TOGAETHER

# Onderzoeksrapport inzake de noden en knelpunten die internationaal talent bij vestiging in Oost-Vlaanderen ervaart


**In opdracht van:** Provincie Oost-Vlaanderen (promotor EFRO-project 1337)
**Auteurs:** Kris De Prins, Ron Stoop en Daan van Gent
**Datum:** 2 september 2020

# Inhoudsopgave


**1. INTRODUCTIE ..... 3**

1.1 AANLEIDING ..... 3
1.2 OPDRACHTOMSCHRIJVING ..... 3
1.3 AANPAK ..... 3

**2. ONDERZOEKSRESULTATEN ..... 4**

2.1 INLEIDING ..... 4
2.2 INTERVIEWRESULTATEN ..... 4
2.3 ENQUÊTERESULTATEN ..... 5
*2.3.1 Profiel internationals ..... 6*
*Persoonskenmerken ..... 6*
*Werkzame leven internationals ..... 6*
*(Verwachte) verblijfsduur ..... 7*
*Motief om in de regio te komen wonen ..... 7*
*2.3.2 Integratie van internationals in de samenleving ..... 7*
*Integratie partner en kind(eren) ..... 9*
*Contact met lokale publieke instellingen ..... 9*
*2.3.3 Noden en knelpunten ..... 10*
*2.3.4 Huisvesting in de regio voor internationals ..... 13*
*2.3.5 Onderwijs in de regio Oost-Vlaanderen ..... 13*

**3. CONCLUSIES ONDERZOEK ..... 14**

3.1 INLEIDING ..... 14
3.2 BUSINESSMODEL ..... 14
*3.2.1 Online platform ..... 14*
*3.2.2 Offline platform ..... 15*
*3.2.3 Brand ..... 15*
*3.2.4 Aanvullende programma's & procedures ..... 16*
3.3 ORGANISATIEMODEL ..... 16
3.4 FINANCIERINGSMODEL ..... 16

**4. ADVIES ..... 18**

4.1 HOOFDADVIES ..... 18
4.2 RANDVOORWAARDELIJKE AANBEVELINGEN ..... 19

**5. TEAM ..... 20**

**BIJLAGE 1: INTERVIEWS ..... 21**

**BIJLAGE 2: GEWENSTE AANVULLENDE PROGRAMMA'S EN PROCEDURES ..... 26**




**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl


**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

# 1. Introductie

## 1.1 Aanleiding

Het Acquisitieplatform Oost-Vlaanderen erkent de nood aan een project dat inzet op de acquisitie en retentie van buitenlandse start-ups, scale-ups en 'internationaal talent'. In de globaliserende wereld is dit talent schaars en strijden regio's met elkaar in een heuse 'war on talent'. Het aantrekken, welkom heten en behouden van (internationaal) talent en hun werkgevers is dan ook een essentiële voorwaarde voor de economie, productiviteit en innovatiekracht van Oost-Vlaanderen.

| Fase 1: Projectopzet maken |
| --- |
| In deze fase is er met de opdrachtgever een projectgroep samengesteld en is er een projectopzet met te behalen resultaten gemaakt. |
| **Fase 2: Creatie draagvlak** |
| Om draagvlak te creëren is met behulp van bestaand onderzoek, 10 interviews en enquêtes inzicht verkregen in de wensen van overheidspartners, kennisinstellingen, private partners en internationale talenten. |

## 1.2 Opdrachtomschrijving

Binnen het kader van het EFRO-project 1337 'Soft landing Flanders' willen de projectpartners van het Acquisitieplatform Oost-Vlaanderen laten onderzoeken hoe stapsgewijs, samen met alle relevante regionale, nationale en internationale partners, een warm welkom voor alle arriverende talenten gerealiseerd kan worden en hoe we ze helpen de eerste stappen te zetten op weg naar werk, een huis, een school, zakelijke kansen en sociale activiteiten. Om dit succesvol te kunnen doen, heeft u ons gevraagd om onderzoek te doen naar de noden die internationaal talent bij vestiging hebben en de knelpunten die ze daarbij ervaren. De resultaten hiervan, deels kwantitatief en deels kwalitatief, worden met dit rapport aan de opdrachtgever aangeboden.

## 1.3 Aanpak

Om samen met alle betrokkenen toekomstbestendige informatie, dienstverlening en sociale activiteiten voor (internationale) talenten, bedrijven en kennisinstellingen te realiseren hebben wij de opdrachtgever geadviseerd een 6-tal fases te doorlopen (zie onderstaande procesdoorloop). Dit rapport vormt de afsluiting van fase 2. In de commitmentfase (periode na de scope van dit onderzoek) kan dit rapport dienen als de basis voor het inhoudelijke, organisatorische en financiële commitment dat wordt vastgelegd in een businessplan: een onderzoeksrapport met mooie aanbevelingen is namelijk niets waard (anders dan de benoemde inzichten) zonder een businesscase die de uitvoering ter hand neemt.

*Procesdoorloop: In 6 fases naar toekomstbestendige informatie en dienstverlening voor internationale talenten, bedrijven en kennisinstellingen*

I----------ONDERZOEKSRAPPORT----------I---BUSINESSPLAN---I----------UITVOERING + EVALUATIE----------I


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

# 2. Onderzoeksresultaten

## 2.1 Inleiding

De eerste stap in de ontwikkeling van toekomstbestendige informatie, dienstverlening en sociale activiteiten voor internationale talenten is het creëren van draagvlak. Daartoe is inzicht nodig in de stand van zaken op dit moment, de wensen en ambities van de verschillende relevante partners en waar cross-overs te realiseren zijn en/of verschillen van mening zitten. Om het benodigde inzicht te krijgen hebben we voor relevante bedrijven (of hun relocaters), kennisinstellingen, overheden, culturele instellingen, overige werkgevers van internationaal talent, start-ups en scale-ups en internationale talenten het profiel en de noden (de gewenste informatie, dienstverlening en sociale activiteiten) in kaart gebracht. Hiervoor hebben we een gefaseerde wetenschappelijk verantwoorde onderzoeksopzet gebruikt die in 3 opeenvolgende stappen dit inzicht verschaft:

1. Het bestaand onderzoek (zoals o.a. de studie van Leuven Mindgate) is in kaart gebracht als inspiratie voor de interviews en enquêtes. Tevens is gebruik gemaakt van eerdere enquêtes die zijn uitgezet door Decisio in verband met huisvesting (o.a. in de regio Utrecht en Amsterdam), onderwijs (in heel Nederland) en integratie van internationals in de samenleving (o.a. in de Nederlandse provincie Limburg).

2. We hebben 10 gesprekken gevoerd met bedrijven, kennisinstellingen, overheden, sociaal/culturele instellingen, overige werkgevers van internationaal talent, start-ups en scale-ups en gemeenschappen van internationale talenten (zie paragraaf 2.2 en bijlage 1 voor de resultaten en de lijst van geïnterviewde personen). Naast de kwalitatieve gegevens die deze interviews hebben opgeleverd zijn ze gebruikt om de enquêtevragen aan te passen en zo nodig aan te vullen, zodat ze zo volledig mogelijk inzicht kunnen geven in de specifieke wensen die in Oost-Vlaanderen leven met betrekking tot het aantrekken, verwelkomen en behouden van internationaal talent.

3. De enquêtes zijn onder internationale werknemers en bedrijven in Oost-Vlaanderen uitgezet, geanalyseerd en in dit onderzoeksrapport gebundeld (zie paragraaf 2.3 voor de resultaten van de enquête).

In het vervolg van dit hoofdstuk gaan we eerst kort in op de beelden vanuit het bedrijfsleven, de kennisinstellingen en de overheden ten aanzien van de behoefte die zij bij internationals zien en die bedrijven zelf hebben als het gaat om het verzorgen van een warm welkom voor internationale werknemers (paragraaf 2.2). In paragraaf 2.3 bespreken we de uitkomsten van de twee enquêtes, van waaruit we een profielschets hebben opgenomen van de internationals en we hun noden en knelpunten in beeld hebben gebracht.

## 2.2 Interviewresultaten

De 10 interviews zijn online via teams afgenomen. Ze hebben ongeveer 45 minuten per interview geduurd en zijn, omwille van de wens voor een openhartig gesprek, niet opgenomen. Dit betekent dan ook dat de interviewresultaten een samenvatting betreffen en geen letterlijke quotes van de geïnterviewde partijen zijn. Voor het interview hebben wij gebruik gemaakt van een mix van:

- De non-directieve manier van interviewen. Deze is gericht op het verkennen van meningen. De interviewer geeft het kader voor het gesprek aan en de geïnterviewde bepaalt het verloop.
- Het semi-gestandaardiseerde interview. Daarbij stuurt de interviewer in de formulering van de vragen en het verloop van het gesprek, maar de antwoorden van de geïnterviewde kunnen het gesprek ook beïnvloeden.


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

Dit betekent dat wij, wanneer de geïnterviewde partij wat langer wilde uitweiden over een onderwerp dat voor hem/haar belangrijk was we dat hebben laten gebeuren. Dit betekent ook dat we niet op iedere vraag van iedere partij een antwoord hebben gekregen. Bij een uitweiding van de geïnterviewde partij in een richting die niet in de vragen was opgenomen hebben we altijd het gesprek zo gevoerd dat het een beter inzicht in de noden en knelpunten van internationals opleverde. Onderstaand geven we een beeld van wat de geïnterviewde partijen belangrijk vonden. Dit is de rode draad doorheen de 10 interviews, in bijlage 1 is er per interview een korte samenvatting weergegeven.

Informatievoorziening: alle geïnterviewde partijen geven aan dat er op het gebied van meer, betere en meertalige informatievoorziening richting de internationale doelgroepen veel te winnen is. Engels is hierbij de gewenste taal. Zij ervaren het ontbreken hiervan als een tekortkoming in het internationale profiel dat zij als regio willen uitstralen. De huidige taalwetgeving in België wordt daarbij veel als obstakel genoemd. De geïnterviewde partijen vinden het geen welkom gevoel geven wanneer, net aangekomen, internationals, enkel in het Nederlands geholpen mogen worden. Met betrekking tot de informatievoorziening geven de geïnterviewde partijen aan dat er sprake is van versnippering en dat deze beter gecoördineerd en zoveel mogelijk vanuit één plek zou moeten worden aangeboden.
Dienstverlening: op 1 na alle geïnterviewde partijen geven aan dat er voor het verkrijgen van een verblijfsvergunning een snellere procedure zou moeten komen. Dit proces duurt nu soms een aantal maanden. Als deze nieuw te ontwikkelen procedure er zou komen dan zijn ze er ook een voorstander van dat er zoveel mogelijk overheidsdienstverlening in deze procedure wordt opgenomen, een meer volwaardige one-stop shop dus.
Internationale profilering van de regio: alle geïnterviewde partijen geven aan dat het verhaal van de regio beter verteld kan worden in het buitenland. Hierbij zijn er verschillende invalshoeken genoemd. Dit zijn de inhoudelijke invalshoek (bv. de keuze van het tech-profiel), de procesmatige invalshoek (bv. het inrichten van een eco-systeem waar ieders talent tot wasdom kan komen: een broedkamer) en relationele invalshoek (bv. het promoten van de mooie oude binnenstad en het aanbod van cultuur). Iedereen was het er in ieder geval over eens dat het goed zou zijn om met vertegenwoordigers van de quadruple helix hier een afspraak over in te plannen om dit gezamenlijke verhaal van de regio vast te stellen en actief te promoten richting het buitenland.
Organisatie: wat betreft de organisatie geven alle geïnterviewde partijen aan dat ze tot actie willen overgaan. Ze willen dat er concrete initiatieven binnen een 'internationaliseringsagenda' worden opgezet en zouden het jammer vinden als dit rapport enkel bij een papieren aanbeveling blijft. Verder zijn alle geïnterviewde partijen een groot voorstander van een quadruple helix overleg- en beslisorgaan om knopen over de uitvoer van deze agenda door te hakken.
Financiering: in zijn algemeenheid geven de geïnterviewde partijen aan dat ze bereid zijn een bijdrage te leveren aan initiatieven die zorgen voor betere en meer geïntegreerde informatie en dienstverlening en een betere profilering van de regio in het buitenland: dit kan zijn in verspreiding van informatie, het mobiliseren van de doelgroep, het brainstormen over profilering, etc.

