

De relatie tussen aanwezigheid van cultureel erfgoed en vestigingsklimaat

Een oriënterende studie

juni 2021

M.G.A. Ligtfoot-Janssen & M.C. Hazewinkel

©Tympan

Inhoud

1	Inleiding	1
1.1	Aanleiding	1
1.2	Vraagstelling	1
1.3	Aanpak	1
1.4	Opbrengst	3
1.5	Nadere begripsomschrijving	3
2	Een kwantitatief beeld	4
2.1	Inleiding	4
2.2	Buitenlandse kennisbedrijven in cijfers	4
2.3	Buitenlandse kenniswerkers in cijfers	6
3	Vestigingsfactoren voor buitenlandse kennisbedrijven	11
3.1	Inleiding	11
3.2	Algemeen	11
3.3	Quality of life	13
3.4	Cultureel erfgoed als factor binnen quality of life	15
4	Vestigingsfactoren voor buitenlandse kenniswerkers	17
4.1	Inleiding	17
4.2	Algemeen	17
4.3	Quality of life	20
4.4	Cultureel erfgoed als factor binnen 'Quality of life'	23
5	Conclusies en aanbevelingen	25
5.1	Conclusies	25
5.2	Aanbevelingen	25

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Naast een intrinsieke waarde heeft cultureel erfgoed een economische waarde. Economische benutting van cultureel erfgoed vindt bijvoorbeeld plaats via toerisme en recreatieve herbestemming van monumenten. De provincie Zuid-Holland stimuleert behoud en benutting van cultureel erfgoed. Ook stimuleert de provincie de ontwikkeling van de kenniseconomie. Onderdeel daarvan is het creëren van een goed vestigingsklimaat voor buitenlandse kennisbedrijven en buitenlandse kenniswerkers. De provincie stelt zich nu de vraag in hoeverre en op welke manier de aanwezigheid van cultureel erfgoed bijdraagt aan dat goede vestigingsklimaat.

Gezien de complexiteit van het vraagstuk wil de provincie in eerste instantie meer inzicht verkrijgen via een verkennende, exploratieve studie. Dit moet een oriënterend onderzoek zijn op hoofdlijnen, een onderzoek dat een kwalitatief beeld oplevert, zo mogelijk ondersteund door data. Het moet aanvullend ook zicht bieden in haalbaarheid en nut van verder (verdiepend) onderzoek.

In dit rapport zijn de uitkomsten opgenomen van het oriënterende onderzoek dat wij in de periode november 2020 tot en met maart 2021 hebben uitgevoerd.

1.2 Vraagstelling

Bij de formulering van de vraagstelling van het onderzoek en de verdere uitwerking hebben we ervoor gekozen een onderscheid te maken tussen buitenlandse kennisbedrijven en buitenlandse kenniswerkers. Wij veronderstellen namelijk dat de afwegingen voor buitenlandse kennisbedrijven om zich ergens te vestigen, (deels) anders kunnen zijn dan die van buitenlandse kenniswerkers. Dat laat onverlet dat het natuurlijk voor deze bedrijven aantrekkelijk kan zijn om zich ergens te vestigen waar kenniswerkers graag wonen.

Op basis van het voorgaande luiden de onderzoeksvragen als volgt.

- 1 In hoeverre en op welke manier beïnvloedt de aanwezigheid van cultureel erfgoed de vestiging van buitenlandse kennisbedrijven in Zuid-Holland?
- 2 In hoeverre en op welke manier beïnvloedt de aanwezigheid van cultureel erfgoed de vestiging van buitenlandse kenniswerkers in Zuid-Holland?

1.3 Aanpak

Wij hebben in het onderzoek op verschillende manieren informatie verzameld:

- literatuuronderzoek;
- secundaire data-analyse;
- interviews met sleutelfiguren;
- interviews met buitenlandse kenniswerkers.

Via de literatuurscan zijn we nagegaan welke publicaties er zijn over de relatie tussen aanwezigheid van cultureel erfgoed (eventueel als onderdeel van leefomgeving) en vestigingsklimaat. We hebben het materiaal bestudeerd. Hieruit bleek dat cultureel erfgoed als geïsoleerd begrip weinig informatie opleverde over het belang daarvan als vestigingsfactor. Daarom hebben we de scope van de literatuurscan uitgebreid naar 'kwaliteit van leven en omgevingskwaliteit'. Van de verzamelde informatie hebben we een samenvattende beschrijving ervan gemaakt. Daarbij zijn we nagegaan of en in welke mate de uitkomsten van toepassing zijn op Zuid-Holland. Verder

hebben we specifiek met betrekking tot Zuid-Holland kwantitatieve gegevens/informatie verzameld over buitenlandse bedrijven en buitenlandse kenniswerkers.

Op basis van de literatuuranalyse hebben we sleutelfiguren in Zuid-Holland geïnterviewd. Het betreft 12 respondenten van:

- erfgoedorganisaties (2);
- gemeenten (3);
- expatcentra (3);
- Expatriate Archive Centre (1);
- Vereniging Deltametropool (1);
- Rotterdam Partners (1);
- InnovationQuarter (1).

In de interviews hebben we vooral ingezoomd op de ervaringen in Zuid-Holland. We hebben onder meer gevraagd naar:

- het belang van de omgevingskwaliteit voor de vestiging van buitenlandse kennisbedrijven en buitenlandse kenniswerkers in meer algemene zin;
- factoren binnen de omgevingskwaliteit die een rol spelen in de vestiging van buitenlandse kennisbedrijven en buitenlandse kenniswerkers;
- de mate waarin cultureel erfgoed daarin een rol speelt.

Op basis van de bevindingen van de literatuuranalyse en interviews met sleutelfiguren hebben we een checklist gemaakt voor interviews met buitenlandse kenniswerkers. In deze checklist zijn vragen opgenomen over:

- redenen voor vestiging in Nederland;
- redenen voor de keuze van woonlocatie in Zuid-Holland;
- de mate waarin leefomgevingsfactoren van belang zijn;
- de rol die erfgoed zou kunnen spelen in het behoud van buitenlandse kenniswerkers voor de Zuid-Hollandse werkgelegenheid/economie.

De kenniswerkers zijn geworven via de sociale media (Twitter, Facebook, digitale nieuwsbrief) van de expatcentra. De gesprekken zijn aan de hand van de checklist desgewenst in het Nederlands of in het Engels gevoerd (telefonisch of met MS Teams). In totaal hebben we 6 buitenlandse kenniswerkers geïnterviewd. Over hun achtergrondkenmerken kan het volgende worden opgemerkt:

- 2 respondenten zijn afkomstig uit Azië (India), 2 uit de EU (Hongarije en Portugal, 1 uit het Verenigd Koninkrijk en 1 uit de Verenigde Staten.
- De branches waarin de respondenten werkzaam zijn, zijn divers.
- De duur waarin de respondenten in Nederland verblijven, varieert van 1,5 jaar tot 35 jaar.
- De respondenten wonen in verschillende grote en middelgrote gemeenten Zuid-Holland.

Oorspronkelijk was het de bedoeling om ook interviews te houden met vertegenwoordigers van buitenlandse bedrijven die in Zuid-Holland gevestigd zijn. Uit het gesprek met InnovationQuarter bleek nadrukkelijk dat erfgoed voor buitenlandse bedrijven als vestigingsfactor niet van belang is en dat het houden van interviews met buitenlandse bedrijven hierover geen toegevoegde waarde heeft. Daarom hebben we besloten om geen buitenlandse bedrijven te benaderen. In plaats daarvan hebben we extra geïnvesteerd in gesprekken met sleutelfiguren en het bestuderen van documentatie die we aanvullend via sleutelfiguren hebben ontvangen.

1.4 Opbrengst

In hoofdstuk 2 hebben we de kwantitatieve gegevens over buitenlandse bedrijven en kenniswerkers opgenomen. In de hoofdstukken 3 en 4 beschrijven we in kwalitatieve zin welke vestigingsfactoren van belang zijn voor buitenlandse kennisbedrijven en buitenlandse kenniswerkers. Hierbij gaat het om vestigingsfactoren in het algemeen en over de relatie tussen aanwezigheid van cultureel erfgoed en vestigingsklimaat voor buitenlandse kennisbedrijven en buitenlandse kenniswerkers in het bijzonder. Een groot deel van de informatie heeft betrekking op vestigingsfactoren die van toepassing zijn op Nederland in het algemeen. Daar waar mogelijk zoomen we in op de situatie in Zuid-Holland. In de tekst is het gebied waarop de resultaten betrekking hebben, aangegeven. De informatie in deze hoofdstukken is gebaseerd op de literatuuronderzoek en gesprekken met sleutelfiguren. In hoofdstuk 4 is ook de informatie uit de interviews met de buitenlandse kenniswerkers verwerkt.

In het laatste hoofdstuk zijn de conclusies opgenomen en wordt de vraag beantwoord welke mogelijkheden wij zien voor vervolgonderzoek.

1.5 Nadere begripsomschrijving

Buitenlandse kennisbedrijven

Met buitenlandse kennisbedrijven bedoelen we bedrijven in Zuid-Holland, waarvan het eigendom berust bij eigenaren buiten Nederland. Dit kunnen zelfstandige bedrijven zijn of filialen. Onder de noemer buitenlandse bedrijven vallen ook buitenlandse en internationale instellingen. Het kan gaan om een hoofdkantoor in Zuid-Holland, maar ook om een filiaal.

Buitenlandse kenniswerkers

In deze verkenning verstaan we onder buitenlandse kenniswerkers die geboren en opgegroeid zijn buiten Nederland, minimaal een HBO-kwalificatie hebben en doorgaans werkzaam zijn in een kennisintensief beroep. Zij kunnen in dienst zijn van een buitenlands bedrijf of een buitenlandse instelling, maar ook van een Nederlands bedrijf of Nederlandse instelling. Een andere term voor buitenlandse kenniswerker is expat.

Vestigingsfactoren

Vestigingsfactoren zijn beweegredenen voor kennisbedrijven en kenniswerkers om zich ergens te vestigen. Hierbij gaat het enerzijds om 'harde' vestigingsfactoren, zoals de aanwezigheid van grondstoffen, energie, arbeidskrachten of een afzetmarkt. Anderzijds betreft het 'zachte' vestigingsfactoren, bijvoorbeeld een aangenaam woonklimaat voor kenniswerkers.

Cultureel erfgoed

Onder cultureel erfgoed verstaan we monumentale objecten met een cultureel-historische waarde, zoals gebouwen, landschapsparken, landgoederen, molens, beschermde stads- en dorpsgezichten en beschermde cultuurhistorische landschappen (bijvoorbeeld landgoederenroute, veen- en weidelandschap met molens, polders etc). Cultureel erfgoed kan ook een immateriële vorm hebben in de zin van gewoonten en gebruiken, literatuur en muziek.

