duale markttheorie, netwerktheorie: migratie wordt veroorzaakt door factoren in het gastland die ervoor zorgen dat mensen migreren	Verskil in lonen is de oorzaak van migratie, niet de permanente vraag van moderne samenlevingen of het netwerk van mensen
Duale markttheorie	Pullfactoren: vraag van moderne samenlevingen is de oorzaak van migratie	Neoklassieke macrotheorie, netwerktheorie (zie boven)	Verklaart migratie niet door verschil in lonen (neoklassieke macrotheorie) of door de netwerken van mensen (netwerktheorie)
Netwerktheorie	Pullfactoren: mensen hebben etnische-, familie-, werk-, en vriendschapsnetwerken in verschillende landen, dit bevordert migratie	Neoklassieke macrotheorie, duale markttheorie (zie tekst neoklassieke macrotheorie)	Het verschil in lonen of de vraag van moderne samenlevingen is niet de oorzaak van migratie, maar de netwerken van personen.

2.3.2. Migratie door kennismigranten.

De bovenstaande theorieën geven een verklaring voor arbeidsmigratie in het algemeen, zij verklaren niet specifiek de migratie van kennismigranten (zie ook Stouthard, 2013). Mahroum (2000) verklaart wel specifiek de migratie van kennismigranten. Mahroum (2000) maakt onderscheid tussen kennismigranten door ze aan de hand van hun motief om te emigreren in te delen in groepen. De volgende groepen kennismigranten worden onderscheiden:

Accidental tourists: De managers en leidinggevenden. Deze groep wordt de toevallige toeristen genoemd, omdat de beslissing om naar een land te emigreren niet vanuit de migrant zelf komt, maar vanuit het bedrijf waarvoor een migrant werkzaam is. Een voorbeeld van een *accidental tourist* is een manager die uitgezonden wordt naar Nederland om een nieuwe vestiging van een bedrijf op te zetten.

Economyclass passengers: De ingenieurs en technici. Dit zijn kennismigranten die beschikken over kennis en vaardigheden die ze in verschillende landen kunnen inzetten. De *economyclass passengers* zullen kiezen voor het land dat hun kwaliteiten het meest beloond.

Explorers: De verkenners onder de kennismigranten. Deze groep kennismigranten kiest voor het land dat de meeste ruimte biedt voor hun plannen. Men kan hierbij denken aan de mogelijkheden op de arbeidsmarkt en de ruimte die het overheidsbeleid biedt.

Pelgrims: De wetenschappers. De groep wetenschappers kiest vaak voor prestigieuze universiteiten en voor de banen die hen veel vrijheid bieden. Zij zijn over het algemeen minder geïnteresseerd in het salaris dat geboden wordt of in het land waar zij naar toe verhuizen.

Passengers: De groep studenten. Deze kennismigranten komen vaak in een land terecht door uitwisselingsmogelijkheden die door de universiteiten en de overheid worden aangeboden. De reputatie van een universiteit speelt een rol bij de overweging om te emigreren.

Kennismigranten die naar Nederland komen worden vooral gedreven door *pull* factoren (Berkhout et al., 2010; Hercog, 2008; Stouthard, 2013). Het gaat hier om de sociale rechten, professionele mogelijkheden en het loon in Nederland. Met sociale rechten wordt het recht op publieke sociale zekerheid bedoeld (bijv. kinderbijslag, recht bij ziekte) (Hercog, 2008). Professionele mogelijkheden zijn zowel de mogelijkheden die de kennismigranten in Nederland krijgen om carrière te maken als de werkgelegenheid in Nederland (Berkhout et al., 2010). Met loon wordt de financiële beloning voor het geleverde werk bedoeld. Kennismigranten zullen dus tevreden moeten zijn over de sociale rechten, professionele mogelijkheden en het loon, aangezien dit redenen zijn voor vestiging in Nederland. De kennismigranten zullen echter ook tevreden moeten zijn over hun status in de samenleving, het is namelijk mogelijk dat kennismigranten zullen vertrekken als zij zich gediscrimineerd of niet gerespecteerd voelen.

De mate van tevredenheid over de sociale rechten, professionele mogelijkheden, het loon en de status kan afhankelijk zijn van de volgende factoren: de aangeboden sociale rechten, professionele mogelijkheden, het aangeboden loon, de referentiegroep van kennismigranten en de status van kennismigranten (Berkhout et al., 2010; Hercog, 2008; Ruhs & Martin, 2008; Stark & Bloom, 1985; Verkuyten, 2008).

2.4. Aangeboden sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon.

Kennismigranten kijken volgens Ruhs en Martin (2008) naar de beloning en rechten in een land, voordat zij beslissen om naar dat land te emigreren. Landen en werkgevers die kennismigranten willen aantrekken zullen de kennismigranten niet alleen een hoog loon moeten aanbieden, maar ook een wezenlijk aantal sociale rechten. Om de kennismigranten tevreden te houden moeten de verwachte rechten en het verwachte loon overeenkomen met de werkelijkheid. Bijvoorbeeld een kennismigrant verwacht dat het loon in het gastland veel hoger ligt dan in het thuisland, maar dit blijkt tegen te vallen omdat er in het gastland veel meer loonbelasting moet worden betaald. De verwachting komt dan niet overeen met de werkelijkheid en het is waarschijnlijk dat een kennismigrant dan ontevreden is over de hoogte van het loon.

Overigens blijkt uit onderzoeken van Massey et al. (1993) en Stouthard (2013) dat de hoogte van het loon een minder belangrijke rol speelt voor kennismigranten dan de mogelijkheid om zich te kunnen ontwikkelen en de mogelijkheid om de capaciteiten en vaardigheden in te kunnen zetten. Berkhout et al. (2010) en Stouthard (2013) geven in hun onderzoeken aan dat de verwachte professionele mogelijkheden de belangrijkste redenen zijn voor een kennismigrant om zich in Nederland te vestigen. Professionele mogelijkheden spelen dus waarschijnlijk een belangrijkere rol bij de tevredenheid van kennismigranten dan de hoogte van het loon en de aangeboden sociale rechten.

Aangezien de aangeboden sociale rechten in een land van invloed kunnen zijn op de tevredenheid van kennismigranten, worden de sociale rechten van kennismigranten in Nederland kort beschreven.

De Nederlandse overheid (Tweede Kamer [TK], 2009-2010) heeft een aantal uitgangspunten met betrekking tot de bescherming van arbeidsmigranten in Nederland. Het eerste uitgangspunt is dat het Nederlandse socialezekerheidsstelsel geen belemmering mag vormen voor migranten om zich in Nederland te vestigen, als zij worden toegelaten om een bijdrage te leveren aan de Nederlandse welvaart. In het beginsel moeten arbeidsmigranten dezelfde sociale bescherming hebben als Nederlanders. Een tweede uitgangspunt van de overheid is dat vreemdelingen die rechtmatig in Nederland verblijven gelijk behandeld moeten worden en gelijke toegang moeten hebben tot fundamentele sociale voorzieningen. Een derde uitgangspunt is dat de sociale zekerheid op zichzelf geen motief moet worden voor arbeidsmigranten om zich in Nederland te vestigen. Volgens de overheid is het socialezekerheidsstelsel niet houdbaar als iedereen naar Nederland kan komen en onmiddellijk onbeperkt aanspraak heeft op het socialezekerheidsstelsel, zonder dat zij een band hebben met Nederland. Tot slot moet iedereen die in Nederland gewoond heeft en bijgedragen heeft aan de sociale zekerheid bij vertrek uit Nederland niet meteen zijn rechten verliezen.

Alleen kennismigranten die legaal in Nederland wonen en werken kunnen aanspraak maken op een uitkering (TK, 2009-2010). Het is niet mogelijk dat een kennismigrant een sociale verzekeringsuitkering ontvangt zonder ooit premies te hebben betaald. Een kennismigrant heeft niet onbeperkt recht op de voorzieningen die de Nederlandse verzorgingsstaat biedt. Als een kennismigrant uit een niet EU-land of verdragsland werkloos raakt, dan kan dit gevolgen hebben voor zijn recht om in Nederland te verblijven. Om in Nederland te verblijven moet een kennismigrant maandelijks voldoen aan de gestelde looneis, het is waarschijnlijk dat een kennismigrant hier niet meer aan voldoet als hij werkloos raakt (IND, 2014). Kennismigranten uit een EU-land of een verdragsland hoeven niet aan deze looneis te voldoen, omdat zij vrij zijn om in Nederland te wonen en te werken.

Als kennismigranten legaal in Nederland verblijven, dan zijn zij verzekerd voor de sociale verzekeringen. De kennismigranten hebben echter niet meteen dezelfde rechten als ingezetenen (TK, 2009-2010). De hoogte van uitkeringen is afhankelijk van de verzekeringsduur (Noordam, 2006). Voor de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) geldt een wachttijd van twee jaar, in deze periode is de werkgever verplicht tot loonbetaling. De WIA bestaat uit twee onderdelen: regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) en de Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA). De WGA bestaat uit een loongerelateerde uitkering, deze is afhankelijk van het arbeidsverleden (Noordam, 2006). Als een werknemer niet afkomstig is uit een EU-land of een verdragsland dan tellen gewerkte perioden in dat land niet mee. Een kennismigrant kan ook recht hebben op een werkloosheidsuitkering. Een kennismigrant moet dan wel premies hebben betaald en hij moet voldoen aan de weken eis. Een kennismigrant die rechtmatig in Nederland woont en werkt bouwt per jaar twee procent pensioen op.

Kennismigranten met kinderen onder de achttien jaar kunnen kinderbijslag, kinderopvangtoeslag en een kindgebonden budget aanvragen (Sociale Verzekeringsbank, 2013). Als de partner van de kennismigrant in het buitenland werkt dan wordt er in Nederland geen kinderbijslag verstrekt, tenzij de hoogte van de kinderbijslag in het buitenland lager is dan in Nederland. In dat geval kan de kennismigrant een aanvulling krijgen op de kinderbijslag van de partner.

Als een kennismigrant werkloos raakt dan kan dit gevolgen hebben voor zijn verblijfsvergunning. Als de kennismigrant niet meer voldoende verdient (looneis) en hij is niet afkomstig uit een EU-land of een verdragsland, dan is het waarschijnlijk dat de kennismigrant terug moet naar het land van herkomst (IND, 2013). Kennismigranten uit een EU-land of een verdragsland kunnen niet teruggestuurd worden naar het land van herkomst, omdat voor hen de vrije woon-, en werkverkeer regeling van toepassing is (IND, 2013).

Een kennismigrant heeft niet meteen bij aankomst in Nederland recht op bijstand als hij werkloos wordt (TK, 2009-2010). Het is van belang dat er een duurzame band bestaat tussen de migrant en Nederland. Een duurzame band wordt geleidelijk opgebouwd na aankomst in Nederland. Er wordt gekeken naar de mate waarin de migrant een juridische-, economische-, en sociale binding met Nederland heeft en in hoeverre er sprake is van binding met een ander land dan Nederland. De kans op bijstand is dus erg klein. Bovendien is de hoogte van een bijstandsuitkering te laag voor kennismigranten die niet uit een EU-land of een verdragsland komen om in Nederland te mogen verblijven (IND, 2014).