## 2.3 Enquêteresultaten

In deze paragraaf bespreken we de uitkomsten van een tweetal enquêtes die in de regio zijn uitgezet via nieuwsbrieven, mailings, sociale media en berichten op de website van projectpartners. Eén vragenlijst was gericht op bedrijven. Helaas valt door uiteenlopende omstandigheden de response op deze enquête tegen. In totaal hebben 6 bedrijven de vragenlijst ingevuld. Om die reden is het niet mogelijk om valide uitspraken en conclusies te trekken over de vragen die we daarin hebben gesteld. Mogelijk dat in een vervolgfase het bedrijfsleven op een meer nadrukkelijke en intensieve manier benaderd kan worden voor deelname aan onderzoek.

De tweede vragenlijst was gericht op het ophalen van informatie bij de doelgroep zelf. In de vragenlijst is gevraagd naar het profiel van de internationale werknemer (verschillende persoonskenmerken en het type bedrijf waar men werkt), naar hun ervaringen ten aanzien van het wonen en werken in de regio, de noden die zij hebben en de knelpunten waar zij nu en bij vestiging in de regio tegenaan lopen. De enquête is door 172 internationals woonachtig in de regio Oost-Vlaanderen ingevuld. In het vervolg van deze paragraaf gaan we in op de resultaten van de enquête, waarbij we deze onderwerpen verder uitdiepen.


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

### 2.3.1 Profiel internationals

*Persoonskenmerken*

Op basis van de gesprekken met bedrijven, kennisinstellingen en overheden en 172 door internationals ingevulde vragenlijsten kunnen we een beeld geven van het profiel van de internationals. Dit profiel is divers. Internationals van verschillende leeftijdscategorieën werken en wonen in de regio, hebben uiteenlopende herkomsten en spreken diverse talen. In onderstaande tabel zijn enkele van de persoonskenmerken van de respondenten weergeven waaruit deze diversiteit blijkt. Verder valt op dat het grootste deel van de internationals een partner heeft en dat die partner vaak ook in de regio woont (60 procent). Een kwart van de internationals heeft kinderen.

| **Welke talen worden thuis voornamelijk gesproken?** | |
|---|---|
| English | 37% |
| Other | 29% |
| Dutch | 11% |
| Spanish | 9% |
| French | 5% |
| German | 4% |
| Polish | 3% |
| Turkish | 2% |
| *Aantal antwoorden* | *279* |

| **Heeft u een partner?** | |
|---|---|
| Nee | 30% |
| Ja | 70% |
| *Aantal antwoorden* | *172* |
| **Woont uw partner in de regio?** | |
| Ja | 60% |
| Nee | 11% |
| Soms | 2% |
| Onbekend | 27% |
| *Aantal antwoorden* | *121* |

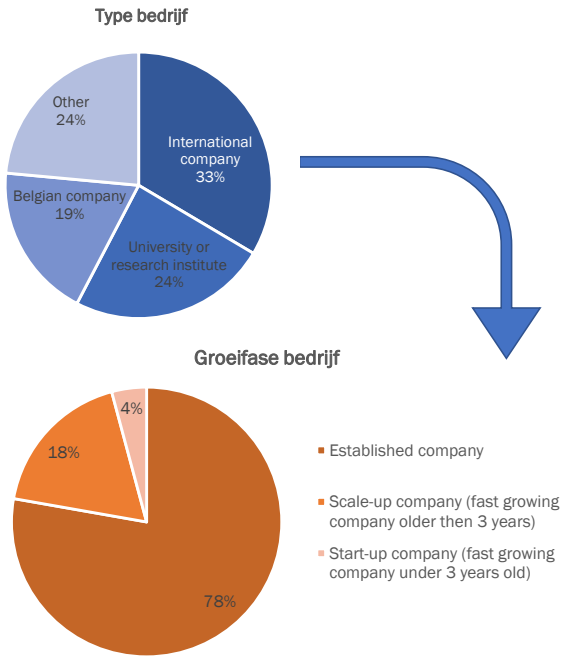
| **Heeft u inwonende kinderen?** | |
|---|---|
| Ja | 26% |
| Nee | 73% |
| Anders / onbekend | 1% |
| *Aantal antwoorden* | *172* |

| **Leeftijd** | |
|---|---|
| Jonger dan 25 | 6% |
| 26 - 30 | 25% |
| 31 - 40 | 46% |
| 41 - 50 | 16% |
| 51 - 60 | 4% |
| 60 jaar of ouder | 3% |
| *Aantal antwoorden* | *169* |

Het gros van de respondenten woont in de stad Gent (81 procent). 7 procent van de respondenten woont in Aalst en verder wonen de internationals verspreid over de regio, in plaatsen als De Pinte, Gavere, Lievegem, Lokeren, Merelbeke, Zwijnaarde. Gevraagd is ook waar de respondenten binnen de stad Gent wonen, daarop is een zeer grote diversiteit aan antwoorden binnengekomen: 93 verschillende wijken / specifieke locaties. Het is daarmee moeilijk om eenduidige cijfers per wijk te generen.

*Werkzame leven internationals*

Het gros van de internationals (77 procent) heeft een universitaire opleiding genoten. Daarna hebben de meeste respondenten (8 procent) hoger onderwijs gevolgd. De overige internationals hebben een lager opleidingsniveau. Daaruit kan blijken dat de internationals in de regio werken vanwege hun specifieke kennis of expertise. Dat doen zij vaak bij een internationaal bedrijf (34 procent), bij de Universiteit Gent of een ander onderzoeksinstituut (24 procent) of bij een Belgisch bedrijf (19 procent). Slechts 5 procent is werkzaam als zelfstandige. Van de internationals die in de private sector werkt, werkt het grootste deel bij een gevestigd bedrijf (78 procent). Slechts 4 procent werkt bij een start-up en de overige respondenten bij een scale-up (18 procent).




Wanneer we vervolgens inzoomen op de sectoren waarin internationals werken komen er twee sectoren nadrukkelijk naar voren: industrie/technologie (27%) en onderwijs (22%). In mindere mate werken zij in de sectoren ‘business services’, de bouw en media en communicatie. De verdere spreiding over verschillende sectoren is divers.

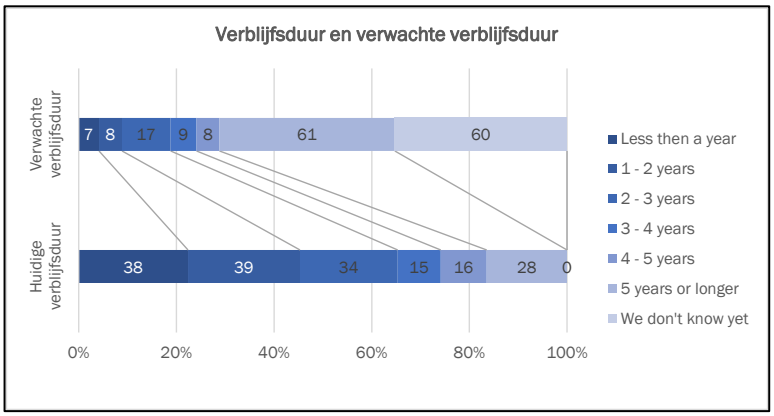

**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

Meer dan de helft van de internationals heeft een vast contract (53 procent). De overige respondenten hebben een tijdelijk contract (16 procent), werkt als zelfstandige (8 procent, kan ook binnen een bedrijf) of als AAP of ZAP (5 procent). Verder zijn er enkele studenten die de enquête hebben ingevuld of internationals die werken bij een non-profit organisatie.

Het inkomen van de internationals is over het algemeen modaal, de meesten hebben een maandelijks (netto) besteedbaar inkomen dat lager is dan 5.000 euro (80 procent). Er zijn slechts enkele uitschieters die een hoger inkomen hebben (12 procent), de overige respondenten hebben hier geen antwoord op gegeven.

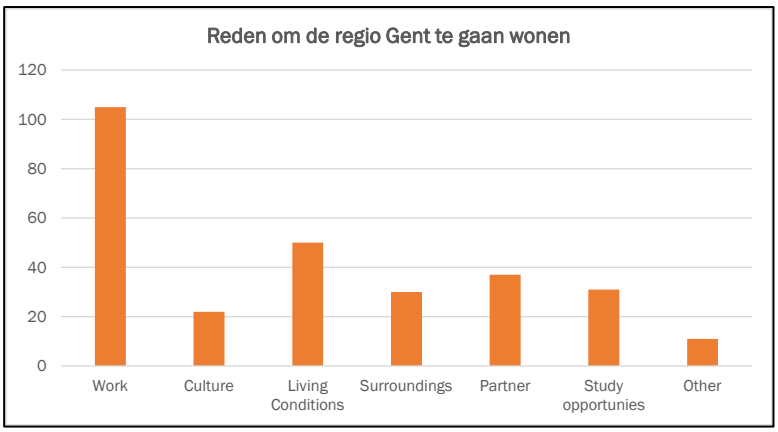
*(Verwachte) verblijfsduur*

Het grootste deel van de internationals werkt en woont korter dan 5 jaar in de regio (83 procent), 65 procent woont en werkt er zelfs korter dan 3 jaar. De meeste respondenten verwachten nog minimaal 5 jaar te blijven (36 procent). Dat is opvallend en positief, blijkbaar waarderen ze het werk en het leven in de regio. Tegelijkertijd zijn er ook nog veel internationals die nog niet precies weten hoe lang ze hier zullen blijven (35 procent). In onderstaande figuur zijn de twee gegevens samengevat weergegeven.




*Motief om in de regio te komen wonen*

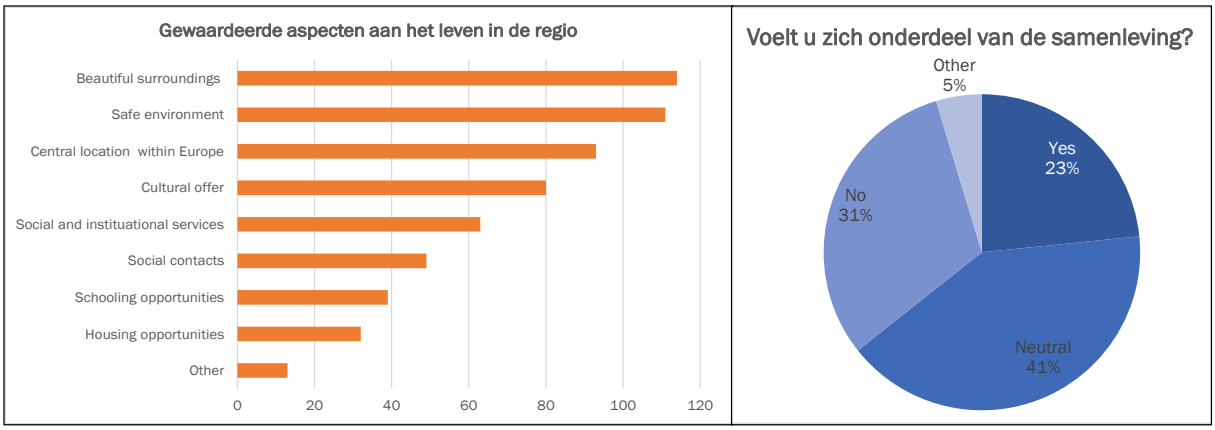
De internationals zijn hier voornamelijk komen wonen vanwege het werk (61 procent). Wel valt op dat ook andere motieven zoals de leefomstandigheden (29 procent), partner (22 procent) en studiemogelijkheden (18 procent) veel genoemde motieven zijn. De redenen dat de internationals in deze regio en niet elders in België zijn komen wonen hebben wederom voornamelijk met werk te maken (53 procent), maar ook hier spelen de aspecten partner (17 procent) en leefomstandigheden (16 procent) mee.