2 Een kwantitatief beeld

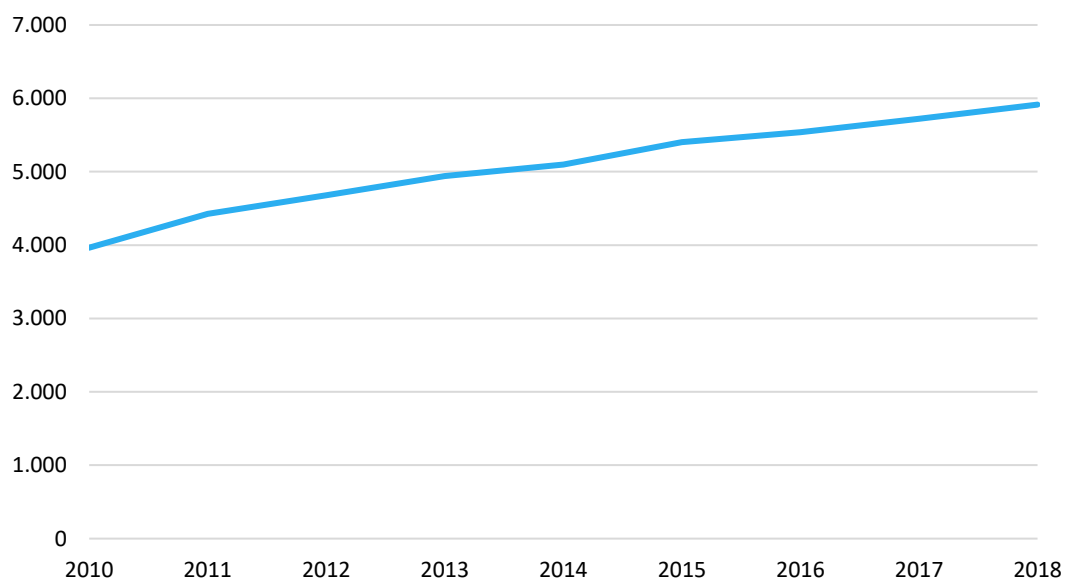
2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk presenteren we cijfers over het aantal (buitenlandse) kennisbedrijven en (de ontwikkeling van) het aantal buitenlandse kenniswerkers in Zuid-Holland.

2.2 Buitenlandse kennisbedrijven in cijfers

In de periode 2010-2018 neemt in Zuid-Holland het aantal vestigingen van bedrijven¹ waarvan de uiteindelijke zeggenschap in het buitenland ligt, licht toe van 3.965 tot 5.915 (figuur 2.1). Dit is een toename van 49%.

Figuur 2.1 Ontwikkeling van het aantal buitenlandse bedrijfsvestigingen in Zuid-Holland, 2010-2018, absoluut



bron: CBS Statline

Binnen het totaal aantal bedrijfsvestigingen is het aandeel buitenlandse vestigingen in de periode 2010-2018 toegenomen van 2 naar 2,3%. Bijna de helft van de buitenlandse bedrijfsvestigingen is te vinden in de COROP-regio groot-Rijnmond (tabel 2.1)

¹ Een vestiging is gedefinieerd als elke afzonderlijk gelegen ruimte, terrein of complex van ruimten of terreinen, benut door een bedrijf voor uitoefening van de activiteiten. Ieder bedrijf bestaat uit tenminste één vestiging. Meerdere locaties van een bedrijf binnen één postcodegebied worden als één vestiging beschouwd.

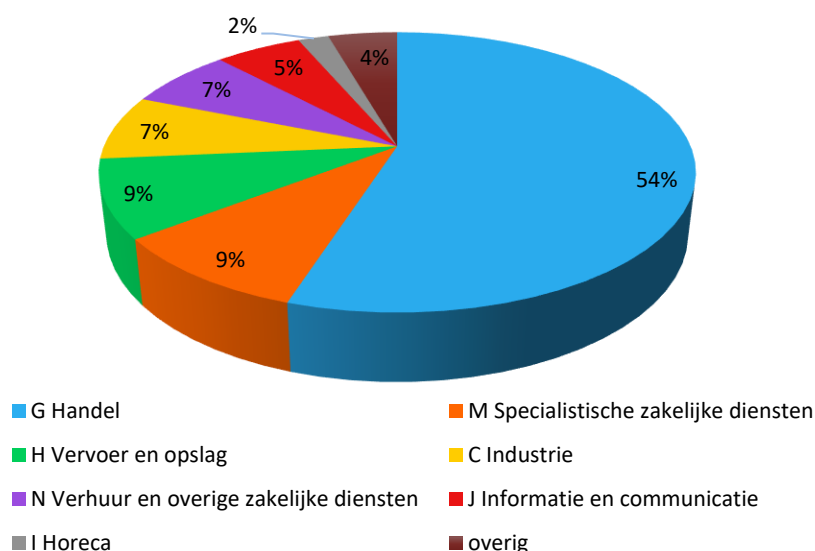
Tabel 2.1 Aantal buitenlandse bedrijfsvestigingen naar COROP-regio, 2018

COROP-regio	aantal	percentage
Agglomeratie Leiden en Bollenstreek	510	9%
Agglomeratie 's-Gravenhage	1.240	21%
Delft en Westland	300	5%
Oost-Zuid-Holland	385	7%
Groot-Rijnmond	2.810	48%
Zuidoost-Zuid-Holland	660	11%
Zuid-Holland	5.905	100%

bron: CBS Statline

De meeste bedrijfsvestigingen zijn in 2018 actief in de sector handel (indeling volgens SBI-codes; figuur 2.2). Aan de hand van deze sectorindeling kan niet worden gezegd hoeveel vestigingen als 'kennisintensief' kunnen worden aangemerkt.

Figuur 2.2 Buitenlandse vestigingen naar bedrijfssector (SBI 2008), 2018, percentage



bron: CBS Statline

Uit onderzoek van het Planbureau voor de Leefomgeving blijkt dat van de circa 94.000 bedrijven² die in 2010 in Zuid-Holland gevestigd zijn, ongeveer 60% een kennisintensief bedrijf is (circa 56.200 bedrijven; Weterings e.a. 2011). Kennisbedrijven spelen dus een belangrijke rol in de Zuid-Hollandse economie. Kennisintensieve bedrijven kunnen worden onderscheiden in kennisintensieve productiebedrijven (bijvoorbeeld bedrijven die farmaceutische producten of medische instrumenten produceren) en kennisbedrijven in de dienstverlenende sector (bijvoorbeeld bedrijven gericht op weg- en waterbouwkunde of bedrijven in de financiële dienstverlening). Bij ruim 2,5% van de kennisbedrijven in Zuid-Holland gaat het om een buitenlands bedrijf (circa 1.500 bedrijven; Weterings e.a. 2011). In 2018 hebben 115 buitenlandse bedrijven zich in Zuid-Holland gevestigd of hebben een uitbreidingsinvestering gedaan, evenals in 2017 het geval was.

² Het betreft hier bedrijven, niet het aantal afzonderlijke vestigingen van deze bedrijven.

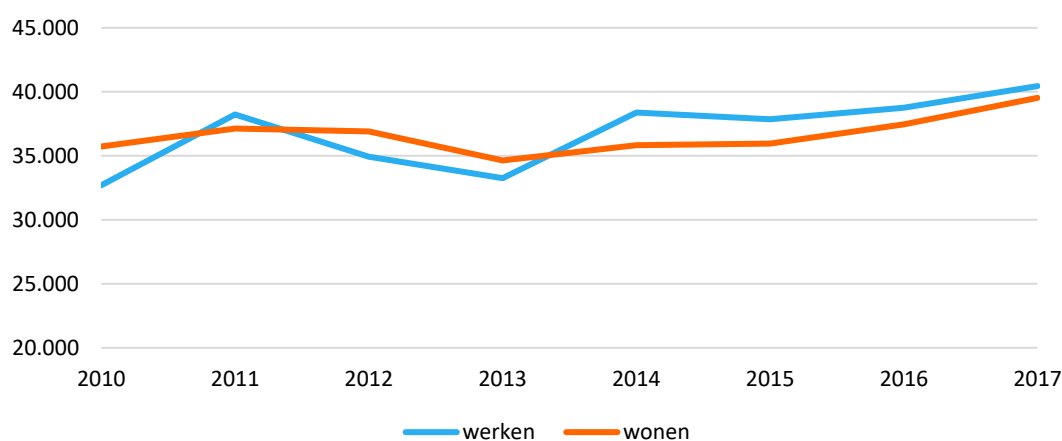
Het is niet bekend hoeveel nieuwe vestigingen of uitbereidingsintensivering een kennisbedrijf betreft.

2.3 Buitenlandse kenniswerkers in cijfers

Zuid-Holland telt in 2017 ruim 171.000 buitenlandse werknemers. Van deze buitenlandse werknemers is 24% kenniswerker en 76% arbeidsmigrant³. In totaal zijn er in 2017 dus 40.450 buitenlandse kenniswerkers in Zuid-Holland werkzaam. Het aantal buitenlandse kenniswerkers dat in Zuid-Holland woont is ongeveer 39.500.

Figuur 2.3 laat zien dat in de periode 2010-2017 het aantal kenniswerkers dat in Zuid-Holland werkt met 24% is gestegen. De toename van het aantal kenniswerkers dat in Zuid-Holland woont, is 11% (bron: Decisio 2019). Uit figuur 2.3 blijkt ook dat er na 2013 meer buitenlandse kenniswerkers in Zuid-Holland werken dan er wonen.

Figuur 2.3 Ontwikkeling van het aantal buitenlandse kenniswerkers in Zuid-Holland, 2010-2017, absoluut



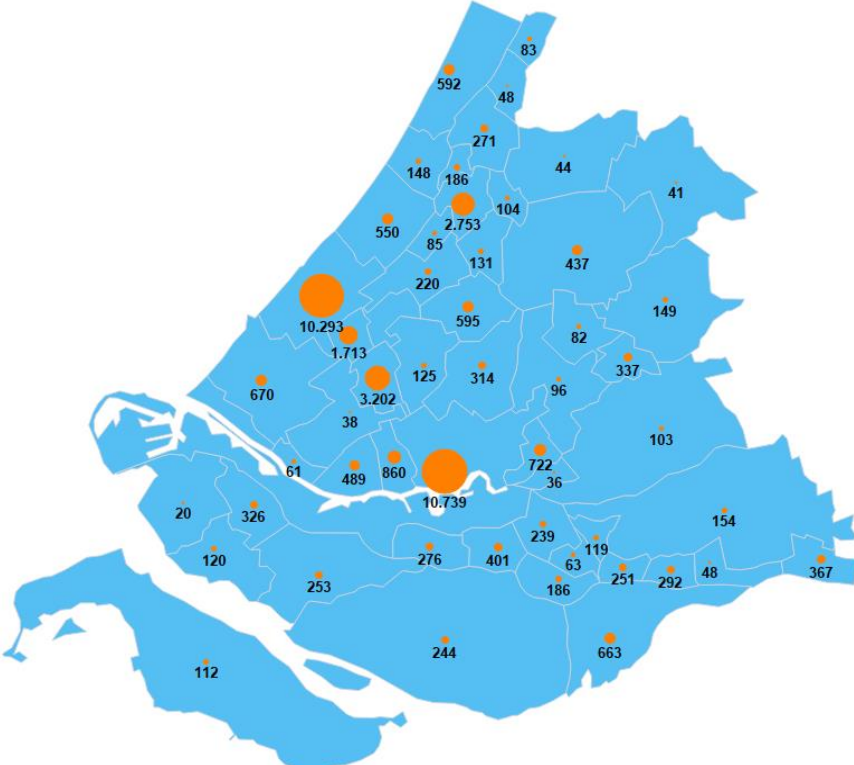
bron: Decisio 2019

In de periode 2010-2017 is er in Zuid-Holland een jaarlijkse gemiddelde instroom van circa 10.200 buitenlandse kenniswerkers (werkenden). Er is in dezelfde periode een gemiddelde jaarlijkse uitstroom van bijna 9.900 buitenlandse kenniswerkers (Decisio 2019). Dit is een gemiddelde netto stijging van 300 per jaar. Figuur 2.4a en 2.4b geven weer hoe de in Zuid-Holland werkzame buitenlandse kenniswerkers verdeeld zijn over de verschillende gemeenten. De meeste buitenlandse kenniswerkers zijn werkzaam in de gemeenten Rotterdam, Den Haag, Delft, Leiden en Rijswijk. Van alle kenniswerkers in Zuid-Holland is 71% (28.700 kenniswerkers) werkzaam in deze vijf gemeenten.

