

April
'26

Talent Study Twente

*Behoeften van werkgevers en talent
Strategische aanbevelingen voor een nog betere
aansluiting van het aanbod op de vraag.*

Foto@Cuno de Bruin & Sjoerd Bracké

Linda van Asselt, Twente Board Development
Marijke Schipper, Twente Board Development
Nicole van Haelst, Van Haelst & Co BV.

Twente
Board

vh
Van Haelst & Co

Twente

Management samenvatting

De Twente Board heeft ambitieuze doelstellingen voor 2050: 55.000 extra banen, 100.000 nieuwe inwoners en 60.000 nieuwe woningen. Om dit te realiseren moet de regio haar vermogen om talent te activeren, ontwikkelen, aan te trekken en te behouden, aanzienlijk vergroten. De vraag naar talent in de zes sleuteltechnologieën - chiptech, medtech, counter-drone/radar, geavanceerde productie, AI & data en batterijtechnologie - is groot.

Dit onderzoek is uitgevoerd om een gedegen, datagedreven antwoord te geven op drie centrale vragen: Welk talent heeft Twente nodig, hoe schaars is dit talent en waar is het te vinden, en hoe moet Twente zich positioneren om het aan te trekken en te behouden?

Belangrijkste bevindingen op een rij

- 14.000+ vacatures binnen Twente's strategische clusters (feb 2024 – jan 2026)
- 9-10.000 verwachte vacatures per jaar in deze clusters in de komende jaren
- 3.144 Motivatieonderzoek: respondenten uit 12 landen: STEM-professionals, overwegend mid-career
- 75% van de respondenten verwacht de komende jaren te verhuizen - een talentenpool met een hoge mobiliteitsgraad
- > 50% kent Twente niet als carrière bestemming
- 7,7 reputatie cijfer
- 54%+ van het talent in het buitenland zou een verhuizing naar Twente (zeer) waarschijnlijk overwegen bij een geweldige baan
- 63% zou overwegen in Twente te blijven, mits er goede carrièreperspectieven zijn.
- 37% overweegt niet te blijven ook al is er carrièreperspectief: een retentierisico dat aandacht verdient.

Vraag naar Talent

Twente staat voor een urgente, brede vraag naar talent in de zes sleuteltechnologieën en drie strategische clusters (halfgeleiders, life sciences & health en defensie). Het grootste aandeel vacatures heeft betrekking op AI & Intelligente Systemen (37%), Robotica & Slimme Productie (23%) en Chiptechnologie (35%). De meeste functies zijn op mid-career en senior niveau, en de meest gevraagde profielen - ingenieurs, IT-specialisten, R&D-professionals - overlappen sterk tussen sectoren. De interne én externe concurrentie neemt toe. De meerderheid van de werkgevers bestaat uit het MKB, dat 40% van alle vacatures genereert, maar dat grotendeels nog niet is toegerust om talent te behouden en internationaal te werven.

Werving Haalbaarheid

De werving haalbaarheid voor de meest gevraagde profielen binnen Nederland is laag tot zeer laag op alle ervaringsniveaus. In Europa zijn Duitsland, Roemenië en Ierland de beste bronnen van technisch talent. Buiten Europa bieden India, Turkije, Canada en de Verenigde Staten sterke talent pijplijnen, ondersteund door hoge beschikbaarheid, mobiliteit en - met name voor India - een bekendheid met Twente.

Wat internationaal talent drijft

Het onderzoek (N=3.144, inclusief 500+ Nederlanders) onthult een duidelijke hiërarchie van drijfveren voor internationale carrière mobiliteit (verhuizen voor werk):

- Levensstijl (~54%) -afstemming op waarden: zoals diversiteit & inclusie, duurzaamheid, democratische waarden
- Carrière kansen (~49%) -professionele groei en beschikbaarheid van banen
- Economische redenen (~47%) -kosten van levensonderhoud, salaris, belastingen
- Veiligere omgeving (~45%) -fysieke veiligheid

Beschikbaarheid van banen is de belangrijkste aantrekkingsfactor én de meest genoemde zorg - onder mensen die Twente niet kennen, mensen die een verhuizing overwegen, én mensen die er al wonen. 53% van de huidige Twente-bewoners noemt beperkte baanbeschikbaarheid als een grote zorg; slechts 30% noemt het iets wat Twente goed doet.

Percepties van Twente

Meer dan 50% van de respondenten heeft weinig tot geen bekendheid met Twente. Waar de regio bekend is, scoort zij goed op omgeving, veiligheid en duurzaamheid - maar slecht op de factoren die het meest van invloed zijn op verhuis beslissingen: baankansen (3,64/5) en kosten van levensonderhoud (3,62/5), beiden als laatste.

India, Canada en de VS zijn de sterkste wervingsmarkten: hoogste bekendheid met Twente, meest positieve percepties en sterkste talent pijplijnen. Japan scoort het laagst op alle imago dimensies. Nederlandse en Duitse respondenten zijn het meest kritisch over baankansen en de kosten van levensonderhoud.

Van de 674 ondervraagde Twente-bewoners is de algehele tevredenheid 77/100 - hoger onder niet-Europese bewoners (8,05) dan Europese (7,36). De sterkste troeven van de regio: fietsinfrastructuur, groen en gemeenschapsgevoel. Zwakke punten: uitgaansleven, cultureel aanbod, huisvesting.

Conclusies

Drie structurele uitdagingen bepalen de talent positie van Twente:

- **Imago:** Lage bekendheid. Twente is grotendeels onbekend in zijn belangrijkste wervingsmarkten
- **Zwak carrière narratief:** ondanks het (worldclass) deep-tech-ecosysteem van Twente is de zichtbaarheid van banen en groeimogelijkheden beperkt en is het MKB grotendeels gesloten voor internationale kandidaten
- **Retentierisico:** behoud van talent is het meest kosteneffectieve middel, maar 37% zegt dat het niet waarschijnlijk is dat zij zouden blijven of zelfs vertrekken als zich een geweldige kans voordoet

Het talent dat Twente het hardst nodig heeft (mid-career professionals van 25-44 jaar, met gezinnen) is het grootste segment in de pool van ondervraagden Zij vinden (toegang tot) de arbeidsmarkt ontoereikend. Een belangrijk aandachtspunt daar retentie is vijf keer goedkoper is dan werving.

Aanbevelingen

1. Bouw een uniforme carrière portal - maak de arbeidsmarkt van Twente vindbaar voor Nederlandse én internationale kandidaten, most wanted in de strategische sectoren inclusief het MKB.
2. Positioneer Twente als een groene, deep-tech carrière bestemming - onder één krachtige identiteit (bijv. Next Tech Twente) met een consistent ambassadeursprogramma.
3. Richt marketing op de juiste markten met de juiste boodschap - focus op de carrièrekansen; versterk veiligheid en kwaliteit van leven. Micro-gerichte activatie op profiel, land en levensfase.
4. Optimaliseer de (internationale) 'talent journey' - investeer in onboarding, de eerste 90 dagen, en ondersteuning in huisvesting, taal en sociale integratie.
5. Richt een Twente Talent Observatory in - een permanente talent-intelligentie functie om KPI's te monitoren en te benchmarken tegen internationale best practices.
6. Vergroot de slagkracht van werkgevers (met name ook het MKB) om retentie te verbeteren en internationaal te werven; coördineer regionaal en breng grote werkgevers, gemeenten en kennisinstellingen op één lijn rond een gezamenlijke talentagenda.

Inhoudsopgave

Management samenvatting

1. Inleiding

2. Onderzoeksopzet

- 2.1 Doel
- 2.2 Methodologieën
 - 2.2.1 Vacatureanalyse & analyse werving haalbaarheid
 - 2.2.2 Motivatieonderzoek
 - 2.2.3 Merkperceptie-onderzoek
- 2.3 Proces en planning

3. Vraag naar Talent in Twente

- 3.1 beroepservaring
- 3.2 Opleidingsachtergrond
- 3.3 Werkgevers met de meeste vraag
- 3.4 Meest gevraagde profielen & vaardigheden
 - 3.4.1 Meest gevraagde profielen per sleuteltechnologie en overlap
 - 3.4.2 Meest gevraagde en snelst groeiende vaardigheden
 - 3.4.3 Nieuwe en opkomende vaardigheden

4. Beschikbaarheid

- 4.1 Werving haalbaarheid Twente en NL
- 4.2 Beschikbaarheid elders
 - 4.2.1 Europa
 - 4.2.2 Niet-Europese landen

5. Drijfveren in internationale loopbaanmobiliteit

- 5.1 Respondenten
 - 5.1.1 Professionele achtergrond
 - 5.1.2 Opleidingsachtergrond
 - 5.1.3 Nationaliteiten
 - 5.1.4 Persoonlijke achtergrond
 - 5.1.5 Mobiliteitsniveau
- 5.2 Drijfveren bij internationale loopbaanmobiliteit
 - 5.2.1 Meest doorslaggevende drijfveren
 - 5.2.2 Blijf Factoren
 - 5.2.3 Vroeg Vertrek Factoren
 - 5.2.4 Woonvoorkeuren
 - 5.2.5 Drijfveren naar leeftijd en gezinssamenstelling
 - 5.2.6 Drijfveren naar nationaliteit

6. Talent Percepties van Twente

6.1 Imago van Twente

6.1.1 Merkbekendheid

6.1.3 Imago per nationaliteit

6.2 Reputatie van Twente

6.2.1 Tevredenheid van bewoners

6.2.2 Beoordeling van de werkomgeving

6.2.3 Beoordeling van de leefomgeving

6.2.4 Beoordeling van Twente per segment

6.2.5 Bereidheid om naar Twente te verhuizen of er te blijven

7. Conclusies

8. Aanbevelingen

Bronnen

Bijlagen

- I. Talent Study Twente 2026 Slides - Link
- II. Intelligence Group Skills Analysis Twente - Link
- III. Onderzoeksopzet

1. Inleiding

De Twente Board heeft één belang en dat is het versterken van de economie in Twente. Het uiteindelijke doel is een groene technologische topregio waar het goed wonen, werken en leven is. Oftewel, samen streven brede welvaart en Bruto Twents Geluk!

Om dit te bereiken is constructieve samenwerking nodig tussen overheid, onderwijs en bedrijfsleven (de triple helix) op regionaal, nationaal en internationaal niveau. Samenwerking gericht op innovatie, duurzaamheid, toegang tot talent en een aantrekkelijke plek om te wonen en te werken.

De komende jaren zal voor Twente in het teken staan van de geambieerde schaa sprong. Tegen 2050 streeft de regio ernaar 55.000 extra banen te creëren – waarvan 15.000 in de stuwende economie – 100.000 extra inwoners aan te trekken en 60.000 nieuwe woningen op te leveren. Deze ambities sluiten aan bij het regeerakkoord, het rapport-Wennink en andere nationale en regionale visies.

De regio richt zich op de ontwikkeling en productie van hightech oplossingen gericht op maatschappelijke transitie s, impact en schaalvergroting. Een sterk bedrijfsleven en gerenommeerde onderzoeksin stellingen zijn onmisbare strategische schakels in de waardeketens van de halfgeleider-en defensie-industrie en life sciences & health (LSH). De ontwikkeling en realisatie van een aantal sleuteltechnologieën staan centraal: chiptechnologie (geïntegreerde fotonica, heterogeen chipontwerp, hightech apparatuur), medtech (beeldvorming en sensortechnologie, robotica, telecare), anti drones en radar-en sensortechnologie voor geïntegreerde lucht-en raketverdediging (IAM D), geavanceerde productie, AI en data en slimme systemen, en batterijtechnologie. Deze hightech capaciteiten maken de maatschappelijke transitie s mogelijk die bepalend zijn voor het toekomstige verdienvermogen van zowel de regio als Nederland als geheel.

Twente Board Visie

Twente als technologisch toonaangevende, groene regio in 2050.

Twente als onmisbare, sterke schakel in de waardeketens van de halfgeleider industrie, Life Sciences & Health (LSH) en defensie industrie.

Sleuteltechnologieën:

1. Geïntegreerde fotonica, (heterogeen) chip design, High Tech Equipment
2. Imaging & sensing, robotica, telecare
3. Counter drones, Radar & sensing for Integrated Air Missile Defense (IAM D)
4. Advanced Manufacturing
5. AI, data & slimme systemen
6. Batterijtechnologie

Hightech - applied, dual use - gericht op maatschappelijke transitie s, cruciaal voor toekomstige verdienvermogen van de regio en NL.

Missie

BRUTO TWENTS GELUK

Twente Board 4

Er ligt een sterke focus op het toevoegen van waarde binnen de waardeketens van Original Equipment Manufacturing (OEM). Naast een aantal OEM's fungeren de bedrijven in Twente als hoogwaardige productiepartners -op Tier 1-, 2-en 3-niveau -voor nationale en internationale OEM's, met diepgaande expertise in mechatronica, medische systemen en industriële automatisering. De regio combineert vakmanschap met ondernemerschap in al deze technologie sectoren.

Chiptechnologie is een bijzonder sterk cluster. De Nederlandse halfgeleidersector is regionaal sterk geconcentreerd, waarbij elke regio onderscheidende en complementaire specialisaties biedt: Brainport Eindhoven richt zich op machinebouw, modules en diensten; Lifeport Arnhem-Nijmegen biedt een evenwichtige mix van ontwerp, front-en back-end productie en systeemintegratie; en Enschede heeft duidelijke specialisaties in chipontwerp en R&D. De Nederlandse waardeketen beschikt over alle bouwstenen – kennis, productie en innovatie – en juist deze regionale complementariteit maakt het ecosysteem sterk.

De internationale sectoren voor life sciences & health, halfgeleiders en defensie ontwikkelen zich snel, en daarmee groeit ook de behoefte aan strategische samenwerking, talent en talentontwikkeling. Twee contextuele ontwikkelingen maken de kansen voor Twente realistisch. Nederlandse en Europese investeringen in de genoemde waardeketens nemen toe en Europa ziet de noodzaak om autonomer te worden en minder afhankelijk te zijn van niet-Europese (digitale) infrastructuur. Daarnaast wordt het aantrekken van talent – arbeiders en gespecialiseerde professionals of kenniswerkers – uit andere Europese en niet-Europese landen steeds minder gezien als bedreigende immigratie en steeds meer als een noodzaak voor het in stand houden van welvaart, innovatie en de ambities van de regio.

Naast deze ambities staat Twente voor reële uitdagingen: een vergrijzende en krimpende beroepsbevolking, en tekorten op de arbeidsmarkt in de strategische clusters, de technologie in het algemeen en de gezondheidszorg. De profielen en vaardigheden die de regio nodig heeft, zijn schaars. Een geïntegreerde, regionale talentagenda is het belangrijkste instrument. De regionale talent strategie is gericht op het activeren, ontwikkelen (inclusief initieel onderwijs, om-en bijscholen), en aantrekken en behouden van talent – lokaal, nationaal en internationaal talent. Een voorwaarde voor succes is dat Twente explicieter wordt gepositioneerd en geprofileerd als een aantrekkelijke carrière bestemming (career destination). Twente: van blindspot naar hotspot.

Praktijkvoorbeelden in binnen-en buitenland laten zien dat een dergelijke talentagenda alleen slaagt als deze wordt geleid door een aantal kernprincipes: vraaggestuurd (door werkgevers en talent), data-en technologie gedreven (weg van het onderbuikgevoel), toegang tot hoogwaardige faciliteiten en diensten in de werk-en leefomgeving (de customer journey en duidelijk eigenaarschap en sterke samenwerking (behouden wat werkt, uitbreiden en verbeteren van partnerschappen en acties).

Succesvolle talent hubs over de hele wereld werken met een sterke datagestuurde aanpak. Om het aanbod van talent en diensten beter af te stemmen op de vraag van werkgevers en de behoeften van het talent zelf, investeren ze in talent intelligence -kwantitatief en kwalitatief onderzoek om inzicht en antwoorden te genereren op de volgende arbeidsmarkt vragen:

3 vragen

1. Wat zijn de meest gewilde profielen & skills?

*Wie zijn er nodig?
Vraag naar Talent analyse*

Werkgever needs

- **Profielen en skills**, nu & toekomst
- Meest gewild, snelst groeiend
- **Cross sector / technologie**
- Invloed transitities

2. Waar te vinden?

Hoe schaars in regio/land, waar elders te vinden?

Target needs

- **Schaarste** niveau
- Geografische **beschikbaarheid**

3. Hoe aantrekken & behouden?

*Wat bepaalt hun carrière keuzes?
Wat vinden ze van de regio?*

Talent needs

- **(International) career mobility drivers**
- **Percepties**
- Imago & reputatie

Dit rapport presenteert de bevindingen van onze analyse en de antwoorden op deze vragen.

2. Onderzoeksoopzet

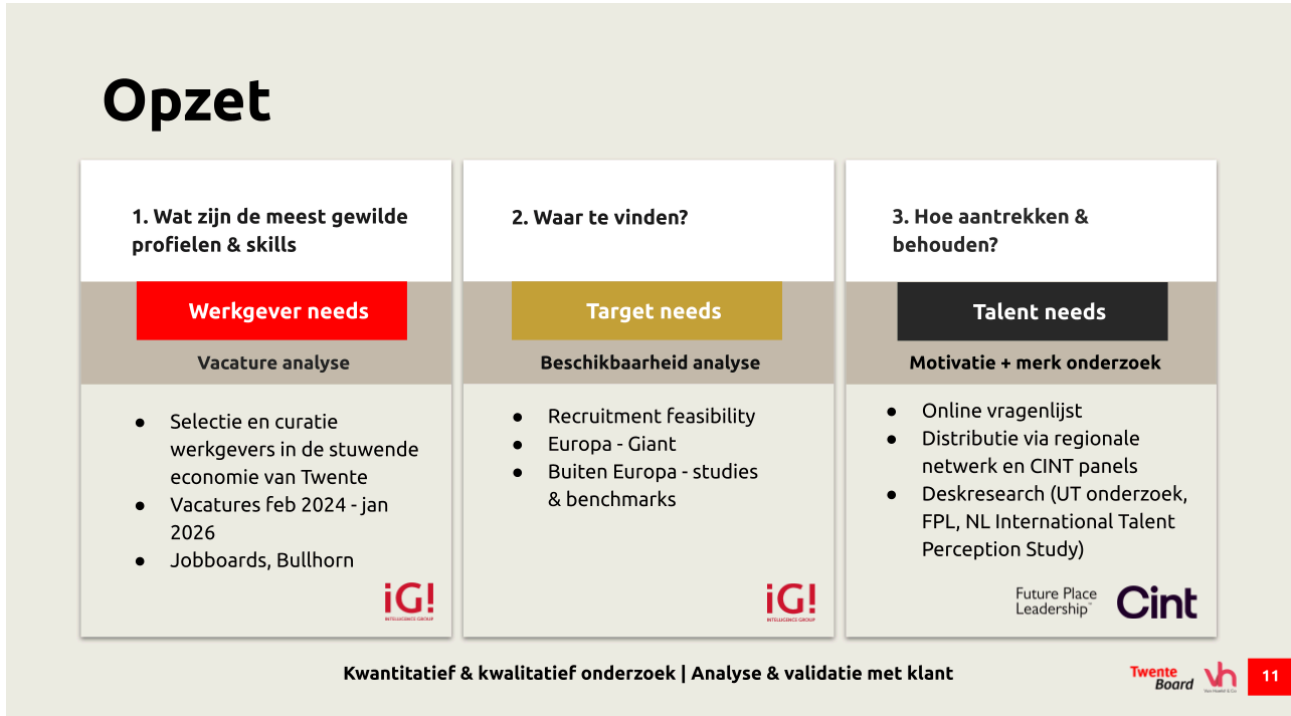
2.1 Doel

De internationale strategische clusters Life Sciences & Health (LSH), halfgeleiders en defensie ontwikkelen zich snel, en daarmee groeit de behoefte aan strategische samenwerking, talent en talentontwikkeling.

Deze behoefte vraagt om (nog) meer inzicht in de eisen van zowel werkgevers als talent die actief zijn in deze clusters. Welke profielen en vaardigheden worden gevraagd, zowel nu als in de nabije toekomst, en aan welke verwachtingen ten aanzien van de werk-en woonomgeving van talent met die profielen moeten publieke en private dienstverleners in Twente voldoen? Het doel van dit onderzoek is het faciliteren van deze afstemming van aanbod op vraag.

2.2 Methodologieën

Dit onderzoek combineert een kwantitatieve vacatureanalyse en een grootschalig motivatie-en perceptie-onderzoek dat gegevens verzamelt over drijfveren bij internationale loopbaanmobiliteit en hoe internationaal mobiel talent - inclusief Nederlanders - de regio Twente ziet als plek om te wonen en te werken.



