Inleiding

Dit document kadert binnen een lopend PWO-project (2022 – 2025) van Arteveldehogeschool: 'Internationals in Vlaanderen: Impact van kennis Nederlands op welbevinden, participatie, integratie en retentie'. De centrale vraag van dit PWO-project is: "Wat is de impact van Nederlandse taalles op internationals qua welbevinden, participatie, integratie en retentie?". Dit onderzoek is medegefinancierd door de Taalunie.

We hopen dat dit meetinstrument organisaties die internationals tewerkstellen ondersteunt bij het bevragen van hun internationale werknemers, zodat zij eventuele verbeterpunten en mogelijke acties kunnen identificeren om onder andere hun taalbeleid te optimaliseren. We richten ons op HR-medewerkers van deze organisaties.

Dit document bestaat uit verschillende onderdelen:

1) Een handleiding, gericht aan HR-medewerkers van organisaties die internationals tewerkstellen, rond het gebruik van het meetinstrument.
2) Het eigenlijke meetinstrument, met per vraag de analyse die kan gebeuren, onderzoeksinzichten en aanbevelingen.
3) Bijkomende onderzoeksbevindingen: dit deel bundelt inzichten die uit het gevoerde onderzoek naar voren kwamen, mogelijks relevant voor HR-medewerkers, maar die niet rechtstreeks voortvloeien uit de bevraging van eigen werknemers.

Wil je meer weten over het onderzoek waaruit dit meetinstrument voortkomt? Neem dan een kijkje op de projectpagina:
https://www.arteveldehogeschool.be/nl/onderzoek/projecten/expats-vlaanderen-impact-van-kennis-nederlands-op-welzijn-participatie-en

Ook de contactgegevens van de betrokken onderzoekers staan op de projectpagina. Organisaties die feedback hebben op het meetinstrument, of ondersteuning wensen, kunnen contact opnemen.

Handleiding gebruik meetinstrument

De centrale onderzoeksvraag van dit project is: “Wat is de impact van Nederlandse taalles op internationals qua welbevinden, participatie, integratie en retentie?”. Om een antwoord te kunnen bieden op deze onderzoeksvraag, werden verschillende rapporten opgesteld die gebruikmaken van zowel kwantitatieve (enquêtes) als kwalitatieve (interviews) gegevensverzameling. Deze onderzoeksresultaten vormden de basis voor het opstellen van het meetinstrument met 30 vragen. Het meetinstrument kan gebruikt worden om de impact van Nederlandse taallessen op het welbevinden, de participatie, integratie en retentie van internationals binnen uw organisatie in kaart te brengen.

Richtlijnen afname meetinstrument

Het meetinstrument in dit document is ontwikkeld voor internationals die voldoen aan onderstaande criteria:

- Nederlands is **niet** hun moedertaal,
- ze hebben **niet** de Belgische nationaliteit,
- ze werken in een bedrijf dat in België gevestigd is,
- en ze verblijven al langer dan drie maanden in België.

Wij raden aan om het meetinstrument uitsluitend bij deze groep internationals af te nemen, aangezien het tijdens de onderzoeksfase specifiek bij deze doelgroep werd getest.

Het meetinstrument is voorgeprogrammeerd beschikbaar in het programma Qualtrics via de volgende link: https://arteveldehs.fra1.qualtrics.com/jfe/form/SV_2awGYE22wLg8ly6. De volledige flow van de vragenlijst is terug te vinden in bijlage 1 van dit document. Bepaalde vragen dienen slechts afgenomen te worden afhankelijk van eerdere antwoorden van de respondent. Dit geldt voor vraag 15, 17, 25, 26 en 27.

Voor de ontwikkeling van het meetinstrument hebben we ons gebaseerd op literatuur, kwalitatief onderzoek en kwantitatief onderzoek (bestaande uit twee bevragingen bij dezelfde steekproef). We hebben die vragen geselecteerd voor het meetinstrument die de grootste predictorwaarde hebben voor uitkomstvariabelen zoals welbevinden en participatie, en waarvoor we significante verbanden vonden. Uiteraard kan een organisatie die vragen selecteren die voor hun organisatie het meest van toepassing zijn, en deze eventueel koppelen aan een bestaande medewerkersbevraging. Het is niet nodig dat het meetinstrument in zijn geheel wordt gebruikt. Afhankelijk van de prioriteiten van de organisatie kunnen andere delen van het meetinstrument gebruikt worden: zo hebben vraag 13 tem 23 betrekking op de rol van taal, en de taalondersteuning binnen de

organisatie. Organisaties die hierop willen focussen, kunnen het meetinstrument reduceren tot deze vragen. Vragen 24 tem 27 hebben dan weer betrekking op partner, diens aanpassing en het brede netwerk van de internationale werknemer. Werknemers kunnen opteren deze vragen niet te integreren in de bevraging, vermits deze vragen zich meer in de privésfeer van de internationale werknemer bevinden. De onderstaande tabel geeft een overzicht van de vragen die zijn opgenomen in het meetinstrument, inclusief de vragen die als selectievragen dienen. Een selectievraag houdt in dat het antwoord bepaalt of bepaalde vervolgvraag(en) wel of niet worden gesteld.

Deel 1: België en verhuis		
Q1	Gepland toekomstig verblijf België	
Q2	Integratie in België	
Q3	Aanpassing in België	
Deel 2: job en werkgever		
Q4	Externe contacten	
Q5	Ervaren steun	
Q6	Organisatiecultuur	
Q7	Ondersteuningsnoden	
Deel 3: Werkevaluatie		
Q8	Betrokkenheid bij de organisatie	
Q9	Welbevinden op het werk (positief affect)	
Q10	Participatie op het werk	
Q11	Integratie op het werk	
Q12	Turnoverintenties	
Deel 4: Taal		
Q13	Nederlands leren	Selectievraag voor Q15 en Q17
Q14	Nood aan formele en informele leermomenten	
Q15	Niveau Nederlands	
Q16	Gewenst niveau	
Q17	Frequentie Nederlands	
Q18	Belang Nederlands	
Q19	Belang Nederlands in vergelijking met andere trainingen	
Deel 5: Taal en organisatie		
Q20	Taalvereisten	
Q21	Ondersteuning om Nederlands te leren	
Q22	Aanbeveling om Nederlands te leren	
Q23	Perceptie aangeboden mogelijkheden om Nederlands te leren	
Deel 6: partner en netwerk		
Q24	Partner	Selectievraag voor Q25, Q26 en Q27
Q25	Locatie partner	
Q26	Nationaliteit partner	

Q27	Tevredenheid aanpassing partner	
Deel 7: algemeen netwerk		
Q28	Interacties met andere internationals en locals	
Q29	Levenstevredenheid	
Q30	Educatie	

Na de afname van de enquête en verwerking van de gegevens, raden we aan om gericht te **communiceren** over de resultaten op organisatieniveau. Internationals binnen uw organisatie hebben tijd geïnvesteerd in het invullen van de vragenlijst en verwachten hiervoor een terugkoppeling van de resultaten en inzichten.

U kunt een algemeen overzicht van de resultaten geven, met aandacht voor zowel positieve punten als verbeterpunten. Licht ook toe hoe uw organisatie zal omgaan met de verbeterpunten. Verschillende aanbevelingen worden verderop in dit document besproken en kunnen als basis dienen. Een duidelijke communicatie over de resultaten op organisatieniveau, zal internationals motiveren om ook in de toekomst mee te werken aan eventuele vervolgvragenlijsten.

Aandachtspunten deontologie en ethiek

Een eerste belangrijk aandachtpunt is dat de **vertrouwelijkheid** voor de respondenten gegarandeerd wordt. Tijdens de afname van de enquête worden geen e-mailadressen of persoonsgegevens bevraagd, zodat koppeling op individueel niveau niet mogelijk is. Dit moet ook gebeuren in overeenstemming met de General Data Protection Regulation (GDPR).

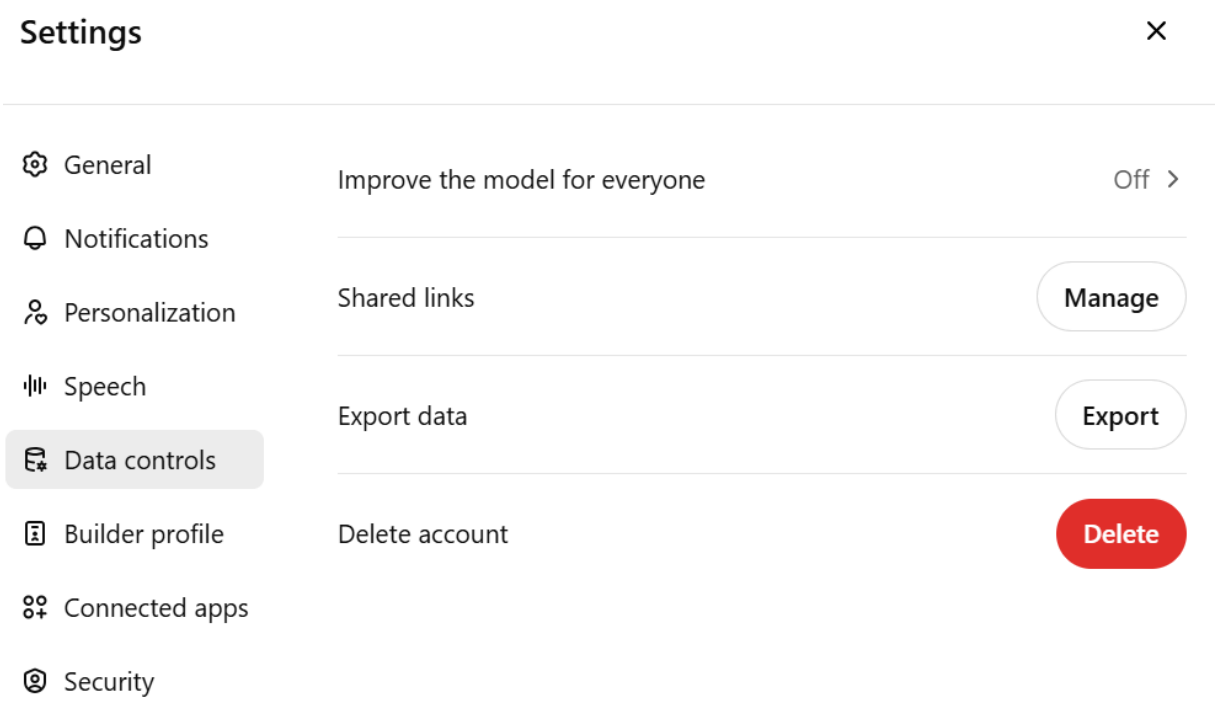
Internationals delen gevoelige persoonlijke data, onder andere over hun welbevinden en turnoverintenties. Daarom is het cruciaal dat de datacollectie, verwerking en rapportage volledig anoniem gebeuren.

Je kunt hiervoor gebruikmaken van softwareprogramma's die anoniem gegevens verzamelen bij de afname van enquêtes, zoals Qualtrics, Google Forms en Microsoft Forms. Wij raden Qualtrics aan, omdat dit programma het meest geschikt en professioneel is. Het nadeel is wel dat Qualtrics betalend is. Google Forms en Microsoft Forms zijn ook geschikt en eenvoudiger in gebruik. Controleer bij beide toepassingen zeker bij de instellingen of e-mailadressen of namen niet automatisch worden opgeslaan of ingevuld.

Om de gegevens te analyseren, kunt u gebruik maken van verschillende softwareprogramma's, zoals Excel of SPSS. Het voordeel van Excel is dat het breed beschikbaar is via Microsoft en dat de meeste mensen ermee kunnen werken. SPSS is een statistisch softwareprogramma dat specifiek gericht is op de analyse van kwantitatieve gegevens en geschikt is voor het verwerken van data afkomstig van

enquêtes. Tot slot kan ook ChatGPT ingeschakeld worden om (een deel van) de data te analyseren.

Let er wel op dat bij het gebruik van ChatGPT geen gevoelige informatie van internationale werknemers verspreid wordt. Zorg er daarom voor dat het delen van data is uitgeschakeld in de instellingen. Dit doet u door in het menu naar 'Settings' -> 'Data controls' te gaan, en vervolgens de optie 'Improve the model for everyone' uit te schakelen (zie afbeelding hieronder).



Ten tweede kun je overwegen om niet alle vragen in de enquête verplicht te maken voor de internationals. Onze aanbeveling is om sommige vragen **optioneel** te maken. Sommige vragen peilen naar persoonlijke informatie, en het is mogelijk dat respondenten zich bij bepaalde vragen oncomfortabel voelen. Door hun de mogelijkheid te geven om dergelijke vragen over te slaan, vergroot je de kans dat ze de vragenlijst tot het einde doorlopen. Dit kan de algemene responsgraad verhogen.

Tot slot is het belangrijk om de **doelstelling** van de vragenlijst mee te geven aan de respondenten. Internationals moeten op voorhand weten waarom deze enquête wordt afgenomen en wat de organisatie van plan is met de resultaten. Als internationals weten dat de resultaten effectief zullen gebruikt worden om acties of initiatieven te implementeren, verhoogt dit hun motivatie om deel te nemen en tijd hiervoor vrij te maken. Een aanzet hiervoor kan in het volgende hoofdstuk teruggevonden worden.

Begeleidende mail: voorbeeld

Hieronder vind je een voorbeeld van begeleidende e-mail in het Engels, bedoeld voor alle internationals binnen uw organisatie die voldoen aan de criteria waarvoor het meetinstrument ontwikkeld werd. Het versturen van een herinnering naar de internationals die de vragenlijst nog niet hebben ingevuld, kan de responsgraad verhogen.

Subject*: Invitation to participate in survey for internationals*

Dear international,

As an organization, we would like to invite you to participate in a survey [insert link to survey]. The purpose of this survey is to investigate the well-being, commitment, participation, integration, and retention of internationals in our organisation. Additionally, we aim to understand the impact of Dutch language knowledge on these factors.

The results will be analysed and shared at the organisational level to identify strengths and action points in our policy for internationals.

This survey will take approximately 76. minutes *to complete. We guarantee that all collected information will be pseudonymized, and the analysis and reporting will be done anonymously. Your privacy will be respected following the General Data Protection Regulation (GDPR) (EU) 2016/679 of April 27, 2016.*

Participation is voluntary. You may skip any question without explanation.

We thank you for participating and for your time.

Kind regards,

[Name / Team].

Informed consent: voorbeeld

Hieronder vind je een voorbeeld van een geïnformeerde toestemming in het Engels die uw organisatie kan gebruiken en eventueel kan aanpassen.

☐ *I agree to participate in this survey voluntarily.*

☐ *I have been informed about the purpose of this survey.*

☐ *I understand that I can stop the survey at any time without providing a reason.*

☐ *I have been informed that all data will be treated confidentially.*

I understand that I will receive a summary of the survey's findings once the analysis is complete and the results are available.

Meetinstrument

Dit hoofdstuk bevat alle vragen die opgenomen zijn in het meetinstrument. Zoals eerder aangegeven, is het niet noodzakelijk om het meetinstrument volledig af te nemen. Er kan ook gekozen worden voor een selectie van de vragen. In wat volgt worden de vraagstelling, de manier waarop de vraag statistisch geanalyseerd kan worden, relevante onderzoeksbevindingen en mogelijke concrete acties voor organisaties toegelicht. De cijfers en gemiddeldes waarnaar verwezen wordt bij 'Onderzoeksinzichten' en 'Wat kan je concreet doen als organisatie?' zijn afkomstig van het kwantitatieve onderzoek dat mede gefinancierd werd door de Taalunie. Dit onderzoek vond plaats in het najaar van 2023 en voorjaar van 2024, bij internationals in verschillende organisaties. In totaal namen 291 respondenten deel aan het onderzoek.

Deel 1: België en verhuis

Gepland toekomstig verblijf België (Q1)

Vraagstelling

De geplande verblijfsduur van de respondenten wordt bevraagd op basis van een meerkeuzevraag met 8 verschillende antwoordmogelijkheden.



Analyse

Om de interpretatie van de onderzoeksresultaten te vereenvoudigen, zijn verschillende antwoordcategorieën samengevoegd. Zo wordt bijvoorbeeld het percentage respondenten dat 'Less than 1 year' en 'Between 1 and 2 years' heeft aangeduid, opgeteld onder de bredere categorie 'Less than 2 years'. Uiteindelijk blijven er 5 bredere antwoordcategorieën over. De som van de overeenkomstige percentages van deze 5 categorieën bedraagt 100%.

Vraagstelling	Analyse
Less than 1 year	Less than 2 years
Between 1 and 2 years	
Between 2 and 3 years	Between 2 and 5 years
Between 3 and 4 years	
Between 4 and 5 years	
More than 5 years	More than 5 years
Permanently	Permanently
I don't know yet	I don't know yet
100%	**100%**

Onderzoeksinzichten

- Op basis van onderzoek blijkt dat de mediaan (de waarde in het midden van de dataset) geplande verblijfsduur van alle respondenten 'meer dan 5 jaar' is.
- De onzekerheid over verblijfsduur is groot: 1 op 4 weet nog niet of ze wel in België willen blijven of niet, of voor hoelang.
- Ongeveer een kleine helft van de respondenten is op het moment van de bevraging minder dan 2 jaar in België. 1 op 5 is hier al meer dan 5 jaar.
- De respondenten zijn (zeer) positief over België.
- Internationale werknemers blijven in de praktijk vaak minder lang dan dat ze initieel willen. 54,8% van de respondenten wil permanent, of toch langer dan 5 jaar, in België blijven.
- Internationale werknemers uit de bevraging komen vooral naar België om hun professionele opportuniteiten te verbeteren. Factoren die internationals overtuigen om langer te blijven zijn jobzekerheid, netwerk, het gevoel van welkom te zijn en taal. Het belangrijkste element om al dan niet te blijven is het hebben van een Belgische partner.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

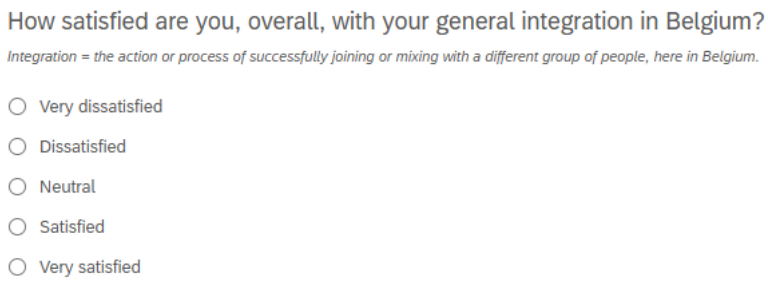
- Als de mediaan geplande verblijfsduur voor jullie werknemers minder dan 'meer dan 5 jaar' is, betekent dit dat jullie werknemers van plan zijn om minder lang te blijven in België dan vergelijkbare profielen binnen andere organisaties. Dit kan mogelijks verklaard worden door contractvoorwaarden of administratieve/wettelijke obstakels. Wat kan je doen als bedrijf als jouw werknemers aangeven niet lang te willen blijven in België, en dat is niet omwille van de jobvoorwaarden (bv tijdelijk contract dat afloopt)?
    - Geef duidelijkheid over groeikansen en verlengingsmogelijkheden binnen de organisatie.
    - De geplande duur zal invloed hebben op de inspanning die een internationale werknemer bereid is te doen, en de mate waarin hij/zij wenst te integreren. Pas indien mogelijk het beschikbare ondersteuningsaanbod

aan aan de geplande verblijfsduur van jouw werknemers: zo kan intensieve taalondersteuning zinvol zijn voor iemand die van plan is hier permanent te blijven, en beperkte praktijkgerichte taalondersteuning kan dan weer een meerwaarde zijn voor iemand die hier slechts korte tijd is.
    - Het is ook aan te raden met de internationale werknemers in gesprek te gaan over waarom ze aangeven niet lang in België te willen blijven en rond welke ondersteuning zij wensen in hun specifieke situatie.

