



**Universiteit Utrecht**

**The influence of COVID-19 on the importance of the presence of foreign high-tech knowledge workers in the Brainport region of Eindhoven**

**Menno Maas**

**Student number: 5515742**

**Supervisor: Prof. Dr. R. Boschma**

**Supervisor internship: Wout Berkers**

**Date: 06-08-2021**

**Master thesis Economic Geography**

# Preface

Dear Reader,

With the writing of this thesis, I am completing my master's degree in Economic Geography at Utrecht University. It also marks the end of my time as a student at this university. I have experienced this time as very pleasant and I have learned a lot.

I have linked the writing of this master's thesis to a research internship at Beeck Ruimtemakers. I was very well received during my internship and I have experienced this period as very pleasant. Also the supervision from Beeck Ruimtemakers was very pleasant. In particular, I would like to thank Wout Berkers for all the guidance and useful feedback I have received from him. In addition, I would like to thank my supervisor from the University Ron Boschma for the clear feedback and helpful supervision. Finally, I would like to thank my family, girlfriend and friends for their support and encouragement during this time.

I hope you enjoy reading my thesis research.

**Menno Maas**

## **Abstract**

This research focuses on finding out how COVID-19 affects the importance of the presence of high-tech knowledge workers in the Brainport region of Eindhoven and what this means for its future development. Through qualitative research methods such as desk-research and in-depth interviews, the research was conducted. Interviews were therefore held with various policy makers, companies and foreign knowledge workers in the region. The results of the research show that the COVID-19 pandemic has little or no influence on the presence of foreign high-tech knowledge workers in the region. In addition, for the future development of the region, this means that the flow of knowledge migrants will continue, so policy makers in the region need to respond appropriately.

Key words: High-tech knowledge workers, COVID-19, Remote working.

# Table of content

<b>1. INTRODUCTION</b> .....	<b>6</b>
<b>2. THEORETICAL FRAMEWORK</b> .....	<b>9</b>
2.1 CLUSTERS .....	9
2.2 HIGH-TECH CLUSTERS .....	9
2.2.1 <i>Human capital</i> .....	9
2.2.2 <i>Migration</i> .....	10
2.3 REMOTE WORKING .....	11
2.4 COVID-19.....	12
<b>3. METHODOLOGY</b> .....	<b>14</b>
3.1 DATA COLLECTION METHODS.....	14
3.1.1 <i>Desk research</i> .....	14
3.1.2 <i>Semi-structured interviews</i> .....	15
3.2 INTERVIEWEES .....	16
3.2.1 BIAS.....	18
3.3 CODING AND PROCESSING OF INTERVIEWS .....	18
3.3.1 <i>Open coding &amp; axial coding</i> .....	18
<b>4. BRAINPORT REGION EINDHOVEN</b> .....	<b>19</b>
4.1 HISTORY OF THE REGION .....	19
4.2 THE REGION .....	21
4.3 POPULATION .....	21
4.4 IMMIGRATION .....	23
4.5 HTSM SECTOR IN THE BRAINPORT REGION .....	25
4.6 EDUCATION .....	26
4.7 CONCLUSION.....	27
<b>5. RESULTS</b> .....	<b>28</b>
5.1.1 SUB-RESEARCH QUESTION 1 .....	28
5.1.2 <i>Importance of presence</i> .....	28
5.1.3 <i>Policy</i> .....	29
5.1.4 <i>Conclusion</i> .....	30
5.2.1 SUB-RESEARCH QUESTION 2 .....	30
5.2.2 <i>Attraction</i> .....	30
5.2.3 <i>Guidance</i> .....	32
5.2.4 <i>Conclusion</i> .....	33
5.3.1 SUB-RESEARCH QUESTION 3 .....	33
5.3.2 <i>Remote working</i> .....	34
5.3.3 <i>Future development Brainport</i> .....	35
5.3.2 CONCLUSION .....	36
5.4.1 SUB-RESEARCH QUESTION 4 .....	36
5.4.1.1 <i>Non-COVID-19 related challenges</i> .....	37
5.4.1.2 <i>Housing market</i> .....	37
5.4.1.3 <i>Facilities</i> .....	38
5.4.1.4 <i>COVID-19 related challenges</i> .....	39
5.4.1.5 <i>(Partner) guidance</i> .....	39
5.4.1.6 <i>Uncertainty</i> .....	40
5.4.1.7 <i>Non-economic factors</i> .....	40
5.4.2 CONCLUSION .....	40
<b>6. CONCLUSION</b> .....	<b>42</b>
<b>7. LITERATURE</b> .....	<b>44</b>
<b>APPENDIX 1</b> .....	<b>48</b>

**APPENDIX 2..... 53**  
**APPENDIX 3..... 59**  
**APPENDIX 4..... 63**  
**APPENDIX 5..... 74**  
**APPENDIX 6..... 80**  
**APPENDIX 7..... 86**  
**APPENDIX 8..... 92**  
**APPENDIX 9..... 103**  
**APPENDIX 10..... 108**

## 1. Introduction

The city of Eindhoven, and its surrounding region, is a good example of a cluster-based area. Eindhoven has experienced a substantial economic and social decline at the end of the 20<sup>th</sup> century due to de-industrialization. Since then, the city and its surrounding region have managed to successfully reinvent itself, primarily with knowledge-based development (Maldonado & Romein, 2009). Now, the region of Eindhoven presents itself as the metropole region of Eindhoven or as the 'Brainport region of Eindhoven', consisting of 21 municipalities. The Brainport region of Eindhoven is a triple helix collaboration between the Technical University of Eindhoven, the industries in the region of Eindhoven and the metropole region of Eindhoven. The metropole region of Eindhoven presents itself as the government section of the triple helix collaboration (Metropoolregio Eindhoven, n.d.; Brainport Eindhoven, n.d.).

The cluster of the Brainport region Eindhoven consists of several big companies like ASML, Philips Healthcare, DAF Trucks, VDL, Atos and a lot of small tech companies. This ecosystem creates a perfect breeding ground for startup tech companies, which enables the renewal process by firm formation (Scholtes, 2021; Etzkowitz & Zhou, 2017). As Maldonado and Romein (2009) show in their article, the R&D expenditures in the region of Eindhoven are relatively much higher than in other regions in the Netherlands. However, they also describe that the high-tech companies of the cluster are struggling to attract highly skilled workers for their companies. Even though the companies have strong ties with the Technical University of Eindhoven, the shortage of highly skilled knowledge workers in the region is a structural weakness. This is not only a problem for the region of Eindhoven, a lot of western countries struggle with the shortage of highly skilled workers, but these highly skilled workers form the human capital that is so evident for the possibility for companies to further develop and innovate (Bauer and Kunze, 2004; Lenihan, McGuirk & Murphy, 2019). This is why the Brainport Eindhoven companies, in trying to compensate this weakness, are trying to attract highly skilled workers from abroad (Maldonado & Romein, 2009).

However, the event of the global COVID-19 pandemic since March 2020, paired with government restrictions, undoubtedly has an influence on the supply and possibilities for the high-tech knowledge workers from abroad and the companies. The organization of Brainport Eindhoven mentioned on their website that there has been a record number of registrations to the Holland Expat Center South in 2019, the year before the pandemic (Brainport Eindhoven, 2020). However, in 2020 the influx of knowledge workers in the region of Eindhoven has decreased severely according to the Holland Expat Center South (Adema, 2020). This could be problematic for the development and innovation of the companies in the Brainport region of Eindhoven since the region relies heavily on the influx of foreign highly skilled workers (Lenihan, McGuirk & Murphy, 2019; Maldonado & Romein, 2009).

On top of this, the COVID-19 pandemic has accelerated the developments in remote working and working from home. Remote working had already been developing more and more in recent years, but the pandemic has suddenly made it the norm. A side effect is that remote working can have a negative impact on the mental well-being of workers, including foreign knowledge workers (Felstead & Henseke, 2017; Ramdjan, 2020; Philips, 2020). There is still a lot unclear about how work will be done after the pandemic while it could possibly have an impact on foreign knowledge workers. If companies decide to fully embrace remote working

after the pandemic, then this will also potentially impact the attraction of foreign knowledge workers. Therefore, research has to be done in order to provide insights in the effects of COVID-19 on foreign knowledge workers, or internationals, in the Brainport region of Eindhoven.

The global COVID-19 pandemic has inevitably a certain influence on the foreign high-tech workers of Eindhoven. A record-breaking number of registrations at the Holland Expat Center South in 2019 followed by a severe decrease in 2020 already shows the influence of the pandemic (Brainport Eindhoven, 2020; Adema, 2020). Due to government policy working from home has become more and more common. Therefore, it is important to research the effects of the pandemic on the Brainport region of Eindhoven and its foreign high-tech knowledge workers. This leads to the following research question:

*What is the influence of the COVID-19 pandemic on the importance of the presence of foreign high-tech knowledge workers in the Brainport region of Eindhoven and what does this mean for its future development?*

In order to define the possible effects of the COVID-19 pandemic on the foreign high-tech knowledge workers in the Brainport region of Eindhoven there has been constructed several sub-research questions. The first sub-research question is focused on the history of the foreign high-tech knowledge workers in the Brainport region of Eindhoven. It has to become clear how much of an impact these workers had before the pandemic and how policy was built around it in order to do further research. The second sub-research question zooms in on the influence of the pandemic on the attraction and guidance of the foreign high-tech knowledge workers. The third sub-research question is aimed at the importance of the presence of foreign high-tech knowledge workers in the region for future development, because remote working could possibly affect this importance of presence. The last sub-research question concentrates on how policymakers in the region could alter or optimize their policies towards the future, because research might show different needs and opportunities. This leads to the following sub-research questions:

- 1. What was the importance of the presence of foreign high-tech knowledge workers for the Brainport region Eindhoven and which policy was utilized before the COVID-19 pandemic?*
- 2. How did the COVID-19 pandemic affect the attraction and guidance of foreign high-tech knowledge workers in the Brainport region of Eindhoven?*
- 3. What is the importance of the presence of foreign high-tech knowledge workers for the future development of the high-tech sector in the Brainport region of Eindhoven?*
- 4. How could the policymakers in the Brainport region of Eindhoven optimize their policies to the new situation because of the COVID-19 pandemic in order to attract foreign high-tech knowledge workers?*

## **Relevance**

As many of the effects of the COVID-19 pandemic remain unclear, it however is important to provide insights into the role it has on the Brainport region of Eindhoven and its foreign high-tech knowledge workers. As mentioned before the region relies heavily on the influx of foreign high-tech knowledge workers because the amount of graduates from the universities in the Netherlands and the number of employees for the high-tech sector is scarce (Maldonado & Romein, 2009). Therefore, providing insights into the role of the COVID-19 pandemic on foreign knowledge workers in the Brainport region of Eindhoven is socially and economically relevant.

The research is economically relevant because of the great importance of knowledge workers for the region, who are the human capital that allows companies to continue to grow and innovate further. This human capital is also needed for the formation of new firms in the region (Lenihan, McGuirk & Murphy, 2019; Etzkowitz & Zhou, 2017). Also the expectations around remote working from policymakers in the region could provide interesting insights that could be useful economically as well as socially.

The social relevance can be found in the insights given into the importance of foreign knowledge workers presence, this coincides with the expectations around remote working, and the optimized policy changes brought to light by the research. The companies in the Brainport region of Eindhoven, the foreign high-tech knowledge workers, the municipalities in the region and the Technical University Eindhoven could use the outcomes of this research in order to adapt their expectations and policies in the near future. Also, the outcomes of the research could possibly be of useful for comparable high-tech clusters in other locations.

Providing insights into the role of the COVID-19 pandemic on foreign high-tech knowledge workers in the Brainport region of Eindhoven is also scientifically relevant. As many research has been done already on the Brainport region of Eindhoven, high-tech knowledge workers, clusters or remote working, the COVID-19 pandemic has created a completely new situation. The knowledge gap that arises from this situation provides an interesting, relevant and timely topic for new research. This research builds upon existing literature that stresses the importance of human capital for innovation and regional growth, together with the effects of remote working and the COVID-19 pandemic.



## 2. Theoretical framework

There will be a start with a general explanation of the concept of clusters. This is followed by a more in-depth look at high-tech clusters and the importance of human capital and migration for these clusters. This is followed by a discussion of remote working and finally the COVID-19 pandemic and how these elements influence each other.

### 2.1 Clusters

At the end of the 20<sup>th</sup> century and beginning of the 21<sup>st</sup> century there has been a growing attention towards the concept of clusters and since then, a lot of research has been done on the concept. Clusters could be identified as concentrations of highly skilled knowledge, related businesses, competing businesses, institutions and costumers in a specific region and on a particular field. Or as described in the article of Porter (2000, p. 16): 'Clusters are geographic concentrations of interconnected companies, specialized suppliers, service providers, firms in related industries, and associated institutions (e.g., universities, standards agencies, trade associations) in a particular field that compete but also cooperate'. The quality of the local business climate is very important in this case since competition nowadays is based on productivity and not on the accessibility of input goods (Porter, 1998). Clusters are important for improving competition since the knowledge based economy thrives best when knowledge is localized (Porter, 1998; Simmie, 2004). That is why many regions are trying to develop successful clusters and this leads to strong competition between regions. The companies that are working in the same sectors in the cluster are expected to create agglomeration economies, as described by Marshall (1920), and knowledge spillovers. These knowledge spillovers are described to be the starting point of a process that leads to innovation and economic growth. Especially when these knowledge spillovers result in the formation of new firms. This is because the new firms build upon the knowledge of existing firms (Capello, 1999; Etzkowitz & Zhou, 2017).

### 2.2 High-tech clusters

The geographical concentration of high-tech companies in the form of a high-tech cluster should not be seen as a coincidence but rather as a considered choice. This is because the presence of a high-tech cluster has benefits for cities and states. It appears, in fact, that this presence is a driver of local economic growth. The industries that are based on innovation have become increasingly important. Paired with the increase of globalization, it is not unexpected to see that competitiveness between different regions has increased in order to create more innovation and attract high-tech workers (Moretti, 2019; Do Carmo Farinha, De Matos Ferreira & Borges Gouveia, 2014).

#### 2.2.1 Human capital

The transformation of Western economies over the past half century, which were previously focused on producing goods and are now focused on innovation and knowledge, has only increased the demand for high-skilled workers. (Buera & Kaboski, 2014; Moretti, 2012). Jobs focused on the innovation sector have grown incredibly fast, the most important factor in these jobs is human capital. Human capital consists of the skills people have and their inventiveness. For cities, human capital is a good predictor of population and productivity growth. Areas with high levels of human capital have become increasingly popular, better paid

and more costly. 'Skilled cities' appear to be experiencing strong growth, as opposed to cities with less skilled workers, which have in fact experienced a decline that is difficult to stop (Moretti, 2012; Glaeser, Saiz, Burtless & Strange, 2004). Attracting highly skilled jobs could also cause a multiplier effect. For every high-tech job that is added in a city, other jobs at different skill levels follow. You can think of lawyers, teachers and doctors, but also of waiters, hairdressers, carpenters or gardeners (Moretti, 2012). Studies on human capital and regional growth therefore underscore the importance of human capital for this regional growth. This is evident, human capital in the form of tertiary education has been found to contribute as much as 60% to the growth of cities, with the remaining 40% of that growth attributable to quality of life. This is not surprising because it turns out that human capital, in the form of a high level of education, increases the quality of work, increases productivity, stimulates R&D, promotes innovation and technological progress, thus promotes productivity and the creation of new products, contributes to a good working environment (Faggian, Modrego & McCann, 2019; Teixeira & Queirós, 2016). A larger concentration of highly skilled workers can also increase the productivity of the existing workforce. This will ultimately create more skilled jobs and higher salaries in the region (Wang, Xue, Chang & Xie, 2020). Human capital can thus be seen as a very important factor for economic and regional growth. Also certainly for high-tech clusters, which thrive through innovation, an influx of human capital is very important.

### 2.2.2 Migration

As described above, technology and human capital are seen as key initiators of economic growth. The knowledge that these talents carry along contributes to technological progress through knowledge transfer and innovation (Kerr & Lincoln, 2010). In addition, a lot of areas around the world such as Europe, Japan and China are demographically pressured by an aging society and are therefore looking for a future-proof workforce. These developments have resulted in a global race for talent since a lot of developed countries and regions are struggling to find enough skilled workers. Therefore these countries and regions are trying to attract these talents from abroad (Bauer & Kunze, 2004; Kerr, Kerr, Özden & Parsons, 2017).

A good example for a region that attracts a lot of talent is Silicon Valley, the best known high-tech cluster worldwide. Silicon Valley has a very strong influx of highly skilled workers, mostly from Asian countries like China and India (Saxenian, 2007). However, this global race for talent could lead to a brain drain. This is a situation where most of the highly educated people leave a country in order to seek fortune elsewhere, the globalization of the world makes this a lot more easy (Docquier & Rapoport, 2012; Kone & Özden, 2017). However, the migration of highly skilled workers does not necessarily has to result in a brain drain, it could also lead to a brain circulation. The countries that have experienced the most of the migration of highly skilled workers, Taiwan, Israel, India and China, are the countries that benefit the most of these developments. These countries have invested heavily in education in the technical sector. However, the structural base in order to employ these workers has been lacking behind. Therefore there is a large base of unemployed technical graduates in these countries. The graduates that chose to leave their country have recognized the potential in their home country and have created economic and professional opportunities for this unemployed technical workforce. This reduces the brain drain and leads to a brain circulation (Saxenian, 2007; Kone & Özden, 2017).

Coming back to the importance of migration for high-tech regions, research has shown that tertiary education, thus human capital, is a major contributor to regional growth (Faggian, Modrego & McCann, 2019; Gennaioli, La Porta, Lopez-de-Silanes & Shleifer, 2013). However, migration can also improve the level of human capital in the region. The race for talent between countries and regions shows the value placed on the migration of high skilled talents. Talents with valuable skills appear to be more likely to migrate, both domestically and abroad. This is because they can make great profits for this by migrating (Kerr, Kerr, Özden & Parsons, 2017). Given the benefits to economic growth, many countries and regions have created policies aimed at attracting high skilled migrants (Bauer and Kunze, 2004; Kerr, Kerr Özden & Parsons, 2017).

Given that the returns for highly skilled migrants are very high, this is often not the only motive to migrate. Highly skilled migrants also often have the option to choose between a wide range of locations (Kerr, Kerr Özden & Parsons, 2017). That is why non-economic factors also play a role. These include the climate, cultural amenities and public services. These factors that are mainly focused on comfort appear to be very important for the choice of highly skilled migrants (Wang, Xue, Chang & Xie, 2020; Niedomysl & Hansen, 2010). In addition, the individual's values and expectations, work negotiations, family life and career experiences of high skilled female migrants in the labor market could play an important role in the choice (Köu, van Wissen, van Dijk & Bailey, 2015).

As discussed, human capital is critical to the growth of high-tech regions. On the one hand, this can be achieved through tertiary education in the region (Faggian, Modrego & McCann, 2019). On the other hand, the role of high skilled migration is crucial in this regard. The race for talent between regions therefore continues and high skilled migrants therefore have a wide variety of choices between destinations. This gives them the opportunity to consider non-economic motives in addition to economic ones.

### 2.3 Remote working

Technological advances in the telecommunications industry have made it possible for people to do their jobs from a distance, for example, from home or from a further location. However, spillovers of knowledge and tacit knowledge transfers, that drive innovation, are geographically bounded. Especially technical knowledge is described to be tacit, complex and systemic. Often, this tacit knowledge transfers occur in an informal and personal way where the firms are geographically clustered. The importance of geographical concentration is less important for knowledge that is less complicated, well codified and when there are low conditions for opportunity, appropriability and cumulativeness (Iammarino & McCann, 2006). Research shows that tacit knowledge also might be transferrable over large distances with the use of other proximity forms other than geographical proximity. Organizational proximity in the form of a well-developed division of tasks and cognitive proximity in the form of an equal level of cognitive experience between actors reduces the importance of geographic proximity. Also because of advances in the information and communication technologies. This means that permanent co-location in order to have tacit knowledge exchange is no longer necessary. So, permanent presence of both actors in a particular area for tacit knowledge exchange would not be required (Rallet & Torre, 1999; Boschma, 2005). However, Storper and Venables (2004) add to this that the 'death of distance' as described by Cairncross (2001) due to the internet is complicated. They describe that on the one hand, less face-to-face contact is

needed because of several routine activities could be done on cheaper and remote places. This leads to deagglomeration and dispersion of the production. On the other hand, new activities that are created by innovation are most of the times quite complex. Therefore, these complex activities require face-to-face contacts and geographical proximity.

More recent literature on remote working indicates that people have increasingly been working remotely in past years. For the US, this has increased from 9% in 1995 to 37% in 2015. For the EU, this has gone from 7% to 17% for the same years. It seems that working from home increases employee productivity, because they can work on their most productive hours and they are not distracted by colleagues (Nakrošienė, Bučiūnienė & Goštautaitė 2019). Remote working appears to be increasingly popular. However, there are also counter-movements such as with the tech company Yahoo. In fact, they banned working from home in 2015 because they believed that it would reduce innovation and speed of delivery for the company. Google is not going that far yet, but it is trying to minimize working from home. The companies Best Buy Co. and Hewlett-Packard have also announced that they are going to stop their home work programs (Pathak, Bathini & Kandathil, 2015). Working from home can have various benefits for employees, organizations but also for society. However, there are also constraints as Yahoo and other U.S. tech companies point out. Working from home can be detrimental to an organizations' ability to innovate. Employees miss out on creativity and new ideas because they can no longer seek each other out (Nakrošienė, Bučiūnienė & Goštautaitė 2019; Dekker & Koster, 2020). Some literature even claims that sharing the same physical space is a precondition for corporate innovation (Chatterji, Glaeser & Kerr, 2013). This negative impact of remote working on firms' innovativeness is consistent with what is stated in the literature about the possibility of knowledge transfers to occur. This requires geographical proximity as technical information is often difficult to transfer over distance and tacit knowledge is involved. Spillovers of knowledge that lead to innovation will then no longer occur so frequently when people no longer meet in the office as they work from home (Iammarino & McCann, 2006; Chatterji, Glaeser & Kerr, 2013; Dekker & Koster, 2020).

## 2.4 COVID-19

Since the COVID-19 pandemic lifted in March 2020, in Europe, a lot has changed in the world. Many governments have taken the decision to minimize the number of movements of people by organizing "lockdowns. This was to ensure that the number of infections remained as minimal as possible. During these lockdowns only the people with essential professions were allowed to continue working outside their homes, think of professions such as public transport, police, hospital staff. The non-essential professions had to work at home. For some workplaces it was not possible to stay open at all during a lockdown, such as day-care centers, restaurants, cinemas, theaters. This affected society and individuals in various areas such as mental, financial and social. In addition, it is expected that this health crisis will be succeeded by an economic crisis. This economic crisis will be accompanied by a decline in economic growth, the disruption of supply chains and deteriorating job prospects (Pan, Cui & Qian, 2020; Baert, Lippens, Moens, Sterkens & Weytjens, 2020; Carroll & Conboy, 2020).

COVID-19 is spread primarily through face-to-face contact between people. And the virus has emerged in these times when the world is highly connected through local and international movements of people. Migration of people domestically, but certainly migration of people between different countries, has allowed the virus to spread so quickly and easily around the

world. As a result, governments have appointed social distancing policies and have tried to limit migrations domestically. Governments have also tried to limit the migrations of foreigners as much as possible in response to the pandemic by withdrawing visas and expelling foreign workers. Therefore, the COVID-19 pandemic has a negative impact on migration movements, domestic as well as international. (Barker, Davis, López-Peña, Harrison, Ahmed Mushfiq, Karim, Maira Emy, Ashish & Corey, 2020; Pan, Cui & Qian, 2020; Guadagno, 2020).

In addition to the negative impact of the COVID-19 pandemic on migration, the pandemic has also changed some aspects of remote working. Because of the pandemic, organizations have had to adapt to the new situation in a very short time. As a result, many organizations have been forced to apply remote working throughout the organization in a very short period of time. They had no time to plan or evaluate different options; remote working was the norm all at once (Carroll & Conboy, 2020; Baert et al., 2020). It has even already been argued at times that the COVID-19 pandemic can be seen as a breakthrough for remote working. Whether this will really be the case remains to be seen (Baert et al., 2020). What is now clear is that the pandemic will not be short-lived and therefore the new technologies in remote working will become part of the 'new normal' (Carroll & Conboy, 2020).

These developments around the COVID-19 pandemic, restrictions around domestic and foreign migration, and the accelerated, necessary, change to remote working are interrelated. In fact, the pandemic is putting pressure on the migration of people (Pan, Cui & Qian, 2020; Baert et al., 2020; Carroll & Conboy, 2020). It is also possible that remote working may be influencing people's migration. Referring back to earlier in this chapter, this could also have consequences for the high skilled migration of workers in the high-tech industry. When this high skilled migration comes under pressure, it becomes more difficult for high-tech regions to attract the desired human capital to the region. In addition, for high skilled workers, it also remains to be seen whether they are still willing to make the move to another country or region. As revealed earlier in this chapter, for high skilled knowledge workers, not only economic factors are important for location choice, but non-economic factors also play a role (Wang, Xue, Chang & Xie, 2020; Niedomysl & Hansen, 2010). When these non-economic factors are put under pressure by restrictions with COVID-19 as the cause, then this may affect the possibility of attracting highly skilled knowledge workers. The outcomes of these developments remain unclear for the time being. What is clear, however, is that if high-tech regions cannot attract highly skilled knowledge workers, or can attract fewer of them, this will ultimately have a negative impact on innovation in these areas and thus on economic and regional growth (Moretti, 2012; Glaeser, Saiz, Burtless & Strange, 2004).

### 3. Methodology

In this chapter follows an explanation of the used methodology in the research. The use of a suitable methodology makes it possible to give an answer to the central research question and sub-research questions of the research. The central research question and sub-research questions of the research are:

*What is the influence of the COVID-19 pandemic on the importance of the presence of foreign high-tech knowledge workers in the Brainport region of Eindhoven and what does this mean for its future development?*

Sub-research questions:

- 1. What was the importance of the presence of foreign high-tech knowledge workers for the Brainport region Eindhoven and which policy was utilized before the COVID-19 pandemic?*
- 2. How did the COVID-19 pandemic affect the attraction and guidance of foreign high-tech knowledge workers in the Brainport region of Eindhoven?*
- 3. What is the importance of the presence of foreign high-tech knowledge workers for the future development of the high-tech sector in the Brainport region of Eindhoven?*
- 4. How could the policymakers in the Brainport region of Eindhoven optimize their policies to the new situation because of the COVID-19 pandemic in order to attract foreign high-tech knowledge workers?*

#### 3.1 Data collection methods

In this research a method of qualitative research has been used in order to give an answer to the central research question and the sub-research questions as described above. This is because various insights and experiences of different parties contribute to eventually answering the research questions. This requires a research method of qualitative nature. A qualitative research method was deliberately chosen rather than a quantitative research method. This is because this research seeks to identify the underlying factors that may answer the question of how the COVID-19 pandemic affects the importance of the presence of foreign high-tech knowledge workers. With a quantitative research by means of a survey, for example, it will not be possible to investigate the ideas and expectations of the different decision makers in the region. This is because a quantitative research is more focused on systematic data collection and analysis, as opposed to a qualitative research method where the underlying thoughts, expectations and ideas emerge in the study. The qualitative research methods that have been used are desk research and in-depth interviews. These two research methods support and strengthen each other.

##### 3.1.1 Desk research

The desk research suited for this research as a preparation and support for the interviews that followed later. On the basis of the desk research more insights in the Brainport region Eindhoven and its relationship with foreign high-tech workers have been obtained. With the help of the desk research, the first sub-research question can be partially answered. Additions from the in-depth interviews will complete the answer to the first sub-question. The other sub-research questions can only be answered with the help of the in-depth interviews. The

desk research has been done with the use of scientific articles that have been obtained from Google Scholar, books like the E-book: Het wonder van Eindhoven (Kantelberg, 2013) and the hardcover book: The new Argonauts (Saxenian, 2007), data that was found in the report of Brainport monitor (Brainport Monitor, 2020) and articles from newspapers.

The findings that resulted from the desk research have been used as a basis for the in-depth interviews. This means that some questions in the in-depth interviews have been constructed based on information from the desk research. In this way, the outcomes from the desk research and the interviews reinforce and supplement each other.

### 3.1.2 Semi-structured interviews

The desk research served as a basis for the in-depth interviews of the research. The in-depth interviews have been the primary research method of the research. The interviewees of the in-depth interviews have been chosen from a wide range of actors that are related to the research topic. Because of the actuality of the research topic and the uncertainty of the outcomes, the interviewees for the in-depth interviews had to be chosen well thought out.

The in-depth interviews have been semi-structured beforehand to make it possible to ask further questions during the interviews in order to gather extra information. Also because the in-depth interviews have been held with various actors. The topic list (Table 1) of the interview suited as a guide for the questions to be asked. Before conducting the interviews a list of fixed items was made. This list consisted of aspects from the topic list and left room for specific notes linked to the interviewee. During the in-depth interviews notes have been made and, in accordance with the interviewee, the conversations have been recorded in order to transcribe the interviews at a later time.

Table 1: Topic list semi-structured in-depth interviews

<b>Topics</b>	<b>Fixed items</b>
Influx of foreign technological knowledge workers	-Changes due to pandemic? -Why so many before pandemic? -Nationality? -Motives? -Which sector? -Why Brainport region?
Importance of the presence of highly skilled knowledge workers	- Changes due to pandemic?
Remote working	-Before/after pandemic? -Remote working influence on influx?
Policy shifts	-Due to pandemic? -Expected permanent policy shifts?
Regional development	-Importance foreign highly skilled knowledge workers -Dependency?
Guidance of highly skilled knowledge workers	-How is the guidance? -Problems due to pandemic?
Housing market	-Experiences -Future?



### 3.2 Interviewees

For the semi-structured in-depth interviews a wide range of interviewees has been selected. Several policymakers in the region have been interviewed. In addition to this, there were also other interviewees selected who have knowledge or influence on the research topic. The selection of the interviewees was made at first hand by doing research on the topic in the region on the internet. The first interviewees that have been contacted for the interviews were the Holland Expat Center South and several foreign high-tech knowledge workers. During these contacts questions have been asked about recommended possibilities to interview in the region. Also during other contacts later on with interviewees questions were asked about recommended potential interviewees. This method of interviewee selection ensured that the most important actors concerning the research topic in the region have been interviewed. All interviews were conducted using Microsoft Teams. This provided a great deal of flexibility and also made it possible to conduct interviews more easily with certain interviewees because of their tight schedule. An overview of all the interviewees is shown below in table 2.

Table 2: Interviewees of the semi-structured in-depth interviews

<b>Interviewees</b>
Municipality of Eindhoven; Municipality of Gemert-Bakel
Philips; VDL
Technical University Eindhoven
Holland Expat Center South
Brainport Development
Foreign high-tech knowledge workers

The first group of interviewees in this research are the municipality of Eindhoven and the municipality of Gemert-Bakel. These two municipalities were specifically chosen because they are very different from each other. The first municipality serves as the main municipality in the entire metropolitan region, the second municipality is a smaller peripheral municipality in the region. By interviewing both municipalities, possible differences will become visible. For the municipality of Gemert-Bakel, an interview was held with the Program Leader Team Strategy, Program and Projects. For the municipality of Eindhoven, an interview was held with the Councilor for Economy, Brainport, Innovation, Education and Sport. These were the right people to interview, especially the councilor of the municipality of Eindhoven. This is because this is pre-eminently the person who is involved with the research topic.

The second group of interviewees are the companies Philips and VDL. Both companies are very large and important players in the region. For the interviews, employees of the companies responsible for hiring new employees were interviewed. The interview with Philips was conducted with the manager of Talent Acquisition Benelux. This is the person responsible for attracting new talent and therefore has an influence on the research topic. The interview with VDL was conducted with the Recruitment Manager. Also in this case this is the person who is responsible for attracting new employees and therefore of influence on the research topic. Other companies in the region such as ASML and smaller Brainport companies such as Avular were also approached, but without success. Interviews with several other large



Brainport companies would have been beneficial to the research, however, this was not accomplished. Now only interviews were conducted with two major Brainport companies. A more proportionate picture could have been created if several large Brainport companies had been interviewed, but also smaller Brainport companies.

The third party interviewed was the Eindhoven University of Technology. For this interview, the person in charge of the Human Resource Management department was interviewed. This person is also involved in the HR department of TU Eindhoven, but also works on various programs to improve the region's establishment climate for newcomers. This is done in cooperation with the Municipality of Eindhoven. In addition to the business sector, TU Eindhoven also attracts a lot of foreign knowledge workers and therefore an interview with this organization was beneficial for the research.

The fourth party that was interviewed was the Managing Director of the Holland Expat Center South. This organization is the biggest party in the region that is responsible for the guidance of knowledge workers that are migrating to the province of Noord-Brabant. This guidance explicitly means that the knowledge workers receive help with the registration, the permit, opening a bank account, healthcare, cultural information and housing. The Holland Expat Center South is part of the municipality of Eindhoven and is also linked to the Immigration and Naturalization Services (IND), Brainport Development and the province of Noord-Brabant. This organization is the largest agency in the region to be providing these services. Therefore, it was important to organize an interview with this body because this organization has a lot of knowledge about the influx of foreign knowledge workers.

The fifth party that was interviewed was the Brainport Development. The interview was held with the Project Coordinator of the Brainport Development organization and responsible for the Talent Attraction Program. This delegate is in close contact with a lot of Brainport companies about the attraction of international knowledge workers. This connecting body within the Brainport cooperation has knowledge of the research topic and is in close contact with the companies in the Brainport, the Holland Expat Center, Brainport municipalities and TU Eindhoven. Therefore, an interview with a representative of this organization was a fitting selection.

The last group of interviewees in this research was the group of foreign high-tech knowledge workers that work for companies in the Brainport region of Eindhoven, these were employees of ASML and Vanderlande. These foreign high-tech knowledge workers were selected using a snowball method. Initially, contact was made with an initial foreign high-tech knowledge worker and this contact was further expanded through his/her network. The interviews with these high-tech knowledge workers are useful for the research because their experiences are important, in addition they represent the research topic. What is a disadvantage is that interviews were conducted mainly with employees of ASML and with an employee of Vanderlande. Therefore, this will not be able to create a clear sufficient picture of all foreign high-tech knowledge workers in the Brainport region.

### 3.2.1 Bias

In the end, the completeness of actors interviewed was sufficient. However, additional completeness could have been provided in this area by interviewing more foreign high-tech knowledge workers. It would also have been of added value when more high-tech companies in the region were interviewed, although this has been attempted. Now only Philips and VDL are interviewed, both large high-tech companies in the region. When more high-tech companies, big and small, from the region were interviewed a more complete picture would have emerged. In addition, the rapid changes during this COVID-19 pandemic mean that in a relatively short period of time between conducting the interviews and processing the results, a lot may have changed. However, this is difficult to avoid due to the fact that this is the state of affairs during this pandemic.

## 3.3 Coding and processing of interviews

In accordance with the interviewee the interviews have been voice-recorded. When the interviews had been finished the interviews were transcribed. Then the transcribed interviews were uploaded in the qualitative processing program NVIVO. In this program large amounts of text could be coded precisely. The use of the NVIVO program was very pleasant because the written out interviews could be uploaded into the program without any problems. Based on the topics in the topic list, 'codes' were then created in the program. Because the written-out interviews were uploaded in NVIVO, fragments could be selected for each topic from the topic list. By selecting these fragments and assigning them to a particular code, the interviews were extracted. The advantage of this is that when this is done, code can be selected after which all fragments from all interviews on that topic can be seen in one file. The coding process has been done in two ways: first open coding and afterwards axial coding.

### 3.3.1 Open coding & axial coding

During the open coding, different parts of all interviews were divided into broad groups. These groups correspond to the groups distinguished in the topic list in table x.x, such as the influx of foreign high-tech knowledge workers or remote working. This has been done, as described above for each topic. This has ensured that all pieces from the interviews that are tangentially related to the main topics have been assigned to the corresponding group. As a result, for each topic from the topic list in the NVIVO program there is an overview of what was said about it in the interviews. This makes the processing of the data a lot easier because it creates clarity and order.

During axial coding, you look for similarities and differences within the groups that have been coded openly. This will reveal different insights that will ultimately enable the answering of the research questions. So this means that for each topic that is open coded, it looks at the similarities, differences or notable things. This allows for a closer look at the outcomes per topic of all the interviews without losing the overview. No problems were encountered during the implementation of axial coding. The NVIVO program proved to be very convenient and well-organized during the coding process.

## 4. Brainport Region Eindhoven

This chapter will provide a comprehensive description of the Brainport region of Eindhoven in order to create a clear impression of the region. Through desk research, a preliminary answer to sub-research question 1 will be given as far as possible. This provisional answer will then be further supplemented on the basis of the findings from the in-depth interviews. More explanation about the methodology will follow in the next chapter.

### 4.1 History of the region

The city of Eindhoven and its surrounding region has not always been a place recognized for its high-tech companies. But the city does have a rich history of innovation because of its ties with the company Philips. Due to the company's success the city of Eindhoven transformed from a particularly agrarian municipality into an industrial city (Kantelberg, 2013). It all started when Gerard Philips started a light bulb company in the city center at the end of the 19<sup>th</sup> century. At that time Eindhoven was a very small agrarian village with roughly 5000 inhabitants. The company struggled in the beginning, that is why Gerard's brother Anton joined the company. Gerard was the developer of the company and Anton was responsible for the sales. The brothers were highly competitive and tried to surpass each other. Anton tried to sell more than Gerard could produce and the other way around, this led to a rapid growth because the brothers were good at what they did. Due to the rapid growth of the company a new influx of workers was needed. These workers came from all over the country to work in Eindhoven for Philips. However, the city of Eindhoven at that time was a small village. In order to house the new workers of Philips the company built many houses, close to the factories. This has primarily contributed to the growth of the city of Eindhoven, which nowadays consists of over 200.000 inhabitants. The company, at its peak, counted around 100.000 workers worldwide (Kantelberg, 2013).

But, in the period after the second world war deindustrialization, globalization and growing competition from Asia created difficult times for the company. The company was not able to proceed on the same level as before if nothing was done. This resulted in operation centurion, directed by Jan Timmer. The operation was paired with the loss of 50.000 jobs, 8.000 for the city of Eindhoven. From the 10.000 workers that were located in the region Strijp-S only 1.100 remained. Eventually in 1996 the company moves its headquarter to the capital of the Netherlands, the city of Amsterdam. This was very hard for Eindhoven and its citizens because Philips has contributed massively to the development of Eindhoven. The company and the city were strongly connected (Kantelberg, 2013).