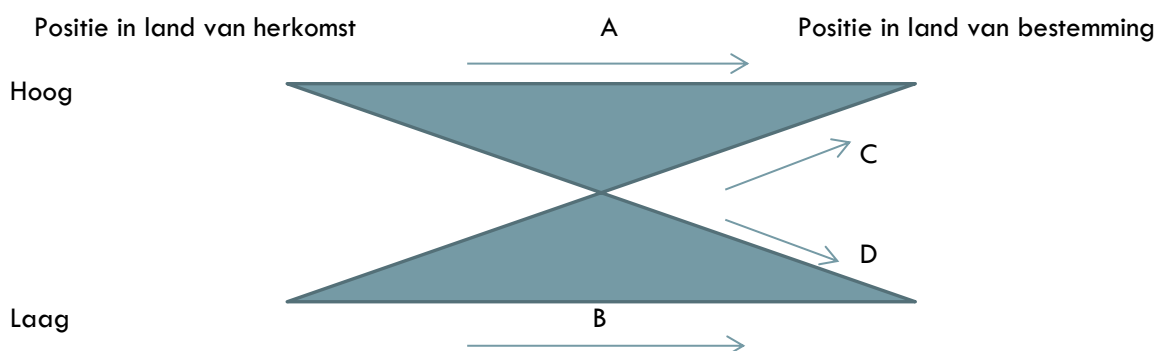
2.5. Referentiegroep van kennismigranten.

Naast de aangeboden sociale rechten, professionele mogelijkheden en het aangeboden loon kan ook de referentiegroep van kennismigranten van invloed zijn op de tevredenheid van kennismigranten.

Volgens Runciman (1966) vergelijkt een individu zich met een referentiegroep binnen de samenleving. Runciman (1966) stelt dat er vier condities zijn die ertoe kunnen leiden dat een individu zich achtergesteld voelt ten opzichte van de referentiegroep: een persoon kan zich achtergesteld voelen als hij X niet heeft, hij iemand anders ziet die X wel heeft, hij X wil en als het krijgen van X haalbaar is volgens hem. X kan verwijzen naar verschillende dingen, het kan gaan om het hebben van een inkomen of om het hebben van bepaalde goederen.

Stark en Bloom (1985) hebben de referentiegroep theorie toegepast op arbeidsmigranten. Volgens Stark en Bloom (1985) is het vergroten van het inkomen ten opzichte van de referentiegroep één van de redenen voor arbeidsmigratie. Bartram (2010) benoemt twee mogelijkheden als het gaat om de vergelijking met een referentiegroep door arbeidsmigranten: de immigrant blijft zichzelf vergelijken met de groep die achterblijft in het land van herkomst of de immigrant gaat zichzelf vergelijken met burgers uit het land van bestemming. Bartram (2010) stelt dat er vier trajecten van vergelijking mogelijk zijn die invloed hebben op de positie van de arbeidsmigrant (figuur 2.1.): De relatieve positie van de arbeidsmigrant blijft onveranderd (traject A&B), de relatieve positie van de arbeidsmigrant verbetert (traject C) of de relatieve positie van de arbeidsmigrant wordt slechter (pad D). Als een arbeidsmigrant Pad A of B volgt dan zal de tevredenheid in het gastland hetzelfde zijn als in het land van herkomst. Pad C zal ervoor zorgen dat de arbeidsmigrant meer tevreden is in het gastland dan voorheen in het land van herkomst. Pad D beschrijft het traject van arbeidsmigranten die in het land van herkomst een relatief hoge positie hadden, maar in het land van bestemming een lage positie hebben door gebrek aan taalkennis en discriminatie. De arbeidsmigranten die pad D volgen zullen ontevreden zijn in het land van bestemming. Het is belangrijk om op te merken dat Stark & Bloom (1985) en Bartram (2010) het over de gehele groep arbeidsmigranten hebben en niet alleen over kennismigranten. Het is nog de vraag in hoeverre deze theorieën opgaan voor de groep kennismigranten.

Figuur 2.1. *Verskillende trajecten van arbeidsmigranten.*



2.6. De status van kennismigranten in de samenleving.

Tot slot kan de status van kennismigranten in de samenleving van invloed zijn op de tevredenheid. Het dagelijkse leven in het land waar een migrant zich vestigt is volgens Verkuyten (2008) een centraal probleem voor immigranten. Immigratie vraagt om de juiste sociale en culturele vaardigheden om effectief aan de samenleving deel te nemen. Daarnaast roept immigratie vragen op van het ergens bij horen en van acceptatie. Een groot deel van de maatschappij kan accepterend zijn en culturele diversiteit omarmen, maar een deel van de maatschappij kan ook afwijzend reageren op immigranten. Volgens Simmel (1950) is een scherpe afbakening van een groep tegen andere groepen in de maatschappij een reactie om het behoud van de groep te garanderen. Simmel (1950) legt dit als volgt uit: een kleine groep heeft een sterkere cohesie dan een grote groep, hoe groter een groep is des te minder mensen zich verbonden voelen met de groep. De solidariteit binnen een groep neemt af als de groep groter en heterogener wordt. De groepsleden hebben dan minder met elkaar gemeen en dit zorgt voor een zwakkere cohesie.

Uit onderzoek van het CBS (2005) is gebleken dat etnische minderheidsgroepen minder tevreden zijn over het leven dan mensen die van oorsprong Nederlands zijn. Ook als er gecontroleerd wordt voor factoren zoals inkomen, opleiding, gezondheid en leeftijd blijft er een verschil tussen de tevredenheid over het leven van etnische minderheden en mensen met een Nederlandse oorsprong. Dit verschil in tevredenheid kan veroorzaakt worden door discriminatie. Minderheden die zich niet welkom voelen of gediscrimineerd voelen zijn namelijk minder tevreden in het land waar zij zich settelen dan de inheemse bevolking (Verkuyten, 2008).

Bovenkerk, Gras & Ramsøedh (1995) en Altintas, Maniram & Veenman (2009) hebben onderzoek gedaan naar discriminatie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt. Uit deze onderzoeken is naar voren gekomen dat er minder discriminatie wordt aangetoond in functies die een hoge opleiding vereisen dan in functies die een lage opleiding vereisen. Een oorzaak voor het verschil in discriminatie is dat mensen veronderstellen dat hoogopgeleide niet-westerse allochtonen beter zijn aangepast aan de Nederlandse normen en waarden dan laagopgeleide niet-westerse allochtonen. Het is mogelijk dat kennismigranten weinig discriminatie ervaren, omdat zij hoogopgeleid zijn. Het kan zo zijn dat de kennismigranten zich in een ander leefmilieu begeven waar discriminatie minder voorkomt, omdat hoogopgeleide allochtonen in tegenstelling tot laagopgeleide allochtonen als niet problematisch worden beschouwd (Bovenkerk et al., 1995).

2.7. Formulering van de onderzoeksvraag, deelvragen en hypotheses.

Uit de theoretische verkenning kan worden opgemaakt dat Nederland kennismigranten nodig heeft om het tekort aan hoogopgeleiden tegen te gaan (EMN, 2007). Verder blijkt dat er concurrentie is tussen Europese landen om kennismigranten aan te trekken (Berkhout et al., 2010; IND, 2013). Een groeiend deel van de kennismigranten in Nederland is *footloose*. *Footloose* kennismigranten ervaren geen psychologische binding met Nederland en haar burgers (Engbersen et al., 2011). De drempel om naar een ander land te vertrekken is laag voor *footloose* kennismigranten (Berkhout et al., 2010; Engbersen et al., 2011).

Kennismigranten komen vaak naar Nederland vanwege de sociale rechten, de professionele mogelijkheden en het loon (Berkhout et al., 2010; Hercog, 2008). Het is van belang dat de kennismigranten tevreden zijn over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status in Nederland, vandaar dat de volgende onderzoeksvraag is opgesteld: *In hoeverre zijn kennismigranten in Nederland tevreden over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status en is er samenhang tussen de psychologische binding, de mate van tevredenheid en de geplande verblijfsduur van kennismigranten?*

Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden, is deze opgesplitst in zes deelvragen. Aan de hand van informatie uit de theoretische verkenning zijn er hypothesen opgesteld bij de deelvragen.

1. Wat zijn de belangrijkste redenen voor de ondervraagde kennismigranten om in Nederland te wonen en te werken?

H(1): de professionele mogelijkheden in Nederland zijn de belangrijkste redenen voor de ondervraagde kennismigranten om naar Nederland te emigreren.

2. Zijn kennismigranten die een psychologische binding ervaren met Nederland bereid om in Nederland te blijven?

H(2): kennismigranten die een psychologische binding ervaren met Nederland zijn bereid om in Nederland te blijven.

3. Welke verwachtingen hadden de kennismigranten over hun sociale rechten en professionele mogelijkheden voordat zij naar Nederland kwamen en zijn zij tevreden over hun sociale rechten en professionele mogelijkheden tot nu toe?

H(3): kennismigranten verwachten dat hun professionele mogelijkheden en sociale rechten in Nederland beter zijn dan in het thuisland.

4. In hoeverre vergelijken de kennismigranten hun sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon met andere groepen en heeft dit invloed op hun tevredenheid over de sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon?

H(4): kennismigranten vergelijken hun sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon met referentiegroepen in het thuisland.

5. In hoeverre zijn kennismigranten in Nederland tevreden over hun status (ervaren zij discriminatie en voelen zij zich gerespecteerd door hun werkgever en collega's)?

H(5): kennismigranten in Nederland voelen zich niet gediscrimineerd.

6. Hoelang zijn de kennismigranten van plan om in Nederland te blijven en hangt de tevredenheid over de sociale rechten, professionele mogelijkheden, het loon en de status in Nederland samen met de geplande verblijfsduur?

H(6): kennismigranten die ontevreden zijn over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status zullen Nederland eerder verlaten dan tevreden kennismigranten.

De centrale hypothese van het onderzoek is:

H(7): kennismigranten die een psychologische binding met Nederland en de Nederlandse burgers ervaren en kennismigranten die tevreden zijn over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status willen langer in Nederland verblijven dan kennismigranten die geen psychologische binding ervaren en kennismigranten die ontevreden zijn over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status.

3. Onderzoeksopzet.

In dit hoofdstuk wordt de keuze voor de onderzoeksmethode beargumenteerd. Het hoofdstuk begint met een beschrijving van het type onderzoek en de onderzoekspopulatie. Daarna wordt de opzet van de enquête en het type analyse besproken. Vervolgens worden de variabelen uit het onderzoek geoperationaliseerd. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een beschrijving van de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek.

3.1. Type onderzoek.

Het onderzoek heeft in totaal drie doelen:

1. De tevredenheid van kennismigranten over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status in kaart brengen.
2. Erachter komen of kennismigranten die een psychologische binding ervaren met Nederland, bereid zijn om te blijven.
3. Bepalen of de psychologische binding, de tevredenheid van kennismigranten over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status samenhangt met de geplande verblijfsduur.

De tevredenheid van kennismigranten over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status in Nederland is nog een onbekend terrein, vandaar dat er beschrijvend onderzoek is gedaan. Een beschrijvend onderzoek heeft naast het genereren van informatie ook het inventariseren van mogelijke samenhangen tussen variabelen als doel, ook dit is een reden waarom er gekozen is voor een beschrijvend onderzoek (Neuman, 2012). Het is namelijk niet bekend of kennismigranten die een psychologische binding ervaren met Nederland bereid zijn om in Nederland te blijven en of de psychologische binding, de tevredenheid van kennismigranten en de geplande verblijfsduur met elkaar samenhangen.

Het onderzoek is kwantitatief, omdat de tevredenheid van kennismigranten over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon door middel van het afnemen van enquêtes snel in kaart kan worden gebracht. Bovendien kan de tevredenheid van een grote hoeveelheid kennismigranten geïnventariseerd worden door enquêtes af te nemen. Om ook enig inzicht te krijgen in redenen waarom kennismigranten wel of niet tevreden zijn over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status zijn er ook open vragen opgenomen in de enquête. De antwoorden op de open vragen worden gebruikt om antwoorden van kennismigranten te illustreren.

