

# EFRO-Project SOFT LANDING FLANDERS

## Strategische opties en beleidsaanbevelingen voor dienstverlening aan internationaal talent

Finaal rapport met beleidsaanbevelingen  
8 februari 2022

### Ter attentie van:

Provinciebestuur Oost-Vlaanderen als promotor van het EFRO-project 'Soft landing Flanders' (1337), Dienst Economie, Europese en Internationale samenwerking

### Auteurs van het document:

Stefan Haenen, Prospex  
Michiel Dewagtere, Prospex  
Dr. Marc Gramberger, Prospex

### Contactpersoon:

*Michiel Dewagtere*  
[michiel.dewagtere@prospex.com](mailto:michiel.dewagtere@prospex.com)

## PROSPEX bv

HQ Vlughetal 6,  
B-3140 Keerbergen  
EU OFFICE Brussels

WEB [www.prospex.com](http://www.prospex.com)  
MAIL [hq@prospex.com](mailto:hq@prospex.com)  
PHONE +32 15 22 54 40

BANK KBC – BIC KREDBEBB  
IBAN BE67 7330 1829 9987  
VAT BE 0475 827 758  
RPR Leuven

## INHOUDSTABEL

<b>1</b>	<b>INLEIDING</b> .....	<b>4</b>
1.1	KERNBEGRIPPEN .....	4
1.2	OVER HET EFRO-PROJECT 'SOFT LANDING FLANDERS' .....	4
1.3	OVER DIT RAPPORT EN FASE 2.....	4
<b>2</b>	<b>CO-CREATIEPROCES</b> .....	<b>5</b>
2.1	STRATEGISCHE WORKSHOP .....	5
2.1.1	<i>Fundamenten</i> .....	5
2.1.2	<i>Doelstelling</i> .....	5
2.1.3	<i>Deelnemers</i> .....	5
2.1.4	<i>Uitkomsten</i> .....	6
2.2	FOCUSGROEPEN.....	6
2.2.1	<i>Doelstelling</i> .....	6
2.2.2	<i>Deelnemers focusgroep 'werk en talent'</i> .....	6
2.2.3	<i>Deelnemers focusgroep 'huisvesting'</i> .....	7
2.2.4	<i>Uitkomsten</i> .....	7
<b>3</b>	<b>INTERNATIONAAL TALENT: EEN VISIE VOOR DE REGIO</b> .....	<b>7</b>
3.1	VISIETEKST: 'AANTREKKING' .....	8
3.2	VISIETEKST: 'ONTHAAL' .....	8
3.3	VISIETEKST: 'WERKEN' .....	8
3.4	VISIETEKST: 'LEVEN' .....	9
<b>4</b>	<b>INTERNATIONALE SLEUTELPROFIELEN</b> .....	<b>9</b>
4.1	SLEUTELPROFIEL 1 – AYA.....	10
4.2	SLEUTELPROFIEL 2 – ROLF .....	10
4.3	SLEUTELPROFIEL 3 – PEDRO.....	11
4.4	SLEUTELPROFIEL 4 – MIRELA.....	11
4.5	REFLECTIE OVER PROFIELEN .....	12
<b>5</b>	<b>CASESTUDIES</b> .....	<b>12</b>
5.1	INTERNATIONAL HOUSE LEUVEN .....	12
5.2	INTERNATIONAL HOUSE COPENHAGEN .....	13
5.3	BIZKAIA TALENT – BILBAO EN HET BASKENLAND .....	13
<b>6</b>	<b>INLEIDING OPTIEPAKKETTEN</b> .....	<b>14</b>
6.1	OVER OPTIEVARIANTEN .....	15
<b>7</b>	<b>OPTIEPAKKET 1 – AANTREKKING</b> .....	<b>16</b>
7.1	VISIETEKST .....	16
7.2	STRATEGISCHE OPTIES .....	16
7.2.1	<i>Integraal online portaal</i> .....	16
7.2.2	<i>Job shop</i> .....	17
7.2.3	<i>Gent/Oost-Vlaanderen in de kijker</i> .....	19
<b>8</b>	<b>OPTIEPAKKET 2 – ONTHAAL</b> .....	<b>20</b>
8.1	VISIETEKST .....	20
8.2	STRATEGISCHE OPTIES .....	20

8.2.1	<i>International House East Flanders</i> .....	20
8.2.2	<i>Instapsteun voor internationals in Gent/Oost-Vlaanderen</i> .....	21
8.2.3	<i>EHBH – Eerste Hulp bij Huisvesting</i> .....	22
8.2.4	<i>Buddyprogramma</i> .....	23
<b>9</b>	<b>OPTIEPAKKET 3 – WERKEN</b> .....	<b>24</b>
9.1	VISIETEKST .....	24
9.2	STRATEGISCHE OPTIES .....	24
9.2.1	<i>International talent training</i> .....	24
9.2.2	<i>Career coaching Gent/Oost-Vlaanderen</i> .....	25
<b>10</b>	<b>OPTIEPAKKET 4 – LEVEN</b> .....	<b>26</b>
10.1	VISIETEKST .....	26
10.2	STRATEGISCHE OPTIES .....	27
10.2.1	<i>Kickstart sociaal &amp; cultureel leven</i> .....	27
10.2.2	<i>Nederlands voor internationale beginners</i> .....	27
10.2.3	<i>Integratie internationals door vrijwilligerswerk</i> .....	28
10.2.4	<i>Gezinsleven voor internationals</i> .....	28
<b>11</b>	<b>STRATEGISCHE PRIORITERING EN AANBEVELINGEN</b> .....	<b>30</b>
11.1	EEN HAALBARE OPSTARTFASE VOOR HET 'INTERNATIONAL HOUSE' .....	30
11.1.1	<i>Basisbouwstenen: sterkere dienstverlening en een eigen 'gezicht'</i> .....	30
11.1.2	<i>Stel een centrale coördinator/trice aan</i> .....	38
11.1.3	<i>Beslis over eigen structuur</i> .....	38
11.1.4	<i>Neem partners mee in de opstartfase door inclusief bestuur van de structuur – stimuleer communitybuilding</i> .....	38
11.2	TRANSVERSALE AANBEVELINGEN EN ACTIES .....	40
11.3	VOLGENDE STAPPEN: .....	41
<b>12</b>	<b>ANNEX I – UITKOMSTEN STRATEGISCHE WORKSHOP</b> .....	<b>42</b>
12.1	INPUT STAKEHOLDERS OVER DIENSTVERLENING .....	42
12.2	INPUT STAKEHOLDERS OVER GOVERNANCE .....	43
<b>13</b>	<b>ANNEX II – UITKOMSTEN FOCUSGROEPEN</b> .....	<b>44</b>
13.1	UITKOMSTEN FOCUSGROEP 'WERK EN TALENT' .....	44
13.2	UITKOMSTEN FOCUSGROEP 'HUISVESTING' .....	46

# 1 Inleiding

Dit rapport beschrijft 'scenario's' en beleidsaanbevelingen die het aantrekken, onthalen en behouden van internationaal talent in de regio Gent en Oost-Vlaanderen kunnen bevorderen. Dit rapport is uitgevoerd in het kader van het EFRO-project 'Soft Landing Flanders' (SLF).

## 1.1 Kernbegrippen

Het begrip '**scenario**' vertalen we in het kader van dit project en document naar een **strategische optie** of mogelijkheid die kan worden ingezet om internationaal talent aan te trekken, onthalen en behouden in de regio Gent/Oost-Vlaanderen. Het begrip 'scenario' wordt in de strategienomenclatuur – alsook in de praktijk – in eerste lijn gebruikt voor een beschrijving van een toekomstige relevante context als basis voor strategievorming. In dit document zullen we dan ook het begrip 'optie' hanteren.

Voor dit rapport hanteren we een ruime definitie van het begrip '**internationaal talent**': hieronder verstaan we individuen die vanuit een ander land (EU en non-EU) werk willen zoeken in de regio Gent/Oost-Vlaanderen. Dit gaat niet enkel over (hoogopgeleide) kenniswerkers, zowel (initiële) kort- als langverblijvers, met al dan niet een concrete job, aanbod of businessplan. Doelgroepen zoals vluchtelingen en internationale studenten zijn niet uitgesloten, maar tegelijk ook niet de focus van de strategische opties, gezien het feit er bestaande dienstverlening voor hen is.

## 1.2 Over het EFRO-project 'Soft Landing Flanders'

Het EFRO<sup>1</sup>-project [Soft Landing Flanders – Voor tech startups, scale-ups en internationals](#) heeft als doelstelling startups, scale-ups en internationaal talent beter aan te trekken, te ondersteunen en hun retentiegraad te verhogen. Het is een project van de provincie Oost-Vlaanderen, Stad Gent en UGent Tech Transfer. De uitvoering gebeurde in nauwe afstemming en samenwerking met het Acquisitieplatform Oost-Vlaanderen, en in het bijzonder met Flanders Investment & Trade (FIT) en het Vlaams Agentschap voor innoveren en ondernemen (VLAIO).

## 1.3 Over dit rapport en fase 2

Dit rapport is het resultaat van fase 2 van activiteit 4 van SLF. **Fase 1** bracht het profiel van internationaal talent in de regio zo goed mogelijk in kaart, alsook hun noden en knelpunten, in een uitgebreid onderzoeksrapport opgeleverd door een derde partij. Het volledige rapport uit fase 1 kan worden geraadpleegd via deze link: <https://oost-vlaanderen.be/internationaal-samenwerken/soft-landing-flanders.html> (zie 'volledige studie' of een 'samenvatting van de resultaten').

Dat onderzoeksrapport vormde voor Prospex de basis voor **fase 2**. Prospex verrichte bijkomende research naar case studies ([hoofdstuk 5](#)), ontwikkelde een visie voor de regio Gent/Oost-Vlaanderen met betrekking tot internationaal talent ([hoofdstuk 3](#)), werkte internationale sleutelprofielen uit ([hoofdstuk 4](#)), en voerde een gestructureerd co-creatieproces met relevante stakeholders ([hoofdstuk](#)

---

<sup>1</sup> Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling, link [hier](#).

2). Een reeks strategische opties ([hoofdstukken 6-10](#)) en beleidsaanbevelingen ([hoofdstuk 11](#)) ter bevordering van het aantrekken, onthalen en behouden van internationaal talent in de regio is daarvan het resultaat.

## 2 Co-creatieproces

De strategische opties beschreven in [hoofdstukken 6-10](#) van het rapport werden uitgewerkt op basis van een gestructureerd co-creatieproces met relevante stakeholders. Zowel een strategische workshop alsook gerichte inspraakmomenten in focusgroepen maakten daar deel van uit.

### 2.1. Strategische workshop

Op basis van de kick-off meeting en de bijkomende achtergrondinformatie van de opdrachtgever organiseerde Prospex een strategische workshop op dinsdag 22 juni 2021 via Zoom.

#### 2.1.1 Fundamenten

Voorafgaand aan de implementatie van het co-creatieproces werkte Prospex de onderstaande twee belangrijke fundamenten uit. Die werden afgetoetst met en gevalideerd door de stakeholders in de strategische workshop.

- Een **visie – een ideale ambitie** – die beantwoordt aan de vraag: “Hoe willen we dat de situatie voor internationaal talent eruitziet **binnen 5 jaar**, voor de regio Gent/Oost-Vlaanderen?” Dit element wordt uitgebreid behandeld in [hoofdstuk 3](#).
- **Internationale sleutelprofielen**: fictieve ‘persona’s’ van internationaal talent, deels gebaseerd op het onderzoeksrapport uit fase 1, om nodige acties en veranderingen **concreter en gericht** te maken. Dit element wordt uitgebreid behandeld in [hoofdstuk 4](#).

#### 2.1.2 Doelstelling

De strategische workshop doelde op drie zaken: 1) de deelnemers vertrouwd maken met het Soft Landing Flanders-project en met het onderzoeksrapport uit fase 1 dat de basis vormt voor de strategische opties, 2) de bouwstenen van de visie over ‘hoe de situatie van internationaal talent in de regio er binnen 5 jaar moet uitzien’ aftoetsten en valideren met stakeholders, en 3) aan de hand van een aantal sleutelprofielen van internationaal talent (voortkomend uit de afbakening van de doelgroep) concrete input verzamelen van stakeholders over verbeterde en/of vernieuwde dienstverlening die nodig is om de visie te verwezenlijken, alsook suggesties omtrent de governance van een eventuele structuur.

#### 2.1.3 Deelnemers

Stakeholders werden geïdentificeerd en uitgenodigd door de opdrachtgever, na consultatie met Prospex. De strategische workshop telde in totaal 15 deelnemers die elk vanuit hun eigen achtergrondkennis inzichten deelden. Onder de stakeholders waren vertegenwoordigers van:

- Arteveldehogeschool
- Universiteit Gent

- Relocation Belgium
- Vlaams Agentschap Innoveren & Ondernemen
- Flanders Investment & Trade
- Community Ghent
- International School Ghent
- Kabinet Gentse schepen van Economie
- Stad Gent – dienst werk & activering
- Stad Gent – migratieloket
- Stad Gent – dienst internationale relaties en netwerken
- Provincie Oost-Vlaanderen – team internationale samenwerking

#### 2.1.4 Uitkomsten

De resultaten van de strategische workshop zijn door Prospex geïntegreerd in de uitwerking van de strategische opties, zoals beschreven verderop in de [hoofdstukken 6-10](#). De gedetailleerde input van de stakeholders is geanonimiseerd en opgenomen in [hoofdstuk 12](#) (annex I).

## 2.2 Focusgroepen

Op basis van de strategische workshop, de oplevering van de eerste versies van het rapport met strategische opties en tussentijdse meetings met de opdrachtgever, organiseerde Prospex twee online focusgroepen, respectievelijk over 'werk & talent' op maandag 29 november 2021 en over 'huisvesting' op maandag 13 december 2021.

#### 2.2.1 Doelstelling

De focusgroepen dienden om dieper in te gaan op een aantal specifieke thema's die eerder door internationaal talent als belangrijk en/of als grootste struikelblok geïdentificeerd werden: 'werk en talent' enerzijds en 'huisvesting' anderzijds. De opdrachtgevers maakten bovendien de inschatting dat voor die beide thema's op relatief korte termijn concrete acties zouden kunnen genomen worden.

Het voordeel van focusgroepen is dat, met een beperkt aantal stakeholders, de thema's verder in de diepte kunnen worden uitgewerkt. De focus lag op het benoemen van wat goed werkt en wat de pijnpunten zijn, alsook op het identificeren van eventuele verbanden tussen die bestaande dienstverlening, projecten en structuren en de voorgestelde strategische opties. Deel twee van de discussie betrof het verkennen van verdere potentiële samenwerkingsverbanden tussen de verschillende spelers.

#### 2.2.2 Deelnemers focusgroep 'werk en talent'

De stakeholders werden geïdentificeerd en uitgenodigd door de opdrachtgever, na consultatie met Prospex. Aan de focusgroep 'werk en talent' namen vier experts deel (exclusief de opdrachtgevers).

Onder de stakeholders waren vertegenwoordigers van:

- Stad Gent – dienst werk
- Universiteit Gent

- VDAB
- VOKA

### 2.2.3 Deelnemers focusgroep 'huisvesting'

Verskillende stakeholders werden geïdentificeerd en uitgenodigd door de opdrachtgever, na consultatie met Prospex. Aan de focusgroep 'huisvesting' namen uiteindelijk vier experts deel (exclusief de opdrachtgevers).

Onder de stakeholders waren vertegenwoordigers van:

- Stad Gent – dienst burgerzaken
- Stad Gent – dienst wonen
- Samenhuizen vzw

### 2.2.4 Uitkomsten

De resultaten van de focusgroepen zijn eveneens door Prospex geïntegreerd in de uitwerking van de strategische opties, zoals beschreven verderop in de [hoofdstukken 6-10](#). De gedetailleerde input van de stakeholders is geanonimiseerd en opgenomen [hoofdstuk 13](#) (annex II).

## 3 Internationaal talent: een visie voor de regio

Zoals beschreven in hoofdstuk 2 werd de onderstaande visie voorgelegd aan de deelnemers van de strategische workshop op 22 juni 2021. De visie beantwoordt aan de vraag:

---

*"Hoe willen we dat de situatie voor internationaal talent eruitziet binnen 5 jaar, voor de regio Gent/Oost-Vlaanderen?"*

---

De visie beschrijft een ideale ambitie en is onderverdeeld in vier onderstaande segmenten, die verscheidene aspecten behandelen van belang voor internationaal talent. Die segmenten alsook hun inhoud vormen de basis voor de gelijknamige pakketten van opties die verder in dit rapport worden beschreven. Deze opties bestaan uit acties om dichterbij deze visie te komen.