However, when the Philips direction decided that the headquarter of Philips was going to leave Eindhoven for Amsterdam, the direction also made another deal. This deal meant for Philips that the company had to invest in a technological campus on the south side of the city. This was the place where the Natuurkundig Laboratorium in the eighties had already settled. This was also beneficial for Philips because the remaining research institutions of the company were scattered around the city, a clustering of these institutions would make cooperation more easy. That is why Philips opened in 1998 the Philips High-technology Campus. At first hand this campus was exclusively for Philips, but in 2003 the campus opened the gates for other companies. This happened together with a name change to High-tech Campus. In 2012 the campus was bought by Marcel Boekhoorn for 425 million euros. He described the High-tech Campus as the motor of innovation in the Netherlands. With the purchase of the High-

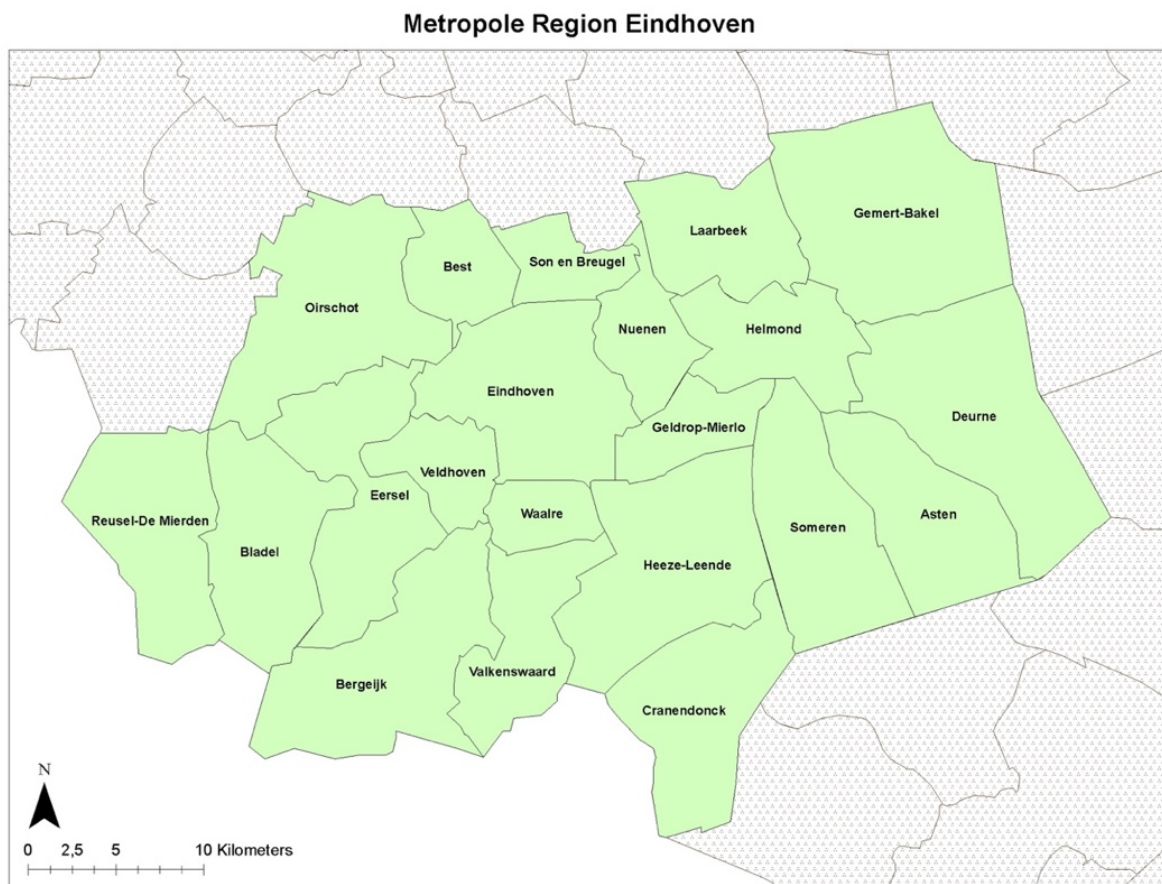
tech Campus by Boekhoorn, and therefore the disconnection from Philips, the campus obtained a neutral status. This has been beneficial for the growth of the campus since other tech companies preferred neutrality (Kantelberg, 2013).

Nowadays, the High-tech Cluster consists of big companies like ASML, DAF and VDL, but also a lot of smaller tech companies and start-ups. This has led to a perfect breeding ground for start-ups to grow (Scholtes, 2021). With the investments in the High-tech Campus since the beginning of the 21<sup>st</sup> century the region managed to successfully reinvent itself, primarily with knowledge-based development (Maldonado & Romein, 2009). As a result of this the international think tank Intelligent Community Forum ranked Eindhoven in 2011 as the smartest region in the world (Kantelberg, 2013). The region of Eindhoven has since then embraced this positive label and now presents itself as the 'Brainport region of Eindhoven'. This is a collaboration of 21 municipalities composed by the city of Eindhoven and its surrounding municipalities. In addition to this, Eindhoven is trying to bring the concept of the triple helix into practice (Etzkowitz, 2008). This is a hybrid collaboration between the companies of the High-tech Cluster, the municipalities of the Brainport region of Eindhoven and the Technical University of Eindhoven (Metropoolregio Eindhoven, n.d.; Brainport Eindhoven, n.d.).

## 4.2 The region

As described before the Brainport Region of Eindhoven is a collaboration between 21 municipalities surrounding the city of Eindhoven. In trying to take the triple helix concept into practice, the Metropole region of Eindhoven serves as the government part of the triple helix collaboration in the Brainport. The municipalities that form the Metropole region of Eindhoven are: Asten, Bergeijk, Best, Bladel, Cranendonck, Deurne, Eersel, Eindhoven, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Heeze-Leende, Helmond, Laarbeek, Nuenen, Oirschot, Reusel-De Mierden, Someren, Son en Breugel, Valkenswaard, Veldhoven and Waalre (Metropoolregio Eindhoven, n.d.; Brainport Eindhoven, n.d). Figure 1 shows the Metropole region of Eindhoven.

Figure 1: Municipalities that form the Metropole region of Eindhoven



## 4.3 Population

From 2012 onwards the Brainport Region Eindhoven organization has published an annual report that monitors all sorts of developments in the region from over the past year. This Brainport report consists of the most up-to-date details and figures of the region. After having contacted the organization, it appeared that it was not possible to receive more up-to-date figures (Brainport Eindhoven, n.d). When looking at the population of the Brainport region it becomes clear that the region has seen a steady growth over the past years.

Table 3: Population of Metropole region of Eindhoven

Year	Population	Percentage increase in %
2012	742.274	-
2013	745.009	0.4
2014	747.500	0.9
2015	752.485	0.6
2016	756.646	0.6
2017	761.763	0.7
2018	766.827	0.7
2019	773.203	0.8
2020	780.611	1.0

Source: Brainport Region Eindhoven (Brainport Eindhoven, n.d.).

The growth of the population in the past years has been primarily because of immigration instead of birth. The birth surplus ratio from the total population growth of the region was in 2009 81,2%, the birth surplus is the birth rate minus the death rate. Over the year of 2019 the birth surplus ratio counted for only 5.6% of the population growth. But the population still managed to grow each year, this shows the increasing share of immigration towards the region (Brainport Eindhoven Monitor, 2020). Figure 2 shows the population growth of the region over the past years. The red line shows the population growth of the region, the blue bar shows the birth surplus and the grey bar shows the settlement surplus.

Figure 2: Population growth Metropole Region Eindhoven (by birth and settlement surplus 2019)



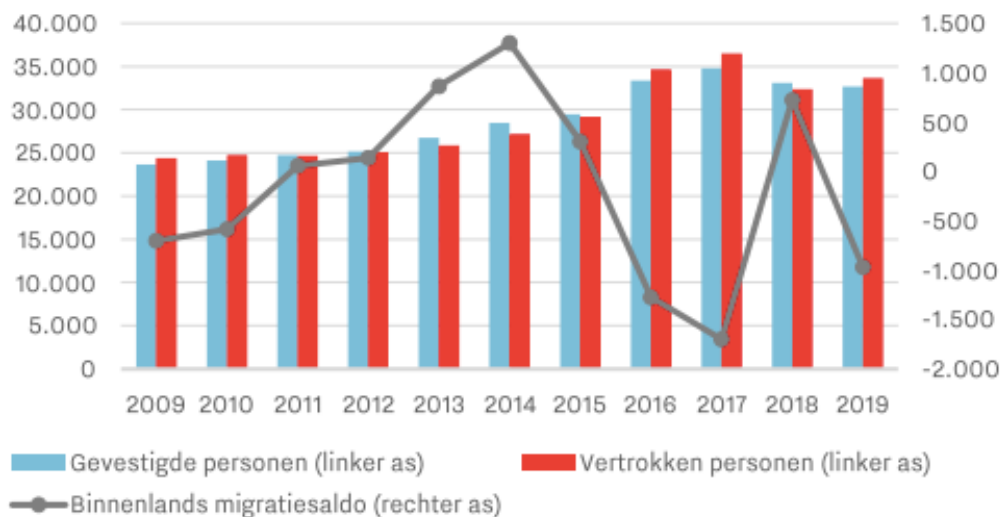
Source: Brainport Eindhoven Monitor 2020

#### 4.4 Immigration

When zooming in on the immigration in the region there has to be made a distinction between immigration from other parts of the country and immigration from abroad. Migration towards the region is very important because it could show the attractiveness of the region. Also, referring to the theoretical framework, immigration is of great importance for the Brainport companies. This is because the Brainport region itself is not able to meet the high demand for knowledge workers from the Brainport companies, primarily in the HTSM (High-tech Systems and Materials) sector, and this human capital is of great importance for the possibility for companies to grow and innovate further (Maldonado & Romein, 2009; Lenihan, McGuirk & Murphy, 2019).

The immigration balance from other parts of The Netherlands has been fluctuating over the past years. Most recent numbers of the year 2019 show a negative immigration balance of -967 people. In this year the region has welcomed 32.656 people from other parts of The Netherlands while 33.623 people left. The municipalities that contributed to this negative balance were Eindhoven (-1.796), Cranendonck (-1.307), Asten (-67), Reusel- De Mierden (-40), Veldhoven (-38) and Someren (-4). The municipalities that have attracted the most migrants from other parts of The Netherlands were Son en Breugel (+346), Helmond (+288) and Valkenswaard (+284) (Brainport Eindhoven Monitor, 2020). Figure 3 shows the internal migration of the Brainport region. The gray line shows the internal migration balance (right axis), the blue bar shows the settled persons (left axis) and the red bar shows the amount of persons that left the region (left axis).

Figure 3: Internal migration of the Brainport region



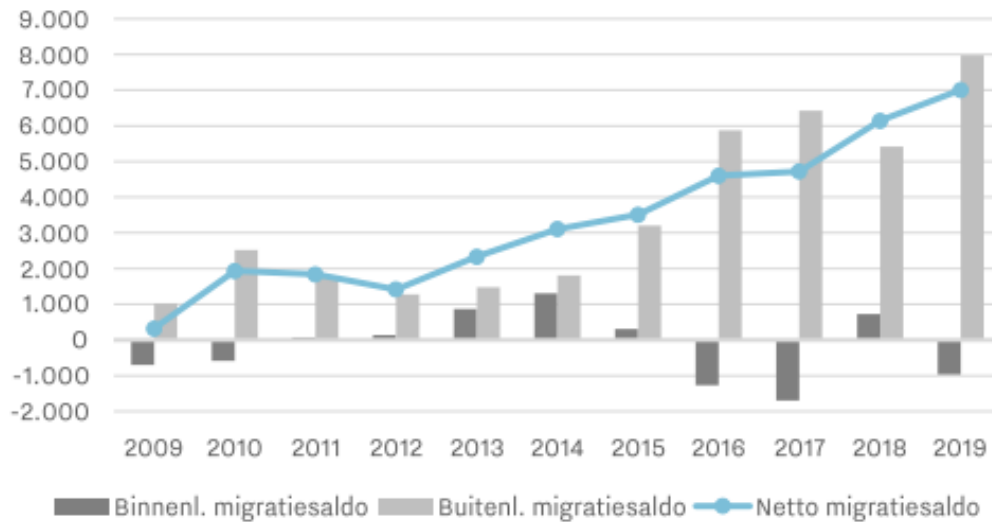
Source: Brainport Eindhoven Monitor 2020

Even though the internal migration balance has been fluctuating over the past years, the net migration balance of the region has been steadily growing. This means that there has been a positive net immigration balance of people from other countries than The Netherlands. Figure 4 shows the domestic and foreign migration of the Brainport region. The blue line shows the net migration balance, the dark gray bar shows the domestic migration balance and the light gray bar shows the foreign migration balance. It becomes clear that the foreign migration towards the Brainport region is much higher than the domestic migration towards the region.



Over the past few years, foreign migration to the region has even far exceeded the negative domestic migration balance.

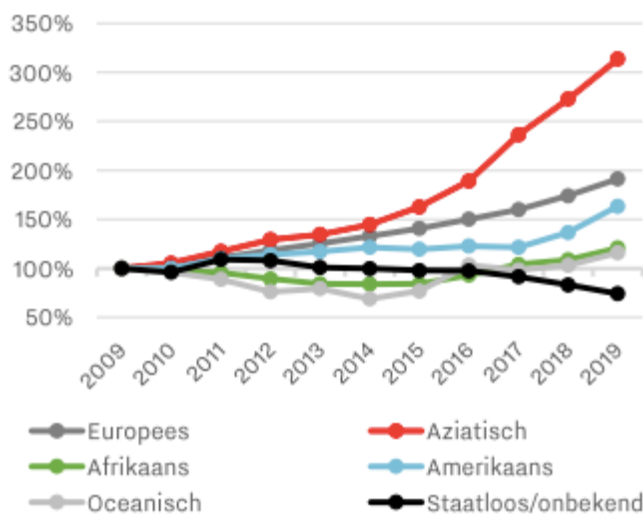
Figure 4: Domestic and foreign migration of the Brainport region



Source: Brainport Eindhoven Monitor 2020

When looking at the different nationalities of the foreign immigrants in the Brainport region it becomes clear that over the past years the amount of immigrants of Asian origin has been the highest. Since 2009 an amount of 13.982 people from Asia have migrated towards the Brainport region (Brainport Eindhoven Monitor, 2020). However, this is not unexpected because the HTSM sector attracts a lot of knowledge migrants from India (Bremmer, 2019). Figure 5 shows the foreign nationalities in the Brainport region per continent. The gray line shows the European nationalities (The Netherlands excluded), the green line the African nationalities, the light gray line the Oceanic nationalities, the red line Asian nationalities, the blue line the American nationalities and the black line the stateless persons.

Figure 5 Foreign nationalities in the Brainport region per continent (2009=100%)



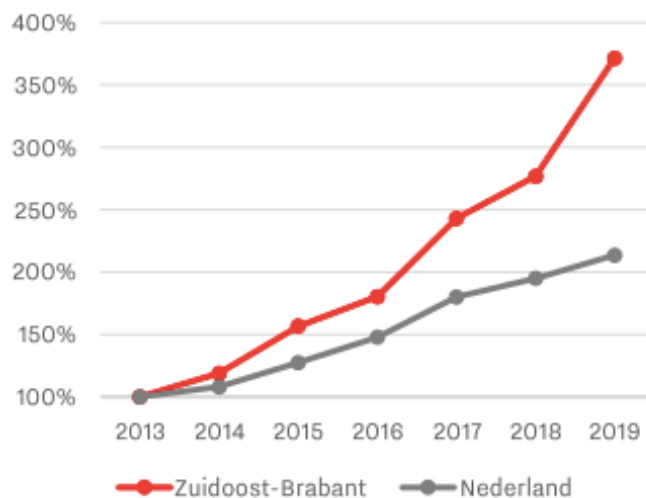
Source: Brainport Eindhoven Monitor 2020



#### 4.5 HTSM sector in the Brainport region

The high demand in the HTSM sector in the Brainport region becomes clear when looking at figure 6. This figure shows the created tech and IT job offers over the past years. The situation in 2013 serves as 100%. The red line shows the created tech and IT job offers for the Brainport region, the grey line shows the create tech and IT job offers for The Netherlands from the past years. It shows that, compared to The Netherlands as a whole, the Brainport region has created much more tech and IT job offers. Since 2013 the Brainport region has seen a growth of 271,4%, for The Netherlands this percentage is 113,5% (Brainport Eindhoven Monitor, 2020).

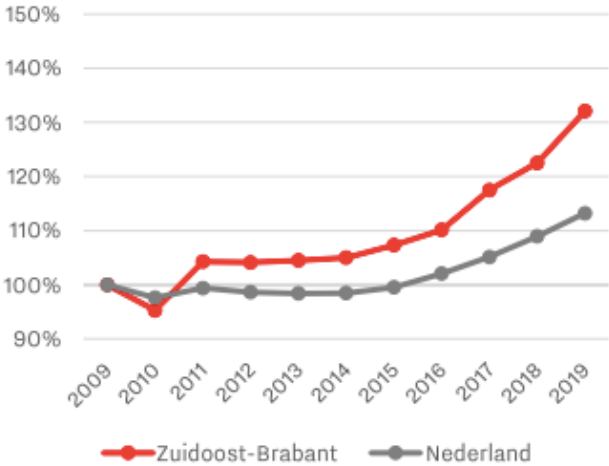
Figure 6: Created tech and IT job offers in the Brainport region



Source: Brainport Eindhoven Monitor 2020

If we look at the job growth in the year 2019, which was 10,179, half of this growth was made possible by the HTSM sector in the Brainport region. The HTSM sector has seen a growth of 5.277 which is 7.2% more than in the year 2018, nationally this growth rate was 3.9%. In the year 2019, 11.6% of all jobs in the HTSM sector in the Netherlands were located in the Brainport region of Eindhoven. Looking at the region in itself, the HTSM sector accounted for a share of 16.7% of all jobs in the region (Brainport Eindhoven Monitor, 2020). This underlines the great importance of the HTSM sector for the region. Figure 7 shows the job growth of the HTSM sector in the Brainport region of Eindhoven compared to the Netherlands over the past years. The red line shows the job growth of the HTSM sector in the Brainport region, the grey line shows this of the Netherlands.

Figure 7 Job growth HTSM sector Brainport region compared to the Netherlands

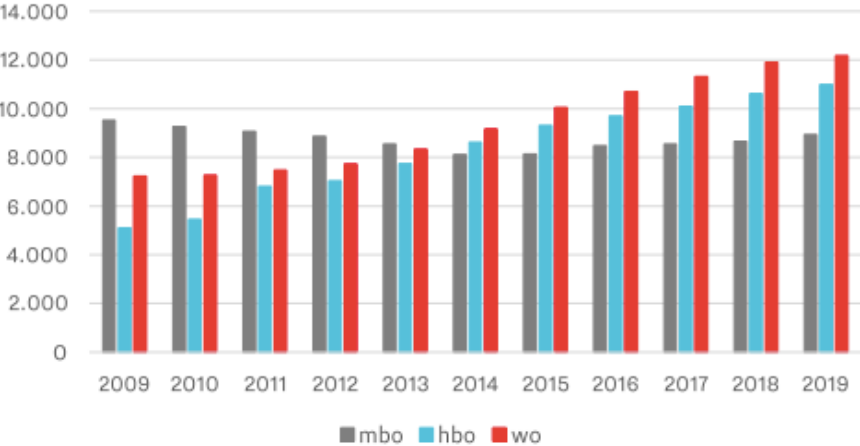


Source: Brainport Eindhoven Monitor 2020

4.6 Education

Due to the high demand for workers for tech jobs in the Brainport region and the low flow of graduates coming from high schools or universities, it is also very important that the youth in the region chooses for technical studies. This will help to meet the high demand for human capital in the region. When we look at the number of technology students per educational level in the region, we can see an increase over the past ten years. For higher education after secondary school, there are three different levels, from low to high: MBO, HBO and WO. In this respect, HBO is the university of applied sciences and WO is the university. Figure 8 shows how many technology students there are in the Brainport region per level of higher education in the past ten years. It shows a clear shift in the educational level of technology students. In 2009, the technology students in the region were mainly MBO students, ten years later this has shifted to mainly HBO and WO (Brainport Eindhoven Monitor, 2020). This trend will be helpful for the high demand for human capital in the region.

Figure 8: Amount of technology students in the Brainport region per educational level

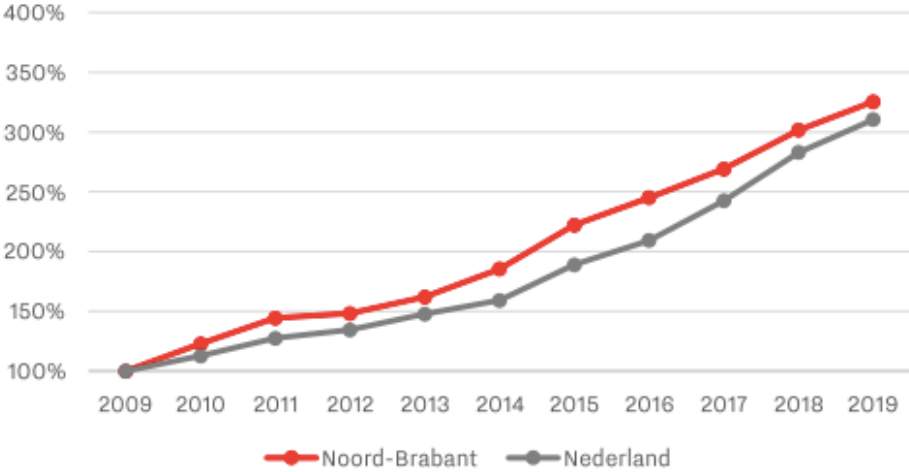


Source: Brainport Eindhoven Monitor 2020

The number of international technical students has also increased in recent years. Compared to the national growth (210.5%), the regional growth of the number of international technical

students (225.4%) has been higher over the past years. Figure 9 shows the growth over the past years; the red line indicates the regional growth and the grey line indicates the national growth of international engineering students.

Figure 9: Growth of international technical students



Source: Brainport Eindhoven Monitor 2020

#### 4.7 Conclusion

When looking at the first sub-research question, it states as follows:

*What was the importance of the presence of foreign high-tech knowledge workers for the Brainport region Eindhoven and which policy was utilized before the COVID-19 pandemic?*

From the findings that have emerged in this chapter in the form of various figures from reports and scientific literature, it becomes clear that the presence of foreign knowledge workers for the high-tech industry has an important impact in the region. From the figures and obtained data, it becomes clear that the birth surplus in the region has been steadily declining over the past years, the region is only experiencing population growth because the settlement surplus is high. This high settlement surplus is mainly due to migrants from outside the Netherlands. This while in the tech and HTSM sector the number of jobs is rising very fast. The article by Maldonado and Romein (2009) already underlined the weakness of the region due to the lack of highly skilled workers for these sectors. Looking at education, there is already a growth in the number of technical students in higher education, both Dutch and foreign. In this way, the Brainport region of Eindhoven will obtain human capital in the future through tertiary education, as this is also offered as a possibility in the literature (Faggian, Modrego & McCann, 2019).

It seems that the presence of foreign high-tech knowledge workers is of great importance given the figures on the increasing number of jobs and scientific literature. However, the in-depth interviews will specifically address this to clarify the issue, as well as what policies were in place prior to the COVID-19 pandemic.

## 5. Results

This chapter discusses and presents the results of the research. The sub-questions will be answered successively in the order given in the previous chapters. This will eventually allow the central question of the study to be answered at the end of the chapter.

### 5.1.1 Sub-research question 1

*What was the importance of the presence of foreign high-tech knowledge workers for the Brainport region Eindhoven and which policy was utilized before the COVID-19 pandemic?*

From the preliminary answer that has been established through desk research as an answer to the first sub-research question, it seems that the presence of foreign high-tech knowledge workers in the Brainport region was of great importance. In addition, the findings that emerged from the in-depth interviews will contribute to the preliminary answer to the first sub-research question through which a conclusion can be drawn.

### 5.1.2 Importance of presence

Several policymakers in the region were questioned about how important the presence of foreign high-tech knowledge workers was to the region prior to the COVID-19 pandemic. The interview with the Holland Expat Center South, the entity involved in the registration of knowledge migrants, shows that the proportion of foreign knowledge migrants has only increased in recent years. This is consistent with the picture painted in the previous chapter about the large number of foreign migration to the region and the big growth of the HTSM sector.

**Holland Expat Center South:** *“Before the pandemic, you just saw growth year on year. And that is why 2019 was the top year at that time. So we simply expected that without the pandemic, growth would continue and then 2020 would be the top year. Because all the signs were green for that”.*

Interviews with other policymakers in the region indicate that international high-tech knowledge workers were very important to the Brainport region. It is clearly indicated that the presence of these knowledge workers in the region is important because they are seen as the core of the regional economy. Philips actually mentioned in the interview its dependence on knowledge migrants. The following quotes highlight this.

**Municipality of Eindhoven:** *“Well very important, actually you see that for numerous areas whether it's the bright minds for those jobs or the golden hands, that we are short of hands. So we can't manage with just the people from our own city or region. It is very important for the backbone of our economy that they are there”.*

**TU Eindhoven:** *“I would dare to suppose that if all the international researchers decided to go home tomorrow, we could lock up the region the day after tomorrow and go on holiday together. It is simply one of the cores of the economy. You saw that yourself 8 or 9 years ago when we had the financial crisis, so to speak. The transport sector in Rotterdam and the financial sector in Amsterdam were terribly hard hit, and there was hardly any activity here at all. The high-tech manufacturing industry actually just kept on going because there was a*

*world market. And even then, you could see that the international researcher and knowledge workers are one of the cores on which the entire industry here runs”.*

**Philips:** *“Yes, because we are just really dependent on recruiting knowledge migrants”.*

The interviews with the foreign knowledge migrants themselves also revealed the large share of foreign knowledge migrants in the region. The following quotes from the in-depth interviews indicate this.

**Foreign high-tech knowledge worker 1:** *“I think that you could say that there’s a lot of expats for example in my team, in my sector and my department 30%/40% are expats”.*

**Foreign high-tech knowledge worker 2:** *“I think, at least what I can clearly say that before the pandemic it was booming actually. It was increasing a lot because that was a time even when I came in it was constantly increasing. Even people from India a lot of people were coming in”.*

When looking at the findings from the in-depth interviews, it becomes clear that the importance of the presence of foreign high-tech knowledge workers was very high for the Brainport region of Eindhoven before the COVID-19 pandemic. The large share and importance of the presence of foreign high-tech knowledge workers was confirmed by every interviewee.

### 5.1.3 Policy

The above quotes from the in-depth interviews are a selection of what is said about the importance of the presence of foreign high-tech knowledge workers for the region. However, in addition to the importance of attendance, the first sub-research question focuses on what policies were utilized prior to the COVID-19 pandemic. When looking at the policies concerning foreign high-tech knowledge workers, it becomes clear that the policies of the companies and the university, which hire the foreign high-tech knowledge workers, were very much focused on attracting these knowledge workers.

**Philips:** *“And you should also know that Philips has large innovation centers in India in Bangalore. So employees are often hired there as well. And we often have international transfers, so that one of these employees simply makes a transfer to the Dutch organization”.*

**Philips:** *“We certainly have a high demand. For engineers, software engineers, software architects R&D personnel, data scientist, certainly a great demand”.*

**TU Eindhoven:** *“We hire about 800 to 1000 new employees per year, Dutch and international”.*

However, the companies are not specifically looking for foreign knowledge migrants. The companies are so internationally minded that the nationality of the knowledge migrant is not considered important. Policy is therefore mainly focused on bringing in high-tech knowledge workers, regardless of nationality. The following quotes indicate this.

**VDL:** *“For some roles, we also specifically try to see if we can reach the target group from the Netherlands. However, we see that the people who would like to come to the Netherlands, for example, still find our vacancies. Even if we do not specifically place them in certain countries”.*

**Philips:** *“We certainly don't keep nationality as part of our hiring process”.*

Looking at the above quotes from the interviews, it appears that the policy surrounding foreign high-tech knowledge workers is very international. Vacancies at TU Eindhoven, Philips and VDL are filled by employees from all over the world. So the policy that prevailed in the Brainport region before the COVID-19 pandemic was a very international one. The region's policymakers are very internationally minded and are primarily looking for knowledge workers, regardless of nationality. This will certainly also have to do with the fact that there is a shortage of knowledge workers in the region, as shown in chapter 5.1.2.

#### 5.1.4 Conclusion

The conclusion that can be drawn after doing desk research and analyzing the in-depth interviews to answer the first sub-research question is as follows. What already emerged from the literature and figures from reports during the desk research is that the proportion of foreign knowledge workers in the Brainport region is large. In addition, it became clear from academic literature and figures that there has been a strong growth of the HTSM and tech sectors in the region in recent years. The in-depth interviews confirmed the expectation that the presence of foreign high-tech knowledge workers was very important for the region prior to the COVID-19 pandemic. The interviews with the companies and TU Eindhoven also show that the policy they pursue is very international, they attract employees from all over the world.

#### 5.2.1 Sub-research question 2

*How did the COVID-19 pandemic affect the attraction and guidance of foreign high-tech knowledge workers in the Brainport region of Eindhoven?*

Sub-research question 2 focuses on the influence that the COVID-19 pandemic has had on the hiring and guidance of foreign high-tech knowledge workers in the Brainport region of Eindhoven. This chapter is therefore divided into two parts. First, it examines the influence COVID-19 had on attracting the foreign high-tech knowledge workers, followed by looking at the influence COVID-19 had the guidance of the knowledge workers.

#### 5.2.2 Attraction

When looking at the attraction of foreign high-tech knowledge workers through the COVID-19 pandemic, the following becomes clear from the in-depth interviews. We first focus on attracting foreign high-tech knowledge workers. What becomes clear is that due to the COVID-19 pandemic, there has been a temporary stop or decrease in attracting foreign high-tech knowledge workers. However, this stop or decrease was only short-lived. The great importance of the influx of these foreign knowledge workers ensured that companies started hiring new employees again relatively soon.

**Holland Expat Center South:** *“Yes, 2020 is a very special year, of course, the all time low was in April that year when a number of borders were closed so that people could not enter at all. I think we were at 10% of the same month the year before. In May as well. But from June/July onwards, there was a turnaround in the number of new inflows, but also in the number of extensions of people who stay longer in the Netherlands. And that is a trend that we saw in the months that followed: the share of permit extensions was actually higher than the number of new inflows”.*

**Holland Expat Center South:** *“But because there were so many extensions, we still had quite a lot of work. And now this new inflow is going to replace the number of extensions and that means that employers are again hiring from outside Europe, or from within Europe, but also from around the world”.*

What becomes clear from the above quotes from the in-depth interview with the Holland Expat Center South is that, due to the COVID-19 pandemic, there were a lot more permit extensions of stays in the region than usual. Because of the uncertainty of the pandemic, foreign knowledge workers extended their stay. But as indicated in the second quote, the new influx of foreign knowledge workers is already on its rise. The following quotes from the in-depth interviews show that the influx of foreign knowledge workers to the Brainport region has only seen a short stop or a decline.

**Brainport Development:** *“Where we really did see a temporary decline in migration in 2020. Also in terms of vacancies, of course, temporarily. But we also see that it has recovered to a large extent and especially when we talk about the core business on which we in the Brainport Eindhoven focus and that is the high-tech manufacturing industry and IT”.*

**Philips:** *“Long story short we did it, we kept doing it during the pandemic and we are still doing it. Because we are just really dependent on recruiting knowledge migrants”.*

**TU Eindhoven:** *“We have actually been relatively constant in hiring new people”.*

**VDL:** *“If you really say, how many did you hire? Were there more before corona than now? Then that is almost a resounding yes, because we simply had fewer vacancies in the corona era. However, if you look at the high-tech related companies, they have just kept on going and most of the vacancies have also remained open. So in that respect, not much has changed”.*

**Municipality of Eindhoven:** *“We see, that's the funny thing, even during corona still a lot of people have registered here, who have come to work here internationally. But they haven't settled here yet because, for example, you couldn't travel yet, so we expect that to happen. Because in the end, this is of course a region and an economy that runs on innovation, innovation and innovation. And for innovation you need to see each other. So we don't believe in just digital and remote working”.*

As the quotes from the in-depth interviews make clear, due to the high importance of foreign high-tech knowledge workers, the influx of these workers continued despite the COVID-19 pandemic. The overall message is that the hiring of foreign high-tech knowledge workers has not changed much because of the pandemic.



### 5.2.3 Guidance

In order to see how the COVID-19 pandemic affected the guidance of foreign knowledge workers, it will first be necessary to look at what the guidance of these workers was like before the pandemic. As a public institution, the Holland Expat Centre South has the regional function of guiding foreign knowledge workers when they move to the region. In this, they cooperate with the Immigration and Naturalization Service. But the Holland Expat Center South is not exclusively the party to guide newcomers in the region. The in-depth interview with the Holland Expat Centre South was thus able to provide extensive information on the guidance of foreign knowledge workers in the region. But also the in-depth interviews with expats themselves and the companies Philips and VDL provided insight into this.

**Foreign high-tech knowledge worker 1:** *“ASML is very good because when I changed countries they assigned me a buddy so I could open a bank account and they could go with me to the expat center where I got my visa and BSN number and got registered. So it was very well done by ASML and they were very welcoming”.*

**Foreign high-tech knowledge worker 3:** *“Actually guidance was impeccable I did not expect that. ASML hired a company I’m not sure if they’re still working with them it’s called U Butler so that was a service. So they had the map and it was a startup and they had a map so they had you for the first 3 months when you come to the Netherlands they helped you with opening a bank account, they helped you with finding stuff, finishing your papers etcetera. So actually they helped you with doing everything you know, renting a house finding grocery shops and even booking appointments. It was like a personal assistant. They also began sending you some info about the country about the taxes etcetera. So they did all the homework from A to Z so it was a smooth transition”.*

**Philips:** *“We have a good relocation package. That is just a comprehensive package where you first of all get financial support for the fact that you have to move, with or without children. Then there is support for moving household goods and things like that. There is help to find a suitable flat. There is help from different suppliers, as we call them, for partner support programs”.*

The guidance of the foreign knowledge workers before the pandemic was generally very good. Foreign knowledge workers are also satisfied with this. There is, however, one exception that indicates that the further guidance after the registration in the region was not good, as can be seen in the following quote from the in-depth interview with Foreign high-tech knowledge worker 2.

**Foreign high-tech knowledge worker 2:** *“For me basic assistance was there from the university. So when I came the university tried to link us to the agencies and tried to provide us some support with the permits and getting the check for the tuberculosis and registering ourselves in the municipality (...) getting used to the place no, I didn’t know a lot of people. So I had to find out the way myself for the first few months then I was okay”.*

The in-depth interviews with Holland Expat Center and Philips show that the pandemic has brought more attention to the mental well-being of foreign knowledge migrants. The following quotes show that action is being taken in this regard.



**Holland Expat Center:** *“I think that during the pandemic, the focus on mental health increased in particular. So what we saw pretty quickly is that many international students, PhD students, single international students who come here, who have just arrived, who don't have a network yet, who are sitting alone in a room, were suffering from loneliness. And therefore also with mental problems. In any case, within the expat community you already see a higher percentage of people who have mental struggles (...) so we provided additional services in that we organized workshops, tried to bring people into contact with each other. I think that is very important in terms of guidance, that health part that is just well organized and that people have access to it.*

**Philips:** *“We offer a lot of coaching programs, mindfulness training and resilience training, to prevent this or to enable employees to succeed in working from home.*

**Holland Expat Center South:** *“So what you see now is that the traditional relocater, so the person who guides the expat when he arrives here with all kinds of things, he sees a lot of digital variants of that emerging. In the form of apps and digital contact. So maybe that's a trend. Corona has made us accustomed to doing these kinds of consultations, and I think that this will take on even more form in the digital guidance of internationals”.*

What becomes clear about how the COVID-19 pandemic affected the guidance of foreign knowledge workers is that the mental well-being of the workers came under pressure. In addition, the pandemic ensured that the guidance had to take place completely digitally. The in-depth interviews show that this digitalization may be permanent for some guidance events or appointments.

#### 5.2.4 Conclusion

The conclusion that can be drawn as an answer to the second sub-research question after evaluating the in-depth interviews is that despite the COVID19 pandemic, little has changed when it comes to attracting foreign high-tech knowledge workers to the Brainport region. The suggestion made in the theoretical framework that the COVID-19 pandemic might affect the migration of people is not relevant to the high-tech knowledge migrants in the Brainport region (Pan, Cui & Qian, 2020; Baert et al., 2020; Carroll & Conboy, 2020). The importance of these workers is so significant that recruitment continued during the pandemic, except for a short stop or decrease. The pandemic also caused a huge increase in applications for extended stays during the first months of the outbreak.

When looking at the guidance of foreign knowledge workers and how this has changed due to the COVID-19 pandemic, the following becomes clear. The guidance of foreign knowledge workers was very well organized before the pandemic. What the pandemic reveals is that the mental well-being of the foreign knowledge workers is under pressure. Parties in the region are already paying a lot of attention to this. In the future, digital guidance of foreign knowledge workers may also be partially permanent.

#### 5.3.1 Sub-research question 3

*What is the importance of the presence of foreign high-tech knowledge workers for the future development of the high-tech sector in the Brainport region of Eindhoven?*

The third sub-research question focuses on the importance of the presence of foreign high-tech knowledge workers for the future development of the Brainport region of Eindhoven. The theoretical framework suggests that the COVID-19 pandemic could potentially affect the migration of people. This would suggest that due to the pandemic there will be less migration of people. The previous sub-research question already clearly indicates that the COVID-19 pandemic has little impact on migration to the high-tech sector in the Brainport region of Eindhoven. However, remote working, as indicated in the theoretical framework, might also have an impact on the migration of knowledge workers. Therefore, during the in-depth interviews, we asked about the possible influence that remote working will have on the migration of high-tech knowledge migrants. This chapter is divided into two parts. The first part focuses on remote working and the second part focuses on the importance of the high-tech knowledge migrants for the future development of the Brainport region.

### 5.3.2 Remote working

When asked about the importance of remote working in the Brainport region, the following emerges from the quotes of the in-depth interviews.

**Holland Expat Center:** *“Now, our region is mainly characterized by manufacturing industry, so products are actually made there. So I expect in general, that remote working will have less effect on our region than, for example, on regions that are much more connected to service industries”.*

**Municipality of Eindhoven:** *“What you see of course is that for certain professions it is inevitable, then you just have to have presence for it (...) yes right, the high-tech manufacturing industry here in the region”.*

**Municipality of Eindhoven:** *“I think on the influx of expats it will not make much difference. Very few people are going to be hired here at a company who continue to live in Argentina and come here once a year”.*

**Foreign high-tech knowledge worker 2:** *“Well if you’re developing software that needs not be tested physically then yes I agree, you can do that. But if you are supporting some team, then partly yes. But you won’t get the same feeling. You won’t get the same feeling of seeing a person in person rather than seeing someone in Microsoft teams. That is something I would miss if I have to do everything in teams. Second what I would miss is testing something in the test center. I have to do physical testing, I cannot always test something in my laptop so that’s something you would miss. So not everyone can be comfortable with that but depending on the company yes, that would be possible”.*

**TU Eindhoven:** *“Partly that could be relatively problem-free, for the somewhat more theoretical courses and disciplines that we have. On the other hand it means that for the experimental part of their work they would then perhaps have to have a similar lab facility somewhere in their own environment. And so that becomes practically a very tricky one”.*

What is clear from the above quotes from the in-depth interviews is that remote working will not be an option for the high-tech industry in the Brainport region of Eindhoven. This is

because the high-tech industry in the Brainport region is a manufacturing industry. For this it is important that employees work on location. However, this is not the only reason, the following quotes show that also for the innovation capacity remote working is not an option. This is demonstrated by the following quotes.

**Brainport Development:** *“If you are really on that innovation or R&D, then you need to be able to spar with each other on the shop floor and work on that innovation together (...) Additionally, the companies in our region do not only choose foreign knowledge workers because of scarcity, but also because they see that if you create a diverse team with people from all sorts of different backgrounds, norms, values and cultures, then this promotes innovation power. So what they say is diversity drives innovation.*

**Municipality of Eindhoven:** *“Because in the end, this is of course a region and an economy that runs on innovation, innovation and innovation. And for innovation you have to see each other. So we don't believe in just digital and remote working”.*

It is clear from the in-depth interviews that remote working will not have a future for the high-tech industry in the Brainport region of Eindhoven. For innovation, R&D and working in the factories, it is very important to be present on site. Also, the Brainport Development organization remarks about the innovation power through diversity. This underlines that remote working in the high-tech industry in the Brainport region of Eindhoven will not have a future. Besides the importance of presence to the high-tech manufacturing industry and the ability to innovate, there are other reasons why remote working will have little impact. This is demonstrated by the following quotes.

**Foreign high-tech knowledge worker 1:** *“I don't think it. Because one of the things that is attractive to for expats to come is the way of living”.*

**Foreign high-tech knowledge worker 2:** *“No, I don't think it has changed. But I think that people also like being in the region (...) so I think people being there and near the brainport region hasn't changed. They still stay there and they still like to be there. It's a happening place I think”.*

It seems that also the environment of the Brainport region Eindhoven and the way of life is attractive for the foreign knowledge migrants. As a result, they do not expect remote working to have a major impact.

### 5.3.3 Future development Brainport

Looking at the future development and the presence of foreign high-tech knowledge workers in the Brainport Eindhoven of region, the interviewees said the following.