3.2. Onderzoekspopulatie.

Er zijn meer dan 20.000 kennismigranten in Nederland (IND, 2013). De populatie kennismigranten bestaat uit zowel kennismigranten die afkomstig zijn uit EU-landen en verdragslanden (IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland) als kennismigranten die afkomstig zijn uit een land dat niet bij de EU hoort, of geen verdragsland is.

Tijdens het bekijken van de mogelijkheden om de enquêtes te verspreiden, bleek dat de groep kennismigranten niet gemakkelijk te bereiken is. Veel bedrijven wilden niet mee werken vanwege tijdsgebrek of omdat ze erg vaak verzoeken kregen om mee te werken aan onderzoeken. In totaal zijn er 116 enquêtes ingevuld door de kennismigranten. Driekwart van de enquêtes is mondeling afgenomen bij *The Hague International Centre*. *The Hague International Centre* is een initiatief van de gemeentes Den-Haag, Delft, Leidschendam-Voorburg, de IND en de stichting ACCES. Kennismigranten kunnen hier terecht voor onder andere registratie, vragen met betrekking tot hun verblijf in Nederland en algemene informatie. Er zijn in totaal 95 kennismigranten benaderd bij *The Hague International Centre*. Er zijn acht kennismigranten die bij *The Hague International Centre* hebben geweigerd om deel te nemen aan de enquête. De reden die zij hiervoor gaven was dat zij een andere afspraak hadden,

of omdat zij zo snel mogelijk op het werk aanwezig moesten zijn. De responseratio onder de mondeling afgenomen enquêtes is 91,6 procent. Het afnemen van één enquête duurde ongeveer tien minuten. De overige 29 enquêtes zijn online ingevuld door kennismigranten die de link naar de enquête hebben gezien op een forum of LinkedIn. De responseratio van de online ingevulde enquêtes is lastig te bepalen. Het is namelijk niet bekend hoeveel kennismigranten het verzoek om de enquête online in te vullen hebben gelezen.

3.3. Opzet enquête.

De enquête is in het Engels opgesteld en hij bestaat uit 38 vragen. De opzet van de enquête is als volgt (zie bijlage 1): vragen over de reden om in Nederland te wonen en te werken; vragen over gezinssituatie; stellingen over professionele mogelijkheden; stellingen over sociale zekerheid; stellingen over referentiegroepen en algemene vragen (leeftijd, geslacht, beroep). De vragen over de reden om in Nederland te wonen en te werken en de algemene vragen zijn gesteld om achtergrond informatie over de kennismigranten te verkrijgen. De stellingen zijn voorgelegd om een beeld te krijgen van de mate van tevredenheid van kennismigranten op het gebied van hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status in Nederland. De kennismigranten konden in de open vragen hun mening beargumenteren.

3.4. Type analyse.

De gesloten antwoorden op de vragen in de enquête zijn verwerkt in SPSS. De vragen in de enquête zijn op basis van de theoretische verkenning opgesteld, er is geen gebruik gemaakt van een bestaande vragenlijst. Om na te gaan of de schalen tevredenheid over de sociale rechten, tevredenheid over de professionele mogelijkheden en tevredenheid over de status betrouwbaar zijn is er een betrouwbaarheidstest gedaan.

Er is een correlatiematrix gemaakt van de variabelen: de tevredenheid over mijn sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon is afhankelijk van andere groepen in de maatschappij; ik vergelijk mijn sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon met bevolkingsgroepen in het thuisland; ik vergelijk mijn sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon met bevolkingsgroepen in Nederland; tevredenheid over de professionele mogelijkheden en tevredenheid over de sociale rechten. De correlatiematrix geeft een indicatie over de mogelijke verbanden tussen variabelen.

Er is een tweede correlatiematrix gemaakt van alle variabelen die meegenomen worden in de regressieanalyse. Als er een sterke correlatie is tussen verklarende onafhankelijke variabelen (multicollineariteit) dan wordt de betrouwbaarheid van de verklarende variabelen in een regressieanalyse gereduceerd (Field, 2009). Correlaties zeggen niets over de causaliteit tussen de afhankelijke variabele en de onafhankelijke variabelen. Een regressieanalyse geeft wel een indicatie over de causaliteit tussen de afhankelijke variabele en de onafhankelijke variabelen, vandaar dat er ook een regressieanalyse is gedaan. Een vereiste bij een regressieanalyse is dat zowel de afhankelijke als de onafhankelijke variabele ten minste van interval meetniveau is (Field, 2009). De afhankelijke variabele is echter ordinaal, veel ondervraagde kennismigranten hebben geen exacte geplande verblijfsduur gegeven, maar een indicatie zoals minder dan een jaar of meer dan vier jaar. Vanwege de grote hoeveelheid ordinale variabelen in het onderzoek zijn er ordinale regressieanalyses (*Polytomous Universal Model, PLUM*) uitgevoerd. De geplande verblijfsduur is in de ordinale regressieanalyse de afhankelijke variabele en de mate van psychologische binding, de tevredenheid over de sociale rechten, professionele mogelijkheden, het loon en de status zijn de onafhankelijke variabelen. De regressieanalyses voldoen aan de test van parallelle lijnen (de categorieën zijn normaal verdeeld), daarom is de logit link functie gebruikt voor de analyses.

Zoals al eerder is genoemd bestaat de enquête ook uit open vragen. Meer dan driekwart van de enquêtes is mondeling afgenomen, dit maakte het mogelijk om bij een aantal onderwerpen door te

vragen. De antwoorden op de open vragen zijn vertaald van het Engels naar het Nederlands en ze worden gebruikt om gegeven antwoorden te illustreren.

3.5. Operationalisering van de variabelen.

De variabelen die gebruikt zijn in dit onderzoek zijn geoperationaliseerd aan de hand van informatie uit de theoretische verkenning. Het gaat om de volgende variabelen: geplande verblijfsduur, geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, nationaliteit, aanwezigheid van familie, psychologische binding, professionele mogelijkheden, sociale rechten, status en referentiegroepen.

3.5.1. De geplande verblijfsduur.

De geplande verblijfsduur is de afhankelijke variabele in dit onderzoek. De geplande verblijfsduur is een ordinale variabele: er is gemeten of kennismigranten minder dan een jaar in Nederland willen blijven, een t/m vier jaar of langer dan vier jaar.

3.5.2. Het geslacht.

Het geslacht van de kennismigranten is een controlevariabele in dit onderzoek. Kennismigranten konden aangeven of zij man of vrouw zijn, 1= man, 2= vrouw.

3.5.3. De leeftijd van kennismigranten.

De leeftijd van kennismigranten is een controlevariabele die als volgt is geoperationaliseerd in dit onderzoek: 1= onder de 30, 2=30-40 jaar, 3=41-50 jaar en 4= ouder dan 51 jaar.

3.5.4. Het opleidingsniveau.

Het opleidingsniveau is als controle variabele meegenomen in dit onderzoek. Kennismigranten konden in de enquête aangeven over welke diploma zij beschikken: 1= middelbare school, 2= bachelor diploma, 3= master diploma en 4= PhD of hoger.

3.5.5. De nationaliteit.

De nationaliteit van kennismigranten is als controlevariabele meegenomen in dit onderzoek. Om een evenwichtige verdeling te creëren is de variabele als volgt geoperationaliseerd: 1= EU-land of verdragsland, 2= India en 3= overig.

3.5.6. De aanwezigheid van familie in Nederland.

Kennismigranten konden aangeven of zij met familie in Nederland wonen of alleen. De aanwezigheid van familie in Nederland is meegenomen als controlevariabele: 1= met familie, 2= alleen.

3.5.7. Psychologische binding.

De psychologische binding is een onafhankelijke variabele in dit onderzoek. De psychologische binding van kennismigranten met Nederland en de Nederlandse burgers is onderzocht aan de hand van de volgende stelling: "Ik voel me verbonden met Nederland en de Nederlandse burgers". De kennismigranten konden aangeven in hoeverre ze het met de stelling eens zijn aan de hand van een 5-punts Likertschaal: 1= helemaal niet mee eens, 2= niet mee eens, 3=neutraal, 4= mee eens en 5= helemaal mee eens.

3.5.8. Professionele mogelijkheden.

De tevredenheid over de professionele mogelijkheden in Nederland is een onafhankelijke variabele in dit onderzoek. De mate van tevredenheid over de professionele mogelijkheden is gemeten door de kennismigranten de volgende vier stellingen voor te leggen: "ik ben tevreden met de mogelijkheden om mijn carrière te ontwikkelen in Nederland"; "ik ben tevreden met de mogelijkheden om mijn vaardigheden te gebruiken in mijn baan"; "ik ben tevreden met de mate van vrijheid die ik krijg om zelfstandige keuzes te maken op het werk" en "ik ben tevreden over de hoogte van mijn salaris". De kennismigranten konden aangeven in hoeverre ze het met de stellingen eens zijn aan de hand van een 5-punts Likertschaal: 1= helemaal niet mee eens, 2= niet mee eens, 3=neutraal, 4= mee eens en 5=

helemaal mee eens. De betrouwbaarheidstest laat zien dat de vier items samen de schaal tevredenheid over professionele mogelijkheden mogen vormen. De schaal tevredenheid over professionele mogelijkheden heeft een hoge betrouwbaarheid, Cronbach's $\alpha = .722$.

3.5.9. *Sociale rechten.*

De tevredenheid over de sociale rechten is een onafhankelijke variabele in dit onderzoek. De volgende vier stellingen zijn voorgelegd aan de kennismigranten om de tevredenheid over hun sociale rechten te meten: "ik ben tevreden over mijn rechten bij werkloosheid in Nederland"; "ik ben tevreden over mijn rechten bij ziekte in Nederland"; "ik ben tevreden over mijn pensioenrechten in Nederland" en "ik ben tevreden over mijn zorgverzekering in Nederland". De kennismigranten konden aangeven in hoeverre ze het met de stellingen eens zijn aan de hand van een 5-punts Likertschaal: 1 = helemaal niet mee eens, 2 = niet mee eens, 3 = neutraal, 4 = mee eens en 5 = helemaal mee eens.

Er is een betrouwbaarheidstest gedaan om te kijken of de vier items samen de schaal tevredenheid over de sociale rechten mogen vormen. De schaal tevredenheid over de sociale rechten heeft een betrouwbaarheid van Chronbach's $\alpha = .869$. Dit duidt op een hoge betrouwbaarheid van de schaal.

3.5.10. *Sociale rechten familie.*

De tevredenheid over de sociale rechten van de familie is een onafhankelijke variabele in dit onderzoek. De volgende drie stellingen zijn voorgelegd aan de kennismigranten om de tevredenheid over de sociale rechten van hun familie te meten: "ik ben tevreden over de zorgverzekering van mijn familie in Nederland"; "ik ben tevreden met de kinderbeijslag in Nederland" en "ik ben tevreden over de kinderopvangtoeslag in Nederland". De kennismigranten konden aangeven in hoeverre ze het met de stellingen eens zijn aan de hand van een 5-punts Likertschaal: 1 = helemaal niet mee eens, 2 = niet mee eens, 3 = neutraal, 4 = mee eens en 5 = helemaal mee eens.

Er is een betrouwbaarheidstest gedaan om te kijken of de drie items samen de schaal tevredenheid over de sociale rechten van de familie mogen vormen. De schaal tevredenheid over de sociale rechten van de familie heeft een hoge betrouwbaarheid, Chronbach's $\alpha = .768$.