³ In het onderzoek van Decisio is, anders dan de afbakening die voor deze verkenning wordt gehanteerd, de volgende onderverdeling gemaakt:

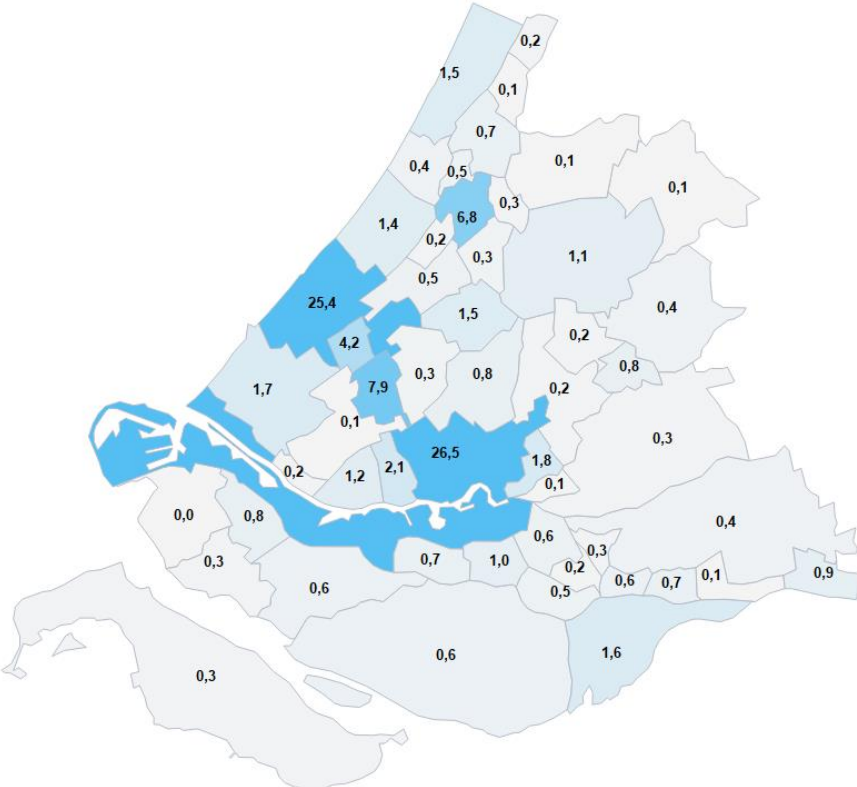
- Kenniswerker: een economisch-actieve internationale werknemer, waarbij een minimale looneis is gesteld (fiscaal loon: loon voor belastingen) voor twee leeftijdsgroepen. De minimale looneis is ontleend aan de bruto loonbedragen in de kennismigrantenregeling. Voor berekening van de fiscale looneisen is 70% van de bruto looneisen uit de kennismigrantenregeling genomen. In 2017 zijn de grenzen € 28.813 voor werknemers <30 jaar en € 39.303 voor werknemers > 30 jaar. De cijfers over kenniswerkers zijn exclusief geprivilegieerden (personen die werkzaam zijn voor een ambassade, consulaire post of een internationale organisatie), omdat daarover geen gegevens beschikbaar zijn.
- Arbeidsmigrant: een economisch-actieve internationale werknemer, niet zijnde een kenniswerker.

Figuur 2.4a Aantal werkzame buitenlandse kenniswerkers per gemeente, 2017, absoluut



bron: Decisio 2019

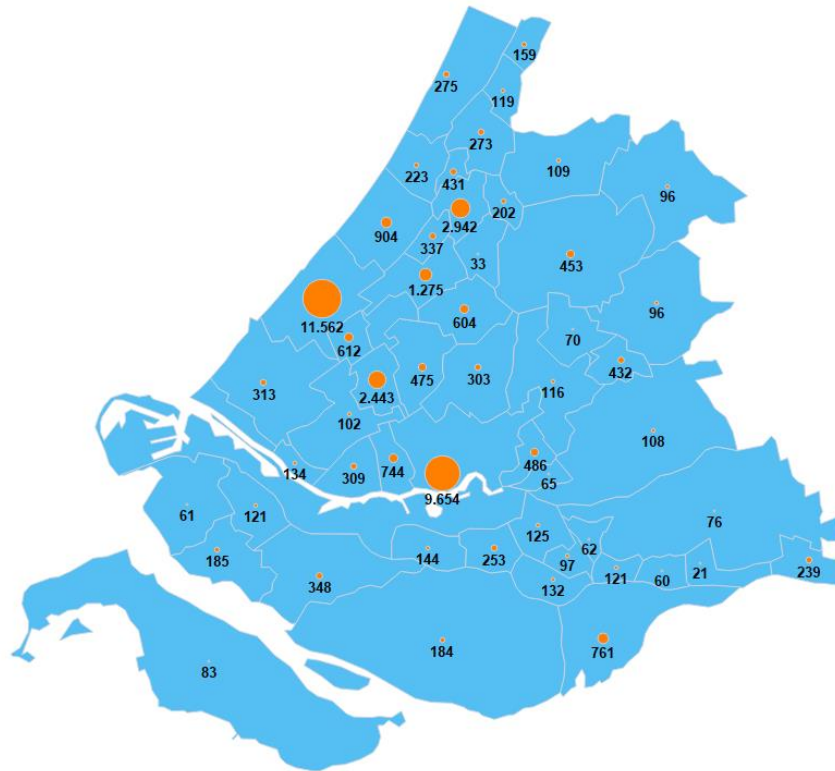
Figuur 2.4b Aandeel werkzame buitenlandse kenniswerkers per gemeente t.o.v. totaal aantal kenniswerkers, 2017, percentage



bron: Decisio 2019

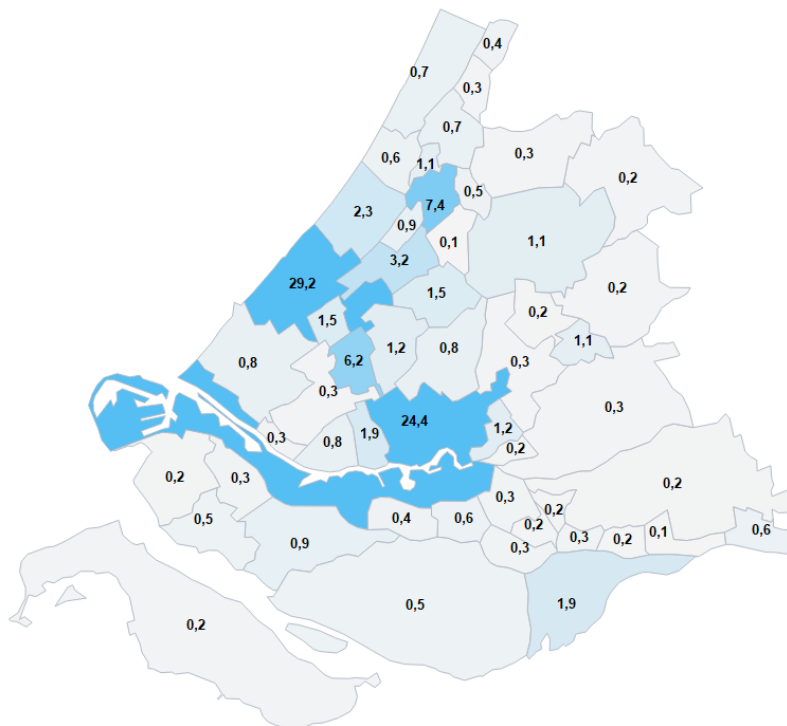
Figuren 2.5a en 2.5b laten zien hoe de buitenlandse kenniswerkers verdeeld zijn naar woongemeente. De top 5 van woongemeenten van buitenlandse kenniswerkers wordt gevormd door Den Haag, Rotterdam, Leiden, Delft en Leidschendam-Voorburg. Van de buitenlandse kenniswerkers die in Zuid-Holland wonen, woont in 2017 71% (27.900 kenniswerkers) in een van deze vijf gemeenten.

Figuur 2.5a Aantal woonachtige buitenlandse kenniswerkers per gemeente, 2017, absoluut



bron: Decisio 2019

Figuur 2.5b Aandeel woonachtige buitenlandse kenniswerkers per gemeente t.o.v. totaal aantal kenniswerkers, 2017, percentage



bron: Decisio 2019

Veel buitenlandse kenniswerkers wonen in een andere gemeente dan waarin ze werken. Wanneer we de figuren 2.4a en 2.5a met elkaar vergelijken, blijkt dat er in Sliedrecht, Zoeterwoude, Rijkswijk en Brielle 3 tot 5 keer meer buitenlandse kenniswerkers werken, dan er wonen. In de gemeenten Pijnacker-Nootdorp, Voorschoten en Leidschendam-Voorburg daarentegen is het aantal woonachtige kenniswerkers 4 tot 6 keer hoger dan het aantal werkenden.

Een groot deel van de buitenlandse kenniswerkers in Zuid-Holland verblijft kort in Nederland. Van de buitenlandse kenniswerkers die in 2012 in Zuid-Holland instromen, is in 2013 78% nog werkzaam in Nederland, in 2017 is dat nog maar 34% (Decisio 2019). Mogelijk heeft dit te maken met het feit dat een deel van de buitenlandse kenniswerkers door het bedrijf voor een beperkte periode, bijvoorbeeld 5 jaar, naar Nederland wordt uitgezonden. Wat betreft de duur van het verblijf in Nederland zijn er verschillen naar type huishouden. Van de buitenlandse kenniswerkers die zich in de periode 2000-2009 in Nederland hebben gevestigd, gaat het in iets minder dan de helft van de gevallen om een meerpersoonshuishouden en is iets meer dan de helft alleenstaand. Alleenstaanden die tijdens hun verblijf een meerpersoonshuishouden gaan vormen (ongeveer 30 procent van de groep alleenstaanden), blijven veel langer in Nederland (Raspe e.a. 2014).

Nog enkele kwantitatieve gegevens op een rij.

- Evenals in 2010 is in 2017 60% van de buitenlandse kenniswerkers man, 40% is vrouw (Decisio 2019).
- De meeste buitenlandse kenniswerkers in 2017 vallen in de leeftijdscategorie 25-34 jaar (35%), gevolgd door de leeftijdscategorie 35-44 jaar (31%; Decisio 2019).
- In 2017 zijn er in Zuid-Holland ruim 23.000 kinderen van buitenlandse kenniswerkers in Zuid-Holland gevestigd. Bijna de helft hiervan woont in de gemeenten Den Haag en Rotterdam

(Decisio 2019). Het is onbekend hoeveel kinderen in Nederland zijn geboren en hoeveel kinderen met de ouders zijn meeverhuisd vanuit het buitenland.

- Van de afgestudeerde internationale studenten is 49% één jaar na afstuderen nog woonachtig in Nederland (Vlek de Coningh en Huberts 2018). Na 5 jaar is nog maar circa 20% in Nederland gevestigd (Bouwman 2020).

3 Vestigingsfactoren voor buitenlandse kennisbedrijven

3.1 Inleiding

Vanwege maatschappelijke opgaven, zoals klimaatverandering en energietransitie, zal het belang van de kenniseconomie verder toenemen, ook in Zuid-Holland. Buitenlandse kennisbedrijven en buitenlandse kenniswerkers kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de verdere ontwikkeling van de kenniseconomie. Een aantrekkelijk vestigingsklimaat zal er ongetwijfeld aan bijdragen dat buitenlandse kennisbedrijven en kenniswerkers zich in Zuid-Holland willen vestigen. Maar wat zijn de factoren die ertoe doen? In dit hoofdstuk kijken we eerst naar de bedrijven. In hoofdstuk 4 benaderen we deze vraag vanuit de optiek van de kenniswerkers.

3.2 Algemeen

In de traditionele economische theorie kiest een bedrijf⁴ de locatie die de maximale winst oplevert. De optimale locatie wordt dan bepaald door de kosten van elke input, inclusief transportkosten, gewogen met het belang van deze input in de productie. Hierbij gaat het vooral om zogenaamde 'harde' productie- en marktfactoren, zoals:

- nabijheid van grondstoffen; voor kennisbedrijven gaat het hierbij om de beschikbaarheid van gekwalificeerd personeel;
- nabijheid van markten;
- goede infrastructuur van telecommunicatie;
- bereikbaarheid en transportfaciliteiten naar andere steden en naar het buitenland, waaronder de nabijheid van internationale luchthavens
- overheidsbeleid, waaronder het belastingklimaat (Luttik e.a. 2009).