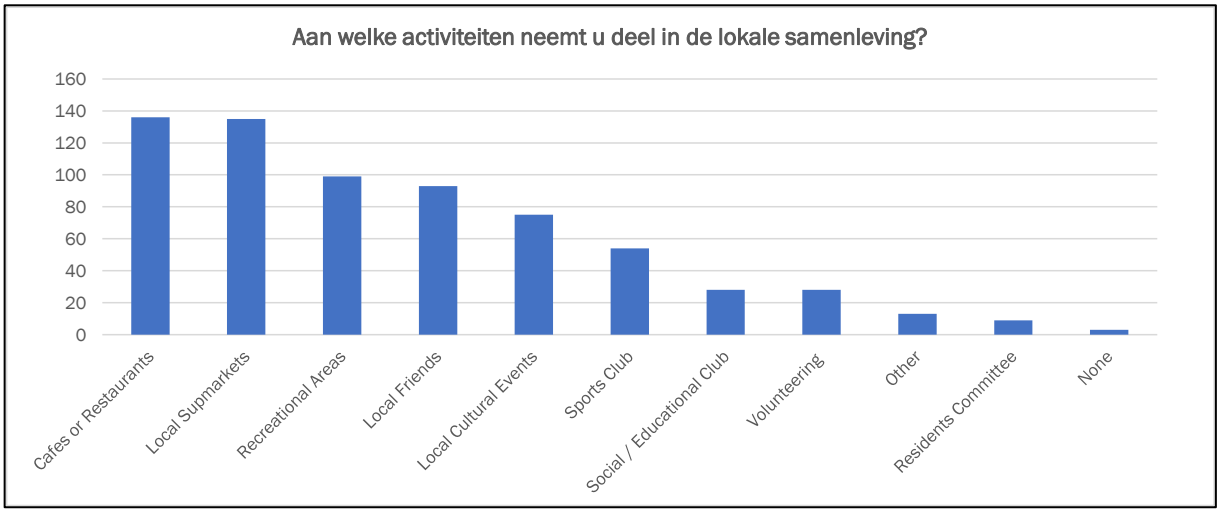

## 2.3.2 Integratie van internationals in de samenleving

Internationals woonachtig in de regio Gent / provincie Oost-Vlaanderen waarderen de veilige en mooie omgeving, de centrale ligging in Europa en het culturele aanbod dat de regio te bieden heeft. Dat maakt dat een relatief groot deel van de internationals zich onderdeel voelt van de lokale samenleving (23 procent) of daar neutraal op reageert (41 procent). Verreweg de meeste internationals (91 procent) heeft wel eens (80 procent) of vaak (11 procent) contact met lokale inwoners. Slechts 8 procent (14 respondenten) geeft aan geen contact te hebben met locals.

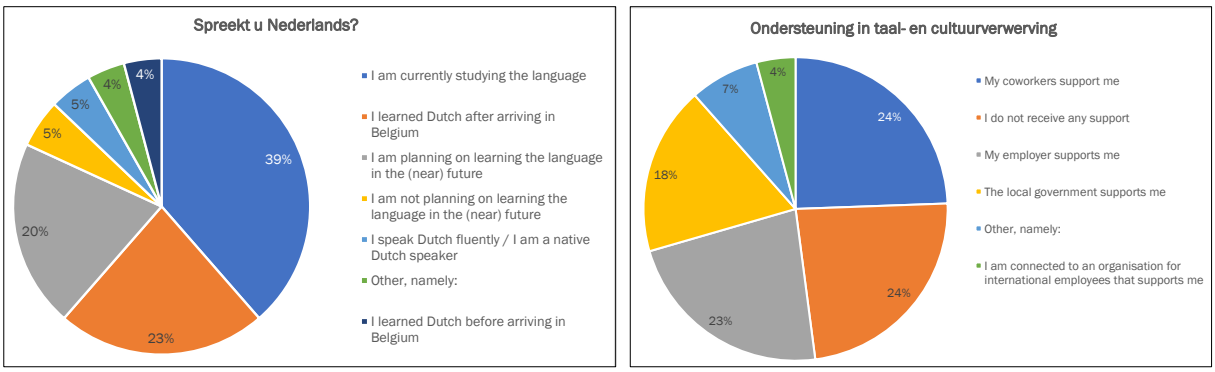

**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01




Het grootste deel van de respondenten (67 procent) zou de regio ook aanbevelen aan vrienden of familie. In de maatschappij nemen internationals deel aan het 'normale' sociale leven, zij gaan naar cafés en restaurants, lokale supermarkten, recreatiegebieden en hebben lokale vrienden. In mindere mate nemen zij deel aan groepsactiviteiten, zo is maar een beperkt deel van de internationals lid van een sportvereniging of doet vrijwilligerswerk in de buurt. In onderstaande figuur is weergeven in welke mate internationals deelnemen aan activiteiten in de samenleving.




Taal is een belangrijk onderdeel van de integratie in de lokale samenleving. In de enquête is gevraagd of de internationals Nederlands spreken. Het grootste deel geeft aan bezig te zijn met het leren van de taal of dat ze de taal al geleerd hebben voordat ze in België kwamen (62 procent). Slechts 5 procent geeft aan in het geheel geen interesse te hebben om de taal te leren. Daaruit spreekt over het algemeen een grote welwillendheid om op taalgebied te integreren. Gevraagd naar ondersteuning in het verwerven van taal en cultuur in de regio geeft 70 procent aan daarbij ondersteuning te krijgen (30 procent niet). Die krijgen zij van collega's, werkgevers en de lokale overheden. In onderstaande diagrammen zijn deze antwoorden gebundeld.

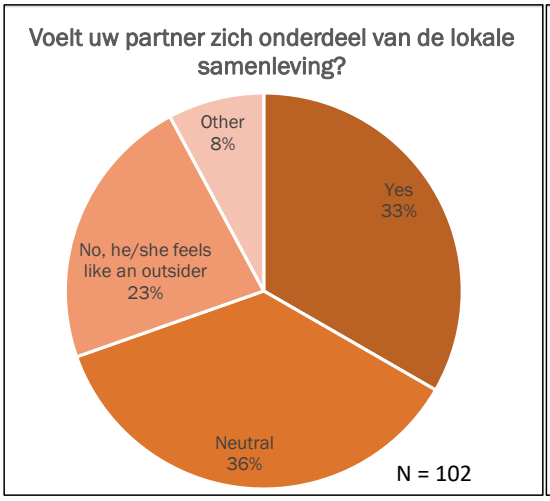


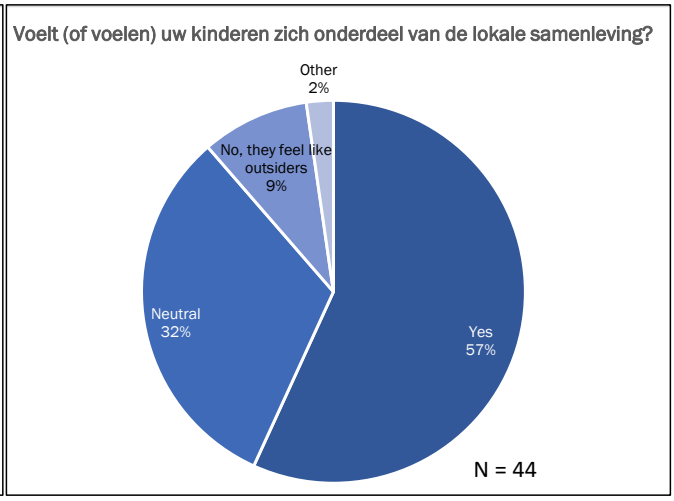


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

*Integratie partner en kind(eren)*

Een ander belangrijk onderdeel van het goed integreren in de samenleving kan de betrokkenheid of het gevoel van partner en kinderen zijn. Vandaar dat aan de internationals is gevraagd in welke mate partner en kinderen zich onderdeel voelen van de lokale samenleving. Overwegend is ook hier de reactie positief. 33 procent van de partners voelt zich onderdeel van de lokale samenleving, 36 procent reageert daar neutraal op. 23 procent van de respondenten geeft aan dat zijn/haar partner zichzelf ziet als buitenstaander. Onder kinderen is er het gevoel dat relatief een groter aandeel zich als onderdeel ziet van de samenleving. 57 procent van de reacties is positief, 32 procent neutraal en slechts 9 procent van de kinderen voelt zichzelf als buitenstaander in de lokale samenleving. De gegevens zijn onderstaand weergegeven.

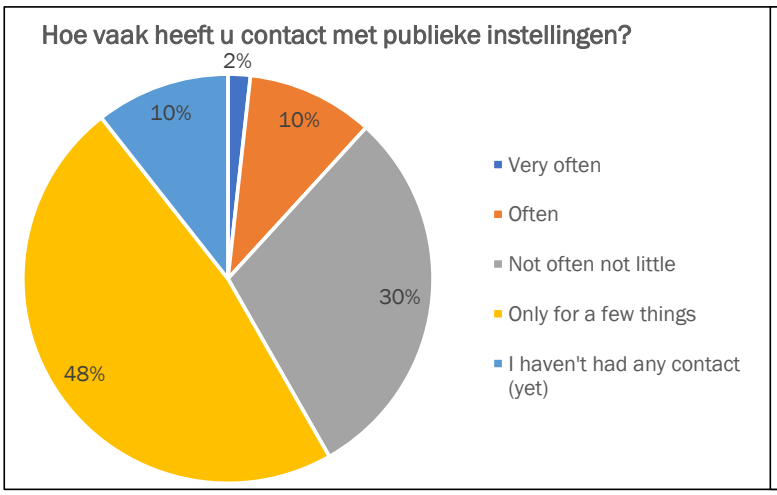


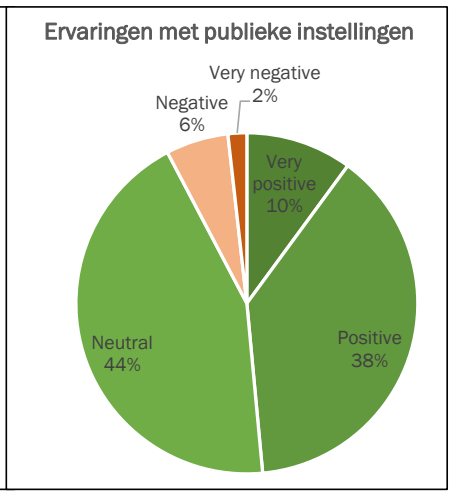




*Contact met lokale publieke instellingen*

Het contact met lokale overheden of andere publieke instellingen wordt door de meeste internationals als positief (48 procent) of neutraal (44 procent) ervaren. Slechts 8 procent heeft negatieve ervaringen. Er zijn daarbij niet heel veel internationals die (zeer) regelmatig contact hebben met de lokale publieke instellingen (8 procent). De meeste internationals hebben alleen af en toe of van tijd tot tijd contact met deze publieke organisaties (78 procent). In onderstaande diagrammen staan de antwoorden schematisch weergegeven.

We hebben verder specifiek doorgevraagd op de ervaring van internationals hoe publieke instellingen met de lokale taalwetgeving omgaan. Deze ervaring is overwegend neutraal (niet slecht, niet goed), namelijk 57 procent. Daarbij hebben meer internationals positieve (24 procent) ervaringen dan negatieve ervaringen (19 procent).