2.2.1 Vacatureanalyse & analyse werving haalbaarheid

Voor meer inzicht in de vraag naar talent en de beschikbaarheid is kwantitatief onderzoek uitgevoerd in samenwerking met Intelligence Group BV. Gegevens zijn verkregen door tienduizenden vacatures te analyseren die in de afgelopen twee jaar (februari 2024 – januari 2026) zijn geplaatst door bedrijven en instellingen in Twente die actief zijn in een of meer van de sleuteltechnologieën voor de strategische clusters in semicon, LSH en de defensie-industrie.


Voor de meest gevraagde profielen en vaardigheden is de werving haalbaarheid in Twente en Nederland in kaart gebracht via het GIANT-platform van Intelligence Group, gevolgd door een diepgaande analyse van deze haalbaarheid voor talent in IT, techniek, finance en mechanica in Europa. De haalbaarheid buiten Europa is bepaald op basis van andere studies en benchmarks. Deze informatie wordt gebruikt in de activatiefase.

Welke werkgevers & vacatures?

Werkgevers

“Bedrijven en organisaties in Twente”

- Actief in sleuteltechnologieën (ST) in strategische clusters: halfgeleider, medisch & defensie industrie:
 - Chiptech incl fotonica, (heterogeen) chip design, High Tech Equipment
 - Medtech: Imaging & sensing, robotica, telecare
 - Counter drones, Radar & sensing for Integrated Air Missile Defense (IAMD)
 - Advanced Manufacturing
 - AI, data & slimme systemen
 - Batterijtechnologie
- R&D, design, manufacturing
- OEM + Tier 1, 2, 3
- Groot en MKB, scale-ups en start-ups





Vacatures

- R&D, engineering, design, manufacturing,
- Ops & business support
- Junior, medior and senior
- Academically and vocationally trained

Selectieproces

- Input klant + deskresearch - longlist
- Trefwoordanalyse per ST- relevante vacatures
- AI en online verificatie - actieve betrokkenheid ST
- Definitieve lijst van bedrijven
- Grote werkgevers: alleen relevante vacatures
- Geen vacatures intermediairs

12

Werkgever needs

2.2.2 Motivatieonderzoek

Een enquête is gebruikt om gegevens te verzamelen over motivatie bij internationale loopbaanmobiliteit onder de doel profielen (most wanted) voor Twente op basis van de vacatureanalyse. De enquête opzet bouwt voort op de opzet die is ontwikkeld met Future Place Leadership (FPL).

Distribute van de enquête vond plaats in Twente, Nederland en elf andere landen wereldwijd die bekendstaan om beschikbaarheid van deze meest gevraagde profielen en/of een gevestigde gemeenschap van landgenoten in Twente kennen. De gekozen doellanden: Nederland, Duitsland, Roemenië, Zweden, Polen, Canada, Verenigde Staten, Japan, Zuid-Korea, India, Turkije en Italië. Voor een significant aantal reacties is gebruikgemaakt van het CINT-platform en distributie-inspanningen door partners in het regionale netwerk.

Eerdere studies in de regio (bijv. in de context van het Beethoven-project) richtten zich (ook) op Italië, Spanje, India, Turkije en Indonesië (UT) en Italië, Spanje, Portugal en Turkije voor hogescholen. In de activatiefase nemen we deze nationaliteiten en hun percepties ook mee.

Het eerste deel van de enquête is gericht op het verzamelen van demografische informatie: persoonlijke, professionele en opleidingsachtergrond en mobiliteitsniveaus. De volgende secties bieden een diepgaande analyse van de drijfveren en obstakels voor internationale mobiliteit en relocatie van de respondenten.

2.2.3 Merkperceptie-onderzoek

De enquête vraagt respondenten die de regio Twente - meer of minder - kennen, een aanvullend aantal vragen over de persoonlijke beleving van de regio als plek om te wonen en te werken. De analyse omvat zowel het imago als de reputatie van de plek zoals ervaren door de respondenten.

Imago-onderzoek richt zich op het imago van Twente in de bredere wereld, zoals dat zich heeft ontwikkeld via communicatiestrategieën en publieke perceptie in de loop der tijd. Hoe kijkt de doelgroep bijvoorbeeld naar het merk in termen van betrouwbaarheid, kwaliteit van leven en de arbeidsmarkt? In hoeverre sluit het imago van de regio aan bij wat de regio zelf wil uitdragen?

Reputatie-onderzoek richt zich meer op persoonlijke indrukken en meningen van individuen of specifieke doelgroepen. Wat zijn hun ervaringen met de regio?

2.3 Proces en planning

Het onderzoeksproces begint met een zorgvuldige initiatiefase, waarbij de precieze definitie van werkgevers, doelgroepen en doellanden voor zowel de vraag-naar-talent studie als de talentperceptie studie wordt vastgesteld, evenals de kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen.

Daarna volgt de data- en respons verzameling, met bewaking en bijsturing om te zorgen dat de doelstellingen worden gehaald - met behulp van het digitale platform Cint en verspreiding via het regionale netwerk in Twente. Deze verzamelfase wordt gevolgd door handmatige curatie van de data, grondige analyse en een validatieproces. Als onderdeel van deze validatie is een preview van eerste resultaten gedeeld met een aantal bedrijven en (internationale) talenten om uitkomsten te verifiëren, urgentie te creëren en steun en betrokkenheid voor de aanbevolen acties te kweken - en om ambassadeurs te cultiveren die in de volgende fase de boodschap verder uitdragen.

Na validatie worden conclusies en aanbevolen acties medio april gepresenteerd aan de Twente Board voor geïnformeerde besluitvorming. Na goedkeuring wordt een roadshow gehouden om de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek en de voorgenomen acties breed te communiceren. Die acties worden vervolgens vertaald naar de praktijk en bestaande projecten binnen het regionale talent programma, en nieuwe initiatieven worden gelanceerd om de bevindingen aan te pakken.

Het onderzoek is opgezet en uitgevoerd tussen januari en maart en opgeleverd in april 2026. Implementatie van de aanbevolen acties start per mei.
Zie meer informatie over de onderzoeksopzet in Bijlage I.

3. Vraag naar Talent in Twente

De vacatureanalyse bestrijkt de periode van februari 2024 tot januari 2026 en onderzoekt de vraag naar talent in Twente's strategische technologieclusters: Life Sciences & Health (LSH), Halfgeleiders, Defensie en aanverwante gebieden.

Na screening van tienduizenden vacatures zijn meer dan 14.000 vacatures geanalyseerd. De overgrote meerderheid van de vacatures werd gevonden in Chiptech (35%), AI & Intelligente Systemen (37%), Robotica & Slimme Productie (23%).

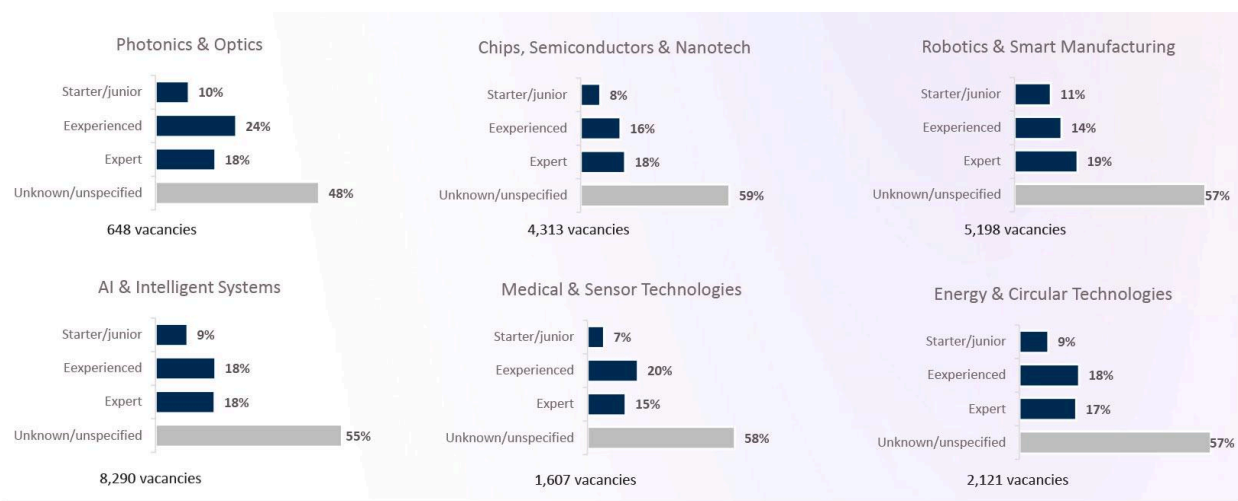


Zie de Intelligence Group-slides voor volledige vacature data en de vraag verdeling per sector. Bijlage II

3.1 Beroepservaring

De meeste vacatures in Twente vragen ervaren en deskundige professionals (33-44%) met gemiddeld 5 jaar ervaring als startpunt.

Voor een aanzienlijk deel van de vacatures is het vereiste ervaringsniveau niet gespecificeerd. Deels omdat het ervaringsniveau niet altijd duidelijk herkenbaar is in vacatureteksten, grotendeels omdat het niet of onvoldoende wordt gespecificeerd. Sommige werkgevers laten informatie over het vereiste ervaringsniveau weg omdat dit niet relevant is of om de kandidatenpool niet te beperken. Door een functie niet te labelen als junior, mid-level of senior, staat de vacature open voor een breder publiek, wat waardevol is in krappe arbeidsmarkten. In andere gevallen kan het niveau afhangen van de kandidaat. Organisaties zijn mogelijk bereid de verantwoordelijkheden af te stemmen op de ervaring, waardoor flexibiliteit ontstaat in hoe de functie wordt ingevuld.



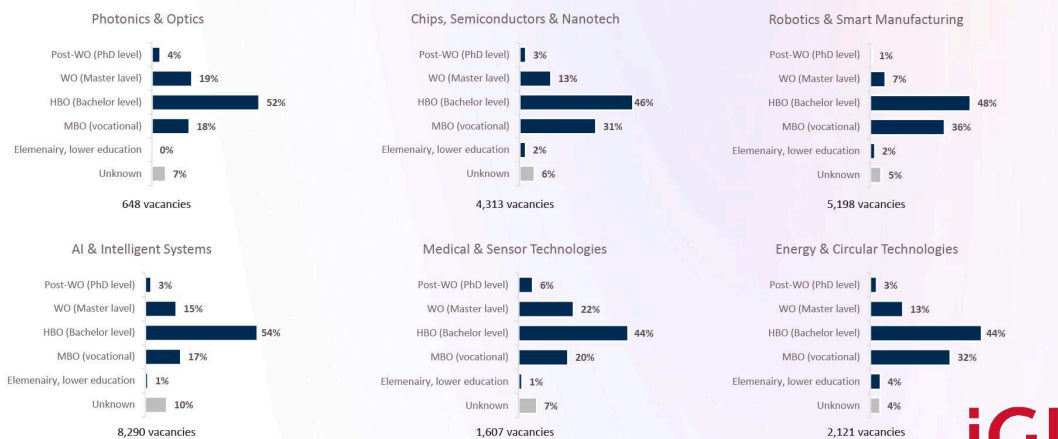
Source: Bullhorn Market IQ, analysis by Intelligence Group.

Fig: Samenstelling op basis van beroepservaring.

3.2 Opleidingsachtergrond

De meest gevraagde opleidingsachtergronden zijn HBO 44-52%, MBO (beroepsonderwijs) circa 30%, WO 7-22%, PhD 1-6%.

Composition of labour demand – education level



Note: Some vacancies do not specify a single educational level, but rather a combination (e.g. hHBO/WO). Such vacancies are classified at the lower of the two levels (in this case, HBO).

Source: Bullhorn Market IQ, analysis by Intelligence Group.

Fig: Samenstelling van het opleidingsniveau

4.195 (29,6%) vacatures vermelden een MBO-opleiding (vakmatig opgeleid). Iets meer dan 1.500 hiervan hebben MBO/HBO-kwalificaties en zijn geclassificeerd als MBO (net zoals HBO/WO is geclassificeerd als HBO; zie IG rapport in bijlage II).

3.3 Werkgevers met de meeste vraag

Bedrijven die zijn opgenomen in de analyse van de vraag naar talent zijn geselecteerd op basis van hun status als actieve bedrijven in een of meer van de zes sleuteltechnologieën in Twente en gepositioneerd in de waardeketen van een of meer van de strategische clusters.

Belang van het MKB

44% van alle vacatures komt van grote bedrijven, slechts een vijfde (22%) van alle werkgevers. Opvallend is het grote belang van het MKB: het MKB genereert 40% van het totale aantal vacatures.

Composition of labour demand – organisations

Top employers in terms of number of vacancies

Employer	# vacancies
University of Twente	1,539
Thales Nederland	1,344
Nedap	621
Voortman Steel Group	379
Saxion	323
Demcon	255
Benchmark Electronics	245
Eaton	217
VDL Groep	197
HoST Group	196

Large companies/employers dominate the list. Especially when they are active in several key technologies. Of course, also smaller companies (in terms of vacancies at least) focusing on one of the key technologies are included in the analysis. Examples are Trumpf, PHIX, Lionix, NTS, Urenco, Romia Robotics, Micronit, Medspray, Laborie Medical Technologies, Enrichment Technology Company en Nx Filtration.

Source: Bullhorn Market IQ, analysis by Intelligence Group.

Size class

The graphs show a breakdown by size class for the number of vacancies and number of organizations. The categories differ slightly from regular classifications, but these are the categories that are distinguished by the data provider (Bullhorn Market IQ).



Een nadere blik op de 377 geselecteerde bedrijven laat een hightech-ecosysteem zien met een grote diversiteit in omvang, volwassenheidsniveau (gevestigde bedrijven, start-en scale-ups), waardeketen positionering (OEM en Tier 1/2/3) en internationalisering.

3.4 Meest gevraagde profielen & vaardigheden

3.4.1 Profielen per sleuteltechnologie en overlap

De 'meest gevraagde profielen' omvatten zowel kernfuncties (de grote meerderheid) als ondersteunende functies voor zowel mensen met een theoretische als praktische of vakgerichte achtergrond, met een opvallend grote overlap in de meest gezochte profielen over de zes sleuteltechnologieën heen.

Most in-demand occupations by key technology

x Occurs in top list of multiple key technologies

Photonics & Optics	Chips, Semiconductors & Nanotech	Robotics & Smart Manufacturing	AI & Intelligent Systems	Medical & Sensor Technologies	Energy & Circular Technologies
PhD positie	PhD positie	Mechanical engineer	PhD positie	PhD positie	PhD positie
Wetenschappelijk onderzoeker	Software engineer	Software engineer	Software engineer	Wetenschappelijk onderzoeker	Mechanical engineer
Programmeur C, C++	Ingenieur elektrotechniek	Ingenieur elektrotechniek	Wetenschappelijk onderzoeker	Verpakingsoperator	Servicemonteur installatietechniek
Systems engineer	Wetenschappelijk onderzoeker	Elektromonteur	Medewerker klantenservice	Financial controller	Inkoper
Software engineer	Projectleider	Servicemonteur	Java ontwikkelaar	Systems engineer	Projectleider
Business development manager	Mechanical engineer	Projectleider	Projectleider	Kwaliteitsingenieur	Engineer (overig)
Ict test engineer	Ict test engineer	Hardware engineer	Ict test engineer	Business development manager	Business development manager
Engineer (overig)	Productiemedewerker	Servicemonteur buitendienst	Systems engineer	Assemblagemedewerker	Servicemonteur
Projectleider	Inkoper	Technisch werkvoorbereider	Financial controller	Mechanical engineer	Ingenieur elektrotechniek
Tester software	Systems engineer	Inkoper	Full stack developer	Procesingenieur	Wetenschappelijk onderzoeker

Meest gevraagde profielen per en over technologieën heen - donkerblauw is cross technologie





Software engineer (526)

Mechanical engineer (332)

Ingenieur elektrotechniek (302)

Systems engineer (211)

Ict test engineer (203)

Financial Controller (196)

Business develpm. manager (186)

Inkoper (184)

Servicemonteur (177)

NOTE: dezelfde conclusies gelden cross sectoraal Medtech/Semcon/Defence - see appendix

Top 9 meest gevraagde profielen over technologieën heen

Een aantal recente sectorale en sectoroverstijgende studies en interviews met werkgevers valideren de enorme overlap in de vraag naar talent over sleuteltechnologieën én over strategische clusters heen. Dit geeft de enorme concurrentie op dit gebied aan. Scherpe positionering en gerichte samenwerking lijken cruciaal voor Twente.

'Cross-check'

Meest cruciaal - 6 ST & 3 strategische clusters

1. Embedded software developer/engineer
2. Systems engineer/architects
3. Design engineer
4. Mechatronics/Robotica engineer
5. Photonic designer chips & optical
6. Sensor Technology specialist
7. Electrical engineer
8. AI & Robotics integration engineer
9. Data Scientist & AI specialist
10. Process engineer
11. Field service & (smart) Maintenance & Reliability engineer
12. Quality & Regulatory specialist
13. Cybersecurity specialist
14. Energy specialist

Sectoral and cross sectoral studies and interviews with employers validate the huge overlap in demand for talent cross key technologies and cross strategic clusters and beyond

NL-survey Semicon "Beethoven" study, 2025

mbo

CNC Milling Operator
Field Service Engineer
Mechanical Design Engineer
Metal Machining Specialist
Precision Machining Technician
Production Operator

hbo

Manufacturing Engineer
Mechanical Design Engineer
Project Manager
Project Procurement Specialist
Systems Engineer / General Engineer

wo

Mechanical Engineer
Program Manager
Project Manager - Systems Analysis & Programming
Software Engineer
Strategy & Policy Manager
Systems Architect
Systems Engineer / General Engineer

De meest gevraagde profielen/beroepen op MBO-niveau.

Klantenservicemedewerker	140
Elektriciens	121
Servicemonteur	111
Field Service Engineer	80
Technisch werkvoorbereider	74
Onderhoudsmonteur machines	67
Logistiek medewerker	66
Installatietechnisch servicemonteur	62
IT-helpdesk medewerker	54
Machine Operator	53

3.4.2 Meest gevraagde en snelst groeiende vaardigheden

Het rapport geeft een overzicht van de vaardigheden die voorkomen in vacatures met onderscheid tussen de volgende drie vaardigheid typen:

- IT-vaardigheden;
- Professionele vaardigheden;
- Sociale vaardigheden.

Professionele vaardigheden betreffen niet alleen vaardigheden en competenties maar ook kennisgebieden.

Voor elk vaardigheidstype wordt een overzicht gegeven van de meest gevraagde vaardigheden (die het vaakst voorkomen in vacatures) per sleuteltechnologie. Daarnaast wordt ook aandacht besteed aan de meest typische vaardigheden. Dit zijn vaardigheden die relatief vaak voorkomen in vacatures binnen de betreffende sleuteltechnologie vergeleken met alle vacatures in Twente. Net als bij de meest gevraagde profielen overlappen de meest gevraagde IT-en professionele vaardigheden enorm over sleuteltechnologieën heen. Zelfs de meest typische IT-en professionele vaardigheden vertonen een opmerkelijke overlap.

De meest gevraagde en meest typische sociale vaardigheden blijken vrijwel gelijk te zijn, niet alleen in de regio Twente maar ook in andere regio's in Nederland en andere landen.

Hieronder een aantal overzicht slides. *Zie Bijlage II voor alle overzicht slides over dit onderwerp.*

IT skills – meest gevraagd

	x Occurs in top list of multiple key technologies		x Occurs in top list of all key technologies		
Photonics & Optics	Chips, Semiconductors & Nanotech	Robotics & Smart Manufacturing	AI & Intelligent Systems	Medical & Sensor Technologies	Energy & Circular Technologies
Systems Engineering	Software Engineering	Software Engineering	Software Engineering	Python	SAP Applicaties
C++	C++	Backend	Scrum	C++	Python
Software Engineering	Linux	Python	Python	Software Engineering	Kunstmatige Intelligentie
Python	Systems Engineering	Kunstmatige Intelligentie	Kunstmatige Intelligentie	Systems Engineering	Data-Analyse
Agile Methodologie	Python	Data-Analyse	Agile Methodologie	Data-Analyse	C++
Linux	Agile Methodologie	Front End	Java	Programmeren (Computer)	Software Engineering
C#	Data-Analyse	Solidworks	Data-Analyse	Kunstmatige Intelligentie	Solidworks
Continuous Integration	Scrum	3D-Modelling	Backend	MATLAB	Power BI
Scrum	Informatiebeveiliging	Java	Continuous Integration	C#	Machine Learning
Java	3D-Modelling	C++	Linux	SAP Applicaties	Systems Engineering
Software Architectuur	Epic Stork	C#	C++	Solidworks	Programmeren (Computer)
Solidworks	Java	Eplan	Systems Engineering	Embedded Software	Dataverwerking
Kunstmatige Intelligentie	Programmeren (Computer)	Scrum	Front End	Machine Learning	SCADA
Git	Kunstmatige Intelligentie	Continuous Integration	Devops	Afas	3D-Modelling
Systeemarchitectuur	SAP Applicaties	SAP Applicaties	Informatiebeveiliging	Systeemarchitectuur	C#

Source: Bullhorn Market IQ, analysis by Intelligence Group.



Meest gevraagde IT-vaardigheden. Deze informatie is ook beschikbaar voor professionele en sociale vaardigheden.

Meest typische IT - vaardigheden

		x Occurs in top list of multiple key technologies		x Occurs in top list of all key technologies	
Photonics & Optics	Chips, Semiconductors & Nanotech	Robotics & Smart Manufacturing	AI & Intelligent Systems	Medical & Sensor Technologies	Energy & Circular Technologies
Visuele Systemen	Epic Stork	Kotlin	Cucumber (Software)	Engineering Base	Datacenters
Engineering Base	Embedded Software	Eplan	Cisco Nexus Switches	FPGA	SCADA
Elektro- en Computertechniek	MATLAB	Github	MATLAB	MATLAB	Machine Learning
Algoritmeontwerp	Systems Engineering	Embedded Software	Github	Embedded Software	SAP Applicaties
Software Architectuur	Systeemarchitectuur	SCADA	Jenkins	Systeemarchitectuur	Geografische Informatie Systemen
Systems Engineering	C++	Autodesk Inventor	Systeemintegratie	Programmeren (Computer)	Programmeren (Computer)
C++	Apache Maven	Vue.js	Systems Engineering	FMEA	Solidworks
Systeemarchitectuur	Programmeren (Computer)	Solidworks	Apache Maven	Systems Engineering	Eplan
C (Programmeertaal)	Linux	C#	Machine Learning	C++	Python
C#	Jenkins	MATLAB	Microservices	Python	Systems Engineering
Apache Maven	C#	3D-Modelling	Test Automatisering	C#	C++
MATLAB	Informatiebeveiliging	Backend	Unit Testing	Machine Learning	C#
Cisco Nexus Switches	3D-Modelling	Front End	Programmeren (Computer)	Solidworks	3D-Modelling
Jenkins	CAD	Typescript	Java	SAP Applicaties	Power BI
Python	Agile Methodologie	Grafische Software	C++	Kunstmatige Intelligentie	Informatiesystemen

Source: Bullhorn Market IQ, analysis by Intelligence Group.

INTELLIGENCE GROUP

Meest typische IT-vaardigheden. Deze informatie is ook beschikbaar voor professionele en sociale vaardigheden.



Meest gevraagde sociale vaardigheden

		x Occurs in top list of multiple key technologies		x Occurs in top list of all key technologies	
Photonics & Optics	Chips, Semiconductors & Nanotech	Robotics & Smart Manufacturing	AI & Intelligent Systems	Medical & Sensor Technologies	Energy & Circular Technologies
Multidisciplinair	Machinebouw	Machinebouw	Innovatie	Multidisciplinair	Elektrotechniek
Machinebouw	Innovatie	Elektrotechniek	Stakeholder Management	Machinebouw	Veiligheidsprincipes
Elektrotechniek	Elektrotechniek	Consultancy	Coaching en Begeleiding	Innovatie	Machinebouw
Mechatronica	Multidisciplinair	Procesverbeteringen	Multidisciplinair	Onderzoek	Procesverbeteringen
Testen	Procesverbeteringen	Multidisciplinair	Consultancy	Elektrotechniek	Electrische Installaties
Innovatie	Coaching en Begeleiding	Coaching en Begeleiding	Veiligheidsprincipes	Coaching en Begeleiding	Stakeholder Management
Coaching en Begeleiding	Veiligheidsprincipes	Innovatie	Procesverbeteringen	Elektronica	Onderhoud
Radars	Onderzoek	Stakeholder Management	Testen	Procesverbeteringen	Projectmanagement
Hightechindustrie	Testen	Mechatronica	Onderzoek	Consultancy	Consultancy
Elektronica	Elektronica	Automatisering	Projectmanagement	Testen	Innovatie
Montage	Projectmanagement	Projectmanagement	Elektrotechniek	Mechatronica	Coaching en Begeleiding
Procesverbeteringen	Consultancy	Montage	Machinebouw	Fabricage	Duurzaamheid
Sensortechnologie	Mechatronica	Testen	Automatisering	Gezondheidszorg	Multidisciplinair
Productontwerp	Montage	Veiligheidsprincipes	Verkoop	Financiën	Financiën
Natuurkunde	Fabricage	Machinerwerkzaamheden	Infrastructuur	Kwaliteitsmanagement	Hernieuwbare Energie

Source: Bullhorn Market IQ, analysis by Intelligence Group.

INTELLIGENCE GROUP

De meest gevraagde sociale vaardigheden. Deze informatie is ook beschikbaar voor meest typische sociale vaardigheden en sociale vaardigheden Twente vergeleken met Eindhoven.

Regionale vergelijking

De zes sleuteltechnologieën zijn ook sterk vertegenwoordigd in de regio Eindhoven. Voor de vaardigheidsanalyse is daarom een vergelijking gemaakt met die regio. De resultaten zijn opgenomen in Bijlage II. Hierin staan de meest gevraagde en typische vaardigheden in de regio

Eindhoven, en in hoeverre de resultaten overeenkomen met of afwijken van die in de regio Twente.

Algemene conclusie betreffende de verschillen in profielen en vaardigheden tussen de regio Twente en Eindhoven: het vaardigheidsprofiel van Twente wordt primair gekenmerkt door systeem-en toegepaste en embedded engineering, architectuur en industriële integratie. Eindhoven wordt daarentegen gedefinieerd door diepe technologische specialisatie en hardware-georiënteerde expertise, met name in halfgeleiders. Zowel Twente als Eindhoven vragen profielen die embedded systems, geavanceerde optica en kern-AI-technologieën omvatten. Twente richt zich op het integreren en toepassen van technologie, terwijl Eindhoven zich concentreert op fundamentele deep-tech-ontwikkeling.

Snelst groeiende vaardigheden

Daarnaast zijn de snelst groeiende vaardigheden onderzocht. Dit is gedaan voor de zes sleuteltechnologieën, maar op nationaal niveau. De focus ligt op vaardigheden die in de twee opeenvolgende jaren 2024 en 2025 zijn gegroeid. In dit geval betekent groei dat het belang van de vaardigheid in alle vacatures toeneemt. Het belang/aandeel wordt gebruikt zodat groei (of daling) niet afhankelijk is van of sterk beïnvloed wordt door een stijgende (of dalende) arbeidsmarkt.

Alle snelst groeiende vaardigheden in NL komen voor in de lijsten van meest gevraagde en/of meest typische vaardigheden van Twente.

The Netherlands, IT skills growing 2024 and 2025, by key technology. Columns are sorted on the growth rate in 2025.

Photonics & Optics	Chips, Semiconductors & Nanotech	Robotics & Smart Manufacturing	AI & Intelligent Systems	Medical & Sensor Technologies	Energy & Circular Technologies
Hardware-ontwerp	Kunstmatige Intelligentie	Warehouse Management Systemen	Systeemintegratie	Kunstmatige Intelligentie	Communicatieprotocollen
PIC Microcontroller	Systemverilog	Systeemintegratie	Figma	Continuous Integration	Systeemintegratie
Adobe Indesign	GitHub	CAD	Adobe Illustrator	Git	Kunstmatige Intelligentie
Systeemintegratie	Signaalverwerking	Autocad	A / b Testen	APIs	Git
Git	Computer Vision	Codesys	Kunstmatige Intelligentie	Systems Engineering	Postgresql
Visuele Systemen	Tensorflow	Allen-Bradley	Adobe Creative Cloud	C++	SCADA
CAD	Test Automatisering	Operationele Systemen	Marketing Automation	Machine Learning	Machine Learning
Lidar	C#	Eplan	Pytorch	Amazon Web Services	Eplan
Deep Learning	Jira	SCADA	Gegevens-/recordregistratie	Informatiemanagement	C++
Python	Front End	Tia Portal	Geografische Informatie Systemen	Python	Modbus

- x Is also in most in-demand in the same key technology in Twente region
- x Is also in most typical in the same key technology in Twente region
- x Is in both most in-demand as well as most typical in the same key technology in Twente region



Source: Bullhorn Market IQ, analysis by Intelligence Group.

Snelst groeiende IT-vaardigheden. Deze informatie is ook beschikbaar voor professionele en sociale vaardigheden.

3.4.3 Nieuwe en opkomende vaardigheden

Ten slotte is voor elke sleuteltechnologie onderzocht welke vaardigheden en technologieën nieuw of opkomend zijn. Binnen de zes sleuteltechnologieën zijn deze nog sterk domeinspecifiek.

De grootste overlap wordt gevonden in:

- AI-en integratie gedreven concepten zoals: Digital Twin, Edge AI, AI Governance / AI Safety. Deze vormen een "systeemlaag" bovenop sectorspecifieke technologieën.
- Ondersteunende technologieën, bijvoorbeeld: Sensor fusion, Secure / confidential AI, Energie-efficiënte / groene AI, Cybersecurity (OT / apparaatbeveiliging)

De opkomende termen zijn zelden terug te vinden in vacatures (< 2%), wat kan wijzen op een vroege R&D-of pilotfase, vaak door gespecialiseerde onderzoeksteams zonder specifieke functietitels. Bovendien bewegen marketing-en innovatie terminologie vaak sneller dan HR-taal: termen die gebruikt worden in whitepapers en conferenties worden in vacatures vaak vervangen door bredere, meer generieke omschrijvingen.

In de toekomst zal sectoroverstijgende innovatie niet alleen voortkomen uit bestaande technologieën, maar ook uit AI-gedreven systeemintegratie, digital twins, beveiliging en energie-efficiëntie. Dit sluit nauw aan bij het profiel van Twente als regio die gespecialiseerd is in toegepaste deep tech en systeemintegratie.

4. Beschikbaarheid

De werving haalbaarheid is een bepalende factor bij het beslissen waar (in welke doellanden) actief naar (toekomstige) talenten te zoeken en te investeren. We gebruiken het concept om de beschikbaarheid te bepalen.


4.1 Werving haalbaarheid Twente en NL

Eerst wordt de beschikbaarheid van de meest gevraagde profielen in Twente en NL gerangschikt. Dit wordt gedaan aan de hand van werving haalbaarheid: de beoordeling of het realistisch en haalbaar is om het vereiste aantal gekwalificeerde kandidaten binnen een specifiek tijdsbestek en budget te vinden en in dienst te nemen.

Occupation	Recruitment feasibility Twente region	Recruitment feasibility NL	Expectation coming 6-12 months	Junior/medior /senior
Software engineer (526)	● Fairly difficult to recruit	● Fairly difficult to recruit	↘ but remains fairly difficult	● ● ●
Mechanical engineer (332)	● Fairly difficult to recruit	● Fairly difficult to recruit	→ remains fairly difficult	● ● ●
Ingenieur elektrotechniek (302)	● Difficult to recruit	● Difficult to recruit	↗ but remains difficult	● ● ●
Systems engineer (211)	● Extremely difficult to recruit	● Very difficult to recruit	→ remains extremely difficult	● ● ●
Ict test engineer (203)	● Fairly difficult to recruit	● Difficult to recruit	↘ but remains fairly difficult	● ● ●
Financial Controller (196)	● Very difficult to recruit	● Very difficult to recruit	→ remains very difficult	● ● ●
Business developm. manager (186)	● Very difficult to recruit	● Very difficult to recruit	↑ becomes extremely difficult	● ● ●
Inkoper (184)	● Very difficult to recruit	● Difficult to recruit	↗ but remains very difficult	● ● ●
Servicemonteur (177)	● Extremely difficult to recruit	● Extremely difficult to recruit	↘ but remains extremely difficult	● ● ●

Not difficult ● ● ● ● ● Extremely difficult

Source: Intelligence Group.



De tabel rangschikt de negen meest gevraagde beroepen op volume (van de vraag), samen met de werving haalbaarheid in de regio Twente en Nederland. Het geeft aan hoeveel inspanning nodig is om de doelgroep te werven. Dat hangt af van de verhouding tussen vraag (vacatures) en aanbod (het aantal mensen dat actief op zoek is naar een (nieuwe) baan). Hoe hoger de verhouding, hoe moeilijker het wordt om de doelgroep te werven.

Omdat de beschikbaarheid kan variëren voor verschillende ervaringsniveaus, geeft de tabel ook de werving haalbaarheid voor junior (0-5 jaar ervaring), mid-level (5-10 jaar) en senior (10+ jaar) beroepservaring. In het algemeen zijn ervaren mensen moeilijker te werven dan junior kandidaten.

Conclusie: de 'most wanted' zijn redelijk (werktuigbouwkundig ingenieurs) of zeer tot extreem moeilijk (elektrotechnisch ingenieurs en systeemingenieurs resp.) te werven in Twente en in Nederland.

4.2 Beschikbaarheid elders

4.2.1 Europa

Vervolgens is voor Engineering, IT/development, Finance en Mechanica gekeken naar de beschikbaarheid in Europa. De gegevens zijn gerangschikt op de (geschatte) omvang van de doelgroep per land. Haalbaarheid houdt vervolgens rekening met de omvang van de doelgroep (hoe groter de groep, hoe gemakkelijker te werven), de activiteitsgraad op de arbeidsmarkt (hoe hoger de activiteitsgraad, hoe meer mensen actief op zoek zijn naar werk en hoe gemakkelijker te werven), sourcing druk (hoe vaker mensen worden benaderd, hoe moeilijker te werven), internationale mobiliteit (hoe groter het aandeel mensen dat bereid is naar het buitenland te verhuizen, hoe makkelijker te werven) en arbeidskosten in het betreffende land (hoe hoger deze zijn, hoe moeilijker te werven).

Een voorbeeld: In Europa zijn ingenieurs het best te vinden in Duitsland, Roemenië en Ierland.

Engineering (1/2)



COUNTRY	SIZE OF TARGET GROUP	RECRUITMENT FEASIBILITY	JOB MARKET ACTIVITY	SOURCING PRESSURE	INTERNATIONAL MOBILITY	LABOUR COSTS
Germany	187.200		26%	43%	34%	€ 43,40
Romania	15.500		19%	41%	28%	€ 12,50
Ireland	20.300		23%	46%	37%	€ 42,50
Finland	15.200		9%	25%	34%	€ 37,70
Bulgaria	2.800		16%	27%	21%	€ 10,60
Greece	1.300		12%	13%	27%	€ 16,70
Croatia	2.000		8%	19%	30%	€ 16,50
Austria	4.200		17%	56%	36%	€ 44,50
Lithuania	4.100		10%	33%	30%	€ 16,30
Spain	22.600		13%	53%	32%	€ 25,50
Switzerland	11.600		16%	56%	27%	n/a
Denmark	13.800		16%	52%	43%	€ 50,10
Slovakia	5.700		16%	34%	17%	€ 18,50
Portugal	6.000		13%	49%	34%	€ 18,20

Gedetailleerde informatie over de werving haalbaarheid in Europa is beschikbaar in Bijlage II.

4.2.2 Niet-Europese landen

De beschikbaarheid en werving haalbaarheid in niet-Europese landen is geanalyseerd in andere recente studies en informatie is te vinden via online platforms zoals LinkedIn Talent Insights. In 2024 gaf de Nederlandse overheid (NL Point of Entry) opdracht aan Future Place Leadership (FPL) voor een International Talent Study naar STEM-talent in Turkije, Brazilië, Zuid-Afrika, Groot-Brittannië, Mexico, Egypte, Taiwan, India en Italië. Deze landenkeuze is gebaseerd op overeenkomsten in industrieën, wetenschaps- en innovatiehubs en beschikbaarheid. Uit rapportages en ervaringen bij recente wervingsinspanningen van regio's vergelijkbaar met Twente, zoals Emilia Romagna in Italië en regio's in Zweden, bleken Canada, de Verenigde Staten, Japan en Zuid-Korea kansrijke doellanden.

5. Drijfveren in internationale loopbaanmobiliteit

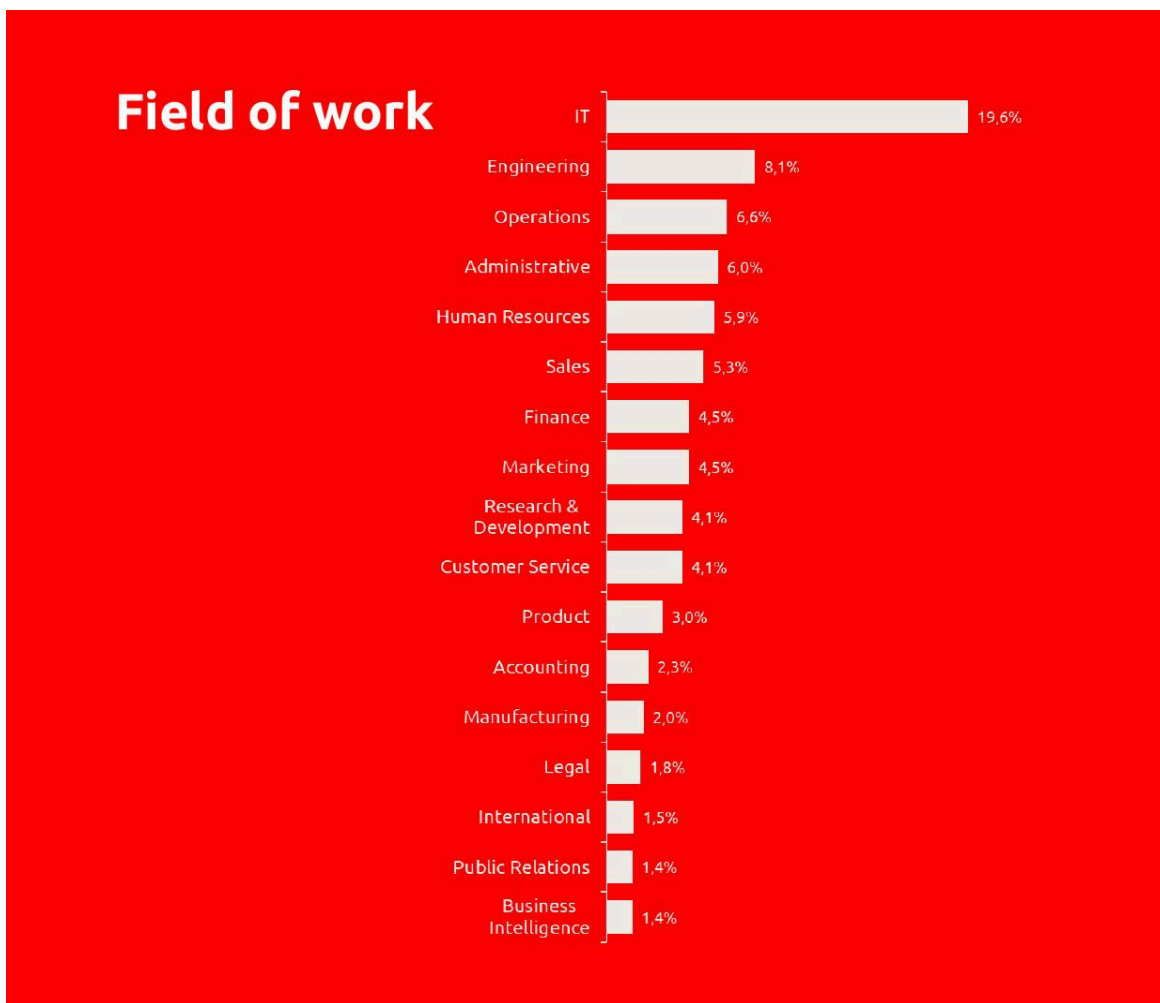
5.1 Respondenten

Het onderzoek naar drijfveren in internationale loopbaanmobiliteit is gebaseerd op de antwoorden van 3.144 respondenten, een significante basis voor meer inzicht in de motieven van voornamelijk STEM-professionals met uiteenlopende achtergronden en uit verschillende delen van de wereld, inclusief Nederland (ca. 500).

5.1.1 Professionele achtergrond

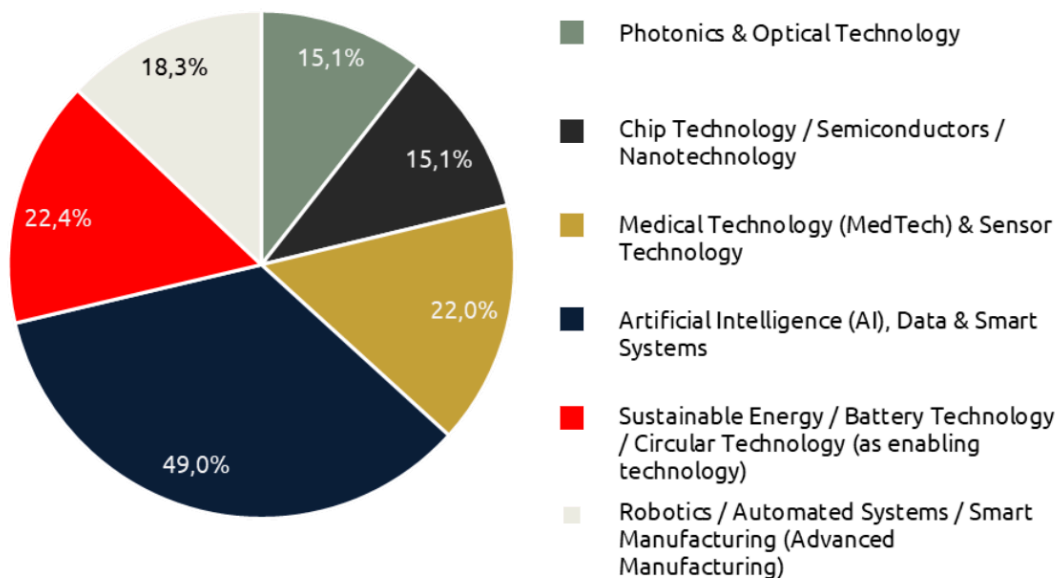
Huidige werkgebied

IT domineert met bijna 20% het huidige werkgebied van de respondenten, gevolgd door Engineering en Operations. Samen omvatten de top drie vakgebieden meer dan een derde van alle respondenten, wat nauw aansluit bij het talentprofiel dat het meest relevant is voor Twentse werkgevers en goed aansluit bij de strategische clusters van Twente.



High value cohort

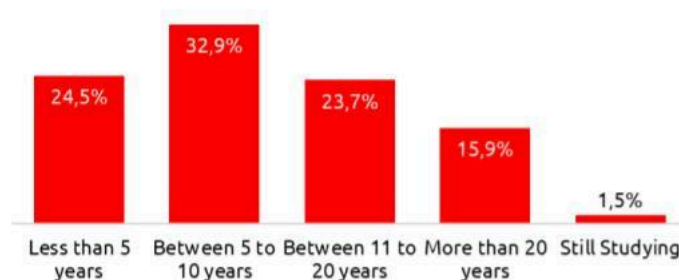
Respondenten die aangeven beroepservaring te hebben in IT, engineering, life sciences of een ander aanverwant vakgebied, werd vervolgens gevraagd of ze ervaring hebben in een of meer van de 6 sleuteltechnologieën van Twente. 518 respondenten hebben die ervaring. Dit maakt deze groep een 'high value cohort', hoogwaardig qua representativiteit voor de Twentse doelgroep.



High value cohort met ervaring in Twente's technologieën

Beroepservaring

Respondenten vertegenwoordigen een breed scala aan beroepservaring, waarbij de meerderheid (33%) mid-career is (5 – 10 jaar).

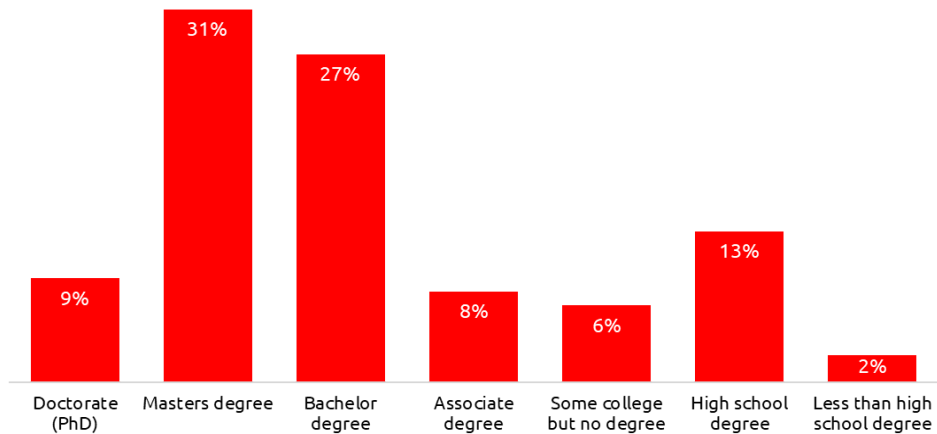


N= 2565. Ervaringsniveau respondenten

Bijna 40% van de respondenten heeft meer dan 10 jaar beroepservaring, wat wijst op een overwegend senior en mid-career talent pool. Sommige respondenten in de groep met 'minder dan 5 jaar ervaring' kunnen ook als mid-career worden beschouwd, met name professionals met ervaring in de nieuwste technologische ontwikkelingen. Ook hier matchen respondenten het profiel dat het meest relevant is voor Twentse werkgevers en Twente's strategische clusters.

5.1.2 Opleidingsachtergrond

Meer dan 65% van de respondenten heeft een bachelordiploma of hoger en 9% heeft een PhD. Bijna 35% van de respondenten heeft een associate-of beroepsgerichte opleiding. Het opleidingsniveau van de respondenten sluit aan bij de meest gevraagde niveaus in Twente.



PhD-profiel

Er is een speciale analyse uitgevoerd op de PhD-populatie om inzicht te krijgen in hun disciplinaire achtergronden en professionele context.

180 PhD-respondenten

65% Achtergrond in een van de 6 sleuteltechnologieën

117 van alle 180 PhD-respondenten hebben een achtergrond in een van de zes sleuteltechnologieën, en vormen een zeer relevante talentpool voor geavanceerde onderzoeks- en innovatie functies. Inzicht in hun specifieke drijfveren en percepties van de regio helpen bij het converteren van deze groep in actieve kandidaten.

Studierichting

IT & Computerwetenschappen en Engineering zijn veruit de meest voorkomende opleidingsachtergronden, samen goed voor meer dan 40% van de respondenten, wat een sterke pijplijn biedt voor regionale werkgevers. Gecombineerd met life sciences en robotica heeft meer dan 47% gestudeerd in een vakgebied dat relevant is voor Twente's sleuteltechnologieën.

Studierichting	Aandeel
IT & Computer Wetenschappen	22,3%
Engineering	18,9%
Life Sciences	3,9%
Robotica	2,2%

N=2565

5.1.3 Nationaliteiten

Respondenten komen uit 12 landen inclusief Nederland - een mix van primaire doellanden voor het aantrekken van talent en landen met gevestigde gemeenschappen in Twente.



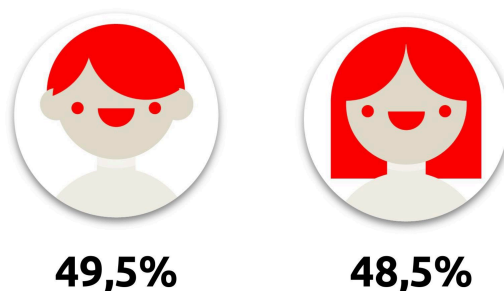
Doellanden voor de strategische clusters van Twente zijn Duitsland, Roemenië, Zweden, Polen, Canada, de Verenigde Staten, Japan en Zuid-Korea. Landen met gevestigde gemeenschappen in Twente zijn Nederland, India, Turkije en Italië.

Niet inbegrepen zijn Indonesische, Spaanse en Portugese respondentgroepen. Andere recente studies hebben inzichten verzameld over de drijfveren en percepties van die nationaliteiten. Bijv. Beethoven/UT-studies (2025) en FPL-studie (2024) over STEM-talent in 9 landen.

5.1.4 Persoonlijke achtergrond

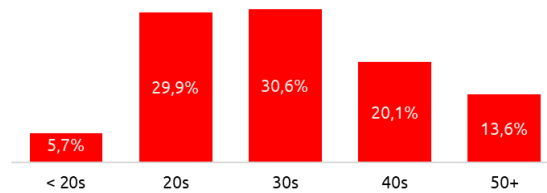
Geslacht

De verhouding Vrouw/Man is evenwichtig met een zeer lichte mannelijke meerderheid.



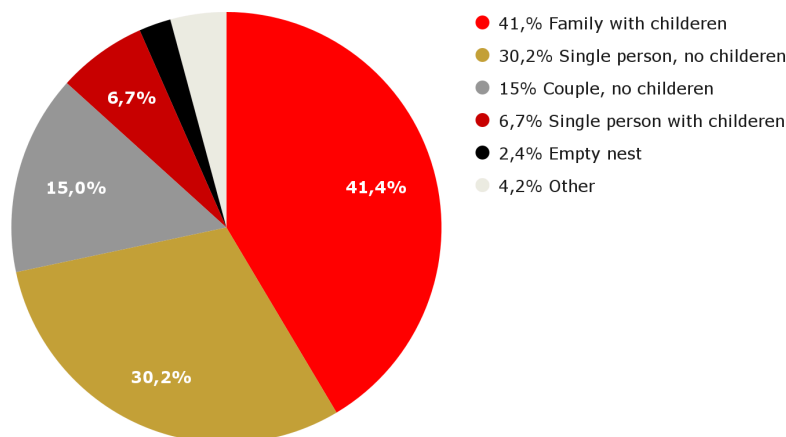
Leeftijdsgroepen

De groep respondenten bestaat overwegend uit werkzame volwassenen. Het grootste segment is de leeftijdsgroep 25–34 met 1.051 respondenten (ongeveer 35%). Gevolgd door de groep 35–44 (802 / ~26%) en 18–24 (532 / ~18%). De groep onder 18 en boven 65 is minimaal.



Gezinssamenstelling

Het grootste segment bestaat uit gezinnen met kinderen (1.253 respondenten, ongeveer 41%). Gevolgd door eenpersoonshuishoudens zonder kinderen (913 / ~30%) en stellen zonder kinderen (455 / ~15%). Eenoudergezinnen, 'empty nesters' en andere gezins configuraties vormen de rest van de populatie. (N=3025)

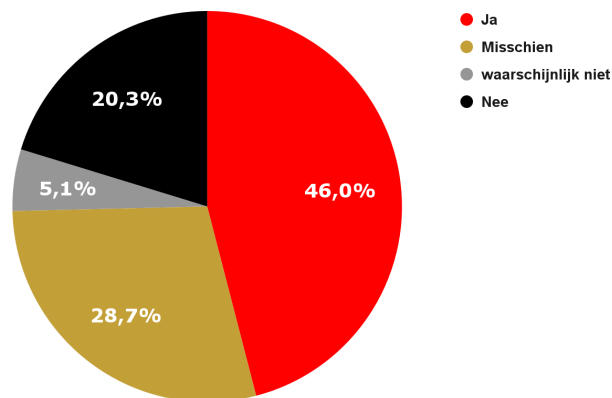


De gezinssamenstelling van respondenten volgt nauwgezet een typische levens-en werkfase gekoppeld aan leeftijd, die op zijn beurt hun perceptie van en prioriteiten op de arbeidsmarkt beïnvloedt.

- **18–24:** De jongste respondenten wonen voornamelijk alleen of als stellen zonder kinderen. Ze zijn starters/juniors op de arbeidsmarkt.
- **25–34:** stellen zonder kinderen pieken, gezinnen vormen. Respondenten bouwen actief gezinnen op of naderen die fase. Ze zijn mediors op de arbeidsmarkt met enkele specialisten.
- **35–44:** Gezinnen met kinderen vormen de onbetwistbaar dominante gezinssamenstelling. Het zijn vaak seniors, specialisten en experts op de arbeidsmarkt.
- **45–54 en verder:** De eerste gezinnen waar kinderen het huis uit zijn ('empty-nest'-huishoudens) beginnen te verschijnen. Ze zijn zeer ervaren.

5.1.5 Mobiliteitsniveau

Respondenten werd gevraagd: "Verwacht u de komende jaren te verhuizen?"



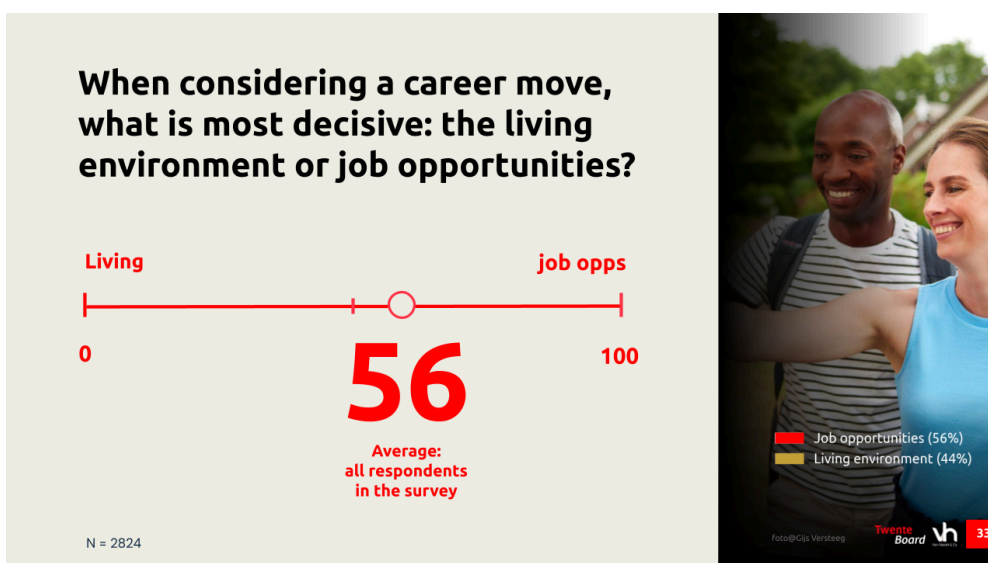
Bijna 75% van de respondenten verwacht te verhuizen. Gecombineerd met Twente-specifieke gegevens bevestigt dit een substantieel bereikbare talentenpool die zowel mobiel is als open staat voor de regio.

Concluderend is de groep respondenten statistisch significant én relevant voor het uitvoeren van het motivatie-en perceptie-onderzoek gericht op talenten met de meest gevraagde profielen voor de (toekomstige) vraag naar talent in de regio Twente.

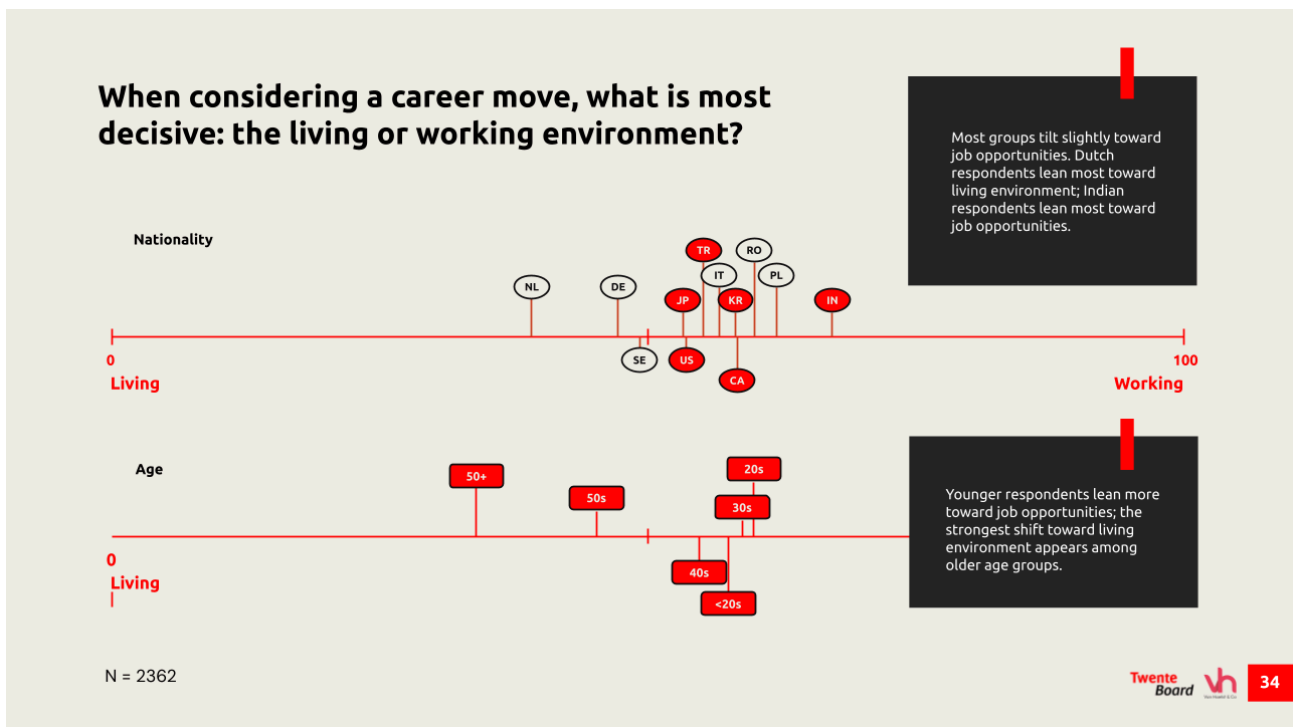
5.2 Drijfveren bij internationale loopbaanmobiliteit

5.2.1 Meest doorslaggevende drijfveren

Gevraagd naar wat het meest doorslaggevend is in loopbaan afwegingen, antwoordt 56% baankansen versus 44% leefomgeving.

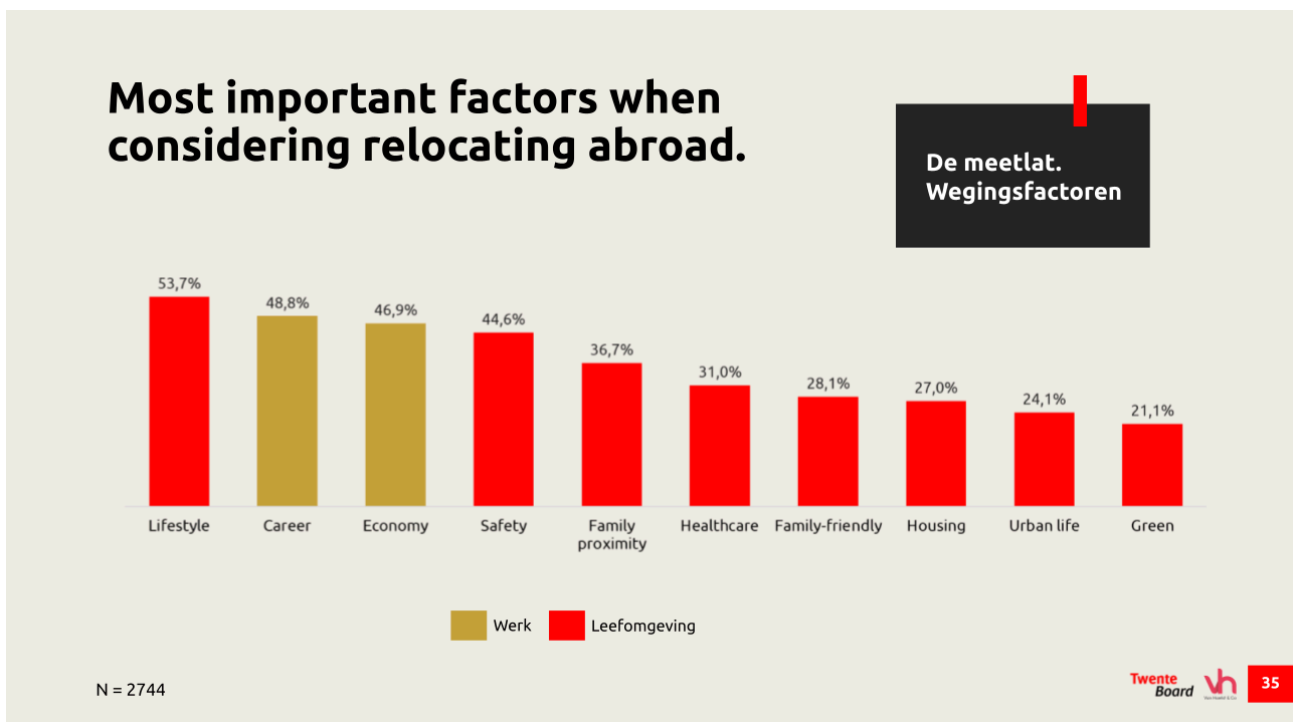


Deelsegmenten tonen verschillen aan. Nederlandse respondenten neigen het meest naar de leefomgeving; Indiase respondenten naar baankansen. Jongere respondenten neigen meer naar baankansen; de sterkste verschuiving naar leefomgeving treedt op bij oudere leeftijdsgroepen.



Zie paragraaf 5.2.6 voor meer details over verschillen per deelsegment (leeftijd, nationaliteit, gezinssamenstelling)

Als we dieper kijken, zien we een meer gedetailleerde gewogen set van drijfveren. Het onderzoek identificeert een duidelijke gewogen 'gouden standaard' voor wat respondenten drijft om naar het buitenland te verhuizen.



De top vier factoren zijn significant invloedrijker dan alle andere:

- **Levensstijl (~54%):** een omgeving die aansluit bij iemands waarden (op het gebied van diversiteit & inclusie, democratie en gerechtigheid, duurzaamheid en meer) is een primaire kwestie.
- **Carrièrekansen (~49%):** het perspectief op professionele groei is de op één na sterkste 'pull'-factor.
- **Economische redenen (~47%):** economische stabiliteit, niveaus van kosten van levensonderhoud, salarissen, belastingen, pensioenstelsels enz.).
- **Veiligere omgeving (~45%):** fysieke veiligheid is een niet-onderhandelbare prioriteit voor bijna de helft van alle respondenten.

Levensstijl

Voor respondenten met achtergrond in IT, Engineering, R&D, het high value cohort, komen diversiteit & inclusie en milieu/duurzaamheid naar voren als de belangrijkste persoonlijke waarden. Talenten overwegen te verhuizen als - en alleen als - het gastland, de mensen en de politiek een omgeving bieden voor 'een goed leven', in vrede en rechtvaardigheid voor henzelf en de bevolking van het land. Levensstijl beïnvloedt zowel het leven als loopbaan op een plek.

Werkomgeving

Het onderzoek laat duidelijk zien dat zonder een duidelijk en positief beeld over banen en toekomstige carrièrekansen en de meest gewaardeerde economische factoren, talenten niet zullen blijven in of verhuizen naar Twente.

Leefomgeving

Kwaliteit-van-leven, work-life balance, veiligheid, gezondheidszorg, nabijheid van familie - pieken consistent over alle dimensies, en beïnvloeden de beslissing om naar het buitenland te verhuizen en om te blijven waar iemand nu is.

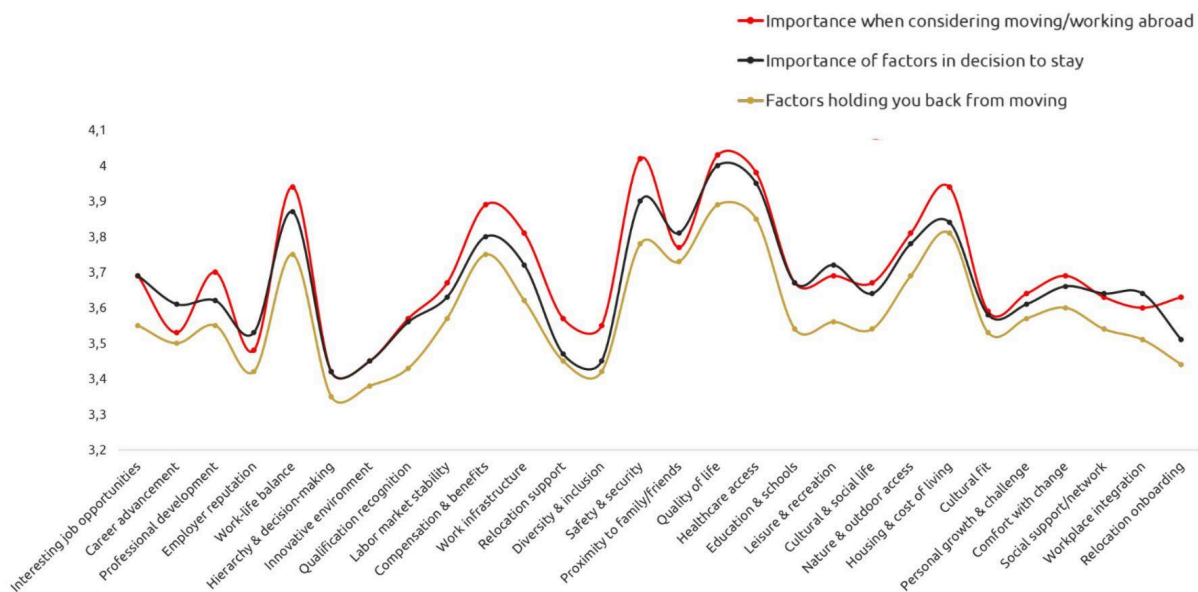
Conclusie: specifiek benoemde levensstijl-, leef-en werkomgeving factoren zijn dominante drijfveren bij blijf of verhuis beslissingen.

5.2.2 Blijf Factoren

Kijken we naar factoren die talenten, op basis van hun huidige situatie, doen overwegen om te verhuizen naar het buitenland, die hen tegenhouden te gaan en factoren die bepalen of ze willen blijven waar ze nu wonen, dan zien we consistentie.

De belangrijkste factoren zijn:

- Kwaliteit van leven & welzijn: nabijheid van familie/vrienden, veiligheid & zekerheid, algemene kwaliteit van leven, toegang tot gezondheidszorg
- Huisvesting & praktisch wonen: huisvesting & kosten van levensonderhoud, toegang tot natuur
- Werk & loopbaan: salaris en ander voorwaarden, werk-privébalans, interessante baankansen
- Sociaal & cultureel: sociaal ondersteuningsnetwerk, culturele aansluiting



Factoren die belangrijk zijn om te verhuizen of te blijven of die je tegenhouden om te verhuizen (gewogen gemiddelde 1–5)

Het onderliggende inzicht is dat dit geen abstracte idealen zijn.

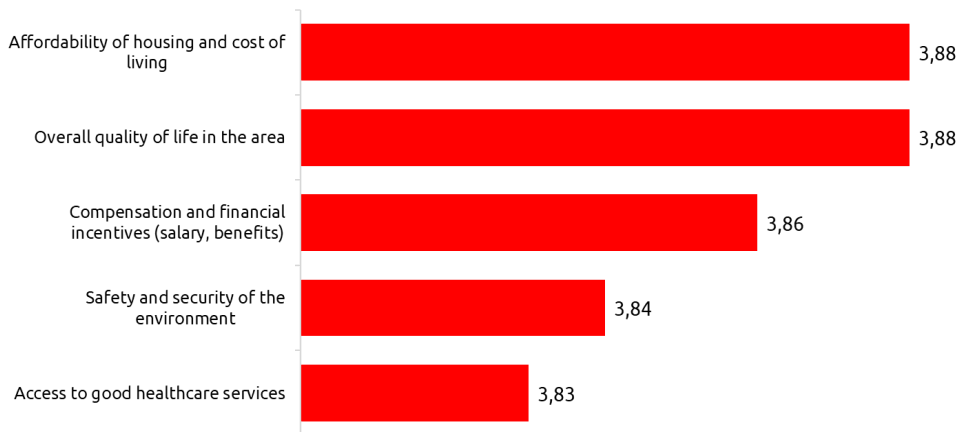
Als mensen deze factoren *al ingebouwd hebben* (naar tevredenheid) op hun huidige locatie, scoren ze hoog als ‘redenen om te blijven’ en even hoog als ‘dingen die je tegenhouden te verhuizen’ en als ‘belangrijke dingen bij het overwegen van verhuizen naar/werken in het buitenland’, precies omdat mensen ze al hebben en weggaan het (risico van) verlies ervan betekent.

En andersom, als deze factoren *niet ingebouwd zijn* op hun huidige locatie, scoren ze laag als ‘redenen om te blijven’ en ‘dingen die je tegenhouden te verhuizen’ en hoog als ‘belangrijke dingen bij het overwegen van verhuizing/werken in het buitenland’, omdat mensen bij vertrek hun huidige situatie willen verbeteren.

Dit is belangrijke input voor activatie-inspanningen, omdat het laat zien waarop de focus moet liggen in het proberen overtuigen van mensen om naar Twente te verhuizen. In beide gevallen zijn het aspecten die Twente in zijn branding gebruiken. Laten zien wat de regio te bieden heeft en expliciet maken dat verworvenheden niet verloren gaan en/of dat er uitstekende en gemakkelijke oplossingen en alternatieven beschikbaar zijn, bijvoorbeeld door ondersteuningsprogramma’s voor sociale en loopbaan integratie of door het aanbieden van opties voor werken op afstand.

5.2.3 Vroeg Vertrek Factoren

Aan respondenten die van plan waren te verhuizen, vroegen we ‘Kies welke van de volgende factoren het belangrijkste zijn bij het overwegen van verhuizing naar het buitenland’ en vroegen we hen vervolgens hun top 5 factoren te rangschikken. De resultaten laten zien dat respondenten die willen verhuizen veel waarde hechten aan huisvesting, kosten van levensonderhoud en algehele kwaliteit van leven.



Werken op afstand

Wanneer gevraagd wordt naar hoeveel uur op afstand of in een hybride model talenten bij voorkeur zouden willen werken, geven respondenten aan: maximaal 60% van hun werk op afstand. Het aanbieden van hybride werkmogelijkheden is een must om (internationaal) talent naar Twente te trekken en te behouden.

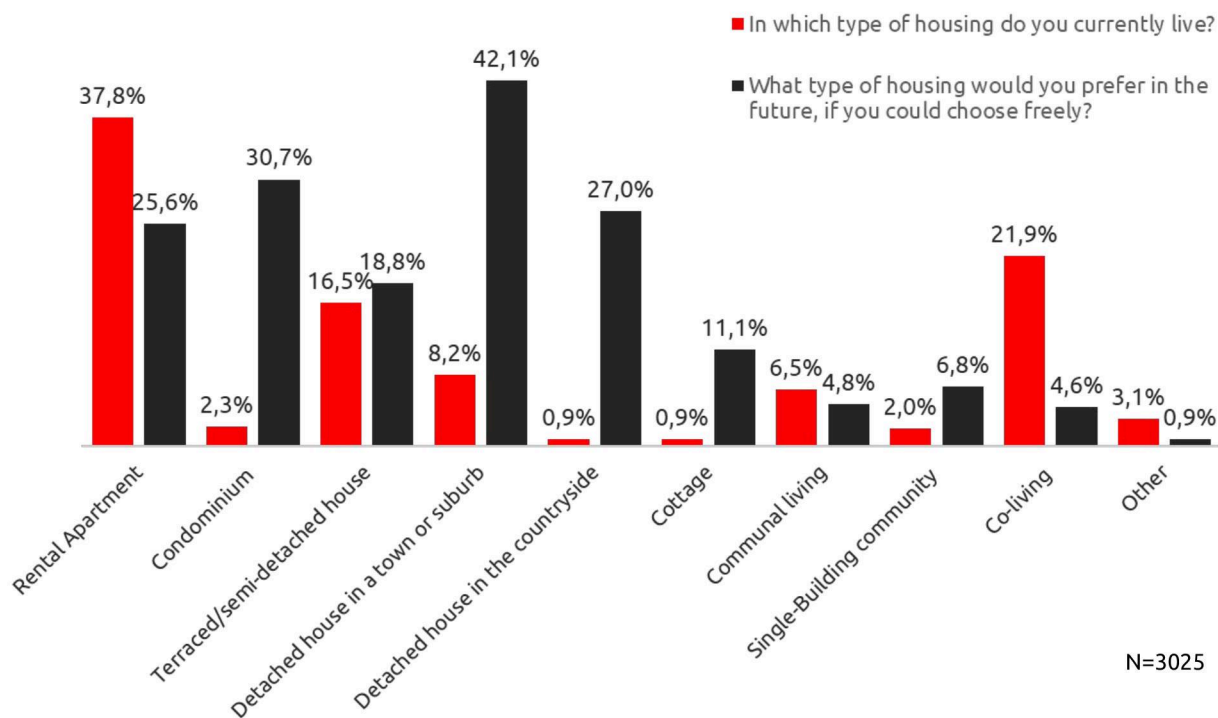
If you could choose freely, how much of your working hours would you like to work remotely?



N = 2551

5.2.4 Woonvoorkeuren

Respondenten werd gevraagd naar hun huidige woonsituatie en hun voorkeur als ze vrij zouden kunnen kiezen. De data laten een aanzienlijke aspiratiekloof zien: huurappartementen dalen van 37,8% (huidig) naar 25,6% (voorkeur). De vraag naar vrijstaande huizen in een buitenwijk, op het platteland en appartementen in eigendom is veel groter dan het huidige aanbod. Dit heeft directe implicaties voor huisvestingsbeleid en vastgoedontwikkelingen vanuit het perspectief van het aantrekken van talent en retentie.



Belangrijkste woon inzichten:

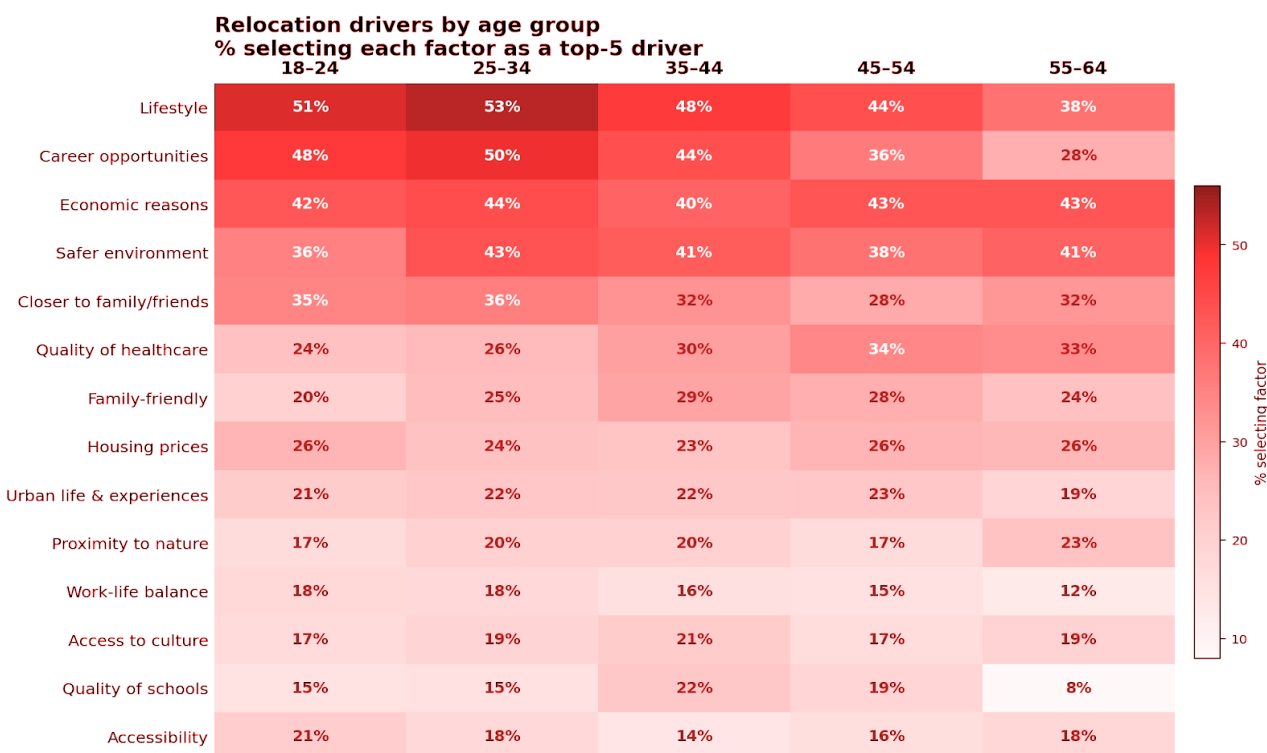
- Sterke wens om van huur naar eigendom te verschuiven - huurappartementen dalen bijna 12 procentpunten in voorkeur
- Vrijstaande sub-urban / plattelandshuizen en appartementen in eigendom laten de grootste aspiratie sprong zien: slechts 0,9% woont er nu tegenover 27% voorkeur, en 2,3% tegenover 30,7%
- Co-living is grotendeels een noodzaak, geen keuze: 21,9% woont momenteel in co-living maar slechts 4,6% zou het vrij kiezen.

Twente zou zich moeten richten op vrijstaande koophuizen in steden/buitenwijken en koopappartementen als belangrijkste huisvestingsoplossingen.

5.2.5 Drijfveren naar leeftijd en gezinssamenstelling

Leeftijd

- Kwaliteit van leven en carrièrekansen domineren bij jongere groepen (18–34), en nemen merkbaar af met leeftijd
- Kwaliteit van gezondheidszorg stijgt gestaag met leeftijd -het meest prominent voor 45–64 jarigen
- Gezinsvriendelijk en kwaliteit van scholen pieken in de categorie 35–44, zoals verwacht
- Carrièrekansen dalen sterk voor 55–64 (27,6%), waar economische redenen de belangrijkste drijfveer worden.



Gezinssamenstelling

- Mid-career professionals (25–44) met gezinnen: het belangrijkste segment.

Als werkgevers mid-career professionals nodig hebben, wijzen de gegevens direct naar 25–44-jarigen met gezinnen als de primaire wervingsgroep. Deze groep (n=875) is zeer mobiel - 73% zegt te verwachten te verhuizen of dat te overwegen (399 'Ja', 242 'Misschien'). Cruciaal is ook dat ze al relatief vertrouwd zijn met Twente: bijna de helft is 'erg' of 'uitermate' vertrouwd, wat betekent dat bekendheid voor dit segment een minder grote belemmering is dan voor andere groepen.

Hun drijfveren zijn levensstijl (51,9%), carrièrekansen (44,9%) en veiligere omgeving (44,2%) - gevolgd door gezinsvriendelijke omgeving (32,7%) en kwaliteit van scholen (25,4%), beide significant boven het algemene gemiddelde. Dit betekent dat de pitch aan deze groep verder moet gaan dan het baanaanbod: het schoolsysteem, de veiligheid in de buurt, groene ruimte en gezin infrastructuur moeten allemaal deel uitmaken van het verhaal dat Twente vertelt.

Vergeleken met het totaal scoren gezinnen met kinderen het sterkst op:

- Gezinsvriendelijke omgeving: +8,9 procentpunten boven gemiddelde
- Kwaliteit van scholen: +8,0 pp boven gemiddelde
- Veiligere omgeving: +3,3 pp boven gemiddelde

Bereikbaarheid en werk-privébalans zijn daarentegen *minder* belangrijk voor deze groep dan gemiddeld - wat suggereert dat ze al vrede hebben met sommige afwegingen, maar niet open staan voor onderhandeling over de fundamenten van kinderen grootbrengen.

Van de 292 gezinnen met kinderen die momenteel in Twente wonen, noemt 51% beperkte baanbeschikbaarheid als een grote zorg - vrijwel exact het gemiddelde cijfer. Zelfs binnen de

mid-career gezinsgroep (25–44 met kinderen), elders in dit rapport geïdentificeerd als de primaire wervingsdoelgroep, deelt 52% deze zorg terwijl slechts 38% toegang tot banen als een sterke kant van Twente beschouwt. Dit is van belang omdat het betekent dat het segment dat Twente het hardst nodig heeft en dat er al woont, de arbeidsmarktkansen onvoldoende vindt. Het risico is niet alleen dat Twente moeite heeft deze groep aan te trekken - maar ook dat deze groep vertrekt. Het retentiesignaal is meetbaar: 37% van de Twente-bewoners zegt niet snel te zullen blijven, zelfs als er een geweldige baan komt, met baanbeschikbaarheid en huisvestingskosten als hun twee belangrijkste zorgen. Deze groep “niet-snel-blijven” is onevenredig jong (37% is 18–24). Gezien het feit dat retentie doorgaans vijf keer goedkoper is dan werving, is het dichten van de kloof voor bewoners die er al zijn, de interventie met de grootste hefboomwerking.

- De jongste groep (18–24): een andere logica

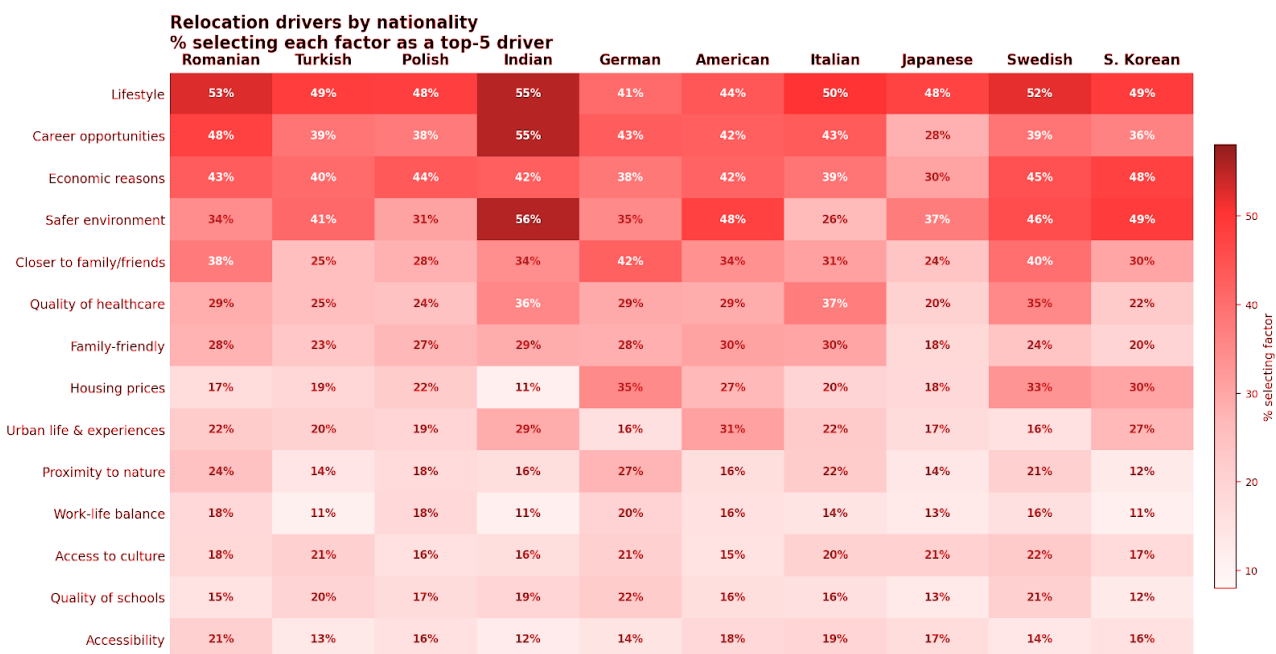
De groep 18–24 (n=532) is het meest mobiel van allemaal - 56% zegt ‘Ja’ op de verwachting te verhuizen, versus 41% in het volledige sample. Ze zijn echter ook het *minst* vertrouwd met Twente: meer dan een kwart heeft weinig tot geen bekendheid met de regio, vergeleken met een lager aandeel in oudere groepen.

Hun top drijfveren zijn levensstijl (50,8%), carrièrekansen (47,6%) en economische redenen (42,5%). Veiligheid en gezinsoverwegingen staan lager, zoals verwacht voor een pre-gezinsfase. Huizenprijzen tellen zwaarder voor deze groep dan voor gezinnen (26,5% vs 22,6%), wat wijst op krappere budgetten. De implicatie: de groep 18–24 bereiken vereist een andere boodschap - gericht op loopbaanstart, levensstijl en betaalbaarheid - en deze moet *eerder* worden ingezet, waarschijnlijk via universiteiten en internationale studenten netwerken, voordat ze sterke locatievoorkeuren ontwikkelen.

5.2.6 Drijfveren naar nationaliteit

Drijfveren naar nationaliteit.

- Indiase respondenten laten de hoogste gecombineerde nadruk op veiligheid, loopbaan en levensstijl zien - allemaal boven 55%
- Japanse respondenten vallen op door relatief lage scores op vrijwel alle factoren, wat wijst op voorzichtigere of selectievere verhuisintentie
- Duitsers geven uniek prioriteit aan huizenprijzen (34,9%) en nabijheid van familie/vrienden (42,2%) - hoger dan welke andere groep dan ook
- Amerikanen en Zuid-Koreanen hechten beide veel gewicht aan veiligheid
- Zweedse respondenten rangschikken economische redenen en een veiligere omgeving bijzonder hoog.



Vier kansrijke casus/landen. Vergelijkbare casus kunnen worden gebouwd voor alle 12 landen afhankelijk van specifieke beoogde profiel(en) en doelgroepen.

India is een sterk doelland. Mid-career Indiërs zijn overwegend gezinnen met kinderen (66% - het hoogste van de vier), ze kennen Twente al goed (55% vertrouwd) en hun mobiliteit intenties zijn hoog (58%). De pitch: levensstijl, loopbaan en veiligheid in gelijke mate. Jonge Indiërs zijn zeer mobiel (67%) maar minder gezinsvormend - bereik hen via universiteiten voordat ze zich elders binden.

VS mid-career gezinnen stellen veiligheid boven loopbaan als hun #1 drijfveer. Opmerkelijk is het hoge aandeel eenoudergezinnen (13%), wat betekent dat (toegang tot) huisvesting en schoolkwaliteit bijzonder kritisch zijn. Bekendheid met Twente is gepolariseerd - een significant aandeel kent het goed of helemaal niet, wat wijst op een splitsing tussen diaspora-verbonden en niet-bewuste personen.

Canada is een kansrijke maar bewustzijn-eerst-markt. Mid-career Canadese gezinnen rangschikken carrièrekansen als #1 - de hoogste carrière oriëntatie van alle vier de voorbeelden - maar slechts 26% is vertrouwd met Twente. De boodschap is eenvoudig en overtuigend: er zijn hier geweldige banen, en hier is waar Twente ligt. De pijlpijn is sterk zodra de bekendheid kloof is gedicht.

Turkije valt op door zijn financieel gedreven jonge talent - economische redenen en huizenprijzen domineren de groep 18–24, waardoor Turkije's jonge groep talenten uniek en responsief is voor berichten over kosten van levensonderhoud en betaalbaarheid. Mid-career Turkse gezinnen verschuiven naar levensstijl en veiligheid, met al een hoge bekendheid met Twente (46%).

6. Talent Percepties van Twente

6.1 Imago van Twente

Imago-onderzoek richt zich op het imago van Twente zoals dat zich ontwikkeld heeft via communicatiestrategieën en publieke perceptie in de loop der tijd. Hoe kijkt de doelgroep bijvoorbeeld naar Twente in termen van betrouwbaarheid, kwaliteit van leven, innovatie en arbeidsmarkt? In hoeverre sluit het imago van de regio aan bij wat de regio zelf wil uitdragen?

6.1.1 Merkbekendheid

Alle respondenten werd gevraagd hoe vertrouwd ze zijn met de regio Twente. De resultaten laten een grote uitdaging zien met betrekking tot de merkbekendheid. Meer dan de helft van alle respondenten heeft weinig tot geen idee van Twente.



Respondenten zonder bekendheid werden uitgesloten van de imago beoordelingsvragen, waardoor de groep respondenten werd teruggebracht tot 2.134 voor die secties.

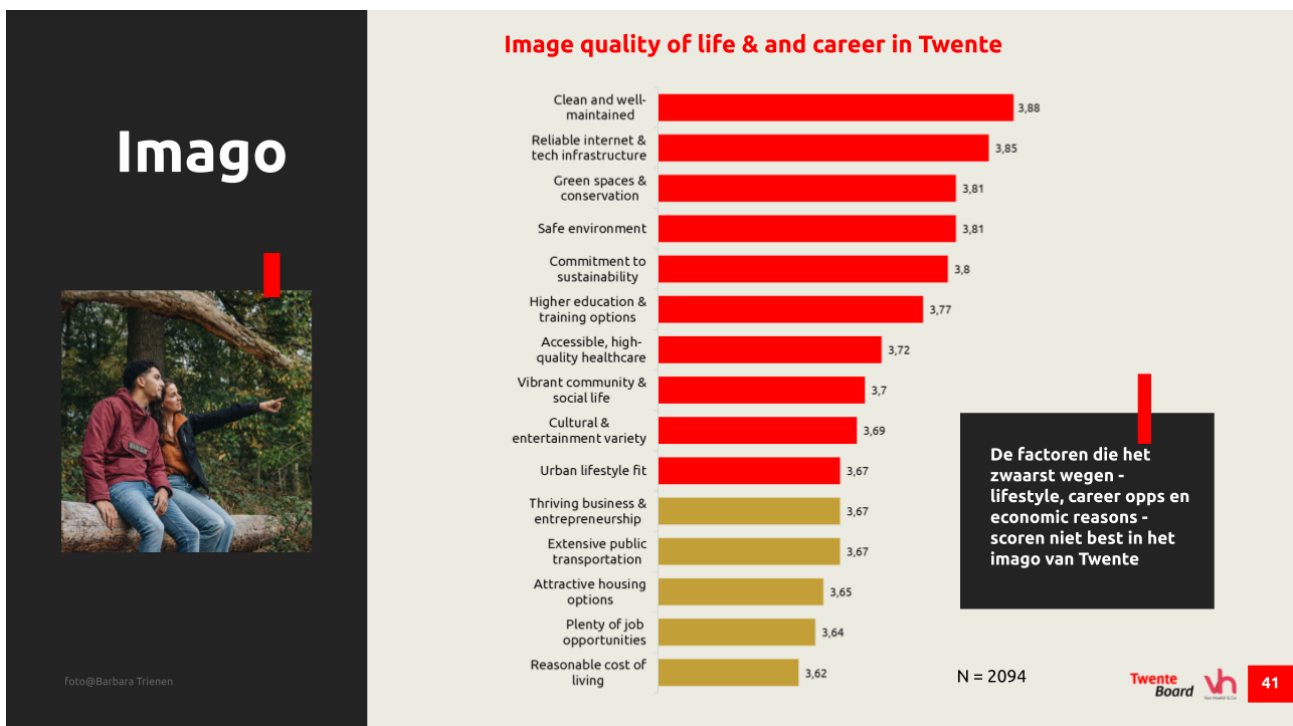
Geografisch gezien varieert de bekendheid aanzienlijk, met directe implicaties voor waar marketinginvesteringen moeten worden geconcentreerd. India steekt er uit als de meest bewuste markt: 80% van de Indiase respondenten rapporteert enige bekendheid met Twente, met slechts 3% die helemaal geen idee heeft. Turkije volgt op 61%, en Nederland op 55%. De onbekendheid is het meest acuut in Canada en de VS - beide geïdentificeerd als voorkeurslanden voor werving - waar slechts 53% vertrouwd is en 21–23% helemaal geen bekendheid met de regio heeft.

Duitsland, ondanks buurland en een natuurlijke markt, zit op slechts 48% bekendheid met 16% die helemaal niet vertrouwd is. Japan, al opgemerkt om lagere imago scores, heeft ook een aanzienlijk gebrek aan bekendheid (45%).

Dit betekent (bijvoorbeeld) dat indien Canada, de VS en Duitsland doellanden blijken voor een specifiek profiel, de opbouw van merkbekendheid een randvoorwaarde is voor succesvolle wervings- of employer branding-activiteiten.

6.1.2 Imago van Kwaliteit van Leven & Carrièreperspectieven

Onder respondenten die aangeven min of meer vertrouwd te zijn met Twente (N = 2.094), scoort de regio goed op schoon en goed onderhouden en infrastructuur dimensies. Echter, de aspecten die het zwaarst wegen in besluiten over internationale carrièrestappen - levensstijl, carrièrekansen en economische redenen -scoren niet best in het imago van Twente. Baankansen (3,64) en kosten van levensonderhoud (3,62) scoren het laagst van alle beoordeelde dimensies.



Ook het 'High-value cohort' heeft een positieve score op veiligheid, kwaliteit van leven en gezondheidszorg maar een negatieve score op de belangrijkste drijfveren in carrière mobiliteit: baankansen, huisvesting en integratie-mogelijkheden.

6.1.3 Imago per nationaliteit

Het imago van Twente varieert aanzienlijk per nationaliteit van de respondenten, met duidelijke implicaties voor gerichte marketing en werving.

Nationaliteit Groep	Imago Beoordeling
India	Meest positief overall; hoog op veiligheid, loopbaan, omgeving
Canada	Meest positief overall; sterk op veiligheid en leefbaarheid
VS	Breed positief; prioritaire wervingsmarkt
Japan	Laagste imago scores, met name op veiligheid en kosten van levensonderhoud
Nederland & Duitsland	Meest kritisch zijn baankansen en de kosten van levensonderhoud
Turkije & Roemenië	Middenmoot scores; gevestigde gemeenschappen in Twente

De VS, Canada en India identificeren in het algemeen als veelbelovende markten voor internationale werving, gebaseerd op positieve regionale percepties en hoge beschikbaarheid van talent. Specifieke voorkeurslanden kunnen worden geïdentificeerd voor specifieke profiel(en) en doelgroepen.

6.2 Reputatie van Twente

Reputatie-onderzoek richt zich op persoonlijke indrukken en meningen van individuen of specifieke doelgroepen. Wat is hun persoonlijke ervaring met de regio als (voormalig) inwoner - als student of professional of (zakelijk) bezoeker?

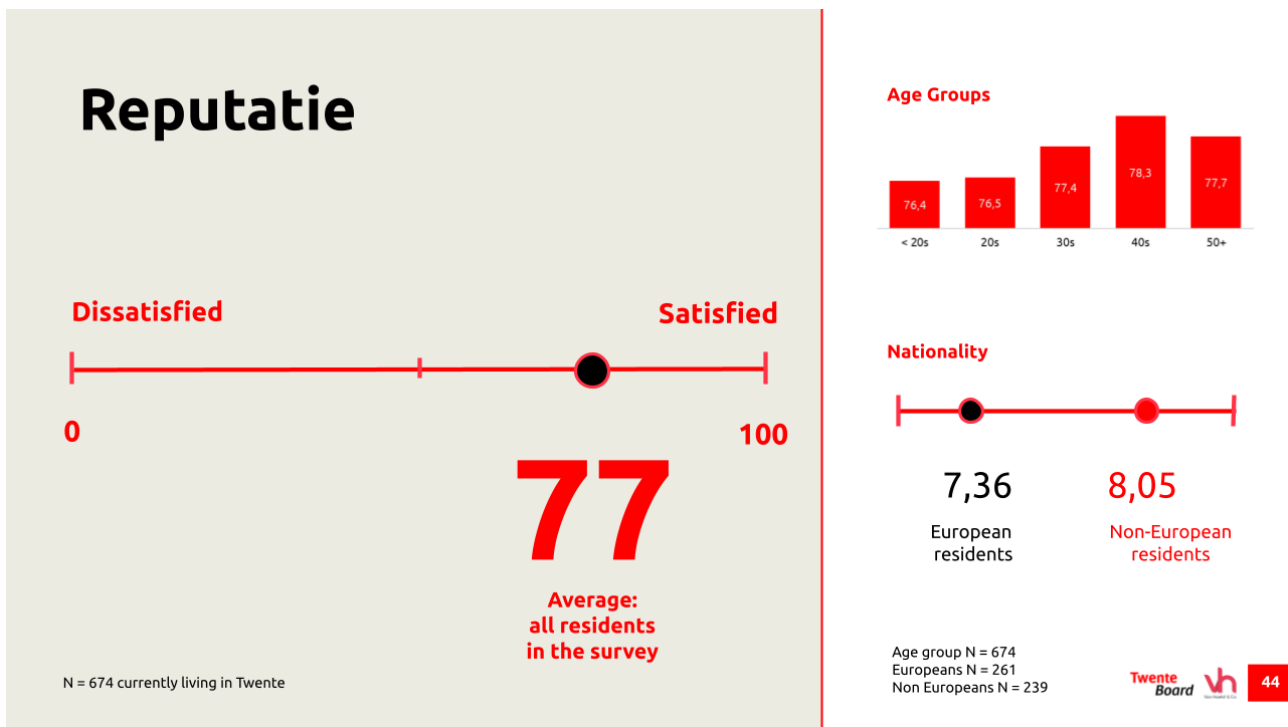
6.2.1 Tevredenheid van bewoners

Onder de 674 respondenten die momenteel in Twente wonen, is de algehele tevredenheid breed positief.

77/100 Gemiddelde tevredenheidsscore	8,05 Niet-Europese bewoners	7,36 Europese bewoners
--	---------------------------------------	----------------------------------

Alle bewoners, N = 674

De tevredenheid neemt toe met leeftijd, van 76,4 (20 jarigen) tot een piek van 78,3 (40's). De opmerkelijke kloof tussen niet-Europese (8,05) en Europese (7,36) bewoners kan verschillende referentiepunten weerspiegelen - Twente kan voor niet-Europese nieuwkomers een significante verbetering in kwaliteit van leven betekenen.



De analyse benadrukt verschillende centrale thema's in feedback. De meest genoemde positieve aspecten zijn natuur/groene omgeving (circa 86 vermeldingen), gemeenschap/vriendelijke mensen (circa 80) en kwaliteit van leven/werk-privébalans (circa 38).

Negatieve feedback was daarentegen significant minder gangbaar. Wanneer vermeld, richtte kritiek zich voornamelijk op kosten, beperkt nachtleven, openbaar vervoer en problemen met visa/bureaucratie.

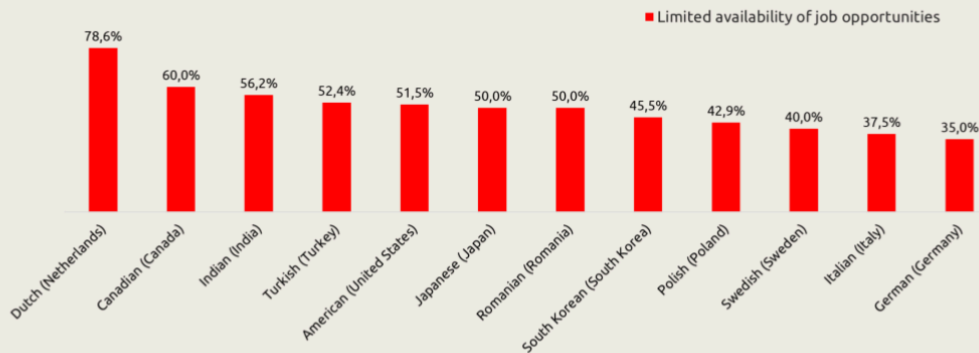
6.2.2 Beoordeling van de werkomgeving

Uit alle bewoners filterden we 'het high-value cohort' en analyseerden het percentage dat 'beperkte beschikbaarheid van baankansen' als een grote zorg of risico van leven in Twente ervaart. De Nederlanders scoren een opmerkelijke 79%! Niet-Europese bewoners tonen een significant hogere (50-60%) zorg over baanbeschikbaarheid dan bewoners uit Europese landen (35-50%).

De analyse bevestigt: naast een primaire drijfveer is baanbeschikbaarheid een wijdverspreide zorg bij het overwegen van verhuizen naar of blijven in Twente.

Question: "What are your main concerns or perceived risks of living in Twente? Select up to 5 choices"

(Filter: Those who have a degree in Engineering or Information Technology & Computer Science)



Verder vroegen we bewoners 'wat doet Twente volgens u goed' en 'wat zijn uw grootste zorgen of waargenomen risico's van leven in Twente?' (N 674).

Feeling at Home?

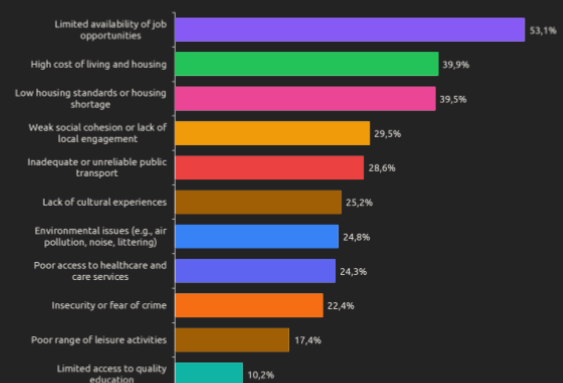
Looking at both the Place assets that are appreciated the most (left) as well as the main concerns and/or perceived risks regarding their relocation to Twente Region, **fostering social cohesion and integration in the local community** will make more internationals feel at home

What do you think Twente does well?



N (currently living in Twente Region) = 674

What are your main concerns or perceived risks of living in Twente?



De antwoorden laten een scherpe interne paradox zien. Van de 673 ondervraagde (voormalig) Twente-inwoners noemt 53% beperkte baanbeschikbaarheid als een grote zorg, maar slechts 30% noemt goede toegang tot banen als iets wat Twente goed doet. Echter, dit zijn geen twee zijden van dezelfde munt - ze beschrijven fundamenteel verschillende groepen.

Bewoners die positief zijn over toegang tot banen zijn overwegend al in loondienst (76%), met een hoge concentratie van IT-opgeleide professionals (37%). Degenen die de zorg uiten zijn jonger, omvatten driemaal meer studenten (14% vs 5%) en meer dan tweemaal het aandeel actieve baanzoekers (5% vs 2%). De arbeidsmarkt van Twente functioneert goed voor degenen die er al in zitten - het falen zit bij de toegang en (naar verwachting op basis van ontwikkelingen elders, overgang), niet in de kans zelf.

Dit patroon wordt aangescherpt wanneer studierichting en afdeling worden meegenomen. IT-afgestudeerden zijn significant meer geneigd toegang tot banen positief te beoordelen (37%) dan het als zorg te noemen (27%), terwijl technisch-afgestudeerden zich bijna gelijk verdelen over beide groepen - wat wijst op sterke vraag maar slechte zichtbaarheid voor dat profiel. Op afdelingsniveau vertonen R&D-professionals het omgekeerde van het IT-patroon, wat wijst op een structurele kloof tussen Twente's innovatie ambities en de ervaring van de professionals die eraan werken. De implicatie voor de aanbeveling van de loopbaanportal is direct: sector tagging en actieve outreach moeten engineering-en R&D-functies boven al het andere prioriteren.

Overige bevindingen over de werkomgeving

- Laat vacatures en groeimogelijkheden zien! - met name in tech en R&D.

Beperkte baankansen is Twente's grootste zorg (11,4%) en de laagst beoordeelde ervaring (3,34%). Nederlandse bewoners beoordelen ze zelfs met een magere 2,87. De regio heeft veel vacatures in halfgeleiders, AI, MedTech en robotica - maar lage zichtbaarheid. Bedrijven moeten investeren in employer place branding, LinkedIn actief gebruiken en samenwerken met UTwente en andere onderwijsinstellingen aan (toekomstige) pijplijnen.

- Ontwikkel goede onboarding voor nieuwe medewerkers

Het belang dat aan goede onboarding wordt gehecht is 3,67-3,74 overall. Mid-career en PhD-professionals scoren het hoogst. Veel MKB-bedrijven in Twente hebben geen onboarding programma. Een goed eerste-90-dagenprogramma - met ondersteuning in huisvesting, BSN/bank, een buddy, sociale introducties - vermindert voortijdig vertrek aanzienlijk. Ondersteuning is het meest nodig voor internationals maar bijna net zo veel voor Nederlandse nieuwkomers.

- Investeer in integratie in de werkomgeving - het bevordert retentie

Niet-EU talent beoordeelt integratie in de werkomgeving op 3,73 vs 3,47 voor Nederlanders. Gestructureerde buddysystemen, diverse teamactiviteiten en expliciete onboarding in bedrijfscultuur en het leren van de Nederlandse taal helpen internationaal personeel zich thuis te voelen - en langer te blijven.

- Benchmark salarissen tegen de Randstad - niet lokale gemiddelden

Het salaris is de #1 werkgerelateerde factor (3,93/5). Voor PhD-ers weegt het zelfs nog zwaarder (4,12). Bedrijven in Twente die lokale salarisbenchmarks hanteren, riskeren toptalent te verliezen aan Amsterdam of Eindhoven. Transparante salarisranges en duidelijke, aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden (inclusief 30%-regeling voor internationals) kunnen het verschil maken.

- Maak werk-privébalans zichtbaar en reëel - met name voor jonger talent.

Studenten (18-24) beoordelen de werk-privébalans op 4,22 - hoger dan salaris. Het verdient daarom aanbeveling om niet alleen beleid te laten zien; vertaal het in vacatureteksten,

interviews en onboarding. Flexibele uren, hybride opties en ruimhartig verlof zijn sterke instrumenten in deze regio.

- Bied ondersteuning voor het leren van de Nederlandse taal - en maak Engels-eerst werkplekken mogelijk

In de open antwoorden worden specifiek 'puur Nederlandstalige werkomgevingen' als een belemmering genoemd. Bedrijven kunnen aan beide kanten actie ondernemen: gesubsidieerde Nederlandse taallessen aanbieden, én ervoor zorgen dat de dagelijkse operationele activiteiten (contracten, functioneringsgesprekken, teamvergaderingen) in het Engels kunnen verlopen zodat nieuwe medewerkers niet vanaf dag één worden buitengesloten. Investeer ook in het meer inclusief maken van huidige teams in mindset en praktijk.

- Erken internationale kwalificaties

Erkenning van kwalificaties scoort 4,01 bij PhD-houders en 3,71 voor niet-EU-respondenten. Verwijder onnodige Nederlandse-diploma-eisen uit vacatureteksten. Vermeld proactief dat internationale diploma's worden gewaardeerd. Werk samen met Nuffic voor ondersteuning bij diploma-evaluatie.

- Toon diversiteit & inclusie - claim het niet alleen

D&I wordt beoordeeld op 3,68 door niet-EU-respondenten. Baankansen en het gevoel 'erbij te horen' zijn beide zwak in de beoordelingen. Bedrijven die diverse teams tonen in vacatures en employer branding, inclusiecijfers delen en echte D&I-programma's uitvoeren, zullen sterk opvallen in deze regio. Integratie op de werkplek is net zo belangrijk als sociale integratie.


6.2.3 Beoordeling van de leefomgeving

Aan huidige inwoners werd gevraagd specifieke aspecten van de leefomgeving van Twente te beoordelen.

De sterkste troeven van Twente zijn de fietsinfrastructuur, groenruimten en wandelbaarheid. De zwakste gebieden zijn nachtleven, cultureel aanbod en huisvesting - dezelfde tekortkomingen die worden aangehaald door degenen die van plan zijn te vertrekken. Dit zijn structurele uitdagingen die duurzame investeringen vereisen.

	Poor	Fair	Good	Very Good	Excellent	Weighted Average
Bicycle lanes	2,84%	8,68%	27,99%	32,49%	27,99%	3,74
Parks and green spaces	3,13%	10,58%	31,00%	34,72%	20,57%	3,59
Walkability	3,74%	11,38%	30,09%	33,83%	20,96%	3,57
The region's beauty	3,88%	9,85%	32,69%	34,03%	19,55%	3,56
Public spaces	2,83%	13,71%	35,32%	31,30%	16,84%	3,46
Environmental sustainability	3,73%	12,37%	34,87%	32,64%	16,39%	3,46
Sports and recreational facilities	3,88%	11,49%	38,36%	30,60%	15,67%	3,43
Schools	4,39%	11,52%	36,06%	32,58%	15,45%	3,43
Community life	4,19%	13,92%	33,23%	32,49%	16,17%	3,43
Shopping	6,57%	14,33%	32,84%	29,25%	17,01%	3,36
Childcare services	5,28%	11,31%	40,57%	27,60%	15,23%	3,36
Access to healthcare	8,05%	11,77%	33,68%	31,30%	15,20%	3,34
Cafés	4,47%	15,20%	38,00%	28,76%	13,56%	3,32
Restaurants	5,24%	15,42%	36,83%	27,40%	15,12%	3,32
Public transport	6,13%	17,19%	34,08%	27,35%	15,25%	3,28
Housing environment	7,05%	17,09%	31,93%	31,03%	12,89%	3,26
Culture (museums, theatres, cinemas, live music)	7,60%	17,73%	33,08%	28,17%	13,41%	3,22
Nightlife	9,45%	18,29%	34,18%	23,54%	14,54%	3,15

N (currently living in Twente Region) = 674

Least picked  Most

6.2.4 Beoordeling van Twente per segment

Nationaliteit toont de grootste variatie van alle dimensies. Indiase en Amerikaanse respondenten scoren Twente ver boven het gemiddelde op elk meetpunt - Indiaas talent in het bijzonder toont de hoogste verhuisintentie (82,7%) en de meest positieve perceptie over alle 15 stellingen. Japanse respondenten bevinden zich aan het andere uiterste, met scores onder 3,0. Duitsers en Zweden zijn tevreden maar benchmarken tegen hoge standaarden in het land van herkomst, wat leidt tot lagere verhuisintentie ondanks positieve indrukken.

Leeftijdsgroepen laten een duidelijke curve zien: de reputatie en het mobiliteit niveau pieken bij 35–44 jarigen, wat toevallig ook het primaire (aanstaande) gezinnen, mid-career cohort is dat werkgevers het meest nodig hebben. Jongere groepen (18–24) hebben de hoogste mobiliteits score maar zijn minder overtuigd van beschikbare banen en huisvestingsmogelijkheden. De groep 45–54 is zeer tevreden maar steeds meer gevestigd / minder mobiel.

Gezinssamenstelling laat gezinnen met kinderen zien als het meest positief ingestelde segment - hoogste scores voor het leef-en werkklimaat, sterkste verhuisintentie. Stellen zonder kinderen zijn het minst tevreden en het meest kritisch over cultuur en (groot)stedelijk voorzieningen. Alleenstaande ouders wijzen op veiligheid en kinderopvang die Twente specifiek zou moeten aanpakken.

Professionele achtergrond toont masters als 'the sweet spot' - hoogste verhuisintentie (62,5%), zeer positieve perceptie van tech en duurzaamheid, en een grote groep. PhD-houders beoordelen Twente nog positiever maar zijn een kleinere pool. Studenten zijn het meest kritisch over de beschikbaarheid van banen (3,06) en huisvesting (3,0), wat aangeeft dat de pijplijn ruim voor het afstuderen moet worden opgewarmd.

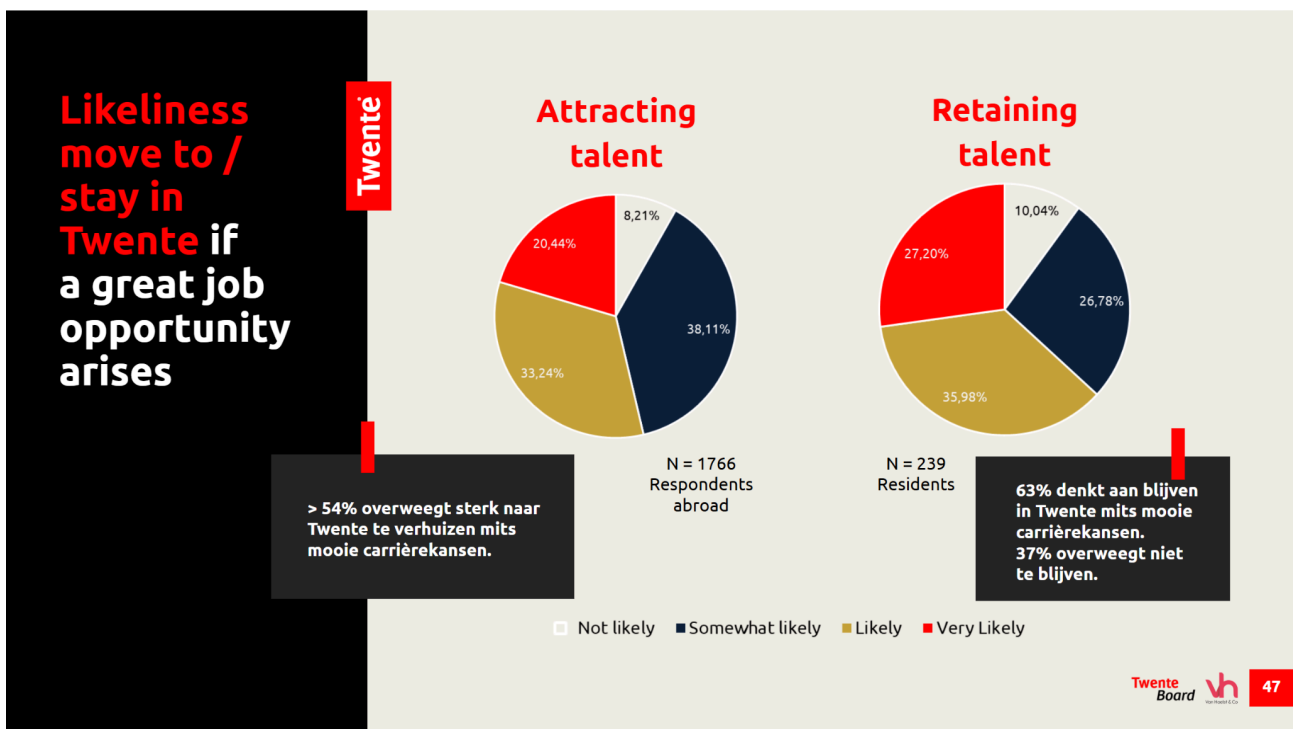
6.2.5 Bereidheid om naar Twente te verhuizen of er te blijven

Wanneer gevraagd hoe waarschijnlijk ze het achten naar Twente te verhuizen of er te blijven als een geweldige baan kans zich voordoet:

- Onder respondenten die in het buitenland wonen (N = 1.766): meer dan 54% is (zeer) geneigd een verhuizing naar Twente te overwegen.
- Onder respondenten die al in Twente wonen (N = 239): 63% is (zeer) geneigd in Twente te blijven.

Een sterk en positief signaal met het oog op het potentieel aan te trekken talent voor Twente. Echter, de 37% die 'niet (zo) geneigd' is te blijven, zelfs niet als er een geweldige baan kans ontstaat, verdient serieuze aandacht omdat talent retentie doorgaans vijf keer goedkoper is dan het aantrekken van talent.

Dit bevestigt een consistente bevinding in de dataset: baanbeschikbaarheid is de primaire belemmering en drijfveer. Zonder overtuigende carrièreperspectieven nu en in de nabije toekomst zijn positieve percepties van veiligheid en leefomgeving onvoldoende doorslaggevend in carrière beslissingen.



7. Conclusies

1. Urgente, groeiende en overlappende vraag naar talent

De analyse toont een urgente en brede vraag naar talent in de sleuteltechnologieën en strategische clusters van Twente. Die vraag is verspreid over academische en meer praktische, beroepsgericht opgeleide profielen, 'core business' en ondersteunende functies - met een aanzienlijke overlap in vaardigheden en profielen die nodig zijn over de technologieën en sectoren heen. De onderscheidende en kansrijke speerpunten in de Twentse economie waren goed voor meer dan 14.000 vacatures in de afgelopen twee jaar.

De meerderheid van die vacatures is op mid-career en senior niveau, en een zeer groot deel vacatureteksten laat de vereiste beroepservaring ongespecificeerd. Een verklaring hiervoor is dat de schaarste zo acuut is dat sommige werkgevers deze drempel bewust weglaten om de kandidatenpool niet te versmallen. De meest gevraagde profielen zijn schaars, en de beschikbaarheid binnen Twente en Nederland is laag tot zeer laag voor junior-, mid-level-en senior posities - terwijl andere delen van Europa (Zuid-en Oost-Europa) en verder weg (Turkije, India, de Amerika's) een grotere kans laten zien. De gegevens onderstrepen de urgentie van meer collectieve inspanningen om talent aan te trekken en te behouden - zowel Nederlands als internationaal - voor de Twentse economie.

2. Drijfveren van talent & percepties van Twente

Beschikbare vacatures en interessante carrièrepaden voor de wat langere termijn zijn de belangrijkste drijfveren van de respondenten. Beide aspecten zijn cruciaal in het aantrekken en behouden van talent. Deze conclusie is consistent in de analyse en intensief gevalideerd. Ondanks sterke scores op de kwaliteit van leven en aspecten als veiligheid, heeft Twente last van een lage internationale naamsbekendheid - meer dan 50% van de ondervraagden had weinig tot geen kennis van de regio. Het imago leunt bovendien vrijwel uitsluitend op het merk als toeristische bestemming. De opbouw van bekendheid als aantrekkelijke carrière bestemming is een randvoorwaarde voor elke inspanning op het gebied van aantrekken en behouden van talent. Als de regio al bekend is, loopt het imago op de factoren die beslissend zijn in relocatie beslissingen - zoals carrièrekansen en economische stabiliteit - achter op de scores m.b.t. de leefomgeving. Deze mismatch is de belangrijkste strategische uitdaging in alle onderdelen van het talentprogramma.

Van alle ondervraagde markten vallen India, Canada en de VS in het algemeen op als de meest veelbelovende doellanden, omdat zij de meest positieve percepties van de regio hebben en sterke pijlpunten van relevant talent vertegenwoordigen. Dit in tegenstelling tot de algemene opvatting dat Europeanen gemakkelijker aan te trekken en te behouden zijn. Afhankelijk van specifieke profielen en doelgroepen, de haalbaarheid van werving, immigratiebeleid in NL en de EU, en het gebruik van de uitgebreide gegevens die we hebben, kunnen andere landen in een (nog) gunstiger licht komen te staan.

Er is nog steeds een sterke markt voor het aantrekken van Europeanen naar Twente. Hun drijfveren zijn echter anders. EU-respondenten hechten meer gewicht aan nabijheid van familie, natuur, werk-privébalans en betaalbaarheid van huisvesting - dingen die ze in het land van herkomst waarschijnlijk al hebben. Lifestyle items die aanslaan bij niet-EU-publiek werken minder

bij Europeanen. Wat voor Europeanen wel werkt zijn scherpere carrière-en economische argumenten die voordeel opleveren ten opzichte van hun huidige situatie: grotere kans op een aantrekkelijke baan, betere carrièreperspectieven en (relatief) minder kosten van levensonderhoud ten opzichte van andere Europese steden. Consistent komen het gebrek aan (toegang tot) vacatures en groeiperspectief naar voren als de meest genoemde zorgen - onder degenen die Twente niet kennen, degenen die een stap naar Twente overwegen, en degenen die er al wonen. Zolang deze zorg niet wordt weggenomen, zullen positieve percepties van de leefomgeving niet voldoende zijn om interesse om te zetten in daadwerkelijke komst of blijven.

De grootste frictiepunten zijn zichtbaarheid én toegang: banen zijn niet gemakkelijk te vinden of ontoegankelijk, het MKB staat grotendeels nog niet open voor internationale kandidaten, en huisvesting blijft een knelpunt. Toch willen degenen die in Twente landen doorgaans blijven, waardoor de eerste plaatsing een belangrijke interventie is.

Het probleem is niet dat de kansen niet bestaan - Twente heeft het profiel van een echt deep-tech-powerhouse, met hightech-bedrijven, scale-ups, onderzoeksinstituten, internationale loopbaanpaden en wereldklasse-capaciteiten in de zes sleuteltechnologieën en drie strategische sectoren. Het probleem is dat dit verhaal nog niet wordt verteld. Wat het nu nodig heeft is één overtuigende identiteit om die propositie onder één naam te verenigen, zoals Brainport voor Eindhoven, Lifeport voor Arnhem en het Leiden Bioscience Park hebben gedaan. Next Tech Twente heeft het potentieel om precies dat te doen.

3. Vroege fase talent-intelligentie functie

De categorisering en curatie van Twentse bedrijven binnen de strategische clusters is nog niet gestandaardiseerd. Het opbouwen van een duidelijke segmentatie - gebaseerd op sleuteltechnologieën, positie in productie waardeketens, omvang, locatie en bedrijfsleeftijd - is een randvoorwaarde voor betrouwbare dataverzameling en -curatie. Een goed omschreven bedrijfsleven en kenniseconomie zullen niet alleen de kwaliteit van de arbeidsmarktinformatie verbeteren, maar ook het algehele Twente-verhaal als deep-tech-regio versterken en het draagvlak voor de investeringen bij bewoners, bedrijven, onderwijs en dienstverleners vergroten.

De inspanning die nodig was om de enquête te verspreiden en werkgevers en partners te activeren, geeft het signaal dat de positie van de regionale talentstrategie nog niet sterk genoeg is om de impact op het toekomstig verdienvermogen waar te maken. Een betere positionering is cruciaal en urgent en vraagt om een vraaggestuurde aanpak waarbij de ondernemers aan het stuur zitten, ondersteund door duidelijke feiten en cijfers om prioriteiten in de strategische talentagenda te bepalen en te bewaken.

8. Aanbevelingen

1. Optimaliseer de career portal

De meest impactvolle stap voor Twente voor het aantrekken en behouden van talent is het zichtbaar maken van zijn deep tech arbeidsmarkt voor Nederlandse en internationale kandidaten. Een gebruikersvriendelijke 'career portal' met filtermogelijkheden op vacatures over alle sectoren heen, van grootbedrijf en MKB, voor kenniswerkers en beroepsgerichte profielen, Nederlands en (nog) anderstaligen. Hiermee wordt de grootste zorg uit de analyse geadresseerd: Twente is massaal op zoek naar kandidaten echter, de vacatures zijn moeilijk vindbaar en/of toegankelijk. Een career portal hebben is één, actief onder de aandacht brengen van de 'most wanted' in binnen-en buitenland, zo nog belangrijker. De marketing en promotie van de portal -bijvoorbeeld middels gerichte, B2C en B2B campagnes -is cruciaal en een randvoorwaarde voor succes en een return on investment.

2. Positioneer Twente als groene, deep-tech carrière bestemming

Twente heeft grote potentie als aantrekkelijke carrière bestemming voor talent: een wereldklasse-innovatie-ecosysteem, hightech-bedrijven, scale-ups, onderzoeksinstellingen en interessante loopbaanpaden in zes technologieën en een drietal strategische clusters met maatschappelijke impact. Daarnaast biedt het ook van 5PM tot 9 AM een omgeving waarin rust, ruimte en een actief leven tot de mogelijkheden behoort. Wat het mist is een uniforme identiteit die dit overtuigend laat zien aan Nederlanders en de buitenwereld. Een duidelijke regionale propositie, tot leven gebracht door consistente storytelling, visuele identiteit en een ambassadeursprogramma met (internationale) professionals die al in de regio wonen en werken, is essentieel om het gebrek aan bekendheid te adresseren en de percepties bij talent te verschuiven van een (te) rustige regio naar een super interessante en serieuze carrière bestemming. Van blindspot naar hotspot.

3. Richt marketing op de juiste markten met de juiste boodschap.

Naast een brede awareness campagne voor Twente als carrière bestemming, zijn voor het aantrekken van 'the most wanted' heel gerichte profiel campagnes nodig. De doellanden voor die campagnes worden bepaald o.b.v. bereik, beschikbaarheid en een sterk imago van Twente. De uitgebreide informatie die deze analyse biedt, maken een micro-targeted aanpak mogelijk.

De campagne laat beschikbare banen en carrièrekansen in een world class high tech regio zien in combinatie met de kwaliteit van leven. Het eerste omdat dit vooralsnog onvoldoende bekend is, het tweede omdat dit het meest geloofwaardige sterke punt van de regio is. Beide aspecten beantwoorden de top drijfveren van (internationaal) mobiel talent. De boodschap is helder: Twente is niet alleen een prettige plek om te leven, het is ook een wereldklasse bestemming voor een topcarrière met impact.

4. **Optimaliseer de (internationale) talent reis.**

Talent aantrekken is slechts de helft van de uitdaging. Retentie de andere. De eerste zes maanden en het gemak waarmee iemand kan integreren op de werkplek en in het sociale leven bepalen of mensen blijven. Dit vraagt aandacht per fase van de talent journey: het in kaart brengen en dichten van informatie gaps en zorgen voor optimale ondersteuning van zowel het talent als de werkgevers per fase. Integratie op en buiten het werk is even belangrijk - professionals die voelen dat ze 'erbij horen', blijven significant vaker en langer (dan ze zelf voor ogen hadden). Retentiekosten zijn bovendien aanzienlijk lager dan die voor acquisitie.

5. **Twente Talent Observatory**

Een data gedreven aanpak faciliteert vraagsturing en besluitvorming over de talent opgave. Daarnaast ondersteunt het een meer extern gerichte blik bij alle partners in het ecosysteem. De inzichten in deze en andere kwalitatieve en kwantitatieve analyses bieden een stevige basis voor beleid en uitvoering.

Een 'Twente Talent Observatory' gericht op het bewaken van de KPI's en het monitoren van de vraag bij de werkgevers, evenals de vraag naar werk bij nationaal en internationaal talent. Daarnaast zorgt de functie voor actueel inzicht in vergelijkbare talenthubs en talent strategieën. Benchmarken tegen inspirerende, internationale best practices maken opschaling mogelijk. Het Observatory verkent innovaties in place branding en campusontwikkeling. Een van de eerste resultaten zou het in kaart brengen en etaleren van het geheel aan bedrijven en instellingen in het deep-tech-ecosysteem in de Twente career portal kunnen zijn.

6. **Converteer 'talent' impact in aandacht & werkgevers capaciteit**

Toegang tot talent is randvoorwaarde voor een succesvolle schaa sprong en het toekomstige verdienvermogen van Twente. Het vraagt om een gezamenlijke investering in lijn met de enorme impact. Gezien de omvang en forse overlap in de talentvraag over Twente's sleuteltechnologieën en kernclusters heen, is regionaal samenwerken vanuit die vraag noodzakelijk. Naar schatting zullen de komende jaren 9 – 10.000 vacatures per jaar moeten worden vervuld om de toenemende vraag aan te kunnen. Eigenaarschap en vraagsturing vanuit de ondernemers verzekert effectiviteit en efficiëntie in de aansluiting door de aanbodkant.

Veel MKB-bedrijven (40% van de vacatures !) missen vooralsnog tijd en capaciteit om de potentie van (zij-)instroom en internationale werving ten volle te benutten. Het opbouwen van die capaciteit, via gedeelde tools, gerichte begeleiding en toegang tot regionale talentpools, is essentieel voor het ontsluiten van die potentie uit binnen-en buitenland.

Deze analyse scherpt de integrale talent agenda aan. De Beethoven-analyse in de regio Eindhoven biedt een strategisch blauwdruk voor Twente: in de halfgeleidersector wordt 16% van de vraag gedekt door zij instroom (bij-en omscholing) en 24% door initieel onderwijs. Een beslissende 60% moet komen uit retentie, productiviteitsverhoging en (internationale) werving. Dit onderstreept dat activiteiten gericht op het activeren, ontwikkelen en het aantrekken en behouden van talent uit binnen-en buitenland nog meer gericht én gelijktijdig moeten worden opgepakt. Alleen dan kan de grote en structurele kloof tussen het aanbod van talent en de vraag bij de ondernemers in Twente worden gedicht. Lobbyen voor de Twente-zaak op regionaal, nationaal, internationaal niveau activeert een multiplier effect.

Bronnen

Overzicht van rapporten en websites

- Visie Twente 2025 <https://twenteboard.nl/nl/organisatie/visie-twente-2050/>
- Bruto Twents geluk november 2025
<https://twenteboard.nl/nl/organisatie/bruto-twents-geluk/>
- Aanbod Twente Nationaal Versterkingsplan microchip sector, september 2024:
https://chiptechtente.com/wp-content/uploads/sites/33/2024/07/20240627_Twente_Nationaal_Versterkingsplan_microchipsector.pdf
- Project Beethoven:
<https://brainporteindhoven.com/nl/strategie-en-organisatie/agenda-met-het-rijk/beethoven>
- Aan de slag, Coalitieakkoord 2026 -2030, februari 2026:
<https://www.kabinetsformatie2025.nl/documenten/2026/01/30/aan-de-slag-coalitieakkoord-2026-2030>
- Rapport Wennink, Input Economic Boards Nederland (EB NL), november 2025.
- Nationaal Versterkingsplan microchip talent: <https://www.rapportwennink.nl/>
<https://brainporteindhoven.com/nl/strategie-en-organisatie/agenda-met-het-rijk/nationaal-talento>
- Aantrekkelijk werkgeverschap MedTech, Medtech Twente, april 2024
- <https://twente.com/nl/next-tech-twente/>
- Defensienota 2024: Sterk, slim en samen, september 2024:
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/beleidsnotas/2024/09/05/defensienota-2024-sterk-slim-en-samen>
- Defensie visie 2035, oktober 2020:
<https://www.defensie.nl/onderwerpen/defensievisie-2035/downloads/publicaties/2020/10/15/defensievisie-2035>
- De Nederlandsche Bank, over dual use (militair en civiel):
<https://www.dnb.nl/algemeen-nieuws/achtergrond-2026/hoe-kan-nederland-het-beste-bijdragen-aan-de-europese-defensiedoelen/>
- Unravelling the Dutch Semicon Value Chain, High Tech NL, Q4 2025:
<https://www.hightechnl.nl/wp-content/uploads/2025/11/whitepaper-semicon-industry-netherlands.pdf>
- Uitkomsten Semicon Talentvraag Survey 2025 Q4 door Brainport Eindhoven, januari 2026:
<https://brainporteindhoven.com/nl/onderwijs/talent-voor-semicon>
- Semicon Prioritization Framework, Landscape overview of relevant countries and institutes for talent collaboration. Eindhoven University of Technology, Brainport, Ministry of Foreign Affairs, ASML, ASM, NXP. Datum: September 2025.
- HTSM Roadmap Photonics 2023-2030.
- Hightechindustrie 2040, TNO, juni 2024:
https://www.tno.nl/publish/pages/11022/tno_whitepaper_hightechindustrie_2040.pdf
- Nationale Technologie Strategie, Holland High Tech, Q1 2024:
<https://www.hollandhightech.nl/jaaroverzicht2024/ecosysteem-high-tech-systemen-en-materialen/nationale-technologiestrategie>
- "High Tech NL brengt regionale hotspots in de Nederlandse halfgeleiderindustrie in kaart",
<https://www.hightechnl.nl/hightechnl/nieuws/high-tech-nl-brengt-regionale-hotspots-in-de-nederlandse-halfgeleiderindustrie-in-kaart/>

- Overheidsbrede visie Generatieve AI, januari 2024:
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/01/01/overheidsbrede-visie-generatieve-ai>
- Groei Plan Medtech 2025 -2035, december 2025:
<https://www.tno.nl/nl/newsroom/2025/12/medtech-sector-lanceert-nationaal/>
- Rijksoverheid duurzame energie:
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/duurzame-energie>
- Actie agenda Batterij technologie:
<https://hollandhightech.nl/nieuws-agenda/nieuws/archief/2022/actieagenda-batterijsystemen>
- Rijksoverheid, Nationaal Programma Circulaire Economie 2023 -2030:
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/beleidsnotas/2023/02/03/nationaal-programma-circulaire-economie-2023-2030>
- Twente Board, **Visie 2050**
- **NPVR** (Nationaal Programma Vitale Regio's)
- **ROS** (Regionale OntwikkelStrategie)
- ISTP-stuurgroep (International Semicon Talent Program Stuurgroep - bestaande uit de TU/e, ASML, ASM, NXP, Brainport Development en het Ministerie van Buitenlandse Zaken), Analyse van internationale publicaties en talentstromen voor strategische samenwerking in de halfgeleidersector (zie <https://www.birch.nl/cases/wereldwijd-semicon-talent-en-onderzoek/>).
- https://www.europeandatajournalism.eu/cp_data_news/brain-drain-how-the-exodus-of-talent-is-redefining-the-map-of-europe/

Bijlagen



[> Ga naar Talent Study Twente 2026 ppt](#)



[> Ga naar IG-rapport](#)

I. Slides Talent Study Twente 2026

II. IG-rapport Skills analysis Twente

III. Onderzoekopzet 2026

Dit onderzoek combineert een kwantitatieve vacatureanalyse uitgevoerd in samenwerking met Intelligence Group met een grootschalig motivatie-en perceptie-onderzoek waarbij gebruik wordt gemaakt van de enquête die is ontwikkeld in samenwerking met Future Place Leadership, die gegevens verzamelt over drijfveren bij internationale loopbaanmobiliteit en hoe internationaal mobiel talent de regio Twente ervaart als plek om te wonen en te werken.

1. Vraag naar Talent | werkgevers behoeften

1.1 Vacatureanalyse

Voor meer inzicht in de vraag naar talent en de beschikbaarheid is kwantitatief onderzoek uitgevoerd in samenwerking met Intelligence Group. Gegevens zijn verkregen door tienduizenden vacatures te analyseren die in de afgelopen twee jaar (februari 2024 – januari 2026) zijn geplaatst door bedrijven en instellingen die actief zijn in een of meer van de sleuteltechnologieën voor de strategische clusters van de halfgeleider-, life sciences & health-en defensie-industrie.

De focus ligt op vaardigheden en competenties, maar de analyse omvat ook beroepen/functies en het vereiste opleidings- en ervaringsniveau. Deze gegevens zijn verkregen door tienduizenden vacatures te analyseren die in de afgelopen twee jaar (februari 2024 – januari 2026) zijn geplaatst door bedrijven en instellingen die actief zijn in een of meer van de sleuteltechnologieën (zie Bijlage I voor meer informatie). De resultaten onderscheiden de afzonderlijke sleuteltechnologieën maar behandelen ook de overlap tussen de technologieën.

Regio

De analyse en resultaten zijn primair gericht op de regio Twente. Waar mogelijk en relevant zijn vergelijkingen gemaakt met de regio Eindhoven (Eindhoven +25 km). Nationale resultaten zijn gebruikt voor de analyse van de snelst groeiende vaardigheden. Dit is omdat de aantallen in de regio Twente snel klein worden, waardoor vergelijkingen over tijd sterk fluctueren.

1.2 Selectie van relevante bedrijven in de regio Twente

Er zijn verschillende stappen ondernomen om een relevante selectie te maken van bedrijven die actief zijn in een of meer van de sleuteltechnologieën.

Eerst is een lijst van bedrijven opgesteld op basis van deskresearch en informatie verstrekt door de opdrachtgever. Vervolgens is voor elk van de sleuteltechnologieën een lijst van relevante trefwoorden (synoniemen) samengesteld om te zoeken naar vacatures bij bedrijven die bij die trefwoorden passen. Dit resulteerde in een lijst van potentieel relevante bedrijven.

Daarna zijn AI-en internet zoekacties gebruikt om te verifiëren of de bedrijven daadwerkelijk actief zijn in de relevante sleuteltechnologie. Dit is bijvoorbeeld gedaan om werkgevers, wiens primaire focus op het verlenen van zorg is, uit te sluiten van de sleuteltechnologie 'Medische technologie (MedTech) & sensortechnologie'.

De analyse van vacatures in de regio Twente is gebaseerd op de definitieve lijst van bedrijven.

Een aantal zeer grote bedrijven/werkgevers is actief in meerdere sleuteltechnologieën, maar het zou 'oneerlijk' zijn om alle vacatures van deze bedrijven in elk van de sleuteltechnologieën op te nemen. Voor de analyse van de vacatures bij deze bedrijven is daarom de voorwaarde opgenomen dat ze moeten voldoen aan bepaalde trefwoorden die relevant zijn voor de

sleuteltechnologie. Op deze manier worden niet alle vacatures opgenomen, maar alleen de relevante/passende. Voorbeelden van werkgevers waarop deze voorwaarde van toepassing was, zijn Universiteit Twente, Thales Nederland, Saxion, ROC van Twente, Essent en Enexis. Ten slotte zijn, omdat we onze analyse hebben gebaseerd op relevante bedrijven in de regio, vacatures van intermediairs (uitzendbureaus, etc.) niet opgenomen in de analyse. Dit is omdat het daadwerkelijke bedrijf achter de vacature vaak onbekend is.

Bedrijfsomvang	Aandeel
Klein (< 50 medewerkers)	16%
Midden (50–200 medewerkers)	14%
Mid-market (200–1.000 medewerkers)	9%
Enterprise (1.000+ medewerkers)	13%
Onbekend	29%

2. Beschikbaarheid en Werving Haalbaarheid | Targeting Behoeften

Voor de meest gevraagde profielen en vaardigheden is de werving haalbaarheid in kaart gebracht, gevolgd door een diepgaande analyse van deze haalbaarheid voor personeel in IT, engineering, finance en mechanica.

Deze stap wordt gevolgd door een analyse van de wervings haalbaarheid. Hoe gemakkelijk of moeilijk is het om mensen te vinden die overeenkomen met deze profielen: in Twente, NL en daarbuiten. Als niet beschikbaar in Nederland, waar zouden we dan geschikte kandidaten kunnen vinden?

3. Motivatieonderzoek | Talentbehoeften

Een enquête - gebaseerd op de Future Place Leadership-methodologie - is gebruikt om gegevens te verzamelen over motivatie bij internationale loopbaanmobiliteit onder de doel profielen die de regio wil aannemen. Benadering vond plaats in Twente en Nederland en elf andere landen wereldwijd die bekendstaan om de beschikbaarheid van deze meest gevraagde profielen en/of een gevestigde gemeenschap van landgenoten in Twente kennen. Doellanden: Duitsland, Roemenië, Zweden, Polen, Canada, Verenigde Staten, Japan, Zuid-Korea, India, Turkije, Nederland, Italië.

Reacties zijn verzameld via CINT-panels gericht op de meest gevraagde profielen in de genoemde landen en via verspreiding door partners in het regionale netwerk van Twente.

3.1 Enquête Ontwerp

Een enquête is gebruikt om gegevens te verzamelen over motivatie bij internationale loopbaanmobiliteit. Het eerste deel verzamelde gegevens over de demografische, persoonlijke en professionele achtergrond. Daaropvolgende secties onderzochten drijfveren en obstakels voor internationale mobiliteit. De enquête gaf vervolgens verder inzicht in de percepties van de respondenten over de leef-en werkomgeving in Twente. Het imago van een regio is het resultaat van de associaties en ideeën die mensen, met of zonder persoonlijke ervaring, ervan hebben. Voor degenen die Twente kennen vanuit persoonlijke ervaring, zijn we doorgegaan met het stellen van specifieke vragen over hun percepties van de regio als internationale plek om te wonen en te werken.

3.2 Doelgroep & Landen

De doelgroep voor de enquête is bepaald door zowel de doel profielen te onderzoeken die de regio wil aannemen als de analyse van de bestaande community in de regio.

Focus op landgenoten uit/in doellanden in Europa en daarbuiten. Deze landen zijn geselecteerd op basis van de uitkomsten van de wervings haalbaarheid analyse door IG, vergelijkbare technologieclusters wereldwijd en de bestaande internationale bevolking in Twente.

De doellanden voor de enquête waren: Zweden, Canada, de Verenigde Staten, Duitsland, Italië, Polen, Roemenië, Zuid-Korea, Japan, Turkije en India. Deze landen zijn geselecteerd op basis van hoge concentraties talent in technische en innovatieve sectoren: Duitsland, Roemenië, Zweden, Polen, Canada, de Verenigde Staten, Japan en Zuid-Korea. Doellanden op basis van bestaande gemeenschappen in Twente: gebruikmaken van gevestigde netwerken en ambassadeurs is een sleutel strategie voor effectieve onboarding en retentie: India, Turkije, Nederland, Italië. Het doel was gesteld op 200 respondenten per land, inclusief een goede vertegenwoordiging over alle demografische groepen.

3.3 Verzamelen van reacties

Gedurende een periode van 4 weken zijn reacties verzameld van de doelgroep. Zowel organisch als via onderzoekspanels via Cint. Cint is een uitgebreid Do It Yourself (DIY) dataverzameling platform met wereldwijde panels van meer dan 306 miljoen respondenten wereldwijd, in meer dan 130 landen. De panels maken het mogelijk een breed scala aan demografische groepen en segmenten te onderzoeken met betrekking tot leeftijd, geslacht, opleidingsachtergrond, beroep en meer. De adviseurs van Cint helpen ervoor te zorgen dat het onderzoek robuust en statistisch significant is en de best practices en ethische richtlijnen volgt. De enquête is online verspreid. Naast CINT hebben TBD & partners de enquête verspreid onder de internationals in hun netwerken.

De doelgroep is bepaald door de profielen te onderzoeken waarvoor de regio werft en door succesvolle verhuizingen naar de regio te analyseren. De nadruk lag op landgenoten uit, of woonachtig in, doellanden in Europa en daarbuiten.

De volgende 12 landen zijn geselecteerd:

- Duitsland, Roemenië, Zweden, Polen, Canada, Verenigde Staten, Japan, Zuid-Korea
- Bestaande community-hefboom: India, Turkije, Nederland, Italië

Het doel was gesteld op 200 respondenten per land, waarmee een goede demografische vertegenwoordiging over alle landen werd gewaarborgd.

Eerdere studies in de regio (in context van het Beethoven-project) richtten zich (ook) op Italië, Spanje, India, Turkije en Indonesië (UT) en Italië, Spanje, Portugal en Turkije voor hogescholen. In de activatiefase nemen we deze nationaliteiten en hun percepties ook mee. Daarnaast richt de UT zich in het kader van bredere werving op andere landen.

THANK YOU



Voor meer informatie:

Nicole van Haelst

+ 31 6 54 980909

nicole@vanhaelst.com

Linda van Asselt

Twente Board

L.vanAsselt@twenteboard.nl

Twente
Board

vh
Van Haelst & Co

Twente