Zowel de segmenten als bijhorende visieteksten werden gevalideerd tijdens de strategische workshop, en bijkomende commentaren werden in de onderstaande secties geïntegreerd.

### 3.1 Visietekst: 'Aantrekking'

De ideale ambitie binnen vijf jaar:

De regio Gent/Oost-Vlaanderen staat Europees en internationaal bekend als een aangename plek om te leven en te werken – *a homebase for internationals*. Internationaal talent van diverse achtergronden zoeken actief naar jobkansen in de regio Gent/Oost-Vlaanderen om er zich op lange termijn te vestigen.

### 3.2 Visietekst: 'Onthaal'

De ideale ambitie binnen vijf jaar:

Internationaal talent zoekt en vindt gemakkelijk een job in de regio Gent/Oost-Vlaanderen. Ze vinden zelf snel antwoorden in het Engels op al hun vragen. Ze krijgen daarbij ondersteuning en begeleiding in het vinden van een woning, registratie, belastingen en verzekeringen, taalkwesties, enz. Het hele proces is persoonlijk, simpel en efficiënt, met een snelle vestiging als resultaat – een gemakkelijke instapkaart voor werken en leven in de regio Gent/Oost-Vlaanderen.

### 3.3 Visietekst: 'Werken'

De ideale ambitie binnen vijf jaar:

De regio Gent/Oost-Vlaanderen biedt veel carrière-, onderwijs- en ontwikkelingsmogelijkheden voor gevestigd internationaal talent. Hun voor de regio noodzakelijke talenten zijn ook een economische meerwaarde en ze worden kwalitatief ingezet. De jobs die ze hebben bieden competitieve salarissen, aantrekkelijke bijkomende voordelen en contracten die een langetermijnperspectief bieden. Internationaal talent heeft de mogelijkheid om door te groeien bij dezelfde werkgever en/of andere werkgevers dankzij de flexibele jobmobiliteit en het aanbod in de regio.

*N.B. de tweede zin is toegevoegd na de workshop na interne reflectie en overleg.*



### 3.4 Visietekst: 'Leven'

De ideale ambitie binnen vijf jaar:

Internationaal talent woont en integreert zich graag in de regio Gent/Oost-Vlaanderen. Ze leren Nederlands, maken vrienden met andere internationals en ook lokale inwoners omarmen hen. Dankzij een brede waaier aan sociale, culturele en sportieve activiteiten kunnen ze zowel deelnemen als bijdragen aan de samenleving. Kinderen van internationaal talent vinden makkelijk instroom in het onderwijs. Internationaal talent en hun gezinnen vestigen zich op lange termijn. Zij die toch vertrekken doen dat met een positief beeld over hun vorige woonplek, inclusief de contacten met lokale overheden.

*N.B. deze laatste zin is toegevoegd na de workshop na interne reflectie en overleg.*

## 4 Internationale Sleutelprofielen

De uiteindelijke strategische opties moeten tegemoetkomen aan de noden en knelpunten van internationaal talent, alsook inspelen op de maatschappelijke noden en uitdagingen van de regio. Het onderzoeksrapport uit fase 1 van SLF bracht het profiel van internationaal talent en hun noden en knelpunten in kaart, door middel van een enquête bij internationaal talent (ca. 180 respondenten), meer dan 20 interviews met stakeholders (o.a. werkgevers), en verdere kennisuitwisseling met andere organisaties, zoals het IH Leuven.<sup>2</sup>

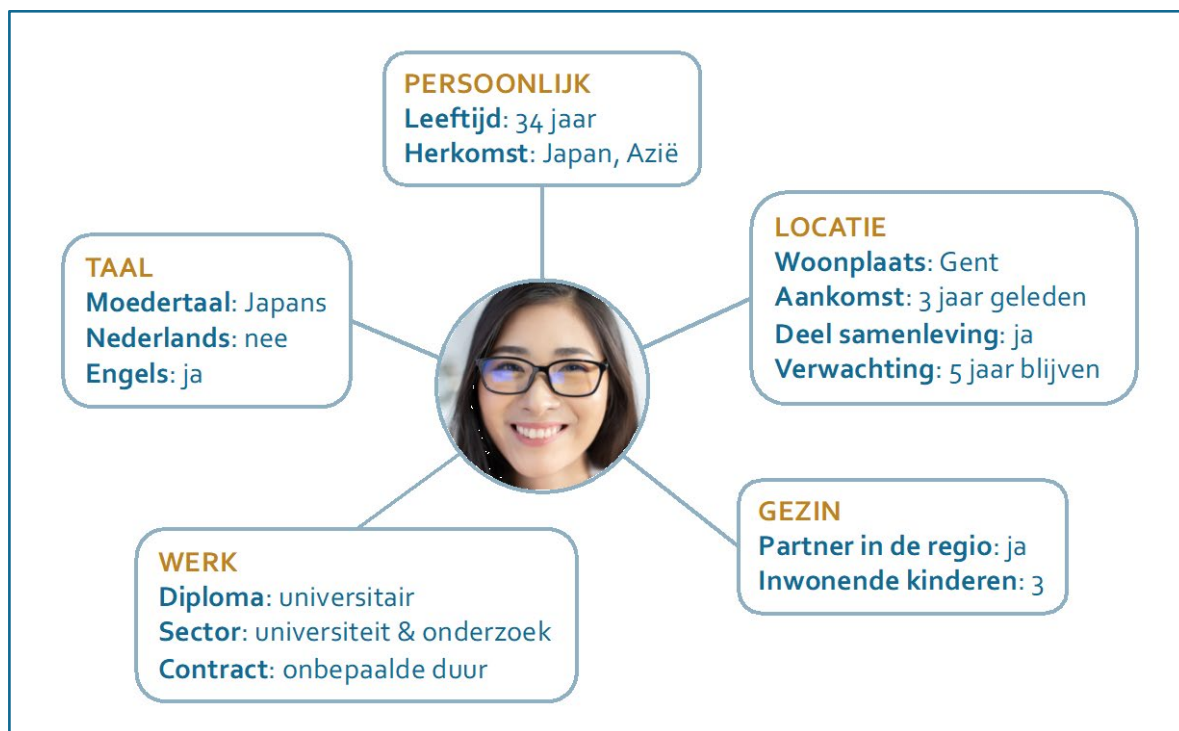
In fase 2 werd die informatie verwerkt tot een aantal fictieve 'persona's' van internationaal talent, ter ondersteuning van het co-creatieproces en analytisch werk om de opties **concreter en gericht** te maken. De vier sleutelprofielen omvatten gezamenlijk de belangrijkste demografische kenmerken van internationaal talent, gedistilleerd uit de resultaten van het onderzoeksrapport. De profielen werden eveneens getoetst en gevalideerd tijdens de strategische workshop van 22 juni 2021.

---

<sup>2</sup> Voor het volledige rapport, klik [hier](#). Geraadpleegd in januari 2022.

## 4.1 Sleutelprofiel 1 – Aya

*Aya is Japanse, 34 jaar en academisch onderzoekster*



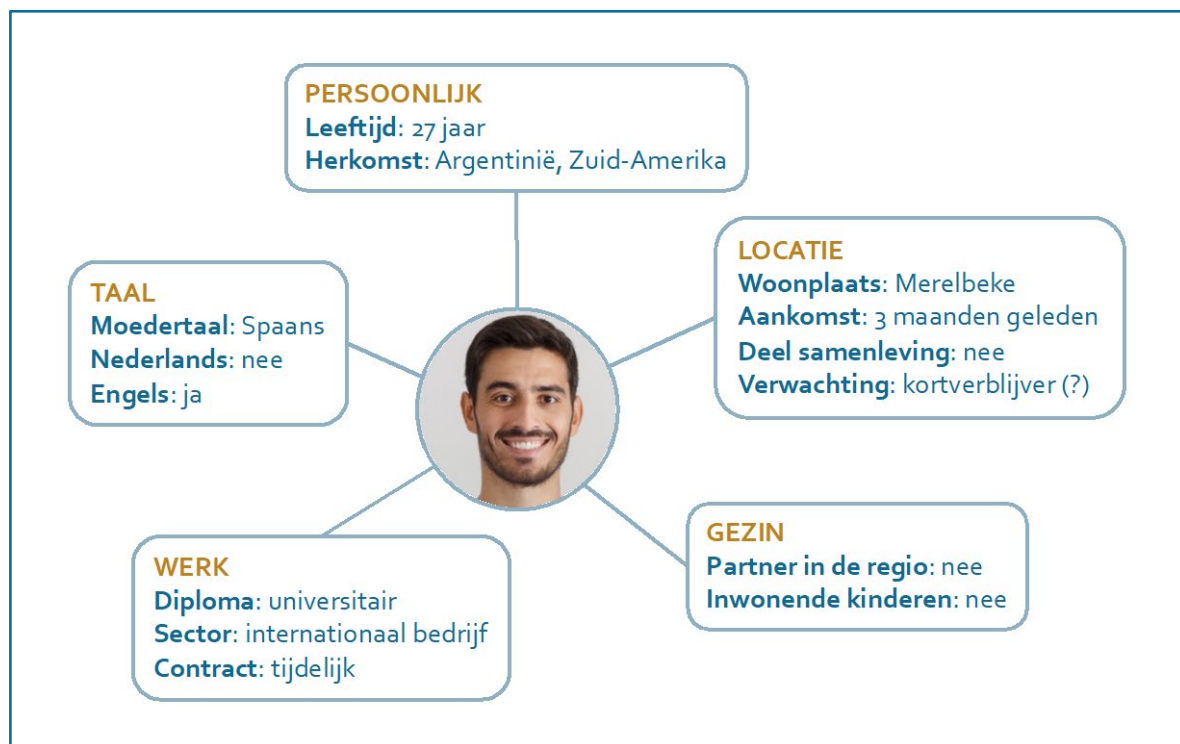
## 4.2 Sleutelprofiel 2 – Rolf

*Rolf is Duitser, 38 jaar en wil werken bij een tech startup*



### 4.3 Sleutelprofiel 3 – Pedro

*Pedro is Argentijn, 27 jaar en werkt tijdelijk bij internationaal bedrijf*



### 4.4 Sleutelprofiel 4 – Mirela

*Mirela is Bulgarse, 45 jaar en heeft een knelpuntberoep in de zorgsector*



## 4.5 Reflectie over profielen

De profielen hierboven dienden de rijke inzichten uit het onderzoeksrapport van fase 1 te bundelen in deze centrale en herkenbare figuren, om ze gemakkelijker bespreekbaar te maken en actief te kunnen hanteren in het uitwerken van opties. Uit de variatie die ze vertegenwoordigen kunnen we een aantal lessen distilleren:

- Internationaal talent bevindt zich in de hele provincie, en dat houdt eveneens een nood aan gerichte dienstverlening in bij hun lokale besturen
- Engels blijft de voertaal bij uitstek voor alle profielen
- Inwonende kinderen in het bijzonder kunnen de nood aan specifieke dienstverlening enorm verhogen

## 5 Casestudies

Onderstaande casestudies tonen verscheidene aanpakken in andere regio's, met verschillende niveaus van ambitie. Deze zijn gekozen om – gelijkaardig aan bovenstaande sleutelprofielen – de variatie aan en 'best practices' in dienstverlening in andere regio's te illustreren, ter inspiratie voor de opties in het volgende hoofdstuk.

### 5.1 International House Leuven

#### *"Creating an outstanding working and living environment for internationals."*

Het International House Leuven is een initiatief van de Stad Leuven en Leuven Mindgate. Het is een informatie-, kennis- en dienstencentrum voor internationals en hun naasten, alsook voor werkgevers in de regio. Leuven maakt gebruik van een centraal portaal dat alle relevante informatie bundelt en in het Engels ter beschikking stelt. Er zijn centrale contactpersonen ('single points of contact') aangesteld en het International House organiseert regelmatige avondsessies en workshops met en voor de doelgroep.

#### **Uitgelichte elementen**

- De eerste stappen voor de oprichting waren gelegd door middel van een 'White Paper', gepubliceerd in oktober 2016. De werking van het International House ging van start op 1 januari 2018.
- 1 voltijdse coördinator International House Leuven, sinds eind 2021 twee medewerkers – voltijds en werknemers van de Stad Leuven
- Ca. 50.000 EUR werkingsmiddelen per jaar voorzien (los van personeel en locatie) – tot en met 2021 volledig gefinancierd door de stad Leuven, vanaf 2022 dragen de kernpartners financieel bij.
- 24/7 hulplijn in het Engels voor COVID-19-gerelateerde vragen
- Conversatiegroepen bieden oefenkansen Nederlands en Engels voor anderstaligen.
- 'Coffee morning': een tweewekelijkse informele en gastvrije ontmoetingsplaats (in het Engels) voor iedereen die in contact wil komen met andere internationals.
- 'Start je carrière in Leuven' – gratis webinars

- 'Tap into the hidden labour market': gratis webinar over hoe je succesvol kan netwerken op weg naar je volgende carrièredoel

## 5.2 International House Copenhagen

***"Citizens first, governance next. You cannot digitalize a warm welcome."***

International House Copenhagen, opgericht in juni 2013, is een publiek-privaat partnerschap dat gespecialiseerd is in de opvang en het behoud van internationale talenten. Het doel van het huis is om internationale burgers de best mogelijke start te bieden voor het leven in Kopenhagen door hen het comfort van een 'one-point entry' te bieden. Het International House Copenhagen focust op een 'warm welkom' en een 360°-dienstverlening.

### **Uitgelichte elementen**

- Opgericht in juni 2013
- Het IH biedt onderdak aan overheidsinstanties, openbare diensten, particuliere diensten en het 'International Staff Mobility team' van de universiteit van Kopenhagen, allemaal onder één dak.
- IH Kopenhagen in cijfers:
  - 130.000 nieuwe internationals tussen 2014-2021,
  - Meer dan 100 partnerschappen
  - 30 events per jaar
  - 30 beroepsopleidingen met 550 studenten per jaar
- Een adviesraad met universiteiten, bedrijven en overheden
- 360° en gratis dienstverlening voor internationaal talent: overheid, wonen en bankieren, belastingen en verzekeringen, werk en carrière, vrije tijd, school
- Steun voor partnerbedrijven en organisaties in het rekruteren van internationaal talent én het helpen vestigen van hun aangeworven internationaal talent
- 'Knowyourbro': reeks gratis digitale wandeltochten in lokale buurten in COVID-tijden
- 2019-2021: project van hoofdstedelijke regio van Denemarken met een budget van ca. 1.750.000 EUR om de aanwerving en het behoud van internationaal talent in de hele regio Groot-Kopenhagen te versterken. Implementatie door middel van samenwerking tussen acht gemeenten, de Universiteit van Kopenhagen en de 'Confederation of Danish Industry', geleid door Copenhagen Capacity en International House Copenhagen.

## 5.3 Bizkaia Talent – Bilbao en het Baskenland

***"Basque Country is waiting for you"***

'Bizkaia Talent' is een non-profit initiatief met een duidelijke missie: het aanmoedigen en bevorderen van de vestiging van hooggekwalificeerde mensen in Bilbao, Biskaje en het Baskenland in het algemeen. Bizkaia Talent wil dit menselijk kapitaal, als belangrijkste sleutel voor de ontwikkeling van een regio, bevorderen en stimuleren. Hierbij hebben ze de steun en medewerking van talrijke bedrijven en universiteiten in het Baskenland.

### **Uitgelichte elementen**

- Oprichtingsjaar: 2005

- Team van 9 voltijds equivalenten
  - Vb.: Head of Career Fairs; Head of Customer Relationship Service; Head of Relocation and Dual Career; Head of International Networking Events; Head of Junior Talent Development Service
- Be Basque Talent Network: een portaal waar zowel internationaal talent als werkgevers op zoek naar talent zich kunnen registreren
- Bizkaia Talent App: vind en solliciteer voor vacatures bij organisaties waar Bizkaia Talent mee samenwerkt
- Talentia Service: een dienst gefocust op het ontwikkelen van de talenten van studenten door verschillende programma's (e.g. 'Professionals Skills Programme')
- Relocation & Dual Career Centre: een gratis dienst die hooggekwalificeerde professionals en hun partners gevestigd in het Baskenland bijstaat in o.a. administratie, huisvesting, onderwijs en cultuur.
- 'Be Basque Ambassador': een programma dat tot doel heeft de loyaliteit van postdoctorale studenten uit het buitenland te bevorderen door hen te helpen bij hun sociale integratie en hun intrede op de Baskische arbeidsmarkt. Het programma duurt 5 maanden, met training workshops, ontmoetingen met Baskische bedrijven, culturele en sociale events, en is een samenwerking met verschillende Baskische universiteiten
- 'Headhunting support service': steun voor HR professionals in partnerorganisaties in hun rekrutering van talent
- [Basque talent evolution & trends](#): jaarlijks rapport met een overzicht van trends en bijhorende analyses

## 6 Inleiding Optiepakketten

Tijdens de strategische workshop op 22 juni 2021, met de internationale profielen in het achterhoofd (zie sectie 3), werden de deelnemers de volgende vragen gesteld:

1. **Welke verbeterde dienstverlening en/of nieuwe initiatieven moeten we doorvoeren?**
2. **Welke structuren, samenwerking en governance zijn hiervoor nodig?**

Hieronder staan de **belangrijkste reacties en commentaren** gegroepeerd en samengevat.