Integratie in België (Q2)

Vraagstelling

Integratie betekent *'de actie of het proces van het succesvol aansluiten bij of mengen met een andere groep mensen, hier in België'*. Het concept wordt gemeten aan de hand van een 5-puntenschaal.



Analyse

Elke antwoordmogelijkheid van de 5-puntenschaal stelt een bepaalde waarde voor. Zo komt de antwoordmogelijkheid 'dissatisfied' overeen met de waarde 2. Om een beter zicht te krijgen op de algemene integratie in België van de internationals binnen uw organisatie, wordt het gemiddelde van de antwoorden van alle respondenten berekend.

Very dissatisfied	1
dissatisfied	2
Neutral	3
Satisfied	4
Very satisfied	5

Onderzoeksinzichten

- Integratie vertelt ons iets over de mate waarin de respondenten aansluiting vinden bij mensen in België. Het gemiddelde hiervan voor het onderzoek is 3.62 (op een 5 puntenschaal), wat dus positief is.
- Respondenten die niet afkomstig zijn uit de EU vertonen een hogere integratie.
- Respondenten met een bachelor of diploma secundair scoren beter op integratie dan respondenten met een master of doctoraatsdiploma.

- Integratie privé vertoont een verband met de integratie op het werk.

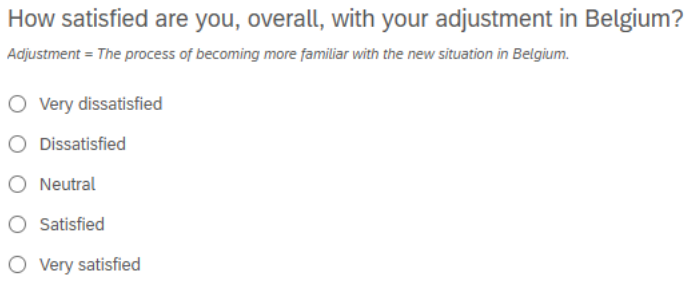
Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Als het resultaat van uw organisatie lager is dan 3,62, betekent dit dat de respondenten minder dan gemiddeld geïntegreerd zijn in België. Wat kan je dan doen?
    - Het is dan belangrijk om hier extra aandachtig voor te zijn, en hier initiatieven rond te nemen. Integratie hangt immers nauw samen met verschillende andere zaken, waaronder de mate waarin iemand gelukkig is en een lagere retentie.
    - Door in te zetten op het verhogen van integratie van de werknemers op de werkvloer, kan je de integratie van werknemers privé verhogen.
    - Integratie wordt beïnvloed door netwerken en toegang tot de lokale cultuur. Ondersteun integratie actief via netwerkmomenten, buddy-systemen en deelname aan lokale activiteiten. Ook de partner van de werknemer hierbij betrekken, kan invloed hebben op de integratie van de werknemer.

Aanpassing in België (Q3)

Vraagstelling

Aanpassing betekent *'het proces van meer vertrouwd raken met de nieuwe situatie in België'*. Het concept wordt gemeten aan de hand van een 5-puntenschaal.



Analyse

Elke antwoordmogelijkheid van de 5-puntenschaal stelt een bepaalde waarde voor. Zo komt de antwoordmogelijkheid 'dissatisfied' overeen met de waarde 2. Om een beter zicht te krijgen op de algemene aanpassing in België van de internationals binnen uw organisatie, wordt het gemiddelde van de antwoorden van alle respondenten berekend.

Very dissatisfied	1
dissatisfied	2
Neutral	3
Satisfied	4

Very satisfied	5

Onderzoeksinzichten

- Adjustment gaat over het individuele aanpassingsvermogen van een werknemer aan de nieuwe omgeving, het proces van meer vertrouwd worden met de nieuwe situatie in België. Het kan beïnvloed worden door werkgerelateerde, maar ook door persoonlijke factoren, zoals huisvestiging, administratie en contacten.
- Gemiddeld scoren de respondenten in dit onderzoek 3,81 voor adjustment op een 5 puntenschaal, wat dus goed is.
- De mate van aanpassing wordt in belangrijke mate 'voorspeld' door de mate waarin een organisatie taalondersteuning aanbiedt. Hoe beter de mogelijkheden om taal te leren van de organisatie beoordeeld worden, hoe beter de aanpassing van de respondenten. We vinden dat verband ook na een follow up meting van 1 jaar.
- Het aanpassingsvermogen van een persoon aan zijn of haar nieuwe omgeving is een belangrijke voorwaarde voor werkgerelateerd welbevinden (Schul et al. 2022).
- Rolduidelijkheid en autonomie zijn werkgerelateerde factoren die bijdragen aan het aanpassingsvermogen van internationals (Shaffer et al., 1999). Het beheersen van de taal van het gastland is een individuele factor die een positief effect heeft op aanpassingsvermogen ((Schul et al. 2022). Hoe beter een international de taal spreekt, hoe meer hij zich aangepast voelt binnen de organisatie en hoe meer hij interactie aangaat met collega's, leidinggevenden en mensen in de bredere samenleving (Selmer & Lauring, 2015).

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Als jouw werknemers minder scoren dan 3,81, wil dat zeggen dat ze minder dan gemiddeld zijn aangepast. Wat kan je dan doen?
    - Als bedrijf kan je hierbij verder ondersteunen: zorg voor een brede onboarding die verder gaat dan alleen de werkvloer. Dat kan bestaan uit praktische ondersteuning bij administratie, huisvestiging en dagelijks leven (bv info over gezondheidszorg en onderwijs). Het gaat soms over kleine zaken: bv afvalophaling in België is iets waar veel internationals met worstelen. Er zijn verschillende 'best practices' van hoe bedrijven hierbij ondersteunen. Sommige bedrijven voorzien een cursus over 'leven in België' voor de internationale werknemers, en bij uitbreiding soms voor hun familie. Sommige bedrijven gaan een stapje verder en voorzien tijdelijke huisvestiging, helpen meezoeken naar langdurige huisvestiging, of huren externe bureau's in om werknemers hierbij te ondersteunen.
    - De mate van aanpassing wordt in belangrijke mate 'voorspeld' door de mogelijkheden tot taalondersteuning. Organisaties die de keuze maken om

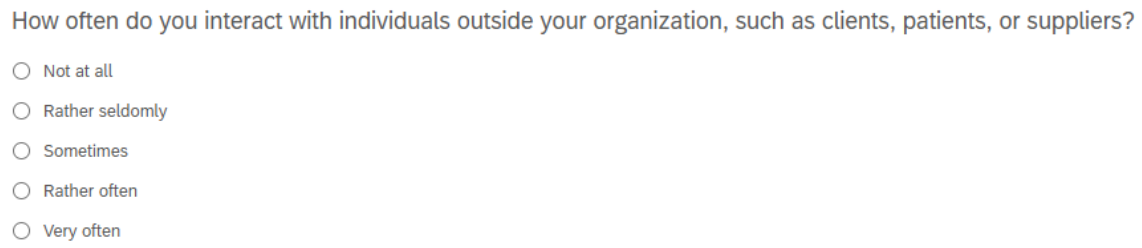
in te zetten op taalondersteuning, dragen dus bij aan de mate van aanpassing van hun werknemers (privé). Hoe je als organisatie precies die taalondersteuning kan aanbieden, kom je te weten in de volgende vragen.

Deel 2: Job en werkgever

Externe contacten (Q4)

Vraagstelling

De frequentie van interactie met externen wordt bevraagd op basis van een 5-puntenschaal.



Analyse

Om de onderzoeksresultaten eenvoudiger te interpreteren, zijn de eerste twee antwoordcategorieën samengevoegd onder de bredere categorie 'nooit/zelden'. Daarnaast werden de antwoordmogelijkheden 'Rather often' en 'Very often' samengevoegd tot '(zeer) vaak'. Uiteindelijk blijven er 3 antwoordcategorieën over. De som van de overeenkomstige percentages van deze 3 categorieën bedraagt 100%.

Not at all	Nooit/zelden
Rather seldomly	
Sometimes	Soms
Rather often	(Zeer) vaak
Very often	
100%	**100%**

Onderzoeksinzichten

- 58.4% van de respondenten heeft (zeer) vaak contact met externen. 24.5% heeft nooit of zelden contact met externen.
- Er is geen verband tussen de mate van contact met externen, en hoe geïntegreerd men zich voelt, op het werk of privé.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Als meer dan 58.4% van jouw internationale werknemers (zeer) vaak contact heeft met externen, betekent dit dat ze frequenter contact hebben met externen dan

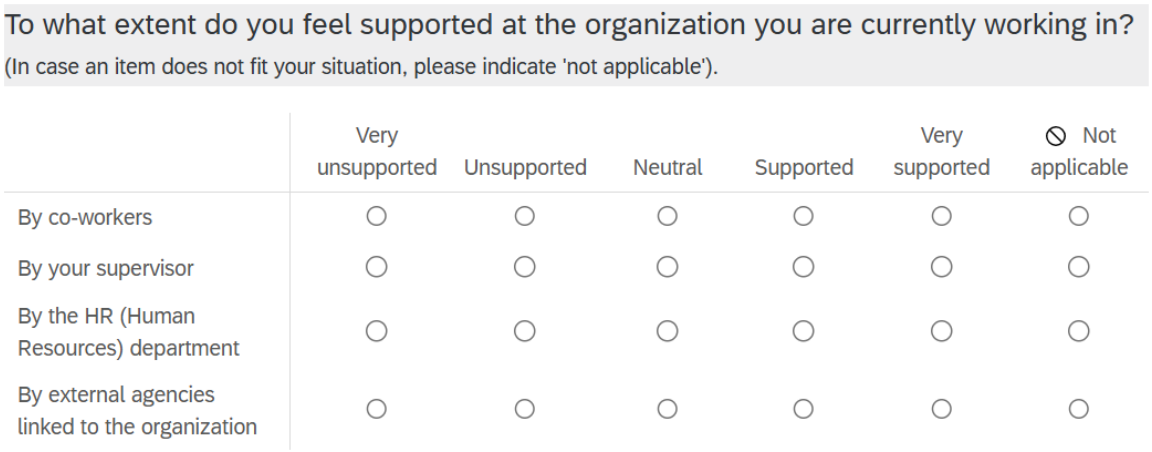
gemiddeld[1]. Als deze externen Nederlandssprekend zijn, betekent dit het des te belangrijker is om in te zetten op Nederlands leren.

- Het is belangrijk om contactmomenten met externen te stimuleren indien mogelijk. Zorg voor begeleiding indien nodig (bv taalcoaching), zodat dit geen barrière maar een leerkans wordt.

Ervaren steun (Q5)

Vraagstelling

De mate waarin internationals zich ondersteund voelen werd bevraagd op vier niveaus, namelijk door collega's, de leidinggevende, het HR-departement en externe organisaties. Dit wordt steeds bevraagd aan de hand van een 5-puntenschaal. Daarnaast was er de mogelijkheid om 'niet van toepassing' aan te duiden als dit niveau binnen de organisatie van de bevraagde niet aanwezig is.


To what extent do you feel supported at the organization you are currently working in?
(In case an item does not fit your situation, please indicate 'not applicable').

	Very unsupported	Unsupported	Neutral	Supported	Very supported	Not applicable
By co-workers	○	○	○	○	○	○
By your supervisor	○	○	○	○	○	○
By the HR (Human Resources) department	○	○	○	○	○	○
By external agencies linked to the organization	○	○	○	○	○	○

Analyse

Elke antwoordmogelijkheid van de 5-puntenschaal komt overeen met een bepaalde waarde. Zo komt de antwoordmogelijkheid 'supported' overeen met de waarde 4. Dit geldt voor alle vier de niveaus. Om inzicht te krijgen in de ervaren steun van internationals door collega's, de leidinggevende, het HR-departement en externe organisaties, wordt het gemiddelde van de antwoorden van alle respondenten berekend. Als de mogelijkheid 'niet van toepassing' werd aangeduid, wordt het antwoord van deze respondent niet meegeteld in de berekening van het gemiddelde.

Very unsupported	1
Unsupported	2
Neutral	3
Supported	4
Very supported	5

[1] Deze berekening is gebaseerd op een kleine steekproef van 53 respondenten.

Onderzoeksinzichten

- Collega's zijn de belangrijkste bron van steun (4.21), gevolgd door de leidinggevende (4.14). HR scoort vaak lager (3.82).
- Respondenten uit het onderzoek geven aan zich gemiddeld 3.48 ondersteund te voelen door externe organisaties indien van toepassing. Uiteraard komen niet alle respondenten in aanraking met externe organisaties, maar ze kunnen dus wel een rol spelen.
- Steun van collega's en leidinggevenden is (sterk) positief gelinkt aan zowel retentie als aan welbevinden. Het sterke verband met welbevinden vinden we zowel wat betreft welbevinden op het werk, als welbevinden privé. Dit betekent dat als een werknemer zich goed ondersteund voelt door collega's en leidinggevende, hij of zij gelukkiger zal zijn volgens de data. Het is dus zeer belangrijk dat organisaties zich bewust zijn van het belang van deze actoren. HR en externe organisaties spelen minder prominent een rol.
- Gevraagd naar welke ondersteuning ze krijgen, is dit meestal algemene informatie over leven en werken in België (51,4% van de respondenten). 33,7% kreeg taalondersteuning binnen de organisatie. Ongeveer 1 op 5 kreeg geen enkele vorm van ondersteuning.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Als het gemiddelde van de respondenten uit jouw organisatie minder is voor collega's (lager dan 4.21) of leidinggevende (lager 4.14), betekent dit dat deze steun als minder dan gemiddeld gepercipieerd wordt door de respondenten. Een laag cijfer (minder dan 3) geeft aan dat jouw werknemers zich door die actoren niet of beduidend minder ondersteund voelen. Dat is een belangrijk alarmsignaal, vermits het duidelijk verband van deze steun op hoe de werknemer zich voelt. Wat kan je als bedrijf dan doen?
    - Ga na of het een organisatiebreed probleem is, of specifiek binnen bepaalde teams.
    - Bevraag eventuele internationale werknemers: hoe komt het dat zij zich zo voelen? Wat kan anders?
    - Bevraag collega's en leidinggevenden: waar botsen zij tegen aan als het gaat rond werken in een team met internationale werknemers? Wat kan hen daarbij helpen?
    - Geef collega's en leidinggevende van internationale werknemers handvaten rond hoe ze de werknemers kunnen ondersteunen. Zeker als organisaties of teams nog niet vertrouwd zijn met internationale tewerkstelling, kan dit moeizamer verlopen.

    - Bouw aan een warm en toegankelijk teamklimaat. Koppel bijvoorbeeld een mentor of buddy aan nieuwe internationale werknemers. Sommige bedrijven gaan een stapje verder, en zoeken in het bedrijf een werknemer met dezelfde afkomst als de nieuwe werknemer.
- Het is aangewezen om het onboardingsproces aan te passen aan de noden van de internationals. Geef daarin de leidinggevende een sleutelrol om dit proces succesvol te laten verlopen. Zorg ervoor dat de leidinggevende informatie heeft over het taalaanbod van de organisatie of van daarbuiten, zodat de international met vragen bij de leidinggevende terecht kan.

Organisatiecultuur (Q6)

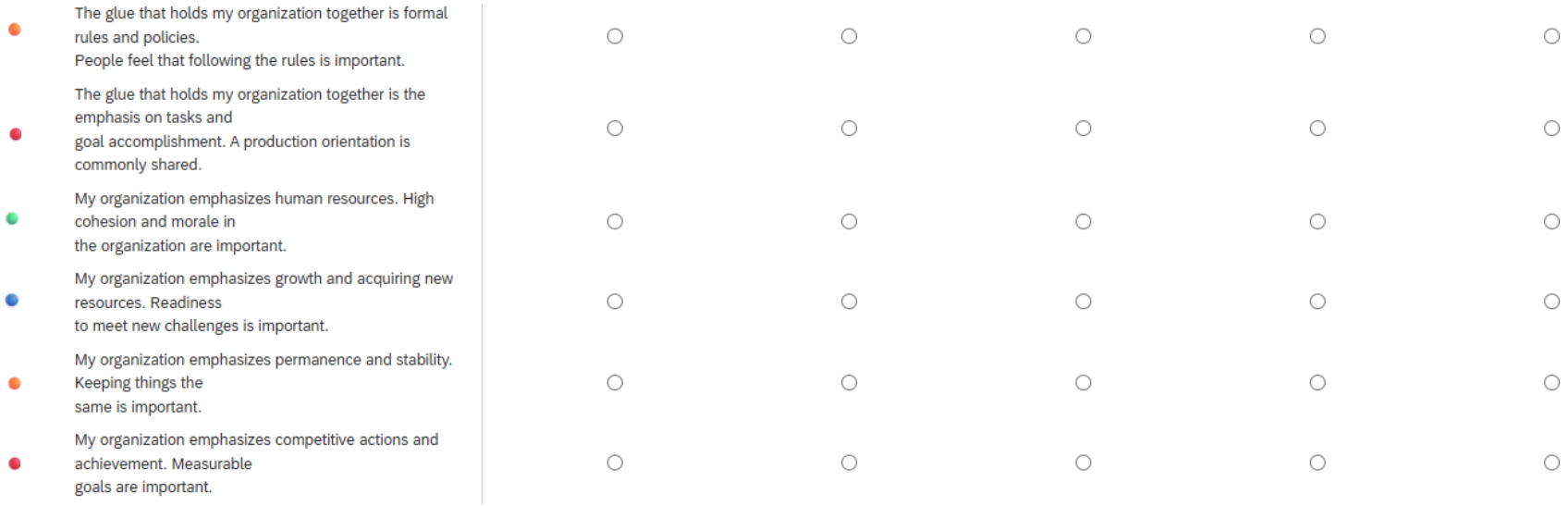
Vraagstelling

Organisatiecultuur wordt gemeten aan de hand van een gevalideerd framework, het ‘Competing Values[2].