3.5.11. *Status.*

De ervaren status van kennismigranten is een onafhankelijke variabele in dit onderzoek. De volgende twee stellingen zijn aan de kennismigranten voorgelegd om de mate van tevredenheid over de status te bepalen: "Ik voel me niet gediscrimineerd door de Nederlandse burgers" en "ik voel me gerespecteerd door mijn werkgever en collega's". De kennismigranten konden aangeven in hoeverre ze het met de stellingen eens zijn aan de hand van een 5-punts Likertschaal: 1 = helemaal niet mee eens, 2 = niet mee eens, 3 = neutraal, 4 = mee eens en 5 = helemaal mee eens. Er is een betrouwbaarheidstest gedaan om te kijken of de twee items samen de schaal tevredenheid over de status in Nederland mogen vormen. De schaal ervaren status heeft een gemiddelde betrouwbaarheid, Chronbach's $\alpha = .667$.

3.5.12. *Referentiegroepen.*

Om erachter te komen of de tevredenheid van kennismigranten over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon afhangt van de vergelijking met andere groepen in de maatschappij zijn de volgende drie stellingen voorgelegd aan de kennismigranten: "mijn tevredenheid over de hoogte van mijn loon, mijn sociale rechten en mijn professionele mogelijkheden wordt bepaald door de vergelijking met andere groepen in de maatschappij"; "als ik aan mijn sociale positie denk (loon, sociale zekerheidsrechten, professionele mogelijkheden), dan vergelijk ik mijn positie met bevolkingsgroepen in mijn thuisland" en "als ik aan mijn sociale positie denk, dan vergelijk ik mijn positie met bevolkingsgroepen in Nederland". De kennismigranten konden aangeven in hoeverre ze het met de stellingen eens zijn aan de hand van een 5-punts Likertschaal: 1 = helemaal niet mee eens, 2 = niet mee eens, 3 = neutraal, 4 = mee eens en 5 = helemaal mee eens.

3.6. Betrouwbaarheid en validiteit.

Een onderzoek is betrouwbaar als deze vrij is van fouten door toeval. Als het onderzoek wordt herhaald dan moeten de uitkomsten gelijk zijn (Neuman, 2012). Door uitgebreid te beschrijven hoe het onderzoek is uitgevoerd en door de vragenlijst beschikbaar te stellen is het mogelijk om dit onderzoek te herhalen. Er zijn betrouwbaarheidsanalyses gedaan om de betrouwbaarheid van verschillende schalen (bijvoorbeeld de tevredenheid over de professionele mogelijkheden en sociale rechten) vast te stellen. Dit draagt bij aan de betrouwbaarheid van het onderzoek. Het is echter mogelijk dat de kennismigranten (omdat de meerderheid van de enquêtes mondeling is afgenomen) sociaal wenselijke antwoorden geven op bepaalde vragen, dit kan ervoor zorgen dat bij herhaling van het onderzoek er andere resultaten naar voren komen.

Men kan een onderzoek valide noemen als er gemeten wordt wat men beoogt te meten (Neuman, 2012). Een valide onderzoek is vrij van fouten door toeval en van fouten die ontstaan door consequent het verkeerde meetinstrument te gebruiken (Neuman, 2012). Door de theoretische onderbouwing en de operationalisering van te meten begrippen is de validiteit van het onderzoek te waarborgd. De respondenten bij *The Hague International Centre* zijn door de onderzoeker zelf benaderd om deel te nemen aan de enquête. Het is mogelijk dat hierdoor vooral gemotiveerde en positieve kennismigranten hebben deelgenomen aan het onderzoek, dit kan van invloed zijn op de resultaten. Verder is er niet aan de kennismigranten gevraagd wat zij zelf onder verbondenheid met Nederland en de Nederlandse burgers verstaan. Het is mogelijk dat kennismigranten verschillende opvattingen hebben over wat verbondenheid met de burgers en een land precies inhoudt, dit vermindert de validiteit van het onderzoek.

4. Resultaten.

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek beschreven. In de eerste paragraaf van dit hoofdstuk wordt er algemene informatie over de onderzoekspopulatie gegeven. Vervolgens worden de resultaten van het onderzoek besproken. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie over de hypothesen.

4.1. Algemene informatie onderzoekspopulatie.

De onderzoekspopulatie bestaat uit 116 kennismigranten. Van de 116 kennismigranten is 79,3 procent man en 20,3 procent vrouw. De verhouding man-vrouw in de onderzoekspopulatie komt redelijk overeen met de verhouding man-vrouw in de totale populatie kennismigranten in Nederland (76 procent man, 24 procent vrouw) (IND, 2013). Van de ondervraagde kennismigranten heeft 75 procent een visum voor hoogopgeleide kennismigranten en 25 procent is afkomstig uit een EU-land. Geen van de ondervraagde kennismigranten is op basis van de Europese Blauwekaartregeling naar Nederland gekomen. Dit komt overeen met de gegevens van de IND (2013) over kennismigranten in Nederland, er is namelijk tot en met 2011 geen Europese Blauwe Kaart afgegeven aan kennismigranten. De gegevens van de IND (2013) zijn echter tot en met 2011 beschikbaar, het is mogelijk dat er in de afgelopen jaren wel verblijfsvergunningen op basis van de Europese Blauwekaartregeling zijn afgegeven. De meeste ondervraagde kennismigranten zijn nog geen jaar in Nederland (69 procent). Een klein deel van de ondervraagde kennismigranten is al langer dan vier jaar in Nederland (12,1 procent).

Ruim 32 procent van de ondervraagde kennismigranten komt uit India en bijna 8 procent komt uit China. Het percentage kennismigranten uit India in de onderzoekspopulatie komt exact overeen met het totaal aantal Indiase kennismigranten in Nederland (IND, 2013). Van alle kennismigranten in Nederland heeft 6 procent de Chinese nationaliteit, dit percentage komt redelijk in de buurt van het percentage Chinese kennismigranten uit de onderzoekspopulatie. De nationaliteiten van de ondervraagde kennismigranten zijn verder erg divers.

De kennismigranten uit de EU-landen of verdragslanden zijn allemaal hoogopgeleid. Er zijn zes kennismigranten in de onderzoekspopulatie afkomstig uit een niet EU-land die alleen over een middelbare school diploma beschikken. Deze kennismigranten kunnen in Nederland wonen en werken, omdat ze aan de looneis voldoen. Het voldoen aan de looneis is genoeg om via de kennismigrantenregeling in Nederland te werken (IND, 2014). De IND (2013) heeft het opleidingsniveau van de kennismigranten niet meegenomen in haar onderzoek, vandaar dat er geen vergelijking mogelijk is met de gehele populatie kennismigranten.

Van de 116 ondervraagde kennismigranten is 29 procent werkzaam als ingenieur en 26,7 procent is werkzaam als onderzoeker bij een universiteit of andere instelling. Twaalf van de ondervraagde kennismigranten die als onderzoeker werkzaam zijn volgen een PhD programma. Een groot deel van de ondervraagde kennismigranten is werkzaam in de informatiearchitectuur en systeemanalyse sector (Standaard beroepenclassificatie, 2010), namelijk 26,7 procent. Deze kennismigranten hebben diverse beroepen zoals systeemontwikkelaar, ICT consultant en functioneel ontwerper ICT. Van de totale populatie kennismigranten in Nederland werkt ruim 38 procent in de informatiearchitectuur en systeemanalyse sector (IND, 2013), dit komt niet overeen met het percentage in de onderzoekspopulatie. Verder zijn de beroepen van de totale populatie kennismigranten (net zoals die van de kennismigranten uit de onderzoekspopulatie) erg divers (IND, 2013).

4.2. Resultaten van het onderzoek.

In deze paragraaf worden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd. De resultaten uit de enquête worden kort besproken. Daarna worden de resultaten van de correlatietesten weergegeven. Tot slot worden de resultaten van de regressieanalyse beschreven.

4.2.1. Algemene resultaten enquête.

Er wordt een korte samenvatting gegeven van de belangrijkste resultaten uit de enquête. Vertaalde citaten van kennismigranten dienen ter illustratie van de antwoorden die kennismigranten hebben gegeven op de vragen.

Professionele mogelijkheden zijn de belangrijkste redenen voor de ondervraagde kennismigranten om zich in Nederland te vestigen. Van de ondervraagde kennismigranten komt meer dan 60 procent naar Nederland vanwege professionele mogelijkheden. Meer dan een kwart van de ondervraagde kennismigranten komt naar Nederland vanwege de goede reputatie van de universiteit of het bedrijf waar hij/zij werkzaam is. Kennismigranten denken dat werken in Nederland een goede kans is om hun carrière te ontwikkelen:

“Nou, ik ken veel mensen in mijn thuisland die in het buitenland willen werken. Ik heb de kans om in Nederland te werken ik denk dat het zeker zal helpen om mijn carrière te ontwikkelen”. (man, India).

Driekwart van de ondervraagde kennismigranten is het eens met de stelling “ ik voel me verbonden met Nederland en de burgers in Nederland ”. Ongeveer zeventien procent van de kennismigranten is het zelfs helemaal eens met de stelling. Volgens deze kennismigranten zijn Nederlandse burgers erg ruimdenkend, behulpzaam en spontaan:

“ Nou ik ben in Italië geweest, Duitsland en Dubai, maar Nederland bevalt me het best. Nederlandse burgers zijn ruimdenkend en spreken goed Engels, dat was in de overige landen niet altijd het geval”. (man, Frankrijk).

Ruim twaalf procent van de ondervraagden voelt zich niet verbonden met Nederland en de burgers in Nederland. Zij zijn minder tevreden met Nederland en de Nederlandse burgers:

“ Nou ik woon in het oosten van het land en er heerst een ons kent ons cultuur, de mensen zijn erg gesloten. Als buitenstaander is het erg lastig om erbij te horen”. (vrouw, Duitsland).

Dat 75 procent van de kennismigranten zich verbonden voelt met Nederland en de Nederlandse burgers, wil niet direct zeggen dat zij Nederland niet zullen verlaten. Ruim 46 procent van de ondervraagde kennismigranten zal Nederland verlaten bij een beter aanbod op het gebied van professionele mogelijkheden, sociale rechten en loon. Ruim 45 procent van de ondervraagde kennismigranten zal Nederland niet verlaten.

Als er gekeken wordt naar de verwachte sociale rechten blijkt dat ongeveer een kwart van de ondervraagde kennismigranten al op de hoogte was van hun rechten op het gebied van sociale zekerheid voordat zij naar Nederland kwamen. Deze informatie hebben zij verkregen door in hun thuisland zelf op zoek te gaan naar informatie of ze hebben informatie gekregen van hun werkgever. Er blijkt een verschil te zijn tussen de kennismigranten die afkomstig zijn uit een EU-land en kennismigranten die afkomstig zijn uit een niet EU-land op het gebied van de verwachte sociale rechten. Veel kennismigranten die niet uit een EU-land komen verwachten dat hun sociale rechten in Nederland beter zullen zijn dan in het land van herkomst, terwijl de kennismigranten die afkomstig zijn uit een EU-land verwachten dat hun rechten min of meer hetzelfde zullen zijn als in het land van herkomst:

“ Het bedrijf waar ik werkzaam ben heeft mij op de hoogte gesteld van mijn rechten op het gebied van sociale zekerheid, ik denk dat mijn rechten hier beter zijn dan in mijn thuisland”. (man, Colombia).

“ Nou ik kom uit Denemarken en ik verwacht eigenlijk dat de sociale rechten in Nederland ongeveer hetzelfde zijn als in Nederland”. (man, Denemarken).

De ondervraagde kennismigranten zijn over het algemeen tevreden over hun sociale rechten in

Nederland. Ze zijn het meest tevreden over de zorgverzekering van de familie en het minst over de kinderopvangtoeslag. Tijdens het afnemen van de enquêtes gaven veel kennismigranten met kinderen aan dat zij niet wisten dat ze kinderbijslag/ kinderopvangtoeslag konden aanvragen. Dit kan ervoor hebben gezorgd dat de kennismigranten over deze twee sociale rechten het minst tevreden zijn:

“ Ehm ik weet het niet. Ik wist niet dat het mogelijk was om dat aan te vragen, mijn bedrijf heeft me dat niet verteld” (man, India).

