

Netherlands Foreign Investment Agency

“Hoe attractief is Nederland in de wereldwijde strijd om de buitenlandse kenniswerker in vergelijking met België, Duitsland, Frankrijk, Ierland, Luxemburg, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland?”



Foto: VNO-NCW

Monitor Vestigingsklimaat
Deel II
19 januari 2017

Netherlands Foreign Investment Agency (NFIA)

Ministerie van Economische Zaken

SAMENVATTING

Internationale kenniswerkers worden gezien als één van de drijvende krachten achter de globalisering. Overheden proberen daarom zo aantrekkelijk mogelijk te zijn om meer kenniswerkers aan te trekken. De competitie om deze internationale kenniswerkers wordt ook wel de “war for talent” genoemd. In het meest waarschijnlijke scenario zal op basis van de prognoses de vraag naar kenniswerkers wereldwijd alleen maar toenemen. Dit geldt ook voor Nederland. Op dit moment is er volgens de Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid (AWT) al veel onzekerheid over wat er op de middellange termijn aan *human capital* in Nederland nodig is.

In het Regeerakkoord (2012) spreekt het kabinet de ambitie uit om de positie van Nederland als concurrerende kenniseconomie verder te versterken. Ook hebben Europese leiders in het kader van de Lissabondoelstellingen de ambitie uitgesproken om van de EU de meest competitieve en dynamische kenniseconomie ter wereld te maken. Om dit te realiseren zijn er volgens de AWT (2012) meer kenniswerkers nodig.

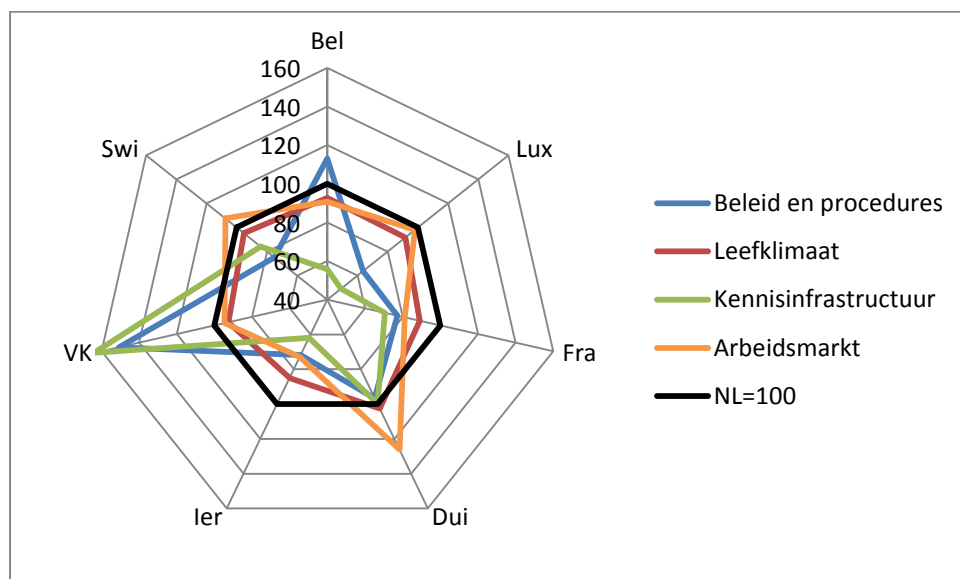
Daarnaast is de aantrekkelijkheid van een land voor talentvolle medewerkers een locatiefactor in het vestigingsklimaat, die voor het aantrekken van kennisintensieve buitenlandse investeringen steeds belangrijker wordt.

Omdat verschillende onderzoeken aangeven dat het aantrekken van buitenlandse kenniswerkers van belang is om deze doelstellingen te realiseren, is er onderzoek gedaan naar de huidige attractiviteit van Nederland in vergelijking met een aantal Europese landen. Deze landen zijn voor de NFIA de belangrijkste ‘concurrenten’ op het gebied van het binnenhalen van buitenlandse investeringen. Bovendien is vergelijkbaar onderzoek naar de attractiviteit van Nederland en deze Europese landen nog niet eerder uitgevoerd.

Kennismigranten bestaan in vele vormen, zijn in bijna alle geledingen van de samenleving te vinden en hebben uiteenlopende werkplekken. In de literatuur en in vergelijkend onderzoek worden daarom verschillende definities gebruikt om de migratiemotieven te duiden. Mahroum (2000) heeft een typologie ontwikkeld om meer grip te krijgen op deze heterogene groep. De typologie is geen standaard, maar biedt wel een interessant vertrekpunt voor beleidsmakers. In dit onderzoek is er gekozen voor een relatief eenvoudige benadering van kenniswerkers. Een kennismigrant wordt omschreven als een persoon met minimaal een hbo-kwalificatie, internationaal volgens de norm ISCED (Lowell, 2009). Ook in vergelijkend onderzoek worden definities van kenniswerkers in ieder geval gezocht onder de groep hoger opgeleiden.

Om de aantrekkelijkheid van Nederland in vergelijking met zeven andere Europese landen te meten moeten we erachter komen welke overwegingen en motieven de kennismigrant kunnen beïnvloeden in zijn keuze voor een vestigingslocatie. Bij elke migratiebeslissing is er sprake van zowel push- als pullfactoren. Pullfactoren zijn factoren die het vestigingsland aantrekkelijk maken. De zogeheten ‘pullfactoren’ zijn geoperationaliseerd in vier domeinen: beleid en procedures, leefklimaat, kennisinfrastructuur en arbeidskansen. De centrale vraag die hierbij past luidt als volgt: “Hoe attractief is Nederland voor de vestiging van buitenlandse kenniswerkers in vergelijking met België, Duitsland, Frankrijk, Ierland, Luxemburg, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland?”

Figuur 1: Attractiviteit voor talent, Nederland en omliggende landen



In de benchmark van dit onderzoek positioneert Nederland zich als bovengemiddeld attractief. Alleen het Verenigd Koninkrijk doet het op twee domeinen een stuk beter. Ook Duitsland scoort – net als Nederland – op alle indicatoren vrij goed. De goede positie van Nederland is vooral te danken aan de reputatie van onze universiteiten, de kwaliteit van de gezondheidszorg en de publieke investeringen in het hoger onderwijs. Toch trekt Nederland relatief weinig kenniswerkers aan van met name buiten de EU (OECD, 2016). In dit onderzoek wordt geconcludeerd dat de ‘branding’ van Nederland niet sterk genoeg is. De Nederlandse economie, het leefklimaat en de kwaliteit van onze universiteiten zouden beter gepromoot moeten worden om meer kenniswerkers buiten de EU aan te trekken. Het lijkt er namelijk op dat kenniswerkers onvoldoende op de hoogte zijn van de attractiviteit van Nederland. Ook in het onderzoek van Berkhout et al. (2010) komt deze conclusie naar voren. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat het salariscriterium om in aanmerking te komen voor de kennismigrantenregeling te hoog is. Zo hanteert het Verenigd Koninkrijk bijvoorbeeld een salariscriterium van rond de 33 duizend euro en Nederland ruim 50 duizend euro. Op basis van de geselecteerde indicatoren en in vergelijking met de andere zeven Europese landen zijn er verder geen specifieke zwakke punten voor Nederland te benoemen. Hierbij geldt wel dat de scores zijn bepaald aan de hand van bureauonderzoek en dat de keuze van indicatoren zijn beïnvloed door de beschikbaarheid van (objectieve) gegevens.

Zaken als financiële prikkels – zoals bepaalde belastingvoordelen voor expats – zijn niet meegenomen in de benchmark omdat deze te complex zijn voor een internationale vergelijking. Dit onderzoek heeft niet de vraag beantwoord waarom Nederland relatief weinig, en andere landen relatief veel, kennismigranten weten aan te trekken. Daarvoor is er een vervolgonderzoek nodig dat moet kijken naar de kenniswerkers die voor een ander land dan Nederland hebben gekozen. Dit deel van de monitor vormt een samenvatting van het volledige onderzoek, inclusief methodologie en begripsbepaling (bij de NFIA verkrijgbaar).

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING	2
HUIDIGE SCHETS VAN KENNISWERKERS	5
2.1 INLEIDING	5
2.2 AANDEEL HOGER OPGELEIDEN	5
2.3 AANDEEL BUITENLANDSE KENNISWERKERS.....	6
2.4 AANDEEL BUITENLANDSE STUDENTEN	7
2.5 SAMENVATTING THEORETISCH KADER	8
BENCHMARK: NEDERLAND & 7 EUROPESE LANDEN	9
3.1 INLEIDING	9
3.2 BELEID EN PROCEDURES	9
3.3 LEEFKLIAMAAT.....	11
3.4 KENNISINFRASTRUCTUUR	14
3.5 ARBEIDSKANSEN	17
3.6 CONCLUSIE	18
CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN	20
4.1 INLEIDING	20
4.2 ANALYSE BENCHMARK RESULTATEN.....	21
4.3 AANDACHTSPUNTEN	22
Nederland moet zich beter positioneren als aantrekkelijk land voor buitenlands talent.....	23
Handhaaf of versterk bestaande stimulansen	23
Ontwikkel nieuwe regelingen voor buitenlands talent	24
4.4 SLOTWOORD	24
LITERATUURLIJST	25

HUIDIGE SCHETS VAN KENNISWERKERS

2.1 INLEIDING

In oppervlakte en inwoneraantal neemt Nederland in de wereld een bescheiden 135e respectievelijk 67e plaats in (Center Intelligence Agency, 2016). Economisch gezien behoort Nederland tot de wereldtop. Volgens The Hague Centre for Strategic Studies (HCSS) presteert Nederland veel meer dan op grond van zijn grootte en bevolkingsaantal mag worden verwacht. In termen van het Bruto Binnenlands Product (BBP) is Nederland momenteel de 17e economie, het 8e exportland en de 9e grootste investeerder van de wereld. De uitvoer van goederen en diensten leveren een belangrijke bijdrage aan onze economische welvaart. De buitenlandse oriëntatie is zelfs zo sterk dat volgens het CBS 29 procent van ons nationaal inkomen met export wordt verdiend. Ook heeft ons land een sterke internationale concurrentiepositie en een aantrekkelijk vestigingsklimaat voor buitenlandse bedrijven. Maar hoe aantrekkelijk zijn we voor de vestiging van buitenlandse kenniswerkers?

Onderzoek van Boeri et al. (2012) concludeert dat bedrijven en overheden het aantrekken van buitenlandse talenten cruciaal vinden voor een sterke internationale concurrentiepositie. De gedachte van de OECD is ook dat landen die in staat zijn buitenlandse kenniswerkers aan zich te trekken, beter kunnen inspelen op fricties en conjuncturele tekorten op de arbeidsmarkt voor hoogopgeleiden. Dit vergt een constructieve oplossing van het kabinet. Zowel de Raad van Werk en Inkomen (2011) als de AWT (2013) voorspellen tekorten aan hoger opgeleide. De Algemene Rekenkamer (2012) concludeert dat zonder een strategische aanpak de overheid het risico loopt dat bepaalde taken niet goed vervuld kunnen worden. Over tien jaar zal bijvoorbeeld 60 procent van het rijkspersoneel vertrokken zijn vanwege onder andere pensionering (VSO et al., 2010). Tegelijkertijd is er al jaren een zogenoemde “war for talent” gaande en zal de wereldwijde competitie om talent alleen maar toenemen.