- Centraal contactpunt
  - Single Point of Entry & Single Point of Contact
  - Persoonlijke begeleiding op maat en proactieve opvolging
- Meertalige informatie
  - Engelstalig overzicht van belangrijke info
  - Geen jargon gebruiken in bepaalde (technische) sectoren
  - Brochures met hoofdpunten in meerdere talen
  - Anderstalige templates aanbieden (contracten, etc.)
  - Aanbod Nederlandstalige lessen compatibel maken met werkuren/gezinsleven
  - Vakantiekampen voor kinderen aanbieden in het Engels

- Sociale integratie
  - Initiatieven voor het ontmoeten van locals en leren van de taal
  - Buddywerking en platform voor vrijwilligerswerk
  - Welkomstpakket met kortingskaarten voor fitness, openbaar vervoer, etc.
  - Activiteitsaanbod afstemmen op doelgroepen (vb. gezinnen met kinderen)
- Administratieve efficiëntie
  - Begeleiding bij huizenjacht
  - Erkenning buitenlandse diploma's
  - Mogelijkheid openen bankrekening voorafgaand aan verhuis
  - Inwisselen van rijbewijs
  - Hulp bij belastingaangifte

Daarnaast werden er in het onderzoeksrapport van fase 1 ook gelijkaardige noden en knelpunten geïdentificeerd, i.e. dit zijn belangrijkste thema's waar internationaal talent aangaf een barrière te hebben ondervonden:

- Huisvesting – 34% van de respondenten
- Registratie & vergunningen – 30% van de respondenten
- Leren van de taal – 29% van de respondenten
- Sociale activiteiten – 25% van de respondenten
- Integratie partner – 7% van de respondenten

Werkgelegenheid en levensomstandigheden kwamen verder het sterkst naar voren als regionale troeven volgens datzelfde rapport (61% en 29% van de respondenten respectievelijk).

Bovenstaande punten, alsook de input van de focusgroepen in [annex II](#), waren instrumenteel om opties te identificeren, die verder uitgewerkt zijn in de volgende hoofdstukken per optiepakket.

## 6.1 Over optievarianten

Onderstaande optiepakketten bevatten een heel aantal optievarianten, d.w.z. individuele bouwstenen of verschillende manieren om invulling te geven aan een bepaalde optie. Deze varianten zijn niet exhaustief en niet wederzijds exclusief (meerdere varianten kunnen gecombineerd worden). Daarnaast houden ze verschillende niveaus van ambitie en operationele vereisten/middelen in (e.g. centraliseren van informatie/iets zelf doen/outsourcen via openbare aanbesteding/samenwerking met partners/enz.). De prioritering en nood aan keuzes die zich hier dan ook opdringen worden verder besproken in [hoofdstuk 11](#) over strategische prioritering en aanbevelingen.

## 7 Optiepakket 1 – Aantrekking

### 7.1 Visietekst

De ideale ambitie binnen vijf jaar:

De regio Gent/Oost-Vlaanderen staat Europees en internationaal bekend als een aangename plek om te leven en te werken – *a homebase for internationals*. Internationaal talent van diverse achtergronden zoeken actief naar jobkansen in de regio Gent/Oost-Vlaanderen om er zich op lange termijn te vestigen.

'Aantrekking' slaat op het uitnodigende karakter van de regio – Gent en Oost-Vlaanderen trekken internationaal talent aan die een job(aanbieding) hebben, of grote interesse hebben om er een te vinden in de regio. Een sterke internationale marketing en branding (zie 7.2.3 – Gent/Oost-Vlaanderen in de kijker) gaan hand in hand met een uitgebouwd 'pre-care' traject, waarbij geïnteresseerden persoonlijke begeleiding krijgen bij het (verkennen van) hun vestiging in de regio. Met andere woorden: niets mag internationaal talent weerhouden om de eerste stap naar Gent/Oost-Vlaanderen te zetten.

### 7.2 Strategische opties

Hieronder staan de strategische opties die deel uitmaken van dit pakket.

#### 7.2.1 Integraal online portaal

Hét centrale punt waar alle relevante, Engelstalige informatie voor internationaal talent wordt gebundeld: voor zij die op zoek naar een job in de regio, zij die er al een gevonden hebben en zich willen vestigen, zij die al gevestigd zijn, enz. Het integrale online portaal zal dan ook een flexibel platform moeten zijn waar digitale componenten uit andere opties worden geïntegreerd (vb. job shop, eerste hulp bij huisvesting, etc.). Het portaal is ook het belangrijkste middel voor internationaal talent om een lokaal aanspreekpunt te verkrijgen voor meer specifieke vragen, etc. Afstemming met een eventueel gelijkaardig initiatief op Vlaams niveau is noodzakelijk.



1. INTEGRAAL ONLINE PORTAAL			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Eigen website, eigen gezicht	- We raden 'een eigen' website aan met eigen gezicht, wat de zichtbaarheid optimaal zal bevorderen (ipv bijvoorbeeld een sectie als onderdeel van bestaande website)	- In-house of extern webdesigner/-ontwikkelaar
B	Engelstalige informatie	- Hoge nood aan Engelstalige informatie (cf. strategische workshop en focusgroepen): actie vereist. - In een latere fase ook de piste van meertalige informatie onderzoeken.	- Professioneel vertaler en/of copywriter
C	Sectie met marketing van de regio	- Waarom Gent/Oost-Vlaanderen? - Uitspelen van sterkste troeven (cf. onderzoeksrapport): werkgelegenheid en levenskwaliteit. - Getuigenissen verzamelen van gevestigd internationaal talent en partners.	- In-house of externe copywriter - Content coördinator: updaten content, nieuwsitems, etc.
D	Sectie over wegwijs in de regio	- Checklist voor nieuwkomers, met inbegrip van overzicht van bevoegde instanties voor administratieve en ondersteunende diensten, ambassades, etc. - Basisinformatie over huisvesting (en procedures), financiën en belastingen, administratie (visa, registratie, erkenning diploma's, etc.), sociale zekerheid en gezondheidszorg, etc. - Sectie met veel gestelde vragen.	- In-house of externe copywriter - Content coördinator: updaten content, nieuwsitems, etc
E	Chatbox en vraagformulieren	- Dienst waar bezoekers via het integraal online portaal hun meer specifieke vragen schriftelijk kunnen stellen.	- Community coördinator
F	Opstarten pre-caretrajecten	- Dit geeft invulling aan de 'single point of contact' en 'single point of entry' (benadrukt tijdens de workshop). - Het geeft de mogelijkheid aan geïnteresseerden om specifieke vragen te stellen en/of hun pre-caretraject op starten met een dossierbeheerder, dat hen zal helpen bij het zich effectief vestigen in de regio. - Na het invullen van enkele sleutelvragen om hun 'dossier' op te stellen, zal een pre-care agent gepersonaliseerd advies kunnen geven aan het internationaal talent op basis van hun specifieke noden. - Om hun dossier op te stellen zullen een aantal sleutelvragen worden gesteld: 'Heeft u al een jobaanbieding? Zo nee, wilt u uw profiel meedelen aan onze partnerorganisaties? Heeft u nood aan begeleiding voor huisvesting?'	- Pre-care agent(s): staan internationaal talent bij zodra die aangeeft zich te willen vestigen in nabije toekomst
G	Activiteitenkalender	- Kalender met activiteiten/events en mogelijkheid voor internationaal talent om zich te registreren	
H	Discussieforum	- Met actieve community management/moderatie (eventueel door vrijwilliger(s)). Registratie verplicht.	- Community coördinator

### 7.2.2 Job shop

Uit het onderzoeksrapport uit fase 1 blijkt dat de doelgroep 'internationaal talent' aangeeft dat werk en carrièremogelijkheden een van de belangrijkste motivaties is om naar de regio Gent/Oost-Vlaanderen te verhuizen. Het centraliseren van informatie (in deze optie digitaal – zie andere opties voor 'offline' informatie) over regionale jobmogelijkheden is daarom een essentieel onderdeel in het aantrekken van internationaal talent. Deze 'job shop' vervult naast deze functie van informatiepunt eveneens een 'matchmaking' rol – om werkgevers met internationaal talent te verbinden. Uit de focusgroep 'werk & talent' bleek overigens dat het aanbevolen is om directer en proactiever op zoek te gaan naar internationaal talent in het buitenland.

2. JOB SHOP			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Pagina met oplistings vacaturewebsites	- VDAB, LinkedIn, Stepstone.com, be.indeed.com, monster.be, workinlanders.com, etc. - Lijst van voornaamste uitzendkantoren.	- Webmaster
B	Integratie vacatures in online portaal	- Automatische integratie/centralisatie van regionale vacatures in het integraal online portaal en in het Engels.	- Webmaster
C	Eigen jobportaal	- Een 'eigen' en besloten jobportaal (cf. 'Bizkaia Talent App', zie hoofdstuk 5), waar zowel werkgevers hun vacatures kunnen plaatsen als internationaal talent hun profiel kunnen posten. - Gecategoriseerd per sector (e.g., O&O, IT, manufacturing, etc.).	- Webontwikkelaar voor creatie jobportaal
D	Database internationaal talent voor HR	- Doorzoekbare database van internationaal talent voor HR-personeel van werkgevers (incl. via pre-care traject). - Veel KMO's hebben geen grote HR-dienst, dus steun via VOKA kan alternatief zijn.	- Community coördinator - Partners: VDAB, VOKA, Unizo
E	Infosessies 'Vind je carrière in de regio'	- Overzicht van de kanalen waarop je een job in de regio kan vinden, of andere carrièremogelijkheden. - Overzicht van ondersteuning en onthaaldiensten. - Eventueel getuigenissen van internationaal talent of presentaties van werkgevers.	- Content coördinator
F	Proactieve speurtocht naar talent	- Op basis van grootste knelpunten van regionale werkgevers. - Zie: 'The Match project' van VOKA (hoog opgeleid talent in Senegal en Nigeria <sup>3</sup> ). - Bijkomstig: VDAB aansporen tot arbeidsmarktanalyse van Oost-Vlaanderen.	- Partners: VDAB, uitzendkantoren, etc.
G	Virtuele jobbeurs	- Beursstanden waar internationaal talent kan kennismaken met werkgevers, en meer kunnen vernemen over openstaande vacatures.	- Community coördinator/in-house of extern event manager
H	Steun werkgevers bij rekrutering	- Steun in rekruteringsstrategie voor HR-personeel van werkgevers (cf. 'Bizkaia Talent', zie hoofdstuk 5).	

### Belangrijke opmerkingen/aanbevelingen uit de focusgroep 'werk en talent'

- Cruciaal is dat de vacatures beschikbaar zijn in het Engels. Vandaag is dit nog niet het geval, bijvoorbeeld op de website van de VDAB en hun 'job hunting voor hoger opgeleide anderstaligen' (HOA) door barrières in de Belgische taalwetgeving. Dit vereist eventueel een versoepeling in de taalwetgeving
- Als centrale dienstverlening mogelijkheden faciliteren tot werkplekieren, BIS-stages, kijkstages, meeloopdagen meer in de verf zetten, alsook loopbaanoriëntatie voor internationals
  - N.B. deze aanbeveling is opgenomen in het optiepakket 'werken'
- Duidelijk onderscheid maken tussen kenniswerkers en meer praktijkgerichte arbeid.
  - N.B. deze aanbeveling heeft verdere reflectie nodig.
- Internationals zouden directer/actiever moeten worden gerekruteerd, niet louter via vacatures op het internet

<sup>3</sup> <https://www.voka.be/match-project>. Geraadpleegd in januari 2022.

- Focus op lokaal sterke sectoren (link met lokaal karakter van 'marketing en communicatie' in plaats van 'Vervlaamsing', zie verderop). Voorbeeld: North Sea Port District in de kijker zetten (ondersteuning via VOKA). Langs Nederlandse zijde is het Expat Centrum Zeeland opgericht, met o.a. financiële steun van de gemeenten en de Nederlandse regering
- Aanbeveling: nauwer samenwerken met EURES (jobmobiliteit), Etion en Unizo.

### 7.2.3 Gent/Oost-Vlaanderen in de kijker

Deze optie gaat de troeven van de regio doelgroepgericht communiceren, om de aantrek van internationaal talent te vergroten. Het kan aantonen hoe de regio talent onthaalt en integreert, alsook sociale, culturele, maatschappelijke, sportieve, en vrijetijdsgebonden eigenschappen uitspelen.

3. GENT/OOST-VLAANDEREN IN DE KIJKER			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Visuele identiteit & branding	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dit moet het eigen gezicht scherp weergeven door middel van o.a. een logo, 'mood board', etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitbesteden grafisch ontwerp</li> </ul>
B	Proactieve marketingcampagne	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campagne zet Gent/Oost-Vlaanderen in de kijker als 'place to live and work'.</li> <li>- Doelgroep: actieve werkzoekenden in het buitenland; 25-45 jaar (klaar met universitaire studies).</li> <li>- Content: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Regelmatige blogpost(s).</li> <li>▪ 'Stories of international talent': video met getuigenissen van internationaal talent.</li> <li>▪ 'Gent/Oost-Vlaanderen in cijfers': factsheet met data over levenskwaliteit en werkgelegenheid in de regio, idealiter in vergelijking met een EU-benchmark.</li> </ul> </li> <li>- Kanalen: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eigen kanalen: integraal online portaal, LinkedIn, careers.google.com, alle andere content (betaald/gedeeld/earned) brengt bezoeker naar landing page in integraal online portaal.</li> <li>▪ Betaalde kanalen: LinkedIn Ads, Search Engine Advertising.</li> <li>▪ Gedeelde kanalen: verspreiden van content via partners die willen samenwerken/in andere gemeenschappen (vb. expat-gerichte LinkedIn-groepen).</li> <li>▪ Earned kanalen: pitches van content bij gespecialiseerde websites/media om die gepubliceerd te krijgen op hun platform. Voorbeelden: Expatnetwork.com; Goabroad.com; Easyexpat.com; Idealist.com; Gooverseas.com; LinkedIn-groepen (Expat Network Overseas Jobs &amp; News, etc.).</li> </ul> </li> <li>- KPI's: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bereik op LinkedIn van betaalde campagne/clicks via search engine advertising.</li> <li>▪ Aantal content geplaatst op andere platforms/website + bereikaantallen.</li> <li>▪ Bezoekers op landing page.</li> <li>▪ Cv's van internationaal talent geüpload.</li> <li>▪ Vragen voor meer informatie.</li> <li>▪ Aanvragen voor pre-care trajecten.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intern en/of extern PR- en/of communicatiemanager</li> <li>- Content coördinator</li> <li>- Marketingcampagne: indicatief budget van minimaal 50.000 EUR</li> </ul>

C	Regelmatige content publiceren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ad hoc/continue communicatie op het integraal online portaal en andere kanalen door eigen personeel.</li> <li>- Content en kanalen zouden gelijkaardig zijn als bij variant B.</li> </ul>	- Content coördinator
---	--------------------------------	--	-----------------------

## 8 Optiepakket 2 – Onthaal

### 8.1 Visietekst

De ideale ambitie binnen vijf jaar:

Internationaal talent zoekt en vindt gemakkelijk een job in de regio Gent/Oost-Vlaanderen. Ze vinden zelf snel antwoorden in het Engels op al hun vragen. Ze krijgen daarbij ondersteuning en begeleiding in het vinden van een woning, registratie, belastingen en verzekeringen, taalkwesties, enz. Het hele proces is persoonlijk, simpel en efficiënt, met een snelle vestiging als resultaat – een gemakkelijke instapkaart voor werken en leven in de regio Gent/Oost-Vlaanderen.

*Dit optiepakket is een natuurlijk verlengstuk van het vorige met enige overlapping. Waar het vorige optiepakket echter het doel had internationaal talent te overtuigen zich te vestigen, gaat dit optiepakket zich richten op een warme welkom geven. Daarnaast moet er eveneens persoonlijke opvolging op maat zijn van de noden van internationaal talent, in het verlengde van eventuele opgestarte pre-care trajecten.*

### 8.2 Strategische opties

Hieronder staan de strategische opties die deel uitmaken van dit pakket.

#### 8.2.1 International House

Het oprichten en runnen van een 'International House' Gent/Ghent en/of Oost-Vlaanderen/East Flanders is een wens die verschillende partijen uitspraken in de loop van het Soft Landing Flanders project (bv. UGent). Dit concept van 'International House' is internationaal bekend en wordt gelinkt aan een warm welkom met persoonlijke interactie en begeleiding. Het 'International House' is als het ware het fysieke verlengstuk van het 'integraal online portaal'. Een

'International House' in Gent/Oost-Vlaanderen kan echter op verschillende manieren ingevuld worden. Klassiek kan internationaal talent er zowel op willekeurige tijdstippen als na het maken van een afspraak binnenwandelen en vervolgens, met behulp van vriendelijk en competent personeel, alle antwoorden (proberen te) vinden op hun vragen. Fysieke events en workshops kunnen er ook plaatsvinden. Het huis vormt een ontmoetingsplaats voor internationaal talent, alsook een middel voor 'community building' met de lokale bevolking, bedrijven, enz. Een andere invulling kan bijvoorbeeld meer rekening houden met de realiteit dat bepaalde diensten verspreid liggen over de stad, met het feit dat ruimte voor dienstverlening schaars is, alsook met een aanpak op maat van elke international. Zo kan een goede online dienstverlening (cf. praktijk Barcelona) resulteren in een fysieke afspraak voor de international met de meest geschikte dienstverlener voor zijn vragen op een bepaalde, maar niet vaste plaats in de stad. Misschien kan men voor dit initiatief een andere conceptnaam gebruiken die ook duidelijk gebrand kan worden en een gezicht kan geven aan de dienstverlening op maat van de international.

4. INTERNATIONAL HOUSE EAST FLANDERS			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Bouw nieuw international house	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lanceer ontwerpwedstrijd bij architecten voor nieuw gebouw.</li> <li>- Budget van Internationaal House Leuven ter vergelijking:               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 5.000.000 EUR (excl. BTW en andere vergoedingen).</li> <li>▪ Ca. 50.000 EUR werkingsmiddelen per jaar voorzien (los van personeel en gebouw) – financiering door de partners van Leuven Mindgate.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bouw nieuw international house: 5.000.000 EUR</li> <li>- Werkingsmiddelen: ca. 50.000 per jaar (excl. personeel of gebouw)</li> </ul>
B	Bestaande infrastructuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- International house onderbrengen in bestaande infrastructuur/gebouw(en).</li> <li>- Geschikte locatie vinden of oud/ongebruikte gebouwen kopen/huren/renoveren.</li> <li>- Receptie en onthaal: apart loket voor internationaal talent.</li> <li>- Vergaderruimtes (voor kleine en grote meetings/events).</li> <li>- Ontmoetingsplaats (eventueel mini-café).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vast/mobiel personeel voor coördinatie en dagelijkse werking international house</li> <li>- Afstemmen met vb. IN-Gent en Studentencentrum</li> </ul>
C	Offline informatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Welkomspakketten.</li> <li>- Brochures/printmateriaal, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Content coördinator</li> </ul>

### 8.2.2 Instapsteen voor internationals in Gent/Oost-Vlaanderen

In het verlengde van de online en succesvolle pre-caretrajecten ontvangt internationaal talent een instapticket bij aankomst in de regio en na registratie in het 'International House'. Het ticket is een stappenplan voor huisvesting, onderwijs, gezondheidszorg, sociale zekerheid, financiën, administratie en andere aspecten die soms door internationaal talent als struikelblokken worden ervaren en die nog niet tijdens het pre-caretraject zijn opgelost. Het ticket biedt de mogelijkheid om een eigen dossier samen te stellen op basis van individuele/familiale behoeftes. Waar nodig krijgt internationaal talent persoonlijke begeleiding in hun dossier en steun in geval van moeilijkheden.

5. INSTAPSTEUN VOOR INTERNATIONALS IN GENT/OOST-VLAANDEREN			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Individueel dossier internationaal talent	- Eigen individueel dossier voor internationaal talent op het integraal online portaal met info en statusweergave i.v.m. sleuteltopics zoals huisvesting, onderwijs, gezondheidszorg, sociale zekerheid, financiën, administratie (incl. registratie), diploma-erkenning, etc.	- Vast/mobiel personeel - Wetgevingsexperts en juristen - Afstemmen met vb. NARIC
B	Persoonlijke begeleiding	- Personeel volgt individuele dossier op en voorziet persoonlijke begeleiding.	- Begeleiders
C	Offline informatie	- Welkomstpakketten. - Brochures/printmateriaal, etc.	- Content coördinator

### 8.2.3 EHBH – Eerste Hulp bij Huisvesting

Het onderzoeksrapport uit fase 1 van het project toont aan dat huisvesting één van de grootste struikelblokken is waar internationaal talent tegenaan loopt wanneer ze aankomen in de regio. De verblijfsduur van internationaal talent in Gent of Oost-Vlaanderen is niet altijd duidelijk op het moment van de verhuis, wat niet altijd compatibel is met huurnormen en -contracten. Dat bemoeilijkt het vinden van een geschikte huurwoning, net als de taal(wetgeving) en discriminatie op de huurmarkt. Voorts is het een struikelblok dat lang na aankomst in de regio kan aanslepen. Deze optie gaat dit struikelblok diepgaander aanpakken, boven op de meer algemene pre-care -en steuntrajecten.

6. EERSTE HULP BIJ HUISVESTING (EHBH)			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Informatie centraliseren	- Opsomming van sites/aanbieders: immoweb, immoscoop, livios, samenhuizen.be, etc.	- Content coördinator
B	Automatische integratie	- Automatische integratie van belangrijkste site(s) in geaggregeerd portaal. <i>Opmerking: praktisch moeilijk om meerdere elementen te integreren. Mag daarom geen bevoordeling zijn van bepaalde partij(en).</i>	- Community coördinator - Content coördinator
C	Eigen pagina	- 'Eigen' pagina waar zowel immokantoren als particulieren hun zoekertjes kunnen plaatsen. <i>Opmerking: doelgroep mag geen geprivilegieerde toegang krijgen tot huur/woning markt.</i>	- Community coördinator - Webontwikkelaar
D	Persoonlijke ondersteuning	- Persoonlijke ondersteuning: vinden van een (huur)woning, ondersteuning bij vestiging (energieaanbieders, water, internet, verzekering, etc.).	- Afstemmen met vb. CIB, relocation kantoren, alsook platformen voor hospita-wonen, co-housing en gastgezinnen
E	Openbare aanbesteding	Openbare aanbesteding voor samenwerking met immokantoor, dat specifiek gepaste huisvesting zal zoeken voor internationaal talent.	- Afstemmen met vb. CIB, relocation kantoren,
F	Juridische ondersteuning	- Advies over contractuele/wettelijke/financiële materies. Geschillenbeslechting bij einde huurcontract.	- Juridische, wetgevende en financiële experts

E	Dialogo huisbazen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selectiviteit van huisbazen wegwerken (gebeurt vandaag al deels in Gent via praktijktesten).</li> <li>- Sterke aanbeveling uit de focusgroep 'huisvesting'.</li> </ul>	
---	-------------------	---	--

### Belangrijke opmerkingen uit de focusgroep 'huisvesting'

- Inspiratie kan gehaald worden bij Cohabs, organisatie die inzet op samenhuizen (voor internationals, niet louter studenten) in verschillende grotere steden. Aantrekken in het Gentse?
- Oplossingen voor 'kortverblijvers' moeten uitgebreid worden: de Gentse Zebrastraat is een goed initiatief/voorbeeld (bieden verblijf aan van bv. zes maanden, nuttig voor arbeiders van bv. Volvo)
- Single Digital Gateway zou (vanaf 2023, tbc) procedure van verhuis binnen de EU kunnen vergemakkelijken. Solve-it Your Europe chatbox aanbevelen voor specifieke procedures per land

### 8.2.4 Buddyprogramma

In deze optie wordt nieuw internationaal talent dat aankomt in de regio gekoppeld aan ander internationaal talent dat al langer verblijft in de regio en dat die eerstgenoemden wegwijs kan maken in hun nieuwe omgeving. Dit programma kan een uitgekozen middel zijn om nieuw internationaal talent zich meer en sneller welkom te doen voelen door contact met iemand die dit proces al eerder heeft doorgemaakt.

7. BUDDYPROGRAMMA			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Buddy matchmaking	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nieuw internationaal talent kan rechtstreeks op het integraal online portaal in hun dossier aangeven dat ze in dit programma geïnteresseerd zijn.</li> <li>- Dossierbegeleiders van nieuw internationaal talent zullen vragen of ze in dit programma geïnteresseerd zijn.</li> <li>- Consumptievouchers voor eerste 'buddy-ontmoeting'.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Financiering voor consumptievouchers</li> <li>- Programmacoördinator</li> </ul>
B	Buddy-ontmoetingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisatie van 'buddy-ontmoetingen' en evenementen, met alle huidige en eventueel vroegere deelnemers aan het programma als genodigden.</li> </ul>	

## 9 Optiepakket 3 – Werken

### 9.1 Visietekst

De ideale ambitie binnen vijf jaar:

De regio Gent/Oost-Vlaanderen biedt veel carrière-, onderwijs- en ontwikkelings-mogelijkheden voor gevestigd internationaal talent. Hun voor de regio noodzakelijke talenten zijn ook een economische meerwaarde en ze worden kwalitatief ingezet. De jobs die ze hebben bieden competitieve salarissen, aantrekkelijke bijkomende voordelen en contracten die een langetermijnperspectief bieden. Internationaal talent heeft de mogelijkheid om door te groeien bij dezelfde werkgever en/of andere werkgevers dankzij de flexibele jobmobiliteit en het aanbod in de regio.

*N.B. de tweede zin is toegevoegd na de workshop na interne reflectie en overleg.*

*Internationaal talent is meer 'vluchtig', en werkt vaak in sectoren waar de 'war on talent' sterker aanwezig is. Daarom moeten de juiste ankerpunten ingebouwd worden om zelfs initiële kortverblijvers zich langduriger te doen vestigen, en moet deze onvermijdelijke 'circulatie van talent' regionaal behouden blijven, en een braindrain doen vermijden. Internationaal talent vertrouwd en comfortabel maken met 'onze' werkcultuur is hier ook een aandachtspunt.*

### 9.2 Strategische opties

Hieronder staan de strategische opties die deel uitmaken van dit pakket.

#### 9.2.1 International talent training

De regio biedt unieke kansen voor 'lifelong learning' en ontwikkeling voor internationaal talent. In deze optie spelen we in op het poolen van middelen vanuit verschillende werkgevers en hun nood om talenten verder te doen ontwikkelen; de regionale aanwezigheid van vele instellingen voor hoger onderwijs; en de juiste stimuli voor internationaal talent om hen langer te doen blijven (kansen op verdere ontwikkeling en dankbaarheid voor professionele groei).



8. INTERNATIONAL TALENT TRAINING			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Aanbod cursussen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oplijsting van alle instellingen hoger onderwijs, avondonderwijs en volwassenonderwijs en hun aanbod aan opleidingen/cursussen.</li> <li>- Deze uitgebreide en geactualiseerde lijst maakt het makkelijker voor internationaal talent om zich wegwijs te maken in alle aanbieders, en om een gepaste cursus te vinden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Content coördinator</li> <li>- Afstemmen met vb. UGent, Arteveldehogeschool, HoGent, CVO, Community Ghent, etc.</li> </ul>
B	Kennisuitwisseling	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 'Knowledge sharing meetups': evenementen waar gevestigd internationaal talent op informele wijze bijeenkomt om hun kennis en expertise te delen.</li> <li>- Vereist vrijwilliger(s) binnen de doelgroep om een gerichte presentatie en/of training te geven.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Community/event coördinator</li> </ul>
C	Training events	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meer formele events waar gastdocenten/experts hun expertise komen delen.</li> <li>- Gratis toegang voor deelnemers.</li> <li>- In samenwerking met instellingen voor hoger onderwijs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Community/event coördinator</li> <li>- Afstemmen met vb. UGent, Arteveldehogeschool, HoGent, CVO, Community Ghent, etc.</li> </ul>
D	Eigen talentontwikkelingsplatform	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een talentontwikkelingsprogramma/-platform waar werkgevers en aanbieders van programma's (instellingen hoger onderwijs) een menu van ontwikkelingstrajecten co-creëren.</li> <li>- Samenwerkingsakkoord tussen werkgevers voor bijdrage aan het talentontwikkelingsprogramma en een bijhorend fonds; en aanbieders.</li> <li>- Door middel van een vouchersysteem, dat voor elk gebleven jaar opwaardeert, kan internationaal talent kiezen uit het menu van te volgen cursussen.</li> <li>- <i>Opmerking: dit programma en fonds moet ook voor nationaal talent beschikbaar zijn, om geen discriminatie te creëren.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coördinator opleidingsprogramma</li> <li>- Community manager</li> <li>- Afstemmen met vb. Etion, Unizo, VOKA, VDAB, etc.</li> </ul>

### 9.2.2 Career coaching Gent/Oost-Vlaanderen

Deze optie richt zich op het continu stimuleren en begeleiden van internationaal talent in het nadenken over hun (toekomstige) carrière. Dit kan op verschillende manieren gebeuren (zie optievarianten beneden), maar centraal staat het aanbrengen van nieuwe perspectieven en connecteren met de juiste mensen. In deze optie wordt individueel internationaal talent gekoppeld aan een mentor: eveneens internationaal talent en/of iemand uit een vergelijkbare sector, die hen adviseert in het uitbouwen van hun carrière, en die hen kan begeleiden in de Vlaamse werkcultuur.

9. CAREER COACHING GENT/OOST-VLAANDEREN			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Mentorprogramma	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Internationaal talent kan interesse in mentor opgeven.</li> <li>- Partners/werkgevers/bestaande werknemers of internationaal talent kunnen zich als mentor opgeven.</li> <li>- Opzetten van 'meet your mentor': eerste kennismakingsgesprek, eventueel door middel van voucher.</li> <li>- Latere gesprekken worden onderling georganiseerd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Financiering voor (consumptie)vouchers</li> </ul>

		- Opvolging van feedback om programma verder af te stemmen.	
B	Loopbaanoriëntatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiseren van kijkstages of meeloopdagen in samenwerking met werkgevers (vb. goed uitgebouwd in de zorgsector), voor zowel nationale als internationale studenten/talenten.</li> <li>- Organiseren van gerichte infosessies met pitch/presentatie/getuigenissen van bepaalde werknemers (volgens principe van 'een dag in het leven van').</li> <li>- Openbare aanbesteding voor inhuren van een coach.</li> <li>- Zelf coach(es) aanwerven.</li> <li>- Sterke aanbeveling vanuit focusgroep 'werk en talent'.</li> </ul>	- Mogelijke link met bestaande initiatieven zoals <a href="#">Ghent Student Job Fairs</a> , <a href="#">Afstudeerbeurs 2022</a> , en andere.
C	Jobbeurs & 'speeddates for jobs'	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiseren van thematische netwerkvonden/sessies speeddating voor internationaal en nationaal talent.</li> <li>- Mobiliteit in de regio met betrekking tot werkgelegenheid promoten via een jaarlijkse (en fysieke) jobbeurs.</li> </ul>	- Event coördinator

## 10 Optiepakket 4 – Leven

### 10.1 Visietekst

De ideale ambitie binnen vijf jaar:

Internationaal talent woont en integreert zich graag in de regio Gent/Oost-Vlaanderen. Ze leren Nederlands, maken vrienden met andere internationals en ook lokale inwoners omarmen hen. Dankzij een brede waaier aan sociale, culturele en sportieve activiteiten kunnen ze zowel deelnemen als bijdragen aan de samenleving. Kinderen van internationaal talent vinden makkelijk instroom in het onderwijs. Internationaal talent en hun gezinnen vestigen zich op lange termijn. Zij die toch vertrekken doen dat met een positief beeld over hun vorige woonplek, inclusief de contacten met lokale overheden.

*N.B. deze laatste zin is toegevoegd na de workshop na interne reflectie en overleg.*

*In dit laatste optiepakket gaan we inzetten op langetermijnintegratie en retentie van internationaal talent. Sterke troeven hier zijn het ruime aanbod aan culturele, sociale en natuur activiteiten in de regio. Het gaat hier zowel om internationaal talent bij elkaar te brengen, alsook lokale inwoners met internationaal talent. Deze opties en bijhorende activiteiten doelen niet alleen op internationaal talent, maar ook hun partners en eventuele kinderen.*

## 10.2 Strategische opties

Hieronder staan de strategische opties die deel uitmaken van dit pakket.