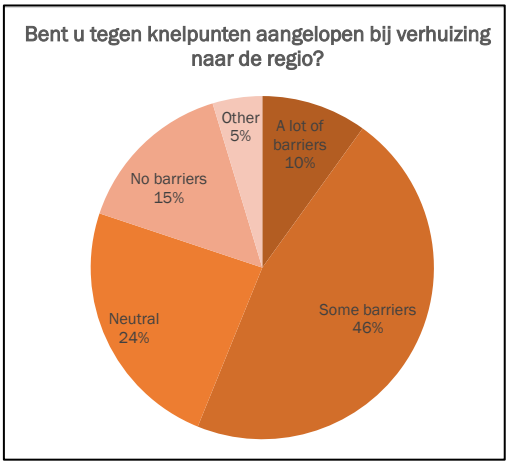



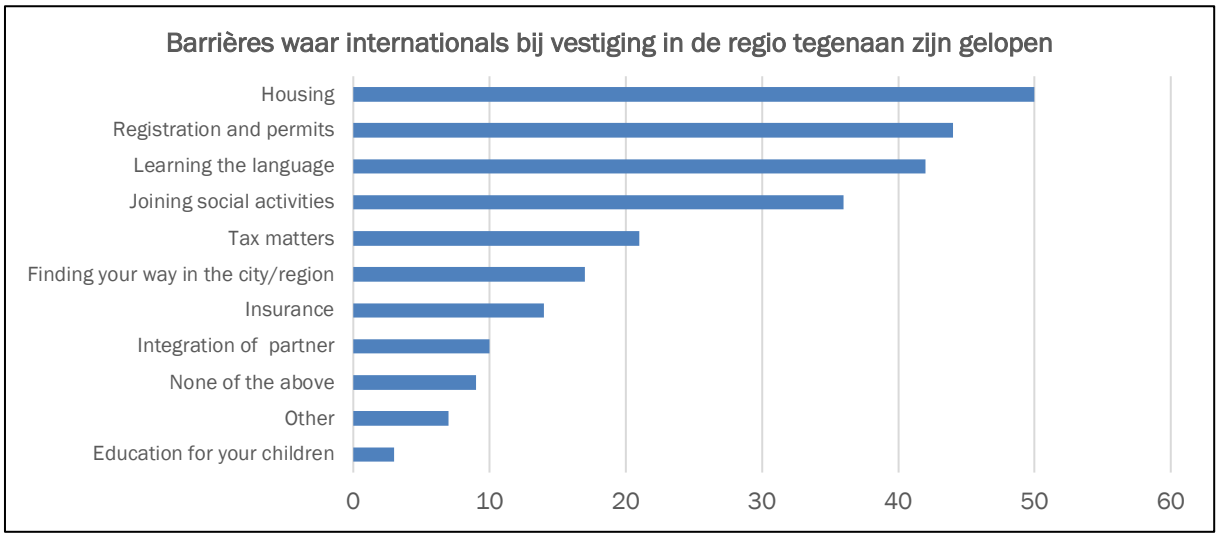


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

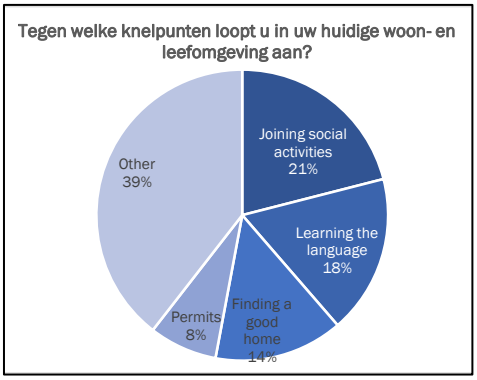
### 2.3.3 Noden en knelpunten

De meeste internationals zijn tegen knelpunten aangelopen bij hun verhuizing naar de regio (56 procent). Slechts 15 procent heeft aangegeven in het geheel geen barrières te hebben ervaren bij hun verhuizing. De knelpunten uiten zich in het vinden van huisvesting (34 procent van de internationals die aan hebben gegeven tegen barrières aan te zijn gelopen), registratie en vergunningen (30 procent), het leren van de taal (29 procent) en het deelnemen aan sociale activiteiten (25 procent). Integratie van de partner wordt ook door een aantal respondenten als een barrière genoemd (7 procent), maar dit lijkt in deze regio minder een knelpunt te zijn dan in andere regio's waar soortgelijk onderzoek is gedaan. Het overzicht van de genoemde barrières is in onderstaande figuur opgenomen:




Een aantal van deze aspecten speelt voor internationals ook nu nog in hun huidige woon- en werkomgeving als barrière. Positief is ten eerste dat minder mensen op dit moment nog tegen knelpunten aanlopen dan op het moment dat ze zich in de regio kwamen vestigen. Op dit moment loopt 65 procent van de respondenten nog tegen barrières aan. Meest genoemde noden zijn de mogelijkheid om deel te nemen aan sociale activiteiten (23 procent van alle respondenten die tegen knelpunten aanlopen), het leren van de taal en het vinden van geschikte huisvesting. In het nevenstaande diagram staan de meest genoemde noden van internationals schematisch weergegeven.




Verschillende respondenten hebben in de toelichting op de barrières en knelpunten een nadere kwalitatieve toelichting gegeven. Daaruit valt op te maken dat taal in meerdere aspecten een knelpunt is. Enerzijds wordt aangegeven dat veel communicatie tussen lokale bewoners en collega's in het Nederlands is en dat zij daar als international moeilijk tussenkomen, anderzijds geven ze aan dat het een lastige taal is om te leren en er vaak ook geen tijd voor hebben (specifiek wordt genoemd dat er weinig taalklassen in de avonduren doordeweeks of in het weekend zijn), slechts een enkeling noemt de hoge kosten als knelpunt. Dat men de taal niet goed beheerst, straalt ook uit op andere barrières, zoals het goed kunnen organiseren van verzekeringen, vergunningen, belastingzaken en het deelnemen aan sociale activiteiten. Naast taal speelt mee dat de cultuur van het omgaan met elkaar in België anders is dan in andere landen. Een aantal respondenten geeft aan weinig nieuwe vrienden te kunnen maken omdat Vlamingen op latere leeftijd weinig nieuwe sociale contacten aangaan. Verder spelen enkele bureaucratische aspecten mee, zoals dat bij het aangaan van een huurcontract voor een


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

woning vaak langdurige overeenkomsten worden voorgesteld. Dat is iets waar een international die nieuw in de regio komt wonen van kan schrikken, aangezien zij de stad / regio nog niet kennen en mogelijk een tijdelijke baan hebben.

We hebben voor verschillende persoonskenmerken gekeken of er grote verschillen zijn in de mate waarin internationals barrières ervaren. In onderstaand schema is gekeken naar de leeftijd. Hierin valt op dat de wat oudere internationals (41 jaar en ouder) over het algemeen minder vaak tegen (veel) barrières zijn aangelopen bij hun verhuizing in de regio.

| | I did not experience any barriers | Neutral | I experienced some barriers | I experienced a lot of barriers | Other, namely: | *Respons totaal* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Younger then 25** | 10,0% | 40,0% | 30,0% | 10,0% | 10,0% | *10* |
| **26 - 30** | 7,0% | 16,3% | 53,5% | 14,0% | 9,3% | *43* |
| **31 - 40** | 16,5% | 25,3% | 49,4% | 5,1% | 2,5% | *79* |
| **41 - 50** | 25,9% | 14,8% | 44,4% | 14,8% | 0,0% | *27* |
| **51 - 60** | 0,0% | 33,3% | 33,3% | 16,7% | 16,7% | *6* |
| **60 years or older** | 40,0% | 40,0% | 0,0% | 0,0% | 20,0% | *5* |

Kijken we naar het werelddeel waar de internationals vandaan komen dan zien we dat internationals afkomstig uit Europa over het algemeen minder knelpunten hebben ervaren bij hun vestiging in de regio dan andere internationals. In onderstaande tabel is dit dwarsverband weergegeven.

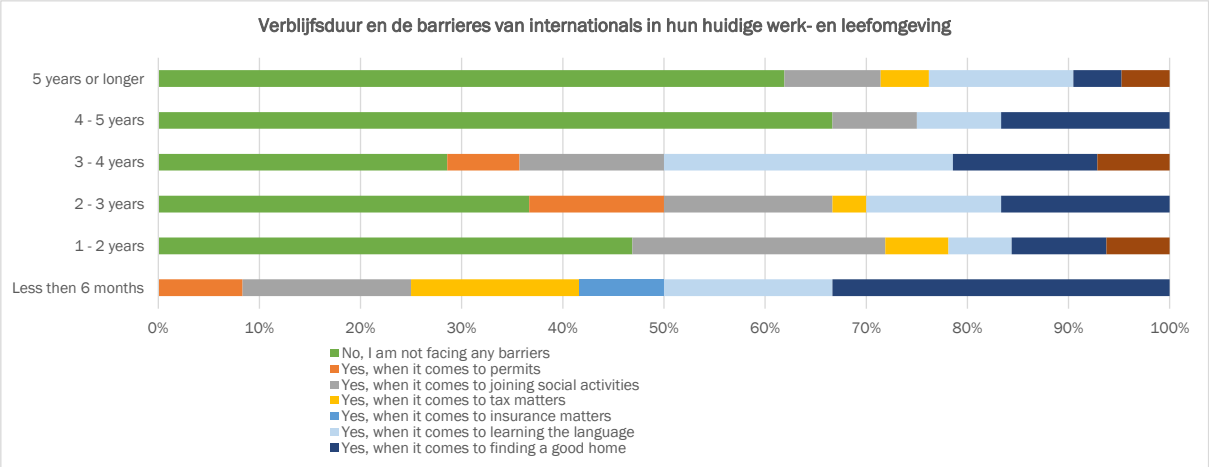
| | I did not experience any barriers | Neutral | I experienced some barriers | I experienced a lot of barriers | Other, namely: | *Respons totaal* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Afrika** | 0% | 33% | 50% | 17% | 0% | 6 |
| **Amerika** | 14% | 29% | 43% | 14% | 0% | 7 |
| **Australië** | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 1 |
| **Azië** | 0% | 31% | 44% | 6% | 19% | 16 |
| **Noord-Europa** | 0% | 0% | 80% | 20% | 0% | 5 |
| **Oost-Europa** | 13% | 44% | 33% | 8% | 3% | 39 |
| **West-Europa** | 14% | 17% | 47% | 17% | 6% | 36 |
| **Zuid-Amerika** | 11% | 33% | 41% | 11% | 4% | 27 |
| **Zuid-Europa** | 25% | 8% | 42% | 8% | 17% | 12 |

Kijkend naar het type werkgever dan zijn er niet direct grote verbanden te leggen. Tussen de twee grote categorieën waar internationals werken, namelijk Belgische bedrijven en internationale bedrijven, zitten geen grote verschillen in de mate waarin internationals tegen knelpunten zijn aangelopen. Hooguit valt op dat de internationals werkzaam bij een universiteit of onderzoeksinstelling over het algemeen minder vaak tegen barrières zijn aangelopen dan andere internationals.

| | I did not experience any barriers | Neutral | I experienced some barriers | I experienced a lot of barriers | Other, namely: | *Respons totaal* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Belgian (non-profit) organisation** | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | *3* |
| **Belgian company** | 13% | 25% | 47% | 9% | 6% | *32* |
| **Government organisation** | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | *1* |
| **I am (currently) not employed** | 10% | 0% | 90% | 0% | 0% | *10* |
| **I am a student** | 0% | 33% | 50% | 17% | 0% | *6* |
| **I am self-employed** | 25% | 25% | 13% | 38% | 0% | *8* |
| **International (non-profit) organisation** | 0% | 50% | 0% | 50% | 0% | *2* |
| **International company** | 18% | 26% | 40% | 12% | 4% | *57* |
| **Other, namely:** | 0% | 22% | 67% | 0% | 11% | *9* |
| **University or research institute** | 20% | 24% | 44% | 5% | 7% | *41* |

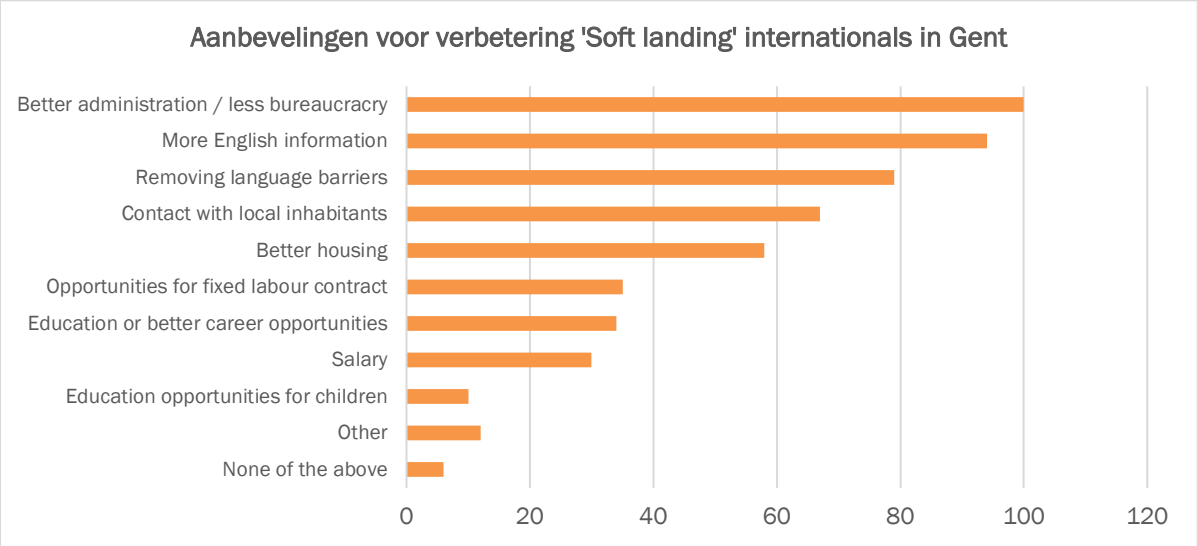
We hebben ook gekeken naar de huidige verblijfsduur van internationals in de regio en de mate waarin ze op dit moment nog aanlopen tegen barrières in hun werk- en woonomgeving. Daarin valt op dat naarmate internationals langer hier wonen zij minder vaak tegen barrières aanlopen. Dus naarmate iemand langer in de regio woont vinden ze hun weg beter en lopen ze tegen minder drempels aan. Internationals die kort in de regio wonen (korter dan 6 maanden) geven opvallend vaak aan moeite te hebben om geschikte huisvesting te vinden. Verder zijn er geen uitschietende verbanden te vinden tussen het type knelpunt waar men tegenaan loopt. In onderstaande grafiek is dit verband weergegeven.