2.2 AANDEEL HOGER OPGELEIDEN

In 2010 had ongeveer 6,7 procent van de wereldbevolking een hoge opleiding afgerond. In 1970 lag dit aandeel zo rond de 2 procent. Het aandeel hoger opgeleiden is wereldwijd dus gestaag gestegen. In Europa ligt het aandeel hoger opgeleiden momenteel op zo’n 9,9 procent. In het kader van de Europa 2020-strategie heeft de Europese Commissie ingezet op het verhogen van het aandeel kenniswerkers in de leeftijdscategorie 30 tot 34 jaar. Meer hoger opgeleiden gaat namelijk gepaard met een hoger level van arbeidsproductiviteit.

Figuur 2.1: Percentage 30-34 jarigen hoger opgeleid (2015)

1	Ireland (52.3%)
2	Luxembourg (52.3%)
3	Switzerland (51.4%)
4	United Kingdom (47.8%)
5	Netherlands (46.3%)
6	France (45.1%)
7	Belgium (42.7%)
8	Germany (32.3%)

Bron: Eurostat, 2015

Uit cijfers van het CBS (2013) blijkt dat het aandeel hoogopgeleiden in Nederland met zes procentpunten is gestegen ten opzichte van het jaar 2003. In 2012 had Nederland bijna elf miljoen inwoners tussen de 15 en 65 jaar. Van hen had ongeveer 28 procent een hoge opleiding afgerond. In de leeftijdscategorie 30 tot 34 jaar hebben vrouwen vaker een hbo- of universitaire opleiding dan mannen afgerond. In figuur 2 zien we dat Nederland met 46.3 procent ruim boven de Europese streefcijfers zit, maar niet uitblinkt. Opvallend is dat Duitsland ver achterblijft ten opzichte van de andere Europese landen. Wellicht kan dit te verklaren zijn doordat Duitsers traditioneel sterk zijn in technisch onderwijs, wat in Europese cijfers niet altijd tot hoger onderwijs wordt gerekend.

2.3 AANDEEL BUITENLANDSE KENNISWERKERS

Kenniswerkers buiten de EU met minimaal een ISCED6 kwalificatie zijn verantwoordelijk voor 2 procent van de totale Europese arbeidsmarkt (WEF, 2011). In vergelijking met de Verenigde Staten (4,5 procent) en Australië (8 procent) loopt de EU dus achter als het gaat om het aandeel buitenlandse kenniswerkers. Ook als we kijken naar de migratiestroom dan kunnen we op basis van de OECD (2016) zien dat slechts een fractie van de migranten die naar Europa komen wordt gevormd door arbeidsmigranten (zowel kenniswerkers als niet-kenniswerkers).

In Nederland is het aandeel *highly skilled* (gedefinieerd volgens de norm van de IND) in vergelijking met andere categorieën van migratie relatief laag. Uit het recent verschenen rapport van de OECD (2016) blijkt dat dit aandeel maar 9 procent is. Dat is weliswaar hoger dan in Duitsland en Frankrijk, maar lager dan het OECD-gemiddelde. Niet elk land hanteert dezelfde voorwaarden om iemand als kennismigrant te classificeren. Het is daarom niet mogelijk een valide en betrouwbare weergave te geven van de geselecteerde landen voor de benchmark. Om de huidige situatie van Nederland in ieder geval wel inzichtelijk te maken wordt in tabel 2.2 gebruik gemaakt van de OECD migratiecijfers en zal daaronder beschreven worden hoe deze migratiestroom in Nederland is geclassificeerd.

Figuur 2.2: Toestroom migranten wereldwijd in 2014 (x1000)

Germany	1,342,5
United Kingdom	504,0
France	168,1
Switzerland	152,1
Netherlands	139,3
Belgium	123,6
Ireland	49,0
Luxembourg	21,0

Bron: International Migration Outlook, 2016

De toestroom van migranten naar Nederland is in 2014 toegenomen tot 139.350. Meer dan de helft van deze immigranten kwamen uit andere EU-lidstaten. Op basis van cijfers van de IND is bekend dat er 11.260 vergunningen zijn afgegeven in het kader van de kennismigrantenregeling. Deze groep kenniswerkers heeft Nederland geclassificeerd in de categorie 'kennis en talent'. Andere verblijfsvergunningen zijn afgegeven voor familie en verwanten (24.300), asielaanvragen (20.000) en buitenlandse studenten (12.750).

Tabel 2.3

	Kennisswerkers		Niet-kennisswerkers	
	<i>Buitenlands</i>	<i>Nederlands</i>	<i>Buitenlands</i>	<i>Nederlands</i>
Werknemers	100.645	2.400.762	500.238	3.970.457

Bron: PBL, 2014

Als we vervolgens kijken naar de huidige situatie van de beschikbaarheid van alle kenniswerkers in Nederland, dan kunnen we concluderen dat ons land op dit moment relatief weinig buitenlandse kenniswerkers huisvest. Van alle kenniswerkers is ongeveer 4 procent een buitenlandse kenniswerker. In totaal werken er in Nederland momenteel 600.000 buitenlandse werknemers. Van hen behoort een zesde deel tot de groep kenniswerkers (PBL, 2014). Vergeleken met de Nederlandse werknemers is dit aandeel vrij laag; daarvan behoort een derde deel van alle werknemers tot de groep kenniswerkers.

2.4 AANDEEL BUITENLANDSE STUDENTEN

Hoewel studenten formeel gezien geen kenniswerkers zijn, is het aandeel internationale studenten wel een goede indicator voor de manier waarop landen zich in de internationale stroom van kenniswerkers tot elkaar verhouden (PBL, 2014). In tabel 2.4 zien we dat vooral het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Duitsland veel buitenlandse studenten trekken. 25 procent van alle studenten die wereldwijd naar het buitenland gaan, kiezen voor een van deze landen. Nederland is ook populair, de aantallen tussen 2005 en 2012 zijn verdubbeld, tot 69.000 in 2013. Een zevende deel van deze studenten kwam naar Nederland via het Erasmus programma (OECD, 2016).

Figuur 2.4: Aantal ingeschreven buitenlandse studenten (x1000)

United Kingdom	417
France	229
Germany	197
Netherlands	69
Switzerland	47
Belgium	45
Ireland	13
Luxembourg	3

Bron: OECD, 2013

Meer dan de helft van de buitenlandse studenten in Nederland volgen een studie op een universiteit. Voor het aandeel Nederlandse studenten ligt dit percentage een stuk lager. Ook vertegenwoordigen buitenlandse studenten een groot aandeel van de PhD studenten. Bijna 45 procent van de 9.000 PhD studenten in Nederland komen uit het buitenland. Het aantrekken van buitenlandse studenten is belangrijk omdat men verwacht dat zij na hun studie eventuele tekorten op de arbeidsmarkt kunnen opvangen. Om het voor buitenlandse studenten aantrekkelijker te maken om naar Nederland te komen, heeft de overheid de zogeheten *zoekjaar hoogopgeleiden* in het leven geroepen zodat studenten de mogelijkheid hebben een baan te zoeken. In het onderzoek van de SER (2013) komt naar voren dat maar liefst 70 procent van alle buitenlandse studenten in Nederland zou willen blijven

na hun afstuderen. Op dit moment blijft echter zo'n 25 procent van de studenten. Van alle hoger opgeleide studenten in Nederland vormt zo'n 10 procent de groep buitenlandse studenten. Dit getal komt nagenoeg overeen met België (11%) en Frankrijk (10%), maar is significant lager dan het Verenigd Koninkrijk (18%) en Luxemburg (43%).

2.5 SAMENVATTING THEORETISCH KADER

Het is niet mogelijk om te spreken over dé buitenlandse kenniswerker. Deze bestaat namelijk niet. In de literatuur zien we wel dat veel definities betrekking hebben op het niet-repetitieve karakter van de werkzaamheden van de kenniswerkers. Door de migratieprofielen die Mahroum (2000) schets kan geconcludeerd worden dat de groep kenniswerkers erg divers is. Er zijn veel verschillende typen professionals binnen de categorie van hoogopgeleide migranten. Ook laat het de verschillende push- en pullfactoren zien die de keuze van een kennismigrant beïnvloeden. Voor beleidsmakers is de typologie een interessant vertrekpunt omdat het voor overheden van belang is welke groep migranten zij willen aantrekken.

Tabel 2.5: Typologie van Mahroum (2000)

Profiel	Groep	Push- en pullfactoren	Relevant beleid
<i>Accidental tourists</i>	Managers en leidinggevendenden	<i>Vestigingslocatie wordt bepaald door werkgever</i>	Economisch beleid voor buitenlandse bedrijven
<i>Economy-class passengers</i>	Ingenieurs en technici	Economische redenen	Immigratiebeleid, aantrekkelijk fiscale voordelen
<i>Explorers</i>	Ondernemers	Marktkansen, overheidsbeleid (vergunningen, bescherming)	Immigratiebeleid
<i>Pelgrims</i>	Wetenschappers	Vrijheid van publicatie en prestige van wetenschappelijke instellingen	Mate van innovatie en immigratiebeleid
<i>Passengers</i>	Studenten	Reputatie onderwijsinstellingen, interculturele ervaringen	Financiering en institutionalisering van uitwisselingsprogramma's

Bron: PBL, 2014

Omdat de individuele werkzaamheden van personen doorgaans natuurlijk niet bekend zijn, wordt er in dit onderzoek gebruik gemaakt van de definitie dat de kenniswerker iemand is die hoger is opgeleid (internationaal volgens de norm ISCED6).

Ondanks alle onderzoeken is men het er ook nog niet over uit welke overwegingen en motieven de kennismigranten het meest beïnvloed in hun keuze voor een vestigingslocatie. Wat we wel weten is dat de urgentie bij alle landen gevoeld wordt om meer kenniswerkers aan te trekken. Als buitenlandse kenniswerkers niet voor Nederland kiezen, omdat andere landen bijvoorbeeld attractiever zijn, dan zou dat de Nederlandse positie als kenniseconomie kunnen schaden. Veel onderzoekers geven aan dat de internationale mobiliteit van hoogopgeleiden alleen maar zal toenemen en daarmee dus ook de strijd om talent.