Uit onderzoek van Luttik e.a. (2009) onder 500 grote Europese bedrijven blijkt dat meer dan de helft van de bedrijven deze 'harde' factoren van essentieel belang vindt. Andere relevante harde factoren zijn onder meer de beschikbaarheid van kantoorruimte en de huurprijzen voor kantoorruimte. Onderstaande tabel geeft een overzicht van het belang van verschillende vestigingsfactoren. Hierbij wordt opgemerkt dat de resultaten betrekking hebben op een onderzoek uit 2008 en dat actuelere gegevens niet beschikbaar zijn.

⁴ In deze rapportage ligt de focus, conform de vraagstelling van het onderzoek, op buitenlandse kennisbedrijven. Een deel van de geraadpleegde literatuur heeft betrekking op buitenlandse bedrijven in het algemeen. Daar waar het in de rapportage expliciet gaat om kennisintensieve bedrijven wordt de term 'kennisbedrijf' gebruikt. Daar waar de term 'bedrijf' wordt gebruikt, betreft het (buitenlandse) bedrijven in het algemeen.

Tabel 3.1 Absoluut essentiële vestigingsfactoren, 2008, percentage

vestigingsfactor	percentage respondentent dat de factor essentieel vindt
beschikbaarheid van gekwalificeerde werknemers	62
gemakkelijke toegang tot markten	58
kwaliteit van telecommunicatie	55
transportverbindingen met andere steden en internationaal	52
kosten van werknemers	36
zakelijk klimaat dat de overheden creëren	27
beheersing van talen	29
betaalbare kantoorruimte	26
gemak van het rondreizen binnen de stad	24
beschikbaarheid van kantoorruimte	26
kwaliteit van leven voor werknemers	21
geen vervuiling	16

bron: Cushman & Wakefield 2008 in Luttk e.a. 2009. Cijfers afkomstig uit European Cities Monitor 2008; enquête onder 500 Europese bedrijven systematisch geselecteerd uit de 15.000 grootste.

De mate waarin verschillende vestigingsfactoren van belang zijn, verandert. Dit is het gevolg van veranderingen in de economie. Voor veel bedrijven geldt dat veel activiteiten niet meer vast zitten aan een bepaalde plek ('footloose economie'). Nabijheid van grondstoffen wordt minder belangrijk, terwijl het belang van een goede infrastructuur en de aanwezigheid van zogenaamde clusters (soortgelijke bedrijven, andere bedrijfsonderdelen of andere instellingen) toeneemt. Dit laatste is vooral van toepassing op kennisbedrijven (Luttk e.a. 2009).

Luttk e.a. (2009) plaatsen in hun onderzoek naar vestigingsfactoren enkele kanttekeningen.

- Locatiekeuzegedrag is een complexe materie, waarbij veel overwegingen een rol spelen.
- Bij het vestigingsgedrag van bedrijven spelen schaalaspecten een rol. Zo kijken bedrijven die op internationale schaal opereren naar andere vestigingsfactoren dan bedrijven die hun activiteiten voornamelijk dichtbij huis uitvoeren.

Dat harde factoren een belangrijke plaats innemen in het vestigingsgedrag van bedrijven blijkt ook in Zuid-Holland. InnovationQuarter geeft aan dat in algemene zin buitenlandse bedrijven de meest geschikte locatie zoeken vanuit economisch perspectief. Uit gesprekken⁵ die onder meer door InnovationQuarter de afgelopen jaren in Zuid-Holland zijn gevoerd, komen belastingklimaat en stimuleringsmaatregelen als belangrijke vestigingsfactoren naar voren. Het belastingklimaat wordt in het algemeen als gunstig ervaren. Positief is bijvoorbeeld de verlaging van de vennootschapsbelasting. Naast het belastingklimaat zijn er regelingen die het voor buitenlandse bedrijven aantrekkelijk maken om zich in Nederland te vestigen. Een voorbeeld daarvan is de Wet Bevordering Speur- en Ontwikkelingswerk (WBSO) / Innovatiebox in het kader waarvan loonkostensubsidie beschikbaar is voor het verrichten van speur- en ontwikkelingswerkzaamheden in Nederland. Dit stimuleert het verplaatsen van R&D-werkzaamheden naar Nederland door buitenlandse bedrijven, waarbij ook vaak wordt samengewerkt met Nederlandse partners. Behalve

⁵ Het landelijke Investors Relations Programma beoogt bij te dragen aan behoud, relocatie, uitbreiding en de ontwikkeling van nieuwe activiteiten van buitenlandse bedrijven. In het kader van dit landelijke programma worden in Zuid-Holland door InnovationQuarter, The Hague Business Agency en Rotterdam Partners sinds 2018, naast het organiseren van evenementen en trainingen, jaarlijks gesprekken gevoerd met bijna 290 buitenlandse bedrijven.

voordelen, worden er ook kanttekeningen geplaatst bij de complexiteit van het Nederlandse belastingstelsel en de regelgeving. Zo ervaren buitenlandse bedrijven vaak problemen met het openen van een bankrekening (Sezisli e.a. 2020).

Ook beschikbaarheid van personeel speelt een belangrijke rol. Er zijn momenteel met name tekorten in de sectoren IT, techniek en Life & Health Sciences. Afgestudeerde buitenlandse talenten kunnen een bijdrage leveren aan het oplossen van deze tekorten (Bouwman 2020). Een regeling die dat aantrekkelijk maakt, is de zogenaamde 'zoekjaarregeling' voor studenten van buiten de EU. Op grond van deze regeling krijgen pas-afgestudeerden een jaar de tijd om een geschikte baan te vinden en daarmee een verblijfsvergunning te krijgen. Voor buitenlandse kenniswerkers die al werkzaam zijn in Nederland geldt een gunstige belastingregeling.⁶ Zoals in hoofdstuk 2 is aangegeven is de stayrate van zowel buitenlandse kenniswerkers als van afgestudeerde internationale studenten laag.⁷ Het 'Talent Attraction Programma Zuid-Holland' moet het vinden, boeien en binden van talenten, zoals talentvolle internationale studenten, bevorderen (Bouwman 2020).

Andere factoren die volgens de literatuur en gesprekken met sleutelfiguren voor buitenlandse bedrijven een rol spelen in de keuze voor Zuid-Holland zijn:

- **Beschikbaarheid van huisvesting.** Beschikbaarheid van huisvesting is een belangrijke voorwaarde voor vestiging. Deze beschikbaarheid staat op een aantal locaties in Zuid-Holland erg onder druk. Huisvesting moet betaalbaar zijn, met flexibele huurcontracten, parkeergelegenheid en aanwezigheid van voorzieningen voor medewerkers (zoals sportfaciliteiten, horecavoorzieningen en kinderopvang; Sezisli e.a. 2020). Een goed voorbeeld hiervan is het WTC-complex in Den Haag. Voor zogenaamde start-ups speelt de aanwezigheid van voorzieningen in de omgeving een grotere rol dan voor gevestigde bedrijven.
- **Bereikbaarheid.** De bereikbaarheid met het openbaar vervoer en de aanwezigheid van luchthavens scoren hoog. De bereikbaarheid over de weg wordt echter vaak als knelpunt ervaren (Sezisli e.a. 2020).
- **Aanwezigheid van soortgelijke bedrijven in de branche/aanwezigheid van kennisinfrastructuur.** Dit speelt bijvoorbeeld bij de locatie SBIC Business Centre in Noordwijk en bedrijven aan de rand van de Technische Universiteit Delft. Bedrijven vestigen zich graag op locaties met soortgelijke bedrijven, onder meer vanwege de synergie die ontstaat voor versnelling van ontwikkeling van producten of de ontwikkeling van nieuwe producten.

3.3 Quality of life

In algemene zin is een verschuiving te zien van meer 'harde' vestigingsfactoren naar 'zachtere' vestigingsfactoren. Het gaat dan vooral om een verschuiving richting 'quality of life' voor werknemers. Voor veel bedrijven is het van groot belang steeds hoog opgeleide werknemers te kunnen aantrekken, dus kenniswerkers die iets te kiezen hebben en zich bij voorkeur vestigen op plekken waar het leven aangenaam is. *'Zachte factoren krijgen meer aandacht, omdat ze van belang zijn voor het dagelijks functioneren van mensen, al is een zachte factor als cultureel erfgoed van secundair of tertiair belang'. Harde en zachte factoren schuiven wel steeds dichterbij elkaar toe. De hardware is op veel locaties veelal al op orde. Met aspecten als een divers landschap kun je het verschil maken'.* Vooral voor 'hightechnology' bedrijven, die minder aan

⁶ Werknemers uit het buitenland hoeven, onder voorwaarden, over maximaal 30% van hun loon geen belasting te betalen. Sinds 1 januari 2019 kunnen werknemers deze 30%-regeling nog maar 5 jaar gebruiken. Wel komt er tot 2021 een overgangsregeling.

⁷ Het is onbekend of er verschillen in stayrate zijn naar nationaliteit of naar sector.

traditionele kostenfactoren gebonden zijn, geldt dat de factor 'quality of life' een steeds belangrijker overweging is geworden bij bedrijfslocatiebeslissingen. Dit speelt des te meer als er schaarste is aan gekwalificeerd personeel (zie boven: tekorten in de sectoren IT, techniek en Life & Health Sciences).

'Quality of life' is een verzamelbegrip voor alle zaken die het leven prettig maken op een bepaalde plek. Hierbij gaat het om fysieke aspecten in de leefomgeving, zoals een gevarieerd aanbod op het gebied van recreatie en cultuur, aantrekkelijke en/of goedkope woningen, de aanwezigheid van kwalitatief goede voorzieningen op het gebied van de gezondheidszorg en kinderopvang, een veilige leefomgeving, een schoon milieu en de kwaliteit van het landschap. Daarnaast heeft 'quality of life' een sociale component. Hierbij gaat het onder meer om het makkelijk kunnen integreren en het makkelijk kunnen verkrijgen van een werkvergunning (Luttik e.a. 2009).

Circa 1 op de 5 bedrijven vindt de aanwezigheid van 'quality of life' voor werknemers een onmisbare vestigingsfactor, zo blijkt uit onderzoek uit 2008 (zie tabel 3.1 hiervoor; Luttik e.a. 2009). Dit beeld komt ook uit een ander onderzoek naar voren. 'Quality of life' is vooral een belangrijke vestigingsfactor voor kennisintensieve of hightech-bedrijven. Kennisintensieve bedrijven volgen het vestigingsgedrag van hoogopgeleide werknemers. Daarmee wordt 'quality of life' ook een logische vestigingsfactor, omdat kenniswerkers de keuze waar ze zich vestigen onder meer baseren op de kwaliteit van leven in regio's (Nefs e.a. 2016). Gezien deze ontwikkelingen mag worden aangenomen dat het percentage bedrijven dat 'quality of life' voor medewerkers van belang vindt sinds 2008 is toegenomen. Dit zal vooral voor kennisbedrijven van belang zijn. Bij niet-kennisintensieve bedrijven spelen andere factoren dan 'quality of life' een grotere rol. Zo gaan bedrijven die gericht zijn op consumenten, dicht bij hun consumenten zitten en hoofdkantoren van grote multinationals vestigen zich in steden met goede (vlieg)verbindingen (Luttik e.a. 2009).

Voor metropoolregio's wordt het steeds belangrijker om te investeren in 'quality of life'. Metropolitan regio's schakelen om van industriële naar kennisintensieve economieën en concurreren wereldwijd met elkaar in het aantrekken van kennisintensieve bedrijvigheid (waaronder ook nieuwe maakindustrie). De aanwezigheid van 'quality of life' is belangrijk in deze concurrentiestrijd. Veel andere economische succesfactoren voor bedrijven, zoals belastingklimaat, (kennis)infrastructuur, veiligheid en onderwijs liggen immers al grotendeels vast (Nefs e.a. 2016).