Please indicate how well the following statements describe the origanization you currently work in. These questions refer to your entire organization, not just your specific team or department.

	Strongly disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly agree
My organization is a very dynamic and entrepreneurial place. People are willing to stick their necks out and take risks.	○	○	○	○	○
My organization is a very formalized and structured place. Bureaucratic procedures generally govern what people do.	○	○	○	○	○
Managers in my organization are warm and caring. They seek to develop employees' full potential and act as their mentors or guides.	○	○	○	○	○
Managers in my organization are risk-takers. They encourage employees to take risks and be innovative.	○	○	○	○	○
Managers in my organization are rule-enforcers. They expect employees to follow established rules, policies, and procedures.	○	○	○	○	○
Managers in my organization are coordinators and coaches. They help employees meet the organizations goals and objectives.	○	○	○	○	○
The glue that holds my organization together is loyalty and tradition. Commitment to this organization runs high.	○	○	○	○	○
The glue that holds my organization together is commitment to innovation and development. There is an emphasis on being first.	○	○	○	○	○

[2] Helfrich, C. D., Li, Y., Mohr, D. C., Meterko, M., & Sales, A. E. (2007). Assessing an organizational culture instrument based on the Competing Values Framework: Exploratory and confirmatory factor analyses. *Implementation Science*, *2*(1). https://doi.org/10.1186/1748-5908-2-1



Organisatiecultuur wordt binnen het 'Competing Values Framework' gemeten aan de hand van vier archetypen, namelijk 'hiërarchisch' (zie 4 oranje items), 'ondernemend' (zie 4 blauwe items), 'teamgericht' (zie 3 groene items) en 'rationeel' (zie 3 rode items). Deze 14 items worden gemeten op een 5-puntenschaal.

Analyse

Elke antwoordoptie op de 5-puntenschaal is gekoppeld aan een specifieke waarde. Zo komt de antwoordoptie 'Neutral' overeen met de waarde 3. Voor elk archetype wordt eerst per respondent een gemiddelde score berekend. Het archetype 'ondernemend' bijvoorbeeld bevat vier items. Dan wordt het gemiddelde van die vier items per respondent berekend. Zodra per archetype de gemiddelde score per respondent berekend is, kan de beoordeling van dat bepaald archetype van alle respondenten binnen uw organisatie berekend worden. Dit door opnieuw een gemiddelde score te berekenen over alle respondenten heen.

Strongly disagree	1
Disagree	2
Neutral	3
Agree	4
Strongly agree	5

Onderzoeksinzichten

- Er worden vier archetypes van organisatieculturen in kaart gebracht. Deze archetypes zeggen iets over hoe de organisatie functioneert, wat ze waardevol vinden en hoe de medewerkers de werkcontext ervaren. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de archetypes.

Archetype	Kernzin
Team	Een warme, familiale organisatie waar samenwerking, vertrouwen en welzijn centraal staan.
Entrepreneurial	Een dynamische organisatie die inzet op innovatie, creativiteit en risico nemen.
Hierarchisch	Een gestructureerde organisatie waar regels, procedures en stabiliteit belangrijk zijn.
Rational	Een competitieve organisatie waar resultaat, efficiëntie en doelen behalen voorop staan.

- Voor iedere organisatie waar internationale werknemers uit de steekproef werken, werd nagegaan in hoeverre deze door de respondenten beoordeeld worden in lijn met dat specifiek archetypes. De gemiddelden per archetype zijn 3.10 voor team, 3.39 voor rationeel, 3.09 voor hiërarchisch en 3.06 voor entrepreneurial. De meeste organisaties worden dus ervaren als sterk resultaatgericht en hiërarchisch. ‘Entrepreneurial’ heeft de laagste score, wat kan betekenen dat innovatie, flexibiliteit en risico nemen minder sterk naar voren komen in de organisaties van de respondenten. De bedrijven waar deze internationals werken, lijken zich sterk te richten op het behalen van doelen en het leveren van resultaten. Dit is een kenmerk van bedrijven die werken in competitieve markten of sectoren waar prestaties centraal staan.
- De organisatiecultuur vertoont een verband met welbevinden, integratie en participatie, zowel privé als op het werk, van internationale werknemers. Opvallend is dat een hiërarchische organisatiecultuur een negatief verband heeft met levenstevredenheid. De overige organisatieculturen vertonen positieve verbanden. We lijsten hier de voornaamste verbanden op:
    - Entrepreneurial organisatieculturen houden verband met een hogere betrokkenheid bij de organisatie en lagere turnoverintenties
    - Hierachical: er is een negatief verband met levenstevredenheid

- Rational organisatieculturen houden verband met een hogere betrokkenheid bij de organisatie; welbevinden op het werk, participatie op het werk, lagere turnoverintenties en hogere levenstevredenheid
- Team organisatieculturen houden verband met een hogere betrokkenheid bij de organisatie, welbevinden op het werk en lagere turnoverintenties

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Organisaties kunnen de hierboven vermeldde gemiddelden gebruiken als 'benchmark'. Indien het gemiddelde uit de bevraging van jouw internationale we
- rknemers voor dit archetype hoger ligt, betekent dit dat jouw organisatie door jouw werknemers meer dan gemiddeld gezien wordt als een organisatie volgens dat archetype.
- Ga na of de organisatiecultuur die door de werknemers gepercipieerd wordt in lijn ligt met de organisatiecultuur die jouw organisatie wil uitdragen. Als hier een discrepantie tussen bestaat, is het belangrijk om oorzaken hiervan te traceren en aan te pakken.
- Weet dat een hiërarchische organisatiecultuur een negatief verband heeft met de levenstevredenheid van de werknemers. Als het niet klopt dat de organisatiecultuur zo geïnterpreteerd wordt door de werknemer, is het belangrijk om in kaart te brengen waarom dit wel zo is in de perceptie van de werknemer, en hoe dit kan aangepakt worden. Dit wijkt mogelijks af met hoe HR of management de organisatiecultuur ziet.
- Iedere organisatie zal normaal een overheersend archetype hebben. Welk archetype dit is, is hetgeen waar je de hoogste gemiddelde score voor hebt. De sterktes en zwaktes van de organisatiecultuur specifiek voor tewerkstellen van internationale werknemers, is verschillend. Het dominante archetype bepaalt mee welke ondersteuning internationals nodig hebben om zich goed te voelen.

Archetype	Wat zegt dit jou over de organisatie?
Team	De organisatie hecht veel belang aan menselijke relaties, samenwerking en verbondenheid. Medewerkers voelen zich hier sneller welkom en ondersteund, wat gunstig is voor de integratie en het welzijn van internationals.
Entrepreneurial	De organisatie moedigt innovatie, vrijheid en risico's aan. Ze biedt veel autonomie, maar verwacht ook zelfstandigheid – wat uitdagend kan zijn voor nieuwkomers zonder voldoende context of taalvaardigheid.
Hierarchisch	De organisatie is sterk gestructureerd met duidelijke regels en procedures. Dit biedt duidelijkheid en voorspelbaarheid, maar kan afstandelijk of inflexibel aanvoelen voor internationals die andere systemen gewend zijn.
Rational	De organisatie is sterk resultaatgericht en competitief. Prestaties staan centraal, wat kan zorgen voor druk bij werknemers die nog niet volledig geïntegreerd of taalvaardig zijn.

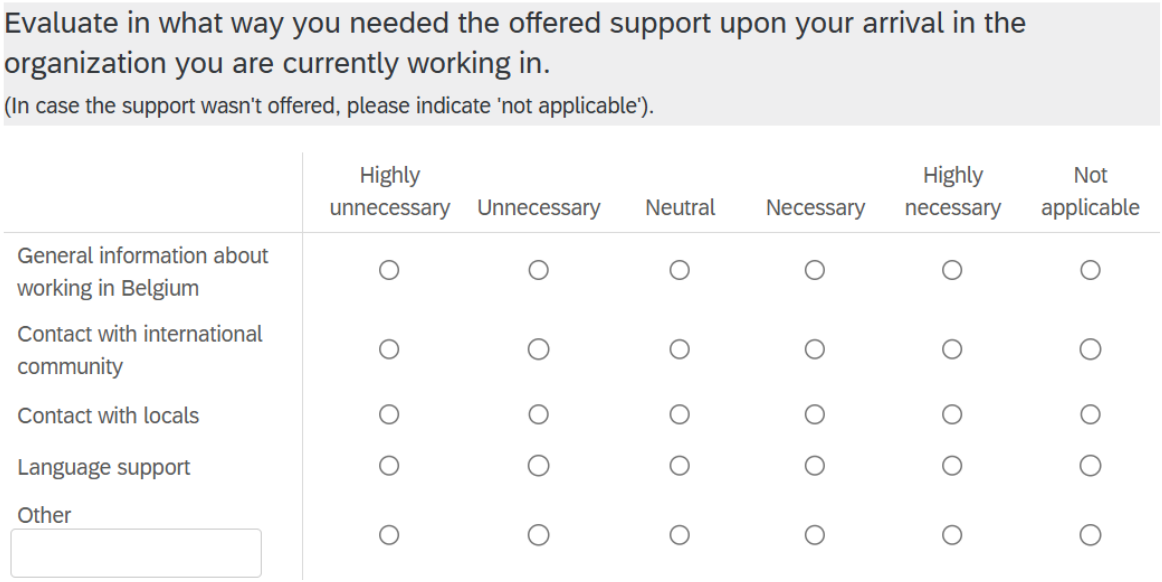
- De ondersteuning voor taal kan ook verschillend zijn afhankelijk van organisatiecultuur: in een teamgerichte cultuur zullen informele oefenkansen

makkelijker ontstaan, terwijl in een rational cultuur taal vooral functioneel wordt ingezet om prestaties te halen.

Ondersteuningsnoden (Q7)

Vraagstelling

De mate waarin internationals nood hebben aan bepaalde ondersteuning wordt bevraagd op basis van een 5-puntenschaal. Er worden verschillende soorten ondersteuningsnoden bevraagt, zoals informatie over werken in België, faciliteren van contacten met andere internationals en locals en taalondersteuning. Daarnaast was er de mogelijkheid om 'niet van toepassing' aan te duiden.


Evaluate in what way you needed the offered support upon your arrival in the organization you are currently working in.
(In case the support wasn't offered, please indicate 'not applicable').

	Highly unnecessary	Unnecessary	Neutral	Necessary	Highly necessary	Not applicable
General information about working in Belgium	○	○	○	○	○	○
Contact with international community	○	○	○	○	○	○
Contact with locals	○	○	○	○	○	○
Language support	○	○	○	○	○	○
Other	○	○	○	○	○	○

Analyse

Elke antwoordoptie van de 5-puntenschaal komt overeen met een bepaalde waarde. Zo komt de antwoordoptie 'Necessary' overeen met de waarde 4. Dit geldt voor alle bevraagde ondersteuningsnoden. Om een beeld te krijgen van de ondersteuningsnoden van internationals, wordt per ondersteuningsnood het gemiddelde berekend van de antwoorden van alle respondenten. Als respondenten de mogelijkheid 'niet van toepassing' aanduiden, wordt hun antwoord hierbij niet meegerekend.

Highly unnecessary	1
Unnecessary	2
Neutral	3
Necessary	4
Highly necessary	5

Onderzoeksinzichten

- Er is vaak een mismatch tussen ontvangen en gewenste ondersteuning.
- Gevraagd naar welke ondersteuning de respondenten nood aan hebben, gaat dit over praktische ondersteuning (4.4 op 5), informatie over leven en werken in België (4.3) en taalondersteuning (4.05), en het faciliteren van contacten met locals

(3.84) en andere internationals (3.56). Ook algemene informatie rond onboarding, werd door veel respondenten gemist.

- Respondenten gaven aan meerdere soorten steun tegelijk nodig te hebben.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Jouw werknemers hebben het meest nood aan dat soort ondersteuning waarvoor de gemiddelde score het hoogst is. Ga na op welke manier jouw organisatie op dit moment al die ondersteuning biedt, en als dat niet het geval is, hoe jouw organisatie die kan invullen. Wil je gericht aan de slag rond een specifieke geïdentificeerde nood waar je momenteel nog geen aanbod voor hebt, of wil je dit aanbod uitdiepen? Onderstaande tabel lijst een aantal mogelijkheden op.

Type ondersteuning	Wat houdt het in?	Hoe kan je hier concreet op inzetten als organisatie?
📘 **Info over leven/ werken in België**	Praktische en contextuele info over werkcultuur, administratie, wonen	- Voorzie een **welkomstgids** met info over werk, gezondheidszorg, mobiliteit, enz. - Organiseer een **onboardingmoment of infosessie** bij opstart (eventueel met externe partners). - Maak informatie **visueel, eenvoudig en meertalig** waar nodig.
🌍 **Contact met internationale community**	Contact met andere internationals binnen of buiten de organisatie	- Start of ondersteun een **internationals-netwerk.** - Faciliteer ontmoeting via **welkomstlunches, informele meet-ups of online community's.** - Zet ervaren internationals in als **rolmodellen of peer-coaches.**
🤝 **Contact met locals**	Aansluiting bij Belgische collega's of netwerken	- Organiseer **gemengde teamactiviteiten** (ook buiten werktijd). - Koppel internationals aan een **Belgische buddy.** - Stimuleer **gedeelde pauzes of lunchmomenten** met laagdrempelige interactie.
🗣️ **Taalondersteuning**	Mogelijkheden om Nederlands te leren of te oefenen	- Bied **formele taalcursussen** aan of verwijs actief door. - Creëer **informele oefenkansen:** conversatietafels, taalbuddy's, taaltips op de werkvloer. - Communiceer helder over **taalverwachtingen** en geef ruimte om te leren.

- Daarnaast werden nog andere vormen van ondersteuning door respondenten gemist, zoals administratieve ondersteuning, informatie rond algemene onboarding, ondersteuning van het effectief spreken van Nederlands en ondersteuning om sociaal te integreren.
- Het kan bovendien ook interessant zijn om binnen de organisatie iemand te voorzien die administratieve ondersteuning kan bieden aan de internationale werknemers. Zeker werknemers die recent naar België verhuisden, botsen op vele administratieve drempels (eventueel ook in het kader van gezinshereniging).

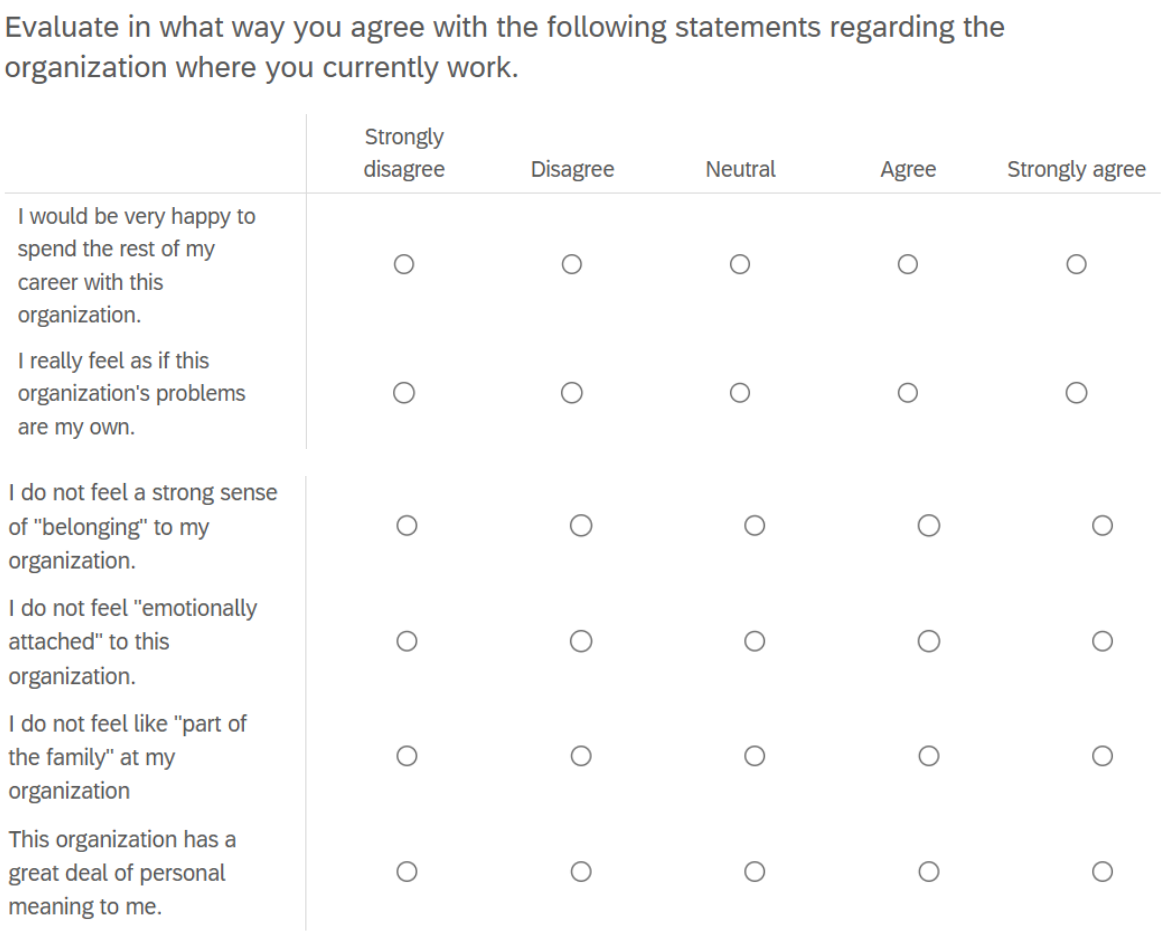
- Breng verder in kaart waar nieuwe internationale werknemers écht behoefte aan hebben. De mate van nood varieert immers sterk naargelang land van herkomst, jobcontext, taalniveau en gezinsstatus. Er kunnen ook noden zijn rond zaken die hier niet expliciet bevraagd werden, vandaar dat het zinvol kan zijn om in gesprek te gaan met de internationale werknemers rond hun noden.
- Voorzie standaard een brede onboarding én check-in na 1 of 3 maanden. Betrek ook andere internationals in de begeleiding van nieuwe internationale werknemers. Evalueer de aanpak.

Deel 3: Werkevaluatie

Betrokkenheid bij de organisatie (Q8)

Vraagstelling

Betrokkenheid bij de organisatie gaat over de mate waarin werknemers zich betrokken voelen bij de organisatie. Betrokkenheid bij de organisatie werd gemeten aan de hand van zes stellingen op een 5-puntenschaal.



Analyse

Elke antwoordoptie op de 5-puntenschaal is gekoppeld aan een specifieke waarde. Zo komt ‘Strongly disagree’ overeen met de waarde 1. Per respondent dient een gemiddelde berekend te worden over de zes stellingen heen. Om een algemeen beeld te krijgen van de betrokkenheid bij de organisatie, wordt het gemiddelde berekend van de scores van alle respondenten.

Strongly disagree	1
Disagree	2
Neutral	3
Agree	4

Strongly agree	5

Onderzoeksinzichten

- De schaal ‘organizational commitment’ zegt iets over in welke mate werknemers zich betrokken voelen bij de organisatie. Gemiddeld uit het onderzoek was dit 3.29, wat neutraal tot goed is.
- Uit het onderzoek blijkt dat de betrokkenheid bij de organisatie positief beïnvloed kan worden voornamelijk door drie zaken: taalondersteuning, aansluiting bij de organisatiecultuur, en steun van leidinggevenden.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Hoe hoger de score is hiervoor, hier beter. Als jouw score hoger is dan 3.29, is er geen actie vereist. Als de score van jouw internationale werknemers lager is dan 3.29, betekent dit dat de bevraagde werknemers zich minder dan gemiddeld betrokken voelen bij de organisatie. Indien lager dan 3, is de ‘organizational commitment’ van de werknemers tot de organisatie, slecht tot neutraal. Wat kan je dan als organisatie doen?
    - Als organisatie kan je dit dus de betrokkenheid verhogen door op 1 van de drie onderstaande domeinen (of een combinatie daarvan) in te zetten. Onderstaande tabel geeft enkele voorbeelden hoe je dat als organisatie precies kan doen.

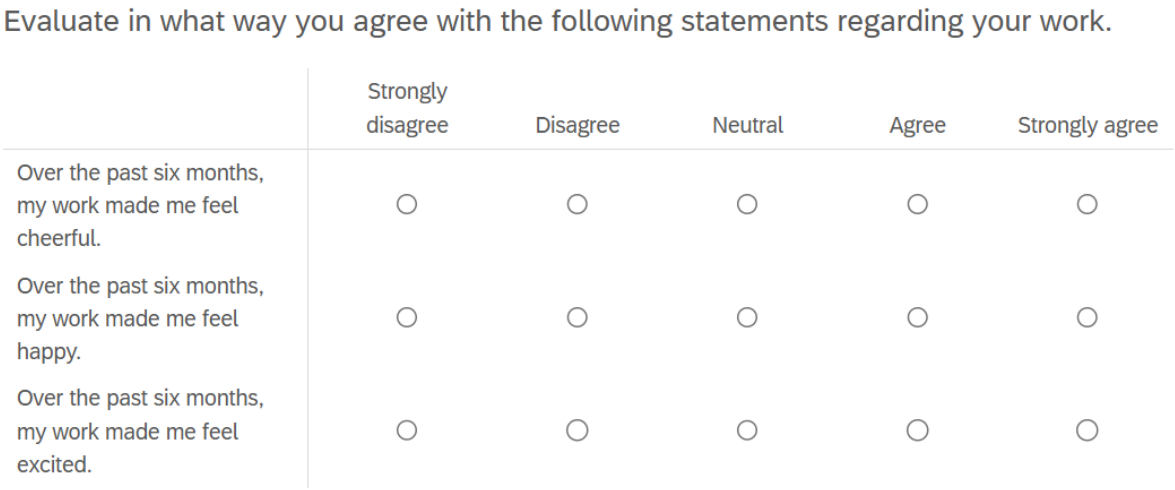
Wat werkt?	Waarom is dit belangrijk?	Voorbeelden voor organisaties
🗣️ Voorzie toegankelijke taalondersteuning	Taalvaardigheid verlaagt de drempel tot participatie en versterkt het contact met collega’s, wat leidt tot meer verbondenheid en betrokkenheid.	• Bied taallessen aan (intern of extern) • Organiseer conversatietafels tijdens de lunch • Koppel medewerkers met een taalbuddy • Laat teamoverleg in eenvoudig Nederlands doorgaan
🤝 Stimuleer aansluiting bij de organisatiecultuur	Wie zich herkent in de organisatiecultuur (zeker als die mensgericht is), voelt zich sneller thuis en betrokken bij de organisatie.	• Licht de organisatiecultuur toe bij onboarding • Koppel waarden aan herkenbare gedragingen • Organiseer teamactiviteiten rond gedeelde kernwaarden
🙏 Zorg voor sociale ondersteuning vanuit leidinggevenden	Leidinggevenden zijn een cruciale steunfiguur; hun betrokkenheid voorspelt sterkere affectieve band met de organisatie.	• Train leidinggevenden in inclusief en empathisch leiderschap • Plan 1-op-1 check-ins met internationals • Geef leidinggevenden tools om actief steun te bieden

    - Hoe hiërarchischer respondenten de organisatie ervaren, hoe lager de betrokkenheid tot de organisatie. Organisaties kunnen onderzoeken of ze

hun organisatiecultuur minder hiërarchisch kunnen en willen maken. Dit kan mogelijks door in te zetten op frequentere communicatie, nabij leiderschap, medewerkers te betrekken in besluitvorming, bevorderen van informeel contact en gedeelde verantwoordelijkheid.

Welbevinden op het werk (positief affect, Q9)

Welbevinden op het werk wordt gemeten aan de hand van de schaal 'positief affect'. Deze schaal peilt naar de positieve gevoelens die respondenten ervaren tegenover hun werk. De schaal bevat drie verschillende stellingen op een 5-puntenschaal.



Analyse

Elke antwoordoptie op de 5-puntenschaal is gekoppeld aan een specifieke waarde. Zo komt 'Strongly agree' overeen met de waarde 5. Per respondent dient een gemiddelde berekend te worden over de drie stellingen heen. Om een algemeen beeld te krijgen van internationals hun welbevinden op het werk, wordt het gemiddelde berekend van de scores van alle respondenten.

Strongly disagree	1
Disagree	2
Neutral	3
Agree	4
Strongly agree	5

Onderzoeksinzichten

- Deze score zegt ons iets over het welbevinden van de werknemers op het werk, dus hoe goed ze zich voelen. Gemiddeld is dat 3.55.

- Uit ons onderzoek blijft een sterk verband tussen hoe respondenten de taalopportuniteiten beoordelen op het werk, en de mate waarin ze zich gelukkig voelen op het werk.
- Eerder verrassend tonen de resultaten aan dat internationals die soms Nederlands spreken (in tegenstelling tot nooit of altijd), het hoogste niveau van welbevinden rapporteren. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat internationals graag hun Nederlands willen oefenen, maar dat altijd spreken van een taal die niet de moedertaal is ook vermoeiend kan zijn en internationals dus appreciëren dat er af en toe een mogelijkheid is om een andere taal te spreken.
- Hoe meer tijd internationals besteden aan het leren van Nederlands, hoe negatiever ze scoren op welbevinden.
- Uit interationale literatuur blijkt dat welbevinden op het werk een voorspeller van turnoverintenties (Naumann, 1992).

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Als jouw werknemers minder scoren dan 3.55, betekent dit dat zij minder dan gemiddeld gelukkig zijn op het werk. Hoe kan je het geluk van iemand op het werk verhogen?
    - Er is een positief verband tussen de taal en je goed voelen op het werk. Wie beter Nederlands spreekt, voelt zich gelukkiger. Uit het onderzoek blijkt ook het belang van taal als hefboom voor sociaal contact en begrip van de jobinhoud. Als je het goed voelen op het werk wilt vergroten, komen twee elementen naar voor in dit onderzoek. Onderstaande tabel geeft enkele ideeën over hoe je dat kan invullen.

Wat werkt?	Waarom is dit belangrijk?	Concrete voorbeelden voor organisaties
🗣️ Investeer in structurele taalleeropportuniteiten (formeel en informeel)	Zowel formele lessen als laagdrempelige oefenkansen verhogen de taalvaardigheid, wat leidt tot meer zelfvertrouwen, participatie en werkplezier.	• Bied formele taallessen aan op of buiten de werkvloer • Organiseer conversatietafels of taalkaffees • Stimuleer taaloefening tijdens teammomenten (bv. "woord van de week")
🧠 Geef toegang tot betekenisvol werk en zorg voor contextbegrip	Internationals voelen meer werkvoldoening als ze begrijpen waarom hun werk ertoe doet en hoe het bijdraagt aan het grotere geheel – taal speelt hierin een sleutelrol.	• Licht het 'waarom' van de job toe tijdens onboarding • Gebruik visuele of meertalige uitleg bij taken • Betrek internationals in meetings waarin strategie of impact wordt besproken

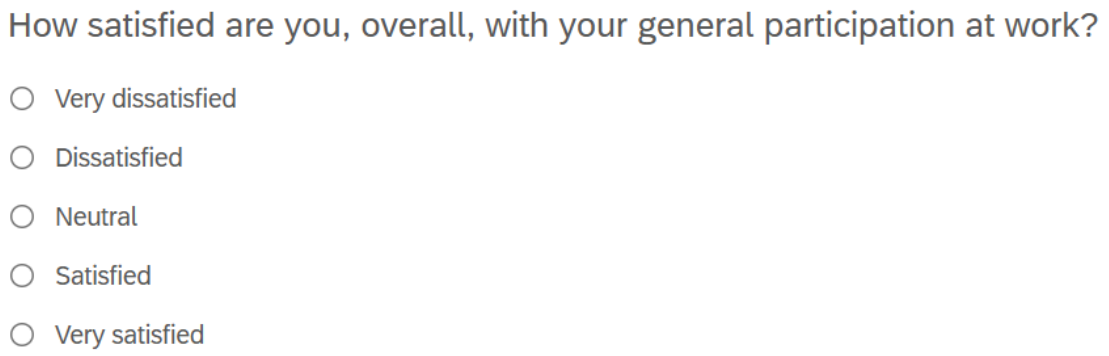
- Voorzie een taalbeleid dat ruimte laat voor het spreken van moedertaal of een ander gemeenschappelijke taal. Het onderscheid tussen assimilatie en belonging is hier relevant. Toegepast op de context van dit onderzoek zou assimilatie

betekenen dat de international zich volledig aanpast aan de dominante organisatiecultuur en normen (en dus ook volledige aanpassing aan de gehanteerde taal op de werkvloer), terwijl belonging eerder focust op het erkennen van de eigenheid van internationals, die ook omarmd wordt binnen de organisatie (dus: ook ruimte voorzien voor spreken van de moedertaal of andere gemeenschappelijke talen). Een cultuur waarin belonging wordt nagestreefd kan door internationals gepercipieerd worden als een meer inclusieve of warme cultuur. Merk ook op dat er negatief verband is tussen de tijd die besteed wordt aan Nederlands leren, en welbevinden. Dit valt mogelijks te verklaren doordat internationals die langer Nederlands leren ook vaker een hoger niveau behalen en daardoor ook vaker Nederlands zullen (moeten) spreken op de werkvloer. Er kan een vermoeidheid komen kijken wanneer er te vaak een taal moet worden gesproken die niet de moedertaal is.

Participatie op het werk (Q10)

Vraagstelling

Participatie op het werk betekent '*de actie of het proces van het succesvol aansluiten bij of mengen met een andere groep mensen op het werk'*. Het concept wordt gemeten aan de hand van een 5-puntenschaal.



Analyse

Elke antwoordmogelijkheid van de 5-puntenschaal stelt een bepaalde waarde voor. Zo komt de antwoordmogelijkheid 'dissatisfied' overeen met de waarde 2. Om een beter zicht te krijgen op de participatie op het werk van de internationals binnen uw organisatie, wordt het gemiddelde van de antwoorden van alle respondenten berekend.

Very dissatisfied	1
dissatisfied	2
Neutral	3
Satisfied	4
Very satisfied	5

Onderzoeksinzichten

- De gemiddelde score is 3.77.
- Respondenten die vaker Nederland spreken op het werk, rapporteren een hogere participatie.
- Een sterk verband werd gevonden tussen ondersteuning door collega's en hogere participatiescores.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Als jouw waarde lager is dan 3.77, betekent dit dat jouw bevraagde werknemers minder dan gemiddeld scoren op tevredenheid over hun participatie op het werk. Een organisatie kan tevredenheid over participatie proberen verhogen op twee manieren: door Nederlands op de werkvloer aan te moedigen en ondersteuning door collega's. Onderstaande tabel geeft enkele voorbeelden.

Wat werkt?	Waarom is dit belangrijk?	Concrete voorbeelden voor organisaties
🗣️ **Moedig informeel taalgebruik aan op de werkvloer**	Regelmatig contact met collega's in het Nederlands – ook op basisniveau – stimuleert actieve participatie, taalverwerving en meer verbondenheid met het team.	• Gebruik eenvoudig Nederlands in dagelijkse interacties • Introduceer een "taaldag" of "taalhoekje" in het team • Maak fouten in taalgebruik bespreekbaar en oké
🤝 **Activeer peer learning via collega's**	Collega's zijn dé belangrijkste steunfiguur voor internationals; via gedeelde ervaringen en begeleiding leren ze sneller taal, gedragscodes en organisatiecultuur.	• Koppel internationals aan een **buddy of mentor** binnen het team • Laat collega's taaltips of jargon uitleggen via "tip van de week" • Betrek peers bij onboarding en feedbackmomenten

Integratie op het werk (Q11)

Vraagstelling

Integratie op het werk betekent *'de actie of het proces van het succesvol aansluiten bij of mengen met een andere groep mensen op het werk'*. Het concept wordt gemeten aan de hand van een 5-puntenschaal.

How satisfied are you, overall, with your general integration at work?

Integration = the action or process of successfully joining or mixing with a different group of people in your work.

- ○ Very dissatisfied
- ○ Dissatisfied
- ○ Neutral
- ○ Satisfied
- ○ Very satisfied

Analyse

Elke antwoordmogelijkheid van de 5-puntenschaal stelt een bepaalde waarde voor. Zo komt de antwoordmogelijkheid 'Satisfied' overeen met de waarde 4. Om een beter zicht te krijgen op de integratie op het werk van de internationals binnen uw organisatie, wordt het gemiddelde van de antwoorden van alle respondenten berekend.

Very dissatisfied	1
dissatisfied	2
Neutral	3
Satisfied	4
Very satisfied	5

Onderzoeksinzichten

- Gemiddeld is de tevredenheid over integratie op het werk 3.73.
- Er is een sterk verband tussen de integratie op het werk, en de ondersteuning die internationale werknemers ervaren van diverse actoren zoals leidinggevenden en collega's.
- Er is een verband tussen hoe ondersteunend een organisatie is rond het aanleren van Nederlands, en de integratie van de werknemers. Werknemers die ontevreden zijn over het aanbod van hun organisatie rond taal, scoren lager op integratie.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Als het gemiddelde van jouw werknemers lager is dan 3.73, betekent dit dat jouw werknemers minder dan gemiddeld tevreden zijn over hun integratie.
- Integratie op het werk is positief gelinkt aan de mate waarin werknemers zich gesteund voelen rond Nederlands leren, en ervaren steun van leidinggevenden/collega's. Als je wil inzetten om het verhogen van de integratie op het werk van jouw werknemers, zet je dus best in op één van deze zaken. Enkele voorbeelden in onderstaande tabel.

Wat werkt?	Waarom is dit belangrijk?	Concrete voorbeelden voor organisaties
🗣️ **Voorzie taalondersteuning op maat (formeel en informeel)**	In organisaties waar Nederlands nodig is in interactie, is taalondersteuning essentieel om vlot te communiceren, mee te draaien in het team en je thuis te voelen.	• Organiseer taallessen die aansluiten bij jobinhoud (bv. technisch of klantgericht taalgebruik) • Bied conversatiemomenten aan binnen teams • Geef toegang tot tools of apps voor taalondersteuning
👥 **Zorg voor nabij en toegankelijk contact met collega's en leidinggevenden**	Werknemers die zich omringd voelen door toegankelijke, ondersteunende collega's én leidinggevenden, ervaren meer verbondenheid en werkgeluk.	• Plan regelmatige check-ins (formeel en informeel) • Stimuleer een open teamcultuur met ruimte voor vragen en fouten • Train leidinggevenden én teams in inclusieve communicatie en samenwerking

Turnoverintenties (Q12)

Vraagstelling

Turnoverintentie wordt bevraagd aan de hand van drie stellingen die peilen naar intenties van de respondenten om de job of organisatie te verlaten. Deze drie stellingen worden bevraagd aan de hand van een 5-puntenschaal.

Evaluate in what way you agree with the following statements regarding your current job.

	Strongly disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly agree
I will probably look for a new job in the next year.	○	○	○	○	○
I will likely actively look for a new job in the next year.	○	○	○	○	○
I often think about quitting.	○	○	○	○	○

Analyse

Elke antwoordoptie op de 5-puntenschaal is gekoppeld aan een specifieke waarde. Zo komt 'Strongly agree' overeen met de waarde 5. Per respondent dient een gemiddelde berekend te worden over de drie stellingen heen. Om een algemeen beeld te krijgen van turnoverintenties van de internationals binnen uw organisatie, wordt het gemiddelde berekend van de scores van alle respondenten.

Strongly disagree	1
Disagree	2
Neutral	3
Agree	4
Strongly agree	5

Onderzoeksinzichten

- De gemiddelde turnoverintenties zijn 2.36. Dat zegt iets over de mate waarin de werknemers overwegen de organisatie te verlagen (hoe lager, hoe beter). Hoe hoger de turnoverintenties, hoe lager de retentie.
- Ongeveer 1 op 3 respondenten denkt eraan om van job te veranderen. Bij de meerderheid van de respondenten is dit omwille van werkgerelateerde redenen (50.7%) of omwille van een combinatie tussen privé en werkgerelateerde redenen (16.9%).
- Internationale werknemers die aangeven te overwegen de organisatie te verlaten omwille van werkgerelateerde redenen geven aan dit is omdat ze onvoldoende carrièremogelijkheden hebben binnen de organisatie, omwille van de jobinhoud of omwille van een mismatch met de organisatie (zoals leiderschapstijl of organisatiecultuur). De taalbarrière neemt geen prominente plek in tussen de redenen om werkgever te verlaten.
- Als werknemers overwegen het werk te verlaten omwille van privéredenen is dit vooral omwille van de moeilijke aanpassing van partner of gezin, gebrek aan sociaal netwerk buiten het werk en het ontbreken van een langetermijnperspectief in België. In die gevallen wordt vertrek als eerder een logisch eindpunt gezien, en geen keuze tegen de organisatie.
- Retentie-intentie hangt sterk samen met de ondersteuning die zij krijgen van andere actoren op het werk (zoals leidinggevenden of collega's), de taalmogelijkheden van de werkgever en de mogelijkheden tot het spreken van Nederlands. Ook is er een verband met welbevinden op het werk, organizational commitment, integratie en participatie.
- Respondenten die langer in België zijn, zijn meer geneigd de organisatie te verlaten. Dit kan mogelijk verklaard worden doordat de afhankelijkheid van de werkgever dan minder wordt.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Deze waarde moet je omgekeerd interpreteren: hoe lager, hoe beter. Scoren jouw werknemers hierop gemiddeld meer dan 2.36? Dan wil dat zeggen dat jouw werknemers bovengemiddeld overwegen de organisatie te verlaten. Wat kan je doen als organisatie als de retentie laag is?

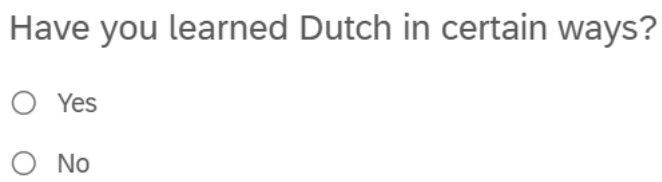
- Omwille van de verbanden met bovenvermelde factoren, kunnen we veronderstellen dat daarop inzetten, de retentie van de werknemers zal verhogen. Concreet is het dus goed om de ondersteuning die internationale werknemers van relevante actoren (vooral collega's en leidinggevende) te versterken, taalondersteuning te voorzien (formeel en informeel) en een werkomgeving te creëren waarin de werknemers de mogelijkheid krijgen om Nederlands te spreken (zonder hierin dwingend te zijn).
- Als de turnoverintenties van jouw werknemers hoger dan gemiddeld zijn, is het extra belangrijk om integratie en participatie te bevorderen. Dat zijn immers directe voorspellers van de intentie om te blijven. Ook investeren in werkgeluk en verbondenheid loont: dit is een duidelijke retentiestrategie bij internationals.
- Als de retentie laag is, kan het zinvol zijn om dit verder in kaart te brengen. Indien dit omwille van werkgerelateerde factoren is – wat meestal zo is - is het belangrijk om te weten welke, en te onderzoeken op welke manier deze eventueel kunnen aangepakt worden.
- De voornaamste werkgerelateerde reden om weg te gaan voor internationale werknemers is de beperkte carrièremogelijkheden. Als organisatie kan je hiermee aan de slag door bijvoorbeeld doorgroeimogelijkheden -als die er zijn- meer zichtbaar te maken of meer in gesprek te gaan rond ontwikkeldoelen.

Deel 4: Taal

Nederlands leren (Q13)

Vraagstelling

Internationals worden bevraagd of ze Nederlands hebben geleerd. Ze kunnen deze vraag beantwoorden met 'ja' of 'nee'.



Analyse

Het percentage respondenten dat 'ja' heeft aangeduid, wordt berekend. Dit cijfer geeft aan hoeveel procent van de internationals binnen uw organisatie Nederlands heeft geleerd.

Onderzoeksinzichten

- 85% van de respondenten heeft Nederlands geleerd. De helft van de respondenten die geen Nederlands leerde, wil dit doen in de toekomst.
- Diegene die verplicht zijn om Nederlands te gebruiken op het werk, leren de taal. Ongeveer 1 op 4 respondenten heeft Nederlands nodig op zijn of haar job. Dit is vooral zo voor respondenten die werken in organisaties met een eerdere lokale focus.
- Ook respondenten die geen Nederlands moeten kunnen op het werk, leren vaak Nederlands.
- Internationals met een Belgische partner, vrouwelijke respondenten en mensen met een Germaanse moedertaal leren vaker Nederlands.
- Gevraagd naar de redenen om Nederlands te leren, is dit vooral omwille van integratie en participatie in de samenleving. Het is opvallend dat internationals slechts in mindere mate Nederlands leren om hun kansen op de arbeidsmarkt of 'employability' te verhogen.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Als minder dan 85% van jouw werknemers Nederlands heeft geleerd, betekent dit dat jouw werknemers minder dan gemiddeld Nederlands leren. Vermoedelijk is de voertaal in jouw organisatie dan ook een andere taal dan het Nederlands. Het is belangrijk om te weten te komen waarom jouw werknemers minder geneigd zijn Nederlands te leren. De voornaamste redenen die naar boven kwamen in het

onderzoek worden besproken in onderstaande tabel. In de laatste kolom wordt ook een oplossing per probleem voorgesteld.

Reden	Toelichting	Citaat uit het onderzoek	Mogelijke oplossing voor organisaties
🕒 **Gebrek aan tijd of energie**	Werkdruk of een druk gezinsleven maakt het moeilijk om tijd vrij te maken voor taallessen.	*"Ik wil wel, maar na het werk ben ik echt uitgeput."*	Bied taallessen aan **tijdens de werkuren**, of werk met **flexibele formules** zoals korte modules of online trajecten.
🗣️ **Engelstalige werkomgeving**	Engels is vaak de voertaal op de werkvloer, waardoor Nederlands minder noodzakelijk lijkt.	*"Iedereen spreekt hier Engels, dus ik red me wel."*	Maak duidelijk **wanneer en waarom Nederlands wél waardevol is**, en koppel het aan concrete voordelen (participatie, doorgroei, klantencontact).
⏳ **Tijdelijk verblijf in België**	Wie België ziet als tijdelijke tussenstop, investeert minder in taalintegratie.	*"Ik blijf hier maar twee jaar, dus ik steek mijn energie liever in iets anders."*	Creëer **laagdrempelige, vrijblijvende taalkansen** die ook voor tijdelijke werknemers zinvol aanvoelen (bv. informele taalmomenten).
🧠 **Nederlands wordt als moeilijk ervaren**	De taal wordt als lastig en ontmoedigend ervaren qua grammatica, uitspraak en regels.	*"Ik heb het geprobeerd, maar ik vond het echt te moeilijk."*	Voorzie **begeleiding op maat** en benadruk dat fouten maken mag. Werk met **taalbuddy's of praktische contextgerichte oefeningen.**
🙈 **Onzekerheid of schaamte**	Angst om fouten te maken of zich belachelijk te maken belemmert het oefenen van Nederlands.	*"Ik wil geen fouten maken voor mijn collega's."*	Bouw een **veilige leeromgeving** op de werkvloer. Laat collega's actief aanmoedigen en ondersteun een cultuur van geduld en humor rond taal.
💸 **Gebrek aan toegankelijk aanbod**	Taalcursussen zijn niet altijd makkelijk combineerbaar met werkuren of goed bekend bij werknemers.	*"De lessen zijn altijd op momenten dat ik werk heb."*	Breng het aanbod in kaart en **communiceer actief over opties.** Werk samen met lokale aanbieders of bied **in-house alternatieven.**

Nood aan formele en informele leermogelijkheden (Q14)

Vraagstelling

Internationals worden gevraagd of ze nood hebben om Nederlands te leren via informele of formele leermogelijkheden. Formele leermogelijkheden worden gedefinieerd als *'gestructureerde educatieve ervaringen die aangereikt worden door instellingen, zoals scholen of trainingsprogramma's, die normaal gezien leiden tot een certificaat of opleiding, zoals bijvoorbeeld een lessenreeks'*. Informele leermogelijkheden worden gedefinieerd als '*ongestructureerd, spontaan leren dat gebeurt buiten het formele onderwijssysteem, bijvoorbeeld aan de hand van conversatietafels'*. Beide concepten worden gemeten op een 5-puntenschaal.

Indicate the extent to which you need the following learning opportunities to improve your Dutch.

Informal learning opportunities refer to unstructured, spontaneous learning that occurs outside formal education systems. For example conversation tables.
Formal learning opportunities are structured educational experiences provided by institutions such as schools, colleges, or training programs, typically leading to certifications or qualifications. For example classes.

	Not at all needed	Slightly needed	Moderately needed	Very needed	Extremely needed
Informal learning opportunities	○	○	○	○	○
Formal learning opportunities	○	○	○	○	○

Analyse

Elke antwoordoptie op de 5-puntenschaal komt overeen met een bepaalde waarde. Zo komt de antwoordoptie 'Moderately needed' overeen met de waarde 3. Om de nood aan informele en formele leermogelijkheden voor Nederlands binnen uw organisatie in kaart te brengen, wordt het gemiddelde berekend van de antwoorden van alle respondenten.

Not at all needed	1
Slightly needed	2
Moderately needed	3
Very needed	4
Extremely needed	5

Onderzoeksinzichten

- Respondenten werden gevraagd aan te geven in welke mate ze nood hebben aan formele dan wel aan informele leerkansen. Gemiddeld is de nood aan formele leerkansen 3.63 op 5. Informele leerkansen zijn spontaan of ongedwongen, zoals conversatietafels of oefenkansen met collega's buiten een klassikale context. Hieraan is de nood gemiddeld 3.93 op 5.
- Gemiddeld is er dus meer nood aan informele leerkansen. Op basis van ons onderzoek stellen we vast dat er nood is aan praktische en toegankelijke leerkansen, zoals conversatietafels en informeel oefenen met collega's. Formele cursussen worden vaak als nuttig maar moeilijk combineerbaar ervaren (tijd, ritme).
- Respondenten van buiten de EU, hebben meer nood aan taalondersteuning.
- Gevraagd naar op welke manier ze effectief Nederlands hebben geleerd, is dit voor een groot deel (90%) van de respondenten via formele taallessen.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Dit cijfer zegt jou iets over de nood van jouw werknemers aan informele leerkansen of formele leerkansen. Hoe hoger, hoe meer nood. Belangrijk is het aanbod dat de organisatie aanbiedt te spiegelen aan de noden van de werknemers. Is er het meeste nood merkbaar aan formele leerkansen? Dan is het goed te investeren in lessen. Is de nood duidelijker voor informele leerkansen? Dan voorzie je best een aanbod aan informele leerkansen. Het hoeft geen of- verhaal te zijn – beide leerkansen kunnen gecombineerd worden. Onderstaande tabel toont hoe je kan inzetten op die leerkansen waar jouw werknemers het meest nood aan hebben.

Type leerkans	Wat is het?	Meerwaarde voor werknemers	Hoe kan je dit als bedrijf mogelijk maken?
Formele leerkansen	Gestructureerde taallessen via scholen of opleidingspartners, vaak met certificaat	- Grondige opbouw van grammatica en vocabulaire - Nuttig bij taalvereisten op het werk - Mogelijkheid tot attest	• Voorzie (deels) **tijd tijdens de werkuren** om lessen te volgen • Werk samen met aanbieders voor **in-house of flexibele modules** • Breng lesmomenten en niveaus duidelijk in kaart
Informele leerkansen	Praktische of spontane oefenkansen buiten het formele circuit (bv. conversatietafels, buddy's)	- Laagdrempelig en contextgericht oefenen - Bevordert zelfvertrouwen - Makkelijker in te passen in dagritme	• Organiseer **taalmomenten op de werkvloer** (bv. lunch & learn) • Koppel collega's als **taalbuddy's** • Stimuleer gebruik van eenvoudig Nederlands in informele situaties
Gecombineerde aanpak	Een combinatie van formele lessen én informele oefenkansen op en rond de werkvloer	- Leertheorie toepassen in de praktijk - Snellere vooruitgang - Verhoogt motivatie en retentie	• Stem formele cursussen af op het werkcontext • Voorzie parallel **informele oefenmomenten** • Volg leertrajecten op en **vier kleine successen** (bv. in teammeeting)

- Formele cursussen zijn waardevol, maar zonder ondersteuning van het bedrijf (bv. qua tijd of flexibiliteit) haken veel internationals af. Informele oefenkansen zijn vaak toegankelijker én complementair.
- Veel internationals willen meer informele oefenkansen, ook als Nederlands niet de voertaal is op het werk. Een organisatie kan internationals ondersteunen door deze informele oefenkansen te faciliteren. Dit kan bijvoorbeeld door taaltafels te organiseren, of te werken met een buddysysteem (combinatie lokale werknemer met international). Ook taalapps (zoals Duolingo) en de Nederlandstalige media hebben een plek binnen de informele leerkansen. Probeer als organisatie te bewaken dat internationals ook ondersteund worden om (informeel) Nederlands te leren en te oefenen, zodat internationals zich daardoor ook meer comfortabel zullen voelen in het spreken van Nederlands.

- Voor kleinere organisaties is het vaak niet haalbaar om zelf een taalaanbod te voorzien. Probeer een goede samenwerking aan te gaan met taalaanbieders of met andere organisaties.
- Voor het basisniveau Nederlands kan de international terecht bij CVO's (Centrum voor Afstandsonderwijs) of andere taalaanbieders die focussen op praktische vaardigheden. De focus moet in eerste instantie liggen op de spreekvaardigheid. Voor internationals die verdiepende noden hebben, kan er een aanbod op maat uitgewerkt worden.
- Evalueer het taalaanbod: vraag de mening van internationals over waar ze nood aan hebben en hoe effectief ze het taalaanbod vonden. Stuur bij indien nodig.

Niveau Nederlands (Q15) en gewenst niveau (Q16)

Vraagstelling

Internationals worden bevraagd welk niveau van Nederlands ze momenteel hebben. De keuzemogelijkheden zijn 'Beginner (A-level)', Intermediate (B-level)' en Advanced (C-level). Daarnaast wordt gevraagd welk niveau van Nederlands internationals ambiëren in de toekomst. De antwoordmogelijkheden zijn opnieuw hetzelfde.



Analyse

Bij beide vragen wordt berekend welk percentage van de internationals 'Beginner (A-level)', Intermediate (B-level)' of Advanced (C-level) heeft aangeduid. De som van alle antwoordmogelijkheden dient telkens 100% te zijn.

Onderzoeksinzichten

- Dit zegt iets over het niveau Nederlands dat respondenten momenteel hebben, en het niveau dat ze ambiëren. We zien vaak een groot verschil tussen beide.

- De meeste respondenten bevinden zich momenteel op A- of B-niveau, maar willen minstens een B-niveau behalen. 60% van de respondenten ambieert een C-niveau.
- Ambitie tot leren is er dus, maar obstakels liggen vaak bij tijd en beperkte oefenkansen.
- Internationals die langer in België zijn, of een Germaanse moedertaal hebben, hebben frequenter een hoger behaald niveau.
- Taalondersteuning die er is, is vaak algemeen. Respondenten die taalondersteuning krijgen, krijgen vaak geen specifieke werkgerelateerde taalondersteuning.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Probeer een goed beeld te krijgen van de leerambities: welke niveau Nederlands willen de werknemers behalen? Vraag niet alleen *wat* iemand wil leren, maar ook *waarom* en *hoe*. Stem leeraanbod af op reële jobnoden (bv. focus op technisch Nederlands, e-mails of vergaderen). Sommige werknemers hebben liever algemene taalondersteuning, terwijl andere meer nood hebben aan werkgerelateerde taalondersteuning. Dit zal ook afhankelijk zijn van de mate waarin Nederlands kunnen spreken een vereiste is voor hun job.
- Wees transparant naar de werknemers toe rond welke taalondersteuning jullie organisatie kan aanbieden, en tot welk niveau dat hem of haar kan brengen. Zorg dat je werknemers, die een hoger niveau ambiëren, gericht kan doorverwijzen, bv naar taalcentra in de buurt. Ideaal gezien is er een ‘warme overdracht’ tussen de taalondersteuning op het werk en de taalondersteuning waartoe de werknemers zich privé engageren.

Frequentie Nederlands (Q17)

Vraagstelling

De frequentie waarmee respondenten Nederlands spreken met verschillende groepen wordt gemeten aan de hand van een 5-puntenschaal. De items gaan specifiek over Nederlands spreken in het dagelijks leven, met collega’s, met vrienden, met hun partner, kinderen, familie en buren. Respondenten kunnen ‘niet van toepassing’ aanduiden als ze geen contact hebben met een bepaalde groep.


To what extent do you speak Dutch...?

In case an item does not fit your situation, please indicate 'not applicable'.

	not at all	rather seldomly	sometimes	rather often	very often	not applicable
in everyday life	○	○	○	○	○	○
with co-workers	○	○	○	○	○	○
with friends	○	○	○	○	○	○
with your partner	○	○	○	○	○	○
with your children	○	○	○	○	○	○
with family	○	○	○	○	○	○
with neighbours	○	○	○	○	○	○

Analyse

Opnieuw komt elke antwoordoptie overeen met een bepaalde waarde. Zo komt 'Very often' overeen met de waarde 5. Voor elk van de 7 items wordt het gemiddelde berekend om een beeld te krijgen van hoe frequent internationals Nederlands spreken met verschillende groepen.

Not at all	1
Rather seldomly	2
Sometimes	3
Rather often	4
Very often	5

Onderzoeksinzichten

- Deze vraag vertelt ons hoe frequent de respondenten Nederlands spreken met verschillende groepen. Het meest frequent spreken ze Nederlands met collega's 2.70, met vrienden 2.32, en met buren 2.87. De frequentie waarmee de respondenten Nederlands spreken, is beperkt.
- Frequent gebruik van Nederlands met collega's, buren en in het dagelijks leven hangt sterk samen met hogere integratie, participatie en welbevinden.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

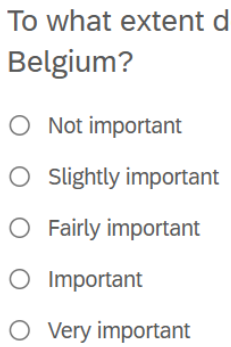
- Door de frequentie te vergelijken met de gemiddelden van de brede bevraging, krijg je een idee van met welke groepen jouw werknemers meer Nederlands spreken. Hoe hoger de score, hoe frequenter respondenten Nederlands spreken met deze groep.
- Als de score voor frequentie Nederlands spreken met collega's laag is, betekent dit vermoedelijk dat er een andere taal (waarschijnlijk Engels) gebruikt wordt op de werkvloer. Hierdoor kunnen internationale werknemers oefenkansen missen, en

kunnen werknemers vaak niet deelnemen aan de informele gesprekken op de werkvloer (die vaker wel in het Nederlands zijn). Stimuleer dagelijks, laagdrempelig taalgebruik: bijvoorbeeld door dagelijkse check-in in eenvoudig Nederlands, taaltips van de week, of het zichtbaar maken van Nederlandse termen in de werkomgeving.

Belang Nederlands (Q18)

Vraagstelling

De mate waarin respondenten Nederlands belangrijk vinden om te kunnen leven en werken in België wordt bevraagd aan de hand van een 5-puntenschaal.



Analyse

Elke antwoordoptie van de 5-puntenschaal vertegenwoordigt een bepaalde waarde. Zo staat de antwoordoptie 'Important' voor de waarde 4. Door het gemiddelde te berekenen over alle respondenten heen, wordt duidelijk hoe belangrijk Nederlands gevonden wordt door internationals binnen uw organisatie.

Not important	1
Slightly important	2
Fairly important	3
Important	4
Very important	5

Onderzoeksinzichten

- Deze score vertelt iets hoe belangrijk respondenten Nederlands vinden om te wonen en werken in België. Gemiddeld is dat 3.7.
- Respondenten die Nederlands leren belangrijk vinden, doen dit vooral voor integratie. Respondenten leren Nederlands slechts in mindere mate voor de jobkansen.
- Er zijn twijfels rond de meerwaarde van Nederlands in Engelstalige omgevingen.

- We zien hier ook verschillen naargelang het profiel: werknemers die Nederlands moeten kunnen voor hun job, die werken in een organisatie met een lokale focus of die niet hoger opgeleid zijn, vinden Nederlands kunnen belangrijker.
- Er is een duidelijke interactie tussen opleidingsgraad en belang dat de respondenten hechten aan Nederlands kunnen. De assumptie dat dit verschil terug te leiden is naar dat hoger opgeleiden misschien vaker een job uitoefenen waarvoor Nederlands kunnen geen vereiste is, klopt niet. Als we kijken naar de respondenten die geen Nederlands moeten kunnen voor hun job, zien we daar ook duidelijk dat midden of lager geschoolde werknemers Nederlands kunnen belangrijker vinden dan de hoger geschoolde werknemers.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Als de score van jouw werknemers lager is dan 3.7, betekent dit dat ze gemiddeld Nederlands minder belangrijk vinden dan internationale werknemers binnen andere organisaties. Dit kan verschillende redenen hebben, de voornaamste is dat de tewerkstelling is binnen een Engelstalige werkomgeving.
    - Als de werkomgeving een voornamelijk Engelstalige omgeving is, kan het belangrijk zijn om het belang van Nederlands voor persoonlijke integratie in de verf te zetten.
    - Als de werkomgeving geen voornamelijk Engelstalige omgeving is, is het goed het Nederlands taalgebruik te koppelen aan concrete voordelen, zoals vlottere communicatie met klanten, deelname aan informele netwerken of interne opleidingen. Zorg dat het helder is voor de werknemers wat de meerwaarde is op de werkvloer van Nederlands leren.
- Het is belangrijk om in rekening te nemen dat midden geschoolde en lager geschoolde profielen het belangrijker vinden om Nederlands te leren.

Belang Nederlands in vergelijking met andere trainingen (Q19)

Vraagstelling

In een volgende vraag wordt gepeild naar het belang van Nederlands leren ten opzichte van andere trainingen. Dit opnieuw aan de hand van een 5-puntenschaal.

How important do you consider learning Dutch compared to other work-related training?

- ○ Not important
- ○ Slightly important
- ○ Fairly important
- ○ Important
- ○ Very important

Analyse

Elke antwoordoptie van de 5-puntenschaal vertegenwoordigt een bepaalde waarde. Zo staat de antwoordoptie 'Fairly important' voor de waarde 3. Door het gemiddelde te berekenen over alle respondenten heen, wordt duidelijk hoe belangrijk internationals Nederlands vinden in vergelijking met andere trainingen binnen uw organisatie.

Not important	1
Slightly important	2
Fairly important	3
Important	4
Very important	5

Onderzoeksinzichten

- Dit zegt iets over hoe respondenten het belang inschatten van Nederlands leren tegenover andere werk gerelateerde opleidingen. Gemiddeld is dat 3.48.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

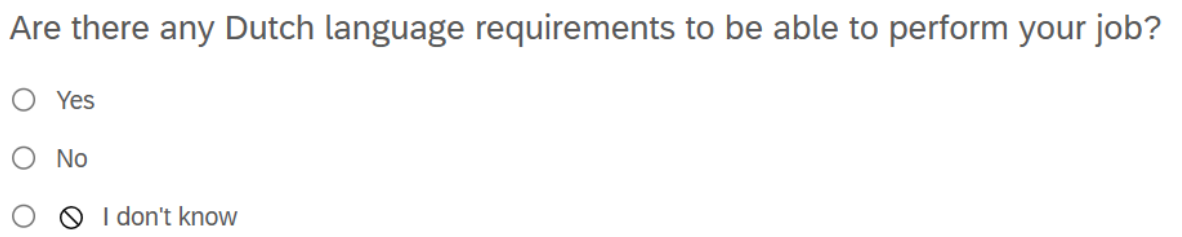
- Een lagere score dan 3.48 kan erop wijzen dat er veel opleidingen zijn die de werknemer moet volgen, waardoor het relatieve belang van het Nederlands leren, minder is.
- Deze score moet geïnterpreteerd worden met andere factoren, bijvoorbeeld hoe belangrijk vinden respondenten het om Nederlands te kunnen om te leven en werken in België of het niveau dat ze ambiëren. Als werknemers de ambitie hebben om Nederlands te leren, maar hier toch een lage score hebben, betekent dit er veel druk bij de andere opleidingen ligt. Als organisatie is het dan belangrijk het totale pakket van opleidingen te evalueren, en indien mogelijk, duidelijke prioriteiten te stellen – bij voorkeur in overleg met de werknemers.

Deel 5: taal en organisatie

Taalvereisten (Q20)

Vraagstelling

Aan de internationals werd gevraagd of ze Nederlands nodig hebben om hun job uit te voeren. Ze kunnen deze vraag beantwoorden met 'ja', 'nee' of 'ik weet het niet'.



Analyse

Het percentage respondenten dat 'ja' heeft aangeduid, wordt berekend en geeft aan hoeveel procent van de internationals binnen uw organisatie Nederlands nodig heeft om hun job uit te oefenen. De respondenten die de antwoordoptie 'ik weet het niet' aangeduid hebben, worden niet meegenomen in deze berekening.

Onderzoeksinzichten

- 27% van de respondenten moet Nederlands kunnen voor hun job.
- Vooral bij lokale of nationale organisaties is Nederlands een vereiste (68%), bij organisaties met internationale focus is dat minder (19%).
- Uit ons onderzoek blijkt dat de taalverwachtingen van de werkgever niet altijd duidelijk zijn voor de werknemers.
- Op basis van ons onderzoek zien we dat Nederlands vaker gebruikt wordt in een informele werkcontext dan in een formele werkcontext. Op de werkvloer wordt er in een formele context voornamelijk Engels gesproken. Op de werkvloer in een informele context wordt vooral Engels en Nederlands gesproken. Hieruit kunnen we enerzijds afleiden dat de meeste respondenten hun job in het Engels uitvoeren (en dus geen nood hebben om Nederlands te spreken daar) en anderzijds dat de informelere gesprekken wel meer in het Nederlands gebeuren. Dit wordt bevestigd door interviews in het kader van dit onderzoek: Nederlands kunnen is niet nodig voor de job, maar je mist wel de conversaties tijdens de lunch of de koffiepauze als je het Nederlands niet machtig bent.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Wees helder over taalverwachtingen bij aanwerving en onboarding. Is Nederlands een *must*, *nice-to-have* of *niet nodig*? Zorg dat dit duidelijk is voor werknemers, en dat de taalverwachtingen overeenstemmen met de realiteit op de werkvloer. Maak

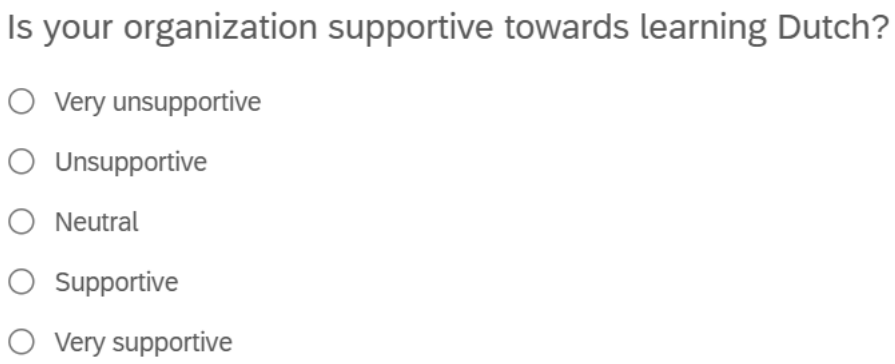
de taalvereisten in de job niet te streng: internationals die altijd Nederlands moeten spreken, ervaren een lager welbevinden. Is Nederlands de voertaal binnen de organisatie, laat dan ook toe dat andere talen worden gesproken. Dit kan kaderen in een breder beleid van de organisatie: organisaties stellen best in vraag wanneer en in welke omstandigheden ze verwachten van hun werknemers dat ze Nederlands spreken, en wanneer ook andere talen mogen gebruikt worden om te communiceren. Op die manier behoudt de international zijn of haar eigenheid. Idealiter maakt de organisatie hierover duidelijke afspraken, in een formeel taalbeleid.

- Wees je ervan bewust dat ook werknemers die niet persé Nederlands moeten kunnen voor de werkvloer, vaak toch graag Nederlands willen leren en dat ze ook deels naar de werkgever kijken om hierbij te ondersteunen.
- Bewaak ook dat werknemers kunnen participeren aan informele contacten op de werkvloer. Maak het onderscheid tussen formele en informele werkcontext, en bekijk welke taal er gesproken wordt tussen werknemers in een informele werkcontext. Soms is Nederlands kunnen geen vereiste voor de formele werkcontext, maar vallen werknemers zo uit de boot binnen de informele werkcontext.
- Wanneer Nederlands de voertaal is binnen een organisatie, dient de omgeving hierop afgestemd te zijn. Dit kan bijvoorbeeld door een taalrijke omgeving te creëren, waarin internationale medewerkers functionele woordenschat wordt aangeboden. Daarnaast kunnen pictogrammen helpen om taalbarrières te verkleinen.

Ondersteuning en aanbeveling om Nederlands te leren (Q21 en Q22)

Vraagstelling

Internationals worden gevraagd in welke mate zij zich ondersteund voelen door hun organisatie om Nederlands te leren, gemeten met een 5-puntenschaal. Daarnaast wordt via een ja/nee-vraag in kaart gebracht of de organisatie het aanraadt om Nederlands te leren.



Does your organization recommend you to learn Dutch?

- ○ Yes
- ○ No

Analyse

Elke antwoordoptie op de 5-puntenschaal komt overeen met een bepaalde waarde. Zo komt de optie 'supported' overeen met de waarde 4. Om inzicht te verwerven in de mate van ondersteuning die internationals ervaren door uw organisatie bij het leren van Nederlands, wordt het gemiddelde van alle respondenten berekend.

Very unsupported	1
Unsupported	2
Neutral	3
Supported	4
Very supported	5

Om na te gaan of uw organisatie het aanraadt om Nederlands te leren, wordt berekend welk percentage van de respondenten 'ja' heeft aangeduid.

Onderzoeksinzichten

- Beide vragen polsen naar de ondersteuning die werknemers ervaren van hun werkgever om Nederlands te leren. De eerste vraag polst met een schaalvraag naar de ondersteuning: het gemiddelde daarvan is 3.55. De tweede vraag is een ja/neen vraag die bevraagt of de werkgever aanraadt dat de respondenten Nederlands leren. Daar zien we dat dit het geval is voor 47.9% van de werkgevers.
- Slechts 34% kreeg ooit taalondersteuning via de werkgever, ondanks een hoge nood (gemiddeld 4.05 op 5).
- De meeste taalondersteuning wordt georganiseerd door de organisatie zelf. In 41.4% van de gevallen worden de taalondersteuning binnen een organisatie, door een externe organisatie, georganiseerd. 26.6% van de respondenten betaalt de taalondersteuning zelf.
- Organisaties die jobs aanbieden waarvoor Nederlands belangrijk is, gaan internationals actiever ondersteunen in het leren van Nederlands.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Als jouw werknemers de ondersteuning van jouw organisatie minder dan 3.55 beoordelen, betekent dit dat je onder het gemiddelde scoort. Werknemers hebben

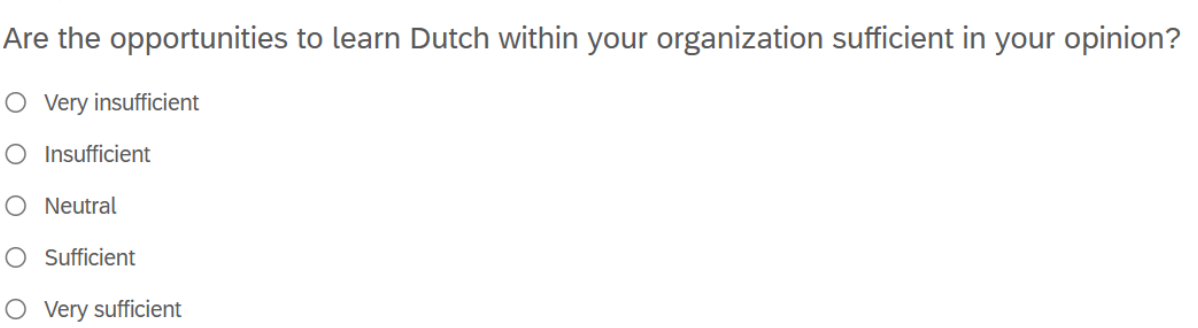
minder dan gemiddeld het gevoel dat jouw organisatie hen ondersteunt om Nederlands te leren. Wat kan je dan doen als organisatie?

- Het is belangrijk om te begrijpen of werknemers wel een nood hebben aan Nederlands leren. Dit komt ook aan bod in andere vragen (zoals 18). Als je merkt dat werknemers Nederlands belangrijk vinden, en onvoldoende steun ervaren van jou als werkgever, is het belangrijk dit aan te pakken. Bevraag op welke manier je als werkgever meer ondersteunend kan zijn. Dit is vaak door drempels (tijd, geld) te verlagen om Nederlands te leren. Indien werknemers aangeven Nederlands leren niet belangrijk te vinden, om welke reden dan ook, is het niet primordiaal om een aanbod te voorzien als werkgever.
- Wees je bewust van de nood die werknemers ervaren rond Nederlands leren, ook als dit geen vereiste is op de werkvloer. Vaak is dat dan iets dat ze buiten de werkgever om doen.

Perceptie aangeboden mogelijkheden om Nederlands te leren (Q23)

Vraagstelling

Aan de respondenten wordt gevraagd in hoeverre zij de door de organisatie aangeboden opportuniteiten om Nederlands te leren als voldoende ervaren, op een 5-puntenschaal.



Analyse

Elke antwoordoptie op de 5-puntenschaal komt overeen met een bepaalde waarde. Zo komt de optie ‘Very insufficient’ overeen met de waarde 1. Om inzicht te verwerven in hoeverre internationals de aangeboden mogelijkheden om Nederlands te leren als voldoende ervaren, wordt het gemiddelde van alle respondenten op deze vraag berekend.

Very insufficient	1
Insufficient	2
Neutral	3
Sufficient	4
Very sufficient	5

Onderzoeksinzichten

- Deze vraag polst (op een vijf puntenschaal) naar in welke mate de respondenten de opportuniteiten om Nederlands te leren binnen hun organisatie als voldoende ervaren. Gemiddeld is dit 3.36.
- De taalondersteuning wordt vaak als te beperkt, generiek of niet werkgerelateerd ervaren.
- Internationals die de mogelijkheden om Nederlands te leren beter beoordelen, rapporteren een hogere integratie, participatie, betrokkenheid en welbevinden. Dit zowel op het werk als privé. We merken evenwel geen verschil voor deze uitkomstvariabelen tussen de internationals die Nederlands geleerd hebben diegene die (nog) geen Nederlands leerden. Dit lijkt uit te wijzen dat de internationals vooral de inspanningen van de organisatie ten aanzien van het leren van Nederlands appreciëren. Dit kan mogelijk verklaard worden doordat organisatie die de moeite doen om dit aanbod te voorzien voor werknemers, als warmere, ondersteunende werkgevers worden ervaren. Daarnaast kan het ook zijn dat het aanbieden van deze taalmogelijkheden de integratie en dus het privégeluk van de respondenten faciliteert.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Als je als organisatie minder scoort dan 3.36, betekent dit dat de mogelijkheden om Nederlands te leren binnen jouw organisatie minder dan gemiddeld beoordeeld worden. Is de score die je hebt minder dan 3, dan bekent dit dat de mogelijkheden als (erg) onvoldoende worden beoordeeld. Wat kan je dan precies doen?
    - Als er taalondersteuning is, komt dit vaak ook niet helemaal tegemoet aan de noden van de werknemers. Pas taalondersteuning aan aan de realiteit van het werk: focus op sector- of functiegerichte woordenschat, interacties met klanten, of jargon op de werkvloer. Indien onduidelijk, kan het een meerwaarde zijn om in gesprek te gaan met de werknemers: hoe kan de taalondersteuning ingevuld worden zodoende dat deze tegemoetkomt aan de noden van de werknemers op de werkvloer. Vraag werknemers hoe effectief ze het taalaanbod vonden en stuur bij indien nodig.
    - Als de taalondersteuning er niet is, of slechts heel beperkt, kan het zinvol zijn om te kijken hoe dat aanbod er wel kan komen. Het is, gezien de investering, niet altijd haalbaar als organisatie om dit aanbod te voorzien voor de werknemers. Probeer dan te kijken hoe er eventueel kan samengewerkt worden hiervoor: hetzij door samen te werken met andere bedrijven in dezelfde regio/sector om eventueel een gezamenlijk aanbod uit te werken voor internationale werknemers, hetzij door in gesprek te gaan met externe taalaanbieders. Er zijn ook laagdrempelige manieren van taalondersteuning, zoals bijvoorbeeld conversatietafels, die budgetvriendelijk zijn.

- Zorg dat je als organisatie goed kan doorverwijzen. Het bestaand taalaanbod binnen organisaties is immers vaak eerder beperkt als het er al is, wat begrijpelijk is. Dan is het belangrijk om internationals gericht kunnen doorverwijzen indien wenselijk, zoals bijvoorbeeld naar CVO's. Het is belangrijk dat werknemers zich ondersteund voelen door de werkgever rond Nederlands leren.
- We zien dat impact van taalondersteuning verder gaat dan alleen het talige. Het vertoont immers een duidelijk verband met integratie, participatie, welbevinden en betrokkenheid. Taalondersteuning aanbieden kan voor een organisatie dus een strategische investering zijn. Het is duidelijk dat werknemers deze inspanning appreciëren van de organisatie waarbij ze werken. Belangrijk is ook dat leidinggevenden betrokken worden in het stimuleren ervan.

Deel 6: partner en netwerk

Partner (Q24), locatie partner (Q25) en nationaliteit partner (Q26)

Vraagstelling

Aan de respondenten wordt gevraagd of zij een partner hebben. Aan de groep die een partner hebben, wordt gevraagd of de partner momenteel in België leeft en al dan niet de Belgische nationaliteit heeft. Deze drie vragen kunnen telkens beantwoord worden met 'ja' of 'nee'.



Analyse

Het percentage respondenten dat 'ja' heeft aangeduid, wordt berekend en geeft aan hoeveel procent van de internationals binnen uw organisatie een partner heeft. Hetzelfde principe geldt voor de andere twee vragen. Dit biedt inzicht in het percentage partners van de respondenten die in België wonen en de Belgische nationaliteit hebben.

Onderzoeksinzichten

- Deze vragen gaan na of de respondenten een partner hebben. Als dat het geval is, wordt bevraagd of deze partner momenteel in België is en of de partner een niet-Belgische nationaliteit heeft. Voor de respondenten geldt dat 81.1% een partner heeft, en dat 78.3% van deze partners de Belgische nationaliteit niet heeft.
- Internationals met een partner in België blijven vaker langdurig, zeker als die partner Belg is.
- Op basis van literatuur, en op basis van ons onderzoek, merken we het belang op van de 'spouse factor'. De mate waarin de partner gelukkig is in België; zal

bepalend zijn voor het geluk van de werknemer. Als een werknemer opnieuw het land verlaat, zal dit vaak zijn omwille van de partner.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Als een voldoende groot percentage van jouw respondenten een partner heeft in België, met een niet-Belgische nationaliteit, is het zinvol om te onderzoeken of hiervoor een aanbod voorzien kan worden. Op basis van ons onderzoek merken we immers dat de werknemers vaak, na verhuis, druk zijn met werk. De partner van de werknemer heeft niet altijd werk, en is soms meegereisd met partner omwille van diens carrièremogelijkheden. De partner heeft het bijgevolg moeilijker om zich aan te passen aan een leven in België en een netwerk uit te bouwen. Als organisatie kan je hierbij een rol spelen (zie volgende vraag).

Tevredenheid aanpassing partner (Q27)

Vraagstelling

Respondenten die een partner hebben, worden gevraagd naar hun tevredenheid over de aanpassing van hun partner. Aanpassing betekent *'het proces van meer vertrouwd raken met de nieuwe situatie in België'*. Het concept wordt gemeten aan de hand van een 5-puntenschaal.

How satisfied are you, overall, with the adjustment of your partner here in Belgium?

Adjustment = The process of becoming more familiar with the new situation in Belgium.

- ○ Very dissatisfied
- ○ Dissatisfied
- ○ Neutral
- ○ Satisfied
- ○ Very satisfied

Analyse

Elke antwoordmogelijkheid van de 5-puntenschaal stelt een bepaalde waarde voor. Zo komt de antwoordmogelijkheid 'Satisfied' overeen met de waarde 4. Om een beter zicht te krijgen op de mate van tevredenheid over de aanpassing van internationals hun partner, wordt het gemiddelde van de antwoorden van alle respondenten berekend.

Very dissatisfied	1
dissatisfied	2
Neutral	3
Satisfied	4
Very satisfied	5

Onderzoeksinzichten

- Aanpassing van de partner beïnvloedt sterk het eigen welbevinden en retentie. Gemiddeld zijn werknemers tevreden van de aanpassing van hun partner, namelijk 3.71.
- Een sterk netwerk (zeker met locals) versterkt integratie, participatie en retentie.
- Partners ervaren vaak isolement, vermits zij niet altijd werk hebben – in tegenstelling tot de werknemers zelf.
- Internationaal onderzoek beklemtoont ook het belang van de *spouse factor*: de partner van de international en diens aanpassingsvermogen spelen een belangrijke rol in het welbevinden van de international (Shaffer et al., 1999)

Wat kan je concreet doen als organisatie?

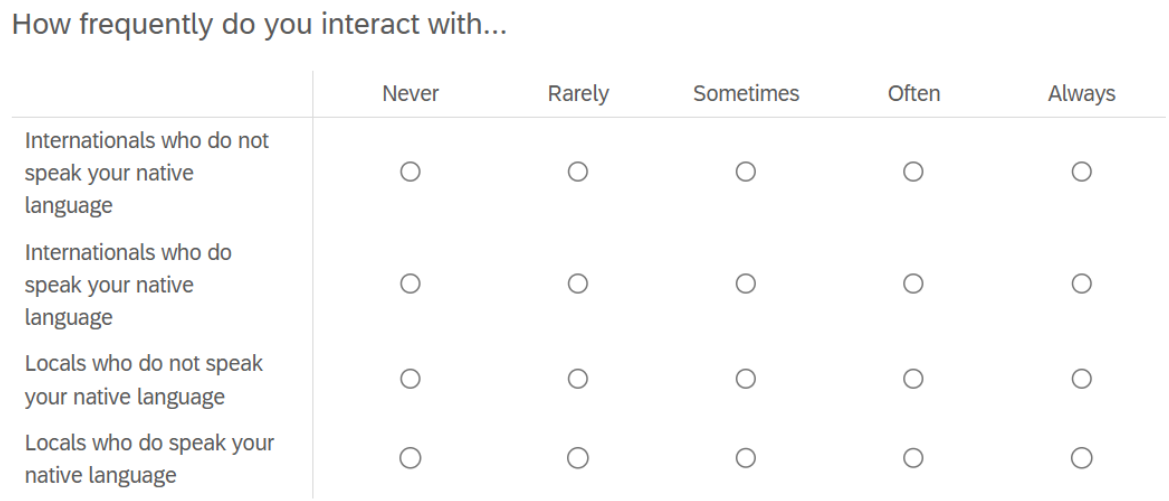
- Als jouw werknemers voor deze vraag een score hebben lager dan 3.71, betekent dit dat het de partners minder dan gemiddeld lukt om aan te passen. Als de score lager is dan 3, betekent dit dat de aanpassing van de partner een echt pijnpunt is. Als organisatie kan je daar op verschillende manieren bij helpen:
    - Betrek partners in onboarding- en informatiemomenten. Geef info over taalonderwijs, tewerkstelling en sociale netwerken voor partners van werknemers.
    - Faciliteer verbinding van partners via werkgerelateerde én informele momenten: teamlunches, afterwork-events, vrijwilligersinitiatieven of samenwerking met lokale organisaties kunnen bruggen bouwen.
    - Er zijn heel wat best practices hiervoor binnen bedrijven: zo zijn er bedrijven die een maandelijks ontbijt/netwerkmoment organiseren voor partners, bedrijven die een korte taalcursus aanbieden aan familieleden of bedrijven die inzetten op ondersteuning in de zoektocht naar werk van de partner (bv enkele uren hulp bij opmaak CV).
    - Ook hier geldt dat bepaalde ondersteuning misschien extern kan aangeboden worden (bv door international houses in de regio), en dan organisaties dan vooral een doorverwijzende rol kunnen hebben. Als een geschikt aanbod niet extern voorhanden is, kan het raadzaam zijn voor organisaties (bv uit dezelfde regio of sector) om samen te werken hiervoor.

Deel 7: algemeen netwerk

Interacties met andere internationals en locals (Q28)

Vraagstelling

De frequentie waarmee internationals interageren met andere internationals, al dan niet met dezelfde moedertaal en met locals, al dan niet met dezelfde moedertaal, wordt gemeten met een 5-puntenschaal.



Analyse

Elke antwoordmogelijkheid van de 5-puntenschaal stelt een bepaalde waarde voor. Zo komt de antwoordmogelijkheid 'Rarely' overeen met de waarde 2. Voor elke groep waarmee internationals kunnen interageren, wordt het gemiddelde berekend op basis van de antwoorden van alle internationals.

Never	1
Rarely	2
Sometimes	3
Often	4
Always	5

Onderzoeksinzichten

- Er zijn 4 categorieën van contacten die bevraagd worden aan de hand van een 5 puntenschaal. Hoe hoger de score, hoe meer de respondenten interageren met deze groep: internationals die niet dezelfde moedertaal spreken 4.35, internationals die wel dezelfde moedertaal spreken 3.19, locals die niet dezelfde moedertaal spreken 4.40 en locals die dezelfde moedertaal spreken 2.17.

- In het kwalitatieve onderzoek getuigen werknemers dat vriendschappelijke relaties, al dan niet met collega's, essentieel zijn om zich "gezien" en "thuis" te voelen.
- Respondenten geven aan dat contacten buiten de werkvloer (sportclubs, taalinitiatieven, buurtwerkingen) hun integratie versterken. Taalvaardigheid is vaak een voorwaarde om die netwerken aan te boren, maar tegelijk ook een resultaat ervan.
- Partners en gezinsleden spelen vaak een sleutelrol in het uitbreiden van sociale netwerken.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Als je de scores vergelijkt met bovenstaande scores, of in absolute cijfers, kan je in kaart brengen met welke groepen jouw werknemers het meest interactie hebben. Als zou blijken dat er weinig interacties zijn met bepaalde groepen, kan het een keuze zijn om in te zetten om deze (informele) interacties te faciliteren, vermits ze mogelijks leiden tot hoger welbevinden. Een organisatie kan die interacties (buiten de werkvloer om) ondersteunen op verschillende manieren:
    - Verwijs actief naar lokale netwerken, taaloefenkansen of verenigingen.
    - Werk samen met externe organisaties (bv. stad, sociaal huis, verenigingen, international houses) om bredere netwerkvorming te ondersteunen. Nodig eventueel organisaties uit om over hun aanbod te communiceren via jouw kanalen.
    - Organisatie van Engelstalige hobbies in de buurt.
- Ook informele interacties op de werkvloer worden soms gemist. Ook dat kan een organisatie faciliteren:
    - Zorg voor een inclusieve teamcultuur waarin er ruimte is voor informeel contact én steun. Stimuleer informele contacten tussen medewerkers, bv. via gezamenlijke lunchmomenten, teamactiviteiten of koffiepauzes.
    - Maak sociale netwerken zichtbaar en toegankelijk, bv. via een intern platform of thematische werkgroepen.
    - Koppel nieuwe internationale werknemers aan een buddy binnen het team. Sommige organisaties zoeken een buddy binnen de organisatie met hetzelfde thuisland.
    - Ondersteun initiatieven waarbij diverse profielen elkaar ontmoeten, ook over afdelingen heen.
    - Geef leidinggevenden de taak om interactie te stimuleren, zeker in diverse teams.
    - Betrek ook partners van werknemers in sociale activiteiten of infomomenten.

Levenstevredenheid (Q29)

Vraagstelling

Algemene levenstevredenheid wordt bevraagd aan de hand van 5 stellingen, met een 5 puntenschaal.

Below are five statements with which you may agree or disagree. Below, please indicate your agreement with each item.

	Strongly disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly agree
In most ways my life is close to ideal	○	○	○	○	○
The conditions of my life are excellent	○	○	○	○	○
I am satisfied with my life	○	○	○	○	○
So far I have gotten the important things I want in life	○	○	○	○	○
If I could live my life over, I would change almost nothing	○	○	○	○	○

Analyse

Elke antwoordoptie op de 5-puntenschaal is gekoppeld aan een specifieke waarde. Zo komt ‘Strongly agree’ overeen met de waarde 5. Per respondent dient een gemiddelde berekend te worden over de vijf stellingen heen. Om een algemeen beeld te krijgen van internationals hun algemene levenstevredenheid, wordt het gemiddelde berekend van de scores van alle respondenten.

Strongly disagree	1
Disagree	2
Neutral	3
Agree	4
Strongly agree	5

Onderzoeksinzichten

- Levenstevredenheid is gemiddeld hoog, namelijk 3.62.
- Levenstevredenheid correleert met tal van andere domeinen. We zien drie grote domeinen. Ten eerste alle werkgerelateerde variabelen zoals welbevinden op het werk, betrokkenheid bij de organisatie, en integratie en participatie op het werk. Een tweede domein is de beoordeling van de geboden taalondersteuning: wanneer internationals het beleid van hun organisatie ten aanzien van het leren

van Nederlands als meer ondersteunend ervaren en wanneer de organisatie internationals actief aanbeveelt om Nederlands te leren, rapporteren deze internationals een hogere mate van levenstevredenheid. Ten derde is er de frequentie van interactie met locals. Internationals die vaker contact hebben met Belgische locals, rapporteren een hogere levenstevredenheid.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Als jouw werknemers lager scoren dan 3.62, betekent dit dat zij gemiddeld minder tevreden zijn over hun leven. Indien minder dan 3, geven de werknemers aan ongelukkig te zijn. Wat kan je dan doen als organisatie?
    - Het is dan belangrijk om verder te bevragen wat mogelijke oorzaken hiervan kunnen zijn waarbij jij als organisatie een rol kan spelen. Biedt ruimte voor feedback, dialoog en ondersteuning bij obstakels binnen én buiten het werk.
    - Op basis van het onderzoek zien we verschillende verbanden met diverse domeinen die geluk kunnen versterken, namelijk werk gerelateerde variabelen, taalondersteuning en frequentie van interactie met locals. Inzetten op het verbeteren van deze domeinen, zal dus ook leiden tot een hogere levenstevredenheid.

      Een overzicht, gekoppeld aan mogelijke acties voor bedrijven, kan je in onderstaande tabel vinden.

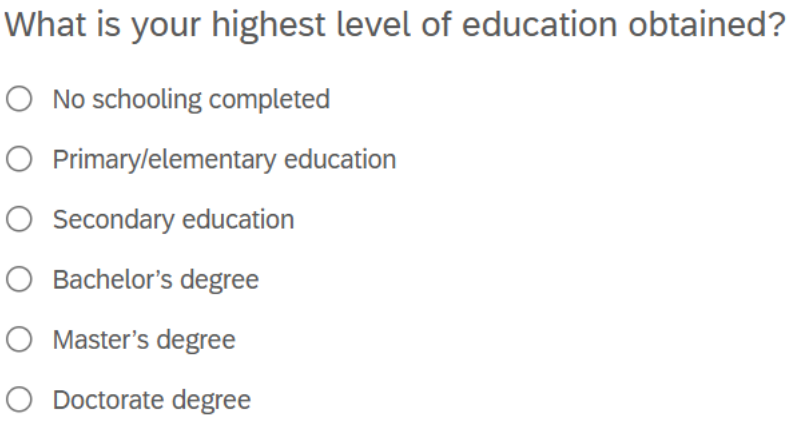
Domein	Wat houdt het in?	Waarom is dit belangrijk?	Wat kan je als organisatie concreet doen?
📘 **Werkgerelateerd welzijn en betrokkenheid**	Welbevinden op het werk, betrokkenheid bij de organisatie, participatie en integratie op de werkvloer	Positieve werkervaringen versterken het algemene levensgeluk en de intentie om te blijven.	• Organiseer regelmatig 1-op-1 check-ins • Stimuleer inspraak en participatie op de werkvloer • Zorg voor veilige, inclusieve teams met duidelijke verwachtingen
🗣️ **Taalondersteuning en aanmoediging**	De mate waarin de organisatie actief inzet op en aanmoedigt tot het leren van Nederlands	Taalondersteuning bevordert integratie, zelfvertrouwen en het gevoel er echt bij te horen.	• Voorzie zowel formele als informele taalkansen • Communiceer helder over waarom Nederlands leren loont • Koppel taal aan ontwikkeling en teamparticipatie
🤝 **Interactie met locals**	De frequentie van sociaal contact en taalgebruik met Belgische collega's en mensen buiten het werk	Wie vaker contact heeft met locals en Nederlands gebruikt in het dagelijks leven, voelt zich meer verbonden en thuis.	• Stimuleer meertalige interactie via teamactiviteiten of buddy's • Verwijs naar lokale netwerken en initiatieven • Betrek partners en gezin bij sociale initiatieven

    - Ondersteun integratie structureel, niet enkel bij opstart.
- Zie levenstevredenheid niet enkel als persoonlijk, maar ook als iets wat beïnvloed wordt door werkcontext. Hoe internationals zich voelen op het werk (in termen van betrokkenheid, welbevinden en turnoverintenties), draagt bij in hoe ze kijken naar hun verblijf in België. Investeren in hoe internationals zich voelen bij hun werkgever zal bijvoorbeeld invloed hebben op hoelang internationals willen blijven in België. Naast de impact op bedrijfsniveau, kan er dus ook een ruimere maatschappelijke meerwaarde gerealiseerd worden door het beleid van de werkgever. Vanuit die optiek zou een nauwere samenwerking tussen organisaties die internationals tewerkstellen enerzijds en beleid anderzijds aangewezen zijn.

Educatie (Q30)

Vraagstelling

De laatste vraag brengt het opleidingsniveau van de respondenten in kaart. Ze hebben de keuze tussen zes verschillende antwoordopties, waaronder ‘geen diploma’, ‘basisschool’, ‘secundair onderwijs’, ‘bachelor’, ‘master’ en ‘doctoraat’.



Analyse

Voor elk van de zes antwoordmogelijkheden wordt berekend hoeveel procent van de internationals binnen uw organisatie dit opleidingsniveau hebben behaald. Het totaal van alle antwoordmogelijkheden bedraagt 100%.