De beslissing van een kennismigrant om naar een ander land te verhuizen is een complex proces waarbij verschillende factoren van invloed zijn. Klassieke migratietheorieën gaan weer uit van andere factoren dan moderne theorieën en stellen dat ook niet-economische factoren een belangrijke rol spelen. Alleen het loopbaanperspectief verklaart zeker niet alle migratiebeslissingen van kenniswerkers. De benadering dat kenniswerkers vooral worden aangetrokken door attractief beleid

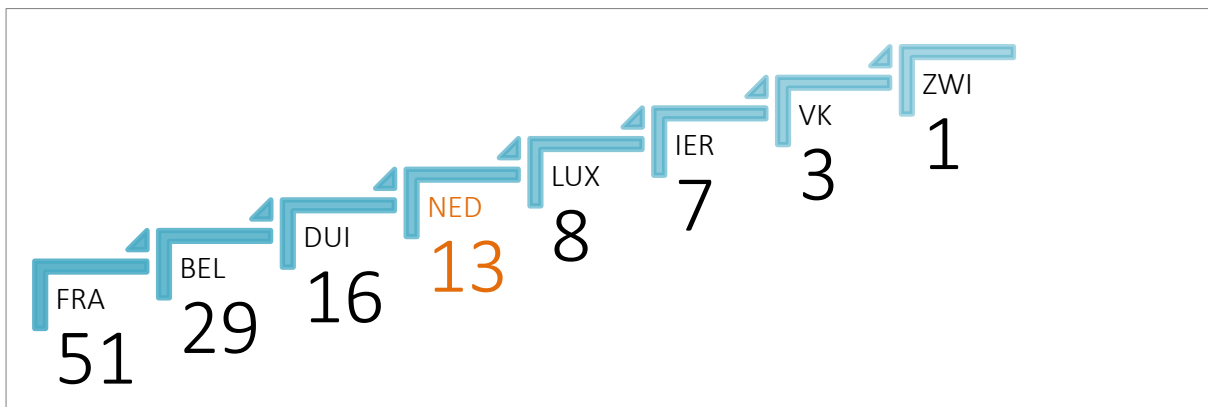
is ook nog niet systematisch bestudeerd. Voor de benchmark is er daarom voor gekozen om een keuze van pullfactoren te maken in zowel economische als niet-economische factoren. Ook is de keuze gebaseerd op de beschikbaarheid van internationaal vergelijkbare bronnen.

BENCHMARK: NEDERLAND & 7 EUROPESE LANDEN

3.1 INLEIDING

De centrale vraag in dit hoofdstuk is: In hoeverre is Nederland – gegeven de gekozen pullfactoren – attractief voor de buitenlandse kenniswerkers in vergelijking met België, Duitsland, Frankrijk, Ierland, Luxemburg, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland? Bekend is dat de concurrentiekracht bij het aantrekken van kennismigranten niet direct meetbaar is. Verschillende factoren en motieven spelen een rol om de migratiebeslissingen van kennismigranten te kunnen duiden. Twaalf indicatoren op het gebied van beleid en procedures, leefklimaat, kennisinfrastructuur en arbeidsmarkt vormen de concurrentie-index van dit onderzoek in vergelijking met zeven andere Europese landen. Een belangrijk criterium om de attractiviteit en daarmee de concurrentiekracht in dit onderzoek van een land te bepalen, is dat de pullfactoren betrouwbaar en valide zijn. De factoren zijn daarom getoetst aan de hand van literatuuronderzoeken waarbij in de meeste gevallen indicatoren gekozen zijn die ook in vergelijkbaar onderzoek naar voren komen. Daarnaast is het van belang dat er van elk van de geselecteerde landen data beschikbaar zijn.

Figuur 3.1: Capacity to attract talent volgens het WEF (2016)



Bron: World Competitiveness Report, 2016

In het World Competitiveness Report (2016) wordt er ook gekeken naar de landen die het beste in staat zijn om talent naar zich toe te trekken (figuur 3.1). Dit is een onderdeel van één van de zeven pijlers die samen de concurrentiekracht van een economie bepalen. Aan de hand van de benchmark kan gekeken worden of de attractiviteit van een land overeenkomt met de *Capacity to attract talent*.

3.2 BELEID EN PROCEDURES

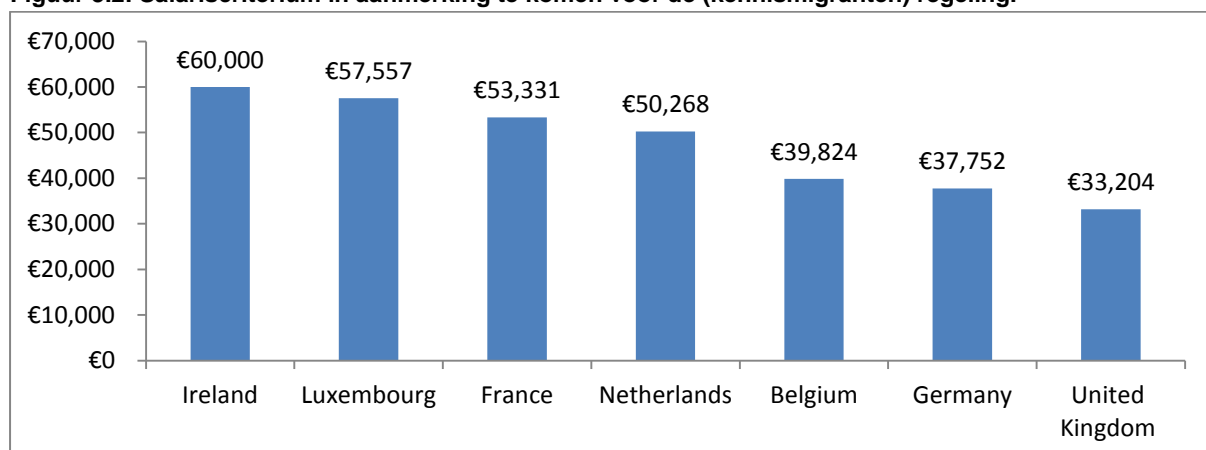
Specifiek beleid gericht op het aantrekken van meer kennismigranten betekent niet automatisch dat een eventueel bestemmingsland aantrekkelijker is voor de kennismigrant (Berkhout et al., 2010).

Omdat dergelijk beleid vaak erg complex is laat het zich niet gemakkelijk vergelijken. Daarom zal er in de benchmark gekeken worden naar de mogelijkheden die de buitenlandse kennismigrant heeft om in aanmerking te komen voor een verblijfs- en werkvergunning. Hierbij zal er enerzijds gekeken worden naar het criterium van het jaarsalaris dat overheden hanteren en anderzijds naar de aanmeldprocedure. Deloitte (2016) concludeert dat de snelheid, lage kostprijs en toegankelijke voorwaarden de aantrekkelijkheid van een land bepalen voor kennismigranten. Ook mag verondersteld worden dat een eenvoudig toelatingsregime positief meeweegt in de beslissing van de migrant (Berkhout et al., 2010). Ingewikkelde, bureaucratische procedures maken een bestemmingsland minder aantrekkelijk. Een andere mogelijkheid om de aantrekkelijkheid op dit domein inzichtelijk te maken zou de mogelijkheid zijn om in aanmerking te komen voor een permanente verblijfsvergunning. Echter, verschilt het beleid van de acht overheden niet veel van elkaar en is daarom niet relevant voor de vergelijking.

SALARISCRITERIUM

Om in aanmerking te komen voor een verblijfsvergunning op basis van een zogenoemde kennismigrantenregeling in Nederland, gelden er enkele eisen. De voorwaarden die gesteld worden kenmerken zich voornamelijk door looneisen. Voor de Europese blue card gelden er ook nog bijkomende eisen. Voor de benchmark kijken we naar het jaarsalariscriterium dat door de verschillende landen is opgesteld.

Figuur 3.2: Salariscriterium in aanmerking te komen voor de (kennismigranten) regeling.

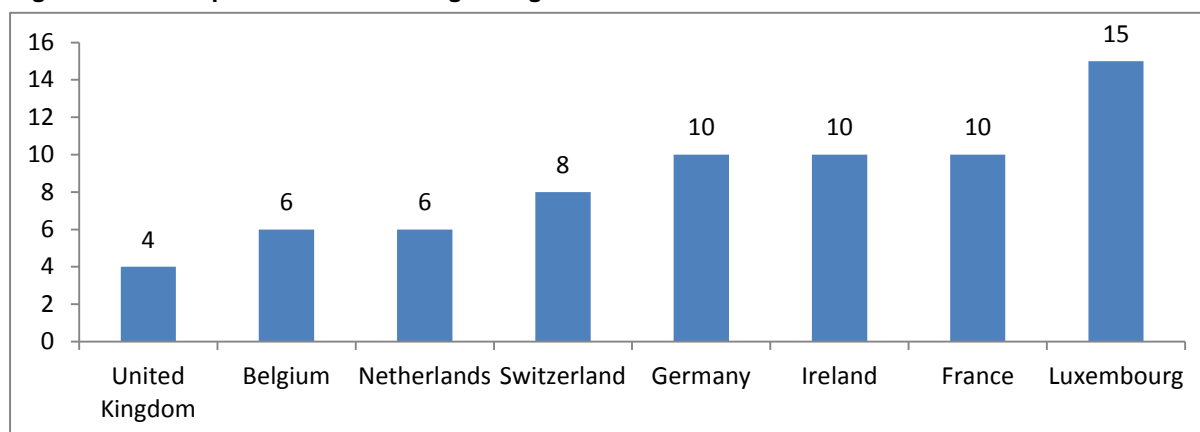


Bron: Deloitte (2016)

WACHTPERIODE

Eén van de belangrijkste aspecten van het immigratieproces voor buitenlandse kenniswerkers is de wachttijd (Deloitte, 2016). Internationale coöperaties willen dat de afhandeling zo snel mogelijk en zo soepel mogelijk verloopt. Een snel immigratieproces betekent zowel het invullen van alle papieren voor een visum tot de goedkeuring van immigratie door de overheid.

Figuur 3.2: Wachtperiode voor een vergunning voor kenniswerkers in weken



Bron: Deloitte (2016)