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01




*Aanbevelingen internationals voor verbetering Soft Landing*

Vervolgens hebben we de internationals gevraagd naar verbeteringen die zij in de samenleving of in hun eigen leefomgeving zouden wensen, bijvoorbeeld om de regio nog meer aan vrienden/familie aan te bevelen. Uit deze antwoorden kunnen we ook afleiden waar de regio zich op zou kunnen verbeteren om een betere 'soft landing' voor internationals te bewerkstelligen. Uit de antwoorden komen de volgende aspecten met name naar voren: een betere administratie/mindere bureaucratie (58 procent van de respondenten), meer informatie in het Engels verstrekken (55 procent), het wegnemen van taalbarrières (46 procent), meer / beter contact met lokale inwoners (39%) en betere huisvesting (34 procent). In onderstaande figuur is een overzicht van alle aanbevelingen weergegeven.

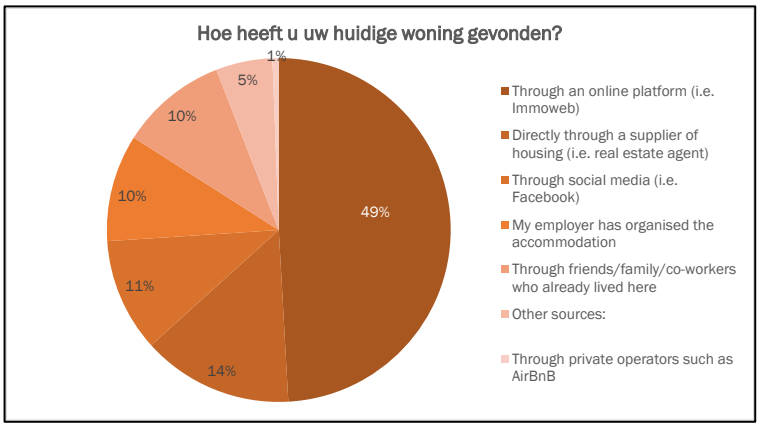




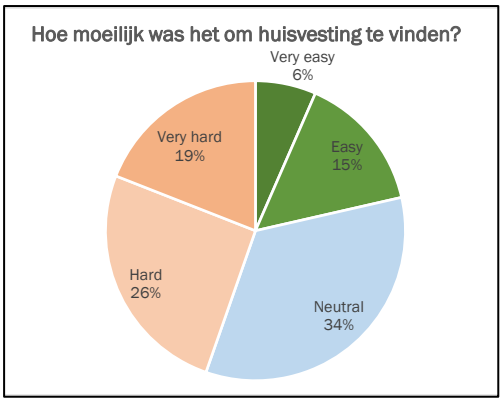
**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

### 2.3.4 Huisvesting in de regio voor internationals

Huisvesting wordt door 34 procent van de internationals genoemd als een knelpunt in hun verhuizing naar de regio en ook nu worstelt nog 14 procent van de respondenten met het vinden van woonruimte passend bij hun wensen. In de enquête hebben we op het aspect huisvesting enkele specifieke vragen gesteld. Daaruit maken we op dat het grootste deel van de internationals (59 procent) een appartement huurt of een huis (20 procent) huurt. Slechts 12 procent van de internationals heeft een huis of appartement gekocht. Een klein deel van de respondenten woont in een kamer (bijvoorbeeld studentenkot), in een accommodatie van het bedrijf of een hotel / gasthuis.




De internationals vinden hun huis voornamelijk via een online platform (49 procent), zoals Immoweb, of via een makelaar (14 procent). Verder worden ook sociale media en de werkgever genoemd als bronnen waarbinnen de huisvesting is gevonden.




De meeste respondenten hebben aangegeven dat zij het vrij lastig vonden om (geschikte) huisvesting te vinden. 20 procent vond het heel moeilijk en een kwart van de respondenten moeilijk. 34 procent van de internationals die gereageerd hebben heeft neutraal gereageerd en slechts 21 procent vond het makkelijk om passende huisvesting te vinden.

Overigens is het gros van de respondenten wel tevreden over hun huisvesting. 64 procent van de internationals geeft aan tevreden of zelfs zeer tevreden te zijn. Slechts 7 procent is ontevreden (29 procent heeft neutraal op deze stelling gereageerd. Gezien de rijke diversiteit aan wijken en specifieke locaties waar internationals binnen de stad Gent wonen is het lastig om een eenduidig verband te leggen tussen de locatie waar men woont en de mate waarin ze tevreden zijn met hun huidige huisvesting.

### 2.3.5 Onderwijs in de regio Oost-Vlaanderen

In de enquête zijn tot slot enkele vragen gesteld over het type onderwijs en type school waar de kinderen van internationals naar toe gaan en specifiek wat het belang is van een internationale secondary school (voortgezet onderwijs). De 44 respondenten hebben voornamelijk kinderen die naar het basisonderwijs gaan (57 procent). Ongeveer een kwart van de kinderen gaat nog niet naar school en de overige 20 procent gaat naar het voortgezet onderwijs. Van de 34 respondenten met schoolgaande kinderen gaan er 25 naar een Belgische publieke school, de overige 9 respondenten hebben niet op deze vraag geantwoord.

Tot slot is aan de internationals met kinderen aangegeven dat er geen internationale school is voor voortgezet onderwijs in de regio en of zij om die reden overwegen om uit de regio te verhuizen op het moment dat hun kinderen naar het voorgezet onderwijs gaan. Op deze vraag hebben 25 respondenten geantwoord. 3 respondenten hebben aangegeven mogelijk te gaan verhuizen naar een andere regio binnen België (1 respondent) of naar het thuisland of een ander land te verhuizen (2 respondenten). 1 respondent heeft aangegeven dat zijn/haar kind(eren) naar een internationale school buiten de regio zal gaan, maar dat zij wel hier blijven wonen. 6 respondenten hebben aangegeven dat dit niet meer van toepassing is op hun situatie (mogelijk omdat zij al kinderen op het voortgezet onderwijs hebben) en 15 respondenten hebben aangegeven dat dit voor hen geen probleem is en dat hun kinderen naar een andere school in de regio zullen gaan.


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

# 3. Conclusies onderzoek

## 3.1 Inleiding

Om een goed inzicht te verschaffen in de noden die internationaal talent bij vestiging in Oost-Vlaanderen heeft en de knelpunten die ze daarbij ervaren hebben wij de conclusies vanuit de interviews en enquêtes vertaald in 4 bouwstenen. Deze bouwstenen vormen de basis voor alle gewenste informatie, dienstverlening en sociale activiteiten binnen een toekomstbestendig businessmodel (paragraaf 3.2): een online platform, een offline platform, branding van de regio en aanvullende programma's en procedures. Hiernaast hebben de interviews al een eerste indicatie gegeven van welk organisatiemodel (paragraaf 3.3) en financieringsmodel (paragraaf 3.4) de ervaren noden en knelpunten het beste kan bedienen.

## 3.2 Businessmodel

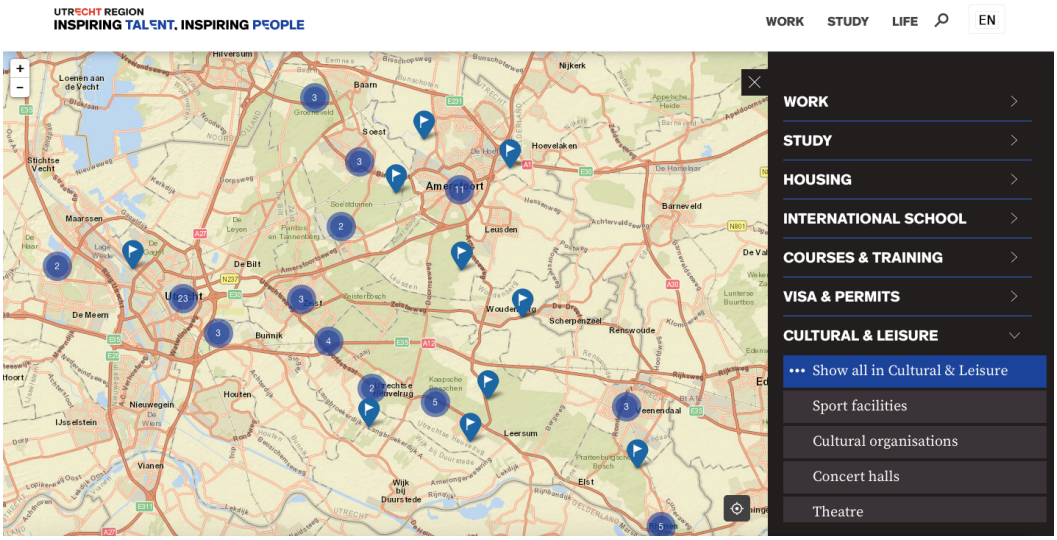
### 3.2.1 Online platform

Zowel in de interviews als in de enquêtes is er grote behoefte aan meer en betere, meertalige informatie gebleken (100 procent van de geïnterviewde partijen en 55 procent van de respondenten in de enquête heeft dit aangegeven). Om deze nood te ledigen hebben zij hierbij aangegeven dat ze graag een 'digitale rotonde' zien ontstaan die doorverwijst naar alle overheidsdienstverleners, private dienstverleners en sociale activiteiten die er in de regio zijn voor internationale talenten en bedrijven. Dit zou bijvoorbeeld vorm kunnen krijgen in een services-map (zie onderstaand voorbeeld vanuit de Utrechtse regio). Hierbij is meertaligheid, maar minimaal een Engelstalig aanbod op dit platform van groot belang om je welkom te voelen. Taal is een belangrijk element in het welslagen van succesvolle landing en integratie van internationals. Dit blijkt ook uit de reactie van internationals op de enquête, daarin heeft 46 procent aangegeven taalbarrières te ervaren. In de eerste weken en maanden van een verblijf is (minimaal) Engelstalige informatie een vereiste. Dit punt wordt hier apart gemaakt, omdat het zowel in de interviews als in de enquêtes heel prominent naar voren is gekomen. Er wordt bedoeld dat zowel in de afhandeling van formaliteiten (administratie), als tijdens deelname in de publieke ruimte (in de openbare ruimte, openbaar vervoer, etc) en bij deelname aan het sociale verkeer (bv. tijdens bijeenkomsten, events, expo's, …) de taal nu als een barrière wordt ervaren. Dit heeft voor de digitale en fysieke rotonde als consequentie dat deze volledig meertalig opgezet dient te worden.
Het is duidelijk dat de taalwetgeving niet altijd de gewenste ruimte laat om dit naar behoren invulling te geven. Dit is daarom een oproep om daar waar het kan informatie en dienstverlening minimaal in het Engels aan te bieden en daar waar dat niet kan zoveel mogelijk te streven naar het aanbieden van vertalingen, bijvoorbeeld bij officiële documenten, bij theatervoorstellingen en het publiceren van het lokale nieuws.

Voorbeeld digitale rotonde: Services-map Utrecht Region

In dit voorbeeld van een digitale rotonde ziet u voor de regio Utrecht een interactief geografische afbeelding die direct aangeeft waar in de regio de dienstverlening die u in het rechtse menu selecteert zich bevindt. De verschillende inhoudelijke thema's (in het voorbeeld Work, Study, Life) worden inhoudelijk toegelicht met verwijzing naar zowel overheidsdiensten als commerciële dienstverleners. Het is uiteraard mogelijk de stad/regio via dit kanaal te profileren in binnen-en buitenland, zowel bij investeerders, werkgevers als talenten. Wat u hier ziet, is slechts een demoversie van 1 element van een dergelijke online rotonde: in de vervolgstappen van dit plan moet bepaald worden wat de inhoud wordt van het menu (op basis van de interviews en enquêtes krijgt u daar al een zeer goed beeld van) en op welke wijze dit gemaakt, onderhouden en gefinancierd kan worden.


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01




### 3.2.2 Offline platform

Naast de digitale rotonde geven de geïnterviewde partijen aan graag een plek in de regio te hebben waar je als internationaal talent of bedrijf persoonlijk terecht kunt om alle overheidsdienstverlening te regelen (o.a. het verkrijgen van een verblijfsvergunning en inschrijving in bevolkingsregister) en al je vragen te stellen (een fysieke rotonde). Dit zou bijvoorbeeld kunnen in de vorm van een regionaal opererend Expatcenter, zoals die er reeds zijn in o.a. Amsterdam, Eindhoven en Groningen. Het sluit bovendien aan op de reactie van internationals op barrières waar zij bij verhuizing naar de regio tegenaan zijn gelopen. Zij ervaren die bijvoorbeeld op het gebied van 'registration and permits' (een kwart van alle respondenten), belastingzaken (12 procent) en het afsluiten van verzekeringen (8 procent). Het offline platform kan bovendien mogelijk (informeel) informatie verstrekken over huisvesting en sociale activiteiten in de regio. Ook dat zijn knelpunten waar internationals tegenaan zijn gelopen bij hun verhuizing naar de regio.

*Stel u voor: de international komt alleen of met relocator het expat center binnen en wordt gastvrij ontvangen door een host(es) van Stad Gent of de regio. Na een korte introductie over wat het expat center is en doet, wordt de klant naar de informatiebalie begeleid waar de vraag van de international wordt ingenomen. Het blijkt dat ze hier is om voor het eerst ingeschreven te worden en tegelijk ook haar verblijfsvergunning komt regelen. Geen probleem! Er is inderdaad een gecombineerde afspraak ingepland bij een medewerker van Stad Gent (registratie) en medewerker van FOD Binnenlandse Zaken voor de vergunning. Alles bij elkaar ben je in een uur klaar. Van het rek met informatieve folders pakt de klant nog een aantal informatiekaarten over het omwisselen van het rijbewijs en informatie over de mutualiteiten. In het naar buitenlopen spreekt de host(es) de klant nog even aan om te vertellen dat later die week een informatieve workshop over belastingen is en dat op zaterdag alle recent gearriveerde internationals van het laatste kwartaal op een ludieke wijze welkom worden geheten door de burgemeester van Gent.*

### 3.2.3 Brand

Uit de interviews is gebleken dat partners uit de regio het liefst de 'Gent/Oost-Vlaanderen' brand willen versterken en aanscherpen: 'wie kiest, wordt gekozen' is het devies! Ze vinden dat het verhaal van de regio beter verteld kan worden in het buitenland, waarbij scherpe keuzes gemaakt worden over wat we wel/niet zijn. Dit wil zeggen dat er een focus moet zijn op de prominente economische sectoren, met ruimte voor het ontstaan van nieuwe niches. Liever het profiel van een kraamkamer, dan van een volwassen laboratorium: er moet flexibiliteit zitten in de economische structuur van de stad/regio. De inhoudelijke thema's med tech en high tech horen voor de geïnterviewde partijen het beste bij de regio. Zij geven hier wel bij aan dat dit containerthema's zijn die door bijna elke andere regio ook worden geclaimd en het op het online platform dus van belang is je eigen specifieke verhalen onder deze thema's te vertellen (belang van 'storytelling'). Verder is van belang dat naast de economische realiteit vooral de culturele en sociaal-maatschappelijke waarden (bv. openbare veiligheid) als sterke punten in de etalage moeten worden gezet. Maar ook hier: geen platgetreden paden, zoek de rauwe randjes op die je onderscheiden van de rest (van Europa). De manier waarop deze branding ondersteund kan worden is met een digitaal en fysiek platform.


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

### 3.2.4 Aanvullende programma's & procedures

Wanneer de basis van de digitale (en mogelijk fysieke) rotonde gerealiseerd is, kan deze gevuld worden met programma's en procedures die het aantrekken, welkom heten en behouden van internationaal talent en bedrijven bevorderen. Hierbij zien de geïnterviewde partijen een 'menukaart' van aangeboden dienstverlening voor zich waar internationale talenten en bedrijven zelf het gewenste 'menu' uit kunnen samenstellen (zie ook bijlage 2 voor voorbeelden van programma's en procedures die de geïnterviewde partijen en geënquêteerden graag gerealiseerd willen zien). Uit de enquête en de interviews is met name naar voren gekomen dat er behoefte is aan meer informatie over bijvoorbeeld het leren van de taal, het deelnemen aan sociale activiteiten en over administratieve zaken.

*Voorbeeld aanvullende programma's en procedures: de werkgevers in de regio kunnen besluiten dat zij voor alle nieuw aankomende internationals een introductieprogramma willen ontwikkelen (zie bijlage 3). Dit introductieprogramma wordt uitgevoerd door een selectie van private dienstverleners die zich als partner bij het online en offline platform hebben aangesloten. De trainingen kunnen in huis (bij de werkgever) of op locatie worden gevolgd, precies op de manier waarop de werkgever en international het geregeld wil zien.*

### 3.3 Organisatiemodel

De geïnterviewde partijen geven aan dat ze in ieder geval in de startfases (creatie draagvlak, ophalen commitment en implementatie) een belangrijke rol weggelegd zien voor een quadruple helix *beslis- en overlegorgaan* dat de internationaliseringsthema's vaststelt en daar vervolgens ook actie op onderneemt. Ghent Economic Board zou met enkele uitbreidingen dit beslis- en overlegorgaan kunnen gaan vormen. Deze samenwerking zou in de eerste fase van opbouw en groei concreet vorm kunnen krijgen door de grote thema's van de internationaliseringsagenda in Ghent Economic Board te bespreken en vast te stellen. Afhankelijk van de opzet van Ghent Economic Board kan er mogelijk ook een cluster Internationalisering in het leven geroepen worden, welke zich specifiek op de internationaliseringsvraagstukken van de regio richt. Het heeft de voorkeur van alle geïnterviewde partijen dat er een taskforce komt die de concrete uitvoer van deze internationaliseringsagenda ter hand neemt. Ghent Economic Board (of haar cluster Internationalisering) geeft advies op de plannen die de tasforce initieert, opbouwt en uitvoert.
Voor het op de agenda krijgen van de internationaliseringsagenda van Oost-Vlaanderen zal er een sterke *lobby* opgezet moeten worden richting de Vlaamse overheid, de federale overheid en de EU. Deze lobby-inspanning kan met name gericht worden op het realiseren van de ambitie van Oost-Vlaanderen en het verkrijgen van bijdragen (middels subsidies) hieraan. Voor dit laatste kan het helpen om een samenwerking met meerdere (internationale) regio's aan te gaan. Zo heeft Zeeuws-Vlaanderen (de provincie Zeeland in Nederland) aangegeven dat zij graag willen samenwerken in het opzetten van uniforme informatie en dienstverlening voor internationals en in het aanvragen van financiering daarvoor. De samenwerking binnen North Sea Port zou daar de basis voor kunnen zijn.

### 3.4 Financieringsmodel

De geïnterviewde partijen geven aan de financiering gezamenlijk opgebracht kan worden. Hierbij wordt van de overheidspartijen verwacht dat zij inzake de integratie van overheidsinformatie en -dienstverlening binnen nieuwe procedures een structurele bijdrage doen, bijvoorbeeld middels het opzetten en inrichten van een digitale en fysieke rotonde. De werkgevers (bedrijven en kennisinstellingen) kunnen aan deze procedures bijdragen middels de betaling van een 'service fee'. Hiernaast dragen zij graag bij aan informatie en dienstverlening (al dan niet geïntegreerd in programma's) die zorgt voor promotie van de eigen organisatie en het trainen van werknemers. Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen bijdragen aan de overheidsprocedures en de programma's met private dienstverlening en sociale activiteiten.

I. Procedures

1. Bijdrage (uitvoerende) overheidspartijen


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

Iedere uitvoerende overheidspartner binnen de online en offline portal draagt de installatie- en beheerkosten van ICT, personeel en huisvesting behorende bij de uitvoering van de eigen dienstverlening. De provincie kan gevraagd worden om een eenmalige bijdrage aan de benodigde investering in de implementatiefase en een jaarlijkse structurele bijdrage aan de 'extra service' (dit zijn bijvoorbeeld de kosten voor de backoffice medewerker) in de fases hierna. De aangesloten gemeenten en provincie dragen bij o.b.v. het meest recent vastgestelde inwoneraantal.

2. Klantbijdrage

Voor de 'extra service' bij de overheidsdienstverlening wordt ook een bijdrage aan de klanten (kenniswerkers en werkgevers) gevraagd. De kostenberekening is gebaseerd op de loon- en werkplekkosten van de medewerker Backoffice (100%). De werkplekkosten zijn gebaseerd op de gemeentelijke normen. Het betreft hier de primaire dienstverlening van de online en offline portal (te weten het faciliteren van een versnelde en vereenvoudigde verkrijging van enerzijds verblijfsvergunningen en gemeentelijke inschrijvingen). De prijsstelling wordt per procedure op basis van dossiervoorbereiding- en verwerkingsduur vastgesteld. De prijsniveaus worden aangepast n.a.v. veranderingen in de kosten of veranderingen in het prijspeil. Met deze prijsstelling worden de kosten van het primaire proces van dienstverlening gedekt. Stijgende klantaantallen met navenant stijgende kosten worden zo gedekt door navenant stijgende inkomsten. Er zijn dus geen netto-opbrengsten. Omdat er een vergoeding voor een prestatie wordt geleverd is de prestatie belastbaar en zal BTW worden geheven. Een voorbeeld van tegemoetkoming aan nieuw gevestigde bedrijven zou kunnen zijn dat zij voor het eerste jaar van vestiging in de regio dan wel de eerste 10 werknemers uitgezonderd worden van betaling voor de overheidsdienstverlening: dit is een kleine financiële prikkel om ze van de dienstverlening gebruik te gaan laten maken.

II. Programma's

De programma's staan volledig los van de financiering van de procedures. Tussen beiden is een budgettaire waterscheiding die ervoor zorgt dat de kosten en opbrengsten voor de overheidsdienstverlening aan de ene kant en de private dienstverlening en sociale activiteiten aan de andere kant strikt gescheiden zijn.

1. Bijdrage werkgevers

Werkgevers dragen bij aan promotie van de eigen organisatie en trainingen die ervoor zorgen dat hun werknemers (incl. partners en kinderen) goed begeleid worden in alle fases van hun 'customer journey' en niet – onverhoopt en vervroegd – een einde maken aan hun betrekking en weer vertrekken uit de regio.

2. Bijdrage internationale talenten

Internationale talenten kunnen individueel lid worden van de online en offline portal en betalen hier een abonnementsbijdrage voor. De kosten voor dit abonnement bedragen bijvoorbeeld € 10,- per maand. Wanneer werkgevers toezeggen voor al hun medewerkers een lidmaatschap te betalen kan er een korting worden gegeven op de abonnementsprijs. Van deze opbrengsten worden sociale activiteiten georganiseerd en kunnen internationale talenten korting ontvangen op dienstverlening en producten uit de regio.

3. Bijdrage supporters

Naast de partijen die zelf activiteiten ontplooien binnen de online en offline portal zijn er partijen die vanuit hun eigen belang en/of regiobelang graag een incidentele of structurele bijdrage doen aan de private dienstverlening of sociale activiteiten. De incidentele bijdrage wordt gevraagd van bedrijven en brancheorganisaties. Hiernaast worden overheden en instellingen, bijvoorbeeld provincie, hogescholen en universiteiten, gevraagd om een vaste structurele bijdrage.