Uit onderzoek van Sezisli e.a. (2020) blijkt dat buitenlandse bedrijven tevreden zijn over de kwaliteit van leven in Zuid-Holland. Positieve punten zijn de afstand van huis naar werk, het openbaar vervoer, dynamiek van de steden, de rust van de natuur, het aanbod musea en cultuur, diversiteit aan woningen. Ook zijn bedrijven te spreken over de samenleving, die openstaat voor mensen met een andere afkomst, geloofsovertuiging of cultuur, en de beheersing van het Engels door Nederlanders. Wel wordt gebrek aan informatie aan expats in het Engels als aandachtspunt genoemd.

Sommige bedrijven kiezen voor vestiging op een bepaalde locatie, omdat deze aansluit op de 'corporate identity' of deze versterkt. Dit is bijvoorbeeld het geval voor artistieke bedrijven die zich vestigen in de Van Nellefabriek in Rotterdam. Amerikaanse bedrijven vestigen zich graag in Den Haag vanwege de positieve uitstraling die de 'Stad van recht en vrede' heeft op het bedrijf.

Uit de gesprekken met sleutelfiguren komt naar voren dat 'quality of life'/omgevingskwaliteit vooral een indirecte factor is voor bedrijven vanwege de aantrekkingskracht op kenniswerkers. *'We zien dat de leefomgeving belangrijker wordt. De tijd dat je op een kaal bedrijfsterrein werkt is voorbij. Bedrijven vestigen zich meer in de binnensteden voor wonen en zaken zoals scholen en*

recreatie.' Of zoals een andere respondent het verwoordt: *'Als een omgeving goed voelt voor mensen, dan is het goed voor bedrijven en het voortbestaan van de bedrijven.'* Voorbeeld hiervan is een buitenlands bedrijf waarbij de keuze was tussen vestiging in Amsterdam of Rotterdam. Na een toer door Rotterdam koos het personeel, veelal jonge medewerkers, voor Rotterdam omdat zij zich hier meer thuis voelden dan in Amsterdam. Dit gaf bij de eigenaren van het bedrijf de doorslag gaf om het bedrijf in Rotterdam te vestigen. Een ander voorbeeld is dat het hoofdkantoor van DPD investeert in voorzieningen voor medewerkers, zoals groenvoorzieningen om te wandelen en te lunchen, om daarmee nieuwe werknemers aan te trekken.

Er is feitelijk ook sprake van een wederkerige relatie tussen bedrijven en de omgeving waarin zij zijn gevestigd door de bijdrage die de bedrijven zelf aan die omgeving leveren. Een voorbeeld hiervan is 'Lely melkrobots', dat belang heeft bij de instandhouding van het veenweideland waarin het bedrijf gevestigd is en dat onder meer heeft meebetaald aan het onderhoud van de molen in dat gebied. Verder wordt het milieubewustzijn van buitenlandse bedrijven steeds groter. De reden daarvoor is dat ze daar door hun klanten op worden aangesproken ('corporate responsibility') en dat het leveren van een bijdrage aan maatschappelijke thema's als duurzaamheid, circulaire economie en gezondheid bijdraagt aan het aan het imago van het bedrijf ('social license to operate').

Tot slot heeft de omgeving waarin een bedrijf zich vestigt een sociaal-culturele component die van belang is voor het 'thuisgevoel' van bedrijven. Dit wordt bijvoorbeeld bevorderd door de aanwezigheid van bedrijven uit dezelfde cultuur. Zo is voor Chinese bedrijven Den Haag interessant vanwege de aanwezigheid van Chinatown en zijn er in Amstelveen veel Japanse bedrijven gevestigd.

3.4 Cultureel erfgoed als factor binnen quality of life

In de literatuur is weinig tot geen informatie te vinden over het specifieke belang van cultureel erfgoed als vestigingsfactor voor bedrijven. De veronderstelling is dat cultureel erfgoed voor bedrijven zelf geen belangrijke vestigingsfactor is. *'Cultureel erfgoed is 'nice to have' en geen 'need to have'*, zo komt uit de gesprekken met sleutelfiguren voren. Er zijn wel aanwijzingen dat een aantrekkelijk landschap, breed gedefinieerd, belangrijk is voor de 'quality of life' voor kenniswerkers. In deze brede definitie van het landschap gaat het om 'de totale metropolitane leefomgeving die ook bestaat uit erfgoed, brownfields⁸ en infrastructuur, zonder harde scheiding tussen stad en land' (Nefs e.a. 2016).

In de ontwikkeling van het belang van het landschap als vestigingsfactor is sprake van een zichzelf versterkend proces. Kenniswerkers zorgen voor de vestiging van innovatieve bedrijven. Deze bedrijven kunnen op hun beurt weer een bijdrage leveren aan het behoud en het versterken van het landschap. Wel pleiten organisaties die een rol voor het landschap als vestigingsfactor zien, voor meer onderzoek om politici en beleidsmakers te overtuigen van het belang van het landschap voor economische ontwikkeling. Daarnaast is het nodig om de begrippen 'metropolitaan landschap' en 'kenniseconomie' verder te operationaliseren om het publieke debat hierover te kunnen voeren (Nefs e.a. 2016).

Omdat de aanwezigheid en beleefbaarheid van een divers en gewaardeerd landschap de kwaliteit van leven in een regio verhoogt, zetten veel buitenlandse metropoolregio's, zoals het

⁸ Een brownfield is een geheel van verwaarloosde of onderbenutte gronden die zodanig zijn aangetast, dat zij slechts gebruikt of opnieuw kunnen worden gebruikt door middel van structurele maatregelen.

RheinRurh-gebied en Londen, in op het verbeteren van die kwaliteit. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het realiseren van goede fysieke verbindingen tussen stad en land (bijvoorbeeld een fiets- en wandelnetwerk) en investeringen in een groen-blauw raamwerk in en rond de steden (Nefs e.a. 2016). Om in Nederland de beleidsmatige aandacht voor erfgoed te vergroten is een Community of Practice (CoP) opgericht. In twaalf pilotprojecten in vijf provincies is antwoord gegeven op de vraag: 'Hoe geven we het landschap als vestigingsvoorwaarde in Nederland handen en voeten?' Eén van die twaalf pilotprojecten betrof het project Hollandse Banen in Zuid-Holland om de kwaliteit van de fietsinfrastructuur in de Metropoolregio Rotterdam-Den Haag te verbeteren. De volgende conclusies zijn in het kader van de CoP getrokken.

- Gerichte positieve marketing van het landschap als vestigingsfactor is essentieel om betrokkenheid uit te lokken.
- De stad is onlosmakelijk met het landschap verbonden.
- Het onderwerp staat op de agenda bij het Rijk en provincies, maar er is nog veel nodig om het economisch belang van het landschap goed te verankeren in de nieuwe omgevingsvisies en (infrastructuur)projecten.

Er is een ontwikkeling naar 'landschap inclusief denken'. Bij zowel bestuurders als beleidsmakers groeit de aandacht voor het belang van ruimtelijke kwaliteit, aldus enkele geïnterviewde sleutelfiguren. Het karakter van het landschap staat onder druk als gevolg van bijvoorbeeld de energietransitie en de vestiging van bedrijven. In omgevingsvisies wordt uiteengezet hoe landschap, wonen, werken, recreatie en bereikbaarheid zich tot elkaar verhouden. Zo heeft de provincie Zuid-Holland in de Ontwerp Omgevingsvisie Zuid-Holland in het kader van de ambitie 'een concurrerend Zuid-Holland: diversiteit, de economische kracht van Zuid-Holland' het voornemen uitgesproken dat zij met haar partners wil blijven bouwen aan een aantrekkelijk vestigingsklimaat.⁹ Dit wil de provincie doen door te zorgen voor voldoende en kwalitatief goede werklocaties (kantoren, bedrijventerreinen, woon/werklocaties), woonruimte, woon-werkverbindingen, een goede beroepsbevolking, een gezonde leefomgeving, goede biodiversiteit, recreatieve voorzieningen en cultureel erfgoed. 'Zuid-Holland heeft een rijke geschiedenis. Investeren in het aanwezige erfgoed, archeologie en cultuur en het gericht betrekken van bewoners en bezoekers draagt positief bij aan ons vestigingsklimaat', zo stelt de provincie (Provincie Zuid-Holland 2020).

Tot slot mag de immateriële kant van het Nederlands erfgoed niet onvermeld blijven. Nederland heeft een rijke geschiedenis. Een interessant kenmerk voor buitenlandse bedrijven is dat Nederland wordt gezien als een land dat praktische oplossingen voor problemen zoekt, bijvoorbeeld het bewoonbaar maken van land dat onder de zeespiegel ligt. '*Nederland straalt bescheidenheid uit met haar erfgoed, maar Nederland biedt ook oplossingen, zoals voor het feit dat we onder zeeniveau staan. We kunnen aan mensen laten zien dat we als klein land, grote dingen kunnen doen*', aldus een sleutelfiguur. Ook een stad als Rotterdam profileert zichzelf onder meer met zijn geschiedenis (Tweede Wereldoorlog en wederopbouw) bij buitenlandse bedrijven en kenniswerkers. Leiden noemt zich 'Stad van ontdekkingen' waarvan kennis en cultuur de belangrijkste pijlers zijn, terwijl Den Haag 'Internationale stad van recht en vrede' is. Deze kwalificaties dragen wel bij aan het imago van een stad, maar het is de vraag of dit van doorslaggevend belang is, aldus sleutelfiguren.

⁹ Hierbij gaat het om het vestigingsklimaat in het algemeen, niet specifiek om het vestigingsklimaat voor buitenlandse kennisbedrijven.

4 Vestigingsfactoren voor buitenlandse kenniswerkers

4.1 Inleiding

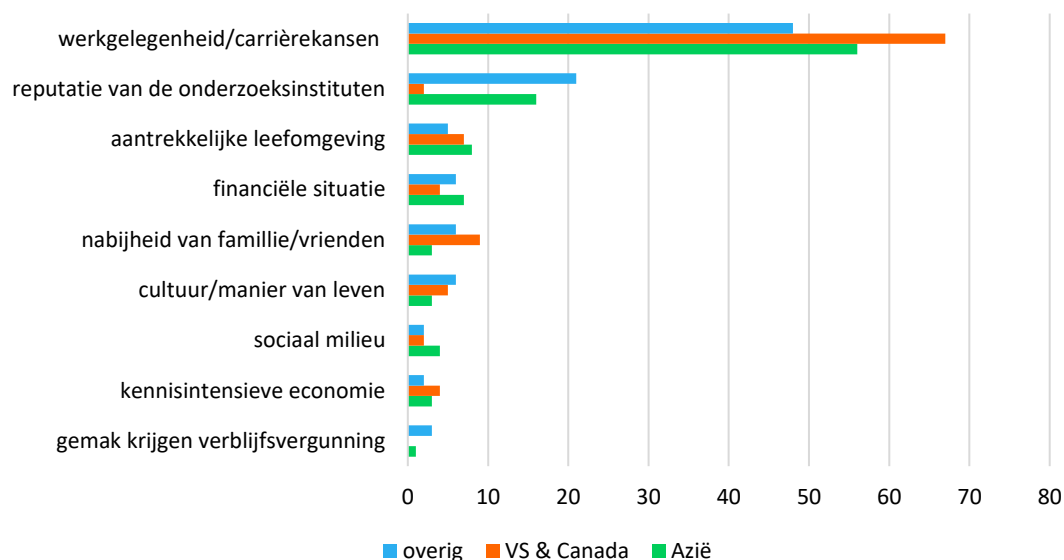
In dit hoofdstuk beschrijven we welke vestigingsfactoren van belang zijn voor buitenlandse kenniswerkers. We baseren ons op de literatuur, de gesprekken met sleutelfiguren en de interviews met buitenlandse kenniswerkers.