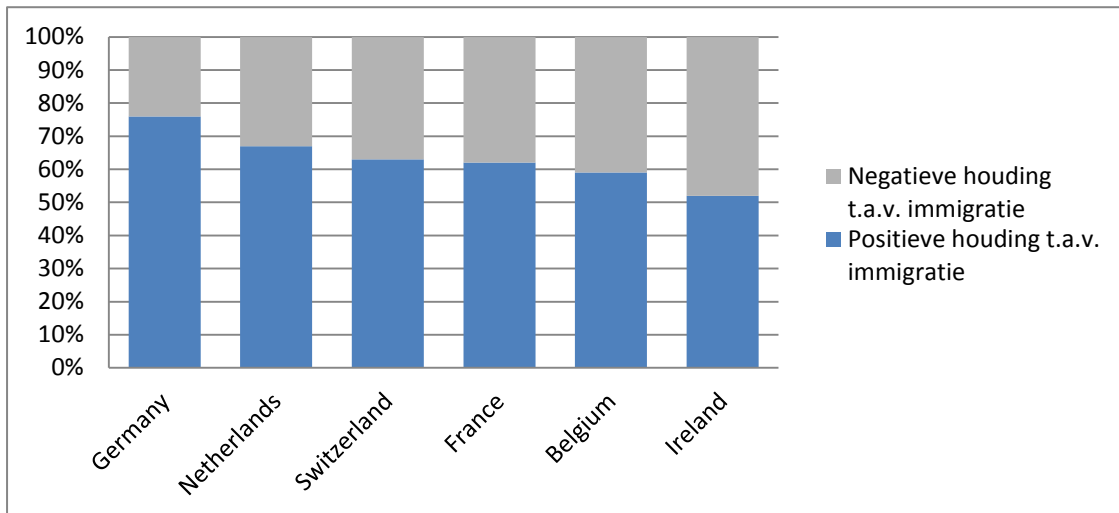
3.3 LEEFKLIMAAT

De indicatoren voor de factor leefklimaat bestaan uit zogenoemde ‘zachte factoren’. Deze factoren spelen steeds meer een belangrijke rol in migratiebeslissingen (PBL, 2014). Dit betekent dat het in een globaliserende economie steeds meer gaat om de kwaliteit van de locatie. Om het leefklimaat in een land te meten kan er onder andere gebruik worden gemaakt van het onderzoek dat is uitgevoerd door het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) in 2016. Het onderzoek legt een sterke nadruk op het vertrouwen in de democratie, de levenstevredenheid en de publieke opinie ten aanzien van migranten. Andere indicatoren binnen de factor leefklimaat zijn onder andere de kwaliteit van het onderwijs en de gezondheidszorg en de kosten voor levensonderhoud. Om de factor leefklimaat inzichtelijk per land in kaart te brengen, wordt er gebruikgemaakt van drie verschillende indicatoren. Als eerste kijken we naar de reputatie van een land waarbij er wordt gekeken naar de attitude ten aanzien van migranten en het vertrouwen dat men heeft in hun democratie. Vervolgens gebruiken we de Euro Health Consumer Index van het Health Consumer Powerhouse (2009) dat de toegankelijkheid en de kwaliteit van de gezondheidszorg meet. De kwaliteit van het onderwijs, voor de kennismigranten die kinderen hebben, zal gemeten worden via de PISA-score, zoals deze indicator ook wordt meegenomen in het onderzoek van Geis, Uebelmeisser & Werding (2008). Ten slotte zal er gekeken worden naar de kosten van levensonderhoud. In een onderzoek van Numbeo (2016) wordt aan de hand van de Consumer Price Index (CPI) vergeleken in welk land men de hoogste prijs vraagt voor voedsel in de supermarkt, transport en restaurants. Uit onderzoek van Berkhout et al. (2010) blijkt dat hogere kosten voor levensonderhoud een negatief effect hebben op de keuzen voor een land van kenniswerkers.

PUBLIEKE OPINIE TEN AANZIEN VAN MIGRANTEN

Als eerste wordt er binnen de factor ‘tolerantie en reputatie’ gekeken naar de publieke opinie ten aanzien van migranten. Immigratie is een onderwerp dat ook veel wordt besproken in het politieke debat. Nu we weten dat deze opinie wel degelijk een rol speelt bij de keuze van een kennismigrant is het goed om dat in de benchmark mee te nemen. De data die hiervoor wordt gebruikt is afkomstig van het SCP (2016). Voor de benchmark gebruiken we het onderdeel ‘Extent to which people of a different race or ethnic group should be allowed to come and live here’. Luxemburg en het Verenigd Koninkrijk zijn helaas niet meegenomen in het onderzoek.

Figuur 3.3: Publieke opinie ten aanzien van migranten

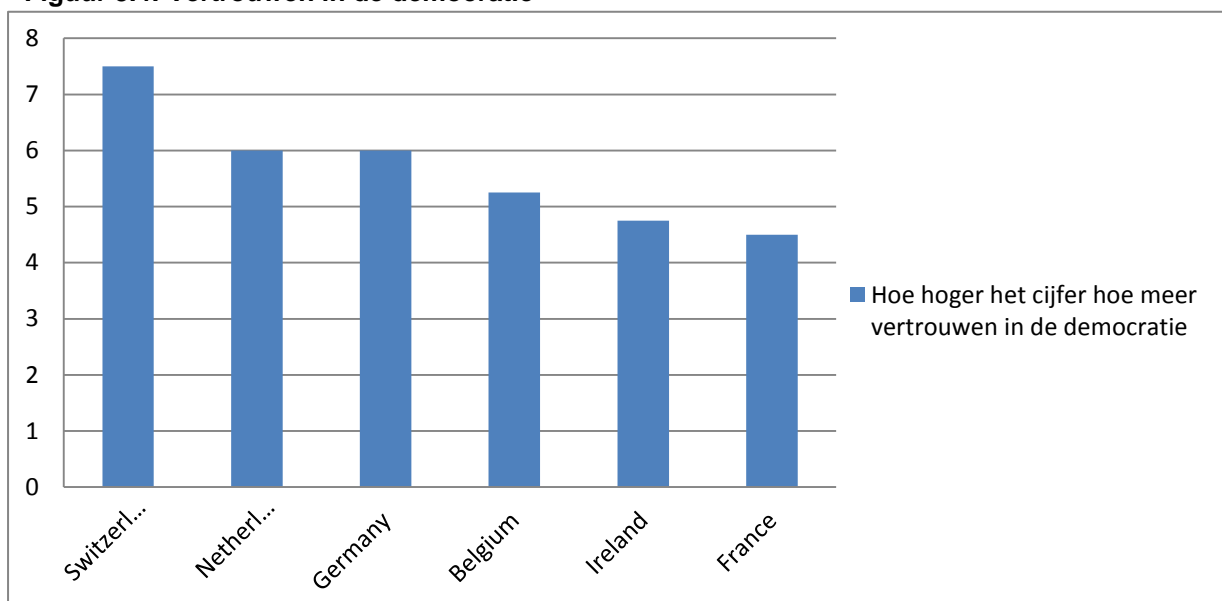


Bron: Sociaal en Cultureel Planbureau, 2016

PUBLIEKE OPINIE TEN AANZIEN VAN DE DEMOCRATIE

De tweede indicator binnen reputatie en tolerantie is de publieke opinie ten aanzien van de democratie. Kenniswerkers trekken graag naar landen waar het vertrouwen in de politiek en de democratie stabiel zijn. Het onderdeel dat wordt meegenomen in de benchmark is 'satisfaction with the functioning of democracy'. Voor dit onderdeel zijn de respondenten gevraagd hun opinie ten aanzien van de democratie te beoordelen op een schaal van 1 tot 10. Hierbij geldt dat een zo hoog mogelijk cijfer betekent dat de bevolking zeer veel vertrouwen heeft in de democratie. Wederom zijn Luxemburg en het Verenigd Koninkrijk niet meegenomen in het onderzoek. De verdere operationalisering wordt toegelicht in het onderzoek van het SCP (2016).

Figuur 3.4: Vertrouwen in de democratie

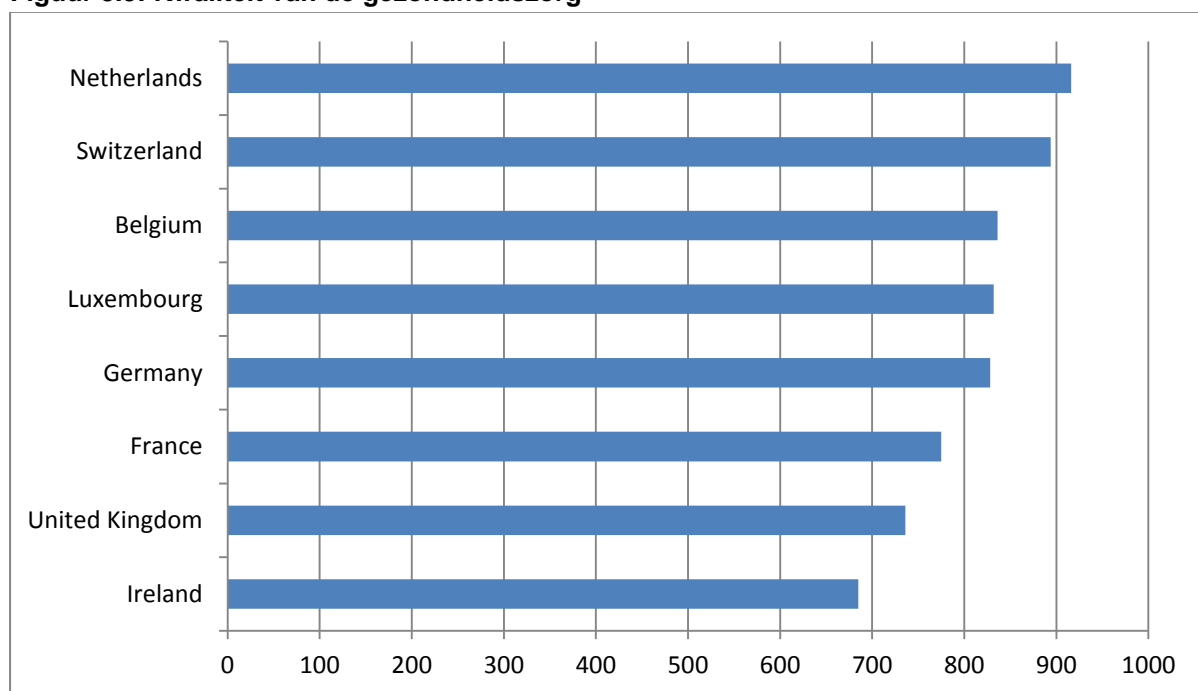


Bron: Sociaal en Cultureel Planbureau, 2016

KWALITEIT VAN DE GEZONDHEIDSZORG

Om de kwaliteit van de gezondheidszorg te meten, maken we gebruik van de publicatie van het Health Consumer Powerhouse (2015). We weten dat de kwaliteit en de toegankelijkheid van de gezondheidszorg een van de factoren zijn die de aantrekkelijkheid van een bestemmingsland bepalen (Lowell, 2009). De lijst wordt samengesteld aan de hand van openbare statistieken, patiënten enquêtes en onderzoek van het HCP zelf. De lijst wordt jaarlijks aangeboden aan de EU-commissaris voor de zorg. Qua operationalisering kan een land maximaal 1.000 punten halen. Wat opvalt is dat Nederland 916 van de 1.000 punten heeft behaald. De HCP concludeert dat de Nederlandse zorgverzekering geen zwakke punten kent. Ook staat Nederland al zes jaar lang op de eerste positie en daarmee mag geconcludeerd worden dat Nederland de beste zorg van Europa heeft (Volkskrant, 2015). Het onderzoek is toonaangevend, valide en betrouwbaar en wordt ook aanbevolen om als benchmark te gebruiken in het onderzoek van Berkhout et al. (2010).

Figuur 3.5: Kwaliteit van de gezondheidszorg



Bron: Health Power House, 2015

KWALITEIT VAN HET ONDERWIJS

De tweede indicator die gebruik wordt binnen de factor 'Leefklimaat' is de kwaliteit van het onderwijs. Vooral voor kennismigranten met kinderen zal dit een rol spelen. De kwaliteit van het onderwijs zal gemeten worden aan de hand van de resultaten van de OECD *Programme for International Student Assessment* (PISA). PISA is het grootste internationaal vergelijkende onderzoek naar de prestaties van leerlingen in onderwijsstelsels in de wereld en geeft inzicht in de prestaties van 15-jarige leerlingen in 65 landen (OECD-lidstaten) op het gebied van lezen, wiskunde en science. Geis, Uebelmeisser en Werding (2008) concluderen dat goede PISA-scores een positief effect hebben op de arbeidsmigratie van kennismigranten.