4. Bijdrage Europese subsidieverstrekkers

Aanvullend kan er worden ingezet op een Europese bijdrage voor 1 of meerdere programma's. Wanneer deze financiering niet gerealiseerd wordt, gaat enkel het programma niet door en loop je niet het risico dat je op de overheidsdienstverlening hoeft te bezuinigen.


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

# 4. Advies

## 4.1 Hoofdadvies

Nu uit de interviews en enquêtes is gebleken dat er breed draagvlak is voor een toekomstbestendig online en offline platform, het bouwen aan een gezamenlijke regioprofiel en het vormgeven van aanvullende procedures en programma's adviseren wij de regio Oost-Vlaanderen om direct door te gaan naar de commitmentfase. In deze fase wordt er een taskforce samengesteld en een businessplan gemaakt. Het ondertekenen van het businessplan kan vervolgens op een feestelijke wijze het afgegeven organisatorische en/of financiële commitment door alle betrokken partners bezegelen. Onderstaand staan drie stappen uitgewerkt om tot de meest impactvolle afronding van de commitmentfase te komen. Het door de opdrachtgever kiezen voor een vervolgstap zal het resultaat moeten worden van een afweging tussen de regie die je wilt houden, de kosten die je kunt en wilt maken en de impact die je wilt hebben.

*Minimale variant:* Wanneer de beschikbare middelen (nog) niet toereikend zijn voor het ter hand nemen van deze stappen dan adviseren wij om te starten met de realisatie van stap 1, zodat er een overleg-en beslisstructuur ontstaat die concreet met zaken aan de slag kan wanneer de middelen daarvoor beschikbaar komen. Aanvullend zijn er quick wins te realiseren door de balie bij Stad Gent verder vorm te geven en de expat community gericht opdracht te verlenen voor bepaalde events.

**Stap 1:** Stel een taskforce samen

Stel een taskforce voor de ontwikkeling van het businessplan samen waarin vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, de kennisinstellingen, overheden en internationals uit de regio zitting zullen nemen

**Stap 2:** Maak een businessplan

De taskforce gaat aan de slag met de ontwikkeling van een businessplan waarin het gewenste businessmodel, organisatiemodel en financieringsmodel concreet gemaakt worden. Hierbij kunnen, op basis van de wensen vanuit de geïnterviewde partijen en geënquêteerden, de volgende uitgangspunten worden aangehouden:

- Zorg ervoor dat er overeenstemming wordt bereikt over de internationale ambities en regio-profilering van Oost-Vlaanderen.
- Zorg ervoor dat er overeenstemming wordt bereikt over de definitie van 'internationaal talent' en 'business' (en welke (sub)doelgroepen hieronder vallen).
- Hanteer een gefaseerde aanpak en start daarbij met de ontwikkeling van een online en offline platform dat internationale talenten en bedrijven informatie geeft over, dienstverlening biedt aan, en doorverwijst naar, alle relevante overheidsdienstverleners, private dienstverleners en sociale activiteiten.
- Breng het opdrachtgeverschap voor de realisatie van een 'internationaliseringsagenda' onder bij een quadruple helix beslis- en overlegorgaan zoals Ghent Economic Board. Dit beslis- en overlegorgaan kan de opdracht, aan bijvoorbeeld een taskforce geven om delen van de internationaliseringsagenda te gaan uitvoeren.
- Maak structurele overheidsmiddelen vrij voor: het opbouwen, de exploitatie en de doorontwikkeling van een online en offline platform; het opbouwen van een overlegstructuur die aan de slag gaat met thema-bepaling en uitvoer van een regionale 'internationaliseringagenda'; actieve communicatie en marketing van de regio. Hiermee creëer je een stabiele basis om, wanneer gewenst, ook private partijen bij te laten dragen aan de procedures, programma's en profilering van henzelf als onderdeel van de regio.


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

**Stap 3:** Besluitvorming en tekenmoment

Alle betrokken partijen wordt gevraagd om structureel (of in ieder geval voor de komende vijf jaar) het organisatorische en financiële commitment vast te leggen. Hiervoor zou er een feestelijke ondertekening van het businessplan georganiseerd kunnen worden.

### 4.2 Randvoorwaardelijke aanbevelingen

Om het hoofdadvies met succes ter harte te kunnen nemen – in samenwerking met de partners in de stad/regio – zijn er een aantal belangrijke aanbevelingen die we uit de interviews hebben opgehaald. Deze willen we u niet onthouden. Ze kunnen dienen als een reminder of leidraad in het oppakken van het vervolg van dit project. Sommige opmerkingen lijken wellicht 'open deuren', maar zijn toch goed om in het achterhoofd te houden.

- Maak een daadkrachtige quadruple helix, dat wil o.a. zeggen; 'Betrek de doelgroep!' Laat internationals en hun werkgevers mee aan het stuur zitten in de besluitvorming.
- Geen woorden, maar daden: geef een taskforce opdracht tot het ter hand nemen van projecten.
- Geef extra aandacht aan meertalige communicatie.
- Regionaliseer de formaliteiten, m.a.w. haal de verschillen weg in het administratieve landingsproces tussen Stad Gent en de omliggende gemeenten. Dit vraagt wellicht lobbywerk richting de Vlaamse en federale regering.
- Wees voorbereid op (economische) verandering in de toekomst: wees een kraamkamer, een broeinest, een plek waar je het gevoel hebt samen op te trekken (en daadwerkelijk ondersteund wordt) wanneer je wil ondernemen en jezelf ontplooien.
- Ga de uitdaging niet uit de weg! Een internationaal profiel 'branden' houdt in dat er keuzes gemaakt moeten worden; scherpe keuzes die Gent/Oost-Vlaanderen afzetten ten aanzien van de rest van Europa.


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

# 5. Team

Togaether is een netwerkorganisatie die bestaat uit zelfstandig opererende professionals in internationalisering, onderzoek, bedrijfsontwikkeling, financiering en branding van internationale projecten. Samen brengen we jarenlange ervaring in met het ontwikkelen van nieuwe innovatieve diensten om een regio te helpen haar innovatieve en economische potentieel volledig te verkennen en te benutten. De uitvoering van deze opdracht is een samenwerking geweest tussen onderstaande teamleden.

**Kris de Prins**

Strategisch Advies Internationalisering, Directeur Holland Expat Center South

Website: www.hollandexpatcenter.com

**Ron Stoop**

Expert Internationalisering, Oprichter van The Welcommunity

Website: www.thewelcommunity.com

**Daan van Gent**

Senior adviseur Decisio Economisch Onderzoek en Advies

Website: www.decisio.nl

# Bijlage 1: Interviews

| *Persoon* | *Organisatie* |
|---|---|
| Schepen Bracke | Stad Gent |
| Maija Lusher | International School Gent |
| Bart van de Sompele | Scarlet Blue / Community Gent |
| Deborah Loones | Relocation Belgium |
| Hilde van Overberghe; Tineke de Bock ; Laurence Hendrickx | UGent |
| Jonathan Berte | Robovision |
| Freddy Carrette | Ablynx |
| Dobrinka Barzachka | Community Gent / expat groep |
| Elke Wauters | Jan de Nul |
| Stefan Derluyn | VOKA Oost-Vlaanderen |

**Interviewvragen**

1. Hoeveel nieuwe internationale medewerkers verwelkomt u per jaar? Onder welke regeling vallen deze medewerkers? In welke sector zijn ze voornamelijk werkzaam? (Industrie/Technologie, Onderzoek/Onderwijs, Zakelijke dienstverlening, farmaceutisch/chemie, overig?) Uit welke landen zijn ze voornamelijk afkomstig? Leeftijd / gezinssamenstelling?

2. Welke activiteiten voert u op dit moment zelf uit (of laat u uitvoeren) om u van alle benodigde overheids- en private dienstverlening te voorzien?

3. Welke ondersteuningsbehoefte heeft u m.b.t het beter aantrekken, verwelkomen en behouden van internationaal talent? (overheidsdienstverlening/ aanvullende dienstverlening?) Gelinkt aan die behoeften: welke hindernissen ervaart u nu bij het aantrekken / verwelkomen van internationaal talent? Van welke belangrijke randvoorwaarden dient werk gemaakt te worden om ze aan te trekken, verwelkomen en behouden?

4. Wat is uw verwachting voor de komende jaren (effect van corona op korte termijn + verwachtingen op langere termijn)? Hoeveel vacatures heeft u openstaan?

5. Hoe kijkt u aan tegen het op 1 plek aanbieden van verschillende soorten overheidsdienstverlening (en mogelijk private dienstverlening en sociale activiteiten?). Hoe is de bereidheid tot samenwerking tussen de gemeenten in de provincie Oost-Vlaanderen? Welke activiteiten voert u op dit moment zelf uit om de doelgroep van alle benodigde gemeentelijke dienstverlening te voorzien?

6. Welke ondersteuningsbehoefte hebben uw partners in de regio bij het beter aantrekken, verwelkomen en behouden van internationaal talent? (overheidsdienstverlening/ aanvullende dienstverlening?) Gelinkt aan die behoeften: welke hindernissen ervaart u nu bij het aantrekken / verwelkomen van internationaal talent? Van welke belangrijke randvoorwaarden dient werk gemaakt te worden om ze aan te trekken, verwelkomen en behouden?

7. Als er een regionaal overlegplatform ontstaat, zou u daar dan aan willen deelnemen? En zo ja, wat moet dit regionaal overlegplatform dan doen en wat wil u liever zelf blijven doen?

8. Wie vindt u dat er in zo'n regionaal overlegplatform moet zetelen?


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

9. Wie is er volgens u nog relevant voor dit onderzoek, zodat we hen kunnen betrekken bij de enquêtes?

10. Mogen wij via uw kanalen op een later moment de enquête uitsturen?

**Interviewresultaten**

Robovision

- Er zou een taskforce in het leven geroepen moeten worden die op het gebied van internationalisering voortvarend aan de slag gaat met de ontwikkeling van concrete initiatieven.
- Er zou minder politieke vertraging moeten optreden in de totstandkoming en uitvoering van dit project.
- Robovision is voorstander van een offline en online platform met alle relevante informatie en dienstverlening.
- Er zou een incubator voor start-ups en scale-ups moeten komen. Deze kan de zowel de internationale talenten bedienen die een bedrijf willen starten als de overige inwoners van de regeio.
- De bereikbaarheid van de regio zou verbeterd moeten worden (b.v. meer en betere tramlijnen)
- De digitale werving van personeel moet beter tot stand worden gebracht. Dit zou een samenwerking op Europees niveau moeten worden om regelgeving hiertoe te uniformeren.
- Betaalbare huisvesting is van groot belang en is nu nog lastig te vinden.
- De platformeconomie zou een grotere rol moeten krijgen in de promotie van de regio. Bijvoorbeeld door vertegenwoordigers van de platformeconomie op te nemen in Ghent Economic Board.
- Ghent Economic Board moet ook vertegenwoordigers van de platformeconomie, start-ups en scale ups opnemen.

Stad Gent

- De regionale en nationale samenwerking moet beter opgezet worden. Daar is nu het momentum voor. Ghent Economic Board kan daar een start voor zijn.
- Stad Gent is voorstander van een online en offline platform voor de doelgroepen onder ‘talent’ en ‘business’.
- Gent moet internationaler gaan aanvoelen door taxi’s, horeca, detailhandel in het Engels te laten communiceren.
- Het is de politieke ambitie om als Gent technologiehoofdstad van Europa te worden.
- Er is een lagere internationale school in Gent en de mogelijkheden tot een middelbare school worden onderzocht. Helaas steunt de Vlaamse overheid internationaal onderwijs niet, omdat het privé-onderwijs met privé financiering betreft.
- Richt je op alle migranten, waarbij de integratie van het gezin belangrijk is. Zorg voor basisdienstverlening voor alle internationals en maatwerk per doelgroep.
- Benader de doelgroep niet apart, maar zoals je iedereen met talent zou benaderen.
- Geef de profilering van de regio ook een plek binnen de North Sea Port.