4.2 Algemeen

Vestiging in Nederland

Er is een onderscheid te maken in motieven voor kenniswerkers om naar Nederland te migreren en de factoren die voor kenniswerkers van belang zijn om zich op een specifieke locatie binnen Nederland te vestigen. Wat betreft migratie naar Nederland zijn werkgelegenheid en carrièrekansen voor buitenlandse kenniswerkers de belangrijkste reden, zo blijkt uit een enquête onder kenniswerkers in heel Nederland (zie figuur 4.1; Berkhout e.a. 2010).

Figuur 4.1 Belangrijkste reden voor verhuizen naar Nederland naar herkomstregio, 2009, percentage



bron: Berkhout e.a. 2010

Dat de redenen om zich in Nederland te vestigen voornamelijk carrière-gerelateerd zijn, blijkt ook uit de interviews die wij met kenniswerkers hebben gehouden; de kenniswerker is bijvoorbeeld door de werkgever uitgezonden, de kenniswerker ambiëert een specifieke baan, de partner vindt een baan in Nederland of er zijn carrièrekansen in meer algemene zin. In een enkel geval spelen ook de historische band van een regio in het thuisland met Nederland, de grote mate van gelijkheid van Nederland met het thuisland of de ligging van Nederland binnen Europa (bijvoorbeeld dicht bij het thuisland of de mogelijkheid om gemakkelijk naar andere Europese landen te reizen) een rol om voor Nederland en niet voor een ander land te kiezen, zo geven buitenlandse kenniswerkers in de interviews aan.

Welke factoren het zwaarst wegen, verschilt wel per type kenniswerker. Economische motieven zijn in elk geval belangrijk voor ingenieurs, technici en ondernemers. Voor wetenschappers speelt ook het prestige van wetenschappelijke instellingen en de vrijheid van publiceren een belangrijke rol (NFIA 2017).

Ook voor afgestudeerde buitenlandse studenten spelen carrièrekansen een belangrijke rol in hun beslissing om in Nederland te blijven. Het blijkt in de praktijk lastig om een baan te vinden en een carrière op te bouwen. Oorzaken zijn onder meer de taalbarrière, gebrek aan werkervaring en gebrek aan ondersteuning bij de toegang tot de arbeidsmarkt (SVR's Research Unit 2015). Ook tekort aan betaalbare huisvesting vormt een knelpunt voor het behoud van buitenlandse afgestudeerde studenten voor de Zuid-Hollandse arbeidsmarkt, aldus een sleutelfiguur.

Woonlocatie binnen Nederland

Stadsgewesten zijn voor buitenlandse kenniswerkers, meer dan voor Nederlandse kenniswerkers, een belangrijke woonlocatie. Ongeveer 84% van alle buitenlandse kenniswerkers die in de periode 2000-2009 naar Nederland kwamen, vestigde zich in een van de 22 Nederlandse stadsgewesten. Zij vestigden zich vooral in de stedelijke woonmilieus, waarbij de hoogstedelijke woonmilieus de voorkeur genieten: dit zijn de wijken met veel inwoners en een hoge dichtheid, van waaruit veel banen te bereiken zijn (agglomeratievoordelen) die sterk in trek zijn (Raspe e.a. 2014). Een belangrijk knelpunt dat in diverse gesprekken met sleutelfiguren naar voren is gekomen, is het tekort aan betaalbare woningen voor buitenlandse kenniswerkers. Dit speelt overigens in Delft en Leiden sterker dan bijvoorbeeld in Rotterdam.

Er zijn verschillen in woonlocatievoorkeuren tussen werknemers in de creatieve industrie (bijvoorbeeld in design/vormgeving) en werknemers in de technische sectoren. Creatieve werkers hebben een sterkere voorkeur voor (binnen)stedelijk wonen dan technici. Andere factoren die bij kenniswerkers in de creatieve sector een grotere rol spelen bij woonlocatiebeslissingen zijn de persoonlijke levensloop en sociale netwerken (onder andere factoren als 'waar opgegroeid', 'waar wonen familie en vrienden', 'waar gestudeerd'; Sleutjes e.a. 2014).

De voorkeur voor wonen in stedelijke woonmilieus sluit aan bij de constatering dat 'harde' factoren (onder andere werkgelegenheid, woon- en vervoerskosten, bereikbaarheid) van aanzienlijk belang zijn bij woonlocatiebeslissingen van buitenlandse kenniswerkers (Sleutjes e.a. 2014). Raspe e.a. (2014) constateren dat praktische zaken het meest van belang zijn voor buitenlandse kenniswerkers die relatief kort blijven.

Het beeld dat de keuze voor de woonlocatie op de eerste plaats is gebaseerd op praktische overwegingen wordt bevestigd door de geïnterviewde buitenlandse kenniswerkers. Dit geldt overigens niet alleen voor de geïnterviewde respondenten zelf, maar ook voor andere buitenlandse kenniswerkers die zij kennen. Motieven die in de interviews zijn genoemd:

- bereikbaarheid van het werk / aanwezigheid van openbaar vervoer;
- nabijheid van een internationale school voor kenniswerkers met een gezin met kinderen;
- betaalbare huisvesting.

Op basis van het onderzoek van Raspe e.a. (2014) kunnen we verder inzoomen op de woningkeuze van buitenlandse kenniswerkers. Aan buitenlandse kenniswerkers, werkzaam in de regio's Amsterdam en Eindhoven, is gevraagd welke 3 locatiemarken van een lijst van 21 kenmerken voor hen het meest doorslaggevend zijn geweest voor de locatiekeuze. Van deze locatiemarken is een ranking gemaakt die is weergegeven in tabel 4.1. De top 3 van kenmerken die

gemiddeld het meest doorslaggevend waren bestaat uit rustige woonomgeving, relatief lage woonkosten en bezit eigen woning. Kenmerken als architectuur en bouwperiode van de buurt en dichtbij natuurgebieden staan lager op de ranglijst.

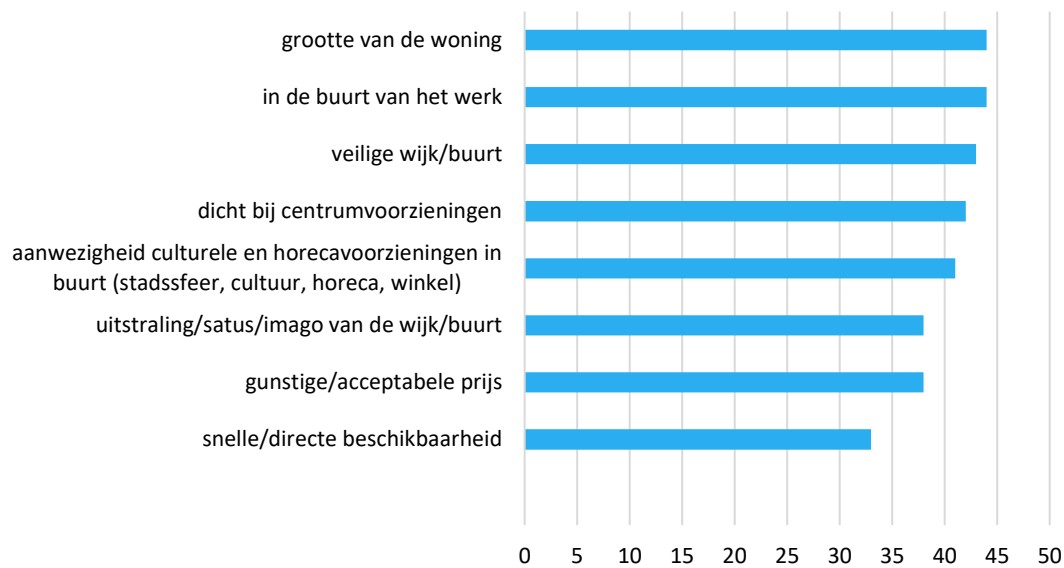
Tabel 4.1 Bij de woningkeuze doorslaggevende kenmerken van huis (H), buurt (B) en ligging (L), ranking, 2014

vestigingsfactor	ranking
H: eigen tuin	6
H: bouwstijl en architectuur	12
H: eigen woning bezitten	3
H: geen boven- of benedenburen	15
H: relatief lage woonkosten	2
H: ruimte woning	4
H: vrij uitzicht	13
B: samenstelling buurtbevolking	10
B: openbaar groen/parken	11
B: rustige woonomgeving	1
B: bakker, slager of groenteboer op loopafstand	8
B: cafés, restaurants en barretjes in de buurt	16
B: goede boekhandel	21
B: architectuur en bouwperiode	19
L: dichtbij werk	4
L: dichtbij snelweg	20
L: dichtbij openbaarvervoersknooppunt	9
L: dichtbij of in stadscentrum	7
L: dichtbij familie	18
L: dichtbij vrienden	17
L: dichtbij natuurgebieden	14

bron: Raspe e.a. 2014

Een recent onderzoek onder buitenlandse kenniswerkers in de gemeente Den Haag bevestigt het beeld dat bij de keuze van een woning zowel harde factoren (zoals de grootte van de woning) als zachte factoren (imago van de buurt) een rol spelen. Figuur 4.2 geeft een overzicht van de redenen die bij minimaal een derde van de respondenten een rol heeft gespeeld bij de keuze voor de woning (Lijzenga en Bosten 2020).

Figuur 4.2 Redenen voor huisvesting buitenlandse kenniswerkers in Den Haag, 2020, percentage



bron: Lijzenga en Bosten 2020

Zonder meer een belangrijk aspect van het kiezen voor een bepaalde woonlocatie, is informatie van andere buitenlandse kenniswerkers door middel van hun persoonlijke verhalen, zo meent een van de sleutelfiguren. Informatie als ‘het is daar zo leuk’, ‘bruisend’, ‘er is makkelijk een huis te vinden’ of ‘het is verschrikkelijk om een betaalbare woning te vinden’, is hoge mate medebepalend voor de locatiekeuze.

Van de buitenlandse kenniswerkers verhuist 72% tijdens het verblijf in Nederland. Wel blijven ze vaak bij hun eerste keuze als het gaat om de mate van stedelijkheid en de sociaal-economische status van hun woonomgeving. De verhuiskans wordt bepaald door veranderingen in huishoudsamenstelling en toename van het inkomen (Sleutjes e.a. 2014).

4.3 Quality of life

Zachte vestigingsfactoren die van belang zijn voor buitenlandse kenniswerkers hebben vooral betrekking op (de kwaliteit van) de leefomgeving, ook wel aangeduid met de eerder in dit rapport gebruikte term ‘quality of life’. Het gaat hierbij om factoren als stedelijke atmosfeer, voorzieningenniveau, diversiteit en culturele voorzieningen. Uit zowel de literatuurstudie als de interviews blijkt dat het belang van deze ‘quality-of-life’-factoren bij het aantrekken van kenniswerkers minder groot is dan van harde vestigingsfactoren. In de literatuur is aangegeven dat zachte factoren wel een grotere rol spelen als het gaat om het vasthouden van kenniswerkers. Zachte factoren geven niet vaak de doorslag bij een verhuisbeslissing, maar kunnen er wel aan bijdragen dat buitenlandse kenniswerkers langer in een stad of regio blijven wonen (Sleutjes e.a. 2014).

Uit een enquête onder buitenlandse kenniswerkers in heel Nederland komt de volgende rangorde van aangegeven quality-of-life-factoren naar voren. Groen in de (directe) leefomgeving is, na een veilige woonbuurt, de belangrijkste factor (zie tabel 4.2 Veer en Luttik 2010). Van de buitenlandse kenniswerkers vindt 49% cultureel erfgoed een (zeer) belangrijke omgevingsfactor. Erfgoed neemt daarmee op de ranglijst de 10e plek in. In paragraaf 4.4 gaan we dieper in op het belang van cultureel erfgoed als vestigingsfactor.