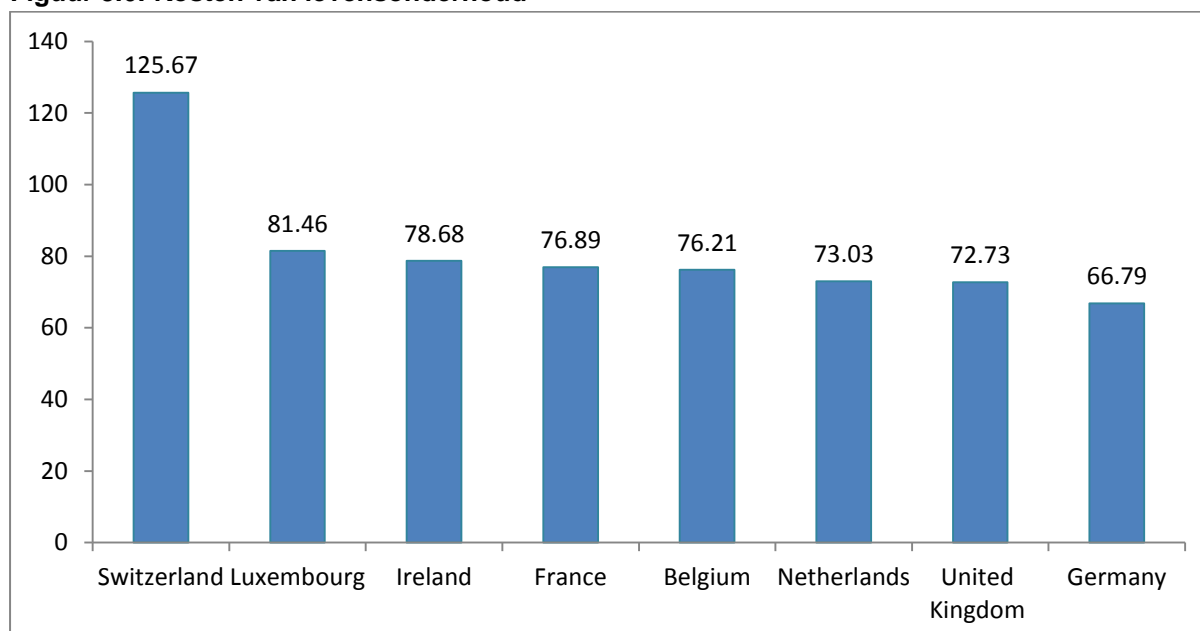
	<i>Ranking</i>	Rekenen	Lezen	Wetenschap	<i>Gemiddelde</i>
Switzerland	9	531	509	515	518
Netherlands	10	523	511	522	518
Belgium	15	515	509	505	510
Germany	16	514	508	524	515
Ireland	20	501	523	522	515
France	25	495	505	499	500
United Kingdom	26	494	499	514	502
Luxembourg	29	490	488	491	490

Bron: OECD Programme for International Student Assessment (2012)

KOSTEN VAN LEVENSONDERHOUD

Als laatste indicator binnen Leefklimaat is het belangrijk om te kijken naar de kosten van levensonderhoud. Zoals we weten kunnen de hoge kosten van onderhoud een negatief effect hebben op de arbeidsmigratie van kennismigranten. Numbeo is een wereldwijd onderzoeksbureau dat onderzoek doet naar onder andere de kosten van levensonderhoud van landen. De lijst die in dit onderzoek gebruikt wordt is opgesteld aan de hand van de Consumer Price Index (CPI), waarbij de kosten van essentiële producten en diensten worden vergeleken met de prijzen in New York. Wanneer een land een CPI van 80 heeft, betekent het dat het voor wat betreft die producten en diensten 20% goedkoper is in vergelijking met de stad New York. Nederland staat op de 22^e plaats. India is het goedkoopste en in Zwitserland moeten de inwoners het diepst in hun buidel tasten.

Figuur 3.6: Kosten van levensonderhoud



Bron: Numbeo, 2016

3.4 KENNISINFRASTRUCTUUR

De pullfactor kennisinfrastructuur is een ruim begrip. Dat er waarde wordt gehecht aan het hebben van een kennisintensieve economie bewijzen onder andere Mahroum (2000) en Cervantes (2004).

Om de factor meetbaar te maken kunnen we gebruikmaken van twee verschillende indicatoren, namelijk: de kwaliteit van kennisinstituten en de kennisintensiteit van een economie. De kwaliteit van kennisinstituten wordt bepaald door de ranking van universiteiten. Er zijn volgens de literatuur geen andere instrumenten om naar de kwaliteit van kennisinstituten te kijken (Berkhout et al., 2010). De kennisintensiteit van een economie wordt gemeten aan de hand van de bruto investeringen (als percentage van het BBP) in R&D, overheidsuitgaven aan tertiair onderwijs en de score in de Global Innovation Index (GIS). De GIS is een toonaangevende ranglijst die een set aan indicatoren meet op het gebied van innovatie. Gezamenlijk bepalen deze set aan indicatoren de kennisinfrastructuur van een land.

KWALITEIT VAN KENNISINSTITUTEN

Er zijn wereldwijd drie onderzoeksinstituten die jaarlijks hun lijst met beste universiteiten bekendmaken. De toonaangevende onderzoeken gebruiken alle drie een andere systematiek en zijn daarom valide en betrouwbaar. Ook komen dergelijke lijsten voor in de literatuur (Berkhout et al., 2010). Voor de operationalisering worden alle drie rankings naast elkaar gelegd en hanteren we dat er alleen gekeken wordt naar de top 200 van beste universiteiten. De drie toonaangevende rankings zijn: QS World University Ranking, Academic Ranking of World Universities (Shanghai ranking) en Times Higher Education World Universities. De QS World University Ranking wordt samengesteld door het Britse bedrijf Quacquarelli Symonds (QS) en wordt onder andere gepubliceerd in het Amerikaanse tijdschrift U.S. News & World Report. Volgens The Independent (2012) wordt de ranking binnen het hoger onderwijs gezien als de meest gerenommeerde internationale ranglijst. De ranglijst ligt echter ook onder vuur om de gehanteerde methodologie; de ranking wordt namelijk vastgesteld op subjectieve peilingen. De tweede ranking de Academic Ranking of World Universities wordt ook wel Shanghai-ranglijst genoemd. Het was de eerste internationale ranglijst van universiteiten op basis van meerdere criteria. Volgens de Chronicle of Higher Education (2010) is het de bekendste en meest invloedrijke wereldwijde ranglijst van universiteiten. De derde jaarlijkse ranglijst van universiteiten is de Times Higher Education World University Rankings, het wordt samengesteld door het gelijknamige Britse tijdschrift Times Higher Education (THE) en de gegevens worden verzameld door Thomson Reuters.

Figuur 3.7: Kwaliteit van kennisinstituten (in de top 200)

Aantal universiteiten in:	<i>QS World University Ranking</i>	<i>Academic Ranking of World Universities</i>	<i>Times Higher Education World Universities</i>	<i>Gemiddeld aantal universiteiten in de top 200*</i>
United Kingdom	30	19	32	27
Germany	11	14	22	16
Netherlands	12	9	13	11
Switzerland	7	4	7	6
France	5	5	4	5
Belgium	4	4	3	4
Ireland	2	1	0	1
Luxembourg	0	0	1	0

* Aantal universiteiten afgerond naar boven indien uitkomst hoger is dan een 0,5

KENNISINTENSITEIT VAN EEN ECONOMIE

Nederland kent dus veel topuniversiteiten (figuur 3.7). Ook de kwaliteit van de wetenschappelijke output behoort tot de top en is zelfs beter dan die van de Verenigde Staten (Berkhout et al., 2010). Op het gebied van de kwaliteit van kennisinstellingen staat Nederland dus zeer hoog aangeschreven. Berkhout et al. (2010) concludeert echter wel dat de investeringen in Nederland in R&D relatief laag zijn, maar wel belangrijk voor de kennisintensiteit van een economie. Ook hangt de kennisintensiteit van een economie samen met de investeringen in het tertiair onderwijs. Om de factor zo valide en betrouwbaar mogelijk te maken zal het onderzoek van de Global Innovation Index van Insead ook worden meegenomen waarin er is gekeken naar meerdere indicatoren op het gebied van kennis en innovatie.

Figuur 3.8: Investerings in R&D en tertiair onderwijs

	<i>Bruto investeringen in R&D</i>	<i>Publieke uitgaven aan tertiair onderwijs</i>
Switzerland	2.967 procent (2012)	X
Germany	2.897 procent	14.4 procent
France	2.256 procent	21.1 procent
Belgium	2.466 procent	10.7 procent
Netherlands	2.002 procent	29.7 procent
United Kingdom	1.700 procent	42.7 procent
Ireland	1.492 procent	22.3 procent
Luxembourg	1.256 procent	X

Bron: OECD, 2014

De totale bruto uitgaven in een land aan R&D bestaan uit investeringen door bedrijven en overheid als percentage van het bruto binnenlands product. Het omvat uitgaven aan onder andere onderzoeksinstituten en laboratoria. De data is afkomstig van de OECD (2014) en is gepubliceerd in de *Main Science and Technology Indicators* (2016). Voor de uitgaven aan het tertiair onderwijs kijken we naar het percentage van de totale uitgaven aan het onderwijs per land. Ook deze data is afkomstig van de OECD en is gepubliceerd in *Education at a Glance* (2016).

GIS-score

Als derde sub-indicator om de kennisintensiteit van een economie te meten kijken we naar de Global Innovation Index (GIS). Ook in vergelijkbaar onderzoek zoals in Berkhout et al. (2010) wordt de GIS score aangehaald om de aantrekkelijkheid van een bestemmingsland voor kenniswerkers te meten. De index wordt jaarlijks opgesteld door Cornell Universiteit, INSEAD, en de *World Intellectual Property Organization* (WIPO), deze laatste organisatie is een agentschap van de Verenigde Naties. De index geeft antwoord op de vraag welk land het meest innovatief is. In totaal worden er 141 landen op 79 verschillende indicatoren met elkaar vergeleken. Belangrijke indicatoren zijn bijvoorbeeld het aantal geregistreerde patenten en de verwijzing naar wetenschappelijke publicaties.

Figuur 3.9: GIS-score

	<i>Score op de Global Innovation Index 2016</i>	<i>Wereldwijde ranking</i>
Switzerland	66.28	1
United Kingdom	61.93	3
Ireland	59.03	7
Netherlands	58.29	9
Germany	57.94	10
Luxembourg	57.11	13
France	54.04	18
Belgium	51.97	23

Bron: Global Innovation Index (2016)

In 2016 is Nederland vijf plaatsen gedaald in de index. Op dit moment staat Nederland negende; op zich nog steeds een eervolle prestatie, maar de keldering is wellicht genoeg reden om te inventariseren waarom Nederland precies is gezakt. Het rapport heeft geconcludeerd dat onder andere de *pupil- teacher ratio* (verhouding tussen het aantal leerlingen en leerkrachten) achterblijft.