De meeste kennismigranten zijn tevreden over hun professionele mogelijkheden en loon in Nederland. Slechts drie van alle ondervraagde kennismigranten zijn ontevreden over hun professionele mogelijkheden in Nederland. Opvallend is dat slechts één kennismigrant ontevreden is over de hoogte van het salaris in Nederland.

Aan de kennismigranten is gevraagd of hun tevredenheid over de hoogte van het salaris, de sociale rechten en de professionele mogelijkheden wordt bepaald door de vergelijking met andere bevolkingsgroepen. Meer dan de helft van de ondervraagde kennismigranten is het eens met de stelling: “mijn tevredenheid over de hoogte van mijn salaris, mijn sociale zekerheidsrechten en professionele mogelijkheden wordt bepaald door de vergelijking met andere groepen in de maatschappij”. Ruim 68 procent van de ondervraagde kennismigranten vergelijkt zijn sociale positie met bevolkingsgroepen in het thuisland. Slechts 7,8 procent van de ondervraagde kennismigranten vergelijkt zijn sociale positie met bevolkingsgroepen in Nederland. Er blijken geen opmerkelijke verschillen te zijn tussen de tevredenheid van kennismigranten die zich met bevolkingsgroepen in het thuisland vergelijken en kennismigranten die zich met bevolkingsgroepen in Nederland vergelijken.

Slechts drie van de honderdzesentwintig ondervraagde kennismigranten voelen zich gediscrimineerd in Nederland. De meeste ondervraagde kennismigranten voelen zich gerespecteerd door hun werkgever en collega's. De ondervraagde kennismigranten vinden over het algemeen dat Nederland een prettig land is om te wonen en te werken. Meer dan 40 procent van de ondervraagde kennismigranten wil zo lang mogelijk in Nederland blijven. Ruim 23 procent van de ondervraagden kennismigranten wil minder dan vier jaar in Nederland blijven, dit vanwege familie in het thuisland of vanwege de afloop van een opdracht/ project in Nederland. Een deel van de ondervraagde kennismigranten wil vier jaar of langer in Nederland blijven, vaak is dit omdat ze een PhD programma of onderzoek in Nederland doen en dit willen afronden.

4.2.2. Correlaties.

Er is een *partial* correlatie analyse gedaan om te kunnen bepalen of er samenhang is tussen de variabelen: tevredenheid over sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon is afhankelijk van vergelijking met andere bevolkingsgroepen; ik vergelijk mijn sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon met bevolkingsgroepen in het thuisland; ik vergelijk mijn sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon met bevolkingsgroepen in Nederland; tevredenheid over de professionele mogelijkheden en tevredenheid over de sociale rechten (tabel 4.1.). De tevredenheid over over het loon is meegenomen in de schaal professionele mogelijkheden. Er is gecontroleerd voor de effecten van de controlevariabelen leeftijd, geslacht, nationaliteit, opleiding en de aanwezigheid van familie. Alle variabelen voldoen aan de eis van lineariteit en zijn normaal verdeeld.

Tabel 4.1. *Correlatiematrix referentiegroepen.*

	Tevredenheid hangt af van andere groepen	Vergelijking thuisland	Vergelijking Nederland	Tevredenheid prof mogelijkheden
Tevredenheid hangt af van andere groepen				
Vergelijking thuisland	,611**			
Vergelijking Nederland				
Tevredenheid prof mogelijkheden	,126	-,011		
Tevredenheid soc rechten				
Tevredenheid soc rechten	,113	-,024	-,084	
	,136	-,088	,191	,360**

Significantie: ** $p < 0.01$.

Er blijkt een medium correlatie te zijn tussen de variabelen: tevredenheid over de sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon is afhankelijk van de vergelijking met andere groepen in de maatschappij en de vergelijking van de sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon met groepen in het thuisland, $r(110) = .611$, $p < .01$. Dit wijst erop dat als er een stijging plaatsvindt van het aantal kennismigranten dat zegt dat de tevredenheid over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon afhangt van andere groepen in de maatschappij, het waarschijnlijk is dat er ook een stijging plaatsvindt van het aantal kennismigranten dat hun sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon met bevolkingsgroepen in het thuisland vergelijkt. Deze relatie is ook andersom mogelijk. De correlatie tussen de tevredenheid over de sociale rechten en de tevredenheid over de professionele mogelijkheden is matig, $r(110) = .360$, $p < .01$. Dit wijst erop dat de als de tevredenheid over de sociale rechten stijgt, de tevredenheid over de professionele mogelijkheden waarschijnlijk ook zal stijgen, deze relatie is ook andersom mogelijk.

Er is een tweede *partial* correlatie analyse gedaan van alle variabelen die meegenomen worden in de regressieanalyse. De correlatiematrix laat zien of er onverwachte correlaties zijn tussen variabelen (Gravetter & Wallnau, 2010) en het geeft een indicatie voor de resultaten in de regressieanalyse. Er is gecontroleerd voor de effecten van de controlevariabelen leeftijd, geslacht, nationaliteit, opleiding en de aanwezigheid van familie op de geplande verblijfsduur. Alle variabelen voldoen aan de eis van lineariteit en zijn normaal verdeeld.

Er zijn vier significante correlaties gevonden tussen de variabelen. Het gaat hier om de correlatie tussen de tevredenheid over de sociale rechten en de sociale rechten van de familie; tevredenheid over de sociale rechten en de tevredenheid over de professionele mogelijkheden; de ervaren status en de professionele mogelijkheden en tussen de ervaren status en de psychologische binding. Er is geen sprake van multicollineariteit, de correlaties zijn niet sterk.

Tabel 4.2. *Correlatiematrix.*

	Verblijfsduur	Tevredenheid sociale rechten	Tevredenheid sociale rechten fam.	Tevredenheid prof mogelijkheden	Ervaren status
Verblijfsduur					
Tevredenheid sociale rechten	0,087				
Tevredenheid sociale rechten familie					
Tevredenheid prof mogelijkheden	0,063	0,535*			
Ervaren status					
Psychologische binding	0,103	0,420*	0,229		
	0,002	0,343	0,028	0,428*	
	0,041	0,091	0,208	0,207	0,435*

Significantie: * $p < 0.05$.

Er is een medium correlatie tussen de tevredenheid over de sociale rechten en de sociale rechten van de familie, $r(31) = .535$, $p < .05$. Dit wijst erop dat als de tevredenheid over de sociale rechten stijgt het waarschijnlijk is dat de tevredenheid over de sociale rechten van de familie ook zal stijgen, of

andersom: als de tevredenheid over de sociale rechten van de familie stijgt, stijgt de tevredenheid over de eigen sociale rechten. De correlatie tussen de tevredenheid over de sociale rechten en de tevredenheid over de professionele mogelijkheden is matig, $r(110) = .420, p < .05$. Dit wijst erop dat de als de tevredenheid over de sociale rechten stijgt, de tevredenheid over de professionele mogelijkheden waarschijnlijk ook zal stijgen, deze relatie is ook andersom mogelijk. Verder is de correlatie tussen de ervaren status en de tevredenheid over de professionele mogelijkheden matig, $r(110) = .428, p < .05$. Als de tevredenheid over de professionele mogelijkheden stijgt, is het waarschijnlijk dat de tevredenheid over de ervaren status ook zal stijgen, of andersom. Tot slot is de correlatie tussen de psychologische binding en de ervaren status matig, $r(110) = .435, p < .05$. Het is mogelijk dat als een kennismigrant zich psychologisch verbonden voelt met Nederland, de tevredenheid over de ervaren status hoger is. Ook deze correlatie is andersom mogelijk.

Er is geen correlatie gevonden tussen de afhankelijke variabele geplande verblijfsduur van kennismigranten en de onafhankelijke variabelen. Hoewel de correlatie niets zegt over de causaliteit tussen de afhankelijke variabele en de onafhankelijke variabele, kan er wel verwacht worden dat er in de regressieanalyse ook geen significante relatie gevonden zal worden tussen de afhankelijke variabele en de onafhankelijke variabelen.

4.2.3. Resultaten regressieanalyse.

Om te bepalen of de psychologische binding en de mate van tevredenheid samenhangt met de geplande verblijfsduur zijn er ordinale regressieanalyses uitgevoerd (PLUM). Een ordinale regressieanalyse maakt gebruik van de Wald toets om de significantie van variabelen te berekenen. Bij een ordinale regressie wordt er geen gebruik gemaakt van R^2 om het effect van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele te meten, maar van een pseudo R^2 . In deze analyses wordt er gebruik gemaakt van Nagelkerke R^2_n , omdat deze de waarde één kan bereiken (Norušis, 2010). De variabelen die in de modellen met 0^a zijn aangeduid, zijn de referentiegroepen.

Als eerst wordt in model één het effect van de volgende controlevariabelen op de afhankelijke variabele geplande verblijfsduur onderzocht: leeftijd (onder de 30, 30-40 jaar, 41-50 jaar en ouder dan 51 jaar), geslacht (man/vrouw), opleiding (middelbare school, bachelor, master, PhD of hoger), nationaliteit (EU/verdrag, India, overig) en de aanwezigheid van familie in Nederland (tabel 4.3.). Vervolgens wordt er in de daaropvolgende modellen steeds een onafhankelijke variabele toegevoegd aan het model.

De resultaten in model één (tabel 4.3.) laten zien dat er twee significante relaties zijn tussen de controlevariabele en de afhankelijke variabele. Er is een negatief verband tussen het opleidingsniveau middelbare school en de verblijfsduur, $p < .01$. Dit wijst erop dat de kans groter is dat kennismigranten met een middelbare schooldiploma minder dan vier jaar in Nederland verblijven dan kennismigranten met een PhD diploma of hoger. Het verband tussen de aanwezigheid van familie in Nederland en de geplande verblijfsduur is positief, $p < .05$. Dit wijst erop dat de kans groter is dat kennismigranten met familie in Nederland langer dan één jaar in Nederland zullen blijven dan kennismigranten zonder familie. De verklaarde variantie in model één is 19,1 procent.

Er blijkt geen significante relatie te zijn tussen de psychologische binding van kennismigranten en de geplande verblijfsduur op $p = .05$ niveau (tabel 4.3.). De relatie tussen het ervaren van geen psychologische binding en de geplande verblijfsduur is echter wel significant op $p = .10$ niveau. De coëfficiënt is negatief, dit wil zeggen dat de kans groter is dat kennismigranten die geen psychologische binding ervaren met Nederland en de Nederlandse burgers minder dan vier jaar in Nederland zullen verblijven dan kennismigranten die een sterke psychologische binding met Nederland en de Nederlandse burgers ervaren. Het is mogelijk dat er bij een grotere onderzoekspopulatie een significante relatie op $p = .05$ niveau wordt gevonden tussen het niet ervaren van een psychologische binding en de geplande verblijfsduur. De relatie tussen het opleidingsniveau middelbare school en de

geplande verblijfsduur is wederom significant. In model twee is de relatie tussen de aanwezigheid van familie en de geplande verblijfsduur niet meer significant. Het is mogelijk dat het effect van de aanwezigheid van familie is weggevaagd, door de variabele psychologische binding toe te voegen aan het model. De R^2_n is in model twee gestegen naar 23,3 procent. In model drie is de variabele tevredenheid over de professionele mogelijkheden toegevoegd. Er blijkt weinig verandering te zijn ten opzichte van model twee. De verklaarde variantie is in model drie ook 23,3 procent.