### 10.2.1 Kickstart sociaal & cultureel leven

Dankzij deze optie kan internationaal talent eenvoudig en snel een waaier van sociale en culturele activiteiten ontdekken. Het gaat hier over thematische activiteiten die zowel door het 'International House' worden georganiseerd en/of door internationaal talent (mits ondersteuning), alsook activiteiten aangeboden door externe aanbieders.

10. KICKSTART SOCIAAL & CULTUREEL LEVEN			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Externe aanbieders	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aparte pagina op online portaal waar aanbieders hun culturele, sociale, natuurgebonden activiteiten en evenementen kunnen oplijsten.</li> <li>- Bijkomende functie waar geïnteresseerden zich kunnen opgeven voor bepaalde activiteiten, zodat groepsactiviteiten kunnen georganiseerd worden eenmaal er voldoende geïnteresseerden zijn.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Content coördinator</li> <li>- Pre-care agent(s)</li> </ul>
B	Eigen activiteiten aanbieden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conversatiegroepen: bijeenkomst waar zowel internationaal als nationaal talent kan samenkomen om op informele manier talen bij te leren (inclusief Nederlands – zie optie 11).</li> <li>- 'New East Flandrian meetups': bijeenkomsten voornamelijk voor mensen die maar net zijn aangekomen.</li> <li>- Sessies over de Vlaamse (werk)cultuur.</li> <li>- Fiets -en wandeltochten door Oost-Vlaanderen.</li> <li>- Kooklessen met Vlaamse gerechten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Community coördinator</li> <li>- Event coördinator</li> </ul>
C	Internationale alumni-/talentwerking	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een internationale talentraad kan opgericht worden om zelf activiteiten zoals in bovenstaande variant te organiseren, met de nodige ondersteuning.</li> <li>- Aanbeveling uit focusgroep.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afstemmen met vb. Community Ghent</li> </ul>

### 10.2.2 Nederlands voor internationale beginners

In het onderzoeksrapport uit fase 1 vond 29% van de respondenten het leren van het Nederlands een aanzienlijk struikelblok, met indicaties dat het aanbod te beperkt en te duur was, en niet aangepast aan de noden van internationaal talent. In deze optie behandelen we deze pijnpunten op een gerichte manier. Daarnaast dienen we eveneens op te merken dat er een structureel overleg moet komen om taalnoden van het Nederlands (van werkgevers) en aanbod (kennis van het Nederlands bij internationaal talent) beter op mekaar af te stemmen: in sommige sectoren / gevallen zou een taalvereiste van het Nederlands geen absoluut obstakel mogen vormen.

11. NEDERLANDS VOOR INTERNATIONALE BEGINNERS			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Externe aanbieders	- Toegankelijke (/ meertalige) oplijsting van alle mogelijke aanbieders via online portaal.	- Content coördinator
B	Doelgroepgericht aanbod	- Gesprekken aangaan voor het aanpassen van het bestaande aanbod op noden van internationaal talent (vb. meer avondcursussen, meer zakelijk Nederlands, taallessen voor anderstalige kinderen, etc.) - Eigen keuze door internationaal talent voor cursussen. - Betaald door internationaal talent, maar eventueel een verminderde eigen initiële bijdrage d.m.v. vouchers.	- Financiering voor taalvouchers - Community coördinator
C	Taallessen organiseren	- Georganiseerd in het International House of online. - In samenwerking en onderhandeling met geselecteerde en / of netwerk van aanbieder(s). - Cursussen 's avonds, in het weekend of in de zomermaanden. - Meer gespecialiseerd: cursussen professioneel/zakelijk Nederlands of afgestemd op kinderen. - Gratis voor deelnemers – idealiter gefinancierd via partners.	- Financiering voor taalvouchers - Opleidingscoördinator - Afstemmen met vb. Universitair Centrum voor Talenonderwijs en Huizen van het Nederlands
D	Programma's & activiteiten	- Een gevarieerd aanbod aan activiteiten kan de kennis van het Nederlands op een organische manier bevorderen. - Taaltandems (vb. een specifiek buddyprogramma voor het aanleren van een taal): internationaal talent matchen met (lokale) Nederlandstaligen voor taaluitwisseling (gebeurt ook al aan de universiteit). - Filmavonden met Nederlandstalige klassiekers.	- Community coördinator - Afstemmen met vb. UGent

### 10.2.3 Integratie internationals door vrijwilligerswerk

In deze optie kan internationaal talent hun steentje bijdragen aan maatschappelijke initiatieven en doelen. Dit kan belangrijke voordelen opleveren voor alle betrokken partijen, en zal verder de maatschappelijke integratie van het internationaal talent bevorderen.

12. INTEGRATIE INTERNATIONALS DOOR VRIJWILLIGERSWERK			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Overzicht organisaties & initiatieven	- Initiatieven/organisaties oplist op online portaal. - Mogelijkheid voor internationaal talent om hun interesse rechtstreeks aan te geven aan contactpersonen. - Getuigenissen van internationaal talent vertonen.	- Content coördinator - Pre-care agent(s)
B	Eigen activiteiten	- Eigen activiteiten in samenwerking met internationaal talent. - Vrijwilligersdagen organiseren (e.g. clean-ups, etc.).	- Event coördinator - Partnerschap met internationaal talent

### 10.2.4 Gezinsleven voor internationals

Een kwart van de respondenten in het onderzoeksrapport van fase 1 gaf aan inwonende kinderen te hebben (n=172). Ook al voelde een kleine meerderheid van de respondenten (n=44) aan dat hun kinderen deel uitmaakten van de 'lokale samenleving', toch is er ruimte voor verbetering, en zijn er andere latente noden die aangekaart kunnen worden.

13. OOST-VLAAMS GEZINSLEVEN VOOR INTERNATIONALS			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Instream middelbaar onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dit moet de instroom van oudere kinderen van internationaal talent in het reguliere onderwijs faciliteren, wat nu nog gebaseerd is op 'losse afspraken'.</li> <li>- Er zijn huidige plannen en voorbereidingen om eveneens middelbaar onderwijs aan te bieden in de International School Ghent. (Privé-)financiering verkrijgen is hier een belangrijke operationele vereiste.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Financiering voor bouw/invulling International School middelbaar onderwijs</li> </ul>
B	Externe kinderopvang oplijsten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het vinden van betaalbare en kwalitatieve kinderopvang, zeker bij recente aankomst, lijkt een struikelblok te zijn, op basis van de platforms hieronder opgelijst</li> <li>- Oplijsten van bestaande crèches en babysits en gerelateerde platforms (Babysit in Gent, Babysit te Gent &amp; omstreken, Gentse Spruiten, Bsit app, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Content coördinator</li> <li>- Afstemmen met vb. Unieko</li> </ul>
B	Eigen kinderopvang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigen kinderopvang aanbieden voor de korte termijn via externe aanbieder.</li> <li>- Lijst ontwikkelen met door de stad/provincie geaccrediteerde babysits.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Content coördinator</li> <li>- Afstemmen met vb. Unieko</li> </ul>
C	Engelstalige vakantiecampen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een ontmoetingsplek voor kinderen van lokaal, nationaal en internationaal talent.</li> <li>- Engelstalige vakantiecampen (vb. tijdens schoolvakanties) of recreatieweekends/jeugdbewegingen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Event coördinator</li> <li>- Afstemmen met organisaties zoals Heyo, Free-Time vzw, etc.</li> </ul>

## 11 Strategische prioritering en aanbevelingen

Er zijn kernknelpunten voor internationaal talent in het zich vestigen in de regio. Er zijn duidelijke noden bij, ideeën en interesse van partners voor een bovenlokale werking voor internationaal talent. Op basis van het co-creatieproces (strategische workshop en focusgroepen) uit deze fase hebben we bovendien een gedeelde visie, en uitgewerkte opties op basis van die visie, knelpunten, noden en ideeën. Maar hoe moet het nu verder?

In dit laatste hoofdstuk trachten we een antwoord te geven op deze laatste strategische vragen:

1. Hoe kunnen we het bovenstaande optiemenu (met optiepakketten, opties en bijhorende varianten) operationaliseren naar **een haalbare opstartfase**?
2. Hoe kunnen we andere **partners en lokaal internationaal talent verder meenemen** in de opstartfase en volgende stappen en de (initiële) ambitie verhogen?

In het onderstaande tekenen we dan ook een plan van aanpak uit met concrete acties om dit te bewerkstelligen. Tenslotte beschrijven we nog andere **transversale aanbevelingen en acties** die het succes van de opstartfase en verdere stappen verder zullen versterken.

### 11.1 Een haalbare opstartfase voor het 'International House'<sup>4</sup>

Voor een haalbare opstartfase onderscheiden we vier stappen:

- Basisbouwstenen: sterkere dienstverlening en een eigen 'gezicht'
- Stel een centrale coördinator/trice aan
- Beslis over eigen structuur
- Neem partners mee in de opstartfase door inclusief bestuur van de structuur – stimuleer communitybuilding

#### 11.1.1 Basisbouwstenen: sterkere dienstverlening en een eigen 'gezicht'

Het bovenstaande optiemenu met al haar mogelijke combinaties dwingt keuzes te maken – wat niet en wat wel. Sommigen houden enorme ambities in qua middelen en coördinatie met partners voor akkoord en implementatie. In een eerste fase moeten die keuzes dus realistisch zijn op vlak van operationele vereisten en beantwoorden aan de meest urgente noden van de doelgroep, die in dit rapport en in het onderzoeksrapport uit fase 1 uitvoerig worden besproken.

Het is daarenboven cruciaal dat de prioriteit in een opstartfase gaat naar een sterkere dienstverlening voor internationaal talent: het kan contraproductief werken om té veel in te zetten op aantrekking, zonder dat de dienstinfrastructuur aanwezig is voor een potentieel verhoogde instroom. In het verlengde daarvan is eveneens duidelijk dat een verbeterde en meer gecentraliseerde dienstverleningsinfrastructuur haar eigen gezicht nodig heeft, om te kunnen voortbouwen op toekomstige tevredenheid, zowel bij internationaal talent als bij potentiële partners.

---

<sup>4</sup> Zie punt over naam beslissen verder in dit hoofdstuk.

In ons geaggregeerd optiemenu hieronder stellen we de volgende keuzes voor in het goud.

## OPTIEPAKKET 1 - AANTREKKEN

1. INTEGRAAL ONLINE PORTAAL			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Eigen website, eigen gezicht	<ul style="list-style-type: none"> <li>- We raden 'een eigen' website aan met eigen gezicht, wat de zichtbaarheid optimaal zal bevorderen (i.p.v. bijvoorbeeld een sectie als onderdeel van bestaande website)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In-house of extern webdesigner/-ontwikkelaar</li> </ul>
B	Engelstalige informatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoge nood aan Engelstalige informatie (cf. strategische workshop en focusgroepen): actie vereist.</li> <li>- In een latere fase ook de piste van meertalige informatie onderzoeken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Professioneel vertaler en/of copywriter</li> </ul>
C	Sectie met marketing van de regio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Waarom Gent/Oost-Vlaanderen?</li> <li>- Uitspelen van sterkste troeven (cf. onderzoeksrapport): werkgelegenheid en levenskwaliteit.</li> <li>- Getuigenissen verzamelen van gevestigd internationaal talent en partners.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In-house of externe copywriter</li> <li>- Content coördinator: updaten website, nieuwsitems, etc.</li> </ul>
D	Sectie over wegwijz in de regio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Checklist voor nieuwkomers, met inbegrip van overzicht van bevoegde instanties voor administratieve en ondersteunende diensten, ambassades, etc.</li> <li>- Basisinformatie over huisvesting (en procedures), financiën en belastingen, administratie (visa, registratie, erkenning diploma's, etc.), sociale zekerheid en gezondheidszorg, etc.</li> <li>- Sectie met veel gestelde vragen.</li> </ul>	
E	Chatbox en vraagformulieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dienst waar bezoekers via het integraal online portaal hun meer specifieke vragen schriftelijk kunnen stellen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Community coördinator</li> </ul>
F	Opstarten pre-caretrajecten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dit geeft invulling aan de 'single point of contact' en 'single point of entry' (benadrukt tijdens de workshop).</li> <li>- Het geeft de mogelijkheid aan geïnteresseerden om specifieke vragen te stellen en/of hun pre-caretraject op starten met een dossierbeheerder, dat hen zal helpen bij het zich effectief vestigen in de regio.</li> <li>- Na het invullen van enkele sleutelvragen om hun 'dossier' op te stellen, zal een pre-care agent gepersonaliseerd advies kunnen geven aan het internationaal talent op basis van hun specifieke noden.</li> <li>- Om hun dossier op te stellen zullen een aantal sleutelvragen worden gesteld: 'Heeft u al een jobaanbieding? Zo nee, wilt u uw profiel meedelen aan onze partnerorganisaties? Heeft u nood aan begeleiding voor huisvesting?'</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pre-care agent(s): staan internationaal talent bij zodra die aangeeft zich te willen vestigen in nabije toekomst</li> </ul>
G	Activiteitenkalender	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kalender met activiteiten/events en mogelijkheid voor internationaal talent om zich te registreren</li> </ul>	
H	Discussieforum	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Met actieve community management/moderatie (eventueel door vrijwilliger(s)). Registratie verplicht.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Community coördinator</li> </ul>
2. JOB SHOP			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Pagina met oplistings vacaturewebsites	<ul style="list-style-type: none"> <li>- VDAB, LinkedIn, Stepstone.com, be.indeed.com, monster.be, workinflanders.com, etc.</li> <li>- Lijst van voornaamste uitzendkantoren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Webmaster</li> </ul>
B	Integratie vacatures in online portaal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Automatische integratie/centralisatie van regionale vacatures in het integraal online portaal en in het Engels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Webmaster</li> </ul>
C	Eigen jobportaal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een 'eigen' en besloten jobportaal (cf. 'Bizkaia Talent App', zie hoofdstuk 5), waar zowel werkgevers hun vacatures kunnen plaatsen als internationaal talent hun profiel kunnen posten.</li> <li>- Gecategoriseerd per sector (e.g., O&amp;O, IT, manufacturing, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Webontwikkelaar voor creatie jobportaal</li> </ul>



D	Database internationaal talent voor HR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doorzoekbare database van internationaal talent voor HR-personeel van werkgevers (incl. via pre-care traject).</li> <li>- Veel KMO's hebben geen grote HR-dienst, dus steun via VOKA kan alternatief zijn.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Community coördinator</li> <li>- Partners: VDAB, VOKA, Unizo</li> </ul>
E	Infosessies 'Vind je carrière in de regio'	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Overzicht van de kanalen waarop je een job in de regio kan vinden, of andere carrièremogelijkheden.</li> <li>- Overzicht van ondersteuning en onthaaldiensten.</li> <li>- Eventueel getuigenissen van internationaal talent of presentaties van werkgevers.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Content coördinator</li> </ul>
F	Proactieve speurtocht naar talent	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Op basis van grootste knelpunten van regionale werkgevers.</li> <li>- Zie: 'The Match project' van VOKA (hoog opgeleid talent in Senegal en Nigeria).</li> <li>- Bijkomstig: VDAB aansporen tot arbeidsmarktanalyse van Oost-Vlaanderen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partners: VDAB, uitzendkantoren, etc.</li> </ul>
G	Virtuele jobbeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beursstanden waar internationaal talent kan kennismaken met werkgevers, en meer kunnen vernemen over openstaande vacatures.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Community coördinator/in-house of extern event manager</li> </ul>
H	Steun werkgevers bij rekrutering	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Steun in rekruteringsstrategie voor HR-personeel van werkgevers (cf. 'Bizkaia Talent', zie hoofdstuk 5).</li> </ul>	
<b>3. GENT/OOST-VLAANDEREN IN DE KIJKER</b>			
#	<b>VARIANTEN</b>	<b>BESCHRIJVING</b>	<b>OPERATIONELE VEREISTEN</b>
A	Visuele identiteit & branding	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dit moet het eigen gezicht scherp weergeven door middel van o.a. een logo, 'mood board', etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitbesteden grafisch ontwerp</li> </ul>
B	Proactieve marketingcampagne	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campagne zet Gent/Oost-Vlaanderen in de kijker als 'place to live and work'.</li> <li>- Doelgroep: actieve werkzoekenden in het buitenland; 25-45 jaar (klaar met universitaire studies).</li> <li>- Content: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Regelmatige blogpost(s).</li> <li>▪ 'Stories of international talent': video met getuigenissen van internationaal talent.</li> <li>▪ 'Gent/Oost-Vlaanderen in cijfers': factsheet met data over levenskwaliteit en werkgelegenheid in de regio, idealiter in vergelijking met een EU-benchmark.</li> </ul> </li> <li>- Kanalen: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eigen kanalen: integraal online portaal, LinkedIn, careers.google.com, alle andere content (betaald/gedeeld/earned) brengt bezoeker naar landing page in integraal online portaal.</li> <li>▪ Betaalde kanalen: LinkedIn Ads, Search Engine Advertising.</li> <li>▪ Gedeelde kanalen: verspreiden van content via partners die willen samenwerken/in andere gemeenschappen (vb. expat-gerichte LinkedIn-groepen).</li> <li>▪ Earned kanalen: pitches van content bij gespecialiseerde websites/media om die gepubliceerd te krijgen op hun platform. Voorbeelden: Expatnetwork.com; Goabroad.com; Easyexpat.com; Idealist.com; Gooverseas.com; LinkedIn-groepen (Expatriate Network Overseas Jobs &amp; News, etc.).</li> </ul> </li> <li>- KPI's: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bereik op LinkedIn van betaalde campagne/clicks via search engine advertising.</li> <li>▪ Aantal content geplaatst op andere platforms/website + bereikaantallen.</li> <li>▪ Bezoekers op landing page.</li> <li>▪ Cv's van internationaal talent geüpload.</li> <li>▪ Vragen voor meer informatie.</li> <li>▪ Aanvragen voor pre-care trajecten.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intern en/of extern PR- en/of communicatiemanager</li> <li>- Content coördinator</li> <li>- Marketingcampagne: indicatief budget van minimaal 50.000 EUR</li> </ul>