Tabel 4.2 Percentage van de buitenlandse kenniswerkers dat betreffende omgevingsfactor (zeer) belangrijk vindt

omgevingsfactor	percentage
veilige woonomgeving	92
groene plekken	89
buurtparken	88
stadsparken	79
groen in de straat waar ik woon	78
rustige woonomgeving	76
bossen en natuurgebieden	76
groen landelijk gebied (boerderijen, dorpen, bomen en velden)	65
Engelstalige cultuur/vrijetijdsbesteding/amusement	51
cultureel erfgoed in mijn woonomgeving	49
prominente winkels en diensten	47

bron: Veer en Luttk 2010

Groen in de leefomgeving is van belang voor openluchtrecreatie. In het algemeen zijn voor de buitenlandse kenniswerker in Nederland mogelijkheden voor veelzijdig gebruik (zoals voor ontmoeting en individuele sportbeoefening) en goede bereikbaarheid vanuit huis en werkplek belangrijke ruimtelijke kenmerken van recreatiemogelijkheden in de groene leefomgeving. Wat betreft landschapstype hebben kenniswerkers een voorkeur voor droogmakerijen en laagveengebied (polder en weidelandschap), gevolgd door zandgebied (Veer en Luttk 2010). Het belang van groen in de omgeving is als gevolg van de coronacrisis groter geworden. Meer mensen gebruiken het groen in hun omgeving voor het maken van een ommetje. Dat geldt ook voor buitenlandse kenniswerkers, zo blijkt uit verschillende gesprekken met sleutelfiguren.

Het beeld dat 'quality of life' voor buitenlandse kenniswerkers wel degelijke een rol speelt, nadat aan de 'harde' vestigingsfactoren is voldaan, wordt bevestigd uit de gesprekken met sleutelfiguren, met name van de expatcentra. Buitenlandse kenniswerkers willen ergens wonen waar het leuk leven is. Voorzieningen, recreatie en groen zijn daarbij van belang voor de levenskwaliteit. Ook de buitenlandse kenniswerkers zelf geven in de interviews aan dat het voor hen belangrijk is dat de woonlocatie een prettige manier van leven mogelijk maakt. Nabijheid van openbaar vervoer, veiligheid van de buurt en nabijheid van voorzieningen als winkels voor dagelijkse behoeften, kunst & cultuur, cafés en restaurants en groen in de buurt spelen hierin een prominente rol. Hoewel landschap, architectuur en historisch karakter sec als minder belangrijk worden ervaren, heeft de ambiance van een specifieke stad of wijk een zekere aantrekkingskracht. Voor de ene buitenlandse kenniswerker is dit het moderne Rotterdam met een multiculturele samenleving en een levendig, energiek centrum met een innovatieve architectuur, voor de andere buitenlandse kenniswerker de pittoreske grachten en de historische sfeer van Delft. Wat aantrekkelijk is, hangt dus af van de individuele voorkeuren van de buitenlandse kenniswerker.

Achtergrondkenmerken van de kenniswerkers zijn van invloed op hun behoefte aan voorzieningen in de omgeving. Uit de gesprekken met in totaal 18 sleutelfiguren en buitenlandse kenniswerkers komt hierover het volgende (versimpelde) beeld naar voren.

- In het algemeen is de indruk dat er een verschil is in behoefte naar wetenschappelijke achtergrond. Alfa's hebben vaak een grotere voorkeur voor culturele voorzieningen, terwijl veel bèta's sporten in de natuur belangrijker vinden.
- Buitenlandse kenniswerkers werkzaam in de diplomatie vinden de oude binnensteden vaak aantrekkelijk.
- Jongeren en singles zoeken meer het levendige centrum en het uitgaansgebied op. *'If you can afford living in the city center it is better for a social life as a single person. Friends of mine who have a family tend to live in the outskirts of the city.'*
- Gezinnen kiezen meer voor wonen in een rustiger buitenwijk met meer ruimte en groen in de woonomgeving. *'We hebben de huidige woning gekozen, omdat het aan een park grenst'.*
- Buitenlandse kenniswerkers met kinderen hechten belang aan internationale scholen, kinderopvang en veiligheid op straat. Veiligheid van de buurt is een aspect dat door de buitenlandse kenniswerkers in hoge mate wordt gewaardeerd.
- Buitenlandse kenniswerkers zonder kinderen vinden het vooral belangrijk dat zij dicht bij het werk wonen, in de buurt van andere buitenlandse kenniswerkers of in de buurt van vrijetijdsvoorzieningen. *'I was not happy with the first place I lived, because it was far from the city center. My work is in the city center and my business partner also lives in the city.'*

Verder kan er iets gezegd worden over verschillen tussen door hun bedrijf uitgezonden kenniswerkers en kenniswerkers die er zelf voor gekozen hebben om in Nederland te komen werken. Uitgezonden kenniswerkers hechten over het algemeen minder belang aan voorzieningen, maar meer aan de woning en de wijk waarin deze woning is gelegen. Kenniswerkers die op eigen initiatief naar Nederland komen, zijn meer gericht op actieve deelname aan de Nederlandse samenleving, bijvoorbeeld sporten in verenigingsverband, aldus een sleutelfiguur.

Binnen het containerbegrip 'quality of life' zijn het sociale leven en het zich 'thuis voelen' in Nederland voor buitenlandse kenniswerkers belangrijke onderdelen. Sociale contacten en vrijetijdsvoorzieningen (bijvoorbeeld om dingen met andere buitenlandse kenniswerkers te ondernemen of een bioscoop met internationale films in diverse talen) zijn temeer van belang omdat er vaak geen familie in Nederland woont. Daardoor is op voorhand de sociale kring sowieso wat beperkter. Het opbouwen van een sociaal netwerk met Nederlanders wordt zowel door buitenlandse kenniswerkers als door internationale studenten als lastig ervaren. Taal speelt hierin een belemmerende rol. Veel Nederlanders spreken weliswaar Engels, maar informatie over vrijetijdsvoorzieningen (bijvoorbeeld verenigingen) is alleen in het Nederlands beschikbaar. Ook voor andere voorzieningen (bijvoorbeeld van gemeenten, nutsbedrijven en verzekeringen, geldt dat veel informatie in het Nederlands beschikbaar is. Expatcentra spelen een belangrijke rol in de informatievoorziening aan buitenlandse kenniswerkers in het Engels en in de organisatie van activiteiten met andere expats. Zij bieden buitenlandse kenniswerkers ook ondersteuning bij de formaliteiten die moeten worden afgehandeld bij vestiging in Nederland, zoals het aanvragen van een verblijfsvergunning en een BSN-nummer.

Een andere factor die in het algemeen voor buitenlandse kenniswerkers van belang is, is gezondheidszorg. Er wordt door buitenlandse kenniswerkers wisselend gedacht over de kwaliteit van de Nederlandse gezondheidszorg. De Nederlandse gezondheidszorg wordt als gesloten ervaren, omdat er voor veel voorzieningen eerst een verwijzing van de huisarts nodig is. In Rotterdam bijvoorbeeld zijn er zogenaamde International Health Centres. Zij bieden langere spreekuren en buitenlandse kenniswerkers kunnen er altijd terecht voor een second opinion, ook als ze verder weg wonen. Deze facetten spelen mee in het gevoel van welkom zijn.

Diverse voorzieningen zijn dus belangrijk voor de leefkwaliteit van buitenlandse kenniswerkers. Een nuancering die hierbij in een aantal gesprekken met sleutelfiguren is gemaakt, is dat deze voorzieningen niet noodzakelijkerwijs in de directe woonomgeving beschikbaar hoeven te zijn. Nederland wordt door buitenlandse kenniswerkers ervaren als een land waarin de afstanden klein zijn. Daarom hebben buitenlandse kenniswerkers een grote reisbereidheid, in het bijzonder als het gaat om voorzieningen op het gebied van vrijetijdsbesteding. *'The only thing I miss are concerts of classical music, but I can take the train to for instance Amsterdam if I want to see a classical concert'*, aldus een respondent.

4.4 Cultureel erfgoed als factor binnen 'Quality of life'

Zoals uit tabel 4.2 in de vorige paragraaf blijkt, vindt bijna de helft van de ondervraagde buitenlandse kenniswerkers erfgoed een belangrijke omgevingsfactor. Een nadere onderbouwing van de manier waarop erfgoed een rol voor buitenlandse kenniswerkers speelt binnen 'quality of life' ontbreekt. Wel zijn er in de literatuur enkele algemene noties te vinden over het belang van erfgoed voor de vestiging van huishoudens, vooral van huishoudens van hoogopgeleiden.

Stedelijke voorzieningen zijn van belang voor de vestiging van hoogopgeleide huishoudens. Hierbij gaat het onder meer om een divers voorzieningenaanbod, de bereikbaarheid van deze voorzieningen en van werk en de atmosfeer van een stad. Erfgoed is een belangrijke stedelijke voorziening die hoogopgeleiden aantrekt: het geeft een stad identiteit en zorgt voor een aantrekkelijke leefomgeving. Dit bevordert de vestiging van andere voorzieningen zoals winkels en theaters, waardoor de aantrekkelijkheid van de stad verder toeneemt (Duijn en Rouwendal 2013).

Dat cultureel erfgoed een belangrijke stedelijke vestigingsfactor voor hoogopgeleide huishoudens is, blijkt uit het volgende:

- In steden met een ruime voorraad oude huizen wonen relatief meer hoger opgeleiden dan in steden met veel nieuwbouw. Vooral de aanwezigheid van een historische binnenstad oefent een grote aantrekkingskracht uit op hoogopgeleiden (Janssen 2012).
- Vooral hoogopgeleide alleenstaanden en tweeverdieners zijn bereid een hogere prijs te betalen voor een woonlocatie met veel cultureel erfgoed. Dit geldt vooral voor erfgoed in steden (stadsgezichten, rijksmonumenten) en minder voor dorpen, omdat ook de aanwezigheid van werkgelegenheid in steden een belangrijke vestigingsfactor is (Duijn en Rouwendal 2013).

Niet alleen gebouwd erfgoed is een vestigingsfactor voor hoogopgeleiden, ook landschappelijk erfgoed speelt een rol. De aanwezigheid van natuur en landschap worden door (buitenlandse) kenniswerkers betrokken in de afweging om zich in een specifieke stad of regio te vestigen. Voor bèta-kenniswerkers zijn natuur en landschap dichtbij huis nog van groter belang dan de aanwezigheid van stedelijke voorzieningen (Janssen 2012).

Als vestigingsfactor is erfgoed (waaronder het stedelijk landschap) niet van primair belang. *'Cultural heritage helps for me as I like old buildings, but most expats don't care. They care more about the financial element and building a life here'*. Enerzijds worden aan factoren als een goede baan en carrièremogelijkheden meer waarde gehecht, anderzijds wordt door de (ervaren) korte afstanden in Nederland het niet zo'n probleem gevonden als erfgoed niet in de directe omgeving te vinden is, zo komt uit meerdere gesprekken met sleutelfiguren en respondenten naar voren. Niettemin is het Nederlands erfgoed waardevol voor buitenlandse kenniswerkers. Een omgeving met veel cultuurhistorie is geliefd bij kenniswerkers. Zo zijn bijvoorbeeld 'ge-laagde landschappen', waarin de geschiedenis en de identiteit van Nederland zichtbaar is, meer in trek dan nieuw aangelegde recreatiegebieden en is er ook waardering voor binnensteden met

historische panden. De aantrekkingskracht van cultureel erfgoed is wel lastig om te kwantificeren. Zoals een sleutelfiguur het verwoordt: *'Het is moeilijk te zeggen of erfgoed zorgt voor meer werknemers. Je merkt het mogelijk pas als het niet hebt, maar dit is moeilijk te meten. Zo kun je je afvragen waarom Almere minder expats heeft: komt dat door minder historie of nog een gebrek aan andere zaken?'* Enkele geïnterviewde buitenlandse kenniswerkers geven aan dat kenmerkende Nederlandse cultuur in Zuid-Holland, meer dan in bijvoorbeeld Amsterdam, goed beleefd kan worden. *'You can go to Amsterdam but that is not the Netherlands'*, zo verwoordt een buitenlandse kenniswerker het. Dit aspect van Zuid-Holland zou volgens respondenten meer gepromoot kunnen worden.