Model vier laat zien dat de relatie tussen de ervaren status en de geplande verblijfsduur niet significant is (tabel 4.3.). Door de ervaren status toe te voegen aan het model is het effect van de aanwezigheid van familie weer significant, $p < .05$. Dit kan betekenen dat het effect van de aanwezigheid van familie is versterkt door de ervaren status toe te voegen aan het model. De negatieve relatie tussen de controlevariabele het hebben van een middelbare schooldiploma is wederom significant, $p < .05$. De R^2_n is in model vier gestegen naar 24 procent.

De toevoeging van de variabele tevredenheid over de sociale rechten in model vijf en de toevoeging van de variabele tevredenheid over de sociale rechten van de familie in model zes blijkt er niet voor te zorgen dat er meer significante relaties worden gevonden. De verklaarde variantie is in model zes het hoogst. Bijna 42 procent van de totale variatie in de geplande verblijfsduur wordt verklaard door de voorspellers in model zes. Dit is een aanzienlijk hoger percentage ten opzichte van de overige modellen.

Tabel 4.3. *Uitkomst Regressieanalyses.*

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Afhankelijke variabele: geplande verblijfsduur (minder dan 1 jaar, 1-4 jaar, langer dan 4 jaar)	Logit regression coefficients	Logit regression coefficients	Logit regression coefficients	Logit regression coefficients	Logit regression coefficients	Logit regression coefficients
Controlevariabelen						
Jonger dan 30	,525	,579	,573	,586	,494	,407
Leeftijd 31-40	,736	,835	,831	,831	,587	,456
Leeftijd 41-50	,163	,084	,079	,177	,090	,127
Ouder dan 51	0 ^a	0 ^a	0 ^a	0 ^a	0 ^a	0 ^a
Nat EU/verdrag	,811	,873	,883	,905	1,000	,885
Nat India	-,285	-,454	-,438	-,507	-,365	-,291
Nat overig	0 ^a	0 ^a	0 ^a	0 ^a	0 ^a	0 ^a
Opleiding mid	-2,790**	-2,237*	-2,277*	-2,278*	-2,284*	-2,278*
Opleiding bach	-,953	-,943	-,954	-,996	-1,008	-1,054
Opleiding master	-,103	-,158	-,176	-,145	-,008	-,021
Opleiding PhD	0 ^a	0 ^a	0 ^a	0 ^a	0 ^a	0 ^a
Gesl=vrouw	-,529	-,458	-,477	-,305	-,476	-,458
Gesl=man	0 ^a	0 ^a	0 ^a	0 ^a	0 ^a	0 ^a
Met fam	,813*	,701	,698	,805*	,808*	,816*
Zonder fam	0 ^a	0 ^a	0 ^a	0 ^a	0 ^a	0 ^a
Geen psychbinding		-1,582	-1,596	-1,395	-1,445	-1,322
Neutr psychbinding		-,587	-,597	-,471	-,261	-,332
Psychbinding		,252	,255	,123	,115	,015
Sterkpsychbinding		0 ^a	0 ^a	0 ^a	0 ^a	0 ^a
Tevredenheidprof			-,065	-,201	-,372	-,416
Ervaren status				,360	,165	,166
Tevredensocrecht					,749	,814
Tevredensocrechfam						,417
Pseudo R-Square	,191	,233	,233	,240	,255	,418
Nagelkerke						

** $p < .01$. * $p < .05$.

4.3. Conclusie hypotheses.

Op basis van de resultaten die in dit hoofdstuk zijn gepresenteerd kunnen een aantal hypotheses aangenomen worden en een aantal hypotheses kunnen worden verworpen.

Op basis van de enquêteresultaten kan *H(1): de professionele mogelijkheden in Nederland zijn de belangrijkste redenen voor de ondervraagde kennismigranten om naar Nederland te emigreren* worden aangenomen. Meer dan 60 procent van de ondervraagde kennismigranten komt naar Nederland vanwege professionele mogelijkheden.

De enquêteresultaten laten zien dat driekwart van de kennismigranten zich verbonden voelt met Nederland en de Nederlandse burgers. Toch zal ruim 46 procent van de kennismigranten Nederland verlaten bij een beter aanbod op het gebied van professionele mogelijkheden, sociale rechten en loon. Verbondenheid met Nederland en de Nederlandse burgers is dus niet genoeg om kennismigranten in Nederland te houden. De correlatiematrix en de resultaten uit de regressieanalyses laten zien dat er geen significante relatie is tussen de psychologische binding en de geplande verblijfsduur van kennismigranten (tabel 4.2. & 4.3.). Er is niet aangetoond dat een psychologische binding positief samenhangt met de geplande verblijfsduur. *H(2): kennismigranten die een psychologische binding ervaren met Nederland zijn bereid om in Nederland te blijven* kan verworpen worden. Er moet wel opgemerkt worden dat er in model één en twee wel een significantie relatie (met een negatief coëfficiënt) is tussen het niet ervaren van een psychologische binding en de geplande verblijfsduur op $p = .10$. niveau. Dit kan erop wijzen dat het waarschijnlijk is dat er bij een grotere onderzoekspopulatie wel een significante relatie wordt gevonden op $p = .05$. niveau tussen de psychologische binding en de geplande verblijfsduur.

De meeste ondervraagde kennismigranten uit een niet EU-land of verdragsland verwachten dat hun sociale rechten in Nederland beter zijn dan in het thuisland. Kennismigranten uit een EU-land of verdragsland denken echter dat hun sociale rechten in Nederland ongeveer hetzelfde zijn als in het thuisland *H(3): kennismigranten verwachten dat hun professionele mogelijkheden en sociale rechten in Nederland beter zijn dan in het thuisland* kan gedeeltelijk worden aangenomen.

Meer dan de helft van de ondervraagde kennismigranten zegt dat hun tevredenheid op het gebied van sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon afhangt van de vergelijking met referentiegroepen. Kennismigranten vergelijken over het algemeen hun sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon met bevolkingsgroepen uit het thuisland. De correlatiematrix (tabel 4.1.) geeft aan dat als er een stijging is van het aantal kennismigranten dat zegt dat de tevredenheid over de sociale rechten en professionele mogelijkheden (inclusief tevredenheid salaris) afhangt van de vergelijking met andere groepen in de maatschappij, het waarschijnlijk is dat het aantal kennismigranten dat hun sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon met bevolkingsgroepen in het thuisland vergelijkt ook stijgt. Deze relatie is ook andersom mogelijk. *H(4): kennismigranten vergelijken hun sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon met referentiegroepen in het thuisland* kan aangenomen worden.

De ondervraagde kennismigranten voelen zich niet gediscrimineerd in Nederland. Op basis van de enquêteresultaten kan *H(5): kennismigranten in Nederland voelen zich niet gediscrimineerd* aangenomen worden.

De correlatiematrix (tabel 4.2.) laat zien dat er geen relatie is ontdekt tussen de geplande verblijfsduur en de tevredenheid over de sociale rechten, professionele mogelijkheden (hoogte loon is meegenomen in schaal professionele mogelijkheden) en status in Nederland. De uitkomsten van de regressieanalyses (tabel 4.3.) laten zien dat er geen causaal verband is tussen de mate van tevredenheid over de sociale rechten, de professionele mogelijkheden, de status en de geplande verblijfsduur. *H(6): kennismigranten die ontevreden zijn over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status zullen Nederland eerder verlaten dan tevreden kennismigranten* kan verworpen worden.

Op basis van de resultaten uit de correlatiematrix en de regressieanalyses (tabel 4.2. & 4.3.) kan de centrale hypothese $H(7)$: *kennismigranten die een psychologische binding met Nederland en de Nederlandse burgers ervaren en kennismigranten die tevreden zijn over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status willen langer in Nederland verblijven dan kennismigranten die geen psychologische binding ervaren en kennismigranten die ontevreden zijn over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status* verworpen worden. De resultaten in de correlatiematrix laten zien dat er geen significante samenhang is tussen de geplande verblijfsduur en de psychologische binding, de mate van tevredenheid. De regressieanalyses laten zien dat er ook geen significante causaal verband te vinden is tussen de psychologische binding en de mate van tevredenheid over de sociale rechten, professionele mogelijkheden en status. De geplande verblijfsduur van kennismigranten kan volgens de uitkomst van de regressieanalyse niet worden voorspeld aan de hand van de psychologische binding en de mate van tevredenheid.

5. Conclusie en discussie.

Dit hoofdstuk begint met een samenvatting van de resultaten. Vervolgens wordt er teruggekoppeld naar de deelvragen en de onderzoeksvraag. Daarna worden sterke en zwakke punten van het onderzoek bediscussieerd. Het hoofdstuk wordt afgesloten met aanbevelingen voor toekomstig onderzoek.

5.1. Samenvatting van de resultaten.

Uit de resultaten is naar voren gekomen dat de meeste ondervraagde kennismigranten naar Nederland komen vanwege professionele mogelijkheden. Driekwart van de ondervraagde kennismigranten voelt zich verbonden met Nederland en de Nederlandse burgers, maar toch zal een groot deel Nederland verlaten bij een beter aanbod op het gebied van professionele mogelijkheden en sociale rechten. Over het algemeen zijn kennismigranten tevreden over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status in Nederland. De kennismigranten zeggen dat hun tevredenheid vooral afhangt van de vergelijking met referentiegroepen in het thuisland.

Op basis van de resultaten uit de enquête, de correlatiematrix en de regressieanalyses zijn er drie hypothesen aangenomen en drie hypothesen zijn verworpen. Eén hypothese is gedeeltelijk aangenomen. Er kan geconcludeerd worden dat er geen significante samenhang is tussen de psychologische binding, de mate van tevredenheid en de geplande verblijfsduur. Wel zijn er significante relaties gevonden tussen het hebben van een middelbare schooldiploma en de geplande verblijfsduur en de aanwezigheid van familie en de geplande verblijfsduur.

5.2. Terugkoppeling van de resultaten naar de deelvragen.

Deelvraag 1. Wat zijn de belangrijkste redenen voor de ondervraagde kennismigranten om in Nederland te wonen en te werken?

Op basis van de literatuur in de theoretische verkenning (Berkhout et al., 2011; Stouthard, 2013) werd er verwacht kennismigranten vooral vanwege de professionele mogelijkheden naar Nederland komen. Deze verwachting is bevestigd. Kennismigranten komen vooral naar Nederland om hun carrière, vaardigheden en capaciteiten verder te ontwikkelen. De neoklassieke theorie (Massey et al., 1993) stelt dat voor hoogopgeleiden de mate waarin de vaardigheden en capaciteiten verder ontwikkelt en ingezet kunnen worden belangrijker is dan de hoogte van het salaris. Deze theorie blijkt ook op te gaan voor een groot deel van de ondervraagde kennismigranten. Het hebben van een partner in Nederland en de hoogte van het salaris zijn de minst genoemde redenen om in Nederland te wonen en werken. Het hebben van familie in Nederland is volgens de uitkomst van de regressieanalyses wel een reden om langer in Nederland te blijven.

Deelvraag 2. Zijn kennismigranten die een psychologische binding ervaren met Nederland bereid om in Nederland te blijven?

Ondanks dat driekwart van de ondervraagden een psychologische binding ervaart met Nederland en de Nederlandse burgers zal minder dan de helft van de ondervraagden Nederland niet verlaten bij een beter aanbod op het gebied van sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon. Hieruit blijkt dus dat een psychologische binding alleen niet genoeg is om kennismigranten in Nederland te houden. Het is mogelijk dat de waarde van het hebben van een psychologische binding met een land en de burgers wordt overschat. Uit dit onderzoek blijkt namelijk dat een deel van de ondervraagden die wel een psychologische binding ervaren met Nederland en de Nederlandse burgers, Nederland alsnog zullen verlaten bij een beter aanbod op het gebied van sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon. Berkhout et al. (2010) & Engbersen et al. (2011) stellen dat de drempel om naar een ander land te vertrekken voor *footloose* kennismigranten laag is, maar het is dus mogelijk dat de drempel ook laag is voor kennismigranten die wel een psychologische binding ervaren met een land en haar burgers.