**Holland Expat Center:** *“If you look at the brainport website, I think there are 9000 vacancies of which a good 2000 are English only. If there are 1000 vacancies that cannot be filled, the demand for internationals is very relevant for a region to grow. But also for employers as individual companies. I am 100% sure that the future of the brainport region depends on international talent”.*

**Brainport Development:** *“We know that the demand in tech and IT in this region will continue to grow unabated. The labour force, i.e. the number of vacancies, will certainly remain at the same level for the next five years, while the labour force is decreasing. And the influx from educational institutions, i.e. the inflow into technical education and therefore the outflow to the labour market, will not be sufficient to meet the demand in the coming five years. So international talent will still have to be recruited in order to meet that demand. Part of it could be from the Netherlands, from schools, but there will always be a part that has to come from abroad to meet this demand”.*

**Municipality of Eindhoven:** *“Well very much important, actually you see that for numerous areas whether it's the bright minds in jobs or the golden hands, that we are short of hands. So we can't make it with just the people from our own city or region”.*

It is also important for the future development of the Brainport region Eindhoven that foreign high-tech knowledge workers keep coming. The high-tech labor market is decreasing in the coming years and this cannot be made up for by education alone. So for the future development of the Brainport region, people from abroad will have to keep coming.

### 5.3.2 Conclusion

The conclusion that can be drawn as an answer to the third sub-research question after analyzing the in-depth interviews on the importance of the presence of high-tech knowledge workers for the future development of the Brainport region is the following. It becomes clear that remote working for the main driver of the economy in the Brainport region, namely the high-tech manufacturing industry, is not possible. This is because for innovation power, R&D and in the factories, the workers need to be on location. The importance of the presence of the high-tech knowledge workers in the Brainport region of Eindhoven will therefore not diminish. This is consistent with what is said in the theoretical framework about the importance of presence for innovativeness (Iammarino & McCann, 2006; Chatterji, Glaeser & Kerr, 2013; Dekker & Koster, 2020). In addition, the interviewees once again underlined that the region is in dire need of talent. It can therefore be concluded that the presence of high-tech knowledge workers is very important for the future development of the Brainport Eindhoven region.

### 5.4.1 Sub-research question 4

*How could the policymakers in the Brainport region of Eindhoven optimize their policies to the new situation because of the COVID-19 pandemic in order to attract foreign high-tech knowledge workers?*

When looking at the last sub-research question, this question focuses on how policymakers in the region can best optimize their policies based on the new situation caused by COVID-19. To be able to do this, it is important to first get clear about what kind of difficulties policymakers face when it comes to enabling the presence of foreign knowledge workers overall, before addressing the limitations because of the COVID-19 pandemic to attract high tech knowledge migrants. Therefore, the chapter is divided into challenges for policymakers in the region that are not COVID-19 related and challenges for policymakers in the region that are COVID-19 related.

#### 5.4.1.1 Non-COVID-19 related challenges

The in-depth interviews reveal that the biggest non-COVID-19 related challenges for policymakers in the Brainport region of Eindhoven for post-pandemic are two challenges, namely the housing market and facilities in the region. An explanation of this is provided below.

#### 5.4.1.2 Housing market

The tightness of the housing market can be seen as a major challenge that policymakers in the region must deal with. From the in-depth interviews, the following is said about the housing market.

**Municipality of Eindhoven:** *“And then you really get to the essence of the story surrounding internationals. We all think it's wonderful and important, but if at a certain point the feeling arises, and I'll make it personal for a moment, that my children or friends will soon no longer be able to have a home because it contains a Singaporean paid for by AML, and that this will push up the price of housing. This is not entirely true because there are too few homes and we as a municipality and as a state as a society did not anticipate this in time enough. This was all foreseeable namely. And yes, of course, that also puts pressure on how internationals are viewed from Eindhoven and we must try to prevent that. That it instead becomes a we/they, that it becomes an us. Well this task is very important in that”.*

**TU Eindhoven:** *“So we have to work on that explicitly ourselves, because housing should be an enabler as it is called. But we are close to it becoming a disabler and you don't want that. People want to come because they like us so much and then they can't come in the end”.*

**Brainport Development:** *“It is very difficult to predict how many internationals are going to come to this region but just on the forecast of ASML you can expect that there is still going to be a group of expats or internationals coming to this region and they will need housing as well. The same goes for students of course. Of course they are not expats yet but international students also come to these educational institutions such as the TU and of course they also need accommodation. So the housing market is a difficult point because we all know that it is under pressure and in the coming period that pressure will not decrease”.*

**Municipality of Gemert-Bakel:** *“I think we can offer something when it comes to housing and also peace, quiet and space, that is not there in the city. We have a very large outdoor area, we are really a rural municipality and there you also have many meters of forest and nature. So you also notice that they are looking for that”.*

What is clear from the above quotes from the in-depth interviews with various policymakers in the region is that the tightness of the housing market is causing difficulties. To date, it is not so bad that this is causing a reduced influx of foreign high-tech knowledge workers. However, as the in-depth interview with TU Eindhoven and Municipality of Eindhoven reveals, negative consequences are in sight. Too much pressure on the housing market can create negative feelings within society towards foreign high-tech knowledge workers. It could also cause knowledge workers to choose for a job elsewhere rather than in the Brainport Eindhoven region. This is a major challenge for policymakers in the region.

#### 5.4.1.3 Facilities

When looking at the region's facilities, the interviews reveal that this is an important factor in attracting foreign high-tech knowledge workers. Also for the facilities there are challenges for the policymakers in the region as the in-depth interviews show.

**Municipality of Eindhoven:** *“An insufficiently attractive location climate, we really do have to work on that together. Actually not only for the internationals but also for everyone in Eindhoven. We do not have the luxury like the big 4 cities that massive pots of money from The Hague come to support plans. That we do need a real cultural temple, more sports opportunities of a higher level. That is what the city and the region increasingly demand of us”.*

**Holland Expat Center South:** *“So I think if there's going to be a reason, that's often not the main reason, it's because the level of provision is not yet up to date, not to that person's liking anyway.”*

**High-tech international:** *“When I compare Eindhoven to Amsterdam, to Utrecht, Den Haag, Rotterdam and others it's smaller right. Let's be frank it's really smaller. I'm talking about transport, I'm talking about staying late, like stuff closes earlier than others. It's a smaller city than others but it's actually nice I really like it I'm not complaining here. It's just an observation”.*

As for the level of facilities in the region, real steps can and must be taken to improve the attractiveness of the region for foreign high-tech knowledge workers. This will also be for the benefit of competitiveness against other regions. As indicated in the theoretical framework, knowledge migrants make location choices based not only on economic factors, but also on non-economic factors. The facilities in a region fall under these non-economic factors and therefore it is also very important to pay attention to these factors (Wang, Xue, Chang & Xie, 2020; Niedomysl & Hansen, 2010). Also, the large flow of foreign high-tech knowledge workers to the region brings other challenges as shown in the following quote from the Municipality of Eindhoven.

**Municipality of Eindhoven:** *“And it's not all hosanna with internationals, of course it drives the economy it's important to be able to do the jobs and the work that's here, but it also puts pressure on our mobility system, pressure on our education system, because English has to be spoken at once, it puts pressure on the housing market, it puts pressure on our level of facilities”.*

This statement from the Municipality of Eindhoven focuses on the non-economic factors of the region. It indicates that there is a tension between attracting the indispensable foreign knowledge migrants and the facilities in the region. Therefore, it is also important that these factors are not forgotten. Since the future development of the Brainport region Eindhoven depends on the arrival of high tech knowledge migrants, the non-economic factors will have to be given adequate attention.



#### 5.4.1.4 COVID-19 related challenges

When looking at challenges for the policymakers in the region that are COVID-19 related it emerges here that partner guidance and non-economic motives play a role in this. An explanation of this follows below.

#### 5.4.1.5 (Partner) guidance

Another important challenge for the region is enabling the partner to land in the region. When foreign high-tech knowledge workers decide to move to the Brainport region with partner and/or family, it is also of great importance that this partner can find his or her way in the region. The following quotes from the in-depth interviews demonstrate this.

**TU Eindhoven:** *“And later that also extended to support programs to the traveling partners. Because at a certain point we realized that we were losing promising young researchers, not because the researcher wasn't good enough but because the partner who had come along couldn't land here and the two of them decided that this wasn't going to work out and they were returning home”.*

**Philips:** *“There is help from different suppliers as we call it for partner support programs. So if you move, the partner often moves with you, so he or she also has to find a new job in the Netherlands, so there is a partner support program in place to make sure that the partner also gets a little bit of help to start over in the Netherlands and find a new job. In addition, of course, the flight tickets are covered and there is also help for children to see which school they should go to”.*

It appears that the guidance of the partners of the high-tech knowledge migrants is of great importance for the success of the stay of a knowledge migrant in the Brainport region of Eindhoven. There is a focus on this by the policy makers in the region as can be seen from the quotes above. However, due to the COVID-19 pandemic, there is a challenge here. As previously discussed in Section 5.2.3, due to the COVID-19 pandemic, much of the guidance has been digitized.

**Holland Expat Center South:** *“So what you see now is that the traditional relocater, so the person who guides the expat when he arrives here with all kinds of things, he sees a lot of digital variants of that emerging. In the form of apps and digital contact. So maybe that's a trend. Corona has made us accustomed to doing these kinds of consultations, and I think that this will take on even more form in the digital guidance of internationals”.*

**Brainport Development:** *“But what we also see and hear is that the personal touch that you can provide during a visit to register in the region with an appointment with the IND, for example, but also during the city tour, you cannot create online and that is a challenge that we all still face I think in this region”.*

So, coming back to the challenge here for policymakers is that (partner) guidance is a very important component for whether or not a knowledge migrant succeeds in the region. However it is apparent that due to the COVID-19 pandemic, a lot of counseling has been digitized. This has made it very challenging to convey the personal touch and it is possible that

the guidance of the knowledge migrants and partners is of a lower level. This could possibly have an impact on whether or not they can settle in the region.

#### 5.4.1.6 Uncertainty

Although this only came up a few times during the in-depth interviews, the uncertainty that comes with the COVID-19 pandemic can also play a role in whether or not a high-tech knowledge migrant can be attracted. As the following quotes show, this can be a possible factor in whether or not to choose to migrate.

**Foreign high-tech knowledge worker 1:** *“I think I would have stayed home and doubted a little bit because I don’t know when I come back and see my family again. And going to another world. So I would maybe not come”.*

**Brainport Development:** *“You're far away from your family, imagine something happens. And so that's the downside”.*

Policymakers in the region will need to take this into account. However, this factor is difficult to eliminate given that the uncertainties related to the COVID-19 pandemic cannot be avoided.

#### 5.4.1.7 Non-economic factors

As a final challenge for policymakers in the region that is COVID-19 related, there are the non-economic factors. The in-depth interviews show that the high-tech knowledge migrants really like it in the region, as shown in the following quotes.

**Foreign high tech knowledge worker 1:** *“..the freedom that you have. And what is freedom? That you can take your bicycle at any time and just go (...) the way of living is better”.*

**Foreign high tech knowledge worker 1:** *“..and doing a lot of events. So you have food trucks from Colombia from Mexico and all the different ones. So you interact also with each other and they do musicals that people start with guitars so they interact with each other”.*

**Foreign high tech knowledge worker 2:** *“And I heard from one of my seniors who was studying in Eindhoven already about the university and surroundings and the Netherlands so I liked it and I was happy so that’s why I chose”.*

However, the COVID-19 pandemic is reducing many of the non-economic factors that make knowledge migrants choose the region. If the pandemic continues, with all of its measures in place, the attractive non-economic factors that characterize the region may no longer be considered in the location selection process and only the economic factors will remain. This could potentially have an impact on attracting foreign knowledge migrants.

#### 5.4.2 Conclusion

When answering the fourth sub-research question by explaining how policymakers in the region can optimize their policies for the situation created by the COVID-19 pandemic, there has to be made a distinction between COVID-19 related challenges and non-COVID-19 related challenges. The challenges that are non-COVID-19 related are the tightness of the housing



market and the amenity level of the region. In this, the tightness of the housing market may mean that there may not be enough living accommodations to offer to high-tech knowledge migrants in the future. The, compared to other metropolitan areas, low level of amenities in the region is also a challenge for policymakers in the region.

When looking at the challenges for policymakers in the region that do have COVID-19 related issues they focus on (partner) guidance, uncertainty and non-economic factors. The (partner) guidance of knowledge migrants to the region plays a big role in whether or not they can settle in the region. However, the pandemic ensures that much of this guidance is digitized making it a challenge to ensure quality. In addition, the uncertainty surrounding COVID-19 plays a significant role in whether or not knowledge migrants want to migrate to the region. Finally, the pandemic puts pressure on the non-economic factors that make the region interesting and potential knowledge migrants may decide not to migrate.

## 6. Conclusion

This study focused on the influence COVID-19 has on the importance of the presence of high-tech knowledge migrants in the Brainport region of Eindhoven and the future development of the region. By doing desk research and conducting interviews with various actors in the region that are tangential to the research topic, the data for the study was obtained. Through this qualitative research method it became possible to discover the expectations and experiences of the interviewees. This research method was aimed at ultimately answering the following research question:

*What is the influence of the COVID-19 pandemic on the importance of the presence of foreign high-tech knowledge workers in the Brainport region of Eindhoven and what does this mean for its future development?*

When considering the importance of the presence of foreign high-tech knowledge workers prior to the COVID-19 pandemic, it becomes clear that these knowledge migrants were indispensable to the region. The proportion of these foreign high-tech knowledge workers was therefore increasing in the years before the pandemic. The policy on hiring knowledge workers of policy makers in the region was therefore very internationally oriented. This is because there is a very high demand for high skilled knowledge workers in the region. By attracting highly skilled knowledge workers from around the world, the high-tech sector is trying to meet this high demand. However, with the outbreak of the COVID-19 pandemic, a lot has changed in the world. The pandemic is putting pressure on the ability to migrate and has made remote working the norm for many sectors (Pan, Cui & Qian, 2020; Baert et al., 2020; Carroll & Conboy, 2020). It appears that these developments have little impact on the high-tech sector of the Brainport region of Eindhoven. The importance of the presence of the high-tech workers is such that hiring continued during the pandemic, except for a very brief stop or decline. The pandemic has however caused more attention to be paid to the mental state of the knowledge migrants in the region. When looking at the influence that remote working has on the presence of the high-tech knowledge migrants in the region it becomes clear that this influence will be limited. The scientific literature already suggested that remote working will have a negative impact on the innovative capacity (Iammarino & McCann, 2006; Chatterji, Glaeser & Kerr, 2013; Dekker & Koster, 2020). Policy makers in the region also give this as a reason for the small influence that remote working will have on the high-tech sector. In addition to this reason, there is also the fact that the high-tech sector in the Brainport region is a manufacturing industry. This means that working from a distance is not possible and employees need to be in the laboratories. As a result, remote working will also not be an option for the future development of the Brainport region of Eindhoven. The high importance of presence of the foreign high-tech knowledge workers and the expected importance for the future of the region brings challenges to the region's policy makers. Challenges not related to COVID-19 are the tightness of the housing market and the level of amenities in the region. Challenges that are COVID-19 related focus on (partner) guidance, uncertainty and non-economic factors. These are major challenges facing policymakers in the region if they are to continue to attract foreign high-tech knowledge workers in the future.

Ultimately, as an answer to the central research question, it can be stated that the influence of COVID-19 on the importance of the presence of foreign high-tech knowledge workers in the Brainport region of Eindhoven has little to no impact. The importance of the presence of

these foreign knowledge workers is such that the high-tech Brainport companies continued to attract foreign high-tech knowledge workers during the COVID-19 pandemic. Remote working will not affect the importance of the presence due to the loss of innovativeness and the way the high-tech sector in the Brainport region works as a manufacturing industry. For the future development of the Brainport region Eindhoven, this means that the influx of foreign high-tech knowledge workers will continue. For policymakers in the region, this does create major challenges for the future as the region faces a scarcity in the housing market, a low level of amenities, and challenges surrounding the COVID-19 pandemic.

When looking at the limitations associated with the research method used, it emerges that the research is very time specific. Due to the rapid changes that happen during the COVID-19 pandemic, expectations and statements of respondents can change in a short period of time. However, these results do provide scope for future research on the influence of COVID-19 on migration or remote working. Also, based on the challenges faced by policymakers in the region due to the ongoing flow of foreign knowledge migrants, this study provides a possible trigger for further research on how a high-tech region that thrives on innovation can conceptualize a solution to its dependence on knowledge migrants.

## 7.Literature

- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P. & Weytjens, J. (2020). *The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes* (13229). Bonn: IZA.
- Barker, N., Davis, A., López-Peña, P., Harrison, M., Ahmed Mushfiq, M., Karim, N., Maira Emy, R., Ashish, S. & Corey, V. (2020). *Migration and the labour market impacts of COVID-19*. Helsinki: The United Nations University World Institute for Development Economics Research.
- Bauer, T. & Kunze, A. (2004). The demand for high-skilled workers and immigration policy (No.999). Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Boschma, R. (2005). Proximity and Innovation: A Critical Assessment. *Regional Studies*, 39(1), 61-74.
- Bremmer, D. (2019, July 25). In 5 jaar tijd ruim 35.000 migranten uit India naar ons land: 'Zijn slim en werken hard'. AD. Verkregen van <https://www.ad.nl/economie/in-5-jaar-tijd-ruim-35-000-migranten-uit-india-naar-ons-land-zijn-slim-en-werken-hard~ac74c2a3/>
- Buera, F.J. & Kaboski, J.P. (2014). The Rise of the Service Economy. *American Economic Review*, 6(102), 2540-2569.
- Cairncross, F. (2001). *The death of distance 2.0; how the communications revolution will change our lives*. Cambridge: Harvard Business School Press.
- Capello, R. (1999). Spatial transfer of knowledge in high-technology milieus: learning versus collective learning processes. *Regional Studies*, 33, 353-365.
- Carroll, N. & Conboy, K. (2020). Normalising the “new normal”: Changing tech-driven work practices under pandemic time pressure. *International Journal of Information Management*, 2020(55), 1-6.
- Chatterji, A., Glaeser, E., & Kerr, W. (2013). *Clusters of entrepreneurship and innovation*. NBER Working Paper 19013.
- Dekker, F. & Koster, F. (2020). Thuiswerken en innovatie: het gaat er niet om waar je werkt. *Mens & Maatschappij*, 4(95), 321-337.
- Do Carmo Farinha, L.M., De Matos Ferreira, J.J. & Borges Gouveia, J.J. (2014). Innovation and Competitiveness: A High-Tech Cluster Approach. *The Romanian Review Precision Mechanics, Optics & Mechatronics*, 2014 (45), 41-48.
- Docquier, F. & Rapoport, H. (2012). Globalization, Brain Drain, and Development. *Journal of Economic Literature*, 3(50), 681-730.

- Etzkowitz, H. (2008). *The Triple Helix: University-Industry-Government Innovation in Action*. New York: Routledge.
- Etzkowitz, H. & Zhou, C. (2017). *The Triple Helix: University-Industry-Government Innovation and entrepreneurship*. London: Routledge.
- Faggian, A., Modrego, F. & McCann, P. (2019). Human capital and regional development. In: Capello, R. & Nijkamp, P. (Ed.), *Handbook of Regional Growth and Development Theories* (pp. 149-171). Cheltenham: Elgar.
- Felstead, A. & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 3(32), 195-212.
- Gennaioli, N., La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F. & Shleifer, A. (2013). Human Capital and Regional Development. *The Quarterly Journal of Economics*, 1(128), 105-164.
- Glaeser, E., Saiz, E., Burtless, G. & Strange, W. (2004). The Rise of the Skilled City. *Brookings Wharton Papers on Urban Affairs*, 2004, 47-105.
- Guadagno, L. (2020). *Migrants and the COVID-19 pandemic: An initial analysis*. Geneva: International Organization for Migration.
- Iammarino, S. & McCann, P. (2006). The structure and evolution of industrial clusters: Transactions, technology and knowledge spillovers. *Research Policy*, 7(35), 1018-1036.
- Kantelberg, A. (2013). *Het wonder van Eindhoven: Reizen door de geschiedenis van de lichtstad*. Amsterdam: Uitgeverij Podium
- Kerr, S., Kerr, W., Özden, Ç. & Parsons, C. (2017). High-Skilled Migration and Agglomeration. *Annual Review of Economics*, 2017(9), 201-234.
- Kerr, W. & Lincoln, W. (2010). The Supply Side of Innovation: H-1B Visa Reforms and U.S. Ethnic Invention. *Journal of Labor Economics*, 3(28), 473-508.
- Kone, Z. & Özden, Ç. (2017). Brain drain, gain and circulation. In: Reinert, K. (Ed.), *Handbook of Globalisation and Development* (pp. 349-370). Cheltenham: Elgar.
- Kõu, A., van Wissen, L., van Dijk, J. & Bailey, A. (2015). A Life Course Approach to High-skilled Migration: Lived Experiences of Indians in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 10(41), 1644-1663.
- Lenihan, H., McGuirk, H. & Murphy, K. (2019). Driving innovation: Public policy and human capital. *Research Policy*, 9(48), p.103791.
- Marshall, A. (1920). *Principles of Economics*. London: Macmillan.

- Moretti, E. (2012). *The New Geography of Jobs*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.
- Moretti, E. (2019). The Effect of High-Tech Clusters on the Productivity of Top Inventors. *National Bureau of Economic Research*. DOI: 10.3386/w26270.
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I. & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 1(40), 87-101.
- Niedomysl, T. & Hansen, H. (2010). What Matters more for the Decision to Move: Jobs versus Amenities. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 7(42), 1636-1649.
- Pan, S.L., Cui, M. & Qian, J. (2020). Information resource orchestration during the COVID-19 pandemic: A study of community lockdowns in China. *International Journal of Information Management*, 2020(54), 1-8.
- Pathak, A., Bathini, D. & Kandathil, G. (2015). The ban on working from home makes sense for Yahoo: It needs the innovation and speed of delivery that come from office-based employees. *Human Resource Management International Digest*, 3(23), 12-14.
- Philips, S. (2020). Working through the pandemic: Accelerating the transition to remote working. *Business Information Review*, 3(37), 129-134.
- Porter, M. (1998). Clusters and the new Economics of Competition. *Harvard Business Review*, 77-90.
- Porter, M.E (2000), Location, Competition and Economic Development: Local clusters in a Global Economy. *Economic Development Quarterly*, 14(1), 15-34.
- Rallet, A. & Torre, A. (1999). Is geographical proximity necessary in the innovation networks in the era of the global economy?, *GeoJournal*, 49, 373–380.
- Ramdjan, T. (2020, September 28). Thuiswerken blijft (nog) langer de norm, kunnen we dat aan? *Het Parool* Verkregen van <https://www.parool.nl/nieuws/thuiswerken-blijft-nog-langer-de-norm-kunnen-we-dat-aan~ba97ccd29/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>
- Saxenian, A. (2007). *The New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy*. Cambridge: Harvard University Press.
- Scholtes, P. (2021, February 13). Eindhovense kraamkamer voor hightech wil nieuwe ASML's voortbrengen: ambitie met startups moet omhoog, vindt HighTechXL. *Eindhovens Dagblad*. From: <https://www.ed.nl/eindhoven/br-eindhovense-kraamkamer-voor-hightech-wil-nieuwe-asml-s-voortbrengen-ambitie-met-start-ups-moet-omhoog-vindt-hightechxl-br-br~a658bec9/>
- Simmie, J. (2004). Innovation and clustering in the globalized international economy. *Urban Studies*, 41 (5/6), 1095-1112.

Storper, M. & Venables, A. (2004). Buzz: face-to-face contact and the urban economy. *Journal of economic geography*, 4(4), 351-370.

Teixeira, A. & Queirós, A. (2016). Economic growth, human capital and structural change: A dynamic panel data analysis. *Research Policy*, 8(45), 1636-1648.

Wang, L., Xue, Y., Chang, M. & Xie, C. (2020). Macroeconomic determinants of high-tech migration in China: The case of Yangtze River Delta Urban Agglomeration. *Cities*, 2020(107), 1-14.

## Appendix 1

### Interview 1 Expat 1

**Interviewee:** Worker from ASML

**Date:** May 27 2021

In the transcript of the interview I will be referring to myself as: A, and to the interviewee as: B.

### Introduction

A: Menno 27 years old living in Rotterdam. Currently finishing study economic geography in Utrecht and doing an internship at Beeck Ruimtemakers

B: My name is R and I am born and raised in El Salvador but grew up going to German school. So I grew up bilingual. I did my bachelor in Hamburg in Germany, international management and foreign trade. And during study I did internship in New Zealand for 7 months, for my English as well. Then back to Hamburg master international business. After this starting to work in Germany as project lead for 3,5 years in cosmetic industry. That was first time working as expat but I was only foreigner between 600 people. After 9 years Germany I started at ASML in 2017 in supply chain management. I'm living in Schijndel

### Interview

A: How big was the influx of expats in the region or at ASML before the corona pandemic?

B: I think that you could say that there's a lot of expats for example in my team, in my sector and my department 30%/40% are expats. However in ASML is very good because when I changed countries they assigned me a buddy so I could open a bank account and they could go with me to the expat center where I got my visa and bsn number and got registered. So it was very well done by asml and they were very welcoming?

A: is that the Holland expat center south?

B: yeah in Eindhoven and they went with me and that's what I really appreciated. Also when you need housing they help you aswell. Also for example when you want to learn dutch they also give you the possibility to go to the Eindhoven classes and have it aswell. And you have like a package. But it's up to you as a expat so you have the possibility but you're not pushed. That's what's really nice aswell.

A: ah okay so you don't feel obligated. And how was your work during the pandemic? How was it at the beginning? Did you have to work from home?

B: yeah I had to work from home in the beginning and I think that my former manager, he was very bounding person so we had meetings every week and we had to send each other pictures of our favorite food he did quizzes so we stayed in contact. And yeah I didn't feel alone with all the technology, you can do videochats and you can have calls and everything so for me for work, sometimes I think I work harder at home because you don't have the chats at the coffeecorner

A: And do you have any information about how the influx was during the pandemic? Have you seen a lot of new colleagues in that period?

B: I think I have seen new colleagues but they were already in Europe or they were from inside ASML because I think there was a timing when the pandemic started it was frozen. There were no people outside coming. So maybe there was a little bit less but I have to tell you but I still have new colleagues. But I don't know if they are expats coming from abroad.



A: alright, I also have a question about the motives of expats. For you it might have been a logical step to move to Europe because you were raised bilingual but do you know any motives of other expats to leave their country and come to Eindhoven? And do you know if these motives have changed during the pandemic?

B: so I can talk from myself because I had 3 motives to come here. First I like the challenges because you are in another culture, another way of living and you have to adapt yourself and also check what's good for you and not. So first of all the challenge to have another experience. The second is the freedom that you have. And what is freedom? That you can take your bicycle at any time and just go. And in El Salvador for example you always have to go by car. And I think that's something that really motivates me to stay now, and also you're really independent here. You don't need somebody to pick you up with a car or whatever. And the third one is that I don't know if this is one but for me it was very important that I could buy my own things, so for example the wages in the Netherlands are better, the way of living is better.

A: yes I understand

B: so that's why and also I have my boyfriend who is dutch and we're for 11 years together and we met in New Zealand.

A: that's nice. So you're also planning to stay here for a longer time?

B: yeah let's say five years from now I would still see me here

A: okay. So let's pretend you were in el Salvador right now and you had the opportunity to work for ASML in the Netherlands. Do you think things would be different because of the pandemic for your motives?

B: I think I would have stayed home and doubted a little bit because I don't know when I come back and see my family again. And going to another world. So I would maybe not come.

A: how did you experience working from home for ASML. Was it possible to do everything of your job?

B: I think the project that I started, because this project was 20 months, so when the pandemic started we were already busy for 1,5 year so it was good to do because we knew each other and the way of working and how they think. But then I started a new one in October last year and that was difficult to connect to people, to know them first time. So you need more time to start up

A: okay and with the working from home what you did, do you think that because of all the new communication methods. Do you think that expats still have to come to the Netherlands in order to work for dutch companies?

B: if you think in the 4 levels of communication like emotions relationships process and content so for the content and the process you can do it anytime. But for the relationships en emotions it's very difficult. So if you would like to have 100% of somebody, not a robot, then I think you should come. But if you want to proceed content and process you can work at home.

A: yeah so it depends on what you do and what you want in order for expats to come or not

B: yeah it is the culture of the company also. If you want to have supplier satisfaction and employee satisfaction you have to have relationship to know what they want and what they need and how to make them motivated.

A: okay yeah. And do you think some things will change after the pandemic for ASML? Do you think more communication will be via Microsoft teams or do you think everything will be back to normal?

B: every change that you had to go through has traces so. Also I think that now I had to come to work every 5 days because it was the assumption that if you don't come you don't do your work properly. But now it's in fact that you can work 5 days at home and you are going to deliver.

A: yeah

B: yeah, so whatever we said about the relationship and emotions I don't think it can be fully virtual. So if you would like to have a good balance you have to come. I think for me I will come one or two times per week to work to have the balance.

A: yeah

B: so I think it would be a balance between virtual and coming on side.

A: and what if for some kind of project you only have to meet a few times per month. Would it then still be necessary for the expat to come to the netherlands or is it also possible to work from his home country and take a plane a few times per month and meet in the Netherlands?

A: yeah I think it depends on what's his or her role. If it's strategic it's better to be on side. But if it's IT and you have to execute something you can work virtually. Like this was my task, I have delivered it, okay next. But dependent on which is your role and if you're decision maker and if you have to check a lot of things then it's better to be here. And how important it is for you is also important. Because I have a project with the US as well and they fly 3 times per month to the Netherlands only to attend that workshop that I was doing and the workshop was 3 days. And every week they fly to attend the workshop. And I said to him why? You can do it virtually? He said no it is too important to me and I want to meet you to sense how seriously this is going to be for you. And then I realized, this is the relationship part and the trusting part. Where you feel the people and how important it is for them. So if you want to perform very well you have to at least be on side one day.

A: yeah I understand it's a vital part in the communication that you're missing sometimes when you connect via the internet. Have you seen any policy changes or do you expect them to happen?

B: yes I think the policy changes for working from home. Because now the policy is only when you have an emergency you can work from home, that will change. And I also think the policy for the rooms and availability. Now we're going to be more flexible and are able to book any room at ASML, before I could only book 4 or 5 rooms. But now I can book all of them.

A: and why is that do you think?

B: because now when a room was for 6, now it's for 3. So you have less people in the room. And also I think with clients as well you cannot shake hands and things like that, that will change also. And less meetings with huge crowds. Something that I don't know but I think the allowance for the kilometers that you have to drive to work, that would change as well.

A: okay and do you think that these changes will be also after the pandemic?

B: yes I think so because the argument why you cannot work from home is that you are not so efficient compared to when you're at work. But during the pandemic the argument said that it's not true so I think they are going to implement something.

A: yes I can imagine that. You said that you had a buddy when you came here and he helped you with everything, how did that go?

B: the buddy that was from Ernst & young to help me and support me with all the registration parts and how to open a bank account and how to get a driving license. I luckily didn't had to change it because it was a German one. So and that one was from Ernst & young and she was very nice and she was a whole day with me doing all the different things. And then I started at ASML I had a buddy to start up my work. Here's the buildings, here's you buy food and he was more about the content and how you find your way at ASML and the one from Ernst & young was how to find your way in the Netherlands. ASML had assigned that buddy from Ernst& young to me.

A: alright that's nice and that was for only one day? The buddy from Ernst&young?

B: My buddy from asml he was my colleague so my colleague was there I think I could ask him any question, where's the bathroom, where's the sharepoint? How can I put my holiday planning? That was inside asml. But one month before I came to the Netherlands they said to me from HR they said to me we're going to assign to you someone from Ernst&young. And that was this person and she gave me a lot of tips and tricks because I said I have a car and I want to bring my car to the Netherlands so what should I do? Then she gave me tips like you should go here and here.

A: ah like that, okay.

B: everything that happened to be about the Netherlands was with the assigned person by asml from Ernst & young. Everything to find my way in asml was my buddy.

A: okay now it's clear to me. And how did you got help for finding a house? Because in the Netherlands the housing market is really difficult at the moment. How did this work for you?

B: that is right, but I had the great support from my boyfriend so when I said I'm coming to the Netherlands he said okay we're going to live together. Then I said okay but you find out. So he found something in den bosch and yeah then when I came he already had everything arranged.

A: that's perfect

B: yeah but we rented so then in 2018 we started to check for houses. And I have to tell you, I don't know if this is my perception but I think that because we were a couple that he was dutch as well but this might be a plus. But I really don't know.

A: yeah that might be a plus. and do you know any expat friends or people in your network who are trying to find a house and are struggling?

B: so I think she has a makelaar. She has a makelaar to support her in finding that. My colleague also appointed a makelaar otherwise she could not do it. And after 8 months of checking houses she said to me, it was my 25<sup>th</sup> house. And you don't have to hesitate Menno. You see it, you like it, bam! But she's like I'll check, no.

A: then you're too late haha

B: and at the same day. But yeah, she's struggling. And it's too expensive. She sees one day and the next week it's sold.

A: yes that's how it goes these days. So, what kind of municipalities houses the most expats?

B: I will give you my one real case. So in Eindhoven when you go to the municipality of Eindhoven everybody knows ah you're from abroad that's good come! And everybody speaks English. My boyfriend wanted to live in den bosch so we went to den bosch. I went to the municipality, thank god with the Ernst&young person, they don't speak any word English. They saw my geboorteakte and they said I have never seen a foreign one what's this? But I had a copy in English but they said no it has to be in dutch. Then we translated with the lady and she said you know what we're coming in one week and they arranged it as well. Asml arranged the translation. And the costs of the translation. So I was the first

foreigner that was coming from outside and giving one in Spanish then in English and then in dutch. So answering your question, Eindhoven is everybody ah yeah welcome in English it's good.

A: ah yeah that's maybe because Eindhoven has the high tech campus and all the multinational companies and den bosch is a little bit smaller. So there's one thing I missed. Do you think the upcoming of working from home will have an influence on the influx of expats? Do you think less expats will come because it's possible to work from home?

B: I think it. Because one of the things that is attractive to for expats to come is the way of living.

A: yeah

B: and different cultures you can have and everybody that you can meet. So I think the more younger you are the more you want to have relationships and emotions. The older that you are the more you push back for change. So I think that it could be that the percentage of people of expats more than let's say 40 years old or older will grow and the one's that are younger will decrease if this continues like this. Because I can imagine my mom she said to me I would like to work for another company but I don't want to leave all of my life in el Salvador why should I do that? Right? To start something new in another culture and another country.

A: yeah it's different when you are younger. So that would be one of the reasons for people not to come to the Netherlands or another country.

B: yeah, but it would be if that like the motivation that you want to make more money, then you would say yes I will do that.

A: yes, and why did you choose to work in the region of Eindhoven? How did the region present itself in order for you to come to here?

B: I think that what I was looking for a job I checked more about the culture of company than the region itself. So when I had to make a decision then I checked the region. And here are a lot of things for expats.

A: what would be a reason not to come to the brainport region? Or how could they improve in order for expats to come to the region?

B: I think they are doing a pretty good job Menno. Because all the things, they are very welcoming and doing a lot of events. So you have food trucks from Colombia from Mexico and all the different ones. So you interact also with each other and they do musicals that people start with guitars so they interact with each other.

A: and who organizes this?

B: this is ASML together with Philips together with the Holland expat center organizes it and then asml said hey. For example me, I said hey I want to organize something Holland expat center, I have an idea. So I can do that and it's coming from inside because there is a platform to do so.

A: that helps

B: but if I have to mention something, no. everything is better. And that you feel welcome! I cannot think about something

A: that's good when you can't think of anything. Let's see if I checked all of my topics that I wanted to ask. I think I have asked everything that I wanted to ask you.

A: I found it really nice to talk to you and I want to thank you a lot for this nice conversation and I wish you all the best.

B: that's no problem, success with your master thesis!

## Appendix 2

### Interview 2 Holland Expat Center

**Interviewee:** Director Holland Expat Center

**Date:** May 27 2021

In the transcript of the interview I will be referring to myself as: A, and to the interviewee as: B.

### Introduction

Did not record the introduction

### Interview

A: hoe was de influx van expats in de brainport regio tot de corona uitbraak?

B: de jaren voor de 2020 dus laten we zetten 17 tm 19 was duidelijk een aardige groei te zien. elk jaar opnieuw zeten we rond de 20% groei in het aantal inschrijvingen die wij als expat center deden. Dat betekent niet 1 op 1 groei in internationals. Het is ook zo dat wij bekender werden met onze dienstverlening en daardoor dus meer marktaandeel kregen. Maar sowieso meer internationals wat betekent dat 2019 ruim 4.500 registraties hadden in dat jaar dus first hires en familieleden. Ja 2020 is daarin een heel apart jaar natuurlijk de all time low was in april van dat jaar toen ook een aantal grenzen dicht waren zodat mensen uberhaupt niet konden inreizen. Volgensmij zaten we toen op 10% van diezelfde maand het jaar daarvoor. In mei ook nog wel. Maar eigenlijk vanaf juni/juli zag je alweer een kentering in het aantal nieuwe inflow maar vooral ook het aantal verlengingen van mensen die dus langer in nederland blijven. En dat is een trend die we gezien hebben de maanden die daarop volgden dat eigenlijk het aandeel verleningen van vergunningn groter was dan het aantal nieuwe inflow. En wat je nu de laatste maanden weer ziet en dat is ook hoopvol richting de toekomst is dat het aantal nieuwe inflow weer groter wordt dan het aantal verleningen van het aantal registraties dat we doen.

A: en zo was dat normaal gesproken ook altijd, dat de influx groter was dan het aantal verleningen?

B: ja precies, en als wij een aantal van de werkgevers spreken. Onder andere asml bijvoorbeeld die verwachten eigenlijk dat het weer naar normaal gaat en dat het kan er best wel eens mee te maken hebben dat je nog steeds met een krapte op de arbeidsmarkt zit. Er studeren gewoon te weinig mensen af. Daar komt ook nog eens bij dat er in europa een sterk vergrijzende trend gaande is in de bevolking dus er zal ook gewoon nieuwe inflow moeten komen, dat gaan we niet redden. Dus het talent zal ook steeds meer van verder af komen.

A: was dat ook de reden dat in 2019 een recordhoogte was bereikt van het aantal aanmeldingen in de regio? Daar heb ik namelijk een nieuwsartikel van gezien.

B: ja dat klopt. Voor de pandemie zag je gewoon telkens een groei, jaar op jaar. En daardoor was 2019 ook het topjaar op dat moment. Dus we hadden gewoon verwacht dat zonder pandemie ook gewoon zou doorgroeien, dan zou 2020 het topjaar worden. Want alle seinen stonden daarvoor op groen. Nou ja komt er dan zo'n pandemie overheen en dan zie je wel dat het redelijk inklapt. Maar dat er zo veel verleningen waren hadden we toch nog redelijk veel werk. En nu gaat dus die nieuwe inflow weer de plaats in nemen van het aantal verleningen en dat betekent dus dat werkgevers weer opnieuw aan het aannemen zijn van

buiten europa, of van binnen europa, maar ook dus wereldwijd. En de verwachting is dus dat dat gewoon weer richting het normale niveau gaat. Het enige wat daar mogelijk een temperende werking op zou kunnen hebben is de trend van remote working. En dan niet alleen remote working in nederland maar ook remote working voor iemand die vanuit bijvoorbeeld vanuit india zou inreizen voor asml maar die nu besluit, en als dat kan, vanuit india te werken voor asml.

A: ja daar heb ik zo ook nog een aantal vragen over inderdaad, want dat is ook een hele interessante ontwikkeling

B: ja klopt, dat zal dus per bedrijf heel verschillend zijn omdat je natuurlijk ook bij asml sommige mensen heb je gewoon op locatie nodig en kan je niet met digitale tools dingen laten doen die je normaal gesproken doet. Hoe groot die trend zal zijn? ik denk dat er wel een effect zal zijn maar dat die niet heel groot zal zijn. En daarnaast is er de vraag hoe gaan mensen zelf reageren? Gaat de bereidheid tot reizen hetzelfde zijn als vroeger? Gaat die groep gewoon blijven stijgen als de jaren zoals het voor de pandemie deed of gaat men toch een massaal effect zien dat men minder bereid is om de koffers te pakken en ergens anders naar toe te gaan. Gezien veiligheid, onzekerheid of wat dan ook. Dat zijn trends die je moeilijk kan overzien.

A: en wat waren voorheen voornamelijk de beweegredenen om voor de brainport regio te kiezen?

B: die reden is heel duidelijk, dat is de baan. De mogelijkheid om bij een bepaald bedrijf in de regio te werken. Die reden staat altijd voorop. Vervolgens kijkt me naar hoe ziet de regio eruit, hoe ziet de stad eruit, hoe ziet het land eruit, is het veilig, is er scholing voor de kinderen en dat soort zaken. Maar dat is vaak secundair. Dus het werk staat meestal voorop

A: zouden er ook redenen kunnen zijn om juist niet voor deze regio te kiezen?