Buitenlandse kenniswerkers zien een beperkte rol voor cultureel erfgoed in het behoud van buitenlandse studenten of kenniswerkers, zo blijkt uit de interviews. Aanvullend daarop kan worden gesteld dat - om eventueel te blijven - vooral de immateriële kant van het Nederlands erfgoed van belang is. Veel buitenlandse studenten en kenniswerkers hebben vooraf gepland of ze voor een korte of langere periode in Nederland willen verblijven. Voor een langdurig verblijf in Nederland is sociale integratie van belang. Hierin worden echter vaak barrières ervaren. Daarbij gaat het om het leren van de taal, maar ook om inzicht in de Nederlandse cultuur en het opbouwen van een sociaal netwerk. Nederlanders zijn vriendelijk, maar afstandelijk. *'Nederlanders zijn erg vriendelijk, hoewel ze wel een barrière hebben. Zo is het moeilijk om een Nederlander bij je thuis uit te nodigen of bij een Nederlander thuis op bezoek te gaan. Het zal wel de cultuur zijn.'* Cultuur ('immaterieel erfgoed' in de vorm van de Nederlandse geschiedenis, gebruiken, omgangsvormen en feestdagen) en natuur kunnen bijdragen aan een welkome sfeer. Het kost tijd om een leven in Nederland op te bouwen. Veel bedrijven bieden buitenlandse kenniswerkers geen ondersteuning hierbij. Expatcentra spelen daarentegen hierin wel een belangrijke rol.

5 Conclusies en aanbevelingen

5.1 Conclusies

De economie en de bedrijvigheid veranderen. Voor veel bedrijven geldt dat hun activiteiten niet meer plaatsgebonden zijn. Dit geldt in sterke mate voor kennisbedrijven. Erfgoed is op zichzelf geen pullfactor van betekenis voor buitenlandse bedrijven en buitenlandse kenniswerkers. Het speelt voor buitenlandse bedrijven als directe vestigingsfactor geen rol.

Indirect is er wel een relatie tussen erfgoed en het vestigingsklimaat voor buitenlandse bedrijven en buitenlandse kenniswerkers. Deze relatie is echter niet heel sterk en is ook niet causaal van aard. Hoe ziet de relatie tussen erfgoed en vestigingsklimaat eruit?

- Er is een verband tussen de aanwezigheid van cultureel erfgoed en de aanwezigheid van hoogopgeleide binnenlandse kenniswerkers. Hoger opgeleiden hechten meer waarde aan de nabijheid van cultureel erfgoed en zijn bereid meer te betalen voor een woning in de buurt van cultureel erfgoed.
- Voor buitenlandse kenniswerkers is de constatering dat 'quality of life' van belang is, waarvan leefomgeving deel uitmaakt. Onderdeel van deze leefomgeving is materieel erfgoed.
- 'Quality of life' is daarmee voor buitenlandse bedrijven indirect een vestigingsfactor, omdat ze geschikt personeel nodig hebben. Omdat er een ontwikkeling 'bedrijvigheid volgt mensen' zichtbaar is, wordt het belang van deze 'quality of life' als indirecte vestigingsfactor ook steeds groter.
- De 'quality of life' factoren gaan voor buitenlandse kenniswerkers echter pas een rol spelen als voldaan is aan een aantal 'harde' factoren, zoals werkgelegenheid, bereikbaarheid van werk en betaalbare huisvesting. In het algemeen zijn een veilige buurt en aanwezigheid van voorzieningen belangrijke 'zachte' factoren. Hoewel landschap, architectuur en historisch karakter als minder belangrijk worden ervaren, heeft de ambiance van een specifieke stad of wijk een zekere aantrekkingskracht op buitenlandse kenniswerkers. Welke factoren een stad of wijk aantrekkelijk maken hangt af van individuele voorkeuren en achtergrondkenmerken van de buitenlandse kenniswerker (bijvoorbeeld huishoudsamenstelling).
- Immaterieel erfgoed (geschiedenis, gebruiken, omgangsvormen, feestdagen) speelt wel een zekere rol. Inburgering in de Nederlandse cultuur draagt ertoe bij dat buitenlandse kenniswerkers zich thuis in Nederland voelen. Deze integratie is vooral van belang voor kenniswerkers die langer in Nederland willen blijven. De mate waarin dit lukt, kan een reden zijn om wel of niet voor een langdurig verblijf in Nederland te kiezen. Buitenlandse kenniswerkers blijken bij hun integratie veel barrières te ervaren.

5.2 Aanbevelingen

Op grond van bovenstaande conclusies komen we tot de volgende aanbevelingen.

Indien de provincie wil investeren in het verbeteren van het vestigingsklimaat, is het niet zinvol om dit te doen vanuit het smalle kader cultureel erfgoed, maar breder te kijken naar omgevingskwaliteit in het algemeen. De omgevingskwaliteit wordt immers bepaald door een groot aantal aspecten, die elkaar in meer of mindere mate ook beïnvloeden. Daarnaast kan op basis van de provinciale omgevingsvisie gestuurd worden op het verbeteren van die omgevingskwaliteit. Mogelijk dat er kansen zijn voor sturing op de immateriële kant van het erfgoed, bijvoorbeeld door het organiseren van events voor buitenlandse en Nederlandse kenniswerkers, gericht op onderlinge kennismaking en een nadere kennismaking met de Nederlandse cultuur.

Verder bevelen we aan geen aanvullende kwantitatieve survey uit te voeren naar de relatie tussen aanwezigheid van cultureel erfgoed en vestigingsklimaat sec.

- Cultureel erfgoed is nauw verweven met allerlei andere omgevingsaspecten. Uit deze verkenning blijkt dat deze aspecten tezamen een zekere rol spelen in de werving en het behoud van buitenlandse kenniswerkers. De factor cultureel erfgoed sec is echter zeer bescheiden. De verwachting is dat de uitkomsten van een survey sterk in lijn met deze verkenning zullen zijn en weinig kennis over de genoemde specifieke relatie zullen toevoegen.
- Er zijn veel verschillen tussen buitenlandse kenniswerkers, wat betreft herkomst, huishoudsituatie, leeftijd, branche waarin de kenniswerker werkzaam is en de aanleiding voor verblijf in Nederland (uitgezonden door werkgever of zelf gekozen voor verblijf in Nederland). Vanwege deze variatie is een zeer grote steekproef nodig om ervoor te zorgen dat de onderzoekspopulatie in voldoende mate representatief is. Hoewel de expatcentra veel contacten hebben met buitenlandse kenniswerkers, maakt de AVG het lastig om via deze weg de onderzoeksgroep samen te stellen.
- Bij een open oproep voor deelname aan de survey, bestaat een risico op 'bias', omdat vooral buitenlandse kenniswerkers met interesse in het onderwerp zich zullen aanmelden voor het onderzoek.
- Bovenstaande aanbevelingen laten onverlet dat nader kwalitatief onderzoek naar vestiging en verblijf van buitenlandse kenniswerkers zinvol is. Hierbij zou kunnen worden ingezoomd op de knelpunten die buitenlandse kenniswerkers ervaren bij vestiging en verblijf in Nederland en welke oplossingen, bijvoorbeeld op het gebied van ondersteuning, wenselijke en mogelijk zijn. Deze oplossingen kunnen ertoe bijdragen dat meer buitenlandse kenniswerkers voor de Zuid-Hollandse arbeidsmarkt en economie geworven en behouden kunnen worden.

Geraadpleegde literatuur

- Berg N. van den. De positie van de regio Drechtsteden. Relatieve sterktes en zwaktes van de regio en knoppen om aan te draaien. Utrecht: Atlas voor gemeenten 2017.
- Berkhout E e.a. Wat beweegt kennismigranten? Een analyse van de concurrentiekracht van NL bij het aantrekken van kennismigranten. Amsterdam: SEO, 2010.
- Bouwman R. Talent Attraction Programma Zuid-Holland 2020-2023. Adviesrapport aantrekken en behouden internationaal talent. Oosterbeek: Droombaanfabriek, 2020.
- Duijn M van en Rouwendal J. Cultureel erfgoed en het vestigingsgedrag van huishoudens. In: S. van Dommelen en C-J Pen. Cultureel erfgoed op waarde geschat. Economische waardering, verevening en erfgoedbeleid. Den Haag: Platform 31, 2013, pp 45-52.
- Gent D van, Bleker S, Meulen G van der, Steegman S en Tilburgs L. Monitor internationale werknemers. Regio Haaglanden (inclusief Tabellenboek). Amsterdam, Decisio 2019.
- Janssen J. Territoriaal kapitaal. Over de betekenis van erfgoed voor het vestigings- en leefklimaat. In: Vitruvius, nummer 21, oktober 2012.
- Lijzenga J en Bosten L. Expats en internationals in Den Haag en de regio Haaglanden. Arnhem/Breda: Companen/Dimensus 2020..
- Luttk J, Breman BC, Bosch FJP van den en Vreke J. Landschap als blinde vlek. Een verkenning naar de relatie tussen ruimtelijke factoren en het vestigingsgedrag van buitenlandse bedrijven. Wageningen: WUR 2009.
- Nefs M (redactie). Blind spot. Metropolitan landscape in the global battle for talent. Een samenwerkingsproject van Rijksdienst voor het Cultuur Erfgoed, Staatsbosbeheer, Vereniging Deltametropool, Wageningen UR en Ministerie voor Economische Zaken. Rotterdam: Vereniging Deltametropool, 2016.
- Nefs M (redactie). Blind spot. Het landschap als vestigingsvoorwaarde. Rotterdam: Vereniging Deltametropool, 2017.
- Netherlands Foreign Investment Agency. Monitor vestigingsklimaat (2016 & 2017).
- Provincie Zuid-Holland. Ontwerp Omgevingsvisie Zuid-Holland. Deel 1. Den Haag: Provincie Zuid-Holland 2020.
- Raspe O e.a. Kennis op de kaart. Ruimtelijke patronen in de kenniseconomie. Den Haag: Ruimtelijk Planbureau, 2004.
- Raspe O e.a. Buitenlandse kenniswerkers in Nederland. Waar werken en wonen ze en waarom? Den Haag: Planbureau voor de Leefomgeving, 2014.
- Sleutjes B. Settlement patterns of international knowledge workers in The Netherlands. Amsterdam: VU/UvA, 2014.
- Sezisli U et al. Rapportage trends & signalen internationaal vestigingsklimaat Metropoolregio Rotterdam Den Haag 2019. Rotterdam/Den Haag 2020.
- SVR's Research Unit. Train and Retain. Career Support for International Students in Canada, Germany, the Netherlands and Sweden. Berlijn: SVR's Research Unit, 2015.
- Veer PM en Luttk L. Naar buiten! To the great outdoors. Groen- en recreatiewensen van internationale kenniswerkers in Nederland. Wageningen: Alterra/WUR, 2010.
- Vlek de Coningh M en Huberts D. Stayrate van internationale afgestudeerden in Nederland. Den Haag: Nuffic 2018.
- Weterings A., e.a. The European Landscape of Knowledge-Intensive Foreign Owned Firms and the Attractiveness of Dutch Region. Den Haag: PBL, 2011.

- Zeijl J van e.a. Internationale kenniswerkers Nederland in vergelijking met 13 andere Europese landen. Den Haag; CBS 2020.