Deelvraag 3. Welke verwachtingen hadden de kennismigranten over hun sociale rechten en professionele mogelijkheden voordat zij naar Nederland kwamen en zijn zij tevreden over hun sociale rechten en professionele mogelijkheden tot nu toe?

Kennismigranten uit een EU-land verwachten dat hun sociale rechten ongeveer hetzelfde zijn als in het land van herkomst. Kennismigranten uit een niet EU-land verwachten dat hun sociale rechten beter zijn dan in het land van herkomst. De meeste ondervraagde kennismigranten zijn tevreden over hun sociale rechten in Nederland. Ze zijn het meest tevreden over de zorgverzekering van de familie en het minst over de kinderopvangtoeslag. Het is mogelijk dat de kennismigranten het minst tevreden zijn over de kinderopvangtoeslag, omdat zij hier niet volledig van op de hoogte zijn. Veel kennismigranten verwachten dat zij in Nederland ervaring op doen en hun carrière kunnen ontwikkelen. De kennismigranten vinden Nederland over het algemeen een prettig land om te werken en zij vinden de Nederlandse burgers behulpzaam en ruimdenkend. Er zijn echter een paar kennismigranten die minder tevreden zijn over Nederland en de Nederlandse burgers.

Deelvraag 4. In hoeverre vergelijken de kennismigranten hun sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon met andere groepen en heeft dit invloed op hun tevredenheid over de sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon?

Een groot deel van de kennismigranten zegt dat hun tevredenheid over de hoogte van het loon, de sociale zekerheidsrechten en de professionele mogelijkheden wordt bepaald door de vergelijking met andere groepen in de maatschappij. De theorieën van Stark en Bloom (1985) en Runciman (1966) dat de tevredenheid van arbeidsmigranten afhankelijk is van de vergelijking met andere bevolkingsgroepen zijn dus ook van toepassing op kennismigranten. Ruim 68 procent van de ondervraagden vergelijkt zijn sociale positie met bevolkingsgroepen in het thuisland. Minder dan 8 procent vergelijkt zijn sociale positie met bevolkingsgroepen in Nederland. De correlatiematrix geeft aan dat er samenhang is tussen de variabelen: de tevredenheid over mijn sociale rechten, professionele mogelijkheden en loon is afhankelijk van de vergelijking met andere groepen in de maatschappij en de vergelijking van de sociale rechten, professionele mogelijkheden en het loon met bevolkingsgroepen in het thuisland (tabel 4.1.). Er blijkt geen correlatie te zijn tussen de mate van tevredenheid, de vergelijking met bevolkingsgroepen in het gastland en de vergelijking met bevolkingsgroepen in Nederland. Het is dus bijvoorbeeld niet zo dat als het aantal kennismigranten dat hun sociale rechten met het thuisland vergelijkt stijgt, de tevredenheid over de sociale rechten ook stijgt, of andersom.

Deelvraag 5. In hoeverre zijn kennismigranten in Nederland tevreden over hun status (ervaren zij discriminatie en voelen zij zich gerespecteerd door hun werkgever en collega's)?

Op basis van de theorie over discriminatie (Bovenkerk et al., 1995; Altintas et al., 2009) werd er verwacht dat kennismigranten geen discriminatie ervaren. De kennismigranten zijn over het algemeen tevreden over hun status. De meeste ondervraagde ervaren inderdaad geen discriminatie. Slechts drie van de 116 ondervraagde kennismigranten zeggen zij zich gediscrimineerd voelen in Nederland. Alle ondervraagden voelen zich gerespecteerd door hun werkgever en collega's.

Deelvraag 6. Hoelang zijn de kennismigranten van plan om in Nederland te blijven en hangt de tevredenheid over de sociale rechten, professionele mogelijkheden, het loon en de status in Nederland samen met de geplande verblijfsduur?

Meer dan veertig procent van de ondervraagde kennismigranten wil zo lang mogelijk in Nederland blijven. Ruim 23 procent van de ondervraagden kennismigranten wil minder dan vier jaar in Nederland blijven. Verder wil een deel van de ondervraagde kennismigranten vier jaar of langer in Nederland blijven. Er werd op basis van de theoretische verkenning verwacht dat de geplande verblijfsduur samenhangt met mate van tevredenheid over de sociale rechten, professionele mogelijkheden, het loon en de status. De regressieanalyses laten echter zien dat er geen significante samenhang is tussen de mate van tevredenheid en de geplande verblijfsduur. Er kan geconcludeerd worden dat de

tevredenheid over de sociale rechten, professionele mogelijkheden, het loon en de status in Nederland niet samenhangt met de geplande verblijfsduur.

5.3. Terugkoppeling van de resultaten naar de onderzoeksvraag.

Door het beantwoorden van de deelvragen kunnen er nu conclusies getrokken worden waardoor er een antwoord wordt gegeven op de onderzoeksvraag: *In hoeverre zijn kennismigranten in Nederland tevreden over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status en is er samenhang tussen de psychologische binding, de mate van tevredenheid en de geplande verblijfsduur van kennismigranten?*

Een eerste conclusie die getrokken kan worden is dat de ondervraagde kennismigranten in Nederland over het algemeen tevreden zijn over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status in Nederland. Er zijn echter wel wat kanttekeningen te plaatsen bij deze uitkomst. Zo is tijdens het afnemen van de enquêtes gebleken dat een aantal kennismigranten niet volledig op de hoogte was van alle sociale rechten zoals de kinderopvangtoeslag en de kinderbijslag. De kennismigranten gaven aan dat zij niet van hun werkgever hadden meegekregen dat zij dit konden aanvragen.

Verder is het erg belangrijk om te benoemen dat bijna driekwart van de ondervraagden nog geen jaar in Nederland woont. Bellini (2012) geeft aan dat de er vier fases zijn van een cultuurschok. De eerste fase wordt de *honeymoon period* genoemd. Tijdens deze fase zijn migranten vaak erg enthousiast over het land waar zij zich vestigen. Tijdens de tweede fase komen de migranten obstakels tegen zoals de taalbarrière en bureaucratische regels, dit kan ervoor zorgen dat de migrant tijdens deze periode minder tevreden is over zijn beslissing om te emigreren. Vervolgens vindt er een fase van isolatie plaats, de migrant wordt in deze fase erg kritisch over het gastland. In de laatste fase vindt de migrant een manier om de cultuurverschillen te overbruggen en hij past zich aan aan zijn omgeving.

Het is mogelijk dat veel ondervraagden nog in de zogenoemde *honeymoon period* zitten en dat ze veel dingen nog door een "roze bril" zien. De meeste ondervraagde kennismigranten wonen in de Randstad of omgeving (heterogene bevolking), zij hebben vooral contact met collega's en andere expats. Dit kan ook invloed hebben op de tevredenheid van de kennismigranten. Zo gaf een kennismigrant die in het oosten van het land woont aan dat de gemeenschap daar vrij gesloten is en dat zij als buitenstaander het gevoel heeft dat ze er niet bij hoort. Een ondervraagde kennismigrant gaf aan dat ze alleen in de Randstad zou kunnen wonen, omdat de mensen volgens haar daar goed Engels kunnen en ruimdenkend zijn. De kennismigranten voelen zich zoals verwacht niet gediscrimineerd in Nederland. De bedrijven en universiteiten waar de kennismigranten werken zijn erg blij met hun komst, vandaar dat de kennismigranten zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen.

De verwachting was dat de psychologische binding en de mate van tevredenheid over de sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status samenhangt met de geplande verblijfsduur van de kennismigranten. Dit blijkt echter niet zo te zijn. Er is in de regressieanalyse geen significante relatie gevonden tussen de afhankelijke variabele en de onafhankelijke variabelen. De aanwezigheid van familie hangt wel significant samen met de geplande verblijfsduur. Als een kennismigrant met familie in Nederland woont, dan is de kans groter dat hij/zij langer dan één jaar in Nederland zal verblijven dan als een kennismigrant zonder familie in Nederland woont. De regressieanalyse laat zien dat er ook een significante relatie is tussen het hebben van een middelbare schooldiploma en de geplande verblijfsduur. De kans is groter dat kennismigranten met een middelbare schooldiploma korter dan vier jaar in Nederland verblijven, dan kennismigranten met een PhD diploma of hoger.

5.4. Discussie.

Een belangrijke kanttekening bij dit onderzoek is dat ruim driekwart van de enquêtes mondeling is afgenomen. Het is mogelijk dat kennismigranten die mondeling zijn ondervraagd sociaal wenselijke antwoorden geven, omdat zij niet alle vragen eerlijk durven te beantwoorden. Verder moet er worden opgemerkt dat in dit onderzoek de psychologische binding gemeten is aan de hand van een stelling. Er

is echter niet aan de kennismigranten gevraagd wat zij onder verbondenheid met Nederland en de Nederlandse burgers verstaan. Het is mogelijk dat kennismigranten verschillende opvattingen hebben over wat verbondenheid met de Nederlandse burgers en Nederland precies inhoudt.

Ondanks dat er uit de regressieanalyses naar voren is gekomen dat de psychologische binding en de tevredenheid van kennismigranten over hun sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status niet samenhangt met de geplande verblijfsduur kan er niet zomaar geconcludeerd kan worden dat deze variabelen de geplande verblijfsduur niet beïnvloeden. Het is mogelijk dat er bij een grote en diverse onderzoekspopulatie wel significante relaties gevonden worden tussen de geplande verblijfsduur, psychologische binding, sociale rechten, professionele mogelijkheden, loon en status. Uit achtergrond informatie van de kennismigranten is namelijk gebleken dat de meeste ondervraagde kennismigranten in Den-Haag of omgeving wonen, ze hebben vooral contact met collega's. Het is mogelijk dat dit invloed heeft op de mening van kennismigranten over Nederlandse burgers. Den-Haag is een multiculturele stad en de bedrijven waar de kennismigranten werken zijn erg blij met hun komst, het is mogelijk dat de kennismigranten anders denken over de Nederlandse burgers als ze meer steden van Nederland hebben gezien.

Zoals al eerder is genoemd bestaat de onderzoekspopulatie grotendeels uit kennismigranten die korter dan een jaar in Nederland zijn. De resultaten van de analyse kunnen anders uitvallen als de onderzoekspopulatie groter is, de onderzoekspopulatie kennismigranten uit verschillende delen van Nederland bevat en als de onderzoekspopulatie meer kennismigranten bevat die al een aantal jaar in Nederland wonen en werken.

5.5. Aanbevelingen.

Op basis van de resultaten van dit onderzoek worden er vijf aanbevelingen gedaan. De eerste aanbeveling is om een longitudinaal onderzoek te doen naar het effect van een cultuurshock op de tevredenheid van kennismigranten. Door een longitudinaal onderzoek van minstens vier jaar te doen kan er duidelijkheid worden verschaft over het effect van de verschillende fases van een cultuurshock op de tevredenheid van kennismigranten. Het is namelijk mogelijk dat de tevredenheid van kennismigranten verschilt per fase: er kunnen verschillen zijn tussen de tevredenheid van kennismigranten die recent in Nederland zijn gaan wonen en kennismigranten die er al een aantal jaar wonen. Een tweede aanbeveling is om ervoor te zorgen dat de onderzoekspopulatie in een vervolgonderzoek bestaat uit kennismigranten die in verschillende regio's van Nederland wonen. Er kan een verschil zijn tussen de tevredenheid van de kennismigranten in verschillende regio's van Nederland. De derde aanbeveling is om het vervolgonderzoek uit te voeren met een grotere onderzoekspopulatie, het is mogelijk dat er dan wel significante relaties gevonden worden tussen de psychologische binding, de mate van tevredenheid en de geplande verblijfsduur.

De vierde aanbeveling is gericht aan de overheid. Er blijkt een grotere kans te zijn dat kennismigranten langer dan een jaar in Nederland zullen verblijven als ze met familie in Nederland wonen. Als de Nederlandse overheid kennismigranten voor een langere periode in Nederland wil houden dan is het dus volgens de resultaten van dit onderzoek van belang dat het voor kennismigranten mogelijk blijft om samen met hun familie in Nederland te wonen. Om met zekerheid vast te stellen dat er een relatie is tussen de geplande verblijfsduur en het wonen met familie dient deze relatie in een vervolgonderzoek nader onderzocht te worden.

Ten slotte is de vijfde aanbeveling aan de overheid om nog eens goed naar de eisen van de kennismigrantenregeling te kijken. De enige eis die er op dit moment gesteld wordt is namelijk een maandelijkse looneis, hierdoor kunnen migranten uit een niet EU-land of verdragsland met een middelbare schooldiploma ook op basis van de kennismigrantenregeling naar Nederland komen. Het doel van de kennismigrantenregeling is echter om hoogopgeleide migranten naar Nederland te halen. Men zou dus zeggen dat een diploma-eis meer voor de hand ligt dan een looneis.

6. Literatuurlijst.

- Adams, R., H. (2003). *International Migration, Remittances, and the Brain Drain: a study of 24 labour exporting countries*. Policy Research Working Paper.
- Altintas, N., Maniram, W., Veenman, J. (2009). Discriminatie bij sollicitaties van hoger opgeleide allochtonen? *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 25, 1: 83-96.
- Bartram, D. (2010). International Migration, Open Borders Debates, and Happiness. *International Studies Review*, 12, 3: 339-361.
- Bhachu, P., & Light, I, H. (2004). *Immigration and Entrepreneurship: Culture, Capital, and Ethnic Networks*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Bellini, M., A., S. (2012). *The Four Stages of Cultureshock*. Global Citizens Association.
- 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.
- Bloemer, J, M, M. (1993). *Loyaliteit en Tevredenheid; een studie naar de relatie tussen merktrouw en consumententevredenheid*. Proefschrift Rijksuniversiteit Limburg. Maastricht: Universitaire Pers Maastricht.
- Borjas, G, J. (1989). Economic Theory and International Migration. *International Migration Review*, 23, 3: 457-458.
- Bosniak, L. (2000). Citizenship Denationalized. *Indiana Journal of Global Law Studies*, 7:447-509.
- Bovenkerk, F., Gras, M., J.,l., Ramsodh, D. (1995). *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in acces employments in the Netherlands*. Geneva: International Labour Organization.
- Casey, B., Oxler, H., Whitehouse, E., Antolin, P., Duval, R., & Leibfritz, W. (2003). *Policies for an ageing society: recent measures and areas for further reform*. OECD Economic Department of Working Papers.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2014). Kennismigranten. Verkregen via: <http://www.cbs.nl/nl-nl/menu/methoden/toelichtingen/alfabet/k/2012-migratiekaart-kennismigranten-art.htm>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2010). *Standaard beroepenclassificatie 2010, systematische lijst van beroepen*.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2005). *Webmagazine*.
- Engbersen, G., Leerkes, A., Grabowska-Lusinska, I., Snel, E., & Burgers, J. (2013). "On the Differential Attachments of Migrants from Central and Eastern Europe: A Typology of Labour Migration". *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39, 6: 969-981.
- Engbersen, G, Leerkes, A., Ilies, M., Snel, E., & Meij, R. (2011). *Arbeidsmigratie in vieren. Bulgaren en Roemenen vergeleken met Polen*. Rotterdam: Erasmus Universiteit.
- European Migration Network (2007). *Conditions of Entry and Residence of Third Country Highly -Skilled Workers in the EU*. The European Union.

- European Union (2009). On the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment. *Official Journal of the European Union*, 155-184.
- Eurostat (2012). Population age structure indicators [Data file]. Verkregen via: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Population_age_structure_indicators_2011.png&filetimestamp=20130129113545
- Fawcett, J, T. (1989). Networks, Linkages, and Migration Systems. *International Migration Review*, 23, 3: 671-680.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: Sage Publications.
- Gravetter, F, J., & Wallnau, L, B. (2010). *Statistics for the Behavioral Sciences*. Wadsworth. UK: Cengage Learning.
- Hercog, M. (2008). The Role of the State in Attracting Highly-skilled Migrants: The Case of the Netherlands. *European Institute of Public Administration*, 3: 19-24.
- Immigratie en Naturalisatie Dienst. (2014). Europese blauwe kaart. Verkregen via: <https://ind.nl/zakelijk/werkgever/eu-blue-card/Paginas/default.aspx>
- Immigratie en Naturalisatie Dienst. (2014). Kennismigranten. Verkregen via: <https://ind.nl/zakelijk/werkgever/kennismigranten/Paginas/default.aspx>
- Immigratie en Naturalisatie Dienst Informatie Analyse Centrum (2013). *Monitor Kennismigranten Kwantitatief Onderzoek*.
- Lindh, T. (2012). Social investment in the ageing population of Europe, in N. Morel, B. Palier & J. Palme (ed.) *Towards a social investment state?* Bristol: The Policy Press.
- Lowell, B., L. (2001). *Some Developmental Effects of the International Migration of Highly Skilled Persons*. Geneva: International Labour Office.
- Mahroum, S. (2000). Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of human capital. *R&D Management*, 30, 1: 23-32.
- Marshall, T.H. (1950). Citizenship and social class. In C. Pierson, F.G. Castle (Ed.), *The Welfare State Reader* (pp. 30-39). Cambridge: Polity Press.
- Massey, D., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, E. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19, 3: 431-466.
- Massey, D., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, E. (1994). An Evaluation of International Migration Theory: The North American Case. *Population and Development Review*, 20, 4: 699-751.
- Morel, N., Palier, B., & Palme, J. (2012). *Towards a social investment state?* Bristol: The Policy Press.
- Neuman, W.L. (2012). *Understanding research*. Pearson Education.
- Noordam, F., M. (2006). *Hoofdzaken sociale zekerheidsrecht*. Deventer: Kluwer.
- Norušis, M., J. (2010). PASW Statistics 18.0 Advanced Statistical Procedures Companion.

- Platanova, A., & Urso, G. (2012). *Labour Shortages and Migration Policy*. International Organization for Migration.
- Rijksoverheid (2014). Bijstand. Verkregen via: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand>
- Roodenburg, H., Euwals, R., & ter Rele, H. (2003). *Immigration and the Dutch Economy*. Den Haag: Centraal Plan Bureau.
- Ruhs, M., & Martin, P. (2008). Numbers vs. Rights: Trade-Offs and Guest Worker Programs. *International Migration Review*, 42, 1: 249-265.
- Runciman, W, E. (1966). *Relative deprivation and social justice: A study of attitudes to social inequality in twentieth-century England*. Berkeley: University of California.
- Sassen, S. (2003). The Repositioning of Citizenship: Emergent Subjects and Spaces for Politics. *The New Centennial Review*, 3,2: 44-66.
- Stark, O., & Bloom, D. (1985). The New Economics of Labor Migration. *The American Economic Review*, 75, 2: 173-178.
- Stouthard, L. (2013). *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*. Universiteit van Utrecht.
- Simmel, G. (1950). Quantative Aspects of the Group. In K. Wolff (ed), *The sociology of George Simmel* (pp. 87-99). New York: Free Press.
- Sociale Verzekeringsbank (2013). *Werken in Nederland*.
- Todaro, M, P. (1976). *International migration in developing countries*. Geneva: International Labour Office.
- Tweede Kamer der Staten-Generaal (2009-2010). Internationale arbeidsmobiliteit en sociale zekerheid. Brief van de Minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid, van 18 september 2009. *Kamerstukken II 2009-10, 32149, nr.1*.
- Van der Waal, J. (2010). Buitenlandse investeringen en internationale migratie naar Nederlandse steden. *Sociologie*, 6, 4: 78-98.
- Verkuyten, B. (2008). Life Satisfaction Among Ethnic Minorities: The Role of Discrimination and Group Identification. *Social Indicators Research*, 89: 391-404.

Bijlage 1. Enquêtevragen.

1. Why have you decided to work and live in the Netherlands?
2. How long have you lived in the Netherlands?
3. If you have answered question 2 with 'other reason', what is the reason that you have decided to work and live in the Netherlands? (Note: only answer this question if you marked question 2 with 'other reason').
4. Did you have any objections to come to the Netherlands? If yes, what kind of objections?
5. What kind of residence permit do you have?
Visa for highly skilled migrants/EU citizen/Blue Card
6. Do you live alone in the Netherlands or with family?
Alone/With family
7. Do you have children in the Netherlands?
Yes/No
8. Do you have children who are going to a Dutch school or an international school? (only answer if you have children in the Netherlands)
Dutch/International

Now, I would like you to answer a few questions about the professional possibilities in the Netherlands.

9. Did you had any expectations about your professional possibilities in the Netherlands? Please substantiate your answer.
10. I am satisfied with the possibilities to develop my career in the Netherlands
Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree
11. I am satisfied with the possibilities to use my skills in my job
Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree
12. I am satisfied with the amount of freedom that I get in my job to make independent choices
Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree
13. I am satisfied with the level of my wage in the Netherlands
Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree

Now, I would like you to answer a few questions about the various kinds of rights that you may make use of in the Netherlands.

14. What kind of expectations did you had about your social security rights in the Netherlands?
Please substantiate your answer (example: based on the information that I got, I expected that my social security rights in the Netherlands would be better than in my country of birth).
15. My social security rights in the Netherlands are exactly the way as I expected
Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree
16. The information about my social security rights in the Netherlands was easy to obtain
Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree
17. I am satisfied with my pension scheme in the Netherlands

Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree

18. I am satisfied with my social security rights in case of illness in the Netherlands

Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree

19. I am satisfied with my social security rights in the Netherlands in case of unemployment

Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree

20. I am satisfied with my health insurance rights in the Netherlands.

Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree

21. I am satisfied with the health insurance rights of my family the Netherlands (only answer if you have a family in the Netherlands)

Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree

22. I am satisfied with child allowance in the Netherlands (only answer if you have a family in the Netherlands)

Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree

23. I am satisfied with the daycare allowance for my children in the Netherlands (only answer if you have a family in the Netherlands)

Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree

24. My satisfaction about: the level of my wage, social security rights, possibility to career development is determined by the comparison with other groups in the society.

Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree

25. When I think about my social position, I compare my position (wage, social security rights, possibility to career development) with other population groups in my country of birth.

Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree

26. When I think about my social position, I compare my position (wage, social security rights, possibility to career development) with population groups in the Netherlands.

Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree

27. I have no regrets about my decision to work and live in the Netherlands

Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree

28. I feel connected with the Netherlands and the Dutch people

Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree

29. My employer and my colleagues respect me

Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree

30. I don't feel like being discriminated against by the Dutch people in the Netherlands

Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree

31. I will leave the Netherlands if I get a better opportunity elsewhere regarding to social security rights, career development and the amount of wage

Totally disagree /Disagree/Neutral/Agree/Totally agree

32. When you think about your stay in the Netherlands, how long do you intend to stay in the Netherlands? Please substantiate your answer

33. Age

34. Gender

35. Education

36. Nationality

37. Country of origin

38. Profession