C	Regelmatige content publiceren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ad hoc/continue communicatie op het integraal online portaal en andere kanalen door eigen personeel.</li> <li>- Content en kanalen zouden gelijkaardig zijn als bij variant B.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Content coördinator</li> </ul>
OPTIEPAKKET 2 - ONTHAAL			
4. INTERNATIONAL HOUSE			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Bouw nieuw international house	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lanceer ontwerpwedstrijd bij architecten voor nieuw gebouw.</li> <li>- Budget van Internationaal House Leuven ter vergelijking: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 5.000.000 EUR (excl. BTW en andere vergoedingen).</li> <li>▪ Ca. 50.000 EUR werkingsmiddelen per jaar voorzien (los van personeel en gebouw) – financiering door de partners van Leuven Mindgate.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bouw nieuw international house: 5.000.000 EUR (cf. Leuven)</li> <li>- Werkingsmiddelen: ca. 50.000 per jaar (excl. personeel of gebouw)</li> </ul>
B	Bestaande infrastructuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- International house onderbrengen in bestaande infrastructuur/gebouw(en).</li> <li>- Geschikte locatie vinden of oud/ongebruikte gebouwen kopen/huren/renoveren.</li> <li>- Receptie en onthaal: apart loket voor internationaal talent.</li> <li>- Vergaderruimtes (voor kleine en grote meetings/events).</li> <li>- Ontmoetingsplaats (eventueel mini-café).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vast/mobiel personeel voor coördinatie en dagelijkse werking international house</li> <li>- Afstemmen met vb. IN-Gent en Studentencentrum</li> </ul>
C	Offline informatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Welkomspakketten.</li> <li>- Brochures/printmateriaal, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Content coördinator</li> </ul>
5. INSTAPSTEUN VOOR INTERNATIONALS IN GENT/OOST-VLAANDEREN			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Individueel dossier internationaal talent	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigen individueel dossier voor internationaal talent op het integraal online portaal met info en statusweergave i.v.m. sleuteltopics zoals huisvesting, onderwijs, gezondheidszorg, sociale zekerheid, financiën, administratie (incl. registratie), diploma-erkenning, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vast/mobiel personeel</li> <li>- Wetgevingsexperts en juristen</li> <li>- Afstemmen met vb. NARIC</li> </ul>
B	Persoonlijke begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personeel volgt individuele dossier op en voorziet persoonlijke begeleiding.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Begeleiders</li> </ul>
C	Offline informatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Welkomspakketten.</li> <li>- Brochures/printmateriaal, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Content coördinator</li> </ul>
6. EERSTE HULP BIJ HUISVESTING (EHBH)			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Informatie centraliseren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opsomming van sites/aanbieders: immoweb, immoscoop, livios, samenhuizen.be, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Content coördinator</li> </ul>
B	Automatische integratie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Automatische integratie van belangrijkste site(s) in geaggregeerd portaal. <i>Opmerking: praktisch moeilijk om meerdere elementen te integreren. Mag daarom geen bevoordeling zijn van bepaalde partij(en).</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Community coördinator</li> <li>- Content coördinator</li> </ul>
C	Eigen pagina	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 'Eigen' pagina waar zowel immokantoren als particulieren hun zoekertjes kunnen plaatsen. <i>Opmerking: doelgroep mag geen geprivilegieerde toegang krijgen tot huur/woning markt.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Community coördinator</li> <li>- Webontwikkelaar</li> </ul>
D	Persoonlijke ondersteuning	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoonlijke ondersteuning: vinden van een (huur)woning, ondersteuning bij vestiging (energieaanbieders, water, internet, verzekering, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afstemmen met vb. CIB, relocation kantoren, alsook platformen voor hospita-wonen, co-housing en gastgezinnen</li> </ul>

E	Openbare aanbesteding	Openbare aanbesteding voor samenwerking met immokantoor, dat specifiek gepaste huisvesting zal zoeken voor internationaal talent.	- Afstemmen met vb. CIB, relocation kantoren,
F	Juridische ondersteuning	- Advies over contractuele/wettelijke/financiële materies. Geschillenbeslechting bij einde huurcontract.	- Juridische, wetgevende en financiële experts
E	Dialogo huisbazen	- Selectiviteit van huisbazen wegwerken (gebeurt vandaag al deels in Gent via praktijktesten). - Sterke aanbeveling uit de focusgroep 'huisvesting'.	
<b>7. BUDDYPROGRAMMA</b>			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Buddy matchmaking	- Nieuw internationaal talent kan rechtstreeks op het integraal online portaal in hun dossier aangeven dat ze in dit programma geïnteresseerd zijn. - Dossierbegeleiders van nieuw internationaal talent zullen vragen of ze in dit programma geïnteresseerd zijn. - Consumptievouchers voor eerste 'buddy-ontmoeting'.	- Financiering voor consumptievouchers - Programmacoördinator
B	Buddy-ontmoetingen	- Organisatie van 'buddy-ontmoetingen' en evenementen, met alle huidige en eventueel vroegere deelnemers aan het programma als genodigden.	
<b>OPTIEPAKKET 3 - WERKEN</b>			
<b>8. INTERNATIONAL TALENT TRAINING</b>			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Aanbod cursussen	- Oplijsting van alle instellingen hoger onderwijs, avondonderwijs en volwassenonderwijs en hun aanbod aan opleidingen/cursussen. - Deze uitgebreide en geactualiseerde lijst maakt het makkelijker voor internationaal talent om zich wegwijs te maken in alle aanbieders, en om een gepaste cursus te vinden.	- Content coördinator - Afstemmen met vb. UGent, Arteveldehogeschool, HoGent, CVO, etc.
B	Kennisuitwisseling	- 'Knowledge sharing meetups': evenementen waar gevestigd internationaal talent op informele wijze bijeenkomt om hun kennis en expertise te delen. - Vereist vrijwilliger(s) binnen de doelgroep om een gerichte presentatie en/of training te geven.	- Community/event coördinator
C	Training events	- Meer formele events waar gastdocenten/experts hun expertise komen delen. - Gratis toegang voor deelnemers. - In samenwerking met instellingen voor hoger onderwijs.	- Community/event coördinator - Afstemmen met vb. UGent, Arteveldehogeschool, HoGent, CVO, etc.
D	Eigen talentontwikkelingsplatform	- Een talentontwikkelingsprogramma/-platform waar werkgevers en aanbieders van programma's (instellingen hoger onderwijs) een menu van ontwikkelingstrajecten co-creëren. - Samenwerkingsakkoord tussen werkgevers voor bijdrage aan het talentontwikkelingsprogramma en een bijhorend fonds; en aanbieders. - Door middel van een vouchersysteem, dat voor elk gebleven jaar opwaardeert, kan internationaal talent kiezen uit het menu van te volgen cursussen. - <i>Opmerking: dit programma en fonds moet ook voor nationaal talent beschikbaar zijn, om geen discriminatie te creëren.</i>	- Coördinator opleidingsprogramma - Community manager - Afstemmen met vb. Etion, Unizo, VOKA, VDAB, etc.
<b>9. CAREER COACHING OOST-VLAANDEREN</b>			

#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Mentorprogramma	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Internationaal talent kan interesse in mentor opgeven.</li> <li>- Partners/werkgevers/bestaande werknemers of internationaal talent kunnen zich als mentor opgeven.</li> <li>- Opzetten van 'meet your mentor': eerste kennismakingsgesprek, eventueel door middel van voucher.</li> <li>- Latere gesprekken worden onderling georganiseerd.</li> <li>- Opvolging van feedback om programma verder af te stemmen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Financiering voor (consumptie)vouchers</li> </ul>
B	Loopbaanoriëntatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiseren van kijkstages of meeloopdagen in samenwerking met werkgevers (vb. goed uitgebouwd in de zorgsector), voor zowel nationale als internationale studenten/talenten.</li> <li>- Organiseren van gerichte infosessies met pitch/presentatie/getuigenissen van bepaalde werknemers (volgens principe van 'een dag in het leven van').</li> <li>- Openbare aanbesteding voor inhuren van een coach.</li> <li>- Zelf coach(es) aanwerven.</li> <li>- Sterke aanbeveling vanuit focusgroep 'werk en talent'.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mogelijke link met bestaande initiatieven zoals <a href="#">Ghent Student Job Fairs</a>, <a href="#">Afstudeerbeurs 2022</a>, en andere.</li> </ul>
C	Jobbeurs & 'speeddates for jobs'	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiseren van thematische netwerkvonden/sessies speeddating voor internationaal en nationaal talent.</li> <li>- Mobiliteit in de regio met betrekking tot werkgelegenheid promoten via een jaarlijkse (en fysieke) jobbeurs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Event coördinator</li> </ul>
<b>OPTIEPAKKET 4 - LEVEN</b>			
<b>10. KICKSTART SOCIAAL &amp; CULTUREEL LEVEN</b>			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Externe aanbieders	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aparte pagina op online portaal waar aanbieders hun culturele, sociale, natuurgebonden activiteiten en evenementen kunnen oplist.</li> <li>- Bijkomende functie waar geïnteresseerden zich kunnen opgeven voor bepaalde activiteiten, zodat groepsactiviteiten kunnen georganiseerd worden eenmaal er voldoende geïnteresseerden zijn.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Content coördinator</li> <li>- Pre-care agent(s)</li> </ul>
B	Eigen activiteiten aanbieden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conversatiegroepen: bijeenkomst waar zowel internationaal als nationaal talent kan samenkomen om op informele manier talen bij te leren (inclusief Nederlands – zie optie 11).</li> <li>- 'New East Flandrian meetups': bijeenkomsten voornamelijk voor mensen die maar net zijn aangekomen.</li> <li>- Sessies over de Vlaamse (werk)cultuur.</li> <li>- Fiets -en wandeltochten door Oost-Vlaanderen.</li> <li>- Kooklessen met Vlaamse gerechten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Community coördinator</li> <li>- Event coördinator</li> </ul>
C	Internationale alumni-/talentwerking	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een internationale talentraad kan opgericht worden om zelf activiteiten zoals in bovenstaande variant te organiseren, met de nodige ondersteuning.</li> <li>- Aanbeveling uit focusgroep.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afstemmen met vb. Community Ghent</li> </ul>
<b>11. NEDERLANDS VOOR INTERNATIONALE BEGINNERS</b>			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Externe aanbieders	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oplijsting van alle mogelijke aanbieders via online portaal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Content coördinator</li> </ul>

B	Doelgroepgericht aanbod	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesprekken aangaan voor het aanpassen van het bestaande aanbod op noden van internationaal talent (vb. meer avondcursussen, meer zakelijk Nederlands, taallessen voor anderstalige kinderen, etc.)</li> <li>- Eigen keuze door internationaal talent voor cursussen.</li> <li>- Betaald door internationaal talent, maar eventueel een verminderde eigen initiële bijdrage d.m.v. vouchers.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Financiering voor taalvouchers</li> <li>- Community coördinator</li> </ul>
C	Taallessen organiseren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Georganiseerd in het International House of online.</li> <li>- In samenwerking en onderhandeling met geselecteerde aanbieder(s).</li> <li>- Cursussen 's avonds, in het weekend of in de zomermaanden.</li> <li>- Meer gespecialiseerd: cursussen professioneel/zakelijk Nederlands of afgestemd op kinderen.</li> <li>- Gratis voor deelnemers – idealiter gefinancierd via partners.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Financiering voor taalvouchers</li> <li>- Opleidingscoördinator</li> <li>- Afstemmen met vb. Universitair Centrum voor Talenonderwijs en Huizen van het Nederlands</li> </ul>
D	Programma's & activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een gevarieerd aanbod aan activiteiten kan de kennis van het Nederlands op een organische manier bevorderen.</li> <li>- Taaltandems (vb. een specifiek buddyprogramma voor het aanleren van een taal): internationaal talent matchen met (lokale) Nederlandstaligen voor taaluitwisseling (gebeurt ook al aan de universiteit).</li> <li>- Filmavonden met Nederlandstalige klassiekers.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Community coördinator</li> <li>- Afstemmen met vb. UGent</li> </ul>
<b>12. INTEGRATIE INTERNATIONALS DOOR VRIJWILLIGERSWERK</b>			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Overzicht organisaties & initiatieven	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Initiatieven/organisaties ophoofden op online portaal.</li> <li>- Mogelijkheid voor internationaal talent om hun interesse rechtstreeks aan te geven aan contactpersonen.</li> <li>- Getuigenissen van internationaal talent vertonen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Content coördinator</li> <li>- Pre-care agent(s)</li> </ul>
B	Eigen activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigen activiteiten in samenwerking met internationaal talent.</li> <li>- Vrijwilligersdagen organiseren (e.g. clean-ups, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Event coördinator</li> </ul>
<b>13. OOST-VLAAMS GEZINSLEVEN VOOR INTERNATIONALS</b>			
#	VARIANTEN	BESCHRIJVING	OPERATIONELE VEREISTEN
A	Instroom middelbaar onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dit moet de instroom van oudere kinderen van internationaal talent in het reguliere onderwijs faciliteren, wat nu nog gebaseerd is op 'losse afspraken'.</li> <li>- Er zijn huidige plannen en voorbereidingen om eveneens middelbaar onderwijs aan te bieden in de International School Ghent. (Privé-)financiering verkrijgen is hier een belangrijke operationele vereiste.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Financiering voor bouw/invulling International School middelbaar onderwijs</li> </ul>
B	Externe kinderopvang ophoofden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het vinden van betaalbare en kwalitatieve kinderopvang, zeker bij recente aankomst, kan een struikelblok zijn.</li> <li>- Ophoofden van bestaande crèches en babysits en gerelateerde platforms (Babysit in Gent, Babysit te Gent &amp; omstreken, Gentse Spruiten, Bsit app, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Content coördinator</li> <li>- Afstemmen met vb. Unieko</li> </ul>
B	Eigen kinderopvang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigen kinderopvang aanbieden voor de korte termijn via externe aanbieder.</li> <li>- Lijst ontwikkelen met door de stad/provincie geaccrediteerde babysits.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Content coördinator</li> <li>- Afstemmen met vb. Unieko</li> </ul>
C	Engelstalige vakantiecampen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een ontmoetingsplek voor kinderen van lokaal, nationaal en internationaal talent.</li> <li>- Engelstalige vakantiecampen (vb. tijdens schoolvakanties) of recreatieweekends/jeugdbewegingen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Event coördinator</li> <li>- Afstemmen met organisaties zoals Heyo, Free-Time vzw, etc.</li> </ul>

Deze beperkte selectie van 'laaghangend fruit' geeft een solide basis voor het initiatief, terwijl verdere ambities (en nodige middelen) besproken kunnen worden met partners, zoals besproken in de volgende sectie.

#### 11.1.2 Stel een centrale coördinator/trice aan

Ook al vergen bovenstaande keuzes minimale middelen, toch is het duidelijk dat er heel wat coördinatie en tijd nodig zal zijn om de dynamiek gaande te houden voor dit initiatief en verder te professionaliseren in een sterk competitief landschap. Daarom verkiest het de aanbeveling een voltijdse centrale coördinator/trice aan te stellen – één persoon die het gezicht is van verdere gesprekken.

Gezien er in deze fase er veeleer slim gebruik zal gemaakt moeten worden van bestaande middelen, is het aangewezen deze rol toe te kennen aan iemand uit de huidige (stads-)diensten. Idealiter is dat een persoon die al de nodige banden heeft andere belanghebbenden, o.a. administraties in de regio, werkgevers en andere potentiële partners. Cruciaal is wel dat er een virtueel team wordt gevormd rond deze persoon, i.e. een team van projectmedewerkers uit bestaande diensten ter ondersteuning van het werk.

Afhankelijk van het groeiscenario waarvoor wordt gekozen zal een gepaste organisatievorm (bv personeelsinzet) en verdienmodel moeten worden opgetuigd.

#### 11.1.3 Beslis over eigen structuur

Een eigen gezicht, met een logo en branding is vereist, maar dit heeft ook een eigen structuur of vennootschap nodig, zodat andere partners ook hier mee in kunnen stappen (zie beneden). De meest aangewezen vorm is hier een vzw (naar het voorbeeld van International House Leuven). Toch moeten ook andere vormen, zoals een coöperatieve vennootschap, verkend worden, best met advies van een expert in het vennootschapsrecht. Ongeacht de vorm is het cruciaal dat er geen beginkapitaal vereist is voor leden, alsook beperkte formaliteiten voor de structuur toe te treden of te verlaten.

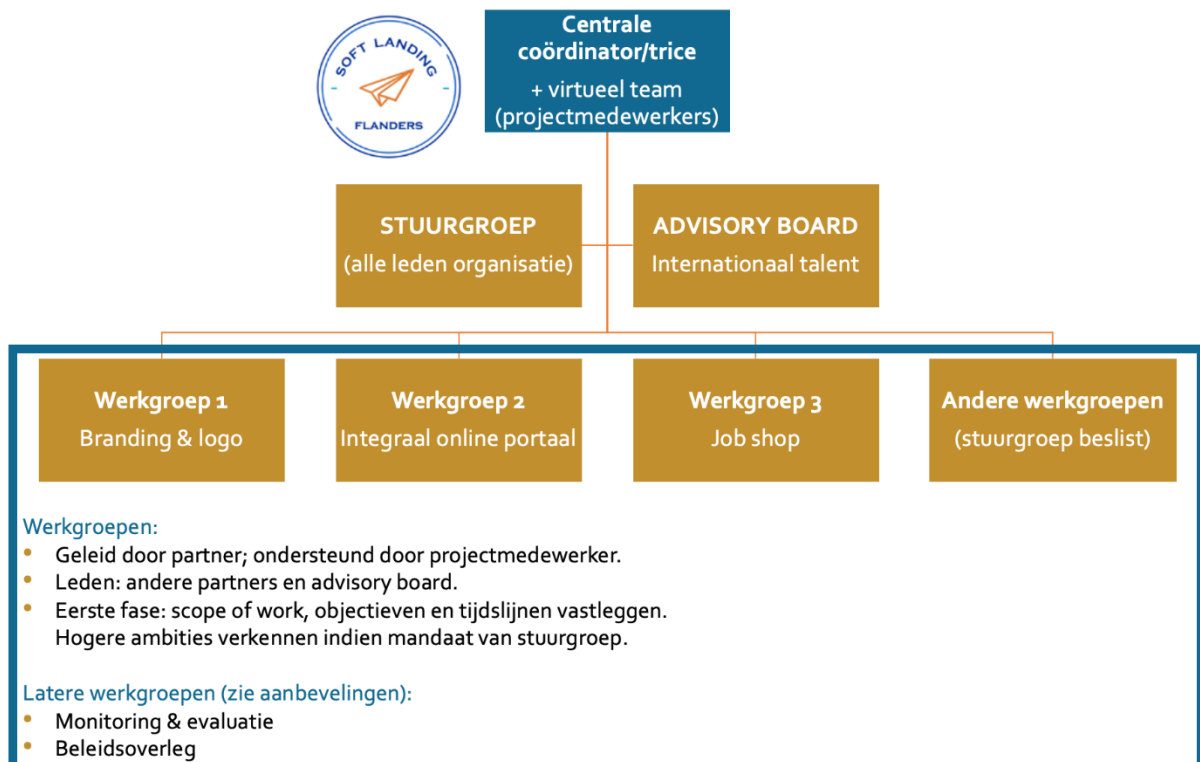
#### 11.1.4 Neem partners mee in de opstartfase door inclusief bestuur van de structuur – stimuleer communitybuilding

Het is eveneens duidelijk, o.a. op basis van het co-creatie proces uit deze fase, dat de bestaande belanghebbende partijen, waaronder de internationale talent-gemeenschap zelf, interesse hebben het initiatief verder vorm te geven – een sterke troef die moet uitgespeeld worden. In deze opstartfase zullen dan alle geïnteresseerde partners verder mee moeten genomen worden, zodat het initiatief zo breed mogelijk zal gedragen worden in een gestructureerd ecosysteem. Er moet geen selectie gemaakt worden – elke partij die wil bijdragen moet betrokken worden, e.g. lokale en regionale besturen, andere publieke instellingen, werkgevers, verenigingen, internationaal talent, enz. Dit vergt meer coördinatie, consultatie en tijd, maar is noodzakelijk: efficiëntie en haast zijn minder belangrijk dan dialoog en steun vergaren.

Concreet betekent dit:

- Organiseer (een) kick-off(s)/informatiesessie(s):

- Stel het plan voor met de basisbouwstenen ("de bovenlokale werking komt eraan. Willen jullie mee in de structuur stappen"?)
- Geef aan waar hun input nodig is
- Vraag wie wil meestappen in de organisatie en structuur (zie boven), en wie waar aan wil bijdragen
- Beslis over een naam van het initiatief (stel alternatieven voor), vb. 'International House'
- Verzamel alle andere commentaren/informatie
- Richt de structuur op met alle leden die willen instappen (e.g. lokale en regionale besturen, andere publieke instellingen, werkgevers, verenigingen, internationaal talent, enz.)
- Stel een stuurgroep op met een trimestriële vergadering. Beslis in eerste stuurgroep:
  - Welke werkgroepen, vb. branding & logo; 'integraal online portaal: contentcreatie; 'job shop'; etc.
  - Wie er aan welke werkgroep(en) zal deelnemen en welke werkgroep wil leiden
  - Welke werkgroep(en) specifiek een verhoogde ambitie (zie optievarianten) moeten verkennen
- Coördineer de werkgroepen:
  - Laat ze een haalbare tijdslijn en objectieven opstellen voor hun respectievelijke werk
  - Wijs een projectmedewerker aan voor elke werkgroep als organisator (praktisch, notulen, etc.)
- Stel een 'advisory board' op van internationaal talent dat zich vrijwilliger wil stellen om mee te werken: content mee opstellen, documenten herzien, etc. Geef hun een prominente plek en titel op de website.



*Grafische voorstelling van een mogelijke governance-structuur.*

## 11.2 Transversale aanbevelingen en acties

Ongeacht bovenstaande plan van aanpak en keuze voor basisbouwstenen zijn er nog tenslotte transversale aanbevelingen en acties die het succes op lange termijn van het initiatief verder zullen bevorderen:

### **Servicecultuur voor alle diensten bevorderen – werkgroep lokale besturen**

Het initiatief zal het centrale aanspreekpunt zijn voor internationaal talent. Toch zullen en moeten deze uiteraard nog veel in aanraking komen met andere diensten. Hier kunnen training(s) van pas komen om de dienstverlening naar internationaal talent te bevorderen, die vaker worstelen met administratieve procedures. Een besef van de noden en knelpunten van internationaal talent, en de vraag 'kan ik iets meer betekenen voor internationaal talent?' zijn hier startpunten. Een aparte werkgroep waar alle lokale besturen in de regio in zetelen kan overwogen worden door de stuurgroep.

### **Internationals als levensbloed voor het initiatief**

Gezien eerder beperkte middelen in de initiële fases, zullen de inzet van internationaal talent enorm van pas komen bij de verdere uitbouw van het initiatief. Die inzet zien we momenteel al in een groot aantal verenigingen en gemeenschappen (e.g. Facebookgroepen zoals 'Gentse Spruiten'). De hierboven beschreven 'advisory board' is hier instrumenteel, maar deze filosofie moet verder gezet worden in alle opzichten van het initiatief: hun ervaringen documenteren en meenemen (inclusief waar mogelijk 'exitgesprekken' ter evaluatie), hen een rol geven bij het uitwerken van bepaalde strategische opties waarin ze interesse hebben (zie e.g. optie 'Kickstart sociaal & cultureel leven').

### **Monitoring en evaluatie**

In het verlengde van het bovenstaande moet het initiatief eveneens in staat zijn zichzelf continu te verbeteren in haar werking met partners en dienstverlening naar internationaal talent toe. Een 'monitoring en evaluatie' werkstroom moet dit bewerkstelligen. Dit houdt o.a. een benchmarking in en verdere centralisatie van data (e.g. cijfers instroom en uitstroom internationaal talent en segmentatie), jaarlijkse survey bij internationaal talent en partners, bijhouden van 'suggestion box' (e.g. op online portaal), opnemen commentaren bij (informele) gesprekken, 'exit'-interviews van internationaal talent (zie boven). Deze continue evaluatieopdracht kan geoperationaliseerd worden door aparte werkgroep, en verder geïmplementeerd door de centrale coördinator/trice.

### **Beleidsgroep**

Dit rapport betreft voornamelijk opties en acties die zelf kunnen genomen worden met alle lokale en regionale spelers. Toch zijn er externe (beleids)factoren, die betrekking hebben op andere niveaus (Vlaams en federaal), die een enorme impact kunnen hebben op de aantrekking en retentie van internationaal talent op regionaal niveau, e.g. taalwetgeving, erkenning diploma's, belastingen, enz.

Dit vereist de creatie van een beleidsgroep in samenwerking met andere regio's die gezamenlijk hun beleidsvragen kunnen oplijsten en verheffen naar deze hogere relevante niveaus. Dit kan eveneens opgenomen worden in de langetermijnswerking van het initiatief. De recente conceptnota van de Vlaamse overheid over economische migratie, en de impact dat het 'Soft Landing Flanders' project



op die nota heeft gehad door rechtstreeks engagement, is een goed voorbeeld van hoe deze beleidsgroep kan werken.

### **Registratie & administratie faciliteren**

Registratie & vergunningen kwamen sterk naar voren als een knelpunt voor internationaal talent in het onderzoeksrapport van fase 1. De recente studie van Myria (het Federaal Migratiecentrum) getiteld ‘Verhuizen naar België als een EU-burger’<sup>2</sup>, bevat een heel aantal aanbevelingen om tekortkomingen bij inschrijvingsformaliteiten van EU-burgers in de gemeente aan te pakken. Naast wettelijke aspecten (e.g. procedures in overeenstemming brengen met huidige wetgeving en rechtspraak) zijn in die aanbevelingen voor lokale besturen het digitaliseren en centraliseren van informatie op hun respectievelijke websites een duidelijke rode draad, i.e.:

- “Op de website van de gemeenten, andere relevante organisaties en diensten vermelden.”
- “Op de website van de gemeenten, lokale bijzonderheden over de inschrijvingsprocedure van EU-burgers en hun familieleden vermelden.”
- “Investeren in de digitalisering van de eerste stap van de inschrijvingsprocedure, met aandacht voor gebruiksvriendelijkheid en doeltreffendheid.”
- “(Verder) investeren in de digitalisering van de communicatie tussen politie en gemeente op vlak van woonstcontrole, met aandacht voor gebruiksvriendelijkheid en doeltreffendheid.”

Bovenstaande achtergrond toont aan dat er vanuit het initiatief ook moet ingezet worden op:

- Eenvormige communicatie tussen gemeentediensten en onthaaldiensten, inclusief
  - Op online portaal: verwijzing naar relevante pagina gemeentedienst(en), en/of vertaling in het Engels van essentiële informatie (e.g. stappenplan)
  - Bij pre-trajecten en onthaal van internationaal talent
- Coördinatie tussen gemeentediensten en onthaaldiensten: afstemming communicatie, updates nieuwe informatie, begeleiding van dossiers, enz.

### **11.3 Volgende stappen:**

Na voorlegging van dit rapport aan beide besturen dringen enkele stappen zich aan:

- Keuze van de varianten waarop ingezet zal worden op welke termijn en dit met behulp van de prioritering.
- Bepalen welke overheid en / of actor wat opneemt en welke rol die speelt (trekker, faciliteren, mede financieren, enz.). Het zwaartepunt zal hier uiteraard bij de stad liggen. Voor de provincie dient bekeken te worden welke initiatieven breder kunnen getrokken worden en een antwoord kunnen bieden op de noden van andere Oost-Vlaamse steden en gemeenten (cf. bevraging in kader van dit project). Daarnaast wordt nagegaan waar facilitering en samenwerking aangewezen zijn. Op basis daarvan kan een samenwerkingsmodel verder uitgewerkt worden.
- Idealiter gebeuren deze stappen onder coördinatie van een snel in te zetten coördinator/trice.
- De afstemming met andere expatinitiatieven in Vlaanderen én Nederland wordt behouden en structureel gemaakt. Het opgezette lobbytraject naar de Vlaamse overheid met uitkomst reeds in een structureel overleg en opstart van een generiek Vlaamse website voor internationals wordt verder opgevolgd en aan bijgedragen.

## 12 Annex I – Uitkomsten strategische workshop

### 12.1 Input stakeholders over dienstverlening

Onderstaand overzicht toont de stakeholder input verzameld tijdens de co-creatieve break-outsessie over gewenste verbeteringen en/of vernieuwingen in de dienstverlening, rekening houdend met de verschillende sleutelprofielen. Deze input vormt de basis voor de uitgewerkte optiepakketten.

#### PROFIEL 1 – Aya

- Single point of Entry
- Persoonlijke begeleiding op maat
- Duidelijke contactpunt voor praktische vragen
- Voor aankomst: info over do's en don'ts in Belgische samenleving
- Voor of bij aankomst: hulp met registratie, huisvesting, nutsvoorzieningen, zorgverzekering
- Access to Dutch classes with timetables that work in with family and work commitments
- Access to English information regarding holiday camps for her children. And ideally the possibility of holiday camps in English (great for Dutch-speaking or English-speaking children)
- If her children attend a local school, possible support with following her children's education since she cannot speak Dutch?
- Nederlandse les voor kinderen (als niet @ISG)
- (Engelstalig) overzicht van activiteitsaanbod voor gezinnen met kinderen
- Initiatieven om Vlamingen te leren kennen en zo Nederlands te leren
- Bouw gemeenschappen op basis van en met ervaringsdeskundigen
- Toegang tot/deelname aan informele ontmoetingen van de internationale/Japanse gemeenschap in Gent

#### PROFIEL 2 – Rolf

- Persoonlijk aanspreekpunt, zowel bij aankomst van het internationaal talent, maar ook bij het vervolgtraject. In plaats van reactief te reageren op vragen > proactieve opvolging, bv. na 1 maand, 3 maand, 6 maand, 1 jaar: "wat kunnen we voor jou doen?"
- Netwerk van bedrijven > op een gemakkelijke manier werk kunnen aanbieden voor partners. Cf. platform voor vrijwilligerswerk stad Gent (ook volledig in het Nederlands)
- Engelstalige/meertalige informatie (bv. ook Spaans) – bv. alles in Engels, flyer met hoofdpunten in meerdere talen beschikbaar maken
- (Dubbele) buddywerking: iemand lokaal, international die hier al langer is, nieuwe international
- Anderstalige sjablonen (Engels, Frans) van huurcontracten voor verhuurders
- Simpelere dienstverlening rond registratie en vergunningen
- Aanspreekpunt, single point of contact

#### PROFIEL 3 – Pedro

- Dienstverlening info in het Engels

- Infopunt! Een international house
- Welkomstpakket (huisvesting, cultuurcheques, gratis sportlessen of abonnement sportclub, fietsabonnement, etc.)
- Buddynetwerk + begeleiding bij huizenjacht
- Bij tijdelijk verblijf opvangmogelijkheden/kampen kinderen expat

#### **PROFIEL 4 – Mirela**

- Vooraf: diploma erkenning
- Halen/omruilen van rijbewijs
- Vooraf: digitaal taalkennis: vakjargon zorgsector
- Communicatie mutualiteiten: toestaan in het Engels, niet schuilen achter taalwetgeving
- Support bij belastingaangifte: 3 maanden tijdelijke dienst in kader van deadline aangifte?
- Tijdens de werkuren: job- en taal coaching op de werkvloer

## 12.2 Input stakeholders over governance

Onderstaand overzicht toont de stakeholder input verzameld tijdens de co-creatieve break-outsessie over de mogelijkheden/nodige wijzigingen in governance, rekening houdend met de verschillende sleutelprofielen. Deze input vormt de basis voor de uitgewerkte optiepakketten.

#### **PROFIEL 1 – Aya**

- Praktisch overleg tussen de stad, ziekenfonds, werkgevers
- Guidelines for holiday camp providers to oblige them to offer a certain percentage of camps in English (for expat children or Dutch-speaking children)?
- Structureel overleg starten met overheid en werkgevers
- Duidelijke aanspreekpersoon (op al dan niet op fysieke plek) voor alle wegwijsvragen
- Beperkte subsidie om initiatieven voor vrijetijdsbesteding of sociale activiteiten voor en met internationals te ondersteunen
- Stimulans aan bestaande en nieuwe initiatieven om vrijetijdsaanbod aan internationale kinderen aan te bieden
- Engelstalige website met info over aankomst & integratie + doorverwijzing naar sociale initiatieven

#### **PROFIEL 2 – Rolf**

- Goede samenwerking tussen verschillende beleidsniveaus
- Expatwerking moet samenwerking zijn tussen vrijwillige expatwerkingen, bedrijven, overheden > triple of quadruple helix moet ook weerspiegeld zijn (cf. internationale school)
- Lichte structuur nodig die iedereen overkoepelt die op een bepaald punt in het proces werkt met internationaal talent – coördinatie nodig die ook aanspreekpunt kan zijn naar Vlaams en federaal niveau toe

#### **PROFIEL 3 – Pedro**

- Ondersteuning + begeleiding administratieve flow (automatiseren? Stappenplan?)
- Samenwerking banken: rekening openen pas mogelijk bij aankomst (gebeurt persoonlijk)
- Filmpjes: 'how to' + advies (wat met ziekenhuisbezoek of verzekeringen, bijvoorbeeld)
- Centraal, digitaal platform (gemeente, overheidsinstelling, werkgever) (optie: verwachting over huisvesting ingeven)

#### PROFIEL 4 – Mirela

- Opvang voor kinderen: informatie in het Engels
- Diploma-erkenning nodig door overheden

## 13 Annex II – Uitkomsten focusgroepen

### 13.1 Uitkomsten focusgroep 'werk en talent'

Onderstaand overzicht toont de stakeholder input verzameld tijdens de co-creatieve sessie, rekening houdend met de belangrijkste en/of meest gerelateerde strategische opties: online portaal, international house, job shop, Gent/Oost-Vlaanderen in de kijker, promoten van jobmobiliteit in de regio, talentontwikkelingsprogramma en -fonds, peer-to-peer mentorprogramma, Nederlands leren.

#### Feedback over bestaande dienstverlening, projecten en structuren

WAT WERKT GOED?	GROOTSTE UITDAGINGEN?
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 'Welcome Days' voor internationale studenten en PhD-kandidaten</li> <li>- Mentoring programma</li> <li>- EURES (cf. grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit)</li> <li>- 'The Match project' van VOKA (hoog opgeleid talent in Senegal en Nigeria)</li> <li>- Loket voor internationale medewerkers</li> <li>- Opleiding internationaal rekruteren</li> <li>- Opleiding interculturele communicatie</li> <li>- Opleiding unconscious bias</li> <li>- Ondersteuning door internationale studentenverenigingen</li> <li>- International school lager onderwijs</li> <li>- Interne werkgroep stad Gent</li> <li>- Expatloket Gent</li> <li>- Job hunting anderstaligen</li> <li>- <a href="#">HOA</a> adviesloket (hoger opgeleid anderstalig)</li> <li>- Loopbaanoriëntatie voor anderstaligen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administratie en payroll voor human resources louter toegewijd aan internationaal talent</li> <li>- Huisvesting meer inclusief maken</li> <li>- 'Reguliere' dienstverlening afstemmen op internationals (taal)</li> <li>- International school middelbaar onderwijs</li> <li>- Te weinig oog voor inclusie</li> <li>- Krapte eigen personeel om te onboarden</li> <li>- Ondersteuning/verbinding aanhouden</li> <li>- Concurrentie op woonmarkt</li> <li>- Concurrentie binnen doelgroep</li> <li>- Geen SPOC binnen de stad</li> <li>- VDAB site is in het Nederlands</li> <li>- Engelstalige info</li> <li>- Oprichten 'Welcome Centre' (bundelen initiatieven)</li> <li>- Vlamingen staan weinig open voor diepe connectie</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hogerop - sollicitatietraining voor HOA's</li> <li>- Recente <a href="#">Vlaamse conceptnota</a> (Vlaanderen voor talent – talent voor Vlaanderen) met concentrische cirkels (internationaal talent pas vierde 'laag')</li> <li>- <a href="#">Innovation playground East Flanders</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen onderscheid tussen kennis- en reguliere werkers, en juniors en seniors</li> <li>- Ondersteuning expats en partners van expats met betrekking tot tewerkstelling</li> <li>- Rekruteringsbeleid rond diversiteit</li> <li>- Promotie job- en taalcoaching doen landen bij werkgevers</li> <li>- Kenbaar maken van alle vormen van werkplekieren</li> <li>- Marketing is soms te Vlaams &gt; niet lokaal genoeg</li> </ul>
---	---

### Aandachtspunten voor de implementatie van de strategische opties

- Mensen de weg tonen naar VDAB, bv. in functie van diploma-erkenning. [NARIC](#) (partner VDAB) neemt die complexe taak af en de kosten van vertalingen, etc., maar te weinig visibiliteit.
- Site van HOA's is in het Nederlands (!) – rechtstreekse taalwet laat het Engels niet toe. Hier is online portaal en international house belangrijk.
- Interessante linken rond dienstverlening voor HOA's ook op de VDAB-website bij de rubriek hooggeschoolden die werk zoeken, bv. work in Flanders
- Mentoring – samenwerking met partners en werkgeversorganisaties, in functie van het vinden van geschikte mentoren (VDAB)
- Loopbaanoriëntatie – mensen laten proeven van beroepen, kijkstages, en degelijk. Heel moeilijk te vinden – is bv. heel goed uitgebouwd in de zorgsector
- Afbakening/doorverwijzing tussen International House, IN-Gent, Studentencentrum, etc. – wie focust op welke doelgroep
- HOA-adviesloket VDAB beter bekend maken (alle info rond werk zit daar gebundeld) – rechtstreekse afspraken kunnen via de VDAB-website
- Systematiek van diploma-erkenning voor internationals én hun partners herbekijken
- Werk vinden draait vaak rond netwerking – mentoring en job hunting als ondersteuning zijn heel waardevolle instrumenten om te promoten
- Volgens UGent moeten internationals actiever gerekruteerd worden (meer dan vacature posten)
- Bij opstart initiatieven zo inclusief mogelijk werken (bv. buddywerking/mentoring: ook 'Vlaamse' buddy's/mentoren; eventueel 'taaltandems' vormen (UGent), enz.)
- BIS-stages zouden meer in de kijker kunnen gezet worden, veel werkgevers kennen dit nog niet
- Online portaal – hoe integreren met bestaande info? Opletten voor nog meer versnippering van informatie > zo weinig mogelijk versnippering, zoveel mogelijk particuliere belangen overstijgen
- Job Shop: arbeidsmarktregisseur = VDAB. Vanuit Dienst W&A streven we ernaar om ondernemingen hun vacatures bekend te laten maken via site VDAB. Probleem: Nederlandstalige vacatures. Is ook belangrijk naar het Vlaamse arbeidsmarktbeleid toe
- Job Shop: nieuwe databank? Databanken integreren?
- Job Shop: alle vacatures of focus op sterke sectoren uit de regio? Cf. Techlane, North Sea Port?

- Uitzendkantoren zouden vacatures nog beter moeten centraliseren (en daarvoor erkend worden door partners). Vraag is ook of werkgevers bereid zijn ook nog eens alles in Engels te voorzien?
- Middelen voor de persoonlijke begeleiding?
- Financiering en ontwikkeling one-stop-shop: hoe kennis bij elkaar brengen? ICT? Beheer?
- Overheid heeft mandaat nodig om overzicht van spelers/taken uit te werken/doorverwijzen
- Internationale alumni-werking opzetten/raadplegen (gezien het feit dat die internationals de ontvangst-/verblijfservaring in de regio al hebben gehad). Best in samenspraak met het hoger onderwijs.

### Potentiële samenwerkingsverbanden

- Per strategie werkgroepen oprichten, met taken en rollen, steun
- Steun Vlaamse en federale overheid
- VDAB betrekken > arbeidsmarktregisseur. Aansporen tot arbeidsmarktanalyse voor Oost-Vlaanderen: wat zijn de trekpleisters en waar veel mensen nodig?
- De expats nauw betrekken (levensverhalen delen)
- Benchmarking met andere landen organiseren (bv. wat Vlaams expats daar goed en slecht vinden?). Terughalen naar de regio? Welke rol voor ambassades?
- Afbakening/doorverwijzing tussen International House, IN-Gent, Studentencentrum
- EURES, VOKA (must consult m.b.t. havengebied), Unizo en Etion betrekken
- Regierol voor NSPD (North Sea Port District)
- Aanbod levenslang leren (in het Engels) afstemmen op noden doelgroep door opzetten strategisch netwerk hierrond
- Plan voor korte termijn en lange termijn
- Talent in het buitenland actief gaan opzoeken (bv. via beroepsfederatie, federale overheid)
- Voor online portaal, troevenkaart, e.d. zoveel mogelijk bestaande informatie gebruiken (bv. ook werken via linken naar bestaande sites, enz.)
- Volledige veld met stakeholders in kaart brengen > mandaat is essentieel
- Nederlands leren: betrekken UCT (universitair centrum voor talenonderwijs), HvN (huizen van het Nederlands), etc. Ook studenten 'talen' zijn een piste
- KMO's geen grote HR-dienst (onbekend is onbemind; koudwatervrees): VOKA kan hier helpen (bv. via ambassadeurschap?)

### 13.2 Uitkomsten focusgroep 'huisvesting'

Onderstaand overzicht toont de stakeholder input verzameld tijdens de co-creatieve sessie, rekening houdend met de belangrijkste en/of meest gerelateerde strategische opties: online portaal, international house, Gent/Oost-Vlaanderen in de kijker, promoten van jobmobiliteit in de regio, instapticket en steuntraject, buddyprogramma, EHBH (eerste hulp bij huisvesting).

### Feedback over bestaande dienstverlening, projecten en structuren

**WAT WERKT GOED?**

**GROOTSTE UITDAGINGEN?**

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gent = leuke stad</li> <li>- Cohabs, actief in Brussel en andere steden (niet alleen studenten maar ook expats; wel zeer commercieel)</li> <li>- Bereikbare stad</li> <li>- Divers aanbod onderwijs in gent</li> <li>- Tolerante stad</li> <li>- Performante stedelijke woondienst</li> <li>- Beschikbare 'short stay' om te starten (Zebrastreet in Gent biedt verblijfopties voor 6 maanden, bv. voor arbeiders van Volvo)</li> <li>- Zoekertjes op samenhuizen.be</li> <li>- Assertief woonbeleid: o.a. doelgroepgericht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betaalbare huisvesting (niet alleen voor lokale burgers, maar evenzeer voor internationaal talent, en meer specifiek voor diegene die van landen afkomstig zijn waar de huisvestingskost aanzienlijk lager ligt)</li> <li>- Administratieve rompslomp</li> <li>- Solidair samen huren en huisdelen met domicilie</li> <li>- Maatwerk (via SPOC)</li> <li>- Kwalitatieve huurmarkt</li> <li>- Informatie over mogelijkheden</li> <li>- 'Find your way' is nog te vaak de norm</li> <li>- 'Klantenreis' voor zoektocht</li> <li>- Meertalige dienstverlening</li> <li>- Welkompakket voor expats</li> <li>- Impact <a href="#">Single Digital Gateway</a> op adreswijziging vanuit EU-lidstaat (verblijfsprocedure volgt niet digitaal? + voorwaarde = al beschikbare woning voor aankomst). Actief in 2023?</li> <li>- Nood aan snel beschikbare woning omwille van inschrijving HVP = voorwaarde afgifte verblijfsdocument + rijksregisternummer (noodoplossing: soepelheid voor inschrijving in toeristische accommodatie maar eventueel probleem met uitbater)</li> </ul>
---	--

### Aandachtspunten voor de implementatie van de strategische opties

- Versoepeling taalwetgeving
- Belang van doelgroepenbeleid: draagvlak vinden > welke typologieën/demografische groepen verwachten we in de regio in de nabije toekomst?
- Doelgroep zichtbaar maken als doelgroep
- Getuigenissen of storytelling voor partners
- Werken aan 'selectiviteit' van huisbazen (in Gent vandaag al via praktijktesten)
- Tonen dat het niet zo ver van je bed is: wat als ik in een ander land zou willen werken?
- Meertalige informatie (Engels, Arabisch, etc.)
- Voldoende en welgemeende steun binnen de stedelijke overheid
- Monitoring effecten, benchmarking (UGent, Vlaanderen)
- Ervaringen 'internationals' meenemen, continu in dialoog gaan, hun zichtbaarheid geven (in samenwerking met de community), en 'exitgesprekken' voeren ter evaluatie bij vertrek
- Vakbond voor 'internationals' oprichten?
- Voorkom verdringing als bv. Cohabs de markt veroverd (cf. kostprijs)

- Promotie 'Solve It' – Your Europe (EU): goede helpdeskfunctie die Europees georganiseerd is maar nationaal toegankelijk
- Belang van info ter beschikking van partners, aanbieders, etc.
- Kan universiteit/intermediair niet deels huisvester zijn?
- Heldere communicatie
- De optiepakketten lijken vrij volledig maar onderlinge afstemming tussen partners lijkt cruciaal via zo'n international house
- Evaluatie van tools en praktijk
- Chatbox waar in het traject vragen kunnen gesteld worden: 'wat nu?'
- Buddy-programma: werkt al maar gesprekken met beide noodzakelijk
- Handhaving van de huurprijzen
- Customer journey
- Netwerk 'tussen' betrokken partners/gecentraliseerde info
- Deel vorming en introductie op maat van de vraag
- Vooroordelen wegwerken (bv. 'ze verdienen allemaal veel geld')
- Aanboren van segment 'Protocol'-statuten: personeel dat werkt op ambassades, consulaten, etc. zijn niet (allemaal) benoemd maar vaak ook internationals van het land dat ze hier vertegenwoordigen. Zou mee in de doelgroep kunnen worden opgenomen.
- Niet-Belgen zitten in dubbele procedures: voor hoofdverblijfplaats en verblijfsrecht (i.e. verblijf versus registratie). Mogelijke oplossing is in Gent mandaat hebben voor dossierbeheer van adres, etc. > federale verblijfswetgeving/migratiewetboek wijzigen? (Veel Angelsaksische landen hebben dit systeem niet). Zie ook [recente EU-studie van Myria](#) bij 30-tal gemeenten.
- Vanuit woonbeleid geen aandacht gehad voor internationaal talent in de voorbije 20 jaar. Uiteraard opletten voor discriminatie tussen volwaardige Gentenaars (onder wie ook veel kwetsbaren) en internationaal talent. Win-win creëren.

### Potentiële samenwerkingsverbanden

- Beleid economie en woonbeleid afstemmen
- CIB (Confederatie van Immobiliënberoepen Vlaanderen)
- Vastgoedinvesteerders die klein % voorzien in een ontwikkeling > 50 units
- Werkgeversorganisaties
- Commissie Taaltoezicht (Vlaamse overheid)
- Cluster van ondernemers/partners (bedrijven, maar ook immokantoren, etc.) die samen met en voor internationaal talent de EHBH 'faciliteren' (uitbouw, doorverwijzing, evaluatie).
- Vastgoedsector en immokantoren/-makelaars
- Hogere overheden
- Federaal niveau belangrijk voor statuut samenwonenden!
- Welke rol kan vakbond, mutualiteit spelen in het netwerk?
- Universiteit, hoger onderwijs
- FOD Binnenlandse Zaken: ADIB (Algemene Dienst Instellingen en Bevolking, bevoegd voor hoofdverblijfplaatsen) en DVZ (dienst Vreemdelingenzaken)
- Wooncontroles door politie uniform maken
- Vrijwilligerspunt voor buddy-werking?



- Rol samenhuizen eerder beperkt want gericht op individuele vragen
- Hospita-wonen kan wel een surplus bieden
- Relocation-kantoren
- Kijk over de grenzen: hoe gaat vb. shoppen eraan toe in Nederland, welke ervaringen 'leven' daar en wat kunnen wij daarvan opsteken (en zijn er eventueel Europese netwerken te raadplegen?).
- Gastgezinnen