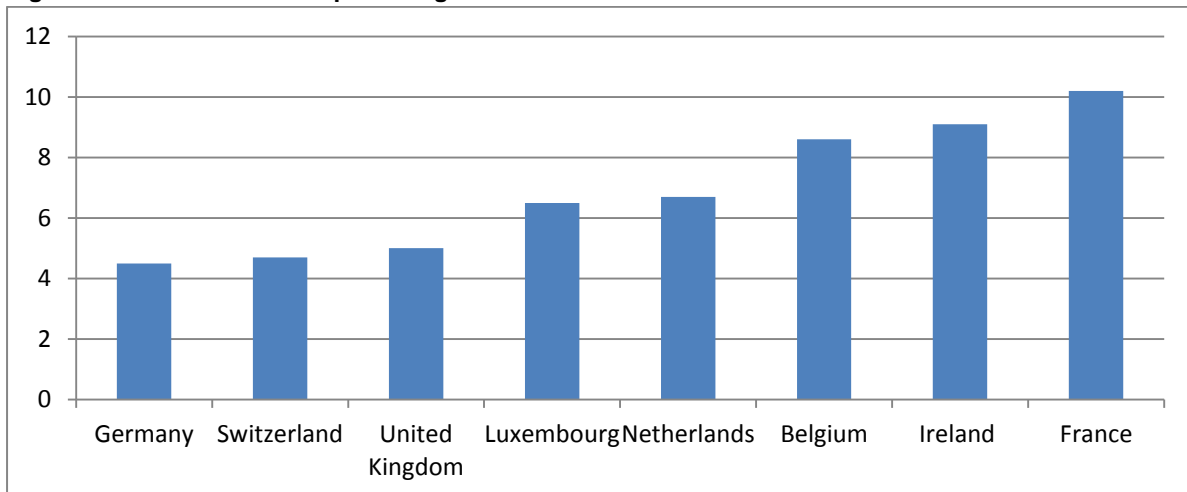
3.5 ARBEIDSKANSEN

Om de pullfactor arbeidskansen in kaart te brengen zijn er indicatoren geselecteerd die het functioneren van de arbeidsmarkt beschrijven. In het vorige hoofdstuk kwam al naar voren dat uit onderzoek van Berkhout et al. (2010) bleek dat er geen indicator bestaat die de mate van het loonbaanperspectief voor de kennismigrant aangeeft. Literatuur wijst echter wel uit dat loopbaanperspectieven nog steeds de belangrijkste factor is voor een kennismigrant om zich te vestigen in het buitenland. Voor deze factor zouden beloning en belastingen een goede indicator zijn om de pullfactor arbeidskansen te meten, maar helaas zijn de verschillende regelingen te complex om dat op een verantwoorde wijze te verwerken. Door deze verschillende regelingen voor kenniswerkers is het ook niet mogelijk om de algemene belastingdruk in de benchmark op te nemen omdat dit niet altijd betrekking zal hebben op buitenlandse kenniswerkers. Voor de benchmark kijken we daarom naar het werkloosheidspercentage per land en de mate van ontslagbescherming. Beide indicatoren komen terug in vergelijkend onderzoek. Ook uit empirisch onderzoek blijkt dat zowel werkloosheid als ontslagbescherming samenhangen met de keuze van hoogopgeleide migranten voor een bestemmingsland (Berkhout et al., 2010).

WERKELOOSHEIDSPERCENTAGE

Een kenniswerker zal niet zo snel specifiek worden aangetrokken door het werkloosheidscijfer, maar wel door bijvoorbeeld een krappe arbeidsmarkt. Hiermee wordt bedoeld dat de vraag naar arbeid (werkgelegenheid) het aanbod van arbeid (beroepsbevolking) overtreft. In zo'n situatie hebben werkgevers meer moeite om aan goed opgeleid personeel te komen, en zullen de lonen in dit land sneller stijgen. Voor de benchmark wordt het werkloosheidspercentage gebruikt van het vierde kwartaal van 2015. De data is afkomstig van de OECD.

Figuur 3.10: Werkeloosheidspercentage

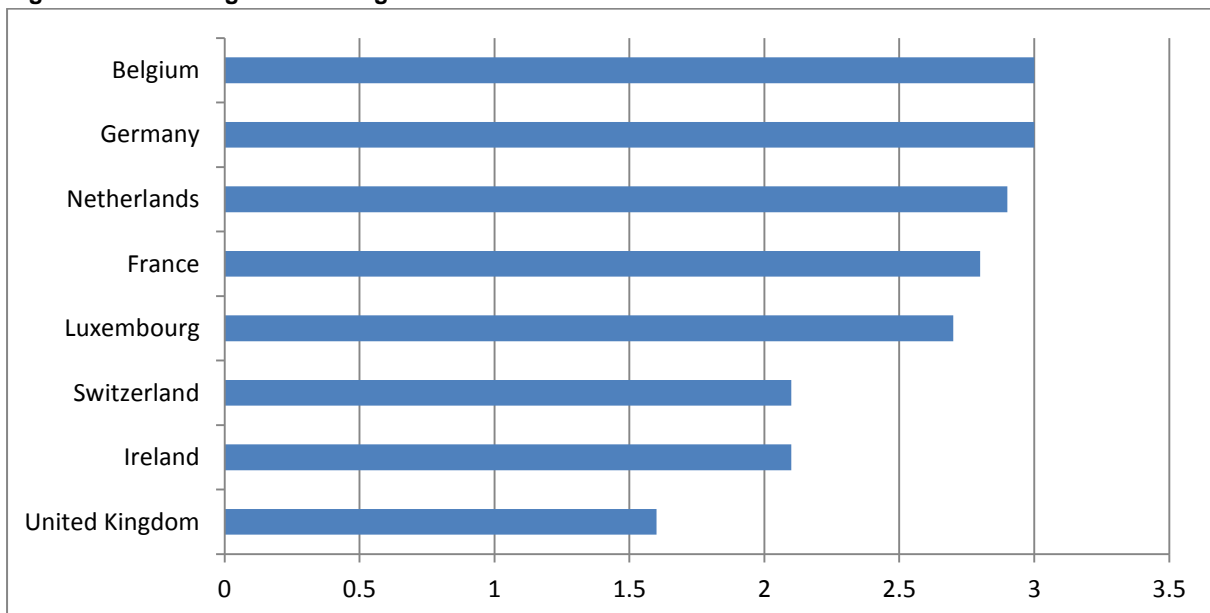


Bron: OECD, 2015 Q4

ONTSLAGBESCHERMING

Om de mate van ontslagbescherming te meten maken we gebruik van de indicator 'employment protection legislation' van de OECD. Paradoxaal is dat voor de NFIA een hoge mate van ontslagbescherming maakt dat een land niet aantrekkelijk is voor buitenlandse bedrijven. Voor hen is het namelijk van primair van belang dat buitenlandse bedrijven zich komen vestigen in Nederland. Voor de benchmark kijken we zowel naar de mate van ontslagbescherming voor permanente werkers als tijdelijke werkers. Een hoger cijfer impliceert meer bescherming.

Figuur 3.11: Ontslagbescherming



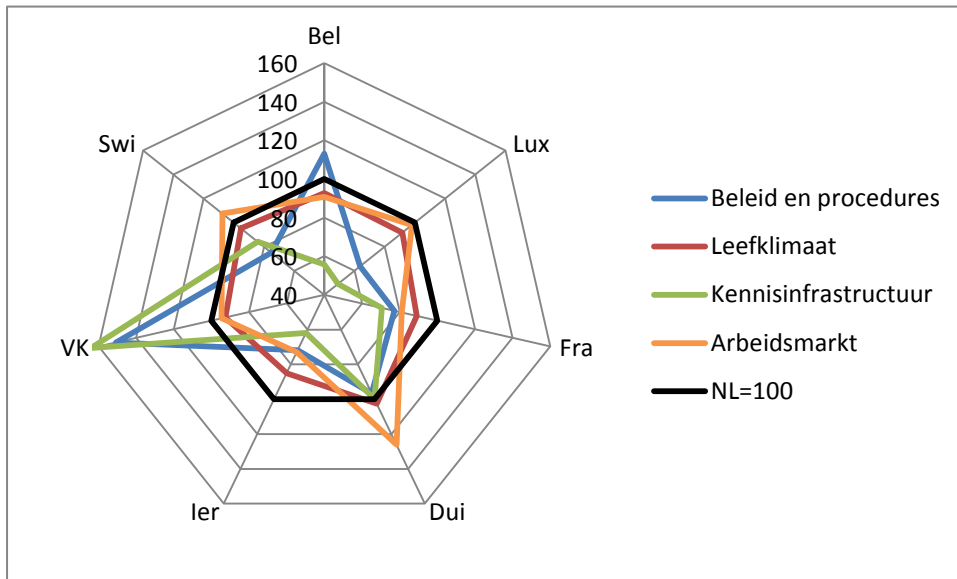
Bron: OECD, 2013

3.6 CONCLUSIE

In de benchmark hebben we gekeken naar twaalf verschillende indicatoren die onder te verdelen zijn in: beleid en procedures, leefklimaat, kennisinfrastructuur en arbeidsmarkt. De vier factoren en de

daarbij horende twaalf indicatoren zijn ontleend aan zowel literatuurstudie als vergelijkend onderzoek die samen de concurrentiekracht van een land bepalen bij het aantrekken van buitenlandse kenniswerkers. De verschillende indicatoren representeren zowel economische als niet-economische motieven voor de keuze van een vestigingslocatie. Hieronder in de grafiek wordt weergegeven hoe de scores op alle indicatoren eruit zien als deze worden vergeleken met de behaalde scores van Nederland (=100).

Figuur 3.12: Concurrentie-index van de attractiviteit van landen voor buitenlandse kenniswerkers