Internationale school Gent

- De internationale school Gent biedt nu enkel nog primary school, maar er zijn voorbereidingen voor secondary.
- De internationale school Gent bedient op dit moment al doelgroepen binnen en buiten Oost-Vlaanderen.
- Ze krijgen nog geen subsidie, maar zouden dat wel willen, bijvoorbeeld voor de financiering van secondary.
- Ze zouden graag een eenduidige formule zien die benodigd is voor samenwerking met de andere scholen in Vlaanderen. Internationale school Gent maakt nu nog losse afspraken met scholen om kinderen naar het reguliere onderwijs door te laten stromen.
- Ze zijn een voorstander van een online en offline platform voor internationaal talent.
- Het verhaal over de regio mag duidelijker. Formuleer dat verhaal vanuit de resultaten van de enquêtes.
- De cultuur, muziek, mooie oude binnenstad en veiligheid zijn de selling-points van de regio.
- De internationale gemeenschap vormt zich op een natuurlijke wijze nu al op de internationale school, doordat het een ontmoetingsplek voor kinderen en ouders is. In de ontwikkeling van activiteiten voor deze doelgroep willen ze in de toekomst graag een rol gaan spelen.


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

Jan de Nul

- Jan de Nul werft met name voor hooggeschoolde staffuncties, ingenieurs en medewerkers in de offshore industrie. Ze werven zelf, bijvoorbeeld via beurzen in Portugal.
- Ze regelen huisvesting (eerste 9 maanden) en ziekenfonds voor medewerkers. Bankzaken doen internationals zelf.
- Ze werven ook studenten voor een 3-jarig studie-werk-traject in Europa.
- Het verkrijgen van een single permit duurt nu vaak maanden. Ze zijn groot voorstander van een fast-track-procedure voor het aantrekken van internationaal talent.
- Jan de Nul is voorstander van een online en offline platform voor internationaal talent.
- Ze zien meerwaarde in een fysiek welkom en community-vorming d.m.v. borrels en anders sociale activiteiten.
- De gemeenten worden soms als zeer onwelkom ervaren door de taalwetgeving. Aalst en Gent zijn daar positieve uitzonderingen op.
- Jan de Nul heeft 80 openstaande vacatures op dit moment, dus het aantrekken van talent zal belangrijk blijven.
- Een sterk punt voor de internationale profilering van Gent en Oost-Vlaanderen is de centrale ligging.
- Er zijn meer gemeubileerde appartementen van hoge kwaliteit nodig.
- Ze maken geen gebruik van de internationale school. Ze gebruiken onthaalklassen van de ‘normale’ scholen. Hier is echter wel een minimaal aantal leerlingen voor nodig.

UGent

- Er is veel behoefte aan een fast-track voor de afhandeling van alle overheidsdienstverlening.
- Ze hebben alleen voor high potentials een onboarding-strategie: gratis taallessen, kinderen naar internationale school, terugbetaling verhuiskosten. Zelfstandig academisch personeel (zap-ers) krijgt nu geen onthaal, maar dat zouden ze wel graag (regionaal) willen vormgeven.
- UGent is een groot voorstander van de ontwikkeling van een online en offline platform. Een locatie van het offline platform zou ook op het terrein van UGent gerealiseerd kunnen worden en ook doelgroepen buiten die van UGent kunnen gaan bedienen. Hier zouden bijvoorbeeld het verstrekken van verblijfsvergunningen, het regelen van huisvesting, scholing en taallessen, een rondleiding door de stad, een onderwijsadviespunt, informatiesessies en aandacht voor dual career (spouses) kunnen samenkomen in een ‘one-stop-shop’.
- In het straatbeeld kan er meer in het Engels worden aangeboden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan parkeermeters.
- De taalwetgeving helpt niet bij het je welkom voelen. Hiernaast kost de vertaling van documenten veel tijd.
- Houd bij de ontwikkeling van dit project rekening met de verrechtsing van de regio. Bij het realiseren van concrete initiatieven gericht op het aantrekken, verwelkomen en behouden van internationaal talent zal een goed verhaal richting de Belgische bevolking moeten komen over waarom dit belangrijk is en wat dit ook oplevert.
- Het aantal Internationale medewerkers stijgt licht (17% heeft nu de niet-Belgische nationaliteit).
- De sterke punten van de stad Gent zijn de centrale ligging, het culturele aanbod, de sociale zekerheid, de werkgelegenheid, de fiscaliteit en het warme volk.

Ablynx

- Ablynx is op zoek naar hoogopgeleide masters in bio/chemie/techniek/science. 30 medewerkers zijn expats in Gent. Ze verwachten een lichte groei van het aantal internationale medewerkers.
- Het is steeds moeilijker om talent in België te vinden.
- Ze besteden de gehele begeleiding van internationals uit aan Relocation Belgium en Deloitte.
- Een online en offline platform zijn gewenst voor een beter onthaal van internationale talenten.
- Het sterkste punt van Gent in de internationale profilering is de centrale ligging.
- Een spouses-programma kan helpen bij het onthalen en behouden van partners en kinderen van internationale medewerkers.

Relocation Belgium

- Relocation Belgium is een boetiekrelocater met persoonlijke aanpak.


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

- Relocation Belgium ziet onder de internationale talenten die zich in de regio vestigen steeds meer singles dan families, IT-ers, hooggeschoolden, contracten voor onbepaalde duur en mensen die het idee hebben te blijven.
- Stad Gent doet het goed (hebben een relocatieloket) voor internationale talenten, maar anderen gemeenten kunnen verbeteringen aanbrengen in de digitale en meertalige dienstverlening.
- Alles is verschillend in België en ze zouden graag een meer uniforme dienstverlening zien.
- Ze begeleiden vanaf intro-mail tot en met tevreden vestiging van internationals en hun familieleden.
- Er mogen meer socialisatie-activiteiten in de regio komen.
- Een online en offline platform voor internationals zou mooi zijn. Deze moeten dan echter wel bemand worden door specialisten.

Community Gent

- Community Gent richt zich op diversiteit en digitalisering bij het aantrekken, verwelkomen en behouden van internationals. Hierbij werken zij graag samen met de andere partners in de regio.
- Ze organiseren vier activiteiten per jaar die d.m.v. sponsoring gratis worden aangeboden aan bezoekers: Welcome Event met Stad Gent; Expo voor serviceproviders; Talent Event (recruitment event waar de internationale werkgevers een stand hebben); (G)Locals Festival (leisure)
- Stad Gent zou meer kunnen bijdragen (zowel financieel als organisatorisch) aan de internationalisering van de regio. Het blijft nu te vaak bij mooie woorden, waarbij het politieke proces soms zoveel tijd kost dat het momentum voorbijgaat.
- De sterke punten van Regio Gent zijn de centrale ligging en de aanwezigheid van goede universiteiten.
- De regio zou een nieuwe, onderscheidende claim moeten leggen voor de internationale profilering. Tech kan een belangrijke inhoudelijke claim zijn welke je kunt laten uitgroeien met steeds een nieuw tech-kind.
- Ze willen graag uitbreiden naar regio Oost-Vlaanderen.
- Ze willen professionaliseren en zijn altijd op zoek naar meer vrijwilligers. Voor de continuïteit en daadkracht van de community overwegen ze om betaalde professionals in dienst te nemen. Hier dienst dan nog wel een goed businessmodel ontwikkeld te worden.
- Ze willen meer digitale events organiseren, bijvoorbeeld rond de evergreen-onderwerpen: werkgelegenheid, ondernemerschap en belasting. Aan de evergreen topics willen ze in de toekomst micro-topics toevoegen zoals uitleg over de salarisstrook, etc.
- Ze zijn een groot voorstander van een online en offline rotonde met meertalige informatie.
- Lokaal nieuws brengen in het Engels en mensen betrekken bij de verkiezingen zijn belangrijke dingen.
- Ze hebben nog geen spouses-initiatief, maar zien daar wel de meerwaarde van in.
- Ze zien graag meer samenwerking en pro-activiteit met/van werkgevers.
- Ze zouden graag zien dat de opdracht tot een ‘slimme internationalisering’ van de regio vanuit de quadruple helix komt. Ghent Economic Board kan hiervoor het juiste beslis- en overlegorgaan zijn.
- Er is budget en een trekker nodig voor dit initiatief, zoals dat in Leuven gebeurt.
- We zouden Wim de Waele kunnen betrekken bij dit project.
- Er zou een betere lobby richting Brussel moeten komen, waarbij iedereen kan scoren.

VOKA

- Het is voor bedrijven fiscaal interessant om zicht te vestigen en er zijn subsidies verkrijgbaar voor vestiging. Dit kan beter gepromoot worden.
- De regio kan een sterkere lobby starten richting de Vlaamse en federale overheid.
- De Bio-Tech-sector trekt nu aan. Dit kan veel meer vorm krijgen door je te richten op de benodigde werkvergunningen en dan met name voor KMO’s.
- Lastig in te vullen profielen zijn operatoren, techneuten en CFO’s (CFO’s die ook statutaire verantwoordelijkheid dragen zijn lastig te vinden, omdat het vaak specialisten zijn).
- De ontwikkeling van een online portal is interessant.
- Er zou een beter acquisitiebeleid voor o.a. start-ups en scale ups moeten komen. Hiertoe moet er een beslis- en overlegorgaan komen dat de internationaliseringsthema’s benoemt, bepaalt wat er nog mist in de regio en dan specifiek bedrijven gaat verleiden naar de regio te komen.


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

- Gebruik voor de internationale profilering het internationaal Clean Tech / Med Tech profiel van de regio. Benader de brand van de Gentse Haven apart.
- Ghent Economic Board kan de basis gaan vormen voor de ontwikkeling van een internationaliseringsagenda. Richt deze agenda eerst op Gent omwille van de snelheid. Als je het breder neemt wordt de themabepaling lastiger.
- VOKA wil graag nauw betrokken worden bij dit initiatief en heeft hiervoor ook hun gremia van HR-managers beschikbaar.


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01

# Bijlage 2: Gewenste aanvullende programma's en procedures

| Categorie Dienstverlening | Dienstverlening | Programma/ Procedure |
|---|---|---|
| **Overheidsdienstverlening** | Verstrekken Verblijfsvergunning | Expat Center Procedure |
| | Gemeentelijke inschrijving | |
| | Gemeentelijke toeslagen | |
| | Ondersteuning bij het doen van belastingaangifte | |
| | Parkeervergunning | |
| | Belastingadvies | Acquisitie en rode-Loper-Programma (Bedrijven) |
| | Advies verblijfsvergunningen | |
| | Advies bedrijfshuisvesting | |
| **Private dienstverlening** | Cultural Awareness Training | Introductieprogramma nieuwkomers |
| | Dutch Language Course | |
| | Spouses Program voor partners van internationaal talent | |
| | Rondleiding door de regio en kennismaking met andere internationals | |
| | Tweemaal per jaar wordt er een groot Talent-event georganiseerd waar talent aan de werkgevers uit de regio kan worden voorgesteld | Matchmaking programma |
| | Doorverwijzing vragen van talent en bedrijven naar private dienstverleners voor internationaal onderwijs, een bankrekening, woonruimte, taalcursussen, banen, financieel- en juridisch advies, een telecom-abonnement, verzekeraars en aanbieders van (openbaar) vervoer | Partnership Programma |
| | Talent-acquisitie-missies | Corporate Programma |
| | Bedrijfsopleidingen | |
| | Online profilering als internationale werkgever op het online platform. | |
| | Ondernemers met een goed idee de kans bieden hun bedrijf op te starten en/of door te ontwikkelen | Start-up Programma |
| | Advies over en begeleiding naar passende woonruimte | Housing Programma |
| | Handelsmissies naar het buitenland gericht op het bevorderen van de handel en investeringen | Programma Handelsmissies |
| **Sociale Activiteiten** | Informeren over en doorverwijzen naar alle activiteiten gericht op socialisatie en integratie in de regio | Socialisatieprogramma |
| | Tweemaal per jaar heten de gouverneur en de burgemeesters alle nieuwkomers in de provincie/regio welkom | Welkomstprogramma |
| | Netwerkborrels | Networking & Business Inspiration Programma |
| | Culturele bezoeken | |


**Contact:** Ron Stoop, +31 (0)6 283 70581 of info@ronstoop.nl
**Bank:** NL18 ABNA 0429 3938 22
**KvK** 34323194
**VAT:** NL 139689953B01