Onderzoeksinzichten

- De meerderheid van de internationale werknemers, namelijk 93%, in de steekproef is hoogopgeleid (bachelor, master of doctoraat).
- Op basis van ons onderzoek zien we echter een duidelijke verschuiving: ook voor midden geschoolde profielen wordt vaak aangeworven in het buitenland.
- In interviews blijkt dat deze kwalificaties niet altijd volledig benut worden op de werkvloer. Taalvaardigheid en gebrek aan erkenning van buitenlandse diploma's zijn vaak barrières om werk te doen dat aansluit bij het opleidingsniveau. Er is frustratie bij werknemers die het gevoel hebben onder hun niveau te werken, of niet kunnen doorgroeien omwille van taalbeperkingen. Dit beïnvloedt het welbevinden en de retentie-intentie: wie zijn of haar potentieel niet kan inzetten, is sneller geneigd om van job te veranderen of België te verlaten.

Wat kan je concreet doen als organisatie?

- Deze cijfers zeggen jou iets over de scholingsgraad van jouw werknemers. We zien een duidelijke verschuiving naar meer midden geschoolde internationale werknemers. Als je taalondersteuning wil aanbieden, is het goed om de scholingsgraad van de werknemers ook in rekening te nemen. Niet elke werknemer leert op dezelfde manier, en het scholingsniveau van internationale medewerkers beïnvloedt sterk hoe ze taalondersteuning het liefst en het best opnemen. Algemeen zien we een nood aan meer informele taalondersteuning.
  Onderstaande tabel toont hoe je het taalaanbod kan afstemmen op het scholingsniveau.

Scholingsniveau	Wat is kenmerkend?	Wat werkt qua taalondersteuning?	Concrete aanpak voor bedrijven
🛠️ **Laag- tot middengeschoold** (bv. lager of secundair onderwijs)	Meer nood aan praktische, visuele en contextgebonden leervormen Minder ervaring met formeel leren	- Visueel en taakgericht leren - Leren door doen, herhaling en korte oefeningen - Meer begeleiding nodig	• Gebruik visuele instructies of pictogrammen • Oefen taal op de werkvloer zelf (bv. via werkfiches) • Organiseer korte, informele oefenmomenten
🎓 **Hooggeschoold** (bv. bachelor, master)	Meer vertrouwd met studeren en abstracte leerstof Hogere leerautonomie	- Structuur en grammatica kunnen nuttig zijn - Formele lessen combineren met zelfstudie of oefenkansen	• Voorzie taallessen op niveau (bv. B1+) • Bied toegang tot online platforms, apps, tandemleren • Laat taal leren aansluiten op jobinhoud of doorgroeipad
🔁 **Gemengde teams**	Veel organisaties hebben een mix van scholingsniveaus	- Eén uniforme aanpak werkt zelden goed - Differentiatie of keuzemogelijkheden nodig	• Voorzie meerdere leeropties: formeel/ informeel, klassikaal/ individueel • Check leerervaringen bij intake of onboarding

- Niet alleen de invulling van de taalondersteuning is verschillend afhankelijk van de scholingsgraad, de nood naar taalondersteuning is dat ook. We zien dat laag en midden geschoolde werknemers, meer dan hooggeschoolde werknemers, het belangrijk vinden om Nederlands te leren om in België te leven en werken.

Extra interessante onderzoeksbevindingen

Bij het opstellen van het meetinstrument hebben we ervoor gekozen om bepaalde vragen niet op te nemen, meestal omdat HR-professionals deze informatie doorgaans al zelf bezitten. Toch hebben deze vragen geleid tot interessante onderzoeksbevindingen. Deze informatie wordt hieronder kort toegelicht.

Onderzoeksinzichten

- De meeste internationals in ons onderzoek zijn tewerkgesteld in de sector 'ingenieurswetenschappen en productie' (ongeveer 26%). Daarnaast zijn veel internationals actief in de sectoren 'gezondheidszorg' (16%) en 'wetenschap en farmacie' (ongeveer 15%).
- De grootste groep internationals, namelijk 56.6%, is tewerkgesteld in een grote organisatie, met meer dan 1000 werknemers. 18.5% van de respondenten werkt in een organisatie met 1 tot 100 werknemers. Tot slot werkt 18.5% van de respondenten in een organisatie met 101 tot 1000 werknemers.
- De meerderheid van de respondenten (62,5%) gaf aan te werken in een organisatie met een internationale focus. 21.5% van de internationals werkt in een organisatie met een nationale focus. 16% werkt in een organisatie met een lokale focus.
- Organisaties met een internationale focus zijn vaak grote bedrijven met meer dan 1000 werknemers.
- 43.7% van de respondenten geeft aan dat hun organisatie een taalbeleid hanteert. Organisaties met een internationale focus hebben minder vaak een formeel taalbeleid.
- 57% van de internationals geeft aan dat hun organisatie mogelijkheden aanbiedt om Nederlands te leren. Deze worden voornamelijk aangeboden door grote organisaties.
- 70.3% van de respondenten geeft aan dat hun organisatie formele leermogelijkheden aanbiedt, zoals taallessen. Daarnaast geeft 33.6% aan dat er ook informele leermogelijkheden zijn, zoals conversatietafels of een buddysysteem. Bij 26.6% worden beide leermogelijkheden aangeboden.
- Volgens de meeste internationals zijn de mogelijkheden die aangeboden worden op beginnersniveau (73%). 47.7% geeft aan dat de mogelijkheden om Nederlands te leren op een 'intermediate' niveau waren en 28.1% op een 'advanced' niveau. Bij 32% van de internationals zijn er leermogelijkheden op verschillende niveaus.
- De respondenten leren voornamelijk algemene Nederlandse terminologie (79.7%) en slechts in mindere mate over werkgerelateerde terminologie (45.3%).
- 52.3% van de respondenten geeft aan dat hun organisatie zelf de leermogelijkheden organiseert.
- Bij 57.8% van de internationals worden de leermogelijkheden door de organisatie gefinancierd. 26.6% betaalt deze kosten zelf.

Bibliografie

- Naumann, E. (1992). A conceptual model of expatriate turnover. *Journal of International Business Studies, 23,* 499-531.
- Schul, A., Helfenrath, K., & Thunnissen, M. (2022). Het succesvol aantrekken en onboarden van internationale kenniswerkers door het midden- en kleinbedrijf. *Tijdschrift voor HRM,* 28-54.
- Selmer, J. & Lauring, J. (2015). Host country language ability and expatriate adjustment: The moderating effect of language difficulty. *The International Journal of Human Resource Management, 26,* 401-420.
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gilley, K. M. (1999). Dimensions, Determinants, and Differences in the Expatriate Adjustment Process. J*ournal of International Business Studies, 30,* 557-581.

Bijlage 1: volledige vragenlijst

Survey Flow

Standard: DEEL 1 Belgium and moving (4 Questions)
Standard: DEEL 2 Job and employer (5 Questions)
Standard: DEEL 3 Work evaluation (5 Questions)
Standard: DEEL 4 Language (8 Questions)
Standard: DEEL 5 Language and your organization (5 Questions)
Standard: DEEL 6 Partner and network (5 Questions)
Standard: DEEL 7 Network general (4 Questions)

Page Break

Start of Block: DEEL 1 Belgium and moving

DEEL 1 uitleg In this first part of the survey, we want to ask you some questions about Belgium.

Q1 How long do you plan to stay in Belgium (from now on)?
- o Less than 1 year (1)
- o Between 1 and 2 years (2)
- o Between 2 and 3 years (3)
- o Between 3 years and 4 years (4)
- o Between 4 years and 5 years (5)
- o More than 5 years (6)
- o Permanently (7)
- o I don't know yet (9)

Page Break

Q2 How satisfied are you, overall, with your general integration in Belgium? *Integration = the action or process of successfully joining or mixing with a different group of people, here in Belgium.*
- o Very dissatisfied (1)
- o Dissatisfied (2)
- o Neutral (3)
- o Satisfied (4)
- o Very satisfied (5)

Q3 How satisfied are you, overall, with your adjustment in Belgium? *Adjustment = The process of becoming more familiar with the new situation in Belgium.*

- o Very dissatisfied (1)
- o Dissatisfied (2)
- o Neutral (3)
- o Satisfied (4)
- o Very satisfied (5)

End of Block: DEEL 1 Belgium and moving

Start of Block: DEEL 2 Job and employer

DEEL 2 uitleg In the second part of this survey, we ask some job-related questions.

Q4 How often do you interact with individuals outside your organization, such as clients, patients, or suppliers?

- o Not at all (1)
- o Rather seldomly (2)
- o Sometimes (4)
- o Rather often (5)
- o Very often (6)

Page Break

Q5 To what extent do you feel supported at the organization you are currently working in? (In case an item does not fit your situation, please indicate 'not applicable').

	Very unsupported (1)	Unsupported (2)	Neutral (3)	Supported (4)	Very supported (5)	Not applicable (6)
By co-workers (1)	o	o	o	o	o	o
By your supervisor (2)	o	o	o	o	o	o
By the HR (Human Resources)	o	o	o	o	o	o

department (3)						
By external agencies linked to the organizatio n (4)	o	o	o	o	o	o

Page Break

Organisatiecultuur Please indicate how well the following statements describe the origanization you currently work in. These questions refer to your entire organization, not just your specific team or department.

	Strongly disagree (1)	Disagree (2)	Neutral (3)	Agree (4)	Strongly agree (5)
My organization is a very dynamic and entrepreneuri al place. People are willing to stick their necks out and take risks. (1)	o	o	o	o	o
My organization is a very formalized and structured place. Bureaucratic procedures generally govern what people do. (2)	o	o	o	o	o

Managers in my organization are warm and caring. They seek to develop employees' full potential and act as their mentors or guides. (6)	o	o	o	o	o
Managers in my organization are risk-takers. They encourage employees to take risks and be innovative. (4)	o	o	o	o	o
Managers in my organization are rule-enforcers. They expect employees to follow established rules, policies, and procedures. (7)	o	o	o	o	o
Managers in my organization are coordinators and coaches. They help employees meet the organizations	o	o	o	o	o

goals and objectives. (5)					
The glue that holds my organization together is loyalty and tradition. Commitment to this organization runs high. (3)	o	o	o	o	o
The glue that holds my organization together is commitment to innovation and development. There is an emphasis on being first. (8)	o	o	o	o	o
The glue that holds my organization together is formal rules and policies. People feel that following the rules is important. (9)	o	o	o	o	o
The glue that holds my organization together is the emphasis on tasks and goal accomplishment. A production orientation is commonly shared. (10)	o	o	o	o	o

My organization emphasizes human resources. High cohesion and morale in the organization are important. (11)	o	o	o	o	o
My organization emphasizes growth and acquiring new resources. Readiness to meet new challenges is important. (12)	o	o	o	o	o
My organization emphasizes permanence and stability. Keeping things the same is important. (13)	o	o	o	o	o
My organization emphasizes competitive actions and achievement. Measurable goals are important. (14)	o	o	o	o	o

Q7 Evaluate in what way you needed the offered support upon your arrival in the organization you are currently working in. (In case the support wasn't offered, please indicate 'not applicable').

	Highly unnecessary (1)	Unnecessary (2)	Neutral (3)	Necessary (4)	Highly necessary (5)	Not applicable (6)
General information about working in Belgium (1)	o	o	o	o	o	o
Contact with international community (2)	o	o	o	o	o	o
Contact with locals (3)	o	o	o	o	o	o
Language support (4)	o	o	o	o	o	o
Other (6)	o	o	o	o	o	o

End of Block: DEEL 2 Job and employer

Start of Block: DEEL 3 Work evaluation

Q8 Evaluate in what way you agree with the following statements regarding the organization where you currently work.

	Strongly disagree (1)	Disagree (2)	Neutral (3)	Agree (4)	Strongly agree (5)
I would be very happy to spend the rest of my career with this	o	o	o	o	o

organization. (1)					
I really feel as if this organization's problems are my own. (2)	o	o	o	o	o
I do not feel a strong sense of "belonging" to my organization. (3)	o	o	o	o	o
I do not feel "emotionally attached" to this organization. (4)	o	o	o	o	o
I do not feel like "part of the family" at my organization (5)	o	o	o	o	o
This organization has a great deal of personal meaning to me. (6)	o	o	o	o	o

Page Break

Q9 Evaluate in what way you agree with the following statements regarding your work.

	Strongly disagree (1)	Disagree (2)	Neutral (3)	Agree (4)	Strongly agree (5)
Over the past six months, my work	o	o	o	o	o

made me feel cheerful. (1)					
Over the past six months, my work made me feel happy. (4)	o	o	o	o	o
Over the past six months, my work made me feel excited. (6)	o	o	o	o	o

Page Break

Q10 How satisfied are you, overall, with your general participation at work?
- o Very dissatisfied (1)
- o Dissatisfied (2)
- o Neutral (3)
- o Satisfied (4)
- o Very satisfied (5)

Page Break

Q11 How satisfied are you, overall, with your general integration at work? *Integration = the action or process of successfully joining or mixing with a different group of people in your work.*
- o Very dissatisfied (1)
- o Dissatisfied (2)
- o Neutral (3)
- o Satisfied (4)
- o Very satisfied (5)

Page Break

Q12 Evaluate in what way you agree with the following statements regarding your current job.

	Strongly disagree (1)	Disagree (2)	Neutral (3)	Agree (4)	Strongly agree (5)

I will probably look for a new job in the next year. (1)	o	o	o	o	o
I will likely actively look for a new job in the next year. (2)	o	o	o	o	o
I often think about quitting. (3)	o	o	o	o	o

Page Break

End of Block: DEEL 3 Work evaluation

Start of Block: DEEL 4 Language

Deel 4 uitleg We have already reached the fourth part of this survey, in which we ask some questions on language use, and specifically on your use of Dutch.

Q13 Have you learned Dutch in certain ways?
- o Yes (1)
- o No (2)

Page Break

Q14 Indicate the extent to which you need the following learning opportunities to improve your Dutch. *Informal learning opportunities refer to unstructured, spontaneous learning that occurs outside formal education systems. For example conversation tables. Formal learning opportunities are structured educational experiences provided by institutions such as schools, colleges, or training programs, typically leading to certifications or qualifications. For example classes.*

	Not at all needed (1)	Slightly needed (2)	Moderately needed (3)	Very needed (4)	Extremely needed (5)
Informal learning opportunities (1)	o	o	o	o	o
Formal learning opportunities (2)	o	o	o	o	o

Page Break

Display this question:

If Learned Dutch = Yes

Q15 What level of Dutch have you obtained?

- o Beginner (CEFR A-level) (1)
- o Intermediate (CEFR B-level) (2)
- o Advanced (CEFR C-level) (3)

Q16 What level of Dutch do you want to reach?

- o Beginner (CEFR A-level) (1)
- o Intermediate (CEFR B-level) (2)
- o Advanced (CEFR C-level) (3)

Page Break

Display this question:

If Learned Dutch = Yes

Q17 To what extent do you speak Dutch...? In case an item does not fit your situation, please indicate 'not applicable'.

	not at all (1)	rather seldomly (2)	sometimes (3)	rather often (4)	very often (5)	not applicable (6)
in everyday life (1)	o	o	o	o	o	o
with co-workers (2)	o	o	o	o	o	o
with friends (3)	o	o	o	o	o	o
with your partner (4)	o	o	o	o	o	o
with your children (5)	o	o	o	o	o	o
with family (6)	o	o	o	o	o	o
with neighbours (7)	o	o	o	o	o	o

Page Break

Q18 To what extent do you think it is important to master Dutch while living and working in Belgium?

- o Not important (1)
- o Slightly important (2)
- o Fairly important (3)
- o Important (4)
- o Very important (5)

Q19 How important do you consider learning Dutch compared to other work-related training?

- o Not important (1)
- o Slightly important (2)

- o Fairly important (3)
- o Important (4)
- o Very important (5)

Page Break

End of Block: DEEL 4 Language

Start of Block: DEEL 5 Language and your organization

Deel 5 uitleg This fifth part of the survey explores to what extent your organization offers Dutch learning opportunities.

Q20 Are there any Dutch language requirements to be able to perform your job?
- o Yes (1)
- o No (2)
- o I don't know (3)

Q21 Is your organization supportive towards learning Dutch?
- o Very unsupportive (1)
- o Unsupportive (2)
- o Neutral (3)
- o Supportive (4)
- o Very supportive (5)

Q22 Does your organization recommend you to learn Dutch?
- o Yes (1)
- o No (2)

Page Break

Q23 Are the opportunities to learn Dutch within your organization sufficient in your opinion?
- o Very insufficient (1)
- o Insufficient (2)
- o Neutral (3)
- o Sufficient (4)
- o Very sufficient (5)

End of Block: DEEL 5 Language and your organization

Start of Block: DEEL 6 Partner and network

Deel 6 uitleg We will now ask a few questions about your potential partner's situation.

Q24 Do you have a partner?
- o Yes (1)
- o No (2)

Display this question:

If partner = Yes

Q25 Does your partner currently live in Belgium?
- o No (1)
- o Yes (2)

Display this question:

If partner = Yes

Q26 Does your partner have the Belgian nationality?
- o No (1)
- o Yes (2)

Display this question:

If partner location = Yes

And partner nationality = No

Q27 How satisfied are you, overall, with the adjustment of your partner here in Belgium? *Adjustment = The process of becoming more familiar with the new situation in Belgium.*

- o Very dissatisfied (1)
- o Dissatisfied (2)
- o Neutral (3)
- o Satisfied (4)
- o Very satisfied (5)

End of Block: DEEL 6 Partner and network

Start of Block: DEEL 7 Network general

Deel 7 uitleg In this final section, we take a look at your network in general.

Q28 How frequently do you interact with...

	Never (1)	Rarely (2)	Sometimes (3)	Often (4)	Always (5)
Internationals who do not speak your native language (1)	o	o	o	o	o
Internationals who do speak your native language (2)	o	o	o	o	o
Locals who do not speak your native language (3)	o	o	o	o	o
Locals who do speak your native language (4)	o	o	o	o	o

Page Break

Q29 Below are five statements with which you may agree or disagree. Below, please indicate your agreement with each item.

	Strongly disagree (1)	Disagree (2)	Neutral (3)	Agree (4)	Strongly agree (5)
In most ways my life is close to ideal (1)	o	o	o	o	o
The conditions of my life are excellent (2)	o	o	o	o	o
I am satisfied with my life (3)	o	o	o	o	o
So far I have gotten the important things I want in life (4)	o	o	o	o	o
If I could live my life over, I would change almost nothing (5)	o	o	o	o	o

Q30 What is your highest level of education obtained?

- o No schooling completed (1)
- o Primary/elementary education (2)
- o Secondary education (3)
- o Bachelor's degree (4)
- o Master's degree (5)
- o Doctorate degree (6)

End of Block: DEEL 7 Network general