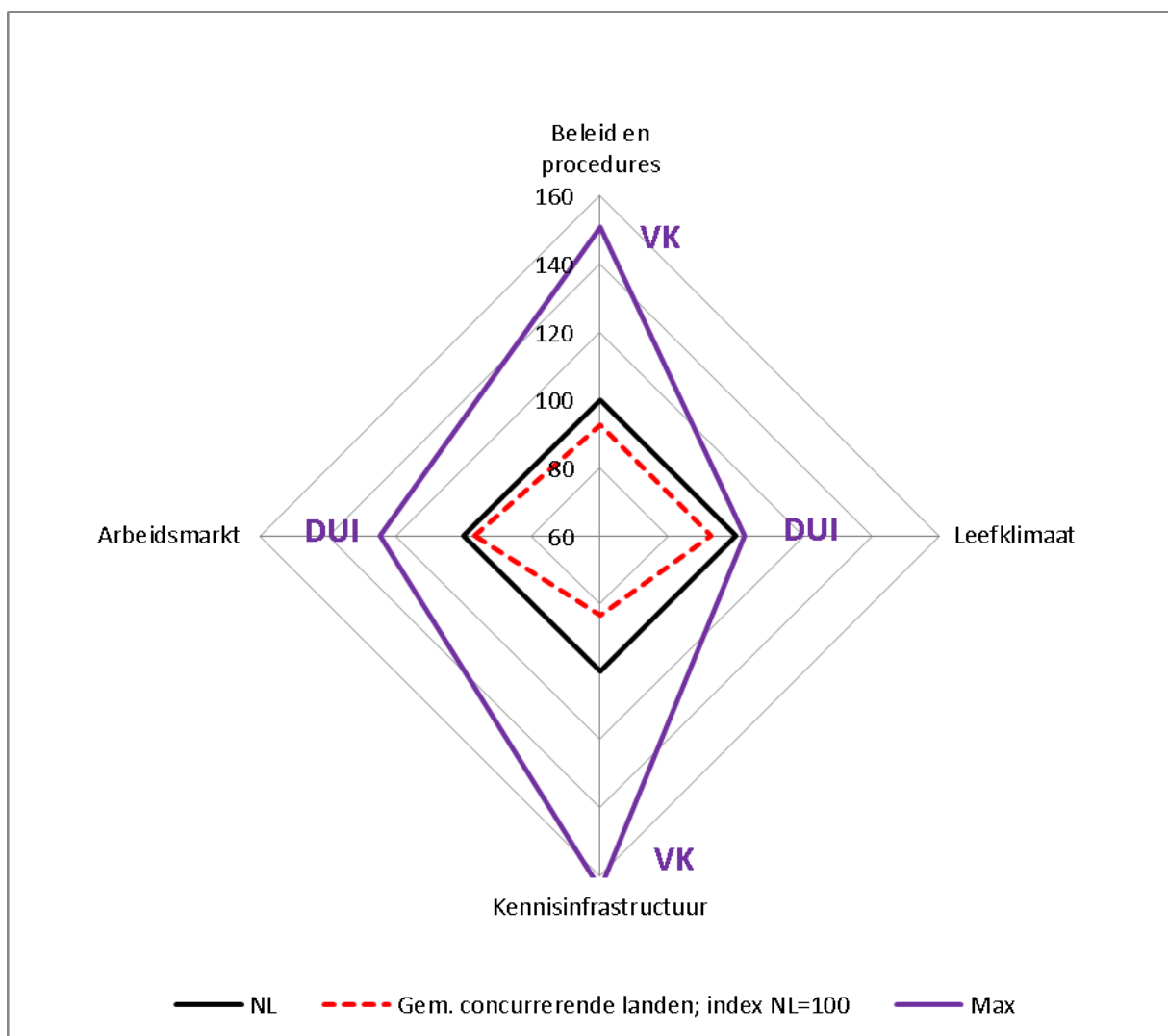


CONCLUSIE EN AANDACHTSPUNTEN

4.1 INLEIDING

Het rapport wordt afgesloten met de conclusie en aandachtspunten. Deze worden gepresenteerd aan de hand van de resultaten uit de benchmark. Onderstaande grafiek laat de optelsom zien van de vier verschillende pullfactoren die samen de concurrentiekracht van een land voor buitenlands talent bepalen. De stand van zaken is op 1—gesteld (zwarte lijn). De gemiddelde waarde van een selectie van de zeven andere Europese landen is weergegeven als indexcijfer ten opzichte van Nederland =100 (rode stippellijn). De indexcijfers per pullfactor zijn opgebouwd door een aantal indicatoren met een gelijk gewicht te middelen. De grafiek dient gelezen te worden door rekening te houden met het feit dat hoe dichterbij het middelpunt, hoe slechter de concurrentiekracht van een land er voor staat.

Figuur 4.1: Concurrentie-index van de attractiviteit van landen voor buitenlandse kenniswerkers



Bron: data verzameling benchmark (hoofdstuk 3)

4.2 ANALYSE BENCHMARK RESULTATEN

In grote lijnen geldt dat Nederland attractief is voor buitenlandse kenniswerkers in vergelijking met zeven andere Europese landen. Immers, Nederland scoort in de benchmark op elk domein boven het gemiddelde van de andere landen. Desalniettemin is er in figuur 4.1 ook gekeken naar het land dat de beste positie weet te behalen per pullfactor. Zoals we kunnen zien is Nederland niet in staat uit te blinken in een van de factoren en moeten we ten minste één tot drie landen boven ons dulden. Zowel Duitsland als het Verenigd Koninkrijk weten op twee pullfactoren het beste uit de bus te komen.

Allereerst dient er rekening gehouden te worden met het feit dat de overwegingen van een kennismigrant nog steeds per individu verschillen en dat onderzoekers niet gelijkgestemd zijn welke overwegingen juist wel of niet bepalend zijn voor de keuze van een bestemmingsland (Massey et al., 1993). Door alle indicatoren samen te voegen wordt duidelijk of de aantrekkelijkheid van een land op basis van het aandeel kenniswerkers parallel loopt met de goede scores dat een land behaalt in de benchmark. De twaalf indicatoren zijn gebaseerd op vergelijkend onderzoek en literatuurstudie.

Als we uitgaan van de typologie van Mahroum (2000) kunnen we stellen dat deze benchmark zich voornamelijk heeft gericht op de type kennismigranten explorers en pelgrims, zij worden immers aangetrokken door overheidsbeleid (vergunningen, ontslagbescherming), marktkansen of door de prestige van wetenschappelijke instellingen. Echter, aan de hand van verschillende migratietheorieën (zowel economische als niet-economische) hebben we kunnen concluderen dat zaken als leefklimaat (de zogenoemde ‘zachte factoren’) voor veel kennismigranten ook steeds belangrijker worden. De benchmark geeft een algemeen beeld van de score per indicator aan waaruit niet meteen duidelijk is wat de sterke of zwakke punten per land zijn. Hieronder worden de resultaten van de benchmark van alle landen geïllustreerd in een zogenaamd spinnewebgrafiek.

Wel dient er rekening gehouden te worden met het feit dat zaken als financiële prikkels – zoals belastingvoordelen voor expats – ook zeker invloed hebben op de migratiekeuze van een kennismigrant. Het vergelijken van financiële voordelen is helaas te complex gebleken om een internationale vergelijking mogelijk te maken.

NEDERLAND POSITIONEERT ZICH ALS BOVENGEMIDDELD ATTRACTIEF

Grafiek 3.12 laat zien hoe de ons omringende landen er individueel voorstaan. Nederland doet het op alle pullfactoren redelijk goed. Op sommige factoren doen anderen het wel beter. Zo blijft het Verenigd Koninkrijk vooral sterk op de domeinen *beleid* en *procedures en kennisinfrastructuur*. Het tracht meer dan enig ander land zijn pullfactoren te benutten. Duitsland leunt weer zwaar op zijn goed ontwikkelde *arbeidsmarkt*. Nederland bezet in ieder geval een stevige positie in de index van deze geselecteerde landen.

Als we kijken naar de eerste factor, *beleid en procedures*, dan zien we dat Nederland bovengemiddeld scoort. Alleen België en het Verenigd Koninkrijk doen het hier beter. De factor is samengesteld aan de hand van het salariscriterium voor een werkvergunning voor kenniswerkers en de gemiddelde wachttijd voor de gehele procedure. Bij de tweede factor, *leefklimaat*, valt op dat alle landen dicht bij elkaar liggen. Nederland behoort hier wel tot de top en moet alleen Duitsland net voor laten. Bij de derde factor, *kennisinfrastructuur*, doet Nederland het erg goed. Alleen het

Verenigd Koninkrijk blinkt hier echt uit. Dit is mede te verklaren door de vele universiteiten die het land heeft in de top-200. Op enige afstand van het Verenigd Koninkrijk staan Nederland, Duitsland en Zwitserland. Vooral de landen België en Luxemburg scoren laag op dit gebied. Op de laatste factor, *arbeidsmarkt*, neemt ons land een middenpositie in. De landen Duitsland, Zwitserland en Luxemburg doen het hier beter dan Nederland.

• • •
“De attractiviteit van Nederland is
hoog, maar het aandeel buitenlandse
kenniswerkers blijft laag”
• • •

De goede positie van Nederland is dus vooral te danken aan de reputatie van onze universiteiten, de relatief hoge publieke uitgaven aan het hoger onderwijs en de kwaliteit van de gezondheidszorg. Gegeven de score op innovatie, de kosten van levensonderhoud en het werkloosheidspercentage neemt Nederland een middenpositie in. Er zijn geen indicatoren waar Nederland beduidend onder het gemiddelde presteert. Bovendien is de reputatie van ons land op het gebied van tolerantie vrij goed (zie figuren 3.3 en 3.4). Toch weet Nederland relatief weinig buitenlands talent naar zich toe te trekken (OECD, 2016). De attractiviteit van Nederland is dus hoog, maar het aandeel buitenlandse kenniswerkers blijft laag.

Aan de hand van de gegevens van het CBS (tabel 2.4) zien we dat Nederland zo'n 2,5 miljoen kenniswerkers telt waarvan ongeveer 100 duizend buitenlandse kenniswerkers zijn. In datzelfde hoofdstuk zien we dat het aandeel migranten dat door de IND wordt geclassificeerd als *highly skilled*, slechts 9 procent is. Niet alleen is het aandeel buitenlandse kenniswerkers laag bij andere categorieën van migratie, ook blinkt Nederland niet echt uit in het aandeel hoger opgeleiden van de hele beroepsbevolking (zie tabel 2.1). Verder hebben we gezien dat het aantal buitenlandse studenten dat naar Nederland komt voor een studie weliswaar stijgt, maar dat ook andere Europese landen deze ontwikkeling doormaken. Een voor de hand liggende verklaring voor het lage aandeel buitenlandse kenniswerkers is er echter niet.

4.3 AANDACHTSPUNTEN

Het kennisintensiever laten worden van de Nederlandse economie vraagt om een vestigingsklimaat dat aantrekkelijk is voor getalenteerde buitenlanders die in Nederland willen komen studeren, werken en leven. Zonder zo'n klimaat zal ook de acquisitie van buitenlandse bedrijven steeds moeilijker gaan. Om dat talent woedt een concurrentieslag tussen landen.

Nederland heeft veel in huis om dat talent aan te trekken. De kwaliteit van onze kennisinstellingen is hoog en kan zich meten met Duitsland en het VK. Nederland heeft een uitstekend leefklimaat met o.a. goed onderwijs, prima gezondheidszorg en een laag kostenniveau. Immigranten zijn welkom, de wachtperiode is laag. WEF (2016) plaatste Nederland op het gebied van het aantrekken van talent op een 13^e positie wereldwijd. Uit vergelijkende cijfers blijkt echter dat dit niettemin onvoldoende lukt. Het aandeel talent in Nederland blijft achter bij dat in de ons omringende landen.

Deze paragraaf geeft enkele denkrichtingen om het aandeel meer in evenwicht te brengen met de aantrekkelijkheid van Nederland voor kenniswerkers.

Eerst is het goed om kritisch te kijken naar pullfactoren die buiten beeld zijn gebleven omdat ze lastig te kwantificeren zijn. Dat geldt voor sommige kwalitatieve aspecten, maar ook voor bijvoorbeeld incentives. Regelingen op dit gebied kennen veel uitzonderingen en specifieke doelgroepen, wat internationale vergelijking binnen de scope van dit onderzoek uitsluit. Deze factoren zouden mogelijk een deel van de discrepantie kunnen verklaren. Dat vergt echter nader onderzoek.