B: dan moet ik natuurlijk zeggen dat ik me dat niet voor kan stellen haha. Wat zou dat kunnen zijn. Eindhoven en brainport zijn geen Amsterdam, het is geen Parijs, het is geen Berlijn. Die omvang en bust die is er niet in Eindhoven, nog niet, Eindhoven heeft allerlei plannen om te groeien in aantal mensen maar ook in voorzieningen. Dus ik denk dat als er een reden zal zijn, dat is vaak niet de hoofdreden, dan is het omdat het voorzieningenniveau nog niet op peil is, niet naar wens van die persoon dan. Voor de rest, ja weet je, als je eenmaal voor Nederland kiest, tuurlijk is er een verschil tussen Groningen Eindhoven Amsterdam. Maar de afstanden hier zijn zo klein, dan is men er toch meer voor geneigd om voor de baan te kiezen waar het bedrijf staat, dan gaat men erna kijken waar ga ik dan wonen. Als iemand dan heeft, eindhoven dat is met echt net een te groot dorp en daar wil ik niet wonen. Dan gaan ze gewoon ergens in Amsterdam wonen en dan gaan ze commuten, en als je uit India komt dan vinden ze dat helemaal niet zo vervelend om 1,5u te reizen. Dus dat is heel persoonlijk of je dat er wel of niet voor over hebt. Maar dus ja dat zou de enige reden zijn dat ik denk dat je niet voor de brainport regio zou kiezen dat het toch nog niet echt een metropool is zoals je dat kan vergelijken met andere regio's in europa

A: oke en de voornaamste afkomst van expats? Ik had al een aantal cijfers gezien van de brainport monitor. Klopt het dus dan ook dat het voornamelijk mensen uit India en China zijn?

B: China wat minder, India zeker. Turkijke laatste tijd heel veel uit Turkije. US. China zit meer op universiteit dus op de TU Eindhoven, die trekt heel veel chinezen aan en dat heeft ook te maken met beurzen en hoe china mensen in het buitenland te laten studeren of een phd te laten doen. Dus India ja, Turkijke zekere, US, Brazilië dat zijn eigenlijk buiten europa de grote landen waar de meeste aantallen vandaan komen. Uiteraard komt binnen europa, we

hebben natuurlijk een tijd gezien toen de crisis er was in europa dat veel mensen uit griekenland italie spanje portugal dat daar veel mensen vandaan kwamen. Dus het is ook duidelijk economisch gedreven waar wij mensen vandaan zien komen. Ja en hebben 40 tot 45 verschillende nationaliteiten per maand dus het is heel divers. Maar de grote landen zijn inderdaad india turkije vs, china ook wel hoor maar heel specifiek.

A: ja dus vooral voor de educatie. Oke dan heb ik een aantal vragen over het belang van de aanwezigheid van expats. Daar zouden misschien ook wel een aantal dingen veranderd kunnen zijn door het remote working en nieuwe communicatievormen zoals microsoft teams. Hoe is dat eigenlijk veranderd door de pandemie en wat zijn de verwachtingen voor na de pandemie?

B: ja nouja die expertise wordt nog steeds gevraagd. Die is gewoon niet te vinden in de markt dus men zal altijd die expertise zoeken. Ja over het op locatie komen wat ik daarstraks zei ik denk dat het erg afhankelijk is van de business waar bedrijven in zitten. Nu is onze regio toch vooral ook gekenmerkt door maakindustrie dus er worden echt producten gemaakt. Dus ik verwacht in grote lijnen, maar pin me er niet op vast, maar ik verwacht dat remote working voor onze regio wat minder effect zal hebben dan bijvoorbeeld voor regio's die veel meer met dienstverlenende bedrijven te maken hebben. Bijvoorbeeld accountancy of weet ik veel wat, andere diensten die wellicht ook via een teams of andere vormen kan bieden. Ik denk dat in onze regio toch nog het overgrote deel op locatie zal uitgenodigd worden om te komen werken.

A: en zou het thuiswerken een invloed kunnen hebben op de influx van de expats?

B: dat kan dus wel alleen de grootte van dat effect is lastig in te schatten en ik denk dus dat dat in onze regio minder groot zal zijn dan in andere regio's die dus minder maakindustrie hebben dan de brainport regio

A: ja oke. Er zullen mogelijk ook wel beleidsveranderingen gaan komen. Heeft u in contact met bedrijven hier dingen over gehoord of zijn er vanuit het holland expat center veranderingen te verwachten?

B: ja maar dat heeft deels weer wel met de pandemie te maken maar ook weer niet. Wat bij ons nu onderzocht wordt op de expetcentra en dat is dus een nationaal iets, ook met andere expetcentra in nederland. Dat er wordt gekeken naar moeten we onze dienstverlening niet beschikbaar zijn voor alle internationale mobile workers, dus ook voor arbeidsmigranten bijvoorbeeld. Ook voor statushouders, ook voor andere groepen. Ja internationals die dus mobiel zijn. Nu is onze dienstverlening met name beschikbaar voor kennismigranten, de hoogopgeleiden, de phd'ers, europeanen die ook dat soort banen hebben. En dus niet voor de arbeidsmigrant even gechargeerd gezegd, die in de logistiek of de landbouw of dat soort sectoren werkt.

A: vanwaar komt ineens die shift?

B: dat heeft er mee te maken dat, er is een rapport van de WRR verschenen over samen en bescheidenheid. Dat gaat over arbeidsmigratie in het algemeen en daar staan dus een aantal aanbevelingen in en de kern van die aanbevelingen is dat dienstverlening voor alle migranten tot hetzelfde niveau getrokken moet worden. Nu heb je natuurlijk de expatcentra en die worden gezien als een expliciete dienstverlening voor de hoger opgeleide mensen die gemiddeld ook meer verdienen dan jan modaal, ook al is dat laatste niet helemaal waar. Dus wat men daar zegt is, en dat is de wens om dat serviceniveau op datzelfde niveau te krijgen is omdat wat men zag is dat deze groep arbeidsmigranten tijdens de pandemie niet goed aan hun informatie konden komen. Dus informatie over de pandemie, over de beleidsregels, over huisvesting, over van alles. En daar heeft men dus onder andere naar zitten kijken van

oke moeten we dat dan niet eens gelijk trekken met hoe we dat voor de ander internationale mobile workers doen, dus de kennismigranten. Dat zal een gigantische verandering zijn voor ons, wat we doen, voor de doelgroep die we dus servicen maar ook voor de kennis die wij binnen ons expatcentrum moeten hebben. Want dan ga je het ook hebben over thema's als uitbuiten, dat speelt veel meer onder de arbeidsmigrantenbevolking. Als je het hebt over adequate huisvesting, vaak worden die toch minder goed gehuisvest. Dat soort dingen allemaal, je moet ook veel meer talen beschikbaar hebben want onder die groepen is engelstaligheid gewoon een stuk minder. Dus je moet je dienstverlening in pools hongars noem maar op gaan aanbieden. Dus dat heeft best wel wat gevolgen. Of we dat gaan doen is nog maar de vraag, maar er wordt wel vanuit nationale overheid strek op aangedrongen. Dat zou vanuit expat center zijnde. Vanuit ervaringen tijdens de pandemie is dat iets wat qua beleid een verandering zou zijn. Dus eigenlijk verbreding van de doelgroep.

A: dat zou terug te leiden kunnen zijn naar de pandemie omdat die mensen achtergesteld raken door de pandemie inderdaad. Is er ook vanuit holland expat center contact geweest met bedrijven of gemeenten over verwachte veranderingen in het beleid?

B: nou nee niet pro actief. Ik maak onderdeel uit van gemeente eindhoven dus het contact is er ook wel en met de bedrijven ook. We proberen aan te haken op het internationaliseringsbeleid van provincie noord brabant bijvoorbeeld en uiteraard ook van brainport eindhoven en dat zit in grote lijnen zet dat nog steeds in op het aantrekken van nieuw talent. Van werkgevers uit het buitenland hier naartoe. En het goed faciliteren van de arbeidsmarkt, dus eigenlijk de tekorten die daar zitten op zo veel mogelijk manieren op te lossen. Een deel daarvan kan daar dus mee opgelost worden door de internationals hierheen te halen en ze goed te laten integreren maar ook door de partners van de internationals aan het werk te krijgen want daarmee los je ook een probleem van de arbeidsmarkt op. Ik zou niet zeggen dat er echt een grote shift in beleid zichtbaar is nu, maar we zijn wel heel erg duidelijk in gesprek met verschillende overheidslagen om ons beleid en onze diensten die we aan bieden daar zo goed mogelijk op aan te sluiten.

A: oke mooi. Dan wil ik graag doorgaan naar de regionale ontwikkeling. Ik heb veel artikelen gelezen over dat een goede influx van expats of kenniswerkers voor de regionale ontwikkeling hartstikke belangrijk is en zeker voor de brainport regio omdat er een grote vraag is naar kenniswerkers. Zou er gezegd kunnen worden dat de brainport regio afhankelijk afhankelijk is van kenniswerkers?

B: dat denk ik zeker ja. Als je nu kijkt op de brainport website dan staan er volgens mij 9000 vacatures open waarvan een goede 2000 english only zijn. Als daar 1000 vacatures openstaan die niet ingevuld kunnen worden dan is de vraag naar internationals heel relevant voor een regio om te kunnen groeien. Maar dus ook voor wergevers als individuele bedrijven. Ik weet 100% zeker dat de toekomst van de brainport regio afhankelijk is van internationaal talent. Maar ook van hoe wij onze eigen mensen in nederland opleiden. En dus opleidne voor beroepen waar ook echt een vraag naar is. Er zijn heel veel mensen mee bezig om dat goed te doen samen met alle opleidingsinstututen. Dat is er dus ook nog wel eentje, dat je opleidt in die vakken waar ook echt een vraag naar is binnen de regio. Als je dat goed doet, het duurt nog een paar jaar voor die mensen zijn afgestudeerd en ze moeten ook nog ervaring opbouwen, dat kan ook al deels tijdens de studie, dat soort dingen wordt allemaal naar gekeken. Maar dan nog kan je er niet 1000den vacatures per jaar mee vullen. Dus de vraag naar internationaal talent zal blijven groeien.

A: ja en daar heeft corona invloed op?



B: ik denk het niet want dit is groter. Corona heeft uiteraard invloed, dat hebben we allemaal gezien en we hebben het duidelijk in de cijfers gezien. Bedrijven hebben echt wel even op de rem gestaan afgelopen jaar in hun aannamebeleid maar wat ik zie gebeuren, wat ik hoor en als je daar economische ontwikkeling bij optelt dan ja, dan kan je niet anders dan besluiten dat dat weer richting het oude niveau zal gaan. En hoe lang dat gaat duren voor je op dat oude niveau zit en er weer overheen gaat, dat is lastig te zeggen. Dat zal echt afhangen van, ik hoor nu weer dat Melbourne in lockdown is omwille van de Indiase variant van corona die daar aan het toeslaan is, het zal afhangen van hoe andere varianten of hoe sterk de vaccinatiegraad gaat worden in de wereld. Afrika hebben we nog niets aan gedaan he. Mensen die gaan inreizen naar Europa, wat voor effect gaat dat hebben? Zeg het maar? Ik weet het niet? Dat is niet te overzien.

A: en dat aannamebeleid van bedrijven, sinds wanneer is dat weer op gang gekomen?

B: nou ik zag dat eigenlijk wel dat in september vorig jaar na de zomer vorig jaar alweer een stijging te zien. Dus ja eigenlijk als je het zo terugkijkt al best wel vrij snel. Eigenlijk vanaf het moment dat het weer mogelijk was gingen bedrijven dat alweer doen.

A: ja die hebben zich dus voornamelijk gefocust op de nationale regelgeving en besluiten van de overheid.

B: en ook afhankelijk van andere landen, je kan als Nederland wel veel willen maar als het land waar je het talent vandaan wil halen het verbiedt om uit te reizen dan heb je nog niets. Dus je bent van twee landen afhankelijk

A: ja inderdaad. Oke, ik zag in krantenartikelen dat de high-tech sector van de brainport en de economie van de brainport helemaal niet zo hard is getroffen door de pandemie. Hoe zou dat eigenlijk komen?

B: ik ben daar geen specialist in hoor. Maar ik denk dat dat te maken heeft met het soort maakindustrie die wij in de regio hebben. Kijk ASML om als voorbeeld te nemen, toch een belangrijke trekker in de regio. Daar zijn ook een hoop bedrijven in de regio als toeleverancier van afhankelijk. Die zitten toch in de sector waarvan de vraag alleen maar exponentieel van stijgt, namelijk de chips die al onze apparaatjes zitten. Kijk en zij maken daar de apparaten voor dus dat is gewoon doorgedaan, die vraag gaat gewoon keihard door. Hetzelfde geldt voor, wat maken we nog allemaal, 3D printing, allerlei automotieve technologie. Dat zijn dingen die wel gewoon doorgaan

A: ja en Philips healthcare met beademingapparatuur

B: ja precies dus ik denk dat wij met die maakindustrie en de gezondheidszorg en tech en IT wereld dat dat soort producten en diensten die we maken en leveren dat we daardoor minder geraakt zijn door deze pandemie. Omdat die vraag gewoon onderliggend hoog is.

A: ja klopt, oke. Ik heb nog twee puntjes die ik zou willen behandelen. De expat begeleiding: wat zijn de ervaringen hiermee. Zijn hierin veranderingen geweest door de pandemie?

B: ik denk dat tijdens pandemie met name de focus op mentale gezondheid is toegenomen. Dus wat we zagen eigenlijk vrij snel is dat veel internationale studenten PhD'ers alleenstaande internationals die hier naartoe komen, die net hier zijn, nog geen netwerk hebben, alleen op een kamertje zitten, dat die toch wel last hadden van vereenzaming. En dus ook van mentale problemen. Sowieso zie je binnen de expatcommunity al sowieso al een groter percentage van, mensen die gewoon mentale struggles hebben.

A: zonder pandemie ook al

B: zonder pandemie ook al inderdaad. Dus daar hebben wij extra diensten in verleend dat we workshops organiseerden, mensen met elkaar in contact probeerden te brengen. Ik denk dat dat qua begeleiding erg belangrijk is, dat gezondheidsonderdeel dat dat gewoon goed

geregeld is en dat mensen er toegang tot hebben. Ja en voor de rest, even nadenken, ja ik denk dat de trend misschien wel zal zijn, maar of dat nou heel erg corona gerelateerd is, het zal er zeker aan bijgedragen hebben, maar de digitalisering van alle begeleiding he. Dus was je nu ziet is dat de traditionele relocater, dus de persoon die de expat begeleidt als hij hier aankomt met allerlei dingen, hij ziet daar heel veel digitale varianten van ontstaan. In de vorm van apps en digitaal contact. Dus dat is misschien wel een trend. Dat we door corona dit soort overleggen gewend zijn om ze zo te doen en ik denk dat dat wel meer nog zijn vorm gaat vinden in de begeleiding digitaal van internationals. Ik hoop alleen zelf wel, ik ben zelf een groot voorstander van fysiek ontmoeten en fysiek contact. Zeker als het gaat om internationals die nieuw zijn in een stad of in een regio is het toch belangrijk dat je deze mensen face to face ontmoet. Dus ik hoop wel dat we weer de events en de fysieke bijeenkomsten weer terug kunnen organiseren zodat we ze op die manier van goede informatie kunnen zien en ze goed kunnen begeleiden in de eerste weken en maanden in een nieuwe stad en regio.

A: oke hartstikke mooi, dan heb ik nog als laatste puntje de woningmarkt. Hoe is de begeleiding geweest van expats die voor de pandemie aankwamen en hoe was dit tijdens de pandemie? Zijn hierin veranderingen geweest?

B: ja in de begeleiding. Je kon op een gegeven moment niet eens woningen gaan bekijken. Ik weet eigenlijk niet hoe de sector dat heeft opgepakt. Ik heb dat ook niet echt gevolgd moet ik zeggen. Qua aanbod van woningen, kijk er is een tekort van woningen, dat is niet veranderd door de pandemie. En sowieso al die plannen die er zijn om extra te gaan bouwen dat zijn natuurlijk meerjarenplannen. Dus dat gaat gewoon door. Er is nog steeds een wens van Eindhoven om te groeien in het aantal mensen dus moeten er ook meer woningen komen en wordt er meer gebouwd. En dus ook voor internationals gebouwd in die zin. Volgen mij heeft Eindhoven met het rijk ook zo'n woondeal afgesloten, dat ze tig aantal woningen gaan bouwen in zoveel jaar en dat het rijk daar ook in financiert.

A: Welke gemeenten zijn met name betrokken bij de huisvesting. Welke gemeenten huisvesten de meeste expats?

B: dat is met name eindhoven helmond veldhoven. Daar gaan voor deze regio de meeste internationals wonen en dan in eindhoven is dat afgelopen jaren meer geweest. Hier staat ook veel informatie over in het dashboard op de website van eindhoven. Dat moet je zeker doen, dan kan je gewoon zien waar de internationals in de gemeente eindhoven wonen. Je gaat naar eindhoven.nl en dan naar de zoekfunctie type je internationals dashboard in en dan vind je hem.

A: ik zie hem inderdaad, dankjewel

B: daar heb je heel veel grafieken en kaartjes, daar vind je echt van alles. Daar kan je per wijk zien waar mensen wonen en hoe ze tussen wijken verhuizen.

A: oke hartstikke bedankt. Ik heb nu alles wat ik wilde vragen behandeld. Bedankt voor dit interview

B: geen dank en veel succes met het afronden van je scriptie!

## Appendix 3

### Interview 3 Expat 2

**Interviewee:** Worker Vanderlande

**Date:** May 28 2021

In the transcript of the interview I will be referring to myself as: A, and to the interviewee as: B.

#### Introduction

A: Hello nice to meet you, my name is Menno and I'm writing my thesis about expats in the brainport region. Thank you for cooperating in this interview. Could you introduce yourself a little bit?

B: Nice to meet you too my name is .... I studied 3 years at Eindhoven university and started at this company for 3 years or something. As a part of R&D in the company. Yeah what else. I don't speak dutch, I can understand bits of it and yeah that's all.

A: so you've been living in the Netherlands for six years now

B: yeah 5,5/6 years now

A: and now working for 3 years at Vanderlande. And that's a logistics company?

B: yes it's an automation company actually. So process automation company. They automate the package handling at the airport and also warehouse like amazon for example. So everything over there is automated before it goes to the truck

A: okay that's cool. And where are you from?

B: I'm from the southern part of India.

A: okay that's nice.

#### Interview

A: I arranged a few topic I would like to discuss with you. The first topic is the influx of expats. What are your experiences from the influx of expats in your surroundings. Has the influx changed during the pandemic?

B: for coming into the Netherlands you mean?

A: Yes

B: I think, at least what I can clearly say that before the pandemic it was booming actually. It was increasing a lot because that was a time even when I came in it was constantly increasing. Even people from India a lot of people were coming in. But during the pandemic people got scared. So people that were studying or looking for jobs were struggling because of the pandemic is what I heard from my friends. But I think after the pandemic the increase might not be the same for some stage but there can be a flattening or in extreme cases there might be a dip in number of people coming in. But I think it will not dip that easily because of the standard of education here. But it might not rise as previously as well.

A: yeah I also saw some news articles and they said every year before the pandemic the number of expats was increasing with 2019 the top year. It had an all time high, but then the pandemic occurred.

B: yeah

A: so do you know a lot of expats in your network or in your surroundings?

B: yeah I know quite some but I'm friends with only a few, not a lot of people. So yeah, but they are mostly all working. But I know very little people that are studying.

A: and do they all work in the brainport region?

B: yeah some. Some work at asml some work at Philips and someone daf, but some work up north actually in Utrecht or Rotterdam.

A: oke that's nice. So what have been your motives to travel to the Netherlands in order to come working here and do you know other motives of other expats?

B: yeah for me I came here for studying. And I came here in 2015 and I came for doing my masters. And Eindhoven university was one of the booming universities back then for at least mechanical engineering. So that was on my radar for doing this study. I chose a few universities but Eindhoven gave me the admission the fastest. And I heard from one of my seniors who was studying in Eindhoven already about the university and surroundings and the Netherlands so I liked it and I was happy so that's why I chose.

B: what would be a reason for not to come to the brainport region? And go to silicon valley for example?

A: thinking back now it was struggling to find a part time job at the time. You had to speak dutch to find a pretty decent job to cover all the expenses. That could be one of the reasons. Because of the pandemic I think this dutch speaking jobs have boomed again because they don't want to spend too much on people from outside. And they don't sponser any special visa's right now so that could be one of the things that could be a problem. And secondly speaking the fees, how expensive it is, you don't realize when you're joining. For expats it's crazy sum of fee you pay every year.

A: what kind of fees are you talking about?

B: the tuition fees for the university

A: ah like that, okay. Yeah so, before the pandemic, how did you work? Did you often work from home? Or did you always work at the company?

B: always, everyday at the company

A: alright and how has this changed during the pandemic?

B: during the beginning stage of the pandemic it didn't have a big impact on me because I was traveling to the costumer side actually. What I had to do was I had to travel there every day so it was not a big change.

A: to the costumer side?

B: yes to the costumer side, the warehouses to automate and for testing. So I was travelling everyday in the week. And it was not a big change for me, it was normal. But after a few months into the pandemic I think then I switched to R&D and then I had to come to the office or stay at home since there was a really big upgrade in the r&d department so I had to come to the office. But over the period it was not everyday because I had to shift to work from home some days and come here some days. So overall I'm still even during the pandemic up until now I'm working, it has changed to a few days at home and a few days at the office. Say 50/50.

A: okay so that has changed. And how do you see the future? Do you think after the pandemic you will still work 50/50 or will it be back to normal?

B: I see that at least 1 day a week you can work from home easily. 50/50 I'm not really sure. It depends on the company and the type of work that you do actually. And for me I have to be here for testing and I think in my case 50/50 could be an option but will it be promoted by the company? I'm not sure. But at least 1 day I see easily working from home. That will become a standard.

A: And do you have any expat colleagues who are in the same situation. Do they also work from home a lot?

B: yes, I know a lot of people who if they can work from home. They do work from home. And there are some people who have to work in office and have to do testing so they go almost 70/80% at office or 50/50. Both cases.

A: okay another question. I was wondering what does the brainport region of Eindhoven do to attract and promote expats to the region?

B: I think the jobs, type of the jobs, because it is closely related to what people graduate from at Eindhoven university. The university and the brainport region I think they have something in common. So the type of study that Eindhoven university is good at is the same when you graduate from university, similar roles of jobs that you do at the brainport region. Those are the booming jobs there. They have those common links so when you do something at Eindhoven university you can easily stay at Eindhoven and find a job in the brainport region. So I think that's something that lures a lot of expats. And a lot of companies are international so you can speak English.

A: okay. Do you think that any policy shifts will occur because of the pandemic?

B: I think working from home could be a major thing. But also maybe the companies being more flexible and having a lot of flex places instead of fixed places.

A: so the importance of being in the region in order to work for brainport companies, do you think things have changed here? Before the pandemic it was evident to be in the region in order to work for the companies, do you think this has changed?

B: no, I don't think it has changed. But I think that people also like being in the region. There are people who are following strict precautions to avoid the pandemic but I also see a lot of people and a lot of movements outside so I think people being there and near the brainport region hasn't changed. They still stay there and they still like to be there. It's a happening place I think.

A: I was asking because of the Microsoft teams communications and it could be possible that it's not necessary anymore to be here if you can also work from another place

B: well if you're developing software that needs not be tested physically then yes I agree, you can do that. But if you are supporting some team, then partly yes. But you won't get the same feeling. You won't get the same feeling of seeing a person in person rather than seeing someone in Microsoft teams. That is something I would miss if I have to do everything in teams. Second what I would miss is testing something in the test center. I have to do physical testing, I cannot always test something in my laptop so that's something you would miss. So not everyone can be comfortable with that but depending on the company yes, that would be possible.

A: okay yes. That's a similar answer I got from someone from ASML so that's interesting to see. Allright. When you came here in the Netherlands, how did you get guided with everything? Like the paperwork for example.

B: For me basic assistance was there from the university. So when I came the university tried to link us to the agencies and tried to provide us some support with the permits and getting the check for the tuberculosis and registering ourselves in the municipality. So those were some things that were arranged by the university and that was not a big problem. But getting used to the place there was not much help

A: no?

B: getting used to the place no, I didn't know a lot of people. So I had to find out the way myself for the first few months then I was okay.

A: okay and did you get into touch with the Holland expat center?

B: no haha. I knew some people from the university and I became friends with them so I went with them.

A: so the housing market is very difficult at the moment. How did you experience finding a place in the region?

B: ooh, well it was easy for me because when I came in it was not that bad. And there was more space than people so it was 5,5 years ago. But you can see the difference now. That time it was pretty good and I could easily find a place close to the center of Eindhoven. Which is not the case anymore and it was quite reasonable. Now the market is bizarre and it's expensive. Actually I recently bought a house so I know how difficult it is at this moment.

A: yes it's almost undoable

B: yeah exactly

A: so about the expat guidance, do you think things have changed because of the pandemic?

B: yes I think it's not because of the pandemic, already because a lot of people were coming it's going to dip down

A: the appliances?

B: no I mean the support

A: alright. Thank you very much. I think we discussed all of the topics I wanted to discuss.

B: alright that's good

A: thank you for cooperating in the interview and have a great day

B: you're welcome and good luck to you!

## Appendix 4

### Interview 4 Brainport Development

**Interviewee:** Talent attraction program brainport development team

**Date:** May 28 2021

In the transcript of the interview I will be referring to myself as: A, and to the interviewee as: B.

#### Introductie

A: Goedenmiddag, hoe gaat het?

B: Goedenmiddag, het gaat goed. Hoe gaat het met jou?

A: Ja het gaat goed, bedankt dat je de tijd wilde nemen voor dit interview. Even een korte vraag vooraf. Vind je het goed als ik het gesprek opneem zodat ik het later beter kan verwerken?

B: ja dat is prima

A: oke dankjewel, dat scheelt. Nou ik zal mezelf eerst kort even voorstellen. Ik ben Menno woon in Rotterdam 27 jaar oud en studeer aan de Universiteit Utrecht master Economic geography en ik schrijf nu mijn masterthesis in combinatie met een stage bij beeck ruimtemakers. Dat is een adviesbureau in de gebiedsontwikkeling en dat zit in rotterdam eindhoven en arnhem. En ik werk voor het kantoor in eindhoven en mijn thesisonderwerp is wat de invloed is van covid-19 op de aanwezigheid van expats in de brainportregio en ja er kan natuurlijk een hoop veranderd zijn door het virus en daar probeer ik nu dus achter te komen door middel van interviews af te nemen. Gisteren ben ik begonnen met het afnemen van interviews met een expat van asml en met het holland expat center en vandaag heb ik met een andere expat gesproken van vanderlande. Dat is niet echt een brainport gemeente volgensmij, veghel?

B: nee ja officieel niet inderdaad maar wij denken niet allen geografisch maar ook kijken we naar ons ecosysteem wat de invloeden daarop zijn. geografisch hoort Veghel niet bij brainport maar vanderlande werkt zeker wel mee in het versterken van ons ecosysteem

A: ja precies, het is ook een high-tech automatiseringsbedrijf dus het past helemaal in het plaatje. Ik richt me namelijk ook op de high-tech sector. Ik heb een aantal topics van te voren vastgesteld waar ik graag een aantal vragen over zou willen stellen.

B: oke prima

A: oke het eerste topic gaat over de toestroom van expats. Hoe is de toestroom van expats veranderd? Hoe was dit voor de pandemie, hoe was dit tijdens de pandemie, en wat zijn de verwachtingen voor na de pandemie?

B: en doel je dan echt op het proces of de aantallen?

A: dan doel ik op de aantallen. Ik heb in een krantenartikel namelijk gezien dat de afgelopen jaren de toestroom van de expats alleen maar is gestegen met als hoogtepunt 2019, alleen toen kwam dus de pandemie en is het aantal ontzettend gedaald. Wat zijn de verwachtingen vanuit brainport development voor na de pandemie?

B: ja, nou ja qua exacte aantallen denk ik dat je interview met het holland expat center heel accuraat is want zij hebben vanuit eindhoven de cijfers van nieuwe kenniswerkers als ook verlengingen qua aanvragen om hier te blijven. En dat samen met een aantal andere data denk ik dat je daar vooral vanuit je integrale bronnen de beste data kan verzamelen. Als we

het hebben over het proces dan zien we inderdaad dat in 2019 echt een hele hoge stijging was en piek was van het aantal expats. Even over de terminologie, een expat is iemand die hier maximaal 5 jaar blijft en een international of internationale kenniswerker dat is iemand die hier voor een onbepaalde periode blijft. Voorheen spraken we echt over expats en nu praten we over internationals. Dat zijn hooggeschoolde kennismigranten. Omdat zij gewoon veel meer integreren in deze hele samenleving en niet per se na drie jaar of vier jaar op doorrijds willen gaan of terug willen gaan naar land van herkomst. Dus die piek zeer zeker gezien, toen kwam corona. Waar we echt wel in 2020 een tijdelijke daling hebben gezien van migratie. Ook natuurlijk wel qua vacatures, tijdelijk. Maar waar we ook zien dat het zich wel weer inmiddels heeft hersteld grotendeels en vooral als we het hebben over de core business waar wij in de brainport eindhoven op richten en dat is de high tech maakindustrie en de IT. En als je dan kijkt naar de verwachtingen, gisteren was er een heel mooi artikel over, de economie van Nederland en dus ook met deze regio zuidwest brabant, dat deze regio dus 2% is gegroeid de afgelopen tijd.

A: dat heb ik gezien inderdaad, van stijgen steenbakkers

B: ja dat is de wethouder hier in eindhoven. Hij heeft dat inderdaad gedeeld. Maar het ging inderdaad over de economische groei hier in Nederland en dat die inderdaad in brainport Eindhoven nog 2% gestegen is. Ook echt de enige regio die 1% of meer is gestegen

A: en waardoor zou dat dan komen?

B: door die high-tech maakindustrie. Ja dat is echt de, ondanks wat er allemaal eigenlijk, nou ja er zijn een aantal dingen natuurlijk. Maar we zijn met zijn allen op zoek naar oplossingen om de maatschappelijke uitdagingen te lijf te gaan. En dan heb ik het over de uitdagingen die we gedefinieerd hebben. Energie is daar een hele grote van, energietransitie staat ons te wachten en daar moeten we ons aan houden. Daarna zijn we ook op zoek naar maatschappelijke uitdagingen op het gebied van health food safety en mobility en dat zijn wel de topics dus de 5 focusgebieden in deze regio waar wij onze kennis en expertise in hebben. En waar we gewoon door blijven gaan als het gaat over productie maar ook innovatie en ook investeringen vanuit R&D zegmaar. Dat zijn vaak ook langlopende projecten dus gelukkig heeft onze regio daar minder last van gehad. Een goed voorbeeld is natuurlijk asml die nog steeds top blijft draaien en daarmee ook de toeleveranciers die natuurlijk in heel nederland gevestigd zijn maar zeker ook in deze regio.

A: oke ja,

B: het draait natuurlijk niet alleen om asml maar het is wel een heel logisch voorbeeld van hoe de keten in elkaar steekt. En als die keten door blijft draaien dan blijft de economie hier ook draaien en ook zelfs groeien zoals in het eerste kwartaal van dit jaar

A: oke ja hartsikke mooi

B: dus even terugkomend op de vraag qua wat de verwachting is. We weten dat de vraag in die tech en it in deze regio onverminderd toe blijft nemen in de zin van, die blijft groeien. De beroepsbevolking, dus het aantal vacatures, blijft de komende vijf jaar zeker op pijl, terwijl de beroepsbevolking afneemt. En de toestroom zegmaar vanuit de opleidingen, dus de instroom in de technische opleidingen en daarmee de uitstroom naar de arbeidsmarkt die is niet voldoende om tegemoet te komen aan de vraag de komende vijf jaar. Dus er zal nog steeds internationaal talent geworven moeten worden om die vraag op te kunnen vullen. Een deel zou kunnen zijn uit nederland, vanuit de scholen, maar er zal altijd een deel vanuit het buitenland moeten komen om tegemoet te komen aan deze vraag

A: oke en ja dat zal dus na de pandemie niet anders zijn.



B: nee dat is zelfs ook gedurende de pandemie natuurlijk wel op een andere manier ingevuld. Maar er zijn nog steeds bedrijven blijven rekruteren in het buitenland tijdens de pandemie. Natuurlijk wel op een andere manier als daarvoor, maar omdat ze simpelweg geen andere keuze hadden en het talent niet uit nederland en deze regio konden halen.

A: oke uhm ja, er zijn al een hoop dingen nu afgevinkt. Het was een zeer volledig antwoord. Even kijken hoor. Wat is de voornaamste afkomst van de expats die hier in de regio te zien zijn?

B: ja dat is een hele goede, dat moet ik misschien even toelichten. We werken ontzettend nauw samen met het holland expat center south en voor die gegevens hebben zij, vooral als je naar de afgelopen tijd kijkt, hebben zij daar de juister cijfers voor. Ik kan je ook vertellen waar wij ons voornamelijk op focussen

A: ja dat is ook goed, ja ik heb gisteren ook met holland expat center gesproken maar ik dacht misschien zijn er andere invalshoeken.

B: ja die kunnen een letterlijke uitdraai maken van de mensen die zich inschrijven en de afkomst van die mensen. Even zoeken want wij hebben online campagne komt er nu die wij voeren vanuit brainport eindhoven om uiteindelijk die doelgroep van tech en IT kenniswerkers te bereiken. En wij focussen daarin op een aantal landen en landen die bijvoorbeeld heel goed doen als wij kijken naar de bezoekers en de clicks op onze vacatures op onze jobportal, en die jobportal weergeeft alle tech en IT vacatures nederlands en engels in brainport en brabant. De UK doet het heel goed op dit moment, zal ongetwijfeld met de brexit te maken hebben. Oekraïne doet het ook heel goed

A: Oekraïne?

B: ja Oekraïne doet het ook heel goed. Qua hits he, ik weet niet hoeveel mensen zich uiteindelijk dan ook inschrijven. Dat zou je naast de gegevens van holland expat center kunnen leggen. Dus dat zijn landen die het nu heel erg goed doen. En daarnaast focussen we nog op een vijftiental landen uit de EU. en natuurlijk uit de raad van europa. Noord-amerika niet heel veel, alleen mexico. We kijken ook waar de meeste kansen zitten, waar de bedrijven goede ervaringen mee hebben en waar de juiste hoge scholen en universiteiten natuurlijk zitten. In noord amerika heb je mexico en in zuid amerika heb je brazilie. In afrika focussen we voornamelijk op egypte en zuid afrika. Enerzijds nogmaals vanwege het onderwijs maar ook vanuit de ervaringen wat hier goed past in de regio qua integratie. In azie focussen we voornamelijk op indonesia signapore en hong kong. Daar moet ik bij zeggen wij focussen niet op india en china terwijl je daar wel vanuit holland expat center hele hoge cijfer ziet. Dat komt doordat de professionals uit deze regio weten onze regio al te vinden. Dus om daar online marketingbudget aan te besteden terwijl zij nederland en eindhoven al weten te vinden zegmaar. Zij bezoeken onze website en ze kennen onze regio in principe al redelijk goed, dus daar hoeft je dan niet je naamsbekendheid te vergroten en je vacatures in de etalages betaald weg te zetten.

A: en hoe gaat dat proces van marketing eigenlijk? Is dat op bekende vacaturesites zorgen dat die vacatures van de brainportregio op terecht komt in die landen? Of hoe moet ik dat zien?

B: er zijn eigenlijk twee manieren waarop wij de campagne inrichten. Enerzijds is dat simpelweg door marketingbudgetten te besteden. Dus mensen die zoeken op bepaalde trefwoorden, kopen dat je zo hoog mogelijk bovenaan staat met je advertentie. Als je iets googled dat je de eerste drie advertenties ziet. Anderzijds is om de juiste content op je pagina te creëren, je hebt CO en CA in de online marketing. Met CO krijg je eigenlijk dus als je de juiste content en de juiste tekste en verhalen op je website krijgt, dan kom je in de

ranking op google ook hoger. En dan word je sneller gevonden als je die bepaalde woorden gebruikt en zorgt dat je op de juiste manier je website bouwt en de content inzet.

A: ja oke

B: dus eenvoudig gezegd door hele gave content te creeren kun je hits krijgen en kun je bovenaan komen in vooral google zegmaar. En anderzijds kun je het kopen.

A: oke mooi. Dan ga ik even door naar de volgende vraag. Wat is eigenlijk de voornaamste beweegreden van expats om juist voor de brainport regio te kiezen? En niet voor bijvoorbeeld voor silicon valley of een andere high tech regio?

B: dat is een hele moeilijke vraag om op dit moment te beantwoorden want wij hebben wel onderzoek gedaan naar waarom mensen naar deze regio komen maar dat is voor corona geweest. En wij vermoeden dat uiteindelijk na wanneer de pandemie onder controle is of achter de rug is, vermoeden wij dat mensen andere beweegredenen gaan hebben om te kiezen voor werk en een regio of land. Want enerzijds heb je natuurlijk nederland, als je brainport zegt en silicon valley, dan heb je het natuurlijk ook over twee verschillende landen. Dus je hebt een soort van unique selling point of pullfactoren die per land gaan. En dan kun je in nederland denken aan bijvoorbeeld veiligheid, politieke veiligheid maar ook voedsel, goed onderwijs

A: ja sociale zekerheid en dat soort zaken

B: Ja sociale zekerheidsstelsel. Maar ook da je in nederland kan zeggen wat je wilt, dus dat stukje. Nou dieper in onze regio dan zie je gewoon dat mensen, er zijn een paar redenen waarom mensen voor deze regio kiezen. Dat kan enerzijds zijn dat ze echt kiezen voor een heel ecosysteem, dus ze weten dat als ze naar deze regio gaan en ze gaan bij een werkgever in dienst. Dat je wel in een regio zit waar nog veel meer gebeurt zegmaar. Ook als je kijkt naar de toekomst en ze denken nou na drie jaar heb ik het misschien bij deze werkgever wel gezien dan weten ze dat er een heel ecosysteem in deze regio meer is. Om eventueel door te groeien en zo in deze regio te kunnen blijven. En een ander iets is dat wij zien dat wij aan technologie werken waar mensen voor kiezen want die willen graag bijdragen aan de wereld. Dus de problemen van de wereld proberen op te lossen. En dat willen ze doen zo dicht mogelijk op het vuur bij wijze van spreken met zo veel mogelijk impact. En de bedrijven die in deze regio zitten, wat ik al zei, van die gebieden waar wij ons altijd op focussen, die maken wel degelijk impact om de wereld te verbeteren. Door mobiliteit veiliger te maken, om voedsel gezonder te maken, om operaties ook veiliger te maken zegmaar. Dus ze willen dus ook bijdragen aan die impact op de wereld.

A: oke, en je gaf net iets eerder aan dat het de verwachting is dat er na de pandemie andere motieven zijn. wat voor verandering valt er dan te verwachten?

B: ja dat is een hele goede vraag. Nou ja, wij durven dat nog niet te zeggen maar ik denk dat als je in je eigen kring rondvraagt dan zullen mensen misschien ook wel zeggen van dat ze net iets anders naar het leven kijken sinds de hele lockdown en sinds het feit dat er door een virus ja toch wel het jaar er heel anders heeft uitgezien dan men heeft verwacht zegmaar. En er zullen best wel veel mensen zijn overleden of iig ziek zijn geweest. Dus ik zou denken dat het juist een versterkend effect heeft om bij te dragen een de wereld. En dat kan dus ook bijvoorbeeld zijn, we zijn natuurlijk de hele internationale mobiliteit heeft natuurlijk helemaal op zijn gat gelegen en dadelijk gaan we weer allemaal vliegen. En dat heeft natuurlijk weer een enorme impact op de wereld, dus ook bijvoorbeeld van nou, kan dat nou niet slimmer. Eindhoven airport is bijvoorbeeld bezig met het volledig elektrisch vliegen te realiseren. Ja dat zijn natuurlijk fantastische initiatieven om ja uiteindelijk vanuit deze motivatie dus wat de impact van deze pandemie heeft om bijvoorbeeld je aan te sluiten bij

een innovatie om volledig elektrisch te kunnen vliegen van amsterdam naar sydney bijvoorbeeld.

A: ja het zou dus eigenlijk motiverend kunnen werken om de wereld te verbeteren, een versterkend effect. Of juist tegenstrijdig effect van, waarom zou ik mijn land nu verlaten na alles wat er is gebeurd?

B: ja want je bent ver weg van je familie, stel je voor er gebeurd iets. En dat is dus de keerzijde. We weten dus ook niet zo goed of dat die hele internationale mobiliteit die er was in 2019 of dat terug gaat komen. We kunnen natuurlijk ook denken aan remote work, niet in iedere functie in de high tech maakindustrie is dat mogelijk. Als je echt in het lab moet werken dan is dat ook lastig

A: daar heb ik ook nog een aantal vragen over straks inderdaad

B: ja, maar als je volledig online functies hebt. Is het dan nog noodzakelijk dat iemand van indonesia verhuist naar nederland voor werk? Dat is misschien een slecht voorbeeld, maar wel bijvoorbeeld vanuit portugal. Als je in dezelfde timezone zit en je hebt betrouwbaar internet en een goede werkplek thuis, is het dan nog wel nodig dat je vanuit portugal naar eindhoven verhuist? Dus dat zijn wel vragen die we nog niet weten maar wel willen onderzoeken maar het is nu nog te vroeg.

A: ja dat is dus eigenlijk het volgende topic van mijn vragenlijst. Wat is het belang van de aanwezigheid van expats in de regio? Is het nog wel belangrijk om voor expats om aanwezig te zijn om aanwezig te zijn in de regio door ontwikkelingen in de communicatie zoals wij nu met elkaar kunnen praten met microsoft teams. Hoe was dit voor de pandemie? Hoe is het nu? En hoe gaat dit straks zijn? wat zijn jullie verwachtingen daarin?

B: goede vraag. Ik wil even disclaimer plaatsen. Ik ben natuurlijk 1 persoon. Ik spreek niet voor alle bedrijven in deze regio. Ik kan natuurlijk alleen maar mijn visie en wat ik tot nu toe heb gehoord. Dat niet straks iemand beld van wat heb jij nou gezegd?

A: klopt ja, daarom interview ik ook veel andere spelers in de regio om alle kanten te belichten van wat is het idee van philips en wat denken de expats zelf en wat denkt het holland expat center zodat ik een evenredig beeld krijg daarvan

B: ja goed. Uhm ik heb twee keer een belronde gedaan vorig jaar aan het begin van de lockdown en na een paar maanden. En wat je ziet, we hebben hier om te beginnen een heel groot startup ecosysteem. Dus er zijn heel veel startups in de regio die beginnen met een van die supergave innovaties. Die hebben een idee dat komt vanuit de TU of vanuit het fonds, dat maakt even niet uit, en die gaan daarmee aan de slag. Een heel mooi voorbeeld is lightyear maar er zijn er natuurlijk talloze en zo is asml natuurlijk ook begonnen. Dus we hebben hier allemaal mini asml'etjes zegmaar. Maar om met zo'n innovatie om vanaf scratch aan de gang te gaan, heb ik gehoord, is met dat hele thuiswerk vorig jaar met die eerste lockdown zagen we ook dat dat veel meer gedaan werd. Er waren veel meer mensen thuis, en wat ik daar hoorde bij bevindingen en met de telefoon met verschillende bedrijven. Dat als je echt op die innovatie of R&D zit, dan moet je op de werkvloer met elkaar kunnen sparren en dan moet je met elkaar aan die innovatie kunnen werken. Dus dat is het eerste punt, dus je moet eigenlijk voor bepaalde functies en vooral in die hele cruciale fase van echt ontwikkeling vooral de nieuwe techniek of de vernieuwde techniek dan moet je samen zijn. dan moe je fysiek in 1 ruimte zitten of werken. Daarbij komt dat de bedrijven in onze regio niet alleen maar kiezen voor buitenlandse kenniswerkers vanwege schaarste maar ook omdat zij zien omdat als je een divers team creert met mensen van allerlei verschillende achtergronden, normen en waarden, culturen, dan bevordert dat de innovatiekracht. Dus wat zij zeggen is diversity drives innovation. Dus een diversiteit zorgt voor innovatie. Dus als

je die twee componenten bij elkaar zet dan weet ik zeker dat er voor bepaalde functies bij bepaalde bedrijven zeker nog expats nodig zijn, ook na de pandemie. Ik denk wel dat er minder zijn. Kijk als iets op zich redelijk goed staat, draait, het is wel een lastige of bepaalde kennis en techniek vereist maar die innovatie is wat minder of ondergeschikt en het kan online, dan denk ik dat dat soort functies wel wat sneller online ingevuld gaan worden. Maar echt cruciale functies qua het ontwikkelen van een vernieuwde techniek of een nieuwe techniek, die zullen denk ik echt nog wel live blijven dus ook hier in deze regio met expats of internationals

A: oke dankjewel, een heel nuttig antwoord denk ik. Even kijken hoor, uhm dit puntje is eigenlijk ook al redelijk ter sprake gekomen maar wat doet de brainport regio eigenlijk om expats naar de regio toe te lokken? Dus het online marketingprogramma wat we net eigenlijk al hebben besproken. Zijn er andere zaken?

B: Ja ik denk dat het niet helemaal volledig is inderdaad. Want we hebben dus die internationale website, die is ingericht op onze doelgroep dus die tech en IT kenniswerkers van over heel de wereld. Die internationale website gaat over work study en life zegmaar. Quality of life, dus waarom mensen hier naartoe zouden moeten komen. Dus ondernemen werken studeren en natuurlijk het leven. Daar zit een hele grote jobportal aan vast waar we alle vacatures laten zien, daar kunnen bedrijven gewoon aan de hand van een aantal criteria zelf ervoor zorgen, daar zitten wij ook niet tussen, dat gebeurt automatisch. Wat we nog meer doen is naast deze doorlopende online campagne houden we ongeveer 1x per jaar een extra campagne zegmaar een toegevoegde additionele campagne waar we nog een keer inzoomen op de kracht van deze regio en de kracht van de bedrijven en daarmee laten zien waarom echt voor het stukje werk waarom mensen hier naartoe zouden moeten komen.

A: en hoe heet dat additionele programma?

B: nou ja we hebben dus het talent attraction programma, daar ben ik dus werkzaam voor. En dat heeft een aantal onderdelen dus het eerste onderdeel is die online marketing via de internationale website. Het registreert het x aantal bezoekers per jaar en het aantal vacatureclicks en natuurlijk het creëren van interessante content. Additioneel houden wij, er is een campagne maar de campagnenaam verschilt. In 2018 hebben we de tech experience campaign gehad. Dat is misschien wel even interessant om op te zoeken. Dat is een hele leuke campagne geweest waar wij mensen vanuit het buitenland hebben uitgenodigd om hier een week volledig verzorgd mee te draaien. En alles te zien van deze regio bij de bedrijven een tour kregen. En volgens mij hebben wij daar uiteindelijk met die hele campagne 7,5 miljoen mensen bereikt. De hele campagne he, voor tijdens en na, maar dat is heel gaaf. En dat zijn voorbeelden, vorig jaar hebben we een veel kleinere campagne gedraaid ook gezien corona. Maar had trump bijvoorbeeld besloten dat hij geen visa meer ging uitgeven aan internationale kenniswerkers in de US. Dus hebben we een US campagne gedraaid, iedereen die vanuit het buitenland de US die op zoek was naar een baan in silicon valley hebben we soort van weggekaapt en naar de website van brainport eindhoven toegeleid. Vanuit dat nieuws zegmaar. Wij vonden het niet de aller sterkste zet van trump maar hij wilde dat doen om de werkgelegenheid in de US te beschermen zegmaar. Dus daarop spelen wij in. En als laatste is dat wij ook ondersteuning bieden aan mkb'ers in deze regio om zelf eigenlijk beter te worden in het aantrekken en behouden van internationale kenniswerkers. En dat is niet door het recruitment zelf te doen maar echt door te kijken waar loop je tegenaan als mkb'er. Want we hoeven asml niet te vertellen hoe ze internationale kenniswerkers moeten aannemen. Maar die laag eronder, de toeleverancier die ook met personeelstekorten zitten en die ook willen groeien en een innovatieslag willen

maken, die misschien wel. En dat doe ik eigenlijk middels kennisadviesen verbindingen dus kijken hoe kunnen wij vanuit brainport eindhoven mkb'ers verder helpen. Nogmaals middels kennis, misschien stukje advies of verbindingen, waar zij weer mee aan de slag kunnen en zo ontwikkelen wij ook tools. Dus dan kunnen ze ook concreet mee aan de slag. Dus dat doen wij ook om uiteindelijk de bedrijven zelf beter te maken in het aantrekken van expats.

A: oke mooi. Ja, wat zou een reden kunnen zijn voor expats om juist niet voor de brainport regio te kiezen?

B: ja dat is een goeie. Nou ik denk, ik weet niet in hoeverre holland expat center daarover iets heeft kunnen zeggen, want er is recent wel, er wordt op dit moment onderzoek uitgevoerd en dat is in opdracht van het expat center. Dus ik weet niet of ik per se degene ben die hier ook heel veel over los mag laten.

A: ik kan wel zeggen wat holland expat center zei gisteren?

B: ik kan wel wat vertellen over wat ik zelf al kan zeggen zegmaar. Nou er zijn denk ik een aantal punten. Om te beginnen is nederland om te beginnen niet het meest aantrekkelijke land, bedoel je trouwens de kenniswerkers die hier al zijn en die weggaan of die hier helemaal niet komen en kiezen voor een andere regio?

A: ja dat laatste bedoel ik

B: dan is nederland om te beginnen niet per se meteen het meest aantrekkelijke exotische land zegmaar. En we hebben niet dezelfde status als de american dream in de US. Dus er is geen the netherlands dream. Dus ik denk dat, en dat heb ik ook bevestigd gekregen van een aantal expats die ik zelf heb gesproken afgelopen jaren, nederland is misschien niet het eerste land waar je aan denkt om naar toe te verhuizen. Dus dat zou een reden kunnen zijn. een tweede reden is dat onze salarissen niet vergelijkbaar met sommige andere regio's in de wereld. Als we dan even silicon valley aanhalen dan hebben wij niet de salarissen die zij daar betalen over het algemeen. Ik zeg niet dat dat nergens gebeurt in brainport eindhoven maar over het algemeen is dat niet zo hoog. Dan moet ik er wel meteen bij zeggen, de living cost in silicon valley zijn ook vele malen hoger. Ik weet het verschil niet precies maar ja dat is naar rato gewoon ja, kun je dat argument ook wel weer verleggen. Maar nogmaals ik weet niet of je onderaan de streep alles wegtelt of je dan op hetzelfde neerkomt, dat weet ik niet. Ja en eigenlijk, dat is eigenlijk hetzelfde als punt 1, we hebben nog niet zo'n hoge naamsbekendheid. Daar zijn we wel echt flink voor aan de weg aan het timmeren, onze marketingafdeling doet dat, daar zorgen bedrijven voor in deze regio, de sponsordeal met PSV zorgt daar voor, evenementen en campagnes die we doen zorgen daar voor. Maar nogmaals dat is wel een lange termijn traject, je kan niet in een keer naamsbekendheid wereldwijd gigantisch verhogen. Maar daar zijn we wel voor aan de weg aan het timmeren. Dus ik denk dat zijn de twee voornaamste redenen denk ik dat mensen niet zo snel voor ons zouden kiezen. Dus de naamsbekendheid en het salaris. We hebben hier best wel een platte organisatie dus dat is de reden dat ze weg zouden gaan als ze hier zijn. In de zin van, we hebben hier niet eindeloze treden waarin je elk jaar promotie kan maken. Dat is niet zo.

A: ja inderdaad, dat past misschien ook wel iets meer bij de american dream

B: ja inderdaad we zijn hier gewoon niet zo heel erg hierchisch. Dat is ook wel een soort unique selling point waarop we ook wel mensen op winnen hoor. Dat we hier niet zo top down zijn en dat iedereen hier een stem heeft in de techniek en als je het hebt over de innovaties. Wat ook nog een goede is om mee te nemen bedenk ik me nu, dat zijn nice to have's, dat is niet doorslaggevend. Maar alles is hier wel alles dichtbij en in Nederland is het geen probleem als je geen nederlands spreekt. Als je engels spreekt is het goed. Dat is ook wel een reden dat mensen voor nederland kiezen en voor brainport kiezen en vooral

brainport, ik weet niet hoe het in friesland zit. Maar over het algemeen kan je met engels prima overweg hier

A: ja inderdaad, dat is ook wel echt een pluspunt.

B: dus eigenlijk is alles heel dichtbij dus je hoeft geen uren te reizen voor werk. Ja de meeste expats gaan gewoon of met de fiets of met de trein of wat dan ook, met de bus, met de auto misschien. Ja het ligt er een beetje aan waar je woont. Je hoeft geen uren te reizen om hier naar je werk te komen, dat is in bijvoorbeeld silicon valley soms wel. En inderdaad het engels. Je kan qua taal redelijk snel integreren en dat is bijvoorbeeld in polen heel anders. Ik ben er nooit geweest maar heb wel vernomen dat het daar een stuk lastiger is qua taal en boodschappen doen en dat soort dingen.

A: ja dat kan ik me ook wel voorstellen. Dat komt overeen met wat ik gisteren hoorde van iemand uit el salvador. Die vond het ook echt een pluspunt. Even kijken hoor, de opkomst van het thuiswerken dat puntje hebben we eigenlijk al uitvoerig besproken. Ja, zal het thuiswerken invloed hebben op de uiteindelijke toestroom van expats?

B: ja ik denk het dus uiteindelijk wel, maar niet in iedere branche. Want he, je hebt bijvoorbeeld ook de IT, ja, ik denk dat dat nooit meer.. dat denk ik het dat is echt persoonlijk he, dat kan ik niet onderbouwen maar dat is een feeling. Maar ik denk qua IT gaan we nooit meer terug naar hoe het was. Met hoeveel mensen op kantoor werken versus de hoeveelheid thuiswerken. En dat het ook makkelijker is om iemand buiten nederland te laten werken aan een online IT project bij wijze van spreken door hem te laten programmeren bijvoorbeeld. Maar in die high-tech maakindustrieen, en dan met name de maakindustrieen, daar zal het wel terugkomen. En niet iedere functie want die hebben ook ITers maar

A: ja echt in die core punten is het echt nog onmisbaar

B: ja

A: ja dan kan ik eigenlijk gelijk doorschakelen naar het volgende topic wat ik graag wil bespreken en dat zijn beleidsveranderingen. Verwacht je dat er beleidsveranderingen komen door de pandemie?

B: bij bedrijven of door de regering?

A: bij bedrijven, of misschien ook vanuit jullie

B: goeie vraag, ik zal eens even kijken als je een moment hebt. Ik heb namelijk, het is al weer even geleden. Je vraagt waar de prioriteiten zitten bij de bedrijven.

A: ja of er beleidsveranderingen komen in het aantrekken van expats bijvoorbeeld, of beleidsveranderingen bij bedrijven die zeggen: we gaan veel flexibeler werken, of we gaan veel meer nederlanders aantrekken of wat dan ook

B: ja dat vind ik een hele lastige omdat het eigenlijk niet over 1 kam te ja uh dat gaat eigenlijk gewoon niet. Maar wat we zien is dat wat ik denk is dat als je het echt hebt over het aantrekken van expats en internationals dan gaat die selectie wel anders worden denk ik. Ik denk dat er wat meer op nog wat meer online gaat gebeuren en wat echt in de laatste cruciale fase mensen echt fysiek uitgenodigd worden of worden gesproken zegmaar. Dus echt als je het hebt over de werving en het selectieproces dan denk ik wel dat daar in zoverre het kan er meer online gaat gebeuren dan voorheen. Omdat het enerzijds al is geweest en heeft moeten door de pandemie maar ik denk anderzijds wel dat het veel tijd en geld scheelt zegmaar. Ook om mensen in te vliegen of om zelf ergens naar toe te gaan zegmaar. Dus ik dat daar wel een stukje efficiëntie slag wordt doorgevoerd blijvend om het online te doen. Ja en ik durf niet zo goed te zeggen of dat daar dan ook of dat ook het beleid wordt aangepast dat er meer nederlanders moeten worden aangetrokken omdat ja we

hebben niet een hele grote voorraad als je het hebt over de tech en IT waar wij in zitten. Dan hebben we gewoon niet zo'n grote voorraad met Nederlanders. Die voorraad Nederlanders is gewoon niet zo groot en die werken bij collega's ergens anders in die keet en je kan niet constant je collega's proberen weg te trekken. En uiteindelijk hebben zij dan hetzelfde probleem weer dus ik denk niet dat je het zo dan oplost. Dus ik denk ja de bedrijven kunnen misschien wenselijk ook vanwege natuurlijk de kosten en tijd en moeite en energie en risico wat erin zit, maar ik denk niet dat het realistisch is. We hebben natuurlijk een aanhoudende vraag en krimpende beroepsbevolking en een instroom die nooit voldoende gaat zijn, moet je nog steeds in het buitenland gaan werven dus ik kan me voorstellen dat bedrijven misschien wat terughoudend zijn. Maar ik denk dat je uiteindelijk niet echt een keuze hebt

A: ja er is dus eigenlijk ook gewoon een afhankelijkheid.  
B: ja ik weet dat er heel veel prioriteit en focus is gegaan naar de verbinding en betrokkenheid van medewerkers met de organisatie en het behoud van het personeel. Ja veiligheid fitheid betrokkenheid, ik denk dat zijn voornamelijk de prioriteiten geweest. En er is meer awareness denk ik gekomen, dat was er denk ik al wel, maar meer op het behoudstuk zeg maar. Want het is nog moeilijker om iemand aan te trekken, ook een expat. Dus dan is het ook zonde dat het personeel vroegtijdig de organisatie verlaat. Er zit zeker meer awareness maar zeker ook een stuk meer beleid op

A: vanuit de brainport development organisatie, is er ook contact met de brainport gemeenten? Want ik kan me voorstellen dat een flinke toestroom van expats ook zijn weerslag heeft op de gemeenten in de brainport regio. Is er ook een nauw contact tussen de gemeenten en wat is dat voor contact?

B: nou ja de brainport regio bestaan eigenlijk uit de metropoolregio Eindhoven, de MRE regio is dat. Dat zijn 21 gemeenten in deze regio en die zijn gebundeld in de MRE zeg maar. Dus deze MRE zullen zeker contact hebben maar daar weet ik niet het fijne van en inhoudelijke van wat zij precies bespreken en hoe vaak dat is zeg maar. Maar zij hebben dus wel de MRE samenwerking.

A: ja die triple helix samenwerking dus eigenlijk

B: hmm ja en nee, want triple helix zit echt in brainport. Dus vanuit ons bestuur hebben we dus bestuursleden uit onderwijs overheid en bedrijfsleven zeg maar. En de MRE is echt de regio met de gemeenten zeg maar. Dus de 21 gemeenten die de metropoolregio Eindhoven vormen. Dus dat is wat meer ja qua bestuurlijke gemeenten zeg maar. En zij, dat zijn wel andere overleggen en samenwerkingen dan brainport weer is. Brainport staat wel in verbinding met MRE, wij worden in basis gefinancierd door MRE dus al de 21 gemeenten. Dus het is niet van elkaar los te koppelen denk ik, maar als je het echt hebt over overleggen met gemeenten met elkaar en dan vooral die 21 dan is dat de MRE wat meer en minder als ik het goed zeg Brainport. En Brainport is dus meer die triple helix weer. Er zijn dus vertegenwoordigers uit de 21 gemeenten die samen met vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven en onderwijs ja de triple helix maken zeg maar.

A: oke uhm dankjewel, dan wil ik door naar het volgende puntje dat gaat over de regionale ontwikkeling. Even kijken, ja eigenlijk zijn de antwoorden al zo volledig dat er al redelijk wat overlap zit in de puntjes. Maar ik wil eigenlijk vragen: wat is het belang van expats voor de regionale ontwikkeling in de brainport?

B: ja expats zijn talenten en als je het hebt over deze regio dan is dat een die motor zit op de technologie maar de talenten zijn de brandstof voor die motor. En zonder talenten ja hebben we eigenlijk ja, zijn we bijna niks zeg maar. De talenten die ook die innovaties maken

en dus de oplossingen bieden voor ja voor de maatschappelijke uitdagingen waar wij voor staan en het hele ecosysteem daar rond omheen

A: zou er dus ook een zekere afhankelijkheid zijn in de regio van expats?

B: ja dat denk ik wel. Ik denk wel dat, dat is een persoonlijke mening, maar ik denk dat we als er nooit talenten naar de regio waren gekomen dat we dan niet zo ver waren in onze innovaties dan dat we met hen zijn. En dat heeft weer met die diversiteit te maken wat dus uiteindelijk de innovatiekracht versterkt. Dus ja, ze zijn onlosmakelijk verbonden aan de kracht van deze regio.

A: ja oke mooi.

B: dat geldt voor ieder talent maar zeker ook voor de internationals

A: dat is eigenlijk ook wel grappig in mijn onderzoek heb ik ook een stuk geschreven dat je in de regio 2 golven hebt gehad van expats of werknemers die naar de regio komen. Want toen philips in de vorige eeuw ontstond toen kwamen natuurlijk vanuit heel nederland kwamen er arbeiders naar de regio en is de stad heel er gegroeid en nu heb je natuurlijk die internationale werkers die naar de regio komen. Dus er is eigenlijk een soort van sprake van een tweede golf van werknemers die hier naartoe komen. Uhm, ja, ik weet niet of je hier heel veel over kunt vertellen, maar de expat begeleiding. Hoe was de begeleiding van expats voor de pandemie en hoe is dit veranderd tijdens de pandemie? En zijn er dingen die aan het licht zijn gekomen tijdens de pandemie waardoor de begeleiding van expats na de pandemie anders zal zijn?

B: ja dat is natuurlijk echt het vlak van het holland expat center dus die zal je een meer volledig antwoord kan geven dan ik. Maar wat ik nu weet ook omdat wij ook in europa nu samenwerking hebben en daar ook europees gebied samenwerking op hebben en dat zie je ook in de regio. Voor corona was natuurlijk alles live, mensen kwamen naar het expat center om zich in te schrijven, daar hadden ze iedere maand een tour in de stad, nou er werden van alles en nog wat voor evenementen geregeld door zowel het expat center maar ook door andere initiatieven. Dat is natuurlijk in een klap niet meer mogelijk sinds de lockdown sinds de pandemie waardoor wel eigenlijk relatief snel wel online evenementen en bijeenkomsten zijn opgezet. Maar wat wij ook zien, dat draait dan door, maar wat wij ook zien en horen eigenlijk dat die personal touch die je kan leveren tijdens een bezoek om je in te schrijven in de regio met een afspraak bij de IND bijvoorbeeld, maar ook tijdens de city tour, die kun je niet online creëren en dat is een uitdaging waar wij nog steeds voor staan met zijn allen denk ik in deze regio. En die informatiebijeenkomsten en dergelijke die worden door het expat center onder andere georganiseerd, niet door ons, dus daarom dat ik zei dat het holland expat center je wel meer een volledig antwoord kan geven. Je ziet aan de andere kant wel, op zich ik weet niet of dat bij het expat center ook is, maar over het algemeen zie je dat best wel veel mensen nog wel hoge opkomst hebt van online events ten op zichte van live zegmaar. Dus de drempel is natuurlijk wat lager en het is makkelijker om nog heel even een uurtje in te checken dan vanuit, ik noem maar even iets, vanuit eersel nog naar eindhoven te komen en om dan een stadtour te krijgen bij wijze van spreken, dat neemt best wel wat tijd in beslag. Maar die personal touch, die wordt ontzettend gemist. En dat is de uitdaging maar die kan je natuurlijk ook nooit volledig vangen online. En dat is naar de toekomst toe wel weer een vraag vanuit de doelgroep vanuit de internationals om wel weer die live events te gaan doen. Ik denk dat je wel gaat zien waar we voorheen niet zo snel dachten aan hybride moeten we misschien nu wel gaan nadenken om dat te doen. Een andere uitdaging daarbij is dat als jij een zaal huurt of wat dan ook, maar in ieder geval een zaal hebt voor mensen om te luisteren hoe het belastingstelsel in elkaar zit, je zou dat ook



een deel online kunnen streamen. Dan moet je dat natuurlijk ook zorgen dat je daar de juiste camera en apparatuur voor hebt en dat is natuurlijk wel uitdagend want dan heb je en de zaalkosten en de kosten voor de camera. En het zijn informatieve avonden die wij vanuit de regio aanbieden dus dat wordt nog wel een vraagstuk voor in de toekomst

A: ja dat zijn lastige afwegingen inderdaad. Oke het laatste puntje over de woningmarkt. De woningmarkt in Nederland staat natuurlijk hartstikke hard onder druk. Hoe worden expats hierin begeleid?

B: heel lastig onderwerp, uhm dan moet ik even goed nadenken. De overheid in deze regio en de gemeenten bijvoorbeeld die werken wel aan tijdelijke noodoplossingen en op de lange termijn. Dus eigenlijk de noodoplossingen dat moet voor de korte termijn hulp bieden, ruimte bieden en de andere oplossing op de lange termijn. Het is heel moeilijk om te voorspellen hoeveel internationals er naar deze regio gaan komen maar alleen al op de forecast van Asmi kan je wel verwachten dat er nog steeds een groep expats of internationals naar deze regio gaat komen en die ook een woning nodig hebben. Datzelfde geldt natuurlijk voor studenten. Het zijn natuurlijk nog geen expats maar ook internationale studenten komen ook naar deze onderwijsinstellingen zoals de TU en die hebben natuurlijk ook een accommodatie nodig. Dus die woningmarkt dat is een lastig punt omdat we met zijn allen weten dat die onder druk staat en de komende tijd die druk echt niet zal afnemen. Dus ja en dat is echt ook wel een politieke zaak natuurlijk ook. Hoe expats daarin begeleid worden? Ik weet dat het expat center dat zij partners hebben die aangesloten zijn waar naar zij mogen doorverwijzen. Dus als iemand vraagt om hulp in het vinden van een woning bijvoorbeeld dan hebben zij daar partners voor waar zij aan door kunnen verwijzen. Omdat ze dat simpelweg, ze zijn natuurlijk een non profit overheidsorganisatie, zij kunnen dat niet zelf. Ze kunnen niet zelf met die internationals gaan zoeken. Daar worden ze zeker op gefaciliteerd en doorverwezen. Neemt niet weg dat het gewoon moeilijk is en dat het onder druk staat en dat de prijzen daardoor ook gewoon relatief hard zijn gegroeid de afgelopen jaren. Dus dat maakt het ook gewoon voor studenten, internationale studenten of een internationale kenniswerker gewoon moeilijk. Het is een gevoelig onderwerp

A: dat is hartstikke lastig inderdaad. Ik denk dat ik alle topics die ik wilde behandelen aan bod zijn gekomen. Ja, ik wil je in ieder geval hartstikke bedanken voor alle uitgebreide antwoorden. Ik ga er zeker wat aan hebben en het was hartstikke nuttig. Dus bedankt voor je medewerking en een hele fijne dag verder!

B: geen dank en jij ook een fijne dag verder, ik vond het leuk om mee te werken

## Appendix 5

### Interview 5 Expat 3

**Interviewee:** Worker ASML

**Date:** June 1st 2021

In the transcript of the interview I will be referring to myself as: A, and to the interviewee as: B.

#### Introduction

A: alright. Well, I will briefly introduce myself. My name is Menno I'm 27 years old and right now I'm writing my master thesis. I'm a student of the UU and my master is economic geography. This study focusses on development of areas and the topic of my thesis is the influence of the covid-19 pandemic on the expats in the brainport region of Eindhoven. So yeah, that's why I wanted to talk to several expats and the brainport companies like Philips and asml, Holland expat center and the brainport development organization. So I really try to have a broad view and talk to different actors in the region.

B: just a question menno, when you talk about the impact. You mean like behavior, or do you mean economic or emotional?

A: no it's focused on the importance of the presence. So because of covid-19 a lot of things have changed. A lot of people needed to work from home during the pandemic and this could possibly have resulted in some policy shifts in the attraction of attracts. Maybe it's possible for expats, for example when you're from Portugal it's not necessary anymore to move to the Netherlands when you work for Philips

B: yeah

A: so it could lead to different things. And that's why I wanted to ask all of the different players in the area

B: I believe it's a good initiative and it's a good topic because it's very rich in information and the Netherlands also brainport area have a lot of expats. So you can easily have a big sample and the population is big so you can do your study easily. And I wish you best of luck with that.

A: yeah and actually I saw in some literature and I also got it confirmed from the brainport development organization that the high-tech sector in Eindhoven is so big and so demanding that not only the region of Eindhoven can support enough workers for this sector so the region is somehow dependent on an influx of expats in order to sustain and grow further, so that's what the literature said and yeah

B: fortunately let's say for me like the expats or skilled migrants for the high tech industry but apparently I'm not sure why there's a shortage in the Netherlands for this type of skills. For me it came to my advantage right because at the moment I'm working for asml. But I'm not sure let's say there is a shortage in this type of skills in the dutch community

A: yeah a lot of people in the Netherlands choose for economic studies or find it difficult, the subjects of the high tech studies they find it difficult and also the sector in Eindhoven is so big, there are so many vacancies that it's impossible to meet those demands for the Netherlands alone. So that's also a reason.

B: okay good to know, also I guess I need to introduce myself. It's better

A: okay yeah

B: so I'm .... I'm 32 years old and I'm originally from Lebanon. I've been in the Netherlands and working for asml for the past 1,5 year. So I joined in October 2019, so in a few months I'll be working there for 2 years. The first 3 months were really fabulous because it was covid free. It was really nice roaming in the city, going to the asml and making friends etc. but then you know covid strikes and things become really difficult. I believe we will go on that subject, and at the moment I'm at Lebanon. I went on 2 weeks on vacation

A: very nice

B: so the weather is really warm, the sun is always shining so a little different haha. Ofcourse it's much harder to travel to my homeland and also to travel elsewhere. But I still do it let's say infrequently due to several reasons I believe you will ask me later on so let's keep that for later questions. And yeah so I hold an MBA and also a master's degree in supply chain management in MIT. I graduated in 2019 also from Boston

A: that's nice

B: so that's it

A: alright so in order to structure the interview I arranged some topics and I want to ask some questions related to these topics. Talking about the influx of the expats. How do you see the differences between before the pandemic, during the pandemic and what are your expectations on the influx of expats for after the corona pandemic?

B: uhm I believe it differs from one person to another. Because in my case let's say I'm single I don't have a family living in the Netherlands so ofcourse the impact is kind off harder because especially before the covid okay you, let's say from personal experience every day you go to work you meet a lot of people face to face and others let's say stakeholders or just employees at the company, having lunch together with the others. Finishing you can always go to the bars have a drink you know, just go out with people. But after the covid and especially at the beginning of the covid, because nowadays it's much better, the bars are maybe open. But before nobody knows what to do, it's a pandemic, it's worldwide it's not only the Netherlands. And also asml in general they have a lot of businesses elsewhere, it's not only NL bound. So also you know it's affecting other regions worldwide. So all of that really had a negative impact on let's say on the expats generally and me specifically because you can't go elsewhere you're stuck to your home. You need to work from home. Ofcourse it has some cons right. So working from home you don't have to commute. At least for me surprisingly I'm much more productive what I didn't expect at all because you're not commuting you're working longer hours. You know you have your own desk your own screen so you're used to the ergo metrics. It's very easy. At least in my neighborhood it's really calm. I trade a house with another expat who also works at asml. So at least that's let's say the good thing. At least you have dinners together, you're not solely alone. Otherwise, I heard some people were really going nuts renting an apartment with no balcony nothing you need to stay only in that apartment. You sleep in the same room, you wake up in the same room, you work in the same room, you eat in the same room. It's really hard on them. For me I'm renting a house, I have a garden, I have a big house and the household is only 2 so, my bedroom is only for sleeping. I have an office I have a dining area it was better. But it was better you know when you think it will be over soon in 2 or 3 months. But when it drags for years it's not easy anymore. You're missing your home and you want to see your parents. You still have your own friends and parents elsewhere so you need to check up on them. You need to go to them and see if everything is okay because the pandemic is also there, it's not only on you. So also the covid is affecting them. So yes it was really hard and basically on

emotions on the work aspect I feel I believe I was more productive, the only drawback is missing the social aspect where you know talking to your colleagues face to face having lunch with them and bonding with them. That was the negative side of the covid

A: yeah I'm glad you mentioned this. I was also talking to the Holland expat center and I was asking them about the problems they saw during the pandemic for expats and they said that they saw a lot more mental problems for the expats because a lot of times like you said they're alone in a small apartment and it's very difficult to socialize for these people. So they expect to have a policy shift in more mentally guidance for the expats. So when you arrived in the region, how did you see the influx of expats? Did you see a lot of expats coming in? or how did it go? Did you have in your surroundings a lot of new people or were it mostly dutch people?

B: yes ofcourse I see a lot of expats when you go to the supermarkets or when you roam around in Eindhoven in general. Ofcourse Veldhoven is a bit less because most people and the high-tech campus is located in Eindhoven. So ofcourse when you take the bus or go to the supermarket or a mall or restaurants you hear people talk in English. But for me to better integrate in society that's why I rented a house in Veldhoven in a dutch neighborhood and I'm glad to have like all of my department or team are dutch so I'm the only expat there. but it is really nice because you integrate better in society and on the other side I'm learning dutch what also helps. So I see a lot of expats in Eindhoven yes.

A: alright and were the nationalities of these people?

B: I see a lot of Turkish expats, I see a lot of Indians, far easterners. I believe, I don't know how to base on the look it's far east but I don't know if they're Korean or Chinese, I don't know that. You see also Europeans that are not dutch that are expats. Some Italians, some portugese, yeah so. Ofcourse some morrocans, I see a lot of morrocans also so yeah

A: yeah I heard from the HEC that a lot of Turkish people are working for the high tech sector in the brainport region and also a lot of Brazilians and people from india.

B: now ofcourse when I say portugese Brazilian I know maybe 1 or 2 people but I can not generalize. But what I know a lot of Turkish, a lot of arabs but mostly north Africa and more Algerians morrocans tunesians lets say that area. So mostly those and ofcourse Indians and far easterners

A: so talking about the motives from expats. What were your motives to choose for the region of Eindhoven and not for example for another high tech cluster like silicon valley?

B: so the motive is twofold. One it's about the company and not the region. So when you talk about the motive it's asml and not Eindhoven. So asml is located in this region and that's why I came to here. And why not silicon valley or the US in general, I studied in the US but the policy, wel ofcourse it's mostly political because I studied when trump was still there so the foreign policies were still hard. And it was hard for expats there to find a job in the US if you do not have let's say ehh even if you have OPT's to work there so you study there so you cannot have an OPT to work there for 2 years but there's nothing guaranteed. Then you still need a sponsorship, it's really hard to get a sponsorship. I'm talking about my case. And you have a quota from the government. So let's say each company like amazon asml others they have a quota of a specific number of employees per year that they can sponsor. So it's really hard for expats to you know to go into that sector or to work in the US. At least that's what it was, I don't know on Bidens terms how it will go but it was really hard so I directed my vision towards Europe. And really asml stood up as one of the most high-tech companies and it was located in Eindhoven, so that's why.

A: alright. What would be a reason not to choose for this region of Eindhoven?

B: actually everything is fine. I really like Eindhoven like I don't have any cons. Maybe like Eindhoven to other big cities in the Netherlands, because I really like the Netherlands also before coming to here like I came to the Netherlands in 2015 for vacation. Basically Amsterdam I really liked it. I know everyone tells you, ofcourse you tell me the same, you know Amsterdam is not the real Netherlands. I know that. But I liked it haha but when I compare Eindhoven to Amsterdam to Utrecht den haag Rotterdam and others it's smaller right. Let's be frank it's really smaller. I'm talking about transport, I'm talking about staying late, like stuff closes earlier than others. It's a smaller city than others but it's actually nice I really like it I'm not complaining here. It's just an observation

A: that would be the only thing but it's just a small thing

B: for me there's nothing wrong or bad but it's just smaller than other cities in the Netherlands

A: that's right. So what do you think of the importance of the presence of expats in the region? Do you think this has changed because of the pandemic? How important is it for expats to be in the region in order to work for the brainport companies?

B: so what is the importance of the presence in Eindhoven while now you have the pandemic and people can work from their home?

A: yes exactly

B: so yeah in the broader sense it's not really important because the pandemic let's say proved that everyone can work from home. Not only expats but also non expats. Everyone can work from home. So the companies can still operate you know while the employees are not around. However you also have the social aspect. In that sense you can easily outsource your operations and you don't need work. Because then outsourcing has the same concept where you outsourcing part of the operation to another company that most probably is outside your country. But from the work perspective it's not really a must anymore to work on premises you can work from home. However as you mentioned earlier the mental health the mental state also the bonding between colleagues you know working from all the way from Lebanon and then you have colleagues from the Netherlands and I only speak to them on phone you know or maybe I see them on video only. It might have some implications. So I still believe it's better to work from or maybe not every single day, maybe you can make it 50/50 like 3 days from home 2 days from asml in this case or vice versa. That would be nice and then it's workable but 5 days from home ofcourse no, that's not the way to move forward.

A: okay and talking about your experiences at asml. How did this change? I can imagine that in the beginning of the pandemic you all had to work from home 100%. Has this changed?

B: so yes. At the beginning of the pandemic we had to work from home 100% of the time. At the very beginning it was understandable, we know that there's a pandemic, we know that we have to work from home. So we were understandable, okay we have few months, maybe half a year or something that we need to work from home so that was our perception and it was okay. But later on, the pandemic began on dragging and we had new barriers etcetera so it began becoming really hard. So at the end of the day we began feeling fed up. Like you cannot work from home forever, and you cannot travel and it was really hard. But now ofcourse with the easing of the lockdown I believe it's the third wave so it's now the third easing of the lockdown or easing of the measures yeah I believe it's better now. You can go let's say to the gym to the terraces and I believe also to indoor dining. Also from work perspective we can now have I believe 50% of the capacity so that's 2 to 3 weeks to go, or at least let's put it that way 1 week you can go to work 1 week you work from home. So let's

say 2 weeks per month. But at least now the plan is to work 2 days per month or let's say 1 day every other week. So this is better than working from home all of the time. So yeah

A: and do you think that companies like, talking about your experience, asml will have some policy changes because of the upcoming of working from home after the pandemic?

B: yeah I'm not sure about that. You have kind of 2 schools. You have the one that really embraces that. In the pandemic they had policies changed to you are free to work from home 100% of the time. Ofcourse some departments they cannot, let's say when you work in the factory you cannot work from home you need to be in the factory. But also it depends on the manager and the department. For asml it might embrace that. I do not see that, I do not foresee that asml wants to do that, they might ofcourse it depends on the manager and again the department. But also they have a lot of buildings, they invested in a lot of assets so I'm not sure if they will. They might but it's still not clear let's put it that way. But I believe they should right, because it depends on the person if the person wants to work from home let's say ones or twice a week and they see that his performances is good then why not?

A: okay so asml might be more open minded towards working form home?

B: might, I'm not sure

A: alright thank you. And do you think the whole working from home experience from during the pandemic will have an influence on the influx of expats towards the region?

B: just to one additional thing to the previous question because when we talk about work from home you have in my case I have 2 homes. I have my home in Veldhoven and Eindhoven in the Netherlands and I have my home here in Beirut. When I'm talking working from home I'm talking in their homes in the Netherlands, not for me to grab my laptop and come here and work. It should be also allowed also to work from here. But not for an extended period of time because that will have some tax implications etcetera so also you will have some problems with the government. The dutch government and also the foreign government. So when I say work from home I mean work from my home in the Netherlands

A: so let's rephrase it a little bit. What I meant the possibility to work from home, will this mean that people from for example let's say again Portugal will stay in Portugal and work for asml and only fly a couple of times per month to Eindhoven in order to make some appointments, but have their home based still in Portugal?

B: it is doable, it is. you can do that let's say. But sometimes you have this cryptical stuff where you need to come the second day or what and you begin having excuses like I can't I need some time to come etcetera so for me let's say it's nice to do it infrequently. But frequently it's nice to work from home and just travel whenever needed, maybe twice or three times per year I don't think so. At least for me

A: I understand it's also difficult for you to imagine this but I am also asking these questions to Philips and HEC and so on and they really make the policies in the region so

B: I mean I'm talking about my perspective because I come from Lebanon. Lebanon is not a first world country, Lebanon has not a stable internet connection, we still have electricity issues. So when I work from Lebanon I will still have some complications, it's not that straight forward. So yes I worked a couple of times from Lebanon before to asml. Ofcourse work was smoothly everything was fine, I did not have any issues but I prefer to work from home in the Netherlands for sure. It's also closer and you know better for communication. When I work from my house in Veldhoven you still have some communication problems, you're always behind the laptop and you cannot make gestures with your hands when you're in meetings personally. So what if you're in another country and you cannot travel whenever you can?

A: yes that's right. Okay then I have another question, more about the period when you came to the Netherlands. How was the guidance of asml or the HEC? How did you get help?

B: actually guidance was impeccable I did not expect that. Asml hired a company I'm not sure if they're still working with them it's called U Buttler so that was a service. So they had the map and it was a startup and they had a map so they had you for the first 3 months when you come to the Netherlands they helped you with opening a bank account, they helped you with finding stuff, finishing your papers etcetera. So actually they helped you with doing everything you know, renting a house finding grocery shops and even booking appointments. It was like a personal assistant. They also began sending you some info about the country about the taxes etcetera. So they did all the homework from A to Z so it was a smooth transition

A: okay that's really nice and good to hear. And the housing market in the Netherlands is quite difficult at the time, I'm not sure how it was when you arrived but how did you get help in finding a house in the Netherlands?

B: my experience was a bit different because I had my friend, so my homemate right now. Okay 2 months before coming to the Netherlands we studied together at MIT so I know him beforehand. He began working at asml 2 or 3 months before me so yeah he found a house and I just moved there with him so it was easy for me

A: alright that's good

B: but also asml gave us like 2 months of a accommodation so you have 2 months to search for a house or an apartment.

A: okay and from asml did you also get, so I talked to someone else from asml and she told me she had appointed a buddy from asml where she could ask every question about the Netherlands or if she needed help with something. Did you also have a buddy?

B: I had a buddy. A buddy is usually someone from your department. So usually the one that will train you for the position when you first come in is your buddy. But in my case my team was my buddy so all of my team was my buddy and I used to ask anyone from my team not only my buddy because we are a team. And again my team was dutch so I could ask anyone from my team so there it is.

A: okay nice, so talking about the guidance of expats. Do you think that problems have occurred due to the pandemic in the guidance of expats?

B: well I cannot really comment on that because I did not need guidance anymore when the pandemic happened. I remember the last social event was the carnaval in 2020 so yeah and afterwards everything crashed. But what I'm saying I was going to carnaval with my friends and I was already blended in so I did not need any guidance anymore.

A: okay

B: I think the guidance instead of being personal it will be over the phone or videocall or things like that

A: yes so more via internet and mobile phones

B: exactly

A: okay I think I checked all the boxes I wanted to ask you so that's perfect. I want to thank you very much for your answers and it will be very helpful for my thesis. Would you like me to send you the thesis when I finished it?

B: yes ofcourse I would be happy to see that

A: okay tank you and have a nice day

B: okay and thank you for choosing me and I hope you will succeed

## Appendix 6

### Interview 6 Gemert

**Interviewee:** Gemeente Gemert

**Date:** June 1st 2021

In the transcript of the interview I will be referring to myself as: A, and to the interviewee as: B.

#### Introductie

A: ik zal me kort even voorstellen. Mijn naam is dus Menno ik ben 27 jaar oud en ik woon in Rotterdam. En ik studeer aan de UU, ben nu bezig met afstuderen van de masteropleiding economic geography en dat richt zich eigenlijk vooral op de gebiedsontwikkelingen en het beleid eromheen. En nu ben ik dus sinds maart mijn afstudeerscriptie aan het schrijven en het hoofdonderwerp van mijn scriptie is wat de invloed is van covid-19 op het belang van de aanwezigheid van expats in de brainport regio. Dus daarom heb ik een aantal interviews met expats zelf, bedrijven als philips en asml hopelijk ook, dat ben ik nog aan het regelen, het holland expat center en brainport development organisatie heb ik gesproken. ik wil dus ook graag met de TU/E spreken en gemeente eindhoven maar ook met kleinere gemeenten in de regio dus vandaar

B: dan heb je een mooie doorsnede te pakken van het speelveld

A: ja precies dan heb je een evenredig beeld en dan hoop ik dat daar wat nuttige informatie uit komt zodat ik mijn onderzoek kan afronden

B: leuk actueel thema ook zo toch?

A: ja zeker daar ben ik ook wel blij mee, het maakt het allemaal ook interessanter. Want het is natuurlijk nog steeds heel erg onduidelijk hoe het er straks allemaal uit gaat zien. dus ja ik ben wel benieuwd.

B: en wanneer moet je het afhebben?

A: in juli, geen specifieke datum in juli. Ik moet het met mijn begeleider afstemmen.

B: ja. En ik ben wel even benieuwd, hoe kwam je uiteindelijk bij beeck terecht? Kende je beeck als club?

A: ja een soort van. Tijdens mijn opleiding was er een cariere maand en daar was dus een QenA sessie met beeck en daar had ik me voor ingeschreven. Daar gingen we wat kennis maken en konden we wat vragen stellen en ging beeck een praatje houden over wat ze nou precies doen. Toen liet Jorn, ik weet niet of je die misschien kent?

B: ja die heb ik voorbij zien komen op linkedin maar persoonlijk ken ik die niet

A: ah ja maar die liet dus vallen dat hij wellicht een interessante onderzoeksvraag klaar had liggen. Dus toen dacht ik, nou ik schrijf gelijk het email adres op en een paar maanden later ging ik me oriënteren hoe ik mijn scriptie wilde schrijven, want je hoeft niet per se een stage te lopen, je kan ook puur en alleen het onderzoek schrijven. Maar het leek mij wel leuk om een stage te doen dus heb ik beeck gewoon gemaild en toen zijn we in gesprek gekomen en toen is het uiteindelijk allemaal rond gekomen. Dus dat is wel leuk. Ja en beeck heeft natuurlijk ook een kantoor in rotterdam dus daar ben ik wel iets vaker dan in eindhoven. En dat is op loopafstand van mijn huis dus dat is ook perfect

B: ja dat is ideaal

A: het is wel apart om stage te lopen tijdens de coronaperiode maar toch beter dan niks



B: ja wij hebben nu ook een aantal studenten bij ons zitten hoor maar dat is toch wel een struggle. Ik werk nu natuurlijk ook veel vanuit huis en dat vraagt wel wat van de begeleiding. En je ziet elkaar natuurlijk minder he ipv dat je altijd met elkaar op kantoor bent enzo. Dan is dit een goede vervanging maar het is toch anders

A: ja klopt, maar ik vind het opzich ook wel dat beek het leuk doet. Ik word bij veel dingen betrokken, bij overleggen enzo dus ik heb eigenlijk iedereen ook wel leren kennen dus dat is ook wel fijn. Niet dat ik anoniem mijn thesis aan het schrijven ben bij beek dus dat is wel fijn.

B: nou mooi zo, zal ik mezelf even kort voorstellen want we hebben natuurlijk maar een half uurtje dus dat is zo voorbij. Ik ben .... En programmaleider in gemert bakel en daarvan ken ik ook ... die doet een aantal opdrachten bij ons samen met zijn collega. Ik heb zelf bouwkundige achtergrond. Eerst een jaar in rotterdam gedaan toevallig en daarna naar tilburg toe. En ik ben vanuit daar eigenlijk ook de gemeente binnengerold, eerst bij vergunningen, toen een tijdje leiding gegeven aan de bouw/milieu en vastgoed, projectleider, projecten die gaan over bedrijventerreinen programmering herbestemming vanuit erfgoed woningbouw en dat soort dingen. En nu ben ik alweer sinds 2014 programmaleider in gemert bakel en ik kijk vanuit daaruit ook naar het regionale perspectief. Vanuit economische ontwikkeling en we zijn nu druk bezig met centrumontwikkeling zowel voor gemert als voor bakel. Dus een beetje een gemelleerde klus

A: daar is.... Ook bij betrokken toch? Bij die centrumontwikkeling?

B: ja ... is weer bezig in milheeze met een onderzoek naar het centrum van milheeze en misschien voor gemert in de toekomst ook nou. Afhankelijk van een aantal andere klussen die hij op dit moment ook doet.

A: nou leuk

B: ik zou zeggen brandt los want jij wilt iets van mij weten

A: ja ik wilde graag een aantal dingen vragen. Nou kijk op de website van de brainport organisatie daar staat heel erg sterk aangegeven dat ze zichzelf presenteren als een triple helix samenwerking en dat is dan een samenwerking tussen de universiteit, gemeente en bedrijven in de regio. Hoe werkt nou precies die triple helix samenwerking vanuit gemert?

B: het is zo dat wij inderdaad horen tot de brainport regio. Wij zitten wel echt op het randje maar dat heb je geografisch wellicht al bekeken. Dus wij zijn echt een beetje de voortuin of achtertuin net hoe je het wilt noemen zegmaar van brainport. Datzelfde werkgebied omvat 21 gemeenten die ook in de metropoolregio eindhoven samenwerken. En onze samenwerking met brainport ziet vooral toe op de brainport agenda en de regio deals. De brainportagenda is hun agenda en wij werken eigenlijk vanuit gemert veel in subregionaal verband. Dus het peelverband is dat in ons geval. En dan heb je het over de gemeente helmond laarbeek deurne beetje de 6 gemeenten om ons heen. Wat je eigenlijk ziet is dat die regio van 21 die heeft 4 van die subregio's. En wat brainport eigenlijk probeert is om al die subregio's goed aan te laten haken bij hun agenda, dus bij hun regioagenda. Dat zeggen ze ook, ze geven ook aan wij werken vraaggestuurd. Dus je kunt meedoen maar je moet wel met een vraag komen. Dus ze hebben een aantal programmalijnen dus bijv. een leven lang ontwikkelen, maakt even niet zo veel uit welke je dan kiest. Maar eigenlijk zeggen ze als je met de peel wat wilt, wij werken een beetje op de schaal voor gemert bakel dan voor peel en dan metropoolregio en brainport. Ja dan kun je een project indienen of je kunt kijken

waar je aan kunt haken. Dat geldt ook voor de regiodeals, dan worden er ook vaak rondes gehouden en dan kun je daar inderdaad op inschrijven.

A: oke dus er gebeurt eigenlijk pas echt iets als je er zelf iets oppert

B: het is wel zo, wij zitten dan vanuit die 6 peelgemeenten zitten we maandelijks bij elkaar op bestuurlijk niveau met alle wethouders. En daar schuift gemert dan ook altijd aan dus we komen wel brengen. Dus we komen naar het overleg toe en dan leggen ze uit waar ze mee bezig zijn of dat ze bijv aanknopingspunten zien of op die manier. Maar feitelijk is het een vraaggestuurde organisatie.

A: oke nou ja. En hoe vaak is er dan zo'n samenkomst?

B: ja wij zitten maandelijks bij elkaar. 1 keer in de 2 maanden denk ik. Ene keer ambtelijk en de andere keer inderdaad op regionaal of op bestuurlijk niveau. En dan is brainport eigenlijk altijd vertegenwoordigd. En we werken in de peel ook nog met innovatiehuis de peel, ik weet niet of je dat al een keer voorbij hebt zien komen? Maar dat is eigenlijk voor ons een netwerkorganisatie ook op het triple helix niveau en die hebben we eigenlijk opgericht, met dus die 6 gemeenten incl. VNO-NCW dat is de werkgeversorganisatie, belangenvertegenwoordiger van alle werkgevers en van het onderwijs. En dan is eigenlijk opgetuigd omdat we gezegd hebben, dat als we beter willen aanhaken bij brainport dan moeten we zorgen dat we onze eigen vragen helder hebben en onze projecten en zorgen dat we daar ook goed mee aan kunnen haken. En daarvanuit is ook het innovatiehuis ontstaan. Als je tijd hebt kun je een keer op die website kijken, dan staan daar een aantal domeinen op en een aantal daarvan haken aan bij brainport en een aantal niet, die zijn dan weer van onze regio maar die spelen minder in de regio eindhoven. En dat is eigenlijk onze netwerkorganisatie. En die is ontstaan omdat we vonden dat we te weinig voet aan de grond kregen in brainport terwijl we dat eigenlijk zelf zijn. Daar lees je dat ook wel terug als je die 1<sup>e</sup> pagina ook ziet op die website dan staat dat daar ook wel uitgelegd

A: en dat is echt een beetje in de deelregio van gemert bakel?

B: ja

A: oke ja, duidelijk. En vanuit jullie ervaringen vanuit gemert bakel wat zijn dan de voor en nadelen van de samenwerking met brainport?

B: nou de nadelen is dus nog vaak dat het toch nog op abstract niveau. Dus wat je ziet, brainport probeert natuurlijk aan te sluiten op de agenda van het rijk die dus daarvandaan de gelden naar brainport proberen te halen. Dus uiteindelijk wat je merkt is dat de ondernemer gemert bakel eigenlijk altijd vraagt: wat heb ik er nou aan? Het is echt van het rijk tot individuele ondernemer en alle stappen daar tussen, dat vertelde ik jou net. Dan heb je het rijk en dan heb je brainport en dan heb je in ons geval de peel en dan gemeente gemert bakel en dan de ondernemersvereniging en dan heb je de individuele ondernemer. Om te zorgen dat je die vertaling echt goed maakt. Dat de ondernemer voelt wat brainport kan bijdragen dat is tot op heden eigenlijk maar voor een enkeling weggelegd. En wij betalen natuurlijk vanuit de gemeente ook een jaarlijkse bijdrage aan de brainport en ja dat is inderdaad ook wel eens ter discussie geweest. Waarom betalen we dat eigenlijk he? Wat krijgen we daarvoor terug? Ik zeg dan altijd tegen de raad: het is een vraaggestuurde organisatie. Dus eigenlijk de clue van jouw vraag, goed en slecht? Ja slecht in de ogen van de ondernemer nog steeds de kloof tussen de ondernemer en wat brainport dan zegmaar is. En wat ik wel heel er goed vind is dat als je bijvoorbeeld op de voorpagina van het ED kijkt zie je dat de regionale groei enzo dan lift je natuurlijk mee op wat dat brainport is. En je ziet natuurlijk ook wel dat brainport steeds meer voet aan de grond krijgt bij het rijk als een van de belangrijke regio's. En dat kun je gewoon niet gebruiken als gemert bakel of als peel. Dus

dat schaalniveau heb je wel nodig om de stap naar het rijk te maken. Maar de kunst is dan wel dat het niet alleen in Eindhoven landt maar dat het dan juist land in alles wat dan Brainportregio heet. En we zitten ook wel echt aan het randje he.

A: ja dat klopt. Oke

B: dat is voor ons ook altijd wel heel gek. Wat je ook merkt is, wij zitten net zo goed op de grens met noordoost en dan heb je het over Veghel den Bosch een beetje die hoek in. Maar omdat je u eenmaal die indeling hebt van gemeenten en van regio's kijken wij eigenlijk nauwelijks die kant op terwijl dat natuurlijk heel gek is. Dat is voor ons veel dichterbij dan dat Eindhoven of de Brainportregio is. Maar die indeling is nou eenmaal zou

A: ja dat net die bestuurlijke grens die is getrokken

B: ja dan zijn grenzen soms raar als je op de rand zit

A: ja dat kan ik me wel inbeelden inderdaad. Even kijken, nog even over de samenwerking. Zijn er concrete voorbeelden voor de samenwerking met de Brainport in de gemeente Gemert Bakel?

B: ja die Regiodeal die ik net noemde. Bijvoorbeeld Kasteel Gemert heeft onderdeel uit kunnen maken van die Regiodeal en heeft daar ook een subsidie gekregen. En dan inderdaad ook die koppeling met het Innovatiehuis die daar dus inderdaad loopt. Staat ook een stukje over digitalisering voor het MKB daar lopen ook gesprekken over maar het is niet dat we nou tientallen voorbeelden hebben en wat je wel ziet is bijv dat er op individueel niveau, dat is dan het niveau van de ondernemer die het bespreekt met de accountmanager van Brainport. Bijv wanneer het gaat over thema's als waterstof en de toekomstmuziek daarvan. We hebben bijv een ondernemer die zit in de kunststofverpakkingsindustrie maar die moet op termijn natuurlijk omschakelen omdat dat milieutechnisch wordt gevraagd. Nou hoe kun je nou als bedrijf verder met je bedrijf en hoe kan je werken naar een ander alternatief.

A: ah op die manier is er ook communicatie tussen de managers van de Brainport

B: ja

A: oke

B: en vaak proberen wij daar vaak het Innovatiehuis aan te koppelen dat je een beetje dat getrapte krijgt. Dat het Innovatiehuis ook direct is aangehaakt en dat je die wisselwerking krijgt. Maar die wisselwerking vanuit Brainport zou nog veel meer kunnen en moeten zijn. En dan ligt het niet alleen aan Brainport maar dan moeten wij zelf ook gewoon handelen

A: even kijken hoor ik heb nog een aantal vervolgvragen. Wat voor rol heeft de gemeente Gemert Bakel in de Brainport samenwerking? Het is eigenlijk al een beetje besproken, het is net wat je erin stopt omdat het input afhankelijk is zoals je net aangaf.

B: we zijn Brainport want we maken er onderdeel van dus daarmee zijn we enerzijds financier en anderzijds ben je ook gewoon deelnemer aan dat wat Brainport is en welke programma's zij draaien. Wat ik al zei naar gelang je daar zelf ook energie in stopt is ook wel mijn overtuiging dat je er ook meer uit haalt. En dan moet ik ook zeggen, wij betalen ook minder dan een gemeente Eindhoven of een gemeente Veldhoven. Dat is dan een beetje naar rato en inwonersaantallen.

A: ja dat is ook wel netjes denk ik. Dan wil ik het nog iets meer naar mijn onderzoek trekken over de expats. Heeft u enig idee van hoe groot het aandeel is van expats in de gemeente Gemert Bakel?

B: nee ik heb er zelf zo geen beeld bij het kan zo zijn dat een collega van mij die aantallen heeft. Dat zou ik wel een keer kunnen vragen of zij dat weet. En voor ons is het dan altijd een beetje de discussie is het een expat of een arbeidsmigrant?

A: ja met een expat bedoel ik toch echt de hoogopgeleiden

B: ja dat snap ik ja. Ik kan even navragen of wij dat cijfer kennen. Dat laat ik jou even weten.

A: oke dankjewel

B: dan was ik even jouw vraag kwijt jij vroeg nog iets

A: ja hoe groot het aandeel is van expats in de gemeente

B: dat zal ik even navragen ja. Maar in het straatbeeld is het wel toegenomen ten opzichte van voorgaande jaren. Dus je merkt dat in de sportschool of op de basisschool dat ouders of mensen die daar gaan sporten meer anderstaligen ontmoeten, inderdaad hoogopgeleiden, die dan toch bij bijv een vanderlande werken of bij asml en die dan toch hun woonomgeving zoeken bijv in gemert. Dus je ziet het in het beeld wel veranderen, dat zien wij ook heel erg voor de andere arbeidsmigranten maar dan heb ik het meer over polen die meehelpen in de agrarische teelt of bij de asperges of aardbeien meehelpen. Het is gewoon meertalig anderstalig geworden. Je zit dat inderdaad wel veranderen

A: en is er ook een verandering te zien in de gemeente als gevolg van de pandemie?

B: of het er meer of minder zijn wil je zeggen? Ja dat zou ik dan even op basis van die cijfers moeten vragen. Ik heb wel een idee maar dat is dan gewoon even wat ik zie dat ik dan denk van, ik heb het idee dat het een beetje gelijk is. Maar dat is puur op basis van waarneming in het veld he van wat zie ik en wat hoor ik dus dat is natuurlijk heel subjectief maar ik kan even navragen of wij over die aantallen beschikken

A: dat zou hartstikke fijn zijn ik ben hartstikke benieuwd. Heeft de gemeente gemert een beleid dat zich richt op expats? Op het aantrekken? Of weren?

B: nee weren sowieso niet, aantrekken volgens mij ook niet. Het kan zijn dat er een stukje in onze woonvisie over opgenomen is. Dat kijk ik even voor jou na, ik schrijf het even op hoor.

A: ja dankjewel

B: ja

A: oke. Aan de hand van andere gesprekken die ik heb gehad met het HEC en de brainport development is eigenlijk wel de verwachting dat, nou kijk afgelopen jaren is eigenlijk tot 2019 ieder jaar de toestroom van expats alleen maar toegenomen. Toen kwam natuurlijk de pandemie en is het ontzettend ingestort, maar de verwachting is wel dat als de pandemie voorbij is dat die hele toestroom van expats op gang gaat komen en misschien zelfs door gaat groeien. Hoe zou gemeente gemert in de toekomst een rol in kunnen nemen in dit hele verhaal als de toestroom van expats blijft groeien?

B: nou wat je ziet zegmaar is dat qua arbeidsplaatsen wij eigenlijk heel veel werkgelegenheid hebben die zich eigenlijk een beetje richt op de onderkant van de arbeidsmarkt. Dat zit met name in de maakindustrie, dat zijn veelal de handjes die je vanuit mbo techniek bijv komen. We zijn natuurlijk een hele grote agrarische gemeente zoals ik al vertelde hebben we ook veel mensen nodig in de agrarische sector. Hoogopgeleiden zitten hier toch wat minder dus voor werk zie ik dat niet echt gebeuren maar voor wonen, en dat geldt eigenlijk voor alle omliggende gemeenten van eindhoven. Denk ik dat wij wel wat kunnen bieden als het gaat om de woonruimte en ook rust en ruimte die er in de stad niet is. We hebben een heel groot buitengebied, we zijn echt een landelijke gemeente en daar heb je ook veel meters bos en natuur. Dus je merkt ook wel dat ze daar naar op zoek zijn en je ziet bijv ook, dat is misschien ook leuk om te kijken, kasteel gemert dat is dat kasteel dat midden in ons dorp gelegen is, die ontwikkeling is nu gaande. En zij richten zich met hun masterplan dat ze opgesteld hebben ook op de komst van expats en zeggen ook van ja, die afstand van eindhoven naar gemert dat is in ieder geval een mooie afstand voor woon werk verkeer. Dat is ook zo, heel veel mensen werken ook vanuit gemert in gemeente eindhoven. Dus zij richten zich ook wel echt op het ontvangen van die doelgroep in die plannen daar. Maar die plannen zijn nog in

ontwikkeling. En zo hebben wij een andere ontwikkeling en dat gaat over de rode as dat is een voormalige camping en die wordt ook helemaal ontwikkeld en die wil ook hoogwaardige huisjes gaan bouwen en met name ook voor expats. Dus je ziet ook wel dat er voor verschillende ondernemers wordt ingespeeld op die ontwikkeling. Vanuit de verwachting dat die expats toch ergens moeten blijven zegmaar. Dat zijn eigenlijk de twee meest concrete voorbeelden die nu zegmaar spelen. En dan zie je natuurlijk gewoon dat de expat zelf op de woningmarkt hun plekje vinden. Dat zijn die individuen waar ik het net over had die dan in de supermarkt achter je staan of op de basisschool naast je.

A: en is er ook contact met de brainport organisatie over dit soort thema's? Zoals huisvesting?

B: nee daar hebben wij geen concreet overleg over nee. En kijk de ontwikkelaar van het kasteel zelf die spreekt dan bijvoorbeeld wel met brainport maar dat loopt dan niet via onze organisatie. Die lijnen lopen dan gewoon rechtstreeks. Dus er is wel overleg maar niet per se via de gemeente. Maar dat is op zich ook niet per se nodig. Mits je zegt je wilt het vanuit de woonvisie heb je een opgave ik haal zoveel expats hier naartoe dan wordt het natuurlijk een ander verhaal

A: ja oke, ik denk dat ik al mijn vragen heb kunnen stellen.

B: ja ik hoop dat je er wat hebt

A: het past nog binnen de tijd, ja ik denk het wel. Nou bedankt voor de tijd en ik vond het een leuk interview

B: nou goedzo, ik ook. Ik ga even die paar dingen heb ik nog opgeschreven, probeer ik nog even voor je na te zoeken en zodra ik het heb stuur ik het naar je toe. Dus dat komt goed

A: ja dat is goed. Zou u het onderzoek willen ontvangen als ik het heb afgerond?

B: ja zeker dat vind ik heel leuk

A: oke dan zal ik het mailen als ik het ergens in juli heb ingeleverd.

B: ja leuk. Ik wens je heel veel succes met je vervolg en doe de groetjes daar. En wellicht komen we elkaar nog wel eens tegen

A: ja oke bedankt!

## Appendix 7

### Interview 7 Philips

**Interviewee:** Talent acquisition Philips

**Date:** June 10 2021

In the transcript of the interview I will be referring to myself as: A, and to the interviewee as: B.

#### Introductie

A: ik zal mezelf even kort introduceren. Zoals je had gezien mijn naam is menno ik ben 27 jaar oud en ik woon in rotterdam. Ik ben nu mijn master aan het afronden aan de universiteit van utrecht en dat is de master human geography. Daarin heb je 4 verschillende aftakkingen in en dan heet de aftakking die ik heb gekozen heet economic geography regional development and policy. Dus het gaat eigenlijk puur om gebiedsontwikkeling. Ja ik ben nu dus in maart ben ik begonnen met mijn afstudeertraject, mijn scriptie, met als onderwerp wat de invloed is van de covid-19 pandemie op de aanwezigheid van expats in de brainport regio. En dat heb ik dan gekoppeld aan een stage bij beeck ruimtemakers, dat is een adviesbureau in de gebiedsontwikkeling en dat zit in rotterdam eindhoven en arnhem. En ja, nu ben ik aangekomen bij het dataverzamelingsproces en ik heb al interviews gehouden met expats van asml en vanderlande en met het HEC gesproken en brainport development organisatie heb ik gesproken en ja nu dus met philips en ik hoop nog met vdl en asml te spreken en met de TU eindhoven om zo een evenredig beeld te krijgen van wat de verwachtingen eigenlijk zijn voor na de pandemie.

B: oke prima. Ja dankje voor deze introductie ik zal me ook even heel kort voorstellen menno. ... is mijn naam, 47 jaar oud. Ik kom oorspronkelijk uit Duitsland en woon 17 jaar in nederland samen met mijn partner en kinderen. En ik werk zo'n 6 jaar bij philips en sinds 2 jaar als lead in de tech base. Dus mijn team neemt veel mensen aan in eindhoven bijv maar ook in best op de medical campus van philips of in drachten. Expat is een ruim begrip, voor mij zijn expats technically speaking echt de mensen die vanuit philips uit een ander land uitgezonden worden. Maar wij nemen veel mensen aan internationaal die op een nederlands contract landen. En ik denk dat dat ook hetgene is wat jij ook bedoelt. Dat wij ook gewoon werknemers aantrekken uit het buitenland

A: ja precies, dat is voornamelijk gericht op de hoogopgeleide werknemers, de kenniswerkers laat ik het zo zeggen

B: ja de kennismigranten, de highly skilled knowledge migrants

A: nou oke bedankt voor de introductie, ik zal gelijk maar aftrappen met mijn verhaal

A: ik heb een aantal topics samengesteld en aan de hand van die topics wil ik graag een aantal vragen stellen. De eerste vraag gaat over de toestroom van expats. Hoe is dat voor philips geweest? Hoeveel expats trok philips aan voor de pandemie?

B: ja kijk daar kan ik helaas geen concrete nummers over geven. Expats of internationale werknemers of kennismigranten in de breedste zin hebben wij altijd al aangenomen. En dit zijn we eigenlijk blijven doen tijdens de pandemie, voor de pandemie en ook naja als je nu kan zeggen na de pandemie als we al zo ver zijn, maar dat doen we nu nog steeds. Wat je ziet is dat de immigration process duren langer

A: ogenblik, ik werd gebeld en ik ben aan het opnemen met mijn telefoon dus het begon even te trillen. Ik heb hem weggedrukt, sorry

B: ah ja oke lang verhaal kort we hebben het gedaan, we zijn het tijdens de pandemie ook blijven doen en we zijn het nog steeds aan het doen. Ja want wij zijn gewoon echt afhankelijk van het werven van onder andere kennismigranten.

A: ja precies en dat is eigenlijk ook wel een beetje wat ik had verwacht. Zie je om je heen veel expats ook op de werkvloer bij philips?

B: zeker ja, zeker. Dus dat is, ik denk dat ja zo veel verschillende nationaliteiten werken. Ik ben bijv, we hebben een innovation campus in drachten in friesland daar werken 25 verschillende nationaliteiten dat weet ik toevallig uit mijn hoofd en in eindhoven zullen dat er nog veel meer zijn. dus ja dat is al sinds, kijk ik ben in 2015 bij philips komen werken en toen was het eigenlijk al realiteit en dat is in de loop van de jaren denk ik alleen maar toegenomen.

A: oke en op welke locatie ben je zelf werkzaam in eindhoven of drachten?

B: ja ik werk zelf op kantoor amsterdam maar het team wat ik manage en de scope die ik heb daar zijn veel werknemers die wij aannemen in best, eindhoven op de high tech campus en in drachten. We nemen zo nu en dan ook mensen in amsterdam maar dat zijn minder de werknemers die gewoon ook ervaring hebben in software development en R&D dus die worden meer op die innovation site aangenomen bij philips en die liggen dus in best eindhoven high tech campus en drachten.

A: ja en dat is vooral de R&D gericht of is dat de philips healthcare afdeling die daar voornamelijk zit? Toch?

B: dus ja ik denk dat het belangrijk is voor jou om te weten dat wij in philips hebben wij meerder teletech position teams. We zijn globaal denk ik een organisatie van ongeveer 300 medewerkers globally, alleen recruiters. En om en na bij 40 daarvan werken in nederland maar we zijn echt deel van een global organisatie. Dus als je met mijn spreekt dan spreek ik voor de doelgroep van R&D en software engineering maar je hebt in nederland ook teams die alleen voor commerciële rollen gaan werven en alleen voor bijv business development rollen of HR rollen dus ik doe echt ja eigenlijk mijn team werft alle medewerkers die nodig zijn voor het productontwikkelingsproces.

A: oke ja. En ja ik heb deze vraag ook gesteld aan het HEC, die gaf me al een goed beeld. Maar wat eigenlijk de voornaamste afkomst van expats die voor philips komen werken?

B: ja dat verschilt nogal, en sorry als ik dit gesprek qua data niet goed heb voorbereid.

Sterker nog we houden nationaliteit ook zeker niet bij als onderdeel van ons aannameproces, dus ook al zou ik het je willen aangeven dan zou ik het echt persoon per persoon na moeten lopen want het wordt nergens geregistreerd. Dus ja ik kan het alleen schatten. Nou kijk er zijn heel veel niet alleen kennismigranten maar ook medewerkers uit omliggende landen die we aannemen dus denk aan belgie Duitsland Frankrijk waar we veel medewerkers hebben. De UK italie Frankrijk dus echt hier in europa. En dan naja, eastern europe aswell, the US, ook een grote groep uit india. Dus eigenlijk wereldwijd. En je moet ook weten dat philips grote innovation centers heeft in india in bangalore. Daar hebben we ook gewoon mega grote innovation centers. Dus daar worden vaak ook medewerkers ook daar aangenomen. En vaak hebben wij dan ook international transfers, dat iemand van deze medewerkers gewoon een transfer maakt naar de nederlandse organisatie.

A: oke oke dat is mooi. Ja dus die lijnen zijn eigenlijk op die manier al uitgezet.

B: ja philips is echt een global company en ook opgezet dat wij alle kennis gewoon globally kunnen absorberen

A: oke, dat is mooi geregeld. Dan zou ik door willen gaan naar het volgende topic en dat is wel interessant. Dat gaat over het belang van de aanwezigheid van expats in de regio. Dus hoe belangrijk is het eigenlijk nog voor expats om aanwezig te zijn in de regio waarin zij werken? Is dit veranderd? Hoe was dit eerst en is dit veranderd door de pandemie?

B: nou ja kijk ik denk dat het, veel kandidaten die wij spreken die vragen daar ook actief naar. En solliciteren op een functie van bijvoorbeeld standplaats Eindhoven en vragen of ze gewoon remote kunnen gaan werken. Nou dat heeft nogal tax implications dus je kan niet zomaar gewoon bij wijze van spreken in Duitsland blijven wonen en een Nederlands arbeidscontract hebben want dan wordt je sociaal verzekeringsplichtig in beide landen. Dus wat wij doen we zien we zijn nog steeds zeker medewerkers aan het reloceren, dus we verhuizen ze bijvoorbeeld vanuit India of US naar Nederland. Voor sommige medewerkers die wij aannemen worden ook andere constructies bedacht, ja dat heet dan technisch gesproken hosted heads en dat betekent dat iemand bijvoorbeeld in de US aan wordt genomen standplaats US heeft en dan bij werkzaamheden verricht voor de Nederlandse organisatie en dan wordt het gewoon intern verrekend wat betreft de taxes. Dus in die zin ja je ziet dat telewerken zeker is toegenomen, je ziet ook dat wij ja meer hosted heads hebben zoals wij dat noemen en cross border commuters. Dus mensen die bijvoorbeeld in België wonen of in Duitsland en gewoon eens in de 4 weken naar Eindhoven gaan. En daar een dag blijven en dan weer terug gaan. Dus dat doen we zeker nog en of we dat in hogere mate doen dan voor de pandemie dat durf ik eigenlijk niet te zeggen. Maar dat moeten we zeker blijven doen om gewoon alle innovatiekracht aan te kunnen nemen die we willen aannemen.

A: ja inderdaad. Oke en wat doet Philips eigenlijk om expats vanuit de hele wereld naar de regio toe te lokken?

B: uhm ja er zijn verschillende initiatieven, we hebben de Brainport samenwerking waar wij bijvoorbeeld met een aantal bedrijven in de regio samenwerken zoals ASML, Jumbo PSV om zeker ook de tech talent aan te trekken. We hebben in juni een event waar gewoon engineers van ASML van Philips van andere bedrijven naartoe kunnen komen en dan 1 vriend kunnen meenemen. En dan gaat het bedrijf zich presenteren wat zij doen op het gebied van innovatie, dus dat is 1 initiatief. En ja er zijn er zeker nog veel meer om gewoon de regio aan zich aantrekkelijk te maken. Bijvoorbeeld om te zorgen dat buitenlandse studenten die afstuderen in NL ook in NL blijven en hier hun eerste baan krijgen, ook op dat gebied wordt het een en ander gedaan om de kennis zo veel mogelijk ook in NL te houden.

A: ah ja en als we dan kijken naar het werkverband van die expats, zijn dat korte werkverbanden of blijven die expats voor langere periode bij Philips en dus ook in NL werken?

B: ja dat is wat wij in het grootste deel doen eigenlijk in 99% van de gevallen is gewoon een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dus het doel is ook om ze langer in de regio te houden.

A: dus dat is ook dus de doelstelling uiteindelijk. En waarom worden er eigenlijk geen Nederlanders op dat soort functies aangesteld? En waarom zijn het voornamelijk expats?

B: ja kijk op alle functies die wij hosten kijken wij eerst of er intern talent aanwezig is. En extern kijken wij uiteraard ook en daar staat iedereen vrij wereldwijd om te gaan solliciteren. Kijken wij discrimineren uiteraard niemand wij kijken naar de beste kandidaat die uit het assessment en interviewproces komt en op basis daarvan selecteren wij. Dus dit is niet per se zo dat er geen Nederlanders solliciteren of dat ze niet geselecteerd worden. We kijken echt per functie welke persoon individu het best past. En ja als we dan moeten reloceren of iemand op een contract moeten aannemen in India of in de US dan doen we dat. Dus in die



zin nemen we ook heel veel medewerkers aan die gewoon een autochtone achtergrond hebben. Hangt gewoon echt af van de functie.

A: oke dankjewel. Toen ik met het HEC in gesprek was toen liet hij vallen dat er voor met name de hightech sector duizenden vacatures staan. Is dit ook het geval voor philips? Dat de vraag zo groot is?

B: zeker, we hebben zeker een grote vraag. Naar engineers, software engineers, software architects R&D personeel, scientist data scientist, zeker een grote vraag naar. Ja de vraag is op dit moment denk ik iets hoger dan het aanbod maar tot nu toe zijn we er altijd in geslaagd om de functies die we hebben in te vullen. Ook al duurt het soms iets langer voordat je een geschikte individu hebt gevonden maar op dit moment de vraag is er zeker

A: oke. Dan wil ik graag door naar het volgende topic. Dat is gericht op de opkomst van het thuiswerken. Hoe is het binnen philips geregeld in die tijd? Begin van de pandemie

B: ja wij hebben sinds de pandemie een thuiswerkvergoeding. Om medewerkers tegemoet te komen in de extra kosten die ze hebben. De extra stookkosten en je kan bijv ook een monitor aanschaffen en daar worden ook fiscale vergoedingen voor mogelijk gemaakt om gewoon de medewerker aan een goede thuiswerkplek te helpen. Dus dat zijn eigenlijk de meest belangrijke ingrediënten. Je kan bijv aan het begin van de pandemie meubulair ophalen, dus monitor goede stoelen, dat kon allemaal. En inmiddels hebben we thuiswerkvergoeding en de mogelijkheid als je gewoon equipment aanschaft voor je thuiswerkplek om dat gewoon op te geven om dat gedeeltelijk te laten vergoeden.

A: oke. Was het de bedoeling dat iedereen 100% thuis werkte? Of was dat in sommige gevallen niet mogelijk?

B: hangt echt af van de functie. Bij sommige functies is het gewoon onderdeel van de functie dat je ook aan apparatuur werkt op de high tech campus. Dat kan je niet thuis doen. Dus er was een kleinere groep die wel aanwezig moest zijn, al dan niet een paar dagen per week. Maar het gros van de medewerkers ging vanuit thuis werken 100% en dat ging best wel goed

A: oke en zou dit voor na de corona pandemie iets blijvends kunnen zijn? dat mensen flexibeler thuis werken? 50/50 bijvoorbeeld?

B: ja dat is inderdaad iets waar we nu aan het implimenteren zijn, dat is een hybrid model. En dat betekent 2 tot 3 dagen werken vanuit kantoor en 2 tot 3 dagen werken vanuit thuis. Dus dat is het model dat wij momenteel toepassen.

A: oke dus dat is ook wel een kanteling geweest wat dat betreft

B: ja je ziet wel dat mensen nu wel meer vanuit thuis werken. Ik denk dat dat nu meer het geval is dan voor de pandemie ja

A: ja oke. En qua resultaat? Zijn daar ook veranderingen in geweest of in te zien? Dat werkresultaat minder is of juist beter als mensen thuis werken?

B: kijk in het begin was het natuurlijk even een omschakeling en 2020 was ook iets meer challenging year voor philips maar je ziet nu dat 2021 de resultaten goed zijn. Dus in die zin is er niet echt een dip te zien. maar er wordt wel veel aandacht besteed aan de welzijn van de medewerkers thuis. Dat je gewoon bij een goede worklife balance aanhoudt want als je veel vanuit thuis werkt loopt werk en prive meer in elkaar over. En dat je misschien soms ook meer uren werkt dan dat je zou moeten dus daar is heel veel aandacht voor mindfulness

A: dat wordt allemaal aangeboden vanuit philips?

B: ja zeker

A: ja want mijn volgende vraag zou zijn wat zijn de nadelen van het thuiswerken maar die is nu al eigenlijk beantwoord.

B: precies ja. Dat zou 1 van de gevaren zijn die op de loer ligt. Maar inderdaad we bieden heel veel coachingprogramma's aan mindfulness trainings resilience trainings ja om juist te voorkomen dat of om juist een medewerker gewoon zo goed mogelijk te laten slagen in het thuiswerken. Maar het wordt ook wel aangemoedigd om weer terug te gaan naar kantoor. Maar ook dat heeft Frans van Houten in een van zijn interviews ook gezegd denk ik. Dat je als je in een creatief proces zit of als je designer bent dat het ook fijn is om met collega's te sparren op kantoor en gewoon dingen op een whiteboard staat uit te werken. Maar ook dat wordt aangeboden om gewoon ja teammeetings op kantoor te houden

A: oke. Zou de opkomst van het thuiswerken invloed hebben op het aantal expats dat Philips aantrekt? Door de mogelijkheid om thuis te werken

B: ja dat durf ik niet ja of nee op te zeggen. Ik denk dat wij altijd kennismigranten hebben aangetrokken en dat blijven wij ook doen. Dus in die zin of we dat nu meer doen dan voor corona dat durf ik niet te zeggen. Zoals gezegd nationaliteit is geen onderdeel van het aannameproces. Kijk wat wij doen, we kijken altijd goed welke ontwikkelingstaak ook uitgevoerd wordt dus het zou bijv kunnen zijn dat je gewoon zegt van oke dit stukje development leg ik gewoon hier neer en dat daar. Dus in die zin we trekken nog steeds die expats aan en we werken altijd als recruiter, ik werk in een global team, dus ik werk altijd samen met mensen van over de hele wereld. En dat doen onze engineers ook. Dus in die zin hebben we altijd al in global teams gewerkt en dat blijven we ook doen. Als dit je vraag beantwoord

A: ja hoor zeker. Dan zou ik willen doorgaan naar het topic over beleidsveranderingen. Wordt er vanuit Philips een beleidsverandering verwacht? Door corona

B: ja het hybride model is 1 van de gevolgen dus het 2 tot 3 dagen kantoor 2 dagen thuis. En de thuiswerkvergoeding is nieuw. En kijk ik ben heel bekend met de Nederlandse markt maar Philips is een global company dus het kan zijn dat er ook vergoedingen die gedaan worden in andere landen zoals Israël en de US waar ik nu niet 100% weet van heb. Maar zeker zijn er gewoon beleid verandert in die zin dat we gewoon hybride model hebben waar we zeggen oke zoveel dagen thuis zoveel op kantoor. En dat je gewoon eigenlijk bijna in alle landen vergoeding krijgt voor het feit dat je meer vanuit thuis werkt

A: ja oke. En is er eigenlijk in die tijd van corona, is er veel contact geweest tussen bedrijven? Bijv Philips en ASML zijn natuurlijk in de Brainport regio 2 grote spelers die toch wel een groot marktaandeel hebben daar. Is er contact geweest tussen de bedrijven over hoe nu verder?

B: ja er is regelmatig contact tussen ASML en Philips bijv wat betreft het aannemen van technisch personeel. Laatst ben ik op een bijeenkomst geweest. En er is zeker ook een uitwisseling op hoger niveau. Dus in die zin was er altijd uitwisseling en dat zal zeker ook blijven. Ik denk dat dat zeker een corona heeft door te kijken naar de Philips organisatie in China want die zijn altijd een aantal maanden en weken voor ons. Dus we konden eigenlijk door contact met hun te houden voorspellen van nou hoe ziet het er bij ons over een aantal weken uit bij het managen van de crisis.

A: oke nou het volgende stukje, regionale ontwikkeling. Of ontwikkeling van Philips zelf. Hoe belangrijk zijn expats eigenlijk voor de ontwikkeling van Philips? Zou er een zekere afhankelijkheid zijn van expats?

B: zeker, ik denk dat expats en medewerkers die we aannemen vanuit het buitenland altijd wel belangrijk is geweest voor Philips en dat dat altijd belangrijk zal blijven want kijk ik denk dat bijna geen branche geen industrie in Nederland het meer zonder zal kunnen doen dus in die zin ja, is er een afhankelijkheid ik durf te zeggen ja

A: Ja en ik richt meer mijn onderzoek specifiek op de regio eindhoven, de brainport regio. Dus er zou eigenlijk gezegd kunnen worden dat de brainport regio afhankelijk is van expats? Wil het regionale groei doormaken

B: zeker, zeker. Als je kijkt naar de groeiplannen van bedrijven om ons heen dan is dat zeker zo

A: oke dan kom ik aan bij het laatste topic. Dat gaat om de begeleiding van expats. Wat voor rol neemt philips op zich wanneer er een expat vanuit een ver land komt?

B: goede vraag. We hebben een goed relocation package. Dat is gewoon een uitgebreid pakket waarbij je ten eerste financiële ondersteuning krijgt voor het feit dat je moet verhuizen, al dan niet met kinderen. Daarnaast is er ook ondersteuning in het verhuizen van de household goods en dat soort dingen. Er is hulp om een geschikt appartement te vinden. Er is hulp van verschillende suppliers zoals wij dat noemen voor partner support programmes he. Dus als je verhuist dan vaak gaat de partner mee verhuizen dus hij of zij moeten ook een nieuwe baan vinden in NL dus dan is er partner support programme in place om zeker ook de partner ook een beetje een start hulp krijgt om gewoon nou ja zijn eigen draai te vinden in NL en een nieuwe baan te vinden. Daarnaast worden uiteraard vliegtickets vergoed en er is ook hulp voor kinderen om te kijken naar welke school ze moeten gaan. Dus we hebben een 3<sup>e</sup> partij die gespecialiseerd heeft daarin in de vraag oke als bijv iemand van india verhuist met kinderen 5 jaar uit, welke school zou dan het beste zijn? Zijn de aanmeldingskosten duur en wat is de wachtlijst? Dus het schoolingsupport wordt aangeboden. Er wordt een stukje tax support aangeboden en ook een beetje cultural awareness support. Dat zijn trainings op het gebied van culturele awareness dat je in NL bijv

A: ja dat kan nog al verschillen

B: ja inderdaad, de manier waarop je bijvoorbeeld je vrije tijd besteding doet of de normale omgangsvormen en een stukje awareness creëren van dutch culture.

A: ja hartstikke mooi, en wordt er dan ook samen gewerkt met HEC, die heb ik namelijk ook gesproken

B: dat durf ik niet te zeggen. Ik weet dat wij een externe partij hebben die helpt met het aanmelden bij de gemeente en dergelijke dus dat zou het HEC kunnen zijn maar ik durf het niet te zeggen

A: oke eventjes denken, ik denk dat ik al mijn topics zo heb behandeld. Ja bedankt voor de volledige antwoorden en vooral ook voor je tijd.

B: ja zeker graag gedaan menno. Ik wens je heel veel succes met je scriptie. Ik hoop dat je goed tot afstuderen heen komt en wie weet zien we elkaar nog een keertje voor een job voor philips zou zomaar kunnen, ik ben recruiter

A: haha ja wie weet. Ik vroeg me nog af, lijkt het je nog leuk om het onderzoek te ontvangen wanneer ik het heb afgerond?

B: zeker, ja o ja dat zou ik heel graag willen

A: oke dan zal ik het mailen, nogmaals bedankt en een fijne dag verder

B: oke bedankt fijne dag!

## Appendix 8

### Interview 8 TU Eindhoven

**Interviewee:** Human Resources Management TU Eindhoven

**Date:** June 21st 2021

In the transcript of the interview I will be referring to myself as: A, and to the interviewee as: B.

#### Introduction

A: Ik zal me even kort voorstellen mijn naam is dus Menno ik ben 27 jaar oud en ik studeer aan de UU. De master Human geography en daar heb je 4 aftakkingen in en de aftakking die ik heb gekozen heet economic geography regional development en policy. Dat gaat over gebiedsontwikkeling en dat soort zaken. Ik woon in rotterdam en nu dus mijn masterthesis aan het schrijven en dat heb ik gekoppeld aan een stage bij beeck ruimtemakers. Dat is een adviesbureau in de gebiedsontwikkeling en dat is gevestigd in eindhoven rotterdam en arnhem. Ergens in juli wil ik mijn scriptie in gaan leveren, dus

B: en jouw hele master heeft zich helemaal in de coronatijd voltrokken?

A: ja helemaal. Het duurt een jaar dus mijn medestudenten heb ik allemaal niet gezien. Er zijn natuurlijk wel een aantal mensen die ik van de bachelor nog kende maar de rest heb ik alleen maar via teams gesprekken gezien.

B: nou dat is al een uitdaging op zich.

A: ja zeker, maar het was prima te doen

B: nou oke mooi. Nou ik ben .... Ik ben oorspronkelijk afkomstig uit Delft maar ik woon al 30 jaar in eindhoven. Mijn oorspronkelijke beroepsachtergrond ligt in de technische kant van de gezondheidszorg om precies te zijn de nucleaire geneeskunde. De toepassing van radioactieve materialen voor onderzoek en behandeling. Ik heb gewerkt in ziekenhuizen in delft en in rotterdam. In rotterdam zuid in het ikazia. Toen zag ik een advertentie staan van toen de hogeschool eindhoven, inmiddels fontys, dat die bezig waren met het opzetten van een hbo opleiding op het gebied van al die medische beeldvorming en bestraling. En die zochten een aantal docenten onder andere voor nucleaire geneeskunde. Ik solliciteerde en ik werd het nog ook dus dat was verhuizen naar eindhoven. Daar een tijd gewerkt en een hele opleiding opgetuigd en steeds meer les gaan geven en andere dingen daarbij. Toen op een gegeven moment was dat klaar, ik had daar alles gedaan wat ik kon doen en geleerd wat ik kon leren. Toen ben ik bij de TU terecht gekomen in eerste instantie bij de docententrainers. Dat was net een beetje de tijd, 15 jaar geleden was de situatie dat om voor een kleuterklas te staan moest je een hbo opleiding hebben en iedereen nam aan dat als je een master had of gepromoveerd werd dat je kon lesgeven. Wat soms op miraculeuze wijze het geval was en soms op desastreuze wijze niet. En toen heeft het ministerie van onderwijs gezegd, we zijn er nu klaar mee, we willen dat er een soort basiskwalificatie voor je docenten gaat optuigen. We geven jullie een jaar de tijd en anders leggen we jullie een regeling op. Nou iets je laten opleggen door de overheid als het enigszins kan: niet. Dus we hebben met elkaar een hele regeling, dat heet nu de bko basiskwalificatie onderwijs. Dus was er ineens veel meer behoefte aan docententrainers. Nou ben ik natuurlijk niet een hardcore engineer want ik kom uit de technische kant van de gezondheidszorg en ik had een aantal kilometers op de teller als docent met een docentenopleiding dus ze vonden mij wel leuk. Na een paar jaar eigenlijk door een leuk toeval ben ik eigenlijk terecht gekomen als

beleidsmedewerker bij de HR afdeling met als grote taak zorgen voor het welzijn van onze internationale collega's en hun meereizende partners. Daar hadden we er op het begin zo'n 600 van inmiddels volgens mij 1400, ruim 1/3<sup>e</sup> van onze medewerkers is niet nederlands en als ik een beetje het onderscheid maak tussen het wetenschappelijk personeel en het ondersteunend personeel dan zitten ze met name, de internationale collega's, bij het wetenschappelijk personeel inclusief de promovendi daarbij. En is ons ondersteunend personeel nog relatief autochtoon, maar ook zie je het daar gaandeweg veranderen, zie je steeds meer internationale collega's ontstaan. Dus ik heb allerlei programma's opgesteld om onze internationale collega's zich sneller en beter thuis te laten voelen om te beginnen gewoon bij ons en later heeft zich dat uitgebreid naar de gemeente en de regio. En later heeft zich dat ook uitgebreid naar steunprogramma's naar de meereizende partners. Omdat we ons op een gegeven moment realiseerden dat we veelbelovende jonge onderzoekers kwijt raakten, niet omdat de onderzoeker niet goed genoeg was maar omdat de partner die meegekomen was hier niet kon landen en die twee om die reden maar besloten dit gaat hem niet worden wij gaan terug naar huis.

A: ja dat is ook hartsikke belangrijk inderdaad

B: dat is natuurlijk menselijk gezien een tragedie, een veelbelovend koppel komt hier naartoe en binnen 2 jaar gaat het afgebrand weer naar huis. Maar ook voor ons als onderzoeksinstelling is dat ook niet handig. Vaak zitten die mensen op extern gefinancierd onderzoek en dan kunnen ze een zakje geld geven en dan moeten wij zeggen hou je geld maar want de onderzoeker is naar huis. Nou zo willen wij niet in de krant zegmaar.

A: nee precies ja. En die vertellen dat waarschijnlijk ook door aan bekenden.

B: nee dat moet je niet hebben nee. Dus gaandeweg allerlei programma's opgezet. Daar werden we ook voor gezien, door onze eigen internationale collega's maar ook door de andere universiteiten in het land. Oh wat leuk dus mensen liepen eens een dagje mee en noem maar op. Ik ben terechtgekomen in wat Europese programma's op het gebied van onderzoek en mobiliteit, ja supergaaf, en nou dat is natuurlijk niet mijn hele werk. Op het begin had ik daar 3 dagen in de week voor wat veel was vergeleken met wat andere universiteiten deden. En je moet natuurlijk allemaal je vereisten doen, je immigratieprocedures en dat soort zaken maar ik had niks te maken met het IND of ene arbeidsinspectie, ik was meneer: 'feel at home'. De man die zegt goh wat leuk dat je hier bent en wat kunnen we doen om je een beetje blij te maken?

A: dat gaat een stukje verder dan de standaardprocedure

B: ja gaandeweg zie je dat op allerlei andere plekken ook veel meer aandacht aan besteed wordt. Nou daarnaast ben ik betrokken bij andere dingen op dit moment het programma organisatieontwikkeling van de TU. Ik ben betrokken bij het opzetten van onze postdoc association dat is een vereniging opgetuigd voor onze postdocs. En ik ben betrokken bij een programma van de eurotech universiteiten, dat zijn 6 technische universiteiten in Europa waar wij er dan 1 van zijn die dikke vriendjes zijn met elkaar. We hebben een postdoc programma opgetuigd met daarbij een postdoc academy dus een opleidingsprogramma voor de postdocs en daar ben ik ook bij betrokken.

A: oke hartsikke mooi. Nou ik zal het nog een beetje toelichten over mijn onderzoek want dat heb ik nog niet gedaan. Nou mijn onderzoek richt zich op wat de invloed is van covid-19 op het belang van de aanwezigheid van high tech expats in de brainport regio. Dus dat richt zich echt voornamelijk ook op de opkomst van het thuiswerken en hoe belangrijk is het nog door de coronapandemie om voor die high tech expats om aanwezig te zijn in de regio.

Want de opkomst van het thuiswerken, dat is natuurlijk nogal wat

B: hele interessante vraag

A: ja en lekker actueel, ja ik heb echt al verschillende interviews gehouden met expats en brainport development organisatie, HEC, met philips heb ik gesproken. deze week spreek ik nog met VDL en de gemeente eindhoven.

B: wie bij de gemeente als ik vragen mag?

A: stijnt steenbakkers, wethouden economie en ruimte

B: nou dat heb je leuk voor mekaar. Die krijgt niet iedereen te spreken

A: nee? Nou het was wel leuk hoe dag ging. Het was via linkedin, hij had een foto geplaatst over de regionale groei van eindhoven en daar was dus te zien dat eindhoven als enige regio in de afgelopen tijd een groei heeft doorgemaakt en mijn stagebegeleider van beeck had mij daarin getagd en hij had dat bericht geliked. Dus ik dacht nou, goed, ik stuur gelijk een berichtje en een vriendschapsverzoek. En hij zij nou ja goed, stuur maar een mail naar mijn contactpersoon bij de gemeente, of mijn secretaresse en dan zie ik wel of ik eraan mee werk. En hij wilde er dus aan meewerken

B: nou leuk! Dan praat je met de wethouder en tevens loco burgemeester. Dus veel hoger naar boven kan je niet raken hier!

A: nou ik probeer veel verschillende spelers in de regio te spreken zodat ik van iedere kant een beeld krijg van hun verwachtingen. Dus ja ik richt me eigenlijk vooral op de high tech expats maar ik hoorde tijdens het gesprek met HEC en brainport development dat het ook interessant kan zijn om met de TU te praten omdat de TU ook ontzettend veel internationals aantrekt. Dus ja, zodoende eigenlijk

B: nou ja prima

A: zal ik beginnen dan met mijn vragen? Ik heb een aantal vragen van tevoren opgesteld

B: als ik niet terplekke het antwoord heb dan weet ik nog wel hoe ik er aan kan komen dus dan krijg je eventueel nog wat dingen na, maar laat maar eens horen

A: oke nou de eerste vraag is gericht op de brainport samenwerking want er wordt wel gesproken van een triple helix samenwerking tussen universiteit industrie en gemeente. Wat voor rol heeft de TU Eindhoven in die brainport samenwerking en de triple helix?

B: verschillende rollen dat wil zeggen, op verschillende niveaus. Van bestuurlijk niveau tot meer operationeel niveau binnen ons college van bestuur en b&w en industry overleggen met elkaar maar op een meer operationeel niveau, directieniveau of net daaronder waar ik dan zit hebben we ook allerlei samenwerkingen. Met de aantekening dat we eigenlijk aan het bewegen zijn in de richting wat we de quadruple helix noemen

A: ja met de samenleving erbij

B: ja met de samenleving erbij in dit geval. Dus met allerlei partijen en clubs van internationale kenniswerkers of de meereizende partners. Dat we niet langer zitten te bedenken voor maar met. En dat geeft weer een enorm leuke versnelling en enorm leuke andere dynamiek. Maar die triple helix is eigenlijk waar die hele brainport ooit tot stand is gekomen. Dus voor de jaren 90 lag er aan alle kanten hier een economisch probleem. DAF en Philips zaten tegelijkertijd in de misère. Meestal wisselden ze elkaar af maar nu hadden ze allebei een hoop troubles. Dus die hele regio stond zwaar onder druk. Zeker toen, het is nu natuurlijk wel anders. Maar toen als je Philips of DAF zei, dan zei je Eindhoven bij wijze van spreken. Het is nu diverser. Dus toentertijd zijn de lokale politiek en de burgemeester en wat CEO's van bedrijven en de voorzitter van de TU zijn met elkaar gaan zitten, dit gaat niet goed en we moeten wat. En daar is die hele triple helix gedachte van gekomen die nu richting de quadruple helix aan het gaan is. Als antwoord op jouw vraag, het is op

verschillende niveaus, college van bestuur niveau, b&w, maar ook daaronder directieniveau en operationeel niveau.

A: oke, ja, mooi. Nu gericht op de toestroom van internationals, misschien ook expats voor de TU medewerkers. Hoe was dit in de normale omstandigheden, dus voor de pandemie?

B: ja vrij hoog, wij nemen pakweg 800 tot 1000 nieuwe medewerkers per jaar aan, nederlands + internationaal. We hebben natuurlijk relatief veel onderzoeksfuncties die zijn vrij kortdurend he. Een promotietraject is 4 jaar, een postdoc is 2 jaar. By nature stopt het dan. Dus je ziet gewoon een hele hoge turnover want een substantieel aantal medewerkers vervangt zichzelf binnen een termijn van 4 jaar. Daar zit al langdurig internationale werving achter om verschillende redenen, 1 is de hele technische wetenschap zijn een grote internationale aangelegenheid plus de nederlandse markt van afgestudeerden met belangstelling voor een promotieplaats of een onderzoeksplek in de high tech sector daar gaan we het simpelweg niet mee redden dus ook uit noodzaak werven we internationaal

A: ja precies en wordt er ook ingezet om deze mensen voor langere periode te behouden in de regio, voor na het promoveren bijvoorbeeld

B: daar wordt zeker op ingezet. Dat is ook een van de redenen waarom ik vanuit mijn werk bijdraag aan het internationale leefklimaat in de regio. Dat mensen binnen de kortste keren het zo leuk vinden dat de eerste plek waar ze kijken na hun promotie of zelfs onze masterstudenten al na het afstuderen, dat de eerste plek waar ze kijken voor een baan dat dat bij ons in de regio is. We hebben ook relatief hoog, iig van de masterstudenten heb ik die cijfers wel eens gezien, hebben wij een redelijk hoge retentie. Mensen die hun eerste baan ofwel bij ons hebben via een onderzoeksplek of bij het bedrijfsleven. Dus daar wordt stevig op ingezet ja

A: ja, ook in samenspraak met gemeente?

B: ja, een tijd terug wordt ik door de universiteit voor een deel van de tijd ter beschikking gesteld aan de gemeente om hier wat projecten op het gebied van internationale leefklimaat te helpen zeg maar

A: oke mooi die samenwerking zo.

B: ja dat zit echt heel diep, dat zit in het DNA van de regio hier. Als er een issue is dan gaan ze in eerste instantie kijken van hee we moeten even bij elkaar gaan zitten. Zeg maar zo.

A: ja zeker. En ik vind het ook wel leuk want ik heb bij mijn opleiding natuurlijk wel vaak over die triple helix gehoord. En regio eindhoven presenteert zichzelf ook echt als een triple helix samenwerking dus het is ook leuk om dat in de praktijk te zien. Nog even over de toestroom van de internationals. Hoe was de toestroom tijdens corona? Is er een volledige stop in geweest?

B: nee eigenlijk nauwelijks. Het expat center kan je helpen aan cijfers van de bedrijven maar wij zijn eigenlijk relatief constant door blijven gaan met het aannemen van nieuwe mensen. In het begin natuurlijk, het optimisme is natuurlijk die lock down is maar 1 a 2 maanden en dan is het over. Na 4 maanden denk je oeps dit gaat heel lang duren bij wijze van spreken. Maar wij hebben eigenlijk nauwelijks een dip gehad in het aannamebeleid. Dat getal van rond de 1000, met een collega heb ik al vrij snel een soort virtueel welkomstprogramma opgezet. Normaal deden we 10x per jaar een welkomdag en voor de phd's deden we nog een aantal keer per jaar een take off event om elkaar te leren kennen en meer te leren over de universiteit. Nou dat zat er natuurlijk niet in want dan loop je met 30 a 40 man over het terrein en het terrein was min of meer afgesloten. Dus we hebben een virtueel welkomstprogramma opgezet en daar hebben we door het afgelopen jaar wel ruim 1000 mensen voor uitgenodigd. We hebben nauwelijks een dip gehad in de aanname en ook niet

internationaal. Maar wat je in deze gekke situatie ziet is dat sommige mensen al lang en breed bij ons een baan hebben maar simpelweg nog niet naar eindhoven hebben kunnen reizen. Dat je wel als een HR afdeling ziet jongens hoe geven we die mensen toch een beetje het gevoel dat ze ook lid zijn van de club zegmaar.

A: ja precies. Ja remote working dat speelt daar dus ook echt een rol in?

B: dat speelt daar een grote rol in. Voor een nieuwe baan is het best lastig, ik werk hier al een aantal jaar, ik ken mijn collega's, dan zie je de bekenden online. Maar de mensen die nieuw beginnen zien alleen maar onbekenden online dus dat is best even zoeken geweest

A: ja inderdaad.

B: een relatief ongemak, zeker voor onze harde betastudies waar laboratoriumwerk aan te pas komt. Kijk onze theoretische opleidingen daar kom je natuurlijk al een heel eind online, maar onze onderzoekers die staan spullen bij elkaar te gooien waar het bordje onderstaat don't try this at home bij wijze van spreken. De eerste openstellingen die we daarom ook zijn gaan doen zijn voor de laboratoria en de onderzoekers. Ik kan van huis uit werken, het is bloedstollend saai op een gegeven moment. Maar onze onderzoekers, een deel van onderzoekers niet.

A: ja dat heb ik ook terug gehoord in de voorgaande gesprekken dat de high tech maakindustrie echt heel erg lastig is om dat vanaf afstand te doen omdat je daar echt met die machines aan de slag moet gaan

B: precies

A: even kijken hoor. Hoe belangrijk zijn internationals voor de regionale groei?

B: nou ik durf te veronderstellen dat als alle internationale onderzoekers morgen besluiten naar huis te gaan dat we overmorgen de regio op slot kunnen doen en met vakantie gaan met zijn allen. Het is gewoon een van de kurken waarop de economie draait. Dat zag je zelf al 8 of 9 jaar geleden toen we de financiële crisis hadden bij wijze van spreken. Die verschrikkelijk hard de transportsector in rotterdam en de financiële sector in amsterdam en hier eigenlijk nauwelijks. Die high tech maakindustrie die bleef eigenlijk gewoon draaien want je hebt een wereldmarkt. En toen al zag je dat de internationale onderzoeker en kenniswerkers zijn een van die kurken waarop de hele industrie hier draait. En toen al dat de gemeente zich realiseerde van jongens wij gaan echt wel een aantal stappen zetten om te zorgen voor een internationaal leefklimaat. Omdat zij zich ervan bewust werden van hoe essentieel die mensen zijn. iemand gebruikte toen de analogie van de gouden eeuw van nedeland. Wij bevoeren de wereldzeeën en die gouden eeuw was niet mogelijk geweest zonder dat wij duizenden zeevaarders en scheepstimmerlui en zeilmakers en noem maar op aantrokken uit de ons omringende landen omdat we die zelf niet genoeg hadden. Die kwamen toen natuurlijk niet uit Vietnam en india en noem maar op maar die kwamen uit denemarken en duitsland en belgie en frankrijk. Ook toen zaten we economisch op onze top en ook toen hadden we experts nodig van buiten, maar dat zijn andere experts dan nu. Maar die analogie vind ik wel leuk.

A: ja dat is zeker leuk. En als je kijkt naar de nationaliteit van de internationals. Wat voor nationaliteit zie je zoal op de TU?

B: de laatste keer dat ik checkte in onze personele database hadden we 98 verschillende nationaliteiten. Dus heel internationaal waarbij china een hele grote is, india is een hele grote, iran is een hele grote bij ons. Dan ga je naar een aantal zuid europese landen, italie, spanje, turkije. Dan ga je naar latijns amerika een aantal landen, mexico, chili en een paar voor ons omringende landen. Dus eigenlijk bijna van overal vandaan, de VS is eigenlijk relatief klein. Daar zie je toch dat mensen een voorkeur hebben voor native english speaking



countries hoewel brexit het natuurlijk voor ons wat aantrekkelijker aangemaakt want het is ineens een stuk minder leuk om naar de UK te gaan door allerlei redenen en moeilijker. Volgens mij zie je dat ook bij de internationale studenten, die traditioneel naar de UK gingen en nu denken, het voelt ineens A ongestuurd en B het kost meer en noem maar op dus daar liften wij op mee zeg maar.

A: ja ik hoorde zelfs van een expat die ik sprak die voor asml werkt, dat ging dan niet om engeland maar om de VS. Die had aan MIT gestudeerd in boston en die ging in de eerste instantie op zoek naar een baan daar in amerika maar toe was trump daar aan de macht en die had dus verschillende quota voor kenniswerkers ingesteld dus toen moest hij ergens anders gaan zoeken en toen kwam hij bij asml in veldhoven terecht.

B: ja donald heeft ons niet alleen in de weg gezeten maar die heeft ons wat dat betreft ook geholpen

A: inderdaad. Wat doet de TU eindhoven eigenlijk om internationals naar zich toe te trekken?

B: dat gebeurt op verschillende manieren. Dat gebeurt met een grote vacaturesite met promotiefilmpjes en noem maar op. Toen het nog mocht van jaap van dissel gingen we ook naar een aantal career fairs, bijv het boston phd career event en dat soort dingen. Dus we bezochten grotere events zochten we op. En verder zie je dat wij aan een relatief groot deel werven via de netwerken van de hoogleraren. Een professor van ons komt een professor van ergens anders tegen op een congres en die praten met elkaar van oh ben jij daar mee bezig nou ik heb iemand die wil promoveren op het gebied van.. Dus we hebben een relatief groot deel van onze jonge wetenschappers die stroomt in via informele netwerken zegmaar. Maar verder zijn we ook heel gericht en aan het adverteren en social media en noem maar op. Dus eigenlijk een hele brede mix van activiteiten

A: oke ja en wat zijn de motieven van de internationals om richting de regio te komen?

B: er zijn er een aantal. Meestal zijn die niet, laat ik daarmee beginnen, keihard salaris gedreven. In ieder geval vanuit de universiteit betreft, asml is een ander verhaal, die hebben wat meer te makken dan wij zegmaar. Wij zitten toch min of meer vast aan de cao van de universiteit. Wanneer je dat vergelijkt met het mekka in techneutenland dat is het MIT. Het MIT heeft een jaarbudget van 3 miljard dollar, dat is net zo veel als de 12 nederlandse bij mekaar. Mij jou leuk vinden, mij jou kopen. En over de prijs worden we het wel eens bij wijze van spreken. Dat kunnen wij niet doen, dus wij moeten het hebben op andere dingen. Bijvoorbeeld dat wij heel veel energie steken om onze internationale collega's zich thuis te voelen, dat wordt gezien. Bijv dat we die steunprogramma's hebben voor de meereizende partners. Er zijn er door de jaren heen een aantal die hebben gezegd dat dat voor hen een van de deciding factors was om bij de TU te gaan. Terwijl de partner misschien uit 3 of 4 banen kon kiezen op dat moment. Dus voor een stukje aan de zachte kant, voor een stukje gewoon op het feit dat een bepaalde hoogleraar een expert is in zijn of haar vakgebied. Dat heeft natuurlijk een magneetwerking op ambitieuze jonge onderzoekers op dat betreffende gebied. Op een stukje omdat onze laboratoria heel goed staan aangeschreven, niet alleen omdat we hele mooie laboratoria hebben. Maar ten opzichte van sommige hele hiërarchische landen waar het laboratorium het exclusieve speeltje is van de hooggeleerden, zijn er hier de jonge onderzoekers die zelf de top laboratorium voorzieningen kunnen gebruiken. Dus dat is duidelijk een trekker. Eindhoven, je zou het niet altijd zeggen als je het eindhovens dagblad leest, maar voor een aantal landen wordt eindhoven nadrukkelijk gezien als een hele groene maar ook een hele veilige omgeving. Als je uit sao paulo komt dan is eindhoven heel erg ontspannen en veilig dus dat soort factoren werken ook wel mee. En het

internationale klimaat hier is ook heel aantrekkelijk. Mensen horen natuurlijk van elkaar, je kan hier overal terecht met je engels en er zijn voorzieningen voor internationals. Dat is in kort bestek de pull factoren heet dat volgens mij

A: ja zeker ja. Oke daar kan ik me zeker wel wat bij voorstellen. Die mevrouw van brainport development organisatie die zei ook dat de afstemming tussen de bedrijven en de universiteit hier heel goed is. Dat je eigenlijk omdat de grootste industrie in eindhoven, die is helemaal in hetzelfde hokje te plaatsen als wat ze op de TU doen. Dus eigenlijk rol je zo de arbeidsmarkt op

B: ja dat klopt, dat is er inderdaad eentje die ik vergeet. Wij staan zelfs voor een aantal jaren wereldwijd op de nummer 1 of nummer 2 in een bepaalde ranking, dat is het aantal wetenschappelijke publicaties in samenwerking met onderzoekers van de industrie. Een deel van onze hoogleraren zijn deeltijd hoogleraar bij ons en deeltijd zijn zij onderzoeker bij een bedrijf. Dus die samenwerking is heel vloeiend en heel vanzelfsprekend. Dan heb je ook meer aan de samenwerking. Zeker als je een mindset hebt naar industriële toepassing dan is dat heel soepel bij ons komt dat vaak tot stand. Klopt dat is ook nadrukkelijk iets waarvoor wij gezien worden.

A: ja degene van de brainport development zei dat, maar ook een expat uit india zei dat. Die is eerst bij de TU gaan studeren en die is daarna bij vanderlande gaan werken.

B: ja leuk

A: ja dat is zeker leuk. Over remote working. Zal remote working invloed hebben op de toestroom van internationals? En dan bedoel ik dat in de zin van dat ze niet naar de regio komen maar wel een phd doen aan de TU bijvoorbeeld

B: dat is een hele interessante. Voor een deel zou dat relatief probleemloos kunnen, voor de wat meer theoretische opleidingen en disciplines die wij hebben. En er zitten dan trouwens wel wat wettelijke beperkingen. Als iemand bij ons op de loonlijst dan moet hij eigenlijk ook in NL woonachtig zijn want anders zegt de sociale verzekeringsbank van ja wacht even dat gaat niet goed. Iemand woont in het buitenland en die zou hier sociale voorzieningen moeten opbouwen en noem maar op. En het andere betekent dat ze voor het experimentele deel van hun werk dan misschien ergens in de eigen omgeving toch over een vergelijkbaar lab voorziening zouden moeten beschikken. En dat wordt dus praktisch een hele lastige. En dan zit er denk ik nog een psychologische component aan, en natuurlijk we kunnen ons verschrikkelijk goed aanpassen als mens en dit is pas dik een jaar aan de hand. Maar uiteindelijk zit er denk ik toch ook een grote component in het bij elkaar zijn en het met elkaar brainstormen. Als beeldspraak: je handen warmen aan die briljante hoogleraar. En ik vind het een hele interessante vraag in hoeverre dat online helemaal... ik betwijfel of dat online helemaal tot stand kan komen. Maar nogmaals we zijn hele inventieve soort het is ook goed te verzinnen dat we daar met een paar jaar, en zeker om maar de platheid van MS teams weten te.. je ziet al de eerste experimenten dat je een zekere gamification krijgt van de online meetings in een gahter town of zoiets dergelijks. Dat je eigenlijk niet meer naar elkaar op een schermje zitten te staren maar dat we er een zeker game element in aanbrengen ofzo. Ik bedoel we staan aan het begin nog maar van wat er kan. Even terug naar de vraag, ik zie een aantal hobbels zoals wettelijke als psychologische als heel puur onderzoekstechnische laboratorium voorzieningen maar ik denk dat er meer zou kunnen dan wat we nu doen bij wijze van spreken. We maken met zijn allen een hele steile leercurve door in de coronatijd

A: ja en is er meer vraag naar? Of gebeurt het nu al veel bijv tijdens de pandemie?

B: tijdens de pandemie gebeurde het veel, maar by necessity. Mensen konden simpelweg niet hier naartoe komen dus hebben we heel creatief geprobeerd om op afstand onderwijs te verzorgen en op afstand een collegiale band en werk op te zetten. Ja tot op heden behalve in een laboratorium achtige settings.

A: oke en zijn er verwachtingen vanuit de TU dat dit in de toekomst verder door zal gaan zetten of zet de TU daarop in?

B: de vraag komt net wat vroeg, ik weet dat ook op heel hoog niveau directies en college van bestuur die is heel hard aan het nadenken van jongens wat gaat dit allemaal voor ons betekenen. Wat betekent dit vooral hoe we met onze gebouwen omgaan wat betekent dit inderdaad voor onderwijs en onderzoek. We hebben nog niet heel lang geleden een hele ambitieuze visie TU eindhoven 2030 vastgelegd. Nou 2030 na de pandemie is niet meer hetzelfde als 2030 waar we veel jaar geleden die visie op ijkten bij wijze van spreken. Die nieuwe ideeën zijn nog niet helemaal vastgelegd maar als ik de vinger aan de pols houdt van de discussies, als ik af en toe hoor hoe de discussies lopen, dan lijkt het erop dat wij toch vooral ook blijven streven naar ten minst een deel van onze onderzoeken en onderwijs on campus. Ja warm kloppend hart van de regio. Als ik nu zie hoe de hazen lopen zou het mij heel erg verbazen als wij naar een volkomen virtuele universiteit gaan bewegen, maar ik zeg het met enige voorzichtigheid want ja we mogen net weer een beetje bij elkaar komen om hier over na te denken bij wijze van spreken.

A: ja inderdaad. Dus eigenlijk de grootste wens is toch om alles fysiek te houden

B: voor op zijn minst een deel fysiek te houden in onze eigen dommelvlei. Maar nogmaals met, dat is hoe de discussie nu, dat is de kant waar ik ze uit op zie gaan. Ze kunnen me verbazen dat we in september toch een hele virtuele beweging gaan maken maar ik zie het nu niet in ieder geval

A: oke duidelijk, mijn volgende puntje is eigenlijk of er beleidsveranderingen worden verwacht door de pandemie vanuit de TU. En dat eigenlijk in zijn geheel. Dus door remote working of het aantrekken of noem maar op.

B: aantrekken zal waarschijnlijk min of meer hetzelfde peil blijven. We zullen waarschijnlijk wat meer remote gaan werken maar ik verwacht nu als ik de discussies volg dat we gaan inzetten op hybride werken. Dus voor een stukje on campus waar dat kan en voor de team cohesie en noem maar op. En meer ook toch ook in de richting van verschillende vormen van remote working. Dus ik verwacht dat het wat meer hybride werken zal worden

A: ja interessant. Dat hoor ik van veel verschillende partijen ook. Philips die heeft er ook al een programma voor ontwikkelt en asml gaat het ook doorvoeren

B: ja dat heb ik gehoord van wat contactpersonen daar. Ik zit terug te denken hoe de club heet en of je er wat aan hebt. Een paar jaar waren we al aan het nadenken over andere werkplekken en kantoortuinen en noem maar op. Toen ben ik met onze toenmalige directeur huisvesting naar een conferentie geweest in delft en er zit daar een club en die bestudeert de werkomgeving, dus de kantooromgeving bij wijze van spreken, en dat ging dus over het kantoor van de toekomst en toen al, toen hadden we van corona nog niks gehoord, toen zeiden van die spraakmakende sprekers daar. Het kantoor van de toekomst zal steeds meer een plek worden waar mensen naartoe komen voor de sociale aspecten van het werk. Dus het brainstormen, even sparren met elkaar, het overleg. Waar ze de rest van hun werk doen is technisch gezien volkomen irrelevant, nou dat wisten we 3 a 4 jaar geleden al alleen heeft corona daar natuurlijk een gigantische versnelling in aangebracht, noodgedwongen. Dat we ineens gaan realiseren dat we zijn gaan doen wat technisch eigenlijk allang kon. Old habits die slowly. Voor heel veel mensen, ook kantoorwerkers, work

is een place where you go to. Niet a thing that you do for a living. Nou toen kwam corona en die zei nou wij moeten even praten. Work is a thing you do for a living. Niet voor de verpleegkundige, niet voor de brandweerman niet voor de noem maar op. Maar voor al die kantoorpeople, work is a thing you do for a living en dat kan je op heel veel plekken doen.

A: ja inderdaad. Toch wel mooi dat ze dat toch al goed hadden gezien

B: ja eigenlijk goed gezien maar alleen we hadden die stop nodig zegmaar. En ik zou ook zeker niet willen pleiten om een pandemietje eroverheen te gooien, de prijs is veel te hoog maar het heeft wel een versnelling teweeg gebracht.

A: ja en toch mooi om te zien hoe alles toch in een jaar tijd zo snel kan veranderen en iedereen zich daaraan aan kan passen inderdaad.

B: ja ik ben wel benieuwd, old habits die slowly. Als we straks weer helemaal mogen ben ik heel benieuwd wat we gaan doen. Of we niet binnen de kortste keren weer in al die oude reflexen terugschieten bij wijze van spreken, dat wordt een hele interessante

A: ja zeker ook interessant. Want bijvoorbeeld in ons kleine kikkerlandje, de woningmarkt staat onder druk, gigantisch veel files altijd, nou misschien dat remote working toch wel iets toe kan voegen juist of een oplossing kan bieden aan dat soort verschillende problemen

B: dat mag je verwachten, het probleem was juist dat we het 5 dagen in de week met zijn allen moesten doen. En dat werd bloedstollend saai en teams is een fantastische omgeving en zoom ook maar het is wel dat platte schermpje. Daar kan je natuurlijk nog veel slagen over maken. Wat kan je straks met VR achtige dingen om elkaar te ontmoeten om maar eens iets te noemen. Wat kan je met AR, daar zijn die mogelijkheden in de game industrie worden die prachtig uitgebuit of uitbenut en ingezet maar nog niet zo zeer in de werkomgeving. Die om die slag te gaan maken lijkt mij een verschrikkelijk interessante

A: ja misschien staan we over 10 jaar wel tegen een hologram te praten in plaats van microsoft teams, dat zou hartstikke gaaf zijn

B: ja het is zomaar te verzinnen en dat maakt het toch leuker

A: ja dat maakt het toch wat persoonlijker. Nou laatste aspect. Het gaat over de begeleiding van internationals. Hoe pakt de TU dit op? Ik heb ook met het HEC gesproken, is een samenwerking tussen de TU en het HEC?

B: ja er is nadrukkelijk samenwerking. Twee dagen in de week zit op het moment bij het expat center maar vanuit de universiteit betaald vanuit de universiteit. Om daar aan dat internationale leefklimaat in de regio te werken. Ook waar het gaat om welkom programma's bijvoorbeeld. Wij draaien ook zelf onze welkom programma's. Wij zijn een hele grote werkgever als het gaat over aannames van internationals. Voor ons rendert het om mensen beschikbaar te stellen om al die welkom en onboarding programma's vorm te geven en zelf uit te voeren. Als jij een klein mkb bedrijf bent en je moet ook internationaal werven dan wordt het toch al lastiger om daar echt menskracht op vrij te spelen want die heb je nauwelijks. Dus we zijn nu met elkaar aan het nadenken, kunnen we niet met elkaar misschien een soort steunprogramma opzetten voor de mkb'ers om internationaal te werven en je internationals te laten landen, zonder dat je daar al te zwaar je menskracht op in moet zetten. Dus dat is een van de enkele dingen die we met elkaar aan het bedenken zijn. Wat de steunprogramma's betreft, ik zal jou zo een stuk sturen wat ik vorig jaar heb gemaakt voor mijn Europese netwerk een beetje allerlei hulp in coronatijd die wij hebben opgezet om onze internationale collega's en studenten overigens toch een beetje jongens laten we wel proberen om met elkaar dat universiteitsgevoel overeind te houden. Daar heb ik een soort overzichtje van gemaakt, dat stuur ik je zo wel.

A: ja want dat was eigenlijk mijn vervolgvraag. Hoe is de begeleiding van internationals verandert tijdens de pandemie en door de pandemie?

B: ja die is dus noodzakelijkerwijs voor een stuk online gegaan. online welkom programma's en zelfs online sollicitatiegesprekken. Die hadden we natuurlijk al eerder, niet iedereen komt hiernaartoe vliegen, ook in het verleden niet voor een sollicitatiegesprek. Maar nu dus ook online welkom heten en online inwerken en online met je collega's aan de slag en plannen maken. Dus dat is hevig online gegaan

A: ja en zullen hier dingen van blijvend zijn van die veranderingen door de pandemie in de begeleiding?

B: ik denk deels. Ik denk dat wij als we het allemaal mogelijk maken en dat virus langdurig getemd gaat worden dat wij voor een deel weer zullen gaan insteken op wat meer offline presence on campus met elkaar. Vooral ook door de noodzakelijkheid van laboratoria bij wijze van spreken. En daar zit met name ook onze internationals zitten aan de onderzoek en onderwijskant. En voor een deel zal het soepeler worden om af en toe eens een tijdje vanuit je eigen land te werken en op die manier contact met je hoogleraar en met je collega's te onderhouden. Dus ik verwacht wel dat het wat meer hybride gaat worden maar nogmaals ik verwacht niet dat wij het hele on campus gebeuren grotendeels gaan loslaten. Dat is nu niet hoe de vogels vliegen zegmaar.

A: nee dat kan ik me eigenlijk ook wel voorstellen wat dat hele campus gevoel is toch wel heel erg belangrijk. Het ademt de universiteit en wanneer je dat weg laat vagen dan heb je in principe een virtuele universiteit

B: nou ja een hele zinvolle keuze nadat de onderzoekers weer in de laboratoria mochten op stukjes van de dag. Waren de tweede groep die van het college van bestuur die een beetje on campus mochten zijn waren de eerstejaars studenten. Werd er naar gestreefd dat ze ten minste allemaal 1 vak on campus te laten volgen om een beetje dat gevoel te krijgen wat het betekent om aan de TU eindhoven te studeren. Nou ik snap het. En dat betekende voor mij en nog meer andere collega's van ondersteunende diensten dat we vriendelijk werden aangemoedigd om weg te blijven. Om te voorkomen dat het te druk werd op de campus en om te voorkomen dat wij te veel druk op het regionale openbaar vervoer zouden uitoefenen wat toen nog helemaal niet kon. Dus die differentiatie hebben zij toen gemaakt en dat snap ik helemaal.

A: nog 1 vraag over de woningmarkt. Hoe begeleid de TU nieuwe internationals die hierheen komen in het vinden van een woonruimte?

B: wij hebben daar iemand en dat doen we gecombineerd voor de internationale studenten en de internationale zeker de jongere onderzoekers. Een promovendus die kan niet 1500 euro stukslaan in de vrije sector, doet u mij maar een villa met uitzicht bij wijze van spreken. Wij hebben daar iemand die zit bij studentenzaken maar die doet het ook voor de jongere onderzoekers. Maar daar hebben wij iemand voor die is daar fulltime mee bezig om te helpen. En ook om contacten met studentenhuisvesting en met woonbedrijven en een aantal sociale huisvesters. Wij proberen daar vrij actief op in te steken want anders. Ja wat je zegt de woningmarkt is zo spannend, als mensen hier niet kunnen wonen dan kunnen wij ze niet aantrekken, dan hebben wij een groot probleem

A: dat is nogal belangrijk ja. En er is daar ook contact met de gemeente over?

B: ja er is contact met de gemeente, daar is contact over dus met verschillende sociale huisvesters. We hebben inmiddels 2 gebouwen op de campus staan, die welliswaar niet van ons zijn. Wij hebben ze wel gebouwd maar ze worden beheerd door een huisvestingsorganisatie. En we gaan nog meer studenten huisvesting, jonge onderzoekers

huisvesten op de campus. We hebben nu 700 units, ik geloof dat het er 1100 en uiteindelijk 1500 gaan worden. Om maar, dat is dan onze bijdrage, het is een drama.

A: ja want enerzijds voor internationals voor de TU, maar ook voor de high tech industrie. Er zijn gewoon mensen nodig in de regio en wanneer er geen plek is voor die mensen om te wonen dan wordt het toch erg lastig

B: ja dan heb je een groot probleem. Die toppertjes van asml die kunnen daar meer geld op stuk slaan dan onze net beginnende promovendi bij wijze van spreken. Dus wij moeten daar zelf ook nadrukkelijk, ja want huisvesting zou een enabler moeten zijn zoals dat heet. Maar we zitten er dicht tegenaan dat het een disabler wordt en dat wil je niet. Dat mensen wel willen komen omdat ze ons zo leuk vinden en dat ze uiteindelijk niet kunnen komen

A: dat is een gemiste kans inderdaad

B: dat zou ik wel zeggen dus daar zit een groot probleem

A: oke ik heb al mijn topic behandeld waar ik vragen over wilde stellen

B: nou helder, ik zal je dat overzichtje sturen van allerlei steunmaatregelen die we hebben gedaan om met name de internationals ook een beetje toch omarmen in de coronatijd. En mocht je nog vragen te binnen schieten stuur gerust een mailtje. En als je tegen die tijd een eind

A: oh ja ik zal het zeker opsturen hoor. Als ik het heb afgerond dan zal ik het zeker ook mailen

B: leuk! Nou dan wens ik je heel veel succes met je transcriptie als ik mezelf zo hoor ratelen. O god die man moet het straks allemaal gaan uitwerken

A: dat komt goed hoor we zitten nog niet aan het uur

B: nou veel succes ermee ik ben heel benieuwd waarmee je gaat komen

A: ja heel erg bedankt voor je tijd en de interessante antwoorden. Ik vond het ook leuk om uberhaupt over het onderwerp te praten. Heel erg bedankt en tot ziens!

## Appendix 9

### Interview 9 VDL

**Interviewee:** Recruitment Manager VDL

**Date:** June 22nd 2021

In the transcript of the interview I will be referring to myself as: A, and to the interviewee as: B.

#### Introductie

A: ik zal mezelf kort even voorstellen. Ik ben Menno 27 jaar oud en ik woon in rotterdam. Ik studeer aan de UU. Eerst de bachelor sociale geografie en planologie gestudeerd en nu bezig met de master economic geography en dat richt zich op gebiedsontwikkeling. En nu ben ik dus bezig met mijn scriptie en dat heb ik gekoppeld aan een stage bij beeck ruimtemakers. Dat is een adviesbureau in de gebiedsontwikkeling. En mijn thesisonderwerp is wat de invloed van covid-19 is op het belang van de aanwezigheid van expats in de brainport regio. Dus ja, ben nu bezig met mijn laatste interviews. Ik heb al interviews gehouden met expats, brainport development organisatie, holland expat center, philips, TU eindhoven en nu dus met VDL. En donderdag nog een interview met stijn steenbakkers van gemeente eindhoven, dus ja wel interessante inzichten en ik ben benieuwd

B: zeker, dat geloof ik goed ja. En echt gericht op brainport eindhoven?

A: ja precies, op de high tech sector eigenlijk

B: ja oke. Wil je nog iets van mij weten? Zal ik even kort iets vertellen?

A: ja heel kort is goed

B: nou ik ben verantwoordelijk voor recruitment binnen VDL dat doen we met een heel team. En dan vooral VDL nederland, we hebben 66 bedrijven hier in nederland actief. Voornamelijk productie bedrijven, productielocaties ook dus waar echt producten gemaakt worden. Veel van die bedrijven zijn in brainport eindhoven regio gevestigd. En wij brachten vanuit hier zegmaar alle vacatures die zij hebben en kijken meer naar doorstroom voornamelijk van deze bedrijven. En daarbij hebben we natuurlijk ook te maken, zeker bij een aantal van onze bedrijven, met expats. Dat loopt niet altijd volledig via ons, dus het kan zijn dat ik jou, ik probeer jou een zo breed mogelijk beeld te geven. Maar goed, daarom vind ik het ook fijn om het daarna nog even te lezen. Dan kan ik eventueel met wat andere input waar nodig aanvullen.

A: ja oke. Maar sowieso zeker heel interessant om te horen want VDL is natuurlijk ook een grote speler in de regio

B: ja en dan moet ik er nog wel bij zeggen dat zeker voor de high tech wereld, hebben we een aantal bedrijven die daar heel actief in zijn en daarnaast wat toeleveringsbedrijven die daar ook tegenaan zitten. Er zijn dus een bepaald aantal bedrijven die zich vooral met die high tech sector bezig houden en dat zijn ze dus niet alle 66 in nederland. Dan pik ik die er een klein beetje uit want we merken ook dat daar ook wel de meeste expats zitten.

A: en je afdeling is zeg maar ook verantwoordelijk voor de toeleveringsbedrijven? De recruitment daarvan?

B: ja zeker, voor alle VDL bedrijven. Dus we hebben zegmaar een busdivisie, autodivisie, toelevering, en eigen producten

A: oke interessant.

A: nou ik heb dus een aantal vragen opgesteld aan de hand van wat topics waar ik wat dingen over zou willen vragen. Het eerste topic is de toestroom van expats in de normale omstandigheden. Hoe ging dat bij VDL voor de pandemie?

B: dat ligt eraan hoe je dat bedoelt want wij hebben voor sommige rollen proberen wij ook specifiek te kijken of we daar ook de doelgroep vanuit nederland voor kunnen bereiken. Echter, we zien dat de mensen die graag bijv naar nederland zouden willen komen dat die alsnog wel onze vacatures vinden. Ook als we ze niet specifiek in bepaalde landen wegzetten. Dus hoe ging dat, ja wij zien dat voor ons maakt het bij sommige vacatures totaal niet uit wie waarop reageert. Als het een passend is waar dat hij ook vandaan komt dan gaan we met hem in gesprek en dan organiseren we dat. Dat is nu niet per definitie anders geworden in de coronatijd. Enige wat het wat lastiger maakt is dat niet iedereen deze kant zomaar even op kan komen. Maar goed via online mogelijkheden kun je ook al ver genoeg komen om vervolgens te kijken of je

A: o sorry mijn laptop haperde even, ik heb de laatste zin gemist

B: ja jij hapert voor mij ook af en toe dus als we elkaar eventjes missen dan... Ik zeg dat we uiteindelijk op het moment dat de online mogelijkheden volledig benut zijn en we alsnog iemand deze kant op willen halen dat dat soms ook met wat vertraging gebeurt maar dat het alsnog wel kan. We laten ons daar niet per definitie in remmen. Aan de andere kant als we wel aanbod hebben hier uit de regio, ja dan is dat natuurlijk altijd makkelijker tussen aanhalingstekens, maar dat hoeft niet altijd zo te zijn

A: oke en hoe groot was de toestroom van expats tijdens te pandemie en is dat veranderd door de pandemie?

B: ja dat vind ik moeilijk te zeggen want dat kan ik niet helemaal uit ons systeem filteren. Als je echt zegt, hoeveel heb je er aangenomen? Waren het er dan meer voor corona dan nu? Dan is dat bijna volmondig ja omdat we gewoon minder vacatures hebben gehad in de coronatijd. Alhoewel als je kijkt naar de high tech gerelateerde bedrijven dan hebben die toch wel gewoon doorgedraaid en zijn ook vacatures grotendeels open blijven staan. Dus in dat opzicht is er niet zo veel veranderd. Ik zal eens even kijken want ik had van de week ook nog even gevraagd aan een collega van hebben jullie daar inzichten in? Maar ik geloof niet dat daar iets heel spectaculairs uitkwam wat heel anders is dan wat het was. Even kijken, nee.

A: en je zei net dat de high tech sector gewoon doordraaide tijdens de pandemie, hoe kwam dat?

B: nou omdat die business gewoon doorging. Kijk wij zitten hier natuurlijk in een regio met waaronder asml en een aantal andere grote partijen en die zijn onverminderd doorgegaan met de productie en met mensen aanvragen. Dus we merkten dat daar, er heeft misschien wel heel even een kleine hiccup gezeten, maar over het algemeen zagen we dat zij het gewoon onverminderd druk bleven houden. Kijk even de automotive daar zijn echt fabrieken gesloten, dus echt de grote merken de volvo's of de weet ik veel van de wereld die zijn gestopt met produceren of die zijn gestopt met afname van auto's bijvoorbeeld. Dus daar heeft daadwerkelijk een hele stop in de stroming gezeten. Maar bij de high tech zagen we dat een stuk minder. Dus daarbij zijn het profielen die doorlopend gezocht worden, zeker als ik kijk bij onze bedrijven waarin dus een aantal maanden dan niet werven, eigenlijk is niet nodig want je weet dat je toch al een tekort hebt. Dus we zijn daar eigenlijk gewoon door gegaan met de werving van die profielen

A: ja, en wat ik bij veel partijen hoor is dat er een ontzettend tekort is aan arbeidskrachten

B: ja aan goede technici



A: geldt dat voor VDL ook?

B: ja zeker

A: oke en wat voor verschillende nationaliteiten zijn er vooral te zien. Zijn er nationaliteiten die de bovenhand hebben?

B: we weten dat er een heleboel mensen uit india bij ons solliciteren en ook dus met enige regelmaat worden aangenomen. Turkije volgens mij. Verder zou ik je daar niet heel duidelijk een uitspraak over kunnen doen, dat zou ik echt na moeten kijken. Als jij zegt van nou, ik wist natuurlijk niet welke specifieke vragen jij zou hebben, als je daar wat meer inzichten in zou willen hebben dan kan ik dat nog wel op een later moment kijken of ik daar iets over kan vertellen

A: ja ik heb ook met het holland expat center gesproken en die zei ook iets soortgelijks en die zou me ook aan dat soort cijfers kunnen helpen hoor maar ik was vooral benieuwd hoe dat bij VDL specifiek het geval is. Wat doet VDL precies om expats aan te trekken?

B: we proberen zo veel mogelijk in het engels aan te bieden, zodat mensen in ieder geval lezen wat we zoeken en wat voor bedrijf we zijn. We proberen dus inzicht te geven hoe werken bij VDL eruit ziet en daarbij zijn ook expats aan het woord. Dat zijn de voornaamste dingen. Mensen zich snel meer duidelijkheid geven hoe leuk het kan zijn om bij VDL te werken

A: oja dus echt een inkijkje geven in hoe het is om bij VDL te werken?

B: ja

A: oke. Wat zijn zoal de motieven die je hoort van expats om hun land te verlaten om bij VDL te komen werken?

B: nou ja ik denk dat de regio, dus de technische uitdagingen die we hier hebben. Expats zijn ook wel vaak uit de landen waar ze vandaan komen waar de werkgelegenheid minder is. In het land van herkomst. Dus dat ze daarom willen verkassen. Maar ook zeker dus de werkinhoudelijke technische inhoudelijke uitdagingen die er zijn in deze regio. En dan wellicht specifiek bij VDL omdat daar productie en ontwikkeling vaak onder een dak zit. Dus dat is ook wel voor veel een interessante mogelijkheid om van beide mee te krijgen.

A: ja precies. En wat voor dienstperiode worden expats vaak aangenomen? Soms zie je dat expats voor een korte periode worden aangenomen, vooral bij de TU Eindhoven bijvoorbeeld als ze gaan promoveren voor een onderzoek. Hoe ziet dat er bij VDL eruit?

B: naar mijn weten wordt daar niet per se anders mee omgegaan dan met andere medewerkers. Dus met andere aannames. Dus mijns inziens zijn er bij die gewoon een jaarcontract of misschien zelfs, meteen vast zal misschien niet zo heel regulier voorkomen, weet ik eerlijk gezegd niet. Maar volgens mij voornamelijk jaarcontracten. Maar ik denk niet dat dat heel anders is dan bij onze nederlandse medewerkers. Kijk je moet het zo zien, het zijn over het algemeen allemaal schaarse rollen waar we het over hebben. En dan heb ik het bij de high tech heb je het dan over de hooggeschoolde vacatures die we open hebben staan waar makkelijker ook expats op solliciteren en op binnenkomen. En die mensen hebben we gewoon keihard nodig, dus als we die binnen kunnen halen dan zullen we dat doen

A: ja, even kijken. Nou volgende topic. Hoe is het remote working geweest bij VDL?

B: als je kijkt naar de fabrieken, daar kan je niet remote werken over het algemeen. Want ja daar heb je gewoon alle aanpassingen die we konden doen om het werk veilig te kunnen verrichten die hebben we toegepast. Bij een aantal van onze, daar zitten vooral als je naar de high tech kijkt, zitten er een aantal bedrijven waar mensen ook met enige regelmaat vanuit thuis gewerkt hebben. Omdat dan de kantoorruimtes het bijv niet toelieten om alle mensen tegelijk op kantoor te hebben. Op het moment dat de mogelijkheid er was om veilig

mensen op kantoor te laten werd dat ook gedaan. En naar mijn weten werd dat ook door de mensen zelf als prettig ervaren, dat ze nog een goede aansluiting met hun collega's op die manier hadden met enige regelmaat. Dus dat ze ook echt wel af en toe op kantoor konden werken. Maar dat wel alles met de maatregelen die nodig zijn en waren om mensen veilig hun werk te kunnen laten verrichten, dus het was én én op de meeste locaties.

A: oke en voor de high tech sector?

B: ja dat bedoel ik

A: oke, en ik hoor vaak van verschillende mensen over de high tech maakindustrie. Dat het daarvoor niet mogelijk is om thuis te werken. Ervaren jullie dat ook?

B: nou ja, bij een aantal beroepen zeker productie gerelateerd, dan kun je niet elke dag alles vanuit thuis doen. Dus waar het niet mogelijk was is het zo ingericht dat mensen ook veilig op kantoor konden werken.

A: oke en hoe ziet VDL dit na de pandemie? Gaan hier veranderingen doorgevoerd worden? Bijvoorbeeld hybride thuiswerkvormen?

B: nou dat kan bij ons per bedrijf iets verschillend zijn. Dus het zou kunnen dat er op bepaalde locaties in ik denk minimale vorm zo door zou zetten. Ik verwacht dat het gros gewoon terug naar kantoor gaat. Dat is de verwachting. Dat is ook wat wij zelf als familiebedrijf proberen, dat we dat familiegevoel met elkaar kunnen blijven delen. En dat gaat gewoon minder makkelijk als je constant remote moet werken. Dus wij zullen zo veel mogelijk, waar mogelijk op kantoor te werken

A: dus het doel is wel weer om voor de volle 100% op kantoor te gaan werken?

B: ja, uitzonderingen daargelaten

A: oke. Zal remote working invloed hebben op de toestroom van expats voor VDL? Als het mogelijk is om vanuit thuis te werken vanuit bepaalde landen?

B: nou als je bedoelt met thuis vanuit een ander land

A: ja

B: ik zeg nooit nooit, alleen dat is denk ik niet waar wij naar streven.

A: oke duidelijk. Even kijken hoor. Zijn er andere beleidsveranderingen die plaats gaan vinden door de pandemie?

B: goede vraag. Zou ik zo niet een eenduidig antwoord op kunnen geven. Ik denk wel dat er op een andere manier naar flexibiliteit en naar inzet van mensen gekeken zal worden. Maar of dat nou echt leidt tot allerlei veranderingen. Ik denk wel dat we er met zijn allen een heleboel van geleerd hebben. Bijvoorbeeld de maakindustrie dat je bij sommigen ziet, dat heeft VDL ook wel gedaan. Wij hebben meegewerkt aan beademingsmachines, we zijn eigen mondkapjes gaan produceren vanuit VDL, dus dat je meer daaraan denkt. Dus in een groter geheel van, we moeten niet te veel afhankelijk zijn van. En we moeten zorgen dat we in ieder geval in europa onszelf kunnen voorzien met bepaalde zaken, dat wel. Maar dat is ook een beetje de ondernemersgeest die binnen ons bedrijf denk ik heerst. Dat we juist de voordelen uit het afgelopen jaar zouden moeten halen en moeten kijken waar de kansen liggen.

A: ja hartstikke mooi wel eigenlijk. Even over de begeleiding van expats. Hoe gaat dit bij VDL als iemand helemaal uit india hier naartoe komt?

B: nou ook dat is wel afhankelijk denk ik van het bedrijf want wij zijn natuurlijk allemaal redelijk autonoom aangestuurde bedrijven. Dus als ik dan even kijk naar onze high tech club, volgens mij is het zo dat er over het algemeen zit daar ook vaak al een populatie van mensen die niet uit nederland komen van oorsprong. Dus daar vind ook wel begeleiding plaats door ze te koppelen aan bijvoorbeeld brainport eindhoven, het expat center etcetera en

eventueel een buddy in te richten binnen een van de bedrijven zodat ze daar sneller ook aansluiting hebben en zorgen dat ze snel vragen beantwoord krijgen. Dus ik denk dat je het vooral daarin moet zoeken

A: oke en zijn daar dingen in veranderd door de pandemie?

B: ik zou het zo niet kunnen zeggen eerlijk gezegd. Dat zit echt iets verder weg dan bij mijn afdeling. Dat gebeurt vaak echt in de bedrijven. Ja in zoverre zal er iets verandert zijn dat als er binnen die specifieke bedrijven er meer thuisgewerkt werd en mensen waren net in dienst, dan moet je op een andere manier zorgen dat je die aansluiting houdt. En dat heb je misschien wel terug gehoord van mensen die bijvoorbeeld nog niet super lang hier zijn, die hierin terecht kwamen. Daar is het echt wel vervelend voor, even los of dat binnen VDL of elders is geweest. Want die hadden natuurlijk op een andere manier aansluiting, niks was open. Dat zijn een beetje de geijkte dingen die je ook hoort van studenten en andere groepen zeg maar, waarin dat ook echt wel als vervelend werd ervaren.

A: ja zeker. Ik hoorde van het holland expat center dat er door de pandemie echt aan het licht is gekomen dat de mentale gezondheid van expats toch wel onderbelicht is steeds. En dat ze daar veel meer aandacht aan gaan besteden en dat is wel een beleidsverandering die zij door gaan voeren door de pandemie.

A: even kijken hoor of ik alles heb behandeld wat ik wilde vragen. Ja ik denk het wel. Ik heb alle puntjes behandeld. Ja het was kort maar krachtig. Heel erg bedankt voor je tijd en ik zal deze week nog het transcript opsturen.

B: dat is goed

A: en dan ja, nogmaals bedankt.

B: krijgen wij jouw thesis toegestuurd of hoe gaat dat in zijn werk?

A: ja ik vraag aan het eind van ieder interview of ze mijn thesis willen ontvangen als ik het af heb, dus bij deze, lijkt je dat leuk

B: ja interessant ik ben benieuwd!

A: ja ik ook haha.

B: wat ga je hierna doen?

A: ja ik hoop dat ik bij mijn stagebedrijf kan blijven werken, dat lijkt me wel leuk

B: wat zou je willen gaan doen dan, werkgerelateerd?

A: dan wordt je projectleider in de gebiedsontwikkeling dus dan ga je samen met de gemeente gebieden ontwikkelen. Dus nieuwe woonwijken, gebouwen die getransformeerd moeten worden en dat soort zaken.

B: oke ja leuk

A: ja zeker, genoeg werk de komende jaren

B: dat denk ik ook wel ja. Daar liggen wel wat uitdagingen hier en daar. Oke nou in ieder geval succes dan

A: ja bedankt en nogmaals bedankt voor je tijd

B: geen dank

## Appendix 10

### Interview 10 Municipality Eindhoven

**Interviewee:** Councilor Economy, Brainport, Innovation, Education and Sport of Eindhoven

**Date:** July 9th 2021

In the transcript of the interview I will be referring to myself as: A, and to the interviewee as: B.

#### Introduction

B: vertel eerst eens wie je bent waar je woont en wat je allemaal doet

A: ja ik ben dus menno 27 jaar oud en ik studeer aan de UU, nu mijn master economic geography en ik woon in rotterdam. Nu dus bezig met mijn masterthesis en het richt zich op de invloed van covid-19 op het belang van de aanwezigheid van expats in de brainport regio. Er kunnen namelijk een aantal dingen veranderd zijn door de opkomst van remote working dus daar doe ik onderzoek naar. En ik heb interviews afgenomen met het holland expat center, expats in de regio, vdl, philips, gemeente gemert en nu dus eindhoven.

B: ik ben natuurlijk hartstikke benieuwd want ik hoor jouw studieachtergrond, zit je nu in je bachelor of master?

A: mijn master ja, bachelor sociale geografie en planologie heb ik gedaan, ook in utrecht. En daarop volgend de master human geography en daar heb je 4 verschillende aftakkingen in en dan heb ik de aftakking economische geografie.

B: oke maar je zit dus niet op de kazerne daar bij het timbergen instituut bij meer de geografie aardrijkskunde kant.

A: ja het richt zich echt specifiek op regional development en policy dus het richt zich echt op gebiedsontwikkelingen en dat soort zaken

B: oke ja de reden dat ik het vraag en ik benieuwd was is 10 jaar, nee veel langer geleden, ik denk 17 jaar geleden kwam ik in utrecht aan en toen deed ik daar 2 bachelors aan de universiteit en toen kon je economics en dan had je law geography history en dan kon je 2 bachelors halen in 2 vakgebieden. Dus ik dacht, misschien heb je dezelfde studie gedaan, ik heb het met rechten gedaan maar jij dan met geografie.

A: oh nee het komt me niet echt bekend voor eigenlijk het timbergen.

B: oke nou laat ik me even voorstellen. Ik ben ... ik ben wethouder hier economie brainport onderwijs innovatie sport en deelnemingen en dat zijn een beetje de bedrijven waar we aandeelhouderschap hebben. Nou ik heb hiervoor gestudeerd in antwerpen en in bologna, in rotterdam heb ik mijn master gedaan. Ik heb mijn bachelors gedaan in utrecht dus vandaar dat ik utrecht een klein beetje ken en ik doe dit nu sinds 2018 en het is hartstikke leuk. Ook verantwoordelijk voor het expat center en internationalisering, die kant dus ja dat maar even als aftrap en dan moet jij denk ik maar even losbarsten met jouw vragen

A: ja omwille van de tijd

A: even kijken hoor, nou mijn eerste vraag richt zich op: wat voor rol heeft de gemeente eindhoven in de brainport samenwerking?

B: nou kijk eigenlijk is de brainport samenwerking een triple helix samenwerking in essentie. Dus dat betekent dat het bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheden met elkaar samenwerken aan de hoofdlijnen van de economische strategie van de regio. En dat doen wij niet alleen als de gemeente eindhoven maar dat doen wij met 21 gemeenten in de regio.

En eindhoven is daar eigenlijk de centrumstad van. Onze rol zit heel erg op 2 dingen eigenlijk, 1: onze gezamenlijke ontwikkelingsorganisatie van basisfinanciering te voldoen, dus eigenlijk zorgen dat er mensen zijn, handjes zegmaar die kunnen werken. Bedrijfsleven en de kennisinstellingen dragen vervolgens meer bij op de concrete projecten die er gebeuren, wij zorgen voor, ik noem het maar even de bodem dus de basis, en op de projecten doen bedrijven kennisinstellingen met name mee. En het andere zit heel erg op een verbindingsrol. Wat wij heel erg proberen te doen is het verbinden van partijen rondom een aantal maatschappelijke opgaven die wij zien. Dat kan zijn op innovaties, op gezondheid, op automobiliteit maar dat kan ook zijn op het voorzieningenniveau dus het vestigingsklimaat van de regio en daar de juiste partijen aan elkaar de verbinden. Dus dat is een beetje onze rol en eindhoven heeft daar omdat het de grootste stad een iets meer voorttrekkende rol in maar we doen het echt nadrukkelijk samen met de 21 gemeenten.

A: ja oke. En hoe belangrijk zijn expats voor de gemeente eindhoven en de regionale groei?

B: nou eigenlijk is de vraag niet volledig, we hebben eigenlijk maar heel weinig expats namelijk. We hebben wel heel veel internationals.

A: en wat is dan precies het verschil?

B: een expat is toch iemand die hier voor beperkte duur is dus die hier voor 2 of 3 jaar komt werken. En wat we eigenlijk zien in de afgelopen 10 jaar is dat de average stay rate van iemand die uit het buitenland naar hier komt eigenlijk langer en langer is. En we bij heel veel van die gevallen eigenlijk niet eens weten hoe lang ze blijven. Soms is dat wel 10 jaar of 15 jaar.

A: nou oke dan moet ik mijn vraag anders formuleren. Hoe belangrijk zijn internationale kenniswerkers voor de gemeente eindhoven en de regionale groei? Want daar richt mijn onderzoek zich op.

B: nou heel erg. Belangrijk, eigenlijk zie je dat voor tal van vlakken of het nou gaat om de knappe koppen die banen of de gouden handjes, dat we handen te kort komen. Dus we redden het niet met alleen de mensen uit onze eigen stad of regio. Daarbij is het heel belangrijk voor de backbone van onze economie dat die er zijn. Aan de andere kant staat er natuurlijk ook nog wel een groep mensen langs de kant die bijvoorbeeld in de bijstand zitten hier die we ook nadrukkelijk willen verbinden aan dit soort dingen. Dus er zit wel een dubbel verhaal in. Ja internationals zijn heel belangrijk maar we kijken ook naar zo veel mogelijk kansen geven aan onze mensen in onze eigen stad en regio. En het is niet alleen maar hosanna met internationals, het jaagt natuurlijk de economie aan het is belangrijk om de banen en het werk te kunnen doen wat hier ligt, maar het geeft ook druk op ons mobiliteitssysteem, druk op ons onderwijssysteem, omdat er in een keer engels gesproken moet worden, het geeft druk op de huizenmarkt, het geeft druk op ons voorzieningenniveau. Even als voorbeeld als er veel zuid amerikaanse of zuid europese mensen komen werd ineens de vraag naar padel heel groot, die explodeerde, dat is een nieuwe sport, je kent het waarschijnlijk. Dus het geeft naast kansen ook wel een aantal uitdagingen en het is denk ik zaak om die nuance in het hele verhaal rondom internationals op een goede manier te duiden.

A: ja precies. Oke, en wat doet gemeente eindhoven precies om kenniswerkers aan te trekken?

B: nou dat doen wij altijd in brainport verband he. We hebben daar programma's voor om als er tekorten zijn dat bedrijven handjes nodig hebben om die in het buitenland te bekijken doen we. Ook soms wel eens met PSV, toen er een aantal mexicanen voetballen zijn er ook echt campagnes geweest voor IT en techniek in mexico, omdat die mensen een groot bereik

hadden. Ook door het in stand houden van een expat center, dat valt onder gemeentelijke verantwoordelijkheid. En daarin hebben wij eigenlijk allerlei programma's waarin we zeggen: je komt hier niet alleen om je paspoort aan te vragen en je officiële dingen te regelen en je handtekening te zetten, maar ook door bijvoorbeeld om te kijken hoe kunnen we je nou een beetje warm de gemeenschap inleiden. Wat doen we voor jouw partners? Hoe verbinden we je meer aan het mkb? Vaak zijn internationals die hier naartoe komen, die komen voor de TU, voor asml, voor philips, voor DAF, signify, dus de grotere bedrijven. Maar wij vinden het juist ook waardevol om te kijken of de opgave in het bredere mkb beantwoord kan worden door deze groep.

A: oke, even kijken hoor. Is het nog van belang voor expats om aanwezig te zijn in de regio? Door de opkomst van remote working?

B: zeker. Wat je natuurlijk ziet is dat voor bepaalde beroepen het onvermijdelijk is, dan moet je gewoon presence voor hebben.

A: ja de high tech maakindustrie

B: ja klopt de high tech maakindustrie hier in de regio. We zien wel, dat is het grappige, ook tijdens corona hebben zich hier nog steeds heel veel mensen gemeld, die hier internationaal zijn komen werken. Maar die hebben zich nog niet hier gevestigd omdat je bijv nog niet kon reizen, dus dat verwachten wij nog. Omdat in the end, dit is natuurlijk een regio en een economie die draait op innovatie innovatie en innovatie. En voor innovatie moet je elkaar zien. Dus wij geloven niet in alleen maar digitaal en op afstand werken. En dat geldt overigens niet alleen voor bedrijven vind ik, niet alleen voor onderwijsinstellingen, maar ook voor gemeenten. Voor iedereen breed geldt dat, je moet elkaar zien fysiek voelen het moet schuren je moet een band hebben om de goede dingen echt te doen. En natuurlijk hoort daar een stukje modern werken bij. En je ziet ook bij bedrijven in onze regio die slag eigenlijk ook maken. Bijvoorbeeld de grotere bedrijven hebben nu iedereen gewoon verplicht, ook weer een aantal dagen verplicht, terug naar kantoor geroepen omdat zij gewoon zagen dat het aantal nieuwe ideeën of patent aanvragen afnam naarmate je langer thuis zat. Dan maken ze zich toch zorgen: vind er op een zelfde manier innovatie en vernieuwing plaats als iedereen thuis zit of op het werk. Dus ik maak me daar niet zo veel zorgen om, ik denk dat die vraag ook zal blijven aanhouden. Mensen zijn sociale wezens, die moeten elkaar zien voelen ruiken horen.

A: dus uiteindelijk zal remote working weinig invloed hebben op de toestroom van expats?

B: ik denk dat op de toestroom van expats niet veel verschil zal maken. Er gaan hier weinig mensen aangenomen worden bij een bedrijf die in argentinie blijven wonen en die 1x per jaar hier naartoe komen. Dat zien we toch gewoon niet veel. Ik denk wel dat er een uitstel is van een heel aantal mensen die zijn aangenomen, die hun werk tot nu toe op afstand hebben gedaan en nu op een later moment weer een plekje moeten zien te vinden in de regio. Dat is een gevoel, ik kan dat niet hard staven hoor.

A: nee oke. Verder, worden er beleidsveranderingen verwacht door de pandemie? Als het gaat over het aantrekken van expats?

B: nee, niet door de pandemie specifiek

A: nee oke en worden er andere beleidsveranderingen verwacht? Bij bedrijven?

B: ja kijk, er worden wel beleidsveranderingen verwacht maar dat zit meer op een hard economisch deel. Wat je toch ziet als zo'n pandemie er is, dan is het toch wel verdomde handig dat er bedrijven zijn die dingen kunnen maken, mondkapjes beademingssystemen. Dus ik denk dat de manier van het self providing en het baas in eigen buik om het zo maar even in populaire termen te noemen maar dan op een economische manier. De high tech

maakindustrie is wereldwijd verweven. Ik denk dat er gekeken wordt: ik wil niet meer single point afhankelijk zijn van 1 leverancier. En ik denk ook dat wordt gekeken wat kan er ook hier meer en dichter in de regio. Dus uiteindelijk denk ik in de essentie dat zo'n pandemie het regionaal innovatie ecosysteem versterkt.

A: oke dat is heel mooi. Andere beleidsveranderingen? Gericht op thuiswerken? Ik heb van een aantal bedrijven, van philips en medewerkers van asml gehoord dat zij hybride werken willen gaan invoeren.

B: ja eigenlijk. Ik vind dat niks nieuws. Ik vind dat eigenlijk behoorlijk jaren '90. Volgens mij begon in '92 of '93 interpolis en daarna rabobank met hybride werken, je gaat thuis werken en je hebt niet meer een vaste werkplek. Je zwerft door het kantoor. Met alle respect maar dat doen ik denk 80 of 90 procent van de organisaties, of het nu gemeenten, kennisinstellingen of bedrijven zijn deden ze het al. Wat ik wel denk is dat de verhouding thuis werken en op kantoor iets kan gaan verschuiven.

A: oke goed. Wat zijn zoal de motieven van expats om in de brainport regio te komen werken?

B: je kunt echt iets toevoegen en een wezenlijk verschil maken, kijk even naar healthcare, je kunt echt het leven van mensen redden wat we doen. Je bent altijd loop je voorop in welk veld dan ook met de nieuwste dingen. Je bent echt bezig de samenleving te vormen. Ja en het is hier gewoon toch in die zin wel ook gewoon, het heeft een aantal randvoorwaarden die het voor heel veel mensen een hele mooie plek maken. Er zijn economisch veel kansen, veel banen, er zijn veel opleidingsmogelijkheden, het is hier eigenlijk nog ontzettend groen en niet crowded zoals in rotterdam of amsterdam. We zijn een stad maar het is eigenlijk nog best wel overzichtelijk. We zijn de enige stad in NL die, even als voorbeeld dat is voor tech starters wel heel interessant er is recent nog een rapport over vrijgekomen, met 100% glasvezel dus overal snel internet, leuke voorzieningen. Ik denk wel dat we nu bezig zijn als ehv met een schaa sprong waar een aantal extra dingen dadelijk bij horen en daar moet echt wel in geïnvesteerd worden. Op cultureel vlak, op sport gebied, op dat soort dingen

A: ja dat was eigenlijk mijn vervolgvraag. Wat zou een reden voor internationale kenniswerkers om niet voor de brainport regio te kiezen?

B: niet kunnen vinden van een huis, want een baan vinden ze hier altijd. Er is hier genoeg werk. En eigenlijk een te weinig aantrekkelijk vestigingsklimaat, daar moeten we echt wel aan werken met elkaar. Eigenlijk niet alleen voor de internationals maar ook voor iedereen in eindhoven. Wij hebben niet de luxe zoals de grote 4 steden dat er massaal potten geld vanuit den haag komen om plannen te ondersteunen. Dat hebben we wel nodig echt een culturele tempel, meer sportmogelijkheden van een hoger niveau. Dat is wel wat die stad en die regio steeds meer van ons vraagt

A: ja daar zou dus echt nog wel een slag gemaakt kunnen worden. Hoe worden expats begeleid wanneer ze hier aankomen? Ik heb natuurlijk al met het holland expat center gesproken

B: ja hier ga ik echt precies hetzelfde zeggen als het holland expat center dus dat heb je denk ik al

A: precies, oke dan kom ik aan bij mijn laatste vraag. Hoe gaat men om met de krapte op de woningmarkt en de huisvesting van expats?

B: ja dit is save the best for last. Ja daar hebben we echt een groot probleem. En daar roep ik bij deze ook het kabinet op via jouw thesis om daar toch flink in te investeren. In bereikbaarheid, in verstedelijking. Omdat we gewoon zien dat de krapte zo hoog is dat je, even nou, iedereen maakt het in persoonlijke sfeer mee. Ik heb vrienden die op zoek zijn

naar een huis, het is echt wel gewoon een ding. En dan kom je toch echt tot de essentie van het verhaal rondom internationals. We vinden het allemaal schitterend en belangrijk maar als op een gegeven moment het gevoel ontstaat, ik maak het maar even persoonlijk, dat mijn kinderen of vrienden dadelijk geen huis meer kunnen hebben omdat daar een Singaporees betaald door asml in zit, en dat de woningmarktprijs omhoog drijft, dat is niet helemaal zo want er zijn uberhaupt te weinig woningen. En we hebben daar als gemeente en als rijk als samenleving niet tijdig genoeg op geanticipeerd, dit was allemaal te voorzien namelijk. En ja dan komt natuurlijk ook hoe vanuit eindhoven naar internationals word gekeken onder druk te staan en dat moeten we proberen te voorkomen. Dat het een wij zij wordt, dat het een ons wordt. Nou deze opgave is daar heel belangrijk in. En dat geldt ook in het onderwijs en dat geldt ook op de weg.

A: oke hartstikke mooi

B: heb je voldoende zo menno?

A: ja het is goed zo, nog net binnen de tijd

B: ja net binnen de tijd, ik moet nog een spoedtelefoontje plegen maar ik vond het leuk. Laat Elly even weten wat de resultaten zijn dat vind ik altijd wel even goed om te zien en om te lezen

A: als ik het heb afgerond zal ik het opsturen en bedankt voor je tijd!

B: hee en super veel succes met je scriptie he

A: bedankt, fijne dag!