Een andere, voor de hand liggende gedachte is dat de Nederlandse attractiviteit te weinig wordt gepropageerd:

Nederland moet zich beter positioneren als aantrekkelijk land voor buitenlands talent

Buitenlandse hoogopgeleide migranten zijn kennelijk niet op de hoogte van de attractiviteit van Nederland. Los van de benchmark weten we bijvoorbeeld door onderzoek van Education First (2016) dat Nederlanders het Engels beter beheersen dan elk ander land waar Engels niet de moedertaal is. Zowel Berkhout et al. (2010), de AWT (2012) als de OECD in *Recruiting Immigrant Workers: the Netherlands* (2016) geven aan dat de 'branding' van Nederland vrij zwak is. Dit betekent dat Nederland zich veel beter moet profileren als aantrekkelijke bestemming voor (buitenlandse) kenniswerkers. De OECD (2016) veronderstelt dat de kleine oppervlakte van ons land en het relatief lage aantal mensen in de wereld dat Nederlands spreekt, bijdragen aan het feit dat er onvoldoende kennis is over de kansen en het goede leefklimaat in Nederland. In de Gallup World Poll (2009, 2011) is er onderzoek gedaan naar de favoriete bestemmingen van mensen om te wonen en werken van over de hele wereld. Hieruit blijkt dat bijna 20 procent van de wereldbevolking liever zou willen verhuizen, maar dat maar een heel klein aandeel hiervan naar Nederland wilde. Populaire bestemmingen zijn onder andere de Verenigde Staten, Australië, Canada, Duitsland, Frankrijk, Spanje en het Verenigd Koninkrijk. Nederland moet zichzelf dus beter promoten als aantrekkelijke bestemming voor buitenlandse kenniswerkers. Informatie hierover moet online makkelijk te vinden zijn en niet alleen in het Engels, maar ook bijvoorbeeld in andere talen zoals het Chinees. De OECD (2016) adviseert ook om campagnes op te zetten om de gesubsidieerde Nederlandse taal- en cultuur cursussen uit te lichten.

Handhaaf of versterk onze internationale oriëntatie

Belangrijker dan het focussen op specifieke regelingen of het belichten van details is het beeld dat een land in de loop der jaren kenmerkt. Nederland staat bekend als een internationaal georiënteerd land. Dat komt tot uiting in regelingen met oog voor internationals, maar vooral door een klimaat dat er blijk van geeft dat het buitenland belangrijk voor ons is. Dat vertaalt zich in een brede beheersing van het Engels, steeds meer opleidingen en bedrijven waar Engels de voertaal is, een voelbaar besef dat Nederland zich met behoud van de eigen cultuur deel weet van een groter geheel: Europa, een westerse inslag, aandacht voor mensenrechten en een open cultuur. Het is zaak om te bewaken dat (nieuwe) regelgeving met die houding in overeenstemming is, en dat

veranderingen dat beeld bevestigen. Het is dit geluid dat in gesprekken met enthousiaste internationals terugkomt, naast verlenging van een zoekjaar of andere aspecten die samen bijdragen aan dat internationale klimaat.

Ontwikkel nieuwe regelingen voor buitenlands talent

Dat gezegd zijnde doet Nederland er goed aan om ten minste te zorgen voor een level playing field en waar nodig vergelijkbare maatregelen in te voeren als sommige van de ons omringende landen hanteren. Te denken valt aan landen die nadrukkelijk letten op de opleiding van migranten en ruimte bieden aan talent dat het eigen tekort specifiek aanvult.

Een aantrekkelijk klimaat voor startups, in combinatie met een goed vestigingsklimaat (w.o. een goede (digitale) infrastructuur en een interessante afzetmarkt), draagt bij aan het aantrekken van creatieven en schept ruimte voor innovatieve ondernemers. Maatregelen in deze richting zullen de aantrekkelijkheid voor talent verhogen.

De OECD wijst op initiatieven die in de regio Eindhoven worden ontplooid, zoals Brainport en de Talentbox. Het is de moeite waard om te zien of dergelijke pilots ook elders in Nederland toepassing kunnen krijgen.

4.4 SLOTWOORD

Duidelijk is dat Nederland (en de gehele EU) – in het kader van de vergrijzing en de toenemende concurrentie om talent - meer kenniswerkers nodig heeft. Ook geeft de literatuur aan dat de internationale mobiliteit van hoogopgeleiden de komende jaren in ieder geval zal toenemen (PBL, 2014). Het WEF (2010) voorspelt zelfs dat de EU de zogeheten ‘pool of talent’ zal moeten verhogen met 46 miljoen ‘talenten’ om een duurzame en economische groei te blijven verwezenlijken tegen 2030. Bedrijven gaan volgens het WEF anders steeds meer moeite krijgen om geschikt personeel voor de juiste functies te vinden. Hoe de EU-lidstaten of de Europese Commissie dit zou moeten doen geeft het WEF niet specifiek aan. Wel is het WEF ervan overtuigd dat het verhogen van de arbeidsmobiliteit deel zal uitmaken van de oplossing. Door dit onderzoek kunnen we in ieder geval concluderen dat de mate van de attractiviteit niet altijd reflecteert met meer buitenlandse kenniswerkers. Toegegeven moet wel dat niet alle pullfactoren die een kennismigrant aantrekken zijn meegenomen in de benchmark. Loopbaanperspectieven blijft een belangrijke overweging, maar is lastig om in een bepaalde tijdsperiode te onderzoeken en te vergelijken met andere landen.

De overwegingen om voor een bestemmingsland te kiezen hangen samen met meer factoren dan alleen beleid. Mede daarom is er voor dit onderzoek gekozen om ook andere factoren toe te lichten zoals in vergelijkend onderzoek gebruikt zijn (onder andere in Berkhout et al. 2010).

Ook is duidelijk dat dé buitenlandse kenniswerker niet bestaat. Er is geen algemeen erkende of uniform afgesproken definitie van buitenlandse kenniswerkers.

Om de exacte reden in kaart te brengen hoe het komt dat Nederland relatief weinig hoogopgeleide migranten weet aan te trekken is vervolgonderzoek nodig. In dat onderzoek zal gekeken kunnen worden naar de ‘waaromvraag’ van groepen kenniswerkers die juist voor een ander land dan Nederland hebben gekozen.

LITERATUURLIJST

- Adviesraad voor Wetenschap en Technologie (AWT). (2012). Briefadvies: Talent is troef! (Den Haag). Geraadpleegd van <https://www.awti.nl/documenten/publicaties/2012/5/16/talent-is-troef>
- Adviesraad voor het Wetenschaps en Technologiebeleid (AWT). (2013). Kiezen voor kenniswerkers. Geraadpleegd van <https://www.awti.nl/documenten/adviezen/2013/9/12/kiezen-voor-kenniswerkers>
- Algemene Rekenkamer, Personeelsbehoefte rijksoverheid – strategie en planning (2012)
- Appleyard, R. (1991), *International Migration: Challenge of the Nineties*, Geneva: IOM
- Beechler, S. & Woodward, I.C. (2009). The global “war for talent”. *Journal of International Management* 15. p. 273 -285.
- Berkhout, E., Smid, T., & Volkerink, M. (2010). Wat beweegt kennismigranten; een analyse van de concurrentiekracht van Nederland bij het aantrekken van kennismigranten (Stichting Economische Onderzoek). Geraadpleegd van http://www.seo.nl/uploads/media/2010-03_Wat_beweegt_kennismigranten.pdf
- Boeri, T., Ignacio Conde-Ruiz, J., & Galasso, V. (2012). The political Economy of Flexicurity. Geraadpleegd van <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1542-4774.2012.01065.x/abstract>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). (2012). Export draagt 20% bij aan de Nederlandse economie. Geraadpleegd van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/internationale-handel/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-3561-wm.htm>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). (2013), *Internationalisation Monitor 2012; International enterprises in a regional context*, Den Haag / Heerlen: CBS
- Cervantes, M. (2004). Attracting, retaining and mobilising high skilled labour. In OECD, *Global knowledge flows and economic development* (pp. 51-71). OECD Publishing.
- Deloitte (2016). *Global Immigration Study ‘Moving together. Making tomorrow.’* (januari, 2016).
- Europese Commissie, *Europe 2020 – a European strategy for smart, sustainable and inclusive growth* (2010)
- Eurostat (2016), *Migration and migrant population statistics*, Eurostat mei 2016
- Eurostat (2016), *Labour market and Labour force survey (LFS) statistics*, Eurostat juni 2016.
- Geis, W., Uebelmesser, S. & Werding, M. (2008). How do migrants choose their destination country? An analysis of institutional determinants. CESifo Working Paper #2506. Munich: CESifo Group.

- Holtslag, J.W., Kremer, M., & Schrijvers, E. (2012). In betere banen: de toekomst van arbeidsmigratie in de Europese Unie. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Lowell, B. (2009), 'Immigration 'pull' factors in OECD countries over the long term', p. 52-136 in: OECD (2009)
- Mahroum, S. (2000). Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of human capital (R&D Management). Geraadpleegd van <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-9310.00154/full>
- Massey, D.S., J. Arango, G. Hugo, A. Kouaouci, A. Pellegrino & J.E. Taylor (1993), 'Theories of international migration: a review and appraisal', *Population and Development Review*, 19(3): 431-466.
- Numbeo (2016). Cost of Living Index 2016 Mid-Year. Geraadpleegd van https://www.numbeo.com/cost-of-living/rankings_by_country.jsp op 5 december 2016
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2016). Recruiting Immigrant Workers: the Netherlands (OECD Publishing, Paris). Geraadpleegd van http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-the-netherlands-2016_9789264259249-en#.V_lyWzjr3vY#page3
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2016) International Migration Outlook 2010, Parijs: OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2016), Education at a Glance 2016, Parijs: OECD Publishing. Geraadpleegd van http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/education-at-a-glance-2016_eag-2016-en#.WFQINzgzWLM
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2008), The global competition for talent; mobility of the highly skilled, Parijs: OECD
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2008), International mobility of the highly Skilled, Parijs: OECD
- Raad voor Werk en Inkomen (RWI). (2011). Sectorale Arbeidsmarktinformatie. Geraadpleegd van <http://www.panteia.nl/Projecten-AZW/Arbeidsmarkt-algemeen/Hoofdpijnenrapport-Sectorale-Arbeidsmarktinformatie>
- SER – Sociaal- Economische Raad (2013) "Make it in the Netherlands! Advies over binding van Buitenlandse studenten aan Nederland".
- Sociaal Cultureel Planbureau (SCP). (2016). Trust, life satisfaction and opinions on immigration in 15 European countries
- Planbureau voor de Leefomgeving. (2014). Buitenlandse kenniswerkers in Nederland (Waar werken en wonen ze en waarom?). Geraadpleegd van http://www.pbl.nl/sites/default/files/cms/publicaties/PBL_2014_Buitenlandse%20kenniswerkers%20in%20Nederland_684.pdf

The Hague Centre for Strategic Studies (HCSS). (2012). De Waarde van Defensie. Geraadpleegd van http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjAju3iyjPAhWii8AKHZJDDqAQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.hcss.nl%2Freports%2Fdownload%2F111%2F1406%2F&usg=AFQjCNEMPj91ULzDCqDI-MoKCYG9_T2nOA&sig2=8FvtovAskvJLrCRu_ABzw&bvm=bv.134495766,d.ZGg

Trouw (2013) 'Meeste hogeropgeleiden in Ierland, Nederland boven EU-gemiddelde', Trouw, 15 april 2013

Volkscrant (2015) 'Nederland heeft beste zorg van Europa', Volkscrant, 28 januari 2015

VVD, & PvdA. (2012). Bruggen slaan (Regeerakkoord, p. 8). Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2012/10/29/regeerakkoord>

Verbond Sectorwerkgever Overheid (VSO) et al, De grote uittocht (2010)

World Economic Forum. (2010). Stimulating Economies through Fostering Talent Mobility (in collaboration with The Boston Consulting Group). Geraadpleegd van http://www3.weforum.org/docs/WEF_PS_TalentMobility_report_2010.pdf

World Economic Forum. (2016). The Global Competitiveness Report 2016-2017. Geraadpleegd van http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf