



REGIOPLAN

PARTNER VOOR MAATSCHAPPELIJKE IMPACT



Een onderzoek naar de vestigings- keuze van kenniswerkers

Een onderzoek naar de

Vestigingskeuze van kenniswerkers

EINDRAPPORT

Auteurs

Coco Bastiaansen
Marina Lazeri
Luna van Dijk

Met medewerking van

Canan Bozdas
Kaya Noll

Amsterdam, 12 juni 2024
Publicatienummer: 23085

© 2024 Regioplan, in opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatie Centrum

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

Een onderzoek naar de vestigingskeuze van kenniswerkers	1
Samenvatting	5
S.1 Doel van het onderzoek	5
S.2 Methodologische benadering	5
S.3 Resultaten van het onderzoek	6
S.4 Conclusie	7
Summary	10
S.1 Purpose of the research	10
S.2 Methodological approach	10
S.3 Research results	11
S.4 Conclusion	12
1 Inleiding	15
1.1 Aanleiding	15
1.2 Achtergrond	15
1.3 Doel en vraagstelling	17
1.4 Methodologische benadering	17
1.5 Leeswijzer	19
2 Doelgroep en beleidsregelingen	21
2.1 Kenniswerkers van buiten de EER	21
2.2 Verblijfsvergunningen en beleidsregelingen	22
3 Literatuurstudie en contributietheorie	27
3.1 Literatuurstudie	27
3.2 Contributietheorie	31
4 Uitkomsten van de interviews	34
4.1 Invloed van de verschillende factoren	34
4.2 Samenhang tussen factoren	41
5 Conclusie en verbeterpunten	43
5.1 Maatregelen en regelingen	43
5.2 Factoren van belang voor de vestigingskeuze	44
5.3 Het Nederlandse beleid	45
5.4 Aanbevelingen ten aanzien van het Nederlandse beleid	47
Bijlage 1 – Werving van de respondenten	51
Bijlage 2 – Wervingskanalen	52
Bijlage 3 – Samenstelling begeleidingscommissie	54



Samenvatting



Samenvatting

Dit document bevat een samenvatting van het rapport van het onderzoek naar de vestigingskeuze van kenniswerkers. In deze samenvatting lichten we eerst kort het doel van het onderzoek en de methodologische benadering toe. Vervolgens beschrijven we de resultaten van het onderzoek en de handvatten die deze resultaten bieden voor beleidsmakers.

S.1 Doel van het onderzoek

De overheid streeft naar verdere versterking van de Nederlandse kenniseconomie, waarbij het van belang is dat Nederland zo aantrekkelijk mogelijk is als vestigingsland voor kennismigranten, zoekjaarders, zelfstandigen en start-upondernemers (hierna kenniswerkers). Om dit beleid goed vorm te kunnen geven, is kennis nodig over de factoren die de vestigingskeuze van kenniswerkers bepalen en over de factoren, inclusief het Nederlandse beleid, die hierin doorslaggevend zijn. Eerder onderzoek heeft een breed scala aan factoren belicht die de vestigingskeuze van kennismigranten en zoekjaarders kunnen beïnvloeden. Een geïntegreerde benadering waarin wordt gekeken naar de samenhang tussen de verschillende factoren en de mate waarin de verschillende factoren meewegen, zoals het huidige onderzoek voorziet, ontbreekt echter vaak nog.

Het doel van het huidige onderzoek is om inzicht te verkrijgen in de factoren die een rol spelen in de vestigingskeuze van kennismigranten, zoekjaarders, zelfstandigen en start-ups en hoe verschillende factoren, inclusief het Nederlandse beleid, worden gewogen in deze keuze. De resultaten van dit onderzoek bieden handvatten om Nederland aantrekkelijker te maken als vestigingsland.

Het onderzoek heeft betrekking op verschillende doelgroepen die als volgt gedefinieerd worden:

- **Kennismigrant:** Een immigrant die toestemming heeft om in Nederland te werken op grond van zijn of haar kennis.
- **Zoekjaarder:** Een aan een hoger onderwijsinstelling pas afgestudeerde migrant die een jaar in Nederland mag verblijven om werk te zoeken.
- **Zelfstandigen:** Een immigrant die op basis van arbeid als zelfstandige met een onderneming die bijdraagt aan de Nederlandse economie in Nederland mag verblijven.
- **Start-up migrant:** Een immigrant die als startende ondernemer met een innovatief bedrijf in Nederland mag verblijven.
- **Kenniswerkers:** Een verzamelnaam voor de vier hierboven genoemde doelgroepen.

S.2 Methodologische benadering

Met dit onderzoek moet zicht worden verkregen op de weging van factoren en de aanknopingspunten die dit biedt voor beleid. Om dit systematisch in kaart te brengen maken we gebruik van **Contribution Analysis (CA)**. CA is een beproefde benadering om causale paden en onderliggende factoren in samenhang te kunnen analyseren (zie bijvoorbeeld Befani & Mayne, 2014; Mayne, 2012¹). De meerwaarde van CA is dat de oorzaak-gevolgrelaties systematisch in kaart worden gebracht en de verhouding tussen verschillende factoren in relatie tot de uitkomst wordt onderbouwd. Hiervoor hebben we de volgende onderzoeksactiviteiten uitgevoerd:

- **Interviews met professionals** (6) om aanvullend zicht te krijgen op de Nederlandse beleidscontext, relevante ontwikkelingen ten aanzien van de doelgroepen en de dienstverlening, en het netwerk van organisaties die zich bezighouden met informatievoorzieningen en begeleiding van de doelgroepen.
- **Literatuurstudie** om aanvullende informatie op te halen over beleidsmaatregelen, kenmerken van de doelgroepen over factoren die gerelateerd zijn aan de vestigingskeuze en de afwegingsprocessen die daaraan ten grondslag liggen.
- **Gesprekken met (inter)nationale experts** (10) om de literatuurstudie verder aan te vullen en de aannemelijkheid van de contributietheorie te testen.
- **Interviews met de doelgroep** (39), waaronder 18 kennismigranten in Nederland, 8 kennismigranten in andere Europese landen, 12 zoekjaarders en 6 start-ups of zelfstandigen.²

¹ Befani, B. & Mayne, J. (2014). *Process Tracing and Contribution Analysis: A Combined Approach to Generative Causal Inference for Impact Evaluation*. ISD Bulletin 45(6); Mayne, J. (2012). *Contribution analysis: Coming of age?* Evaluation 18:270

² Vijf van de geïnterviewde kenniswerkers konden over meerdere onderwerpen antwoord geven omdat ze bijvoorbeeld eerst een zoekjaardersvisum hebben gehad en ondertussen een kennismigrantenvisum hebben, of omdat ze eerst als kennismigrant in een ander EU-land hebben gewoond alvorens ze naar Nederland zijn gekomen (of andersom).

S.3 Resultaten van het onderzoek

Hieronder beschrijven we welke factoren en beleidsmaatregelen volgens de geïnterviewden een rol spelen of een blokkade vormen bij de vestigingskeuze. Het gaat dan om de keuze voor een EU-bestemmingsland en/of de specifieke keuze voor Nederland als bestemmingsland en de factoren die de blijfkans vergroten.

S.3.1 Professionele en economische factoren

Wat betreft de professionele en economische factoren blijkt uit het onderzoek dat, in lijn met eerder onderzoek, persoonlijke carrièremogelijkheden van groot belang zijn voor de vestigingskeuze van kennismigranten en zoekjaarders. De aantrekkelijkheid/status van de werkgever, de hoogte van het inkomen, de mogelijkheden tot het zetten van carrièrestappen en loopbaanmogelijkheden voor gezinsleden blijken belangrijke elementen voor kennismigranten en zoekjaarders om zich in een land te vestigen. Uit de interviews blijkt dat kennismigranten en zoekjaarders van mening zijn dat Nederland een aantrekkelijk land is vanwege de carrièremogelijkheden en de doorgroeimogelijkheden. Nederland is hierin echter niet uniek: kenniswerkers die we uit andere EU-landen gesproken hebben benoemen ook deze factoren als drijfveer voor hun keuze voor het vestigingsland.

S.3.2 Sociale factoren

In eerder onderzoek wordt gesteld dat sociale factoren de minst belangrijke factor is voor de vestigingskeuze van kenniswerkers. Uit het huidige onderzoek blijkt echter dat sociale factoren wel degelijk een grote rol spelen in de keuzes van kenniswerkers. De sociale factoren, zoals de aanwezigheid van andere kenniswerkers of de mogelijkheid tot het opbouwen van een sociaal netwerk, worden eerder genoemd als een aanleiding voor een kenniswerker om zich te verdiepen in Nederland (of een ander land) als een realistische vestigingsoptie. In het kort: sociale netwerken kunnen vaak meer als een randvoorwaarde worden gezien om überhaupt het betreffende land in het vizier te hebben. Volgens het huidige onderzoek wegen sociale factoren wel relatief zwaar als het gaat om de keuze om in een land te blijven. Het is voor mensen belangrijk om goed uit de voeten te kunnen op sociaal vlak in het land waar ze wonen. Niet iedereen hoeft hierbij voorafgaand aan de migratie vrienden of familie in het vestigingsland te hebben, maar het is voor kenniswerkers vooral cruciaal om mogelijkheden tot sociale connecties te hebben.

S.3.3 Cultureel-maatschappelijke factoren

De uitkomsten van het huidige onderzoek bevestigen eerdere literatuur waaruit blijkt dat de kwaliteit van de leefomgeving en manier van leven in Nederland belangrijk zijn voor de keuze van kenniswerkers om zich in Nederland te vestigen. Uit het huidige onderzoek blijkt dat er een verscheidenheid aan cultureel-maatschappelijke factoren van belang is voor de kenniswerkers, maar dat niet alle factoren van toepassing zijn bij ieders keuze. Een factor die wel altijd een rol speelt bij de keuze is de reputatie van Nederland als een veilig en tolerant land met een cultuur van gelijkwaardigheid. Ook bevestigt het huidige onderzoek eerder onderzoek dat laat zien hoe belangrijk het is voor kenniswerkers dat Engels als voertaal kan worden gebruikt in Nederland. Tegelijkertijd komt uit eerder onderzoek naar voren dat kenniswerkers de Nederlandse taal als een drempel ervaren om nauwe sociale banden in Nederland te vormen. Uit het huidige onderzoek komt voornamelijk naar voren dat men drempels ervaart om de Nederlandse taal te gaan leren en hierin behoefte heeft aan meer ondersteuning.

Eerder onderzoek identificeert ook mogelijke knelpunten op cultureel-maatschappelijk vlak: zo laat een eerder Regio-plan-onderzoek³ zien dat een overspannen huizenmarkt als een minpunt wordt ervaren door kenniswerkers. Ook de uitkomsten van het huidige onderzoek bevestigen dit beeld: barrières bij huisvesting zijn voor velen een van de grootste redenen om over Nederland te twifelen. In tegenstelling tot eerder onderzoek, zien we de complexiteit van officiële procedures niet terugkomen als een knelpunt voor kenniswerkers in Nederland. Dat is juist iets wat door kenniswerkers in andere EU-landen als een knelpunt wordt aangegeven, en vormt een aanleiding voor enkelen van hen om uit die landen te willen vertrekken.

S.3.4 Beleidsregelingen en overige factoren

In lijn met eerder onderzoek blijkt ook uit het huidige onderzoek dat de 30%-regeling door kennismigranten als een aantrekkelijke regeling wordt gezien. Deze regeling blijkt voor kennismigranten echter eerder een reden om in Nederland te blijven dan om in eerste instantie naar Nederland te komen. De differentiatie die mogelijk is in visumregelingen, de mo-

³ Buers, C., Klaver, J., & Witkamp, B. (2018). *Aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten*. Regioplan.

gelijkheid om gemakkelijk een partner mee te nemen naar Nederland, maar ook overige beleidsregelingen zoals de aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden in Nederland en het gemakkelijk verkrijgen van een hypotheek worden daarnaast ook door kenniswerkers genoemd als factoren die meespelen in hun keuze voor Nederland. De knelpunten die kenniswerkers volgens eerder onderzoek ervaren met overheidsprocedures (zoals het aanvragen van sociale voorzieningen, moeite met belastingaangifte) worden door kenniswerkers in het huidige onderzoek niet als zodanig ervaren.

S.3.5 Ondernemersklimaat

De resultaten van het huidige onderzoek zijn in lijn met de bevindingen uit eerder onderzoek waaruit blijkt dat voor zelfstandig ondernemers of start-up migranten toegang tot talent, toegang tot kapitaal, toegang tot de (internationale) markt en een bevorderende overheids- en beleidsomgeving kenmerken van het ondernemersklimaat zijn die de aantrekkelijkheid van een land/regio vergroten. De respondenten die naar Nederland zijn gekomen als zelfstandig ondernemers of start-up migrant benoemen de ondernemerscultuur als een aantrekkelijk aspect van Nederland en men ziet Nederland dan ook als een land waar een groot kennisnetwerk is met veel ruimte en kansen voor ondernemers en een land dat start-ups expliciet faciliteert.

S.3.6 Samenhang tussen factoren

Het huidige onderzoek bevestigt eerder onderzoek waaruit blijkt dat verschillende factoren samen een rol spelen in het maken van een keuze voor Nederland. Zo blijkt ook uit dit onderzoek dat de loopbaanmogelijkheden en kennisinfrastructuur, de financiële overwegingen en de kwaliteit van het leefklimaat (veiligheid, cultuur, manier van leven) en loopbaanmogelijkheden belangrijke beweegredenen zijn voor de keuze voor Nederland.

De uitkomsten van het huidige onderzoek laten zien dat de verschillende factoren ieder voor zich een rol spelen in de keuze voor Nederland als vestigingsland. Het is de samenhang tussen de verschillende factoren die doorslaggevend is voor de keuze om in Nederland te gaan wonen en werken en om er te blijven. Zo biedt Nederland volgens kenniswerkers goede professionele en economische perspectieven die een aanleiding vormen om Nederland te overwegen, en dienen de cultureel-maatschappelijke en sociale factoren als doorslaggevend in de definitieve keuze. Kenniswerkers zullen niet zo snel kiezen voor een land dat professioneel voldoet maar op cultureel-maatschappelijk en sociaal gebied veel te wensen overlaat.

S.4 Conclusie

Dit onderzoek naar de drijfveren van kenniswerkers bij het kiezen van een vestigingsland had als doel in kaart te brengen wat Nederland aantrekkelijk maakt voor deze kenniswerkers. Hierdoor wordt het mogelijk om (beleids)aanpassingen te overwegen die zouden kunnen bijdragen aan de aantrekkelijkheid van Nederland als bestemming voor nieuwe kenniswerkers, of als langdurig vestigingsland voor kenniswerkers die al in het land wonen.

Uit het onderzoek blijkt dat de keuze voor een vestigingsland complex is. In lijn met het feit dat kenniswerkers in eerste instantie migreren voor arbeid, zien we dat ze grotendeels gedreven worden door professionele overwegingen in het maken van een keuze, maar dat sociale en cultureel-maatschappelijke kenmerken van een vestigingsland even belangrijk of misschien nog wel belangrijker zijn voor deze keuze: ze kunnen worden gezien als randvoorwaarden om een weloverwogen keuze te maken. Mensen willen op professioneel vlak kunnen groeien en gaan op zoek naar een land waar dat wordt gefaciliteerd, maar mensen willen ook een comfortabel, veilig leven kunnen leiden omringd door vrienden en andere sociale relaties.

Uit gesprekken met de respondenten blijkt dat kenniswerkers die in Nederland wonen het land als een aantrekkelijke vestigingslocatie zien. Nederland biedt talloze mogelijkheden om je op professioneel vlak te ontwikkelen, en is een koploper in een aantal sleutelsectoren in de kenniseconomie, zoals tech, IT, of vrede en recht. Tegelijkertijd voldoet Nederland aan de sociale en cultureel-maatschappelijke randvoorwaarden die voor mensen cruciaal zijn om zich comfortabel te voelen in een land. Zo vinden kenniswerkers Nederland een veilig land met een uitstekende werk-privébalans en een bruisend (stads)leven en zien ze daarbij mogelijkheden tot het bouwen van sociale relaties waar ze tevreden mee zijn. Ook biedt Nederland een aantrekkelijk vestigingsklimaat volgens de respondenten wat betreft de arbeidsmarkt en toegang tot verschillende voorzieningen. Zo waarderen kenniswerkers de voordelen van de 30%-regeling, waardoor hun netto inkomen hoger ligt. Ook zijn kenniswerkers zeer positief over de werknemersbescherming in Nederland en de secundaire arbeidsvoorwaarden die standaard worden aangeboden aan werknemers. Daarnaast zijn de meeste kenniswerkers, na een tijdje in Nederland te hebben gewoond, nog steeds tevreden met hun leven en hun kansen in Nederland, wat voor velen aanleiding vormt om in Nederland te blijven wonen.

Er blijft zeker ruimte voor verbetering in hoe Nederland de aanwezigheid en kwaliteit van deze factoren verder kan bevorderen, maar dit betreft voornamelijk kleinere knelpunten. Zo leeft er onder veel kenniswerkers behoefte aan meer structurele ondersteuning bij het leven in Nederland, bijvoorbeeld als het gaat om huisvesting, het leren van de Nederlandse taal, of contacten opbouwen met de lokale bevolking. Waar de meeste mensen zich zorgen over maken is het gebrek aan huisvestingsmogelijkheden in Nederland. Dit is dan ook de voornaamste factor waarom mensen er soms over twijfelen naar Nederland te komen en waarom Nederland minder aantrekkelijk kan zijn als vestigingsland.

Uit dit onderzoek constateren we dat, als het gaat om het aantrekken van kenniswerkers, Nederland vooral winst kan boeken door in te zetten op *branding*. Terwijl uit dit onderzoek blijkt dat Nederland een aantrekkelijke vestigingsland is, met veel positieve aspecten die voor de keuze van kenniswerkers van belang zijn, zien we dat de manier waarop Nederland überhaupt als keuze op het vizier van mensen komt vaak toevallig is. Nederland staat niet heel bekend als een sterke kennisbestemming an sich, met uitzondering van zeer specifieke sectoren zoals internationale vrede en recht in Den Haag. Bij de wens om meer kenniswerkers aan te trekken is het daarom raadzaam om meer op de radar te komen als kennisbestemming.



Summary



Summary

This is a summary of the report on the settlement choices of knowledge workers in the Netherlands. In this summary, we first briefly explain the purpose of the study and the methodological approach. Subsequently, we describe the results of the study and the tools these results provide for policymakers.

S.1 Purpose of the research

The government aims to further strengthen the Dutch knowledge economy, which means that it is important that the Netherlands is as attractive a settlement country as possible for highly skilled migrants, migrants with an orientation year residence permit, self-employed migrants and start-up migrants (hereafter knowledge workers). To properly shape this policy, more insight is needed into the factors that determine the settlement choices of knowledge workers and the factors that are decisive in this, including the effects of current Dutch policy. Previous research has highlighted a wide range of factors that can influence the settlement choices of highly skilled migrants and migrants with an orientation year residence permit. However, an integrated approach that looks at the relationship between the different factors and the extent to which some factors are more decisive than others, as provided by the current study, is often still lacking.

The purpose of the current study is to gain insight into the factors that play a role in the settlement choices of highly skilled migrants, migrants with an orientation year residence permit, self-employed migrants and start-up migrants and how various factors, including Dutch policy, are weighed in this decision. The results of this research offer tools to make the Netherlands more attractive as a country of settlement.

The study covers different target groups defined as follows:

- **Highly skilled migrant:** An immigrant who has permission to work in the Netherlands based on his or her knowledge.
- **Migrant with an orientation year residence permit:** An immigrant recently graduated from a higher education institution who is allowed to stay in the Netherlands for one year to seek employment.
- **Self-employed migrant:** An immigrant who is allowed to stay in the Netherlands on the basis of self-employment with a business that contributes to the Dutch economy.
- **Start-up migrant:** An immigrant who is allowed to stay in the Netherlands as a start-up entrepreneur with an innovative business.
- **Knowledge worker:** A collective term for the four target groups mentioned above.

S.2 Methodological approach

The purpose of this study is to gain insight into the weighing of factors and the leads this offers for policy. To systematically map this, we use the method of **Contribution Analysis (CA)**. CA is a proven approach to analyse causal pathways and underlying factors in context (see for example Befani & Mayne, 2014; Mayne, 2012⁴). The added value of CA is that it systematically identifies cause-effect relationships and substantiates the connection between different factors in relation to the outcome. To this end, we conducted the following research activities:

- **Interviews** with professionals (6) to gain additional insight into the Dutch policy context, relevant developments regarding the target groups and service provision, and the network of organisations involved in information services and guidance provided to the target groups.
- **Literature review** to retrieve additional information on policy measures, characteristics of target groups on factors related to settlement choices and the trade-off processes underlying them.
- **Interviews with (inter)national experts** (10) to further complete the literature review and test the plausibility of the contribution theory.
- **Interviews with the target group** (39), including 18 highly skilled migrants in the Netherlands, 8 highly skilled migrants in other European countries, 12 migrants with an orientation year residence permit and 6 start-up or self-employed migrants.⁵

⁴ Befani, B. & Mayne, J. (2014). *Process Tracing and Contribution Analysis: A Combined Approach to Generative Causal Inference for Impact Evaluation*. ISD Bulletin 45(6); Mayne, J. (2012). *Contribution analysis: Coming of age?* Evaluation 18:270

⁵ Five of the knowledge workers interviewed were able to answer several topics because, for example, they had first had an orientation year permit and in the meantime obtained a highly skilled migrants visa, or because they first lived as a highly skilled migrant in another EU country before coming to the Netherlands (or vice versa).

S.3 Research results

Below we describe which factors and policy measures play a role in or form a barrier to the settlement choices of the knowledge migrants we interviewed. What is concerned here is the choice of an EU destination country and/or the specific choice of the Netherlands as a destination country, and the factors that increase the likelihood of staying.

1.1.1 S.3.1 Professional and economic factors

Regarding professional and economic factors, the study shows that, in line with previous research, personal career opportunities are of great importance for the settlement choices of highly skilled migrants and migrants with an orientation year residence permit. The attractiveness/status of the employer, level of income, opportunities for career advancement, and career opportunities for family members appear to be important elements for highly skilled migrants and migrants with an orientation year residence permit to settle in a country. The interviews show that highly skilled migrants and migrants with an orientation year residence permit are of the opinion that the Netherlands is an attractive country because of the career and advancement opportunities. However, the Netherlands is not unique in this: knowledge workers we interviewed from other EU countries also mention these factors as drivers for their choice of country of residence.

1.1.2 S.3.2 Social factors

Previous research argues that social factors are the least important factors in knowledge workers' settlement choices. However, the current study shows that social factors do play a major role in knowledge workers' choices. Social factors, such as the presence of other knowledge workers or the ability to build a social network, are usually cited as a reason for a knowledge worker to consider the Netherlands (or another country) as a realistic settlement option. In short, social networks are often seen as a prerequisite for considering the country in question at all. According to the current research, social factors do weigh relatively heavily when it comes to choosing to stay in a country. It is important for people to get along socially in the country they live in. In this regard, not everyone needs to have friends or family in the country of settlement prior to migration, but it is especially crucial for knowledge workers to have opportunities for social connections.

1.1.3 S.3.3 Cultural and societal factors

The results of the current study confirm previous literature showing that the quality of the living environment and way of life in the Netherlands are important for the choice of knowledge workers to settle in the Netherlands. The current research shows that a variety of cultural and societal factors are important to knowledge workers, but not all factors apply to everyone's choice. One factor that does always play a role in choosing the Netherlands is the reputation of the Netherlands as a safe and tolerant country with a culture of equality. Also, the current study confirms previous research that shows how important it is for knowledge workers that English can be used as a working language in the Netherlands. At the same time, previous research shows that knowledge workers experience the Dutch language as a barrier to forming close social ties in the Netherlands. The current research mainly shows that people experience barriers to learning the Dutch language and need more support in this.

Previous research also identifies potential bottlenecks at the cultural and societal level: for example, an earlier Regioplan study⁶ shows that a strained housing market is perceived as a downside by knowledge workers. The results of the current study confirm this picture: barriers to housing are one of the largest reasons for many knowledge migrants to have doubts about the Netherlands. Contrary to previous research, the complexity of official procedures is not perceived as a bottleneck for knowledge workers in this study. Instead, this is something that knowledge workers in other EU countries do identify as a bottleneck, and is a reason for some of them to want to leave those countries.

1.1.4 S.3.4 Policy measures and other factors

In line with previous research, the current study also shows that the 30% ruling is seen as an attractive scheme by highly skilled migrants. However, this ruling appears to be a reason for highly skilled migrants to stay in the Netherlands rather than come to the Netherlands in the first place. The differentiation possible in visa regulations, the possibility to easily bring a partner to the Netherlands, but also other policy schemes such as the attractive employment conditions in the Netherlands and the ease of obtaining a mortgage are also mentioned by knowledge workers as factors that play a role in their choice of the Netherlands. The bottlenecks that knowledge workers according to previous research experience

⁶ Buers, C., Klaver, J., & Witkamp, B. (2018). *Aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten*. Regioplan.

with government procedures (such as applying for social benefits, difficulty with tax declarations) are not perceived as such by knowledge workers in the current study.

1.1.5 S.3.5 Entrepreneurial climate

The results of the current study are in line with findings from previous research showing that for self-employed or start-up migrants, access to talent, access to capital, access to the (international) market and a conducive government and policy environment are characteristics of the entrepreneurial climate that increase the attractiveness of a country or region. Respondents who came to the Netherlands as self-employed entrepreneurs or start-up migrants mention the business climate as an attractive aspect of the Netherlands, and they regard the Netherlands as a country with a large knowledge network with lots of space and opportunities for entrepreneurs, as well as a country that explicitly facilitates start-ups.

1.1.6 S.3.6 Relationship between factors

The current study confirms previous research showing that several factors together play a role in migrants' choices regarding settlement in the Netherlands. In line with previous research, this study also shows that career opportunities and knowledge infrastructure, financial considerations and the quality of the living environment (safety, culture, way of life) and career opportunities are important motives for choosing the Netherlands.

The results of this study show that the various factors each play a role in choosing the Netherlands as a country of settlement. It is the connection between the different factors that is decisive for the choice to live and work in the Netherlands and to stay there. According to knowledge workers, the Netherlands offers good professional and economic prospects that provide a reason to consider the Netherlands, and social, cultural and societal factors are decisive in the final choice. Knowledge workers are not inclined to choose a country that satisfies professionally but leaves much to be desired in terms of social, cultural and societal factors.

S.4 Conclusion

This study on knowledge workers' motivations when they choose a country of residence aimed to identify what makes the Netherlands attractive to these knowledge workers. This makes it possible to consider (policy) adjustments that could contribute to the attractiveness of the Netherlands as a destination for new knowledge workers, or as a long-term settlement country for knowledge workers already living in the country.

The study shows that the choice of a settlement country is complex. In line with the fact that knowledge workers primarily migrate for labour purposes, we observe that they are largely driven by professional considerations when making their choice, but that social, cultural and societal characteristics of a settlement country are equally or perhaps even somewhat more important for this choice: they can be regarded as preconditions for making an informed choice. People want to be able to grow professionally and look for a country that facilitates this, but people also want to be able to live a comfortable, safe life surrounded by friends and other social relationships.

Interviews with respondents indicate that knowledge workers living in the Netherlands see the country as an attractive location for settlement. The Netherlands offers numerous opportunities for professional development, and is a leader in a number of key sectors in the knowledge economy, such as tech, IT, or peace and justice. At the same time, the Netherlands meets the social, cultural and societal preconditions that are crucial for people to feel comfortable in a country. For example, knowledge workers regard the Netherlands as a safe country with an excellent work-life balance and a vibrant (city) life, seeing opportunities to build social relationships that they are satisfied with. According to respondents, the Netherlands also offers attractive settlement options in terms of the labour market and access to various amenities. For example, knowledge workers appreciate the benefits of the 30% ruling, which increases their net income. Knowledge workers are also very positive about employee protection in the Netherlands and the secondary employment conditions offered to employees as a standard part of Dutch employment contracts. In addition, after living in the Netherlands for a while, most knowledge workers are still satisfied with their lives and opportunities in the Netherlands, prompting many to continue living in the Netherlands.

There certainly remains room for improvement as to how the Netherlands can further promote the presence and quality of these factors, but this mainly concerns smaller bottlenecks. For example, there is a need among many knowledge workers for more structural support with regard to living in the Netherlands, for example when it comes to housing,

learning the Dutch language, or building contacts with local people. Most people are concerned about the (lack of) housing options in the Netherlands. This is, therefore, the main factor why people sometimes hesitate to come to the Netherlands and why the Netherlands may be less attractive as a country of settlement.

From this study we conclude that, when it comes to attracting knowledge workers, the Netherlands can mainly achieve progress by focusing on branding. While this study shows that the Netherlands is an attractive settlement country, with many positive aspects that are important for the choice of knowledge workers, we see that the way in which the Netherlands is even considered as a choice at all is often accidental. The Netherlands is not very well known as a strong knowledge destination in itself, with the exception of very specific sectors such as international peace and justice in The Hague. In wanting to attract more knowledge workers, it is therefore advisable to get on the radar as a knowledge destination.



1. Inleiding



1 Inleiding

1.1 Aanleiding

De overheid streeft naar verdere versterking van de Nederlandse kenniseconomie, waarbij het van belang is dat Nederland zo aantrekkelijk mogelijk is als vestigingsland voor kennismigranten, zoekjaarders, zelfstandigen en start-upondernemers (hierna kenniswerkers). Het stimuleren van de komst van deze doelgroepen vormt een onderdeel van het Nederlandse beleid gericht op het versterken van de kenniseconomie. Om dit beleid goed vorm te kunnen geven, is kennis nodig over welke factoren de vestigingskeuze van kenniswerkers bepalen en over de factoren, inclusief het Nederlandse beleid, die hierin doorslaggevend zijn.

Het onderzoek heeft betrekking op verschillende doelgroepen die als volgt gedefinieerd worden:

- **Kennismigrant:** Een immigrant die toestemming heeft om in Nederland te werken op grond van zijn of haar kennis.
- **Zoekjaarder:** Een aan een hogeronderwijsinstelling pas afgestudeerde migrant die een jaar in Nederland mag verblijven om werk te zoeken.
- **Zelfstandigen:** Een immigrant die op basis van arbeid als zelfstandige met een onderneming die bijdraagt aan de Nederlandse economie in Nederland mag verblijven.
- **Start-up migrant:** Een immigrant die als startende ondernemer met een innovatief bedrijf in Nederland mag verblijven.
- **Kenniswerkers:** Een verzamelnaam voor de vier hierboven genoemde doelgroepen.

1.2 Achtergrond

Het aantrekken van kenniswerkers maakt deel uit van het Nederlandse beleid gericht op het bevorderen van de kenniseconomie. In de afgelopen jaren is het aantal kenniswerkers in Nederland significant gegroeid. Dit komt mede door het zakelijke klimaat, de aantrekkingskracht van Nederlandse steden zoals Amsterdam en Rotterdam en de hoge kwaliteit van leven in Nederland. Kenniswerkers hebben vaak specialismes die onder de Nederlandse professionals moeilijk te vinden zijn. Hiermee dragen ze onder andere bij aan de versterking van de nationale innovatie- en concurrentiekracht, en stimuleren ze economische groei, innovatie en diversiteit.⁷ Ook zouden kenniswerkers kunnen bijdragen aan het dempen van de maatschappelijke gevolgen van vergrijzing.⁸ Ondanks de voordelen van het aantrekken van kenniswerkers bestaat er ook maatschappelijk debat over de gevolgen van de groeiende populatie kenniswerkers op de maatschappij.

Zo is er, onder andere, een maatschappelijk debat gaande over de komst van kenniswerkers en de krapte op de woningmarkt. In Nederland is er een aanzienlijk tekort aan woningen, vooral in de huursector. Ook demografische ontwikkelingen met betrekking tot migratie kunnen de druk op de arbeidsmarkt verhogen.⁹ De schaarste op de woningmarkt heeft zelfs geleid tot biedingen boven de vraagprijs voor huurwoningen. Met name in maatschappelijke discussies wordt deze druk op de woningmarkt soms specifiek in verband gebracht met kenniswerkers. Nieuwsbronnen laten bijvoorbeeld zien dat het volgens makelaars voornamelijk kenniswerkers zijn die aan biedingen in de huursector deelnemen, vooral in de Randstad en andere steden die geliefd zijn onder kenniswerkers, zoals Eindhoven.¹⁰ Uit onderzoek blijkt dat Nederlanders zich zorgen maken over het vinden van een huis en dat zij zich in hun zoektocht bedreigd voelen door kenniswerkers.¹¹ Hoewel het exacte effect van kenniswerkers op deze schaarste moeilijk te bepalen is, leeft het idee in de maatschappij dat deze ontwikkelingen het steeds moeilijker maken voor inwoners van Nederland om een betaalbare woning te vinden.

Ook het effect van het groeiende aantal migranten op maatschappelijke voorzieningen komt aan bod in onderzoek en discussies.¹² Zo leeft het idee dat het groeiend aantal kenniswerkers zorgt voor extra druk op de zorg. In de regio Eindhoven heeft zestig procent van de huisartsenpraktijken een patiëntenstop ingesteld door de vergrote druk op de zorg,

⁷ Glennon, B. (2024). Skilled Immigrants, Firms, and the Global Geography of Innovation. *Journal of Economic Perspectives*, 38(1), 3-26.

⁸ Adviesraad Migratie (2023). Arbeidsmigratie: Oplossing voor economie en demografie? Verkenning.

⁹ Staatscommissie Demografische ontwikkelingen (2024). Gematigde groei – rapport van de staatscommissie demografische ontwikkelingen 2050.

¹⁰ <https://nos.nl/artikel/2480691-overbieden-op-huurwoning-gebeurt-steeds-vaker-300-euro-meer-komt-voor>

¹¹ (Un)intended consequences in High-skilled migrants' integration and inequalities: A comparison of policy in Germany and the Netherlands.

¹² Staatscommissie Demografische ontwikkelingen (2024). Gematigde groei – rapport van de staatscommissie demografische ontwikkelingen 2050.

waardoor sommige patiënten zonder huisarts komen te zitten. Ook de apotheken, wijkverpleging en maatschappelijk werk in deze regio zeggen toenemende druk te ervaren specifiek door ontwikkelingen met betrekking tot kenniswerkers.¹³

Daarnaast bestaat er discussie over het versoberen van de 30%-regeling (deze regeling maakt het voor kennismigranten mogelijk om over maximaal 30 procent van hun inkomen geen belasting te betalen voor maximaal vijf jaar). Een evaluatie uit 2017 van een eerdere iteratie van de 30% regeling liet zien dat deze regeling het mogelijk maakte voor bedrijven om schaarse deskundigheid naar Nederland toe te trekken.¹⁴ Deze regeling heeft dus positieve effecten op Nederland als vestigingsland. Toch leeft in Nederland weerstand ten opzichte van deze regeling en is per 1 januari 2024 de regeling versoerd.¹⁵ Binnen de maatschappelijke discussie hierover wordt opgemerkt dat het belastingvoordeel voor kenniswerkers mogelijk resulteert in een daling van belastinginkomsten voor de overheid, die anders voor andere doeleinden gebruikt zouden kunnen worden.¹⁶ Daarnaast wordt er in de maatschappelijke discussie opgemerkt dat er door dit voordeel een situatie kan ontstaan van oneerlijke concurrentie tussen nationale en internationale werknemers, aangezien werkgevers voor hetzelfde nettoloon minder brutoloon hoeven te betalen aan een kenniswerker dan aan een binnenlandse werknemer.¹⁷

Ook binnen het hoger onderwijs wordt uitvoerig gediscussieerd over de gevolgen van het toenemende aantal internationale studenten. In Nederland zien we overvolle collegezalen en een groei van Engelstalige opleidingen. Dit zorgt voor een verhoogde werkdruk voor docenten. Ook kan dit volgens sommige experts de toegankelijkheid van het onderwijs voor Nederlandse studenten in gevaar brengen.¹⁸ Daarnaast blijft het aantal beschikbare studentenwoningen achter bij de groeiende vraag. Tegelijkertijd laten economische doorrekeningen zien dat internationale studenten de overheid meer opleveren dan ze kosten¹⁹ en is internationalisering in het hoger onderwijs belangrijk voor de positie van Nederland als kenniseconomie.²⁰ De laatste jaren is er maatschappelijke discussie of Nederlandse hogescholen en universiteiten wel zo veel studies in het Engels moeten aanbieden of dat hier kritischer naar gekeken moet worden.^{21,22} Ook in het politieke debat leeft de discussie voor versoering van fiscale regelingen voor kennismigranten en voor mogelijkheden tot studiemigratie. In het hoofdlijnenakkoord van de partijen die aan het formeren zijn naar aanleiding van de nationale verkiezingen van november 2023 worden deze twee onderwerpen genoemd als aandachtspunten voor maatregelen en beleid.²³

Ondanks de verschillende uitdagingen die de groei van het aantal kenniswerkers met zich meebrengt wordt binnen deze discussie ook het cruciale belang van kenniswerkers voor de Nederlandse economie benadrukt. Zo kan het werven van deze groep aanzienlijke gevolgen hebben, zoals het verplaatsen van hoogwaardige bedrijven naar het buitenland, wat de basis voor kennisontwikkeling in Nederland zou kunnen verkleinen. Dit kan resulteren in hogere gederfde inkomsten voor de staatskas dan de verwachte besparingen door de versoering van de 30%-regeling.²⁴ Bovendien blijft de vraag naar personeel hoog in bijna alle economische sectoren, wat de uitdagingen voor Nederland in de komende jaren benadrukt.^{25,26} Grote techbedrijven zijn met name sterk afhankelijk van kenniswerkers, en een tekort aan personeel zou de internationale concurrentiepositie van Nederland aanzienlijk kunnen verzwakken.²⁷ Deze discussie onderstreept duidelijk het belang om zowel de uitdagingen als de kansen zorgvuldig te overwegen bij het ontwikkelen van beleid om kenniswerkers aan te trekken.

Voor alle groepen geldt dat beleidsmatige factoren de keuze van mensen om zich wel of niet in Nederland te vestigen kunnen beïnvloeden. Regioplan is daarom door het Wetenschappelijk Onderzoeks en Documentatie Centrum gevraagd

¹³ <https://www.omroepbrabant.nl/nieuws/4306814/huisartsen-maken-zich-zorgen-over-enorme-groei-expats-het-gaat-knellen>

¹⁴ Vankan, A., Brennenraeds, R., den Hertog, P., Driese, M., Veldman, J. & Rienstra, Y. (2017). *Evaluatie 30% regeling*. Utrecht: Dialogic.

¹⁵ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inkomstenbelasting/belastingvoordeel-buitenlandse-werknemers#:~:text=30%25%2Dregeling%20versoerd%20sinds,laatste%2020%20maanden%2010%25%20belastingvrij.>

¹⁶ <https://www.scienceguide.nl/2023/10/fiscaal-voordeel-kennismigrant-versoeren-in-ruil-voor-renteverlaging-voor-de-pechgeneratie/>

¹⁷ <https://nos.nl/artikel/2495588-vakbond-blij-met-versoering-expatregeling-bedrijven-niet-remt-innovatiekracht>

<https://eenvandaag.avrotros.nl/item/tweede-kamer-maakt-draai-meerderheid-in-zicht-om-expatregeling-toch-te-houden-zoals-die-was/>

¹⁸ Hiervoor is ook de wetsvoorstel gemaakt Wetsvoorstel Internationalisering in balans, zie <https://wetgevingskalender.overheid.nl/rege-ling/WGK015111/documenten/Raad%20van%20State/Adviesaanvraag%20aanhangig%20bij%20Raad%20van%20State/1>

¹⁹ Zie <https://www.cpb.nl/de-economische-effecten-van-internationalisering-het-hoger-onderwijs-en-mbo-0#>

²⁰ Zie Onderwijsraad (2024). Briefadvies Wetsvoorstel Wet internationalisering in balans.

²¹ <https://www.parool.nl/nederland/dijkgraaf-gaat-internationalisering-tegen-opleidingen-niet-zomaar-meer-in-het-engels~b3f0aad8/>

²² <https://nos.nl/artikel/2489674-toename-internationale-studenten-in-nederland-stijging-van-8000>

²³ <https://www.kabinetformatie2023.nl/documenten/publicaties/2024/05/16/hoofdlijnenakkoord-tussen-de-fracties-van-pvv-vvd-nsc-en-bbb>

²⁴ <https://fd.nl/opinie/1511994/vooral-het-overhaast-indammen-van-kennismigratie-zet-ons-ondernemingsklimaat-onder-druk>

²⁵ <https://www.ad.nl/economie/waarschuwing-arbeidsmigranten-zijn-broodnodig-bedrijfsleven-en-samenleving-kunnen-zonder~ac1188a/>

²⁶ <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2481515-kennismigranten-als-oplossing-voor-structureel-tekort-aan-arbeidskrachten>

²⁷ <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2489315-topman-asml-pleit-voor-meer-kennismigranten-we-kunnen-niet-zonder-ze>

om onderzoek te doen naar de factoren die een rol spelen in de vestigingskeuze van kenniswerkers en hoe deze factoren, inclusief het Nederlandse beleid, worden gewogen in deze keuze.

1.3 Doel en vraagstelling

De keuze van mensen om zich als kennismigrant, zoekjaarder, start-up of zelfstandig ondernemer in Nederland te vestigen berust op diverse drijfveren. Uit eerder onderzoek van Regioplan²⁸ blijkt dat, bij het maken van een keuze voor Nederland als vestigingsland, verschillende factoren een rol spelen. De kwaliteit van het leefklimaat (veiligheid, cultuur, manier van leven), loopbaanmogelijkheden en kennisinfrastructuur (reputatie werkgever) en financiële overwegingen blijken belangrijke beweegredenen voor de keuze voor Nederland. Het onderzoek laat bovendien ook zien dat de bekendheid met Nederland, financiële regelingen en mogelijkheden voor permanent verblijf kenniswerkers die twijfelen of die een voorkeur hebben voor een ander land, een zetje kunnen geven om toch voor Nederland te kiezen. Eerder onderzoek heeft op deze manier een breed scala aan factoren belicht die de vestigingskeuze van kenniswerkers en zoekjaarders kunnen beïnvloeden. Een geïntegreerde benadering waarin wordt gekeken naar de samenhang tussen de verschillende factoren en de mate waarin de verschillende factoren meewegen, zoals het huidige onderzoek voorziet, ontbreekt echter vaak nog.²⁹

Het doel van het huidige onderzoek is om inzicht te verkrijgen in welke factoren een rol spelen in de vestigingskeuze van kennismigranten, zoekjaarders, zelfstandigen en start-ups en hoe verschillende factoren, inclusief het Nederlandse beleid, worden gewogen in deze keuze. Dit onderzoek richt zich op kenniswerkers van buiten de EER, omdat zij een werk- en verblijfsvergunning nodig hebben om in Nederland te werken en hierbij meer afhankelijk zijn van het Nederlandse beleid. De resultaten van dit onderzoek bieden handvatten voor beleidsmakers om Nederland aantrekkelijker te maken als vestigingsland.

Uit de doelstelling komen de volgende onderzoeksvragen naar voren:

1. Welke maatregelen en regelingen bestaan er in Nederland ten aanzien van de verschillende doelgroepen (kennismigranten, zoekjaarders, zelfstandige ondernemers, en start-ups)?
2. Welke factoren spelen een rol in de keuze voor een EU-bestemmingsland en hoe worden verschillende factoren gewogen? Waarbij we een onderscheid maken in:
 - a. factoren die een rol spelen om naar een EU-bestemmingsland te komen;
 - b. factoren die een rol spelen in het vergoten van de blijfkans.
3. Welke factoren zijn doorslaggevend bij de keuze voor Nederland als bestemmingsland? Hoe komt de keuze tot stand? Welke andere landen worden overwogen? Waarbij we een onderscheid maken in:
 - a. factoren die een rol spelen om naar Nederland te komen;
 - b. factoren die een rol spelen in het vergroten van de blijfkans in Nederland.
4. Welke factoren vormen eventueel een blokkade voor de komst naar of een langer verblijf in Nederland, waardoor de keuze op een ander EU-land valt?
5. Op welke wijze wordt kennis verworven over Nederland en relevant Nederlands beleid? In hoeverre zijn relevante regelingen (o.a. kennismigrantenregeling, 30%-regeling, verblijfsvergunning 'zoekjaar hoogopgeleiden' en financieeringsregelingen voor start-ups, etc.) vooraf bekend?
6. Spelen aspecten van het Nederlandse beleid (bijvoorbeeld fiscale regelingen) een rol in de keuze en zo ja, welke?
7. Welke verbeterpunten zijn er ten aanzien van beleid (in brede zin) om Nederland aantrekkelijker te maken?

1.4 Methodologische benadering

Met dit onderzoek moet zicht worden verkregen op de weging van factoren en de aanknopingspunten die dit biedt voor beleid. Om dit systematisch in kaart te brengen maken we gebruik van [Contribution Analysis \(CA\)](#). De eerste stap van de CA is het in kaart brengen van de invloed van verschillende factoren op de vestigingskeuze van kenniswerkers middels een contributietheorie. De contributietheorie dient vervolgens als kapstok voor de interviews met de kenniswerkers. CA is een beproefde benadering om causale paden en onderliggende factoren in samenhang te kunnen analyseren (zie bijvoorbeeld Befani & Mayne, 2014; Mayne, 2012³⁰). De meerwaarde van CA is dat de oorzaak-gevolgrelaties systematisch in kaart worden gebracht en de verhouding tussen verschillende factoren in relatie tot de uitkomst wordt onderbouwd.

²⁸ Buers, C., Klaver, J., & Witkamp, B. (2018). *Aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten*. Regioplan.

²⁹ Niraula, A., & Triandafyllidou, A. (2022). Highly Skilled Migrant Decision-Making Under Uncertainty: A Literature Review. *Toronto Metropolitan Centre for Immigration and Settlement (TMCIS) and the CERC in Migration and Integration*.

³⁰ Befani, B. & Mayne, J. (2014). *Process Tracing and Contribution Analysis: A Combined Approach to Generative Causal Inference for Impact Evaluation*. *ISD Bulletin* 45(6); Mayne, J. (2012). *Contribution analysis: Coming of age?* *Evaluation* 18:270

Het gebruik van **Contribution Analysis** als kapstok voor dit onderzoek houdt in dat we de volgende stappen volgen:

Fase 1. Voorbereiding

In deze fase zijn de volgende onderzoeksactiviteiten uitgevoerd:

- **Interviews met stakeholders:** om aanvullend zicht te krijgen op de Nederlandse beleidscontext, relevante ontwikkelingen ten aanzien van de doelgroepen en de dienstverlening, en het netwerk van organisaties die zich bezighouden met informatievoorziening en begeleiding van de doelgroepen. De interviews zijn gehouden met:
 - een senior adviseur en twee adviseur van de afdeling regulier verblijf en Nederlandschap van de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND);
 - een senior beleidsmedewerk van de afdeling arbeidsvoorwaarden en arbeidsmigratie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW);
 - een onderzoeker van het team strategie, kennis en innovatie van Nuffic;
 - Directeur bij The Netherlands Point of Entry / Rijksdienst voor Ondernemend Nederland.

Op basis van de bovenstaande onderzoeksactiviteiten is het analysekader aangescherpt. Het analysekader dient als kapstok voor de tweede (verkenkende) fase.

Fase 2. Verkenning

In deze fase zijn de volgende onderzoeksactiviteiten uitgevoerd:

- **Literatuurstudie:** middels de literatuurstudie hebben we aanvullende informatie opgehaald over beleidsmaatregelen en regelingen, kenmerken van de doelgroepen over factoren die gerelateerd zijn aan de vestigingskeuze en afwegingsprocessen die hieraan ten grondslag liggen.
- **Gesprekken (inter)nationale experts:** om enerzijds de literatuurstudie verder aan te vullen en anderzijds de aannemelijkheid van de contributietheorie te testen zijn acht gesprekken gehouden met de volgende tien (inter)nationale experts:
 - een professor migration studies en een postdoctoraal onderzoeker van de universiteit Maastricht;
 - een senior onderzoeker van de Migration Research Hub;
 - een hoogleraar rechtssociologie en migratierecht van de Radboud Universiteit;
 - een projectmanager internationaal talent van Brainport Eindhoven;
 - een director ecosystem change and government affairs en een manager public & governmental affairs van TechLeap;
 - een adviseur International Newcomers van The Hague International Centre;
 - een global director recruitment van Booking.com (eveneens lid van NL Tech, een groep Nederlandse digitale tech-bedrijven³¹);
 - een global HR Business Partner van Just Eat Takeaway (eveneens lid van NL Tech, een groep digitale tech-bedrijven);

De input uit de interviews en de literatuurstudie is verwerkt in een contributietheorie. In deze theorie zijn onderbouwde aannames geformuleerd over de (doorslaggevende) factoren gerelateerd aan de vestigingskeuze en de weging van de verschillende factoren. De contributietheorie is de inhoudelijke voorbereiding voor de interviews met de doelgroepen in de volgende fase en dient hiermee als kapstok voor het verdere onderzoek.

Fase 3. Verdieping

In deze fase hebben we interviews met de doelgroepen gehouden. Tijdens deze interviews stond de overweging om naar Nederland te komen, het besluit om naar Nederland komen, en het verblijf in Nederland van de respondent centraal, waarbij we in ieder geval de volgende punten hebben besproken: afwegingsprocessen, doorslaggevende factoren voor vestigingskeuze, redenen om wel of juist niet voor Nederland te kiezen, perspectief op de toekomst en de afweging daarbij. In bijlage 1 wordt het wervingsproces van de respondenten toegelicht.

In totaal hebben we 39 interviews gehouden, waarvan er 5 respondenten over meerdere beleidsregelingen informatie konden geven, omdat ze bijvoorbeeld eerst een zoekjaardersvisum hebben gehad en ondertussen een kennismigranten visum hebben, of omdat ze eerst als kennismigrant in een ander EU land hebben gewoond alvorens ze naar Nederland

³¹ Een groep Nederlandse digitale techbedrijven heeft zich informeel verenigd als gesprekspartner voor de overheid en politiek, momenteel bestaande uit Bol, Booking.com, CM.com, Just Eat Takeaway.com en Marktplaats. Deze bedrijven zijn ieder in Nederland ontstaan, groot gegroeid en hier gevestigd en ontwikkelen technologie op eigen bodem met Europees of zelfs wereldwijd bereik.

zijn gekomen (of andersom). In totaal hebben we per categorie van de volgende aantallen respondenten informatie gekregen:

- kennismigranten in Nederland: 18;
- zoekjaarders: 12;
- start-ups en zelfstandigen: 6;
- kennismigranten in andere Europese landen: 8.

Van de respondenten die we voor het huidige onderzoek gesproken hebben is 53% vrouw en 82% jonger dan 40. Ze werken voornamelijk in de zakelijke dienstverlening (29%) en ICT (35%). Het merendeel woont in de Randstad. Deze cijfers komen overeen met kenmerken van de totale populatie kenniswerkers in Nederland, in onze eigen steekproef zien we alleen een iets hoger percentage vrouwen³².

Wat betreft kenniswerkers in andere Europese landen, hebben we gesproken met vijf kenniswerkers woonachtig in Duitsland, Zweden of Frankrijk. Van deze groep zijn de meeste vrouw (vier van de vijf). Twee van hen werken in de zakelijke dienstverlening, twee in het onderwijs en één in de gezondheidszorg.

Fase 4. Analyse en rapportage

De uitkomsten van de interviews zijn gebruikt om de eerder opgestelde contributietheorie in fase 2 aan te vullen en waar nodig te reviseren. Om tot een systematische analyse te komen verwerken we de uitkomsten uit de dataverzameling in een analysekader. Daarnaast analyseren we welke aanknopingspunten de uitkomsten bieden om het beleid in Nederland aantrekkelijker te maken. Daarvoor houden we de uitkomsten over welke regelingen en maatregelen er aanwezig zijn (onderzoeksvraag 1) tegen de uitkomsten over de weging van factoren aan. Als het onderzoek bijvoorbeeld aanwijzingen oplevert voor specifieke doorslaggevende factoren, brengen we in kaart welk beleid (nu en mogelijk in de toekomst) ingrijpt op deze factoren.

Voor het onderzoek is ook een begeleidingscommissie opgesteld, zie bijlage 3 voor een overzicht van de samenstelling.

1.5 Leeswijzer

In deze rapportage worden de resultaten van het onderzoek naar de vestigingskeuze van kenniswerkers beschreven en worden de bovengenoemde onderzoeksvragen beantwoord. In hoofdstuk 2 wordt eerst een beschrijving gegeven van de vier groepen kenniswerkers op wie dit onderzoek betrekking heeft en vervolgens geven we overzicht van de verschillende regelingen voor kenniswerkers van buiten de EER. Het derde hoofdstuk bevat een literatuurstudie en de contributietheorie die dient als kapstok voor het verdere onderzoek. In hoofdstuk 4 beschrijven we de resultaten van de interviews met de kenniswerkers. Tot slot bevat hoofdstuk 5 een conclusie van het onderzoek en een beantwoording van de onderzoeksvragen.

³² Zie bijvoorbeeld [Arbeidsmigrant van buiten de EU vaak een mannelijke kennismigrant | CBS](#) en [Nieuw record van kennismigranten: vooral Indiase migranten, maar ook veel Russen kwamen in 2022 naar Nederland | de Volkskrant](#).

2

2. Doelgroep en beleidsregelingen

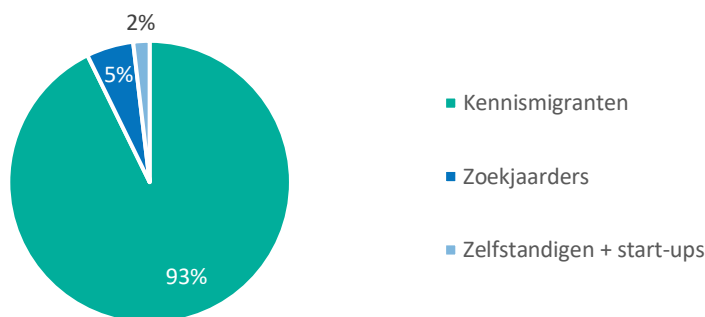
2 Doelgroep en beleidsregelingen

In dit hoofdstuk geven we eerst een beschrijving van kenniswerkers. Er zijn twee soorten kenniswerkers: kenniswerkers van binnen de Europese Economische Ruimte (EER) en kenniswerkers van buiten de EER. Kenniswerkers van binnen de EER hebben het recht op vrij verkeer van personen. Dit betekent dat zij geen werk- en verblijfsvergunning nodig hebben om in Nederland te werken. Kenniswerkers van buiten de EER hebben deze vergunningen echter wel nodig om in Nederland te werken. Dit onderzoek richt zich op de kenniswerkers van buiten de EER. Verderop in dit hoofdstuk geven we een beschrijving van de verschillende regelingen die gelden voor kenniswerkers van buiten de EER.

2.1 Kenniswerkers van buiten de EER

Vergeleken met de EU en naburige landen verstrekt Nederland een relatief groot aantal vergunningen vanwege kennis migratie. In 2022 werden er in Nederland ongeveer 31.000 verblijfsvergunningen kennis en talent verleend. Het overgrote deel hiervan, 92 procent, betrof kennismigranten, 5 procent hiervan waren zoekjaarders en slechts 2 procent waren zelfstandigen of start-ups (figuur 2.1³³).

Figuur 2.1 Kenniswerkers in Nederland



Kenniswerkers van buiten de EU komen van over de hele wereld naar Nederland voor werk, of in eerste instantie voor een studie waarna ze als zoekjaarder in Nederland blijven. India is het meest voorkomende land van herkomst onder kenniswerkers, gevolgd door Turkije, Rusland, China en Zuid-Afrika. Migranten van buiten de EU die in eerste instantie voor hun studie naar Nederland komen, zijn het vaakst afkomstig uit China, gevolgd door de VS, India, Turkije en als vijfde Indonesië. Een jaar na afstuderen woont bijna de helft van hen nog in Nederland (46%), na vijf jaar is dit 38 procent.³⁴ Van de kenniswerkers die naar Nederland zijn gekomen werkt drie kwart na drie jaar nog in Nederland (75%).³⁵

In 2022 was bijna driekwart van de kenniswerkers man en twee derde is jonger dan 40 jaar. Kenniswerkers werken vooral in zakelijke dienstverlening (24%) en ICT (23%). Amstelveen en Eindhoven herbergen de meeste kennismigranten, respectievelijk 57 en 27,7 per 1000 inwoners. Universiteitssteden spelen ook een grote rol als thuisbasis voor deze groep.³⁶

Kenniswerkers zijn vooral werkzaam in de zakelijke dienstverlening. Ze werken veelal in grote bedrijven zoals ASML, Philips, Shell, ING, Heineken, Adyen en Martkplaats en verdienen gemiddeld € 67.500 per jaar.³⁷

In de periode tussen 2014 en 2017 had de meerderheid van de zoekjaarders al eerder een verblijfsvergunning voor studie in Nederland ontvangen (93%), Zeven procent van de zoekjaarders had aan een aangewezen buitenlandse onderwijsinstelling (top-200 onderwijsinstelling) een masteropleiding, promotietraject of postdoctorale opleiding afgerond.³⁸

³³ Het ministerie van Justitie en Veiligheid (2023). De Staat van Migratie.

³⁴ Het ministerie van Justitie en Veiligheid. (2023). De staat van Migratie.

³⁵ Decisio. (2022). Monitor Internationals 2010 – 2020.

³⁶ <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/nieuw-record-van-kennismigranten-vooral-indiase-migranten-maar-ook-veel-russen-kwamen-in-2022-naar-nederland~b1f920b6/>

³⁷ Decisio. (2022). Monitor Internationals 2010 – 2020.

³⁸ Werf, van der. F. et al (2023). Kenniswerkers en zoekjaarders in Nederland. Een cohortstudie naar verblijf van kenniswerkers en zoekjaarders in Nederland.

2.2 Verblijfsvergunningen en beleidsregelingen

Hieronder beschrijven we de verschillende regelingen voor kenniswerkers van buiten de EER. Indien aangegeven geldt een regeling ook voor kenniswerkers van binnen de EER.

2.2.1 Verblijfsvergunningen

Kennismigrantenregeling

Om het voor Nederlandse werkgevers gemakkelijker te maken om werknemers van buiten de Europese Unie aan te trekken, wordt de toelating van kennismigranten geregeld via de kennismigrantenregeling.³⁹ Voorwaarden om van deze regeling gebruik te kunnen maken houden in dat de werkgever erkend referent is en de kennismigrant een salaris gaat verdienen dat voldoet aan een bepaald normbedrag dat marktconform is. Voor kennismigranten jonger dan 30 geldt een lagere norm.⁴⁰ Om misbruik van de wet te voorkomen, is er een inkomenscriterium van toepassing om in aanmerking te komen voor de regeling. De relatief hoge inkomensgrens heeft als doel om te voorkomen dat kennismigranten in onderbetaalde posities komen te werken en waarborgt de 'productieve waarde' van kennismigranten voor de (lokale) economie.⁴¹ Het inkomenscriterium is gekoppeld aan een leeftijdscategorie. Voor artsen in opleiding en wetenschappelijk personeel is dit criterium geen vereiste. Ook geldt er voor recent in Nederland afgestudeerden een aangepast looncriterium. Wanneer bedrijven en organisaties een kennismigrant naar Nederland willen laten komen, dienen ze hiervoor een verzoek te doen bij de IND. Dit kan alleen als ze door de IND zijn aangemerkt als 'erkend referent'.⁴² Deze status kan aan referenten worden verleend na een erkenningsprocedure, waarna een erkend referent het vertrouwen krijgt van de IND om versneld en eenvoudig kennismigranten naar Nederland te laten komen.⁴³

Verblijfsvergunning 'zoekjaar hoogopgeleiden'

Wanneer iemand van buiten de Europese Unie na een studie, promotie of wetenschappelijk onderzoek in Nederland op zoek wil naar een baan in Nederland, dan dient een 'verblijfsvergunning zoekjaar hoogopgeleiden' aangevraagd te worden. Hiermee krijgt de zoekjaarder een jaar de tijd om een geschikte baan te vinden, of een eigen bedrijf te starten.⁴⁴ Wanneer een afgestudeerde van buiten de Europese Unie naar Nederland wil komen om gebruik te maken van deze regeling om een baan te vinden, dient er aan bepaalde voorwaarden te worden gedaan. Deze voorwaarden hebben met name te maken met de kwaliteit van het gevolgde onderwijs in het buitenland, zo moet men afgestudeerd zijn aan een top-200 universiteit. Buitenlandse diploma's worden geëvalueerd en gewaardeerd door Nuffic.⁴⁵ De verblijfsvergunning garandeert toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt als zoekjaarder voor een heel jaar. Daarnaast gelden er versoepelde salariscriteria voor zoekjaarders die een baan vinden. Dit kan werkgevers overtuigen om een zoekjaarder in dienst te nemen, in plaats van een kennismigrant van buiten de Europese Unie.⁴⁶

Regeling zelfstandige ondernemers

De Regeling zelfstandige ondernemers geeft ondernemers een werk- en verblijfsvergunning in het geval dat ze een product of dienst leveren die nieuw is in Nederland en aanzienlijk bijdraagt aan de Nederlandse economie. Bij de toelating voor arbeid als zelfstandige geldt een puntensysteem om het belang voor de Nederlandse economie te beoordelen. Hierbij worden zelfstandigen en hun onderneming op drie onderdelen beoordeeld: persoonlijke ervaring, ondernemingsplan en de toegevoegde waarde voor de Nederlandse economie.⁴⁷

Amerikaanse en Japanse ondernemers kunnen zich beroepen op het Nederlands-Amerikaans vriendschapsverdrag dan wel het Japans handelsverdrag. Deze verdragen kennen gunstigere voorwaarden. Voor zelfstandige ondernemers met de Turkse nationaliteit geldt het bovengenoemde puntensysteem ook niet vanwege de Associatieovereenkomst tussen Turkije en de EU. De RVO beoordeelt hierbij het wezenlijk Nederland belang en kijkt daarbij of de onderneming levensvatbaar is en voorziet in een behoefte voor Nederland, of de onderneming geen negatieve invloed heeft op de markteconomie en op toetreding tot de markt en of de onderneming geen negatieve invloed heeft op de werkgelegenheid in Nederland.⁴⁸

³⁹ Buers, C., Klaver, J., & Witkamp, B. (2018). *Aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten*. Regioplan.

⁴⁰ Het ministerie van Justitie en Veiligheid. (2023). *De Staat van Migratie*.

⁴¹ Berkhout, E., Heyma, A., Volkerink, M., Van der Werff, S. (2015). *Attracting and retaining highly skilled migrants in the Netherlands*. SEO.

⁴² [Erkenning als referent | IND](#)

⁴³ Buers, C., Klaver, J., & Witkamp, B. (2018). *Aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten*. Regioplan.

⁴⁴ [Wanneer mag een kennismigrant in Nederland werken? | Rijksoverheid.nl](#)

⁴⁵ [faqzoekjaarhoogopgeleiden.pdf \(ind.nl\)](#)

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ Ministerie van Justitie en Veiligheid (2023). *De staat van migratie 2023*.

⁴⁸ Ministerie van Justitie en Veiligheid (2023). *De staat van migratie 2023*.

Regeling Verblijfsvergunning voor buitenlandse start-ups

Om bij te dragen aan het competitief en aantrekkelijk houden van het Nederlandse ondernemersklimaat worden start-ups door de Rijksoverheid op het gebied van financiering en informatievoorziening ondersteund.⁴⁹ Om ook de internationale positie van Nederland te verstevigen, bestaat de Regeling Verblijfsvergunning voor buitenlandse start-ups. De regeling beoogt om het vestigingsklimaat voor innovatieve ondernemingen te verbeteren, zodat startende innovatieve start-ups makkelijker naar Nederland kunnen komen. De regeling maakt het mogelijk voor start-ups om een tijdelijke verblijfsvergunning van één jaar te krijgen.⁵⁰ Om hiervoor in aanmerking te komen, gelden een aantal voorwaarden, zoals het aangaan van een overeenkomst met een 'betrouwbare en goedgekeurde' begeleider (facilitator) in Nederland.⁵¹ Na het verlopen van de tijdelijke verblijfsvergunning kan de start-upondernemer doorstromen naar de Zelfstandigenregeling, om zodoende de verblijfsvergunning te verlengen.⁵²

Europese blauwe kaart

De Europese blauwe kaart is een werk- en verblijfsvergunning voor hooggekwalificeerde onderdanen van landen die geen lidstaat zijn van de Europese Unie. De Europese blauwe kaart richtlijn is geïmplementeerd in de Nederlandse vreemdelingenwet. Aanvragen voor de Europese blauwe kaart kunnen worden ingediend door de werkgever of de werknemer.⁵³ Deze regeling lijkt in grote lijnen op de Nederlandse kennismigrantenregeling. Een belangrijk verschil is dat de salariseis hoger is.⁵⁴ Voor de Europese blauwe kaart geldt er geen eis dat er een erkend referent optreedt, dus ook bedrijven die geen erkend referent zijn of willen worden, kunnen hiervan gebruikmaken. Daarnaast geeft de regeling de migrant meer ruimte voor migratie binnen de Europese Unie. Een herziene richtlijn is in 2021 in werking getreden en is sinds november 2023 door alle lidstaten geïmplementeerd. Deze herziene richtlijn voorziet in een versoepeling van de toelatingseisen, waaronder flexibelere salariscriteria en ruimere mogelijkheden op het gebied van intra-EU-mobiliteit.⁵⁵

Regeling 'pilot startende innovatieve ondernemingen'

Deze pilot, die startte in juni 2021, is bedoeld om het voor innovatieve start-ups makkelijker te maken om personeel met bijzondere expertise naar Nederland te halen. De pilot duurt vier jaar. Na het einde van de pilot mogen werknemers nog één jaar volgens de regeling bij de start-up blijven werken. Deze regeling staat start-ups toe om personeel met de juiste kennis te werven uit het buitenland, waarbij een lagere salariseis geldt dan over het algemeen voor kennismigranten. Een aanvullende voorwaarde is wel dat het personeelslid een medewerkersparticipatie ontvangt van minimaal één procent in de start-uponderneming. Deze wordt gegeven in de vorm van aandelenopties, certificaten van aandelen of aandelen zonder stemrecht.⁵⁶

Regelingen op basis van internationale handelsakkoorden

Er zijn ook nog enkele regelingen op basis van internationale handelsakkoorden. Zo is er de mogelijkheid tot overplaatsing binnen het concern op basis van het verdrag van de Wereldhandelsorganisatie. Een voordeel voor de kenniswerker van een overplaatsing op basis van het WTO-verdrag is dat er geen strikte salarismaximum wordt gehanteerd. Wel moet het salaris marktconform zijn.⁵⁷ De regelingen op basis van internationale handelsakkoorden worden bijna nooit gebruikt omdat de andere, Nederlandse regelingen gunstiger zijn. Daarom zijn de regelingen op basis van internationale handelsakkoorden voor dit onderzoek niet relevant.

Regeling overplaatsing binnen concern (ICT-regeling)

Intra-concern uitzendingen betreffen werknemers 'die een arbeidsovereenkomst hebben met een buiten de EU gevestigde onderneming en tijdelijk overgeplaatst worden naar een of meerdere vestigingen van deze onderneming binnen een of meerdere lidstaten van de EU. Het gaat daarbij specifiek om managers, specialisten (zogenoemd sleutelpersoneel)

⁴⁹ [Ondersteuning aan ambitieuze ondernemers en start-ups | Ondernemen en innovatie | Rijksoverheid.nl](#)

⁵⁰ Een wijziging van de looptijd wordt gemaakt en er zal mogelijk zijn om de verblijfsvergunning voor twee jaar aan te vragen.

⁵¹ IND (2022). *Succesvol opgestart - Een evaluatie van de start-up-regeling, 2015-2021*.

⁵² [Doorstromen naar Zelfstandigenregeling \(rvo.nl\) | What are the risks and rewards of start-up visas? \(2022\)](#). Migration policy debates nr. 28 July 2022

⁵³ IND, Verblijfsvergunning Europese blauwe kaart. Website geraadpleegd op 10-11-2023 via <https://ind.nl/nl/verblijfsvergunningen/werken/verblijfsvergunning-europese-blauwe-kaart>

⁵⁴ Voor gebruikers van de EU Blue Card is het normbedrag € 5.867,00 terwijl dat voor kennismigranten boven de 30 jaar € 5.008,00 bedraagt, en juist (veel) lager is voor kennismigranten onder de 30 jaar, of kennismigranten die onder het verlaagde salariscriterium vallen zie <https://ind.nl/nl/inkomenseisen-normbedragen#aanvraag-voor-een-verblijfsvergunning-kennismigrant-en-europese-blauwe-kaart>.

⁵⁵ Ministerie van Justitie en Veiligheid (2023). *De staat van migratie 2023*.

⁵⁶ IND, Pilot Verblijfsvergunning voor essentieel start-uppersoneel. Website geraadpleegd op 10-11-2023 via <https://ind.nl/nl/nieuws/pilot-verblijfsvergunning-voor-essentieel-start-uppersoneel>

⁵⁷ Tijdelijke overplaatsingen binnen het concern: handelsverdragen. Website Kroes Advocaten, geraadpleegd op 10-11-2023 via <https://www.kroesadvocaten.nl/nl/bedrijven/intracompany-transfer/>

op minimaal hbo-niveau en om trainees met een masterdiploma van internationale concerns.⁵⁸ Werknemers die van deze regeling gebruikmaken hebben dus geen Nederlands contract. Zij hebben een contract in het buitenland en werken in Nederland voor deze internationale werkgever. Naast de Europese ICT-regeling beschikt Nederland over eigen nationale programma's voor overplaatsingen die niet binnen de reikwijdte van de richtlijn vallen^{59/60}.

2.2.2 30%-regeling voor kenniswerkers

Wanneer werknemers uit het buitenland voldoen aan bepaalde voorwaarden, zoals een inkomensgrens (de 'deskundigheidsvereiste') en een minimale afstand vanaf waar ze naar Nederland zijn gekomen, kunnen ze aanspraak maken op de '30%-regeling'. Deze regeling maakt het voor kennismigranten mogelijk om over maximaal 30 procent van hun inkomen geen belasting te betalen, voor maximaal vijf jaar.⁶¹ Sinds 1 januari 2024 is deze regeling versoberd en vervalt een deel van de aftrek naar verloop van deze vijf jaar. Deze regeling geldt zowel voor kennismigranten van binnen als van buiten de EU/EER. Tot 2019 mocht er gebruik worden gemaakt van deze regeling tot maximaal acht jaar⁶², tot 2012 was het mogelijk om voor maximaal tien jaar gebruik te maken van de regeling.⁶³ De doelen van de regeling zijn om werknemers uit het buitenland aan te trekken met een deskundigheid die in Nederland schaars aanwezig is (1), een bijdrage te leveren aan het aantrekkelijk en competitief houden van het Nederlandse vestigingsklimaat (2) en de lasten te verkleinen voor werkgevers en werknemers (3).

2.2.3 Hulp en ondersteuning

Er zijn verschillende organisaties en platforms die zich richten op het aantrekken en ondersteunen van kenniswerkers, Zo is in opdracht van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat de Talent Coalitie opgericht, waarbij partners waaronder het Nuffic, regionale ontwikkelingsmaatschappijen en internationale Welcome Centers samenwerken.⁶⁴ De RVO draagt bij aan het aantrekken van kenniswerkers via Netherlands Point of Entry, een organisatie die ondersteuning en advies biedt over onder andere juridische procedures, financiële eisen en het visumproces. De homepage van dit initiatief noemt het 'the first stop for international talent looking to work or set up a business in the Netherlands'. In internationaal onderzoek wordt hiernaar verwezen als een succesvolle regeling.⁶⁵ Specifiek voor start-ups is er hulp en ondersteuning beschikbaar via Techleap (tot juli 2019 Startup Delta), en voor ondernemers via business.gov.nl. De organisaties die betrokken zijn bij de visum- en juridische procedures richten zich niet op kenniswerkers van binnen de EER. Organisaties die een breder palet aan hulp en ondersteuning bieden, zoals ondersteuning bij het vinden van een woning of het leren van de Nederlandse taal, zijn ook toegankelijk voor kenniswerkers van binnen de EER.

⁵⁸ IND, Frequently asked questions richtlijn intra corporate transferees. Website IND, geraadpleegd op 10-11-2023 via <https://ind.nl/nl/documenten/05-2022/faqicrichtlijn.pdf>

⁵⁹ Staatscourant nr. 63862 (2016). Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 21 november 2016, 2016-0000224844, tot wijziging van de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2014 in verband met de implementatie van Richtlijn 2014/66/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming. Geraadpleegd 10-11-2023 via <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2016-63862.pdf>

⁶⁰ Everaert Advocaten, Werken in Nederland: concernoverplaatsing. Website geraadpleegd op 10-11-2023 via <https://www.everaert.nl/werken-in-nederland/concernoverplaatsing/>

⁶¹ Voorwaarden voor de 30%-regeling (belastingdienst.nl)

⁶² <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inkomstenbelasting/belastingvoordeel-buitenlandse-werknemers>.

⁶³ Giarola, J. V. C., Marie, O., Cörvers, F., & Schmeets, H. (2023). *Tax-Induced Emigration: Who Flees High Taxes? Evidence from the Netherlands* (No. 23-053/V). Tinbergen Institute.

⁶⁴ Europese Commissie & European Migration Network (2021), p. 75. Ad hoc query on 2021.64 attracting and retaining international researchers.

⁶⁵ European Migration Network (2019, p.8). Migratory pathways for start-ups and innovative entrepreneurs in the EU. Brussel: European Migration Network.

In dit kader vatten we bovenstaande verblijfsvergunningen en regelingen kort samen.

- **Kennismigrantenvisum:** werk en verblijfsvergunning voor kenniswerkers van buiten de Europese Unie. Voorwaarden om hiervan gebruik te kunnen maken zijn dat de werkgever erkend referent is en de kennismigrant een salaris gaat verdienen dat voldoet aan een bepaald normbedrag dat marktconform is.
- **Zoekjaar hoger opgeleiden:** deze regeling stelt afgestudeerden en gepromoveerden van Nederlandse onderwijsinstellingen of van buitenlandse onderwijsinstellingen genoemd in de top-200 van internationale ranglijsten in staat om na hun studie, wetenschappelijk onderzoek of promotie een jaar lang in Nederland te verblijven en hier werk te vinden of een bedrijf op te richten.
- **Zelfstandigen:** ondernemers kunnen een verblijfs- en werkvergunning krijgen als ze producten of diensten aanbieden die nieuw zijn in Nederland en een grote bijdrage leveren aan de Nederlandse economie. Dit wordt beoordeeld op drie onderdelen: persoonlijke ervaring, ondernemingsplan en toegevoegde waarde voor Nederland.
- **Verblijfsvergunning voor buitenlandse start-ups:** voor startende ondernemers die een innovatief bedrijf willen starten in Nederland bestaat een speciale start-upregeling. Dit geeft hun een tijdelijke, eenjarige, verblijfsvergunning. De startende ondernemer werkt samen met een begeleider, een facilitator, aan het opstarten van een bedrijf.
- **Europese blauwe kaart:** werk- en verblijfsvergunning voor hooggekwalificeerde kennismigranten. De Europese blauwe kaart voorziet in ruimere mogelijkheden op het gebied van intra-EU-mobiliteit.
- **Pilot innovatieve start-ups:** gestart in juni 2021, bedoeld om het voor innovatieve start-ups makkelijker te maken om personeel met speciale expertise naar Nederland te halen.
- **Regeling gebaseerd op internationale handelsorganisaties:** de mogelijkheid tot overplaatsing binnen het concern op basis van het verdrag van de Wereldhandelsorganisatie.
- **Regeling overplaatsing binnen concern (Intra corporate transferees):** middels deze regeling kunnen leidinggevenden, specialisten en trainees worden overgeplaatst naar een vestiging van het internationale bedrijf waar zij in dienst zijn.
- **30%-regeling:** kennismigranten hoeven door deze regeling geen belasting te betalen over maximaal 30 procent van hun inkomen.
- **Hulp en ondersteuning:** publiek gefinancierde organisaties en platforms gericht op het aantrekken en ondersteunen van kennismigranten (zoals de Talent Coalition, Techleap en Netherlands Point of Entry).

3

3. Literatuurstudie en contributietheorie

3 Literatuurstudie en contributietheorie

Uit eerder onderzoek van Regioplan blijkt dat, bij het maken van een keuze voor Nederland als vestigingsland, verschillende factoren een rol spelen. De kwaliteit van het leefklimaat (veiligheid, cultuur, manier van leven), loopbaanmogelijkheden en kennisinfrastructuur (reputatie werkgever) en financiële overwegingen blijken belangrijke beweegredenen voor de keuze voor Nederland. Het onderzoek laat bovendien ook zien dat de bekendheid met Nederland, financiële regelingen en mogelijkheden voor permanent verblijf kenniswerkers die twijfelen of een voorkeur hebben voor een ander land, een zetje kunnen geven om toch voor Nederland te kiezen.⁶⁶

Op basis van de literatuur kunnen we grofweg de volgende factoren onderscheiden die de vestigingskeuze van kenniswerkers beïnvloeden:

- **Professionele- en economische factoren:** factoren die met de professionele kansen en de economische situatie van de kenniswerker te maken hebben zoals de kwaliteit van het bedrijf waar de kennismigrant werkzaam is, persoonlijke carrièremogelijkheden en financiële overwegingen.
- **Sociale factoren:** factoren die met iemands sociale omgeving te maken hebben zoals het hebben van een netwerk in het vestigingsland, zoals vrienden, familie en (professionele) kennissen, die het makkelijker maken om zowel op persoonlijk als professioneel niveau te integreren in het vestigingsland.
- **Cultureel-maatschappelijke factoren:** factoren die met de cultuur, sociale normen en waarden en de leefbaarheid van een land te maken hebben zoals de aanwezigheid van natuur en bezienswaardigheden, werk-privé verhouding en de veiligheid van een stad of land.
- **Ondernemersklimaat:** het geheel aan omstandigheden voor bedrijven zoals de toegang tot talent, kapitaal en de (internationale) markt.
- **Beleidsregelingen en overige factoren:** de verschillende beleidsregelingen inzake migratie en hulp en ondersteuning voor deze doelgroep.

Hieronder gaan we aan de hand van de literatuur dieper in op elk van de bovengenoemde factoren die een rol spelen.

3.1 Literatuurstudie

3.1.1 Professionele- en economische factoren

Eerder onderzoek laat zien dat professionele factoren zoals de kwaliteit van het bedrijf waar de kennismigrant werkzaam is en persoonlijke carrièremogelijkheden de keuze voor Nederland in grote mate beïnvloeden.⁶⁷ Vaak migreren hoogopgeleide professionals naar Nederland nadat ze een baan aanbieding hebben ontvangen.⁶⁸ Economische drijfveren, zoals de mogelijkheid om een internationale omgeving te werken, een hoger salaris te verdienen en carrièrestappen te maken worden in onderzoeken ook buiten Nederland herkend als invloedrijke factoren die de vestigingskeuze vormgeven.^{69/70/71} Ook voor start-ups en zelfstandigen geldt dat in het bepalen van een aantrekkelijke ondernemersomgeving een hoog inkomen een bijdrage levert, al garandeert dat op zichzelf geen hoogwaardige ondernemersomgeving.⁷² De migratie van kennismigranten wordt dan ook vaak gezien als een individualistische keuze die gemaakt wordt op basis van carrièremogelijkheden⁷³, om zo 'human capital' te vergroten.⁷⁴ Zo laat eerder onderzoek bijvoorbeeld zien dat het nationale toelatingsbeleid weliswaar een rol speelt, maar relatief weinig impact heeft op de vestigingskeuze in vergelijking met de kans op werk en carrièremogelijkheden.⁷⁵ Ook de wensen van en loopbaanmogelijkheden voor naaste familie hebben invloed

⁶⁶ Buers, C., Klaver, J., & Witkamp, B. (2018). *Aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten*. Regioplan.

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Brainport Eindhoven (2022). *International Talent Journey*

⁶⁹ Zie bijvoorbeeld voor een casus in Duitsland: Meijering, L., & Van Hoven, B. (2003). Imagining difference: the experiences of 'transnational' Indian IT professionals in Germany. *Area*, 35(2), 174-182.

En een casus in Nieuw-Zeeland: Tabor, A. S., Milfont, T. L., & Ward, C. (2015). International migration decision-making and destination selection among skilled migrants. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 9(1), 28-41.

⁷⁰ Hercog, M. (2008). The role of the state in attracting highly-skilled migrants. The case of the Netherlands. *Epaiscope* 2008/3. Geraadpleegd via http://aei.pitt.edu/11032/1/20090130170607_SCOPE2008-3_3_MetkaHercog.pdf

⁷¹ Kerr, W.R. (2019). *The gift of global talent: innovation policy and the economy*. NBER Working Paper 25875. National Bureau of Economic Research: Cambridge, USA.

⁷² Global Entrepreneurship Monitor (GEM). 2022/2023 Global Report (2023).

⁷³ Niraula, A., & Triandafyllidou, A. (2022). Highly Skilled Migrant Decision-Making Under Uncertainty: A Literature Review. *Toronto Metropolitan Centre for Immigration and Settlement (TMCIS) and the CERC in Migration and Integration*.

⁷⁴ Yanasmayan, Z. (2014). Further Stay or Return? Insights from the Highly Educated Turkish Migrants in Amsterdam, Barcelona and London. In *Migrant professionals in the city* (pp. 21-39). Routledge.

⁷⁵ Berkhout, E., T. Smid & M. Volkerink (2010). *Wat beweegt Kennismigranten? Een Analyse van de Concurrentiekracht van Nederland bij het aantrekken van Kennismigranten*, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

op de vestigingskeuze van kennismigranten, omdat deze keuze vaak niet enkel individueel wordt gemaakt, maar in samspraak met bijvoorbeeld een partner en kinderen.^{76/77}

Ten slotte heeft onderzoek uitgewezen dat de aanwezigheid van andere kenniswerkers in een land of regio, en de clustering van relevante commerciële onderzoeksinstituten in een regio, bijdragen aan de aantrekkingskracht van een vestigingsland.⁷⁸

3.1.2 Sociale factoren

Hoewel uit eerder onderzoek van onder andere Regioplan blijkt dat de kwaliteit van het bedrijf en leefklimaat de belangrijkste redenen zijn voor een kennismigrant om in Nederland aan de slag te gaan, zijn ook de sociale factoren relevante drijfveren die de keuze om wel of niet naar Nederland te gaan beïnvloeden.⁷⁹ Denk hierbij aan het hebben van een netwerk in het vestigingsland, zoals vrienden, familie en (professionele) kennissen, die het makkelijker maken om op zowel persoonlijk als professioneel niveau te integreren in het vestigingsland.⁸⁰ De minst belangrijke reden voor kenniswerkers om te kiezen voor Nederland blijkt de aanwezigheid van vrienden/familie te zijn. De aanwezigheid van een lokaal netwerk blijkt met name voor zoekjaarders relevant omdat zij, indien ze een studie in het potentiële vestigingsland hebben genoten, vaak een (professioneel) netwerk hebben dat het eenvoudiger maakt om een passende baan te vinden.⁸¹ Zo blijkt uit onderzoek dat met name het sociale netwerk dat studenten hebben opgebouwd van belang is voor de keuze om in een land als Nederland te blijven wonen. Dit speelt vaak een grotere rol dan de mate waarin een land aantrekkelijk beleid heeft voor pas afgestudeerde buitenlandse studenten.⁸²

3.1.3 Cultureel-maatschappelijke factoren

Het derde domein aan factoren die de vestigingskeuze van kenniswerkers beïnvloeden zijn cultureel-maatschappelijke factoren. De kwaliteit van de leefomgeving en de manier van leven in Nederland worden hoog gewaardeerd door kenniswerkers.⁸³ Uit vergelijkbaar internationaal onderzoek blijkt dat de leefbaarheid van het vestigingsland en -stad een belangrijke rol speelt in de vestigingskeuze. Denk hierbij aan de fysieke leefomgeving zoals de aanwezigheid van natuur en bezienswaardigheden en de kwaliteit van steden.⁸⁴ Zo blijkt uit internationaal onderzoek dat de aanwezigheid en kwaliteit van voorzieningen in een regio en stad, zoals scholen en culturele voorzieningen, van belang zijn. Uit een studie naar vestigingskeuzes binnen Nederland bleek dat kenmerken van buurten en regio's de vestigingskeuzes van kenniswerkers beïnvloedden. Het bleek dat deze groep zich vaak vestigt in buurten met een grootstedelijke sfeer en een hoog gemiddeld inkomen. Hierbij is voor eenpersoonshuishoudens nabijheid van werk een belangrijke factor, terwijl voor meerpersoonshuishoudens de nabijheid van internationale scholen meespeelt.⁸⁵ Verder spelen ook factoren mee zoals de werk-privéverhouding, het belang van vrije tijd⁸⁶, de toegang tot sociale voorzieningen (bijvoorbeeld ziektekostenverzekeringen, kinderbijslag, ontslagbescherming)⁸⁷ en een comfortabel klimaat.⁸⁸ Ook de veiligheid van een stad speelt hierbij een rol. Dit gaat om de afwezigheid van criminaliteit⁸⁹, maar ook om de tolerantie van een stad richting bijvoorbeeld immigranten en diversiteit.^{90,91}

⁷⁶ Papademetriou, D. G., Somerville, W., & Tanaka, H. (2008). Talent in the 21st-century economy. *Talent, Competitiveness and Migration: The Transatlantic Council on Migration*, 215-65.

⁷⁷ Wang, C. (2013). Place of desire: Skilled migration from mainland China to post-colonial Hong Kong. *Asia Pacific Viewpoint*, 54(3), 388-397.

⁷⁸ Berkhout, E., Heyma, A., Volkerink, M., Van der Werff, S. (2015). *Attracting and retaining highly skilled migrants in the Netherlands*. SEO.

⁷⁹ Buers, C., Klaver, J., & Witkamp, B. (2018). *Aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten*. Regioplan.

⁸⁰ Tabor, A. S., Milfont, T. L., & Ward, C. (2015). International migration decision-making and destination selection among skilled migrants. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 9(1), 28-41.

⁸¹ Onderzoek naar de beweegredenen van internationale studenten en, in het verlengde, zoekjaarders, focust met name op de motivaties om voor een specifieke studie of universiteit te kiezen. Een integrale verkenning van de factoren die een rol spelen in hun vestigingskeuze zoals dit onderzoek beoogt ontbreekt nog.

⁸² Kulu-Glasgow, I., Schans, D., Smit, M. (2018). *The Dutch battle for highly skilled migrants: policy, implementation and the role of social networks*.

⁸³ Buers, C., Klaver, J., & Witkamp, B. (2018). *Aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten*. Regioplan.

⁸⁴ Kulu-Glasgow, I., Schans, D., Smit, M. (2018). *The Dutch battle for highly skilled migrants: policy, implementation and the role of social networks*.

⁸⁵ Beckers, P. & Boschman, S. (2019). Residential choices of foreign highly skilled workers in the Netherlands and the role of neighbourhood and urban regional characteristics. *Urban Studies* 56(4): 760-777.

⁸⁶ Yanasmayan, Z. (2014). Further Stay or Return? Insights from the Highly Educated Turkish Migrants in Amsterdam, Barcelona and London. In *Migrant professionals in the city* (pp. 21-39). Routledge.

⁸⁷ Hercog, M. (2008, p.20). The role of the state in attracting highly-skilled migrants. The case of the Netherlands. Episcopos 2008/3. Geraadpleegd via http://aei.pitt.edu/11032/1/20090130170607_SCOPE2008-3_3_MetkaHercog.pdf

⁸⁸ Tabor, A. S., Milfont, T. L., & Ward, C. (2015). International migration decision-making and destination selection among skilled migrants. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 9(1), 28-41

⁸⁹ Tabor, A. S., Milfont, T. L., & Ward, C. (2015). International migration decision-making and destination selection among skilled migrants. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 9(1), 28-41.

⁹⁰ Buers, C., Klaver, J., & Witkamp, B. (2018). *Aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten*. Regioplan.

⁹¹ Yanasmayan, Z. (2014). Further Stay or Return? Insights from the Highly Educated Turkish Migrants in Amsterdam, Barcelona and London. In *Migrant professionals in the city* (pp. 21-39). Routledge.

Terwijl de kwaliteit van de leefomgeving in Nederland hoog gewaardeerd wordt door kenniswerkers, blijkt dat huisvesting een serieus punt van aandacht is. Het gaat hierbij om het gebrek aan huisvesting (vooral in de Randstad), de kwaliteit van huisvesting en de hoge huurprijzen.⁹² Ook uit een recent Nuffic-onderzoek onder (voormalige) zoekjaarders in Nederland blijkt dat de huizenprijzen in Nederland een grote rol spelen in de beslissing van recent afgestudeerden om te blijven of om juist te gaan. Pas afgestudeerden moeten vaak binnen afzienbare tijd hun studentenwoning verlaten en de huurprijzen zijn vaak te hoog voor het salaris dat ze krijgen net nadat ze afgestudeerd zijn.⁹³

Hoe welkom men zich voelt in een land is ook van belang, vooral voor verblijfskeuzes. Dit geldt voor zowel institutionele inclusie als sociale inclusie, vanuit de maatschappij zelf.⁹⁴ Verder blijkt de bekendheid met een land van invloed te zijn op de vestigingskeuze. In Nederland is het bijvoorbeeld zo dat het merendeel van alle kenniswerkers er al eerder is geweest, waardoor het voor de hand ligt om meer in te zetten op bekendheid en reputatie van het vestigingsland om de aantrekkelijkheid voor kenniswerkers te verhogen.⁹⁵

Ten slotte speelt ook taal een belangrijke rol in de vestigingskeuze. De overtuiging dat men zich goed kan redden in het Engels in een potentiële vestigingsregio draagt bij aan de aantrekkelijkheid van een land.⁹⁶ Bij het maken van een keuze voor een vestigingsland is taal voor kenniswerkers vaak dan ook een van de eerste redenen waardoor bepaalde landen worden afgeschreven.⁹⁷ Ondanks het gegeven dat men zich in Nederland goed kan redden in het Engels, wat volgens kenniswerkers bijdraagt aan de aantrekkelijkheid van Nederland, blijkt ook uit onderzoek dat kenniswerkers de Nederlandse taal een belemmering vinden voor deelname aan het sociale leven in Nederland en dat Engels niet altijd voldoende is om zich comfortabel te voelen en onderdeel te worden van een gemeenschap.⁹⁸

Specifiek voor nieuwe ondernemers en start-ups geldt ook dat ze veelal rekening houden met maatschappelijke overwegingen bij het nemen van strategische beslissingen over de toekomst van hun bedrijf, waar vestigingskeuze onder zou kunnen vallen. Zo geven in het GEM-onderzoek vier op de vijf nieuwe ondernemers in verschillende landen aan dat ze altijd maatschappelijke overwegingen – zoals toegang tot onderwijs, gezondheidszorg en veiligheid, inclusiviteit, huisvesting, transport en de kwaliteit van het leven thuis of op het werk – meenemen bij het nemen van strategische beslissingen over de toekomst van hun bedrijf.⁹⁹

3.1.4 Beleidsregelingen en overige factoren

30%-regeling

Uit een evaluatie uit 2017 van de 30%-regeling blijkt dat deze regeling het aantrekkelijk maakt voor kennismigranten om zich in Nederland te vestigen. Naar schatting waren er ten tijde van de evaluatie circa 1765 – 5575 extra buitenlandse, doorgaans met een schaarse specifieke deskundigheid, werknemers in Nederland werkzaam.¹⁰⁰ Uit een ander onderzoek blijkt dat de aanpassing van de regeling van een geldingsduur van tien jaar naar acht jaar in 2012 heeft geleid tot een beslissing om te vertrekken vanuit Nederland voor de meest verdienende kennismigranten, vermoedelijk om gebruik te kunnen maken van voordelige belastingregelingen voor kennismigranten in andere landen. Deze verscherping in de regeling had geen invloed op de keuze van overige kennismigranten in Nederland om te blijven.¹⁰¹

Zoekjaardersregeling

Uit onderzoek blijkt dat pas afgestudeerden niet altijd even goed op de hoogte zijn van de mogelijkheid om gebruik te maken van de zoekjaardersregeling. Voor degenen die hier wel van op de hoogte zijn, is het 'zoekjaar hoogopgeleiden' vaak geen doorslaggevende factor om in een land als Nederland te blijven.¹⁰²

⁹² Buers, C., Klaver, J., & Witkamp, B. (2018). *Aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten*. Regioplan.

⁹³ Thravalou, E. & Ybema, G. (2023). Staying after graduation. Why international students decide to make the Netherlands their new home. Nuffic. The Hague. [Staying after graduation - Why international students decide to make the Netherlands their new home \(nuffic.nl\)](#)

⁹⁴ Reinold, J. (2023). *Essays on attracting and retaining highly educated migrants*. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. Maastricht University. <https://doi.org/10.26481/dis.20231005jr>

⁹⁵ SEO Economisch Onderzoek (2010)

⁹⁶ WODC. (2014). *Gezocht: buitenlands toptalent Evaluatie van de Regeling Hoogopgeleiden*.

⁹⁷ Tabor, A. S., Milfont, T. L., & Ward, C. (2015). International migration decision-making and destination selection among skilled migrants. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 9(1), 28-41.

⁹⁸ Buers, C., Klaver, J., & Witkamp, B. (2018). *Aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten*. Regioplan.

⁹⁹ Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2022/2023 Global Report (2023).

¹⁰⁰ [Dialogic rapport \(overheid.nl\)](#)

¹⁰¹ Giarola, J. V. C., Marie, O., Cörvers, F., & Schmeets, H. (2023). *Tax-Induced Emigration: Who Flees High Taxes? Evidence from the Netherlands* (No. 23-053/V). Tinbergen Institute.

¹⁰² Kulu-Glasgow, I., Schans, D., Smit, M. (2018). *The Dutch battle for highly skilled migrants: policy, implementation and the role of social networks*.

Hulp en ondersteuning

Het proces van verhuizen naar Nederland brengt aanzienlijke uitdagingen met zich mee. Daarom is het van belang dat bedrijven ondersteuning bieden door middel van het verstrekken van relevante informatie en middelen en zich bewust zijn van de persoonlijke uitdagingen waarmee kenniswerkers te maken kunnen krijgen.¹⁰³ Kenniswerkers zijn over het algemeen positief over het toelatingsbeleid en de uitvoering van de procedures in Nederland.¹⁰⁴ Voor de meeste kenniswerkers zijn het beleid en de procedures bij eerste binnenkomst helder en transparant. De werkgever speelt in dit proces een belangrijke rol: door kenniswerkers kwalitatief goede informatie aan te bieden en regelmatig over de stappen en voortgang van het proces te informeren kan verwarring, onzekerheid en stress voorkomen worden. Eerder onderzoek door Regioplan heeft laten zien dat positieve ervaringen van kennismigranten met erkend referenten en met de uitvoering van het toelatingsbeleid eraan bijdragen om voor Nederland te kiezen als vestigingsland.¹⁰⁵

Uit hetzelfde onderzoek blijkt echter dat de knelpunten die kenniswerkers ervaren wanneer ze naar Nederland komen, buiten het vinden van huisvesting/accommodatie, vooral betrekking hebben op overheidsprocedures. De meest genoemde knelpunten hier zijn:¹⁰⁶

- problemen met aanvraag voor sociale voorzieningen;
- moeite met belastingaangifte;
- gebrekkige informatieverstrekking over Nederlandse belastingregelingen;
- problematische, langdurige of vertraagde procedurele rompslomp;
- inschrijven bij een gemeente;
- negatieve ervaring met douane, immigratiecheck of Nederlandse ambassade in land van herkomst;
- gebrekkige (en vertraagde) communicatie en informatieverstrekking;
- de procedure rondom vergunningen voor familie of gezin.

Internationale bekendheid van een land

Daarnaast blijkt dat de *branding*, namelijk de internationale bekendheid van een land, en ook waar het land om bekend staat, een belangrijke aantrekkingspunt is. Volgens SEO is winst te behalen op de *branding* van Nederland onder mogelijke kenniswerkers. Nederland doet relatief weinig als het gaat om het internationaal promoten van Nederland als kenniseconomie en Nederland scoort laag op de Nation Branding Index (NBI).^{107/108} Bovendien komt naar voren dat de positieve kwaliteit van de leefomgeving in Nederland en de reputatie van Nederland als 'vrij en tolerant' land lang niet altijd algemeen bekend is buiten de EU en dat kenniswerkers dit tijdens hun verblijf per toeval ontdekken.¹⁰⁹

3.1.5 Start-ups en zelfstandig ondernemers: ondernemersklimaat

Hoewel verwacht kan worden dat voor de vestigingskeuze van start-ups en zelfstandige ondernemers de bovenstaande individuele factoren ook een rol spelen, wordt hun keuze daarnaast grotendeels gevormd door het ondernemersklimaat en het start-up ecosysteem van een vestigingsland.

Volgens een onderzoek van het Erasmus Centre for Entrepreneurship zijn er een aantal kenmerken van het ondernemersklimaat en start-up ecosysteem die de aantrekkelijkheid van een regio verhogen: de toegang tot talent (1), toegang tot kapitaal (3), toegang tot de (internationale) markt (3) en een bevorderende overheids- en beleidsomgeving (4).¹¹⁰ De aanwezigheid van menselijk kapitaal maakt het voor start-ups veelal aantrekkelijk om zich in een regio te vestigen, aangezien ze vaak afhankelijk zijn van geschoolde arbeid.¹¹¹ Nieuwe start-ups, op hun beurt, trekken vaak geschoold personeel en een (internationale) markt aan, wat bijdraagt aan de verdere agglomeratie van start-ups in een regio.¹¹² Het samenkomen van start-ups in een regionaal netwerk van innovatieve ondernemingen ('hubs') draagt volgens onderzoek bij aan het succes van een onderneming, en vergroot de aantrekkingskracht van een regio.¹¹³ Eén van de belangrijkste pull-

¹⁰³ Brainport (2022). The International Talent Journey.

¹⁰⁴ Buers, C., Klaver, J., & Witkamp, B. (2018). *Aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten*. Regioplan.

¹⁰⁵ Ibid.

¹⁰⁶ Ibid.

¹⁰⁷ Kulu-Glasgow, I., Schans, D., Smit, M. (2018). The Dutch battle for highly skilled migrants: policy, implementation and the role of social networks.

¹⁰⁸ SEO Economisch Onderzoek (2010), Wat beweegt Kennismigranten. Een analyse van de concurrentiekracht van NL bij het aantrekken van kennismigranten Amsterdam: SEO.

¹⁰⁹ SEO Economisch Onderzoek (2010), Wat beweegt Kennismigranten. Een analyse van de concurrentiekracht van NL bij het aantrekken van kennismigranten Amsterdam: SEO.

¹¹⁰ Erasmus Centre for Entrepreneurship (2020) *Scaleup & startup monitor en het innovatie-ecosysteem*. Metropoolregio Rotterdam Den Haag.

¹¹¹ Bhat, C. R., Paleti, R., & Singh, P. (2014). A spatial multivariate count model for firm location decisions. *Journal of Regional Science*, 54(3), 462-502.

¹¹² Burnson, P. (2015). Concentration of Supply Chain Talent Makes Small U.S. Cities More Attractive. *Supply Chain Management Review*, 19(4), 8-9.

¹¹³ IND (2022). *Succesvol opgestart - Een evaluatie van de start-up-regeling, 2015-2021*.

factoren voor oprichters en werknemers van start-ups is dan ook de start-up-scene en de aanwezigheid van hubs en locaties met goede start-up ecosystemen.¹¹⁴

Het is voor start-ups en zelfstandige ondernemers daarom aantrekkelijk om zich te vestigen in een regio met voldoende universitair geschoolde arbeidskrachten. Dit wordt ook bevestigd door de EU Startup Monitor, die daarnaast aangeeft dat de kwaliteit van dit onderwijs, maar ook de financieringsmogelijkheden voor start-ups, een cultuur van gelijkwaardigheid, de ondernemerscultuur en de beschikbaarheid van netwerken de vestigingskeuze beïnvloeden.¹¹⁵ In verschillende landen, waaronder Nederland, werken universiteiten samen met accelerators en incubators. Voorbeelden zijn het ECE (Erasmus Centre for Entrepreneurship) en het ACE (Amsterdam Centre for Entrepreneurship).¹¹⁶

Specifiek voor nieuwe ondernemers en start-ups geldt ook dat ze veelal rekening houden met milieuoverwegingen bij het nemen van strategische beslissingen over de toekomst van hun bedrijf, waar vestigingskeuze onder zou kunnen vallen. Zo zeggen in het GEM-onderzoek vier op de vijf nieuwe ondernemers uit elke deelnemende economie dat ze altijd milieuoverwegingen meenemen bij het nemen van strategische beslissingen over de toekomst van hun bedrijf. Er zijn indicaties dat de mate van overeenstemming afneemt naarmate het inkomensniveau daalt. Milieuoverwegingen kunnen onder meer betrekking hebben op het behoud van groene gebieden, vermindering van de uitstoot van schadelijke stoffen en giftige gassen, selectieve afvalinzameling en bewust gebruik van water, elektriciteit en brandstof.¹¹⁷

3.2 Contributietheorie

Uit internationaal onderzoek komt het beeld naar voren dat de prioriteiten bij het afwegen van de verschillende factoren verschillen tussen groepen.¹¹⁸ In de bestaande kennis is nog onvoldoende duidelijk welke factoren doorslaggevend zijn in de vestigingskeuze en hoe men op basis van verschillende factoren tot een afweging komt. Om dit systematisch in kaart te brengen maken we gebruik van Contribution Analysis (CA). De eerste stap van de CA is het, aan de hand van de literatuurstudie, in kaart brengen van de invloed van verschillende factoren op de vestigingskeuze van kenniswerkers middels een contributietheorie. De contributietheorie dient vervolgens als kapstok voor de interviews met de kenniswerkers. Op de volgende pagina presenteren we de contributietheorie.

Op basis van eerder onderzoek kan dus een breed scala aan factoren benoemd worden die de vestigingskeuze van kenniswerkers kunnen beïnvloeden. Een geïntegreerde benadering waarbij ook een afweging tussen factoren wordt gemaakt zoals in het huidige onderzoek ontbreekt echter vaak nog, aangezien persoonlijke, sociale en culturele factoren regelmatig afzonderlijk benaderd worden.¹¹⁹ Op basis van de factoren in de contributietheorie hebben we in de interviews met kenniswerkers gevraagd naar zowel de verschillende factoren als de mate waarin verschillende factoren doorslaggevend zijn in de keuze voor Nederland als vestigingsland. De resultaten hiervan worden in het volgende hoofdstuk beschreven.

¹¹⁴ European Migration Network (2019, p.6). Migratory pathways for start-ups and innovative entrepreneurs in the EU. Brussel: European Migration Network.

¹¹⁵ ESN (2021). *European Startup Monitor 2020-2021*.

¹¹⁶ European Migration Network (2019, p.13). Migratory pathways for start-ups and innovative entrepreneurs in the EU. Brussel: European Migration Network.

¹¹⁷ Global Entrepreneurship Monitor (GEM). 2022/2023 Global Report (2023).

¹¹⁸ Beckers, P. & Boschman, S. (2019). Residential choices of foreign highly skilled workers in the Netherlands and the role of neighborhood and urban regional characteristics. *Urban Studies* 56(4): 760-777.

¹¹⁹ Niraula, A., & Triandafyllidou, A. (2022). Highly Skilled Migrant Decision-Making Under Uncertainty: A Literature Review. *Toronto Metropolitan Centre for Immigration and Settlement (TMCIS) and the CERC in Migration and Integration*.

Contributietheorie

Kennismigranten

Professionele/economische factoren

- Aanbreikbaarheid/status werkgever
- Hoogte inkomen
- Mogelijkheden maken carrièrestappen
- Clustering relevante commerciële onderzoeksinstituten
- Loopbaanmogelijkheden gezinsleden

Zoekjaarders

Sociale factoren

- Aanwezigheid van een netwerk in het vestigingsland (vrienden/familie/professionele kennissen)
- Aanwezigheid van andere kennismigranten

Zelfstandigen

Cultureel-maatschappelijke factoren

- Leefbaarheid fysieke omgeving
- Aanwezigheid natuur
- Bezienwaardigheden
- Comfortabel klimaat
- Kwaliteit van voorzieningen
- Culturele voorzieningen
- (internationale) scholen
- Werk-privébalans, vrije tijd
- Beschikbaarheid en betaalbaarheid woningen
- Toegang tot sociale voorzieningen (ziektkostenverzekeringen, kinderbijslag, ontslagbescherming)
- Inclusieve en verwelkomende cultuur, gelijkwaardigheid
- Veiligheid
- Mogelijkheid om in het Engels uit de voeten te kunnen
- Bekendheid en reputatie vestigingsland

Start-ups

Ondernemersklimaat

- Aanwezigheid menselijk kapitaal
- Toegang tot kapitaal
- Toegang tot (int'l) markt
- Beschikbaarheid netwerken
- Kwaliteit van het onderwijs
- Bevorderende overheids- en beleidsomgeving
- Ondernemerscultuur
- Goede startup-ecosystemen
- Milieu-overwegingen (bij hogere inkomens meer van belang)

Keuze vestiging/blijven



4

4. Uitkomsten van de interviews

4 Uitkomsten van de interviews

In dit hoofdstuk beschrijven we de resultaten uit de 39 interviews met kenniswerkers. In totaal hebben we 39 interviews gehouden, waarvan er 5 respondenten over meerdere beleidsregelingen informatie konden geven, omdat ze bijvoorbeeld eerst een zoekjaardersvisum hebben gehad en ondertussen een kennismigrantenvisum hebben, of omdat ze eerst als kennismigrant in een ander EU land hebben gewoond alvorens ze naar Nederland zijn gekomen (of andersom). In totaal hebben we per categorie van de volgende aantallen respondenten informatie gekregen:

- kennismigranten in Nederland: 18;
- zoekjaarders: 12;
- start-ups en zelfstandigen: 6;
- kennismigranten in andere Europese landen: 9.

De resultaten van de interviews worden in twee paragrafen besproken. Allereerst beschrijven we de **factoren** waarvan uit de interviews blijkt dat ze een rol spelen in, of juist een blokkade vormen voor, de keuze voor een EU-bestemmingsland en/of specifiek voor Nederland als bestemmingsland en welke factoren de blijfkans vergroten. Hierbij wordt, waar van toepassing, onderscheid gemaakt tussen de verschillende doelgroepen die we gesproken hebben. Daarnaast kijken we of, en zo ja, naar de manier waarop, kennis wordt verworven over Nederland en relevant Nederlands beleid. Tot slot bespreken we **de samenhang tussen de verschillende aspecten** en de mate waarin deze meewegen in de keuze voor Nederland.

4.1 Invloed van de verschillende factoren

Hieronder bespreken we de factoren die een rol spelen in de keuze voor een EU-bestemmingsland en/of specifiek voor Nederland als bestemmingsland. Hierbij wordt, waar relevant, onderscheid gemaakt tussen factoren die een rol spelen om naar een EU-bestemmingsland en/of Nederland te komen en factoren die de blijfkans al dan niet vergroten.

Voor de beschrijving van de invloed van verschillende factoren op de vestigingskeuze volgen we de contributietheorie (paragraaf 3.2) als leidraad. We maken in de beschrijving dus onderscheid tussen de professionele en economische, sociale en cultureel-maatschappelijke factoren, het ondernemersklimaat en de beleidsregelingen en overige factoren. Uit het onderzoek blijkt dat in het algemeen de factoren voor alle doelgroepen gelden. Dat betekent dat de verschillende doelgroepen kenniswerkers om dezelfde redenen voor Nederland kiezen. In enkele gevallen zijn sommige factoren sterker van toepassing voor bepaalde doelgroepen, wanneer dat het geval is geven we dat aan in de tekst. Per type factor maken we verder onderscheid in wat de verschillende doelgroepen aantrekt in Nederland, maar ook wat ze tegenhoudt om voor Nederland te kiezen.

4.1.1 Professionele- en economische factoren

In de contributietheorie zijn, op basis van de literatuurstudie, verschillende professionele- en economische factoren genoemd die van belang worden geacht bij de keuze voor een vestigingsland. Het gaat hierbij om de aantrekkelijkheid/status van de werkgever, de hoogte van het inkomen, mogelijkheden tot het maken van carrièrestappen, loopbaanmogelijkheden voor gezinsleden en de clustering van relevante commerciële onderzoeksinstituten. Dit beeld wordt in de interviews met de doelgroepen bevestigd. Uit het onderzoek blijkt dat professionele factoren voor alle groepen van belang zijn, al worden deze vaker benadrukt door kennismigranten en door migranten die in start-ups werkzaam zijn. Voor zoekjaarders wegen professionele factoren minder zwaar, maar spelen ze nog steeds een rol om voor een studie in Nederland te kiezen en vervolgens een zoekjaar te gaan doen.

'I was in Cyprus and the company that I work for needed people in the Netherlands. The position was a good chance for my career. Salary was also higher, but the cost of living is also higher.' – Kennismigrant Nederland

Professionele factoren worden door respondenten het vaakst genoemd als reden om naar Nederland te komen, maar ook als reden om hier te blijven. Respondenten vinden Nederland aantrekkelijk vanwege de carrièremogelijkheden en een grote arbeidsmarkt met veel opties. Dat geldt voor zowel de mogelijkheden voor werk in specifieke organisaties, beroepen of sectoren die niet overal beschikbaar zijn, zoals internationaal recht of bepaalde aspecten van tech en IT, als de mogelijkheden om carrièrestappen te kunnen maken. Daarnaast worden de mogelijkheden om in Nederland Engelstalige banen op het gewenste niveau te vinden als belangrijke factor genoemd. De aantrekkelijkheid/status van de werkgever wordt niet expliciet benoemd door de kenniswerkers.

Enkele zoekjaarders geven echter aan dat ze de ervaring hebben dat carrièremogelijkheden minder gunstig zijn voor migranten van buiten de EER. Het moet worden opgemerkt dat zoekjaarders op zoek naar een baan gaan terwijl ze al in Nederland zijn, terwijl kennismigranten actief uit het buitenland worden geworven om behoeftes van werknemers rechtstreeks te vervullen. Het kan dus zijn dat kennismigranten die naar Nederland zijn gekomen via de kennismigranten-regeling een betere aansluiting hebben bij de arbeidsmarkt (en daardoor positievere ervaringen met betrekking tot carrièremogelijkheden) dan zoekjaarders, die eerst voor een studie hebben gekozen en op basis daarvan toegang tot de arbeidsmarkt proberen te krijgen.

'I was surprised that it's rare to see non-EU in senior positions here. Even if you're good at your work, someone local and less experienced becomes senior. This is discouraging.' – Zoekjaarder

In de gesprekken met experts is een aantal keer gezegd dat Nederland door kennismigranten vaak wordt gezien als een 'opstapje' waar ze een mooie start in hun carrière kunnen maken, maar vervolgens naar de Verenigde Staten gaan voor meer doorgroeimogelijkheden. Dit geldt volgens de experts met name voor kennismigranten in de tech- en IT-sector. De resultaten uit de interviews hieromtrent zijn wisselend. Enerzijds worden de mogelijkheden tot doorgroeien naar een functie op medior en senior niveau door sommige respondenten, met name in de data-science en techsectoren, groter geacht in Nederland. Anderzijds hebben enkele respondenten juist het idee dat het lastiger is om een senior positie te verkrijgen als migrant van buiten de EU. Het dient in verder onderzoek te worden verkend of Nederland daadwerkelijk als land wordt gezien waar kennismigranten een mooie start in hun carrière kunnen maken om vervolgens naar een ander land te gaan voor meer doorgroeimogelijkheden, of dat dit anekdotische kennis bij experts betreft.

De salarissen in Nederland worden enkele keren genoemd als aantrekkelijk en waren voor sommige respondenten een belangrijke overweging om naar Nederland te komen. Respondenten vinden echter ook dat salarissen in Nederland laag zijn in vergelijking met andere landen (dit geldt met name voor de salarissen in de VS). Daarnaast zeggen respondenten dat de kosten van het levensonderhoud in Nederland in vergelijking met andere landen in de EU relatief hoog liggen. De hogere salarissen in Nederland wegen daarom minder mee dan de carrièremogelijkheden in de keuze voor Nederland.

Zoals in de contributietheorie genoemd zijn de loopbaanmogelijkheden voor partners ook van belang voor de keuze voor Nederland. Met name in de interviews met kennismigranten wordt dit bevestigd: men zegt dat niet alleen hun eigen carrièremogelijkheden meewegen in de keuze voor Nederland, maar dat ook de loopbaanmogelijkheden voor hun partner belangrijk zijn.

Voor kenniswerkers in andere EU-landen zijn de professionele factoren ook een belangrijke drijfveer voor hun keuze voor hun vestigingsland. Dat wil zeggen dat het voor deze groep ook belangrijk is om genoeg carrièremogelijkheden te hebben in het land waar ze zich vestigen, en dat ook de geboden salarissen een rol spelen. Ze zien deze voorwaarden juist in de landen waarvoor ze hebben gekozen, en dat heeft hun keuze ook deels beïnvloed. Deze groep benoemt daardoor ongeveer dezelfde professionele factoren als kenniswerkers in Nederland. Zo hangt hun keuze vaak af van de aantrekkelijkheid/status van de werkgever, de voertaal bij de werkgever, de hoogte van het inkomen, mogelijkheden tot het maken van carrièrestappen en loopbaanmogelijkheden voor gezinsleden. Ze stellen daarnaast ook dat zij bereid zijn te verhuizen als er zich in een ander land betere carrièremogelijkheden voordoen. Een minpunt is volgens hen dat in Europese landen de belastingen hoger zijn dan in bijvoorbeeld Aziatische landen; zo verdienen ze in hun huidige land meer maar gaat er ook meer belasting vanaf. Zoals ook door sommige kenniswerkers in Nederland gesteld wordt, kan het lastig zijn om binnen een bedrijf door te groeien naar hogere posities, ook kenniswerkers in andere EU-landen noemen dit. Zij voegen hieraan nog specifiek toe dat dit vooral van toepassing is als het een lokaal bedrijf is waar Engels niet de voertaal is.

De uitkomsten van de interviews met kenniswerkers sluiten aan bij eerder onderzoek zoals in hoofdstuk 3 toegelicht. Zo wordt nogmaals het beeld bevestigd dat persoonlijke carrièremogelijkheden van groot belang zijn voor de vestigingskeuze van kenniswerkers. Dit geldt voor zowel migranten die voor Nederland kiezen als migranten die zich elders vestigen, laat ook ons onderzoek zien.

4.1.2 Sociale factoren

Wat betreft de sociale factoren die van belang zijn voor het aantrekken van kennismigranten spelen in de contributietheorie de aanwezigheid van een netwerk in het vestigingsland en de aanwezigheid van andere kennismigranten een belangrijke rol in de keuze voor een vestigingsland. Deze bevindingen worden tijdens de interviews met de doelgroep

bevestigd. Nogmaals merken we op dat deze sociale factoren voor alle kenniswerkers van belang zijn, al wegen sommige zwaarder voor bepaalde doelgroepen. Dit wordt hieronder toegelicht.

Het belang van het hebben van een bestaand sociaal netwerk verschilt niet zo zeer per doelgroep, maar eerder per persoon: voor sommige kenniswerkers is het van belang om al mensen te kennen in het bestemmingsland en heeft dit invloed op hun keuze voor een land en voor sommige juist helemaal niet. Zo geeft een kennismigrant aan voor Nederland te hebben gekozen wegens een bestaand sociaal netwerk.

'The presence of my own network and other knowledge migrants. My best friend lives in the Netherlands. I also know two other people. This was a safety net I can navigate.' – Kennismigrant Nederland

Een sociaal netwerk speelt een veel grotere rol in de keuze om te blijven: het hebben van goede banden met anderen vormt voor veel kenniswerkers een aanleiding om te beslissen hun carrière in Nederland voort te zetten. Met name bij zoekjaarders wordt de aanwezigheid van een sociaal netwerk als een van de belangrijkste redenen genoemd om in Nederland te blijven na hun studie en op zoek te gaan naar een baan.

Niet enkel het hebben van een al bestaand sociaal netwerk speelt een rol in de keuze voor Nederland, enkel respondenten benoemen ook dat de aanwezigheid van voldoende andere kenniswerkers bijdraagt aan de keuze voor Nederland. Kenniswerkers zien Nederland als een land waar veel andere kenniswerkers wonen en werken en zien hier mogelijkheden tot het opbouwen van een netwerk met andere kenniswerkers. Dit wordt als duidelijk pluspunt van Nederland genoemd door de verschillende groepen kenniswerkers en wordt daarbij genoemd als iets dat mee heeft gespeeld in de keuze om te blijven. Daarnaast speelt dit ook een reden om in Nederland te blijven wonen: een aantal respondenten benoemt dat ze goede netwerken hebben opgebouwd met andere kenniswerkers tijdens hun tijd in Nederland. Het sluiten van vriendschappen met Nederlanders wordt door ongeveer de helft van de kenniswerkers als wat ingewikkelder ervaren. Verschillende kenniswerkers benoemen het gevoel van isolatie in Nederland.

'Social perspective is a bit more of a struggle than anticipated. I have no day to day contact with Dutch people. Most of my friends are internationals. It's shocking how difficult it is to get to know Dutch people. Even at the workplace. All the Dutch people stick together during lunch.' – Kennismigrant Nederland

Wat ook uit het resultaten blijkt, is dat door kenniswerkers die veel landgenoten in Nederland hebben (zoals kenniswerkers uit India) de aanwezigheid van deze landgenoten als een pluspunt wordt ervaren. Deze migranten hebben dus niet per se een eigen netwerk voorafgaand aan het verhuizen naar Nederland, maar vinden het fijn dat er een grote gemeenschap uit hun land van herkomst aanwezig is in Nederland.

Voor kenniswerkers in andere EU-landen zijn dezelfde factoren van belang. Zo blijven zij vaak wonen en werken in het land waar ze hebben gestudeerd vanwege het sociale netwerk dat ze opgebouwd hebben. Het hebben van een bestaand netwerk voordat ze erheen verhuizen kan ook doorslaggevend zijn. Daarnaast waarderen ze het als er veel andere kenniswerkers of landgenoten in dat land aanwezig zijn. Ze geven echter ook aan dat het soms moeilijk kan zijn om vriendschappen te sluiten met de lokale bevolking. Dit knelpunt lijkt daarom niet alleen van toepassing te zijn voor Nederland.

In eerder onderzoek wordt gesteld dat sociale factoren de minst belangrijke factor voor de vestigingskeuze van kenniswerkers zijn. Uit het huidige onderzoek blijkt dat sociale factoren wel degelijk een grote rol spelen in de keuzes van kenniswerkers. De sociale factoren worden meer genoemd als een aanleiding voor een kenniswerker om zich te verdiepen in Nederland (of een ander land) als een realistische vestigingsoptie. In het kort, sociale netwerken kunnen vaak meer als een randvoorwaarde worden gezien om überhaupt het betreffende land in het vizier te hebben. Volgens het huidige onderzoek wegen sociale factoren wel relatief zwaar als het gaat om de keuze om in een land te blijven. Het is voor mensen belangrijk om goed uit de voeten te kunnen op sociaal vlak in het land waar ze wonen. Niet iedereen hoeft hierbij voorafgaand aan migratie vrienden of familie in het vestigingsland te hebben, maar het is voor kenniswerkers vooral cruciaal om mogelijkheden tot sociale connecties te hebben.

4.1.3 Cultureel-maatschappelijke factoren

In de literatuur en uit de gesprekken met experts zijn verschillende cultureel-maatschappelijke factoren geïdentificeerd die belangrijk zijn voor de vestigingskeuze van kenniswerkers. Dit gaat met name over de bekendheid en de reputatie van het vestigingsland, het kunnen toekomen met de Engelse taal (of de taal van het vestigingsland te kunnen spreken), de

werk-privébalans, de beschikbaarheid en de betaalbaarheid van woningen, het gevoel van veiligheid, de leefbaarheid van de fysieke omgeving (aanwezigheid van natuur, bezienswaardigheden en een comfortabel klimaat), en de kwaliteit en de toegang tot (sociale) voorzieningen (zoals huisarts, scholen, maar ook kinderbijslag). Ook tijdens de gesprekken met de doelgroepen zien we deze factoren naar voren komen als drijfveren die van belang zijn voor vrijwel alle kenniswerkers.

In nagenoeg alle gesprekken benoemen respondenten de reputatie van Nederland als tolerant land met een cultuur van gelijkwaardigheid als iets wat zwaar heeft meegewogen in hun keuze voor Nederland. Dit is daarnaast voor velen ook een reden om te blijven. De meerderheid van de respondenten hecht waarde aan de multiculturaliteit in Nederland en merkt, ook nu ze hier wonen, weinig van discriminatie. Toch zeggen ook enkele respondenten dat ze, nu ze in Nederland wonen, Nederland minder tolerant vinden dan ze van tevoren dachten dat het was en hebben ze te maken gehad met discriminatie. Daarnaast wordt de politieke situatie in Nederland in ongeveer de helft van de interviews genoemd. Verschillende kenniswerkers maken zich hier zorgen over en voelen zich minder welkom.

'It feels like Trump in the US. There are some changes politically and the attitude is changing. Hopefully the culture doesn't turn against newcomers.' – Kennismigrant Nederland (die ook als Kennismigrant in andere landen in Europa gewoond heeft)

De mogelijkheid om Engels als voertaal te gebruiken blijkt één van de belangrijkste factoren, die doorslaggevend is in de keuze om naar Nederland te komen. Respondenten vinden het fijn dat ze zich in het dagelijks leven kunnen redden. Dit geldt voor alle kenniswerkers, maar voor zoekjaarders is daarbovenop de kwaliteit van het onderwijs in het Engels een reden waarom ze in eerste instantie naar Nederland zijn gekomen. Sommige respondenten ervaren echter toch een gevoel van afstand tot Nederlanders wanneer ze geen Nederlands spreken. Dit heeft onder andere te maken met de bovengenoemde sociale factoren en de drempels die kenniswerkers soms ervaren bij het maken en behouden van sociale netwerken met Nederlanders.

Het overgrote deel van de respondenten ervaart een goede kwaliteit van leven in Nederland. Hieronder vallen verschillende aspecten, te beginnen met de goede werk-privébalans die kenniswerkers in Nederland ervaren. Dit is voor kenniswerkers expliciet een reden om in Nederland te blijven. Hierbij wordt de rol van werkgevers in het waarborgen van deze balans en het regelen van andere secundaire arbeidsvoorwaarden sterk gewaardeerd. Daarnaast worden ook de ontelbare mogelijkheden voor vrijetijdsinvulling door de kenniswerkers genoemd; hierbij gaat het over de aanwezigheid van sportclubs, musea, restaurants, cafés en andere uitgaansgelegenheden. Veel respondenten beschouwen het leven in Nederland als bruisend: dit geldt met name voor respondenten die in Amsterdam of andere grote steden wonen. Nederland staat bij kenniswerkers dus bekend om de goede werk-privébalans en de levenskwaliteit, en dat ervaren ze ook nadat ze zijn verhuisd. Voor velen is dit niet alleen een reden om naar Nederland te verhuizen, maar ook één van de belangrijkste redenen om in Nederland te blijven wonen.

In het verlengde hiervan komt ook de reputatie van Nederland als veilig land naar voren in de drijfveren van respondenten: sommige respondenten zeggen aangetrokken te zijn door de lage criminaliteitscijfers en grote openbare veiligheid van Nederland in vergelijking tot hun land van herkomst. Ook voelt men zich veiliger en vrijer in Nederland en heeft men het gevoel in Nederland meer zichzelf te kunnen zijn dan in hun land van herkomst. Dit wordt zeer gewaardeerd, al denken ze dat dit niet per se uniek aan Nederland is maar ook in andere landen te vinden is.

'Especially for my wife coming from India, if you're a woman in India, you constantly have to watch out for yourself in terms of safety and all those things. She often keeps telling me how amazing it is to be able to walk at two in the night in the Netherland on an empty road feeling safe.' – Start-up migrant

Ondanks de positieve ervaring van respondenten met verschillende cultureel-maatschappelijke factoren komen ook een aantal cultureel-maatschappelijke factoren naar voren die als nadelig worden ervaren en waarmee mensen rekening houden als ze niet voor Nederland kiezen of voornemens zijn om uit Nederland te vertrekken.

De mate van aanwezigheid van verschillende sociale diensten, met name in de gezondheidszorg, wordt door enkele respondenten als een knelpunt ervaren. Men is verontrust over geruchten over matige gezondheidszorg in Nederland, over zowel het vinden van een huisarts, als de mogelijkheden om doorverwijzingen te krijgen. Ook zijn een aantal respondenten niet tevreden met hoe kinderopvang en ouderschapverlof zijn geregeld in Nederland, vooral in vergelijking met Scandinavische landen waar gratis kinderopvang is en er veel langer en voor beide partners gelijk ouderschapverlof is.

Daarnaast wordt huisvesting als knelpunt ervaren. Het idee dat het moeilijk is huisvesting te vinden in Nederland en dat het vaak duur is maakt dat respondenten hebben getwijfeld over Nederland als vestigingsland, of het is een reden om te overwegen om uit Nederland te vertrekken. Aan de andere kant wordt het gemak van het verkrijgen van een hypotheek in Nederland als een pluspunt gezien. Een aantal respondenten zegt meer behoefte te hebben aan ondersteuning bij het vinden van huisvesting. Uit eerder onderzoek blijkt dat de werkgever in deze processen een belangrijke rol speelt. Uit de interviews blijkt dat de mate van ondersteuning die men hierbij heeft gehad verschilt per werkgever.

'The cost of living was one of the major things to hesitate. The housing prices are more expensive than in Germany and Poland. I am lucky that I have a place, cause I know how hard it is for my friends. In other countries the housing is more affordable and it takes only a week or a couple of days to find a house.' – Zoekjaarder

Ook het weer is voor een aanzienlijk deel van de respondenten reden voor twijfels om naar Nederland te verhuizen of in Nederland te blijven. Het weer is echter geen doorslaggevende factor, en veel mensen zeggen dat ze er op een gegeven moment aan gewend raken. Ook sommige andere Europese landen worden uitgesloten door respondenten, juist omdat daar het weer nog slechter is dan in Nederland (men geeft hierbij Zweden als voorbeeld). Kiezen omwille van het weer doen respondenten echter niet zo snel: zo hebben sommige respondenten een voorkeur voor het klimaat van warmere landen in Zuid Europa, maar omdat ze daar minder carrièrekansen zien dan in Nederland kiezen ze uiteindelijk toch voor Nederland.

Sommige respondenten willen graag de Nederlandse taal leren, maar ervaren een drempel om dit te doen. Dit heeft enerzijds te maken met het feit dat men in Nederland zo goed Engels spreekt, dus de noodzaak is minder groot. Men vindt echter ook de mate waarin hiervoor cursussen aangeboden worden minimaal. Vanuit de overheid of de werkgever zou hier volgens hen meer ondersteuning in gegeven mogen worden.

Ook bij kenniswerkers in andere EU-landen zijn cultureel-maatschappelijke factoren belangrijk voor hun vestigingskeuze. Zo hechten ze veel waarde aan het Engels als voertaal en de mogelijkheden om de taal van het vestigingsland te leren, evenals aan de levenskwaliteit en de balans tussen werk en privé, de politieke situatie en het weer. Dit zijn aspecten die zij mee hebben genomen in de afweging voor het kiezen voor een specifiek land. Daarnaast noemt een aantal respondenten ook de snelheid en het gemak waarmee een permanente verblijfsvergunning of paspoort kan worden verkregen als een factor om in een specifiek land te gaan wonen en werken. Een van de redenen hiervoor is dat ze meer vrijheden hebben op het gebied van wonen en werken als ze EU-burger zijn. Een knelpunt dat kenniswerkers in andere EU-landen ervaren, is de mate van bureaucratie. Een hoge mate van bureaucratie kan hun verblijf bemoeilijken, waardoor ze sneller geneigd zijn zich in een ander land te vestigen.

De uitkomsten van het huidige onderzoek bevestigen eerder onderzoek waaruit blijkt dat de kwaliteit van de leefomgeving en manier van leven in Nederland belangrijk zijn voor de keuze van kenniswerkers om zich in Nederland te vestigen. Uit ons onderzoek blijkt dat er een verscheidenheid aan cultureel-maatschappelijke factoren van belang is voor de kenniswerkers, en niet alle factoren van toepassing zijn bij ieders keuze. Een factor die wel altijd een rol speelt bij de keuze voor een land is het cultureel-maatschappelijke klimaat van dat land. Ook bevestigt het huidige onderzoek eerder onderzoek dat laat zien hoe belangrijk het is voor kenniswerkers dat Engels als voertaal kan worden gebruikt in Nederland. Tegelijkertijd komt uit eerder onderzoek naar voren dat kenniswerkers de Nederlandse taal als een drempel ervaren om nauwe sociale banden in Nederland te vormen. Uit het huidige onderzoek komt voornamelijk naar voren dat men drempels ervaart om de Nederlandse taal te gaan leren en hierin behoefte heeft aan meer ondersteuning.

Eerder onderzoek identificeert ook mogelijke knelpunten op cultureel-maatschappelijk vlak: zo laat een eerder Regioplan onderzoek zien dat een overspannen huizenmarkt als een minpunt wordt ervaren door kenniswerkers. Ook de uitkomsten van het huidige onderzoek bevestigen dit beeld: barrières bij huisvesting zijn voor velen een van de grootste redenen om over Nederland te twijfelen.

In tegenstelling tot eerder onderzoek, zien we de complexiteit van officiële procedures niet terugkomen als een knelpunt voor kenniswerkers in Nederland. Dat is juist iets wat door kenniswerkers in andere EU-landen als een knelpunt wordt aangegeven, en vormt een aanleiding voor enkelen van hen om uit die landen te willen vertrekken.

4.1.4 Beleidsregelingen en overige factoren: kennis en invloed van beleid op keuzes

In deze paragraaf kijken we naar de Nederlandse beleidscontext waarin de keuzes van kenniswerkers plaatsvinden en de mate waarin kennis en invloed van beleid een rol spelen in de keuze voor Nederland. Hierbij hebben we ook gevraagd naar de manieren waarop kennis wordt verworven over Nederland en relevant Nederlands beleid en in hoeverre kenniswerkers hier vooraf al bekend mee zijn. Daarna kijken we juist naar de mate waarin (aspecten van) het Nederlandse beleid een rol speelt in de keuze voor Nederland als vestigingsland.

Uit de interviews blijkt dat respondenten via een verscheidenheid aan manieren aan kennis over Nederland en beleidsregelingen komen. Als belangrijkste bronnen komen naar voren: netwerken die mensen al in Nederland hebben (bijvoorbeeld vrienden en familie) en het opzoeken van informatie online. Vaak is het zo dat mensen vanwege vrienden en familie een interesse in Nederland ontwikkelen, en de mogelijkheden verder zelf online uitzoeken. Ook zijn sommige respondenten al eerder in Nederland geweest (voor toerisme, om mensen te bezoeken of juist werk) en vonden het daardoor interessant. Hieronder geven we een kort overzicht van de mate waarin Nederlandse beleidsregelingen van belang zijn geweest voor de keuze van de respondenten.

30%-regeling

De vaakst genoemde beleidsregeling die kennismigranten aantrekkelijk vinden is de 30%-regeling, al kende het overgrote deel van de kennismigrant respondenten deze regeling nog niet voordat ze naar Nederland migreerden. De onbekendheid met deze regeling ligt in lijn met de mening van SEO dat er voor Nederland winst te behalen is op de *branding* van Nederland als kenniseconomie onder mogelijke kennismigranten. Ook kennismigranten benoemen dat Nederland meer kan werken aan de informatieverstrekking als het gaat om de regelingen die er voor kennismigranten zijn. De 30%-regeling wordt dan ook niet genoemd als doorslaggevende factor om naar Nederland te komen.

Wat uit de resultaten van de interviews wel naar voren komt is dat deze factor zeer belangrijk is voor veel kennismigranten om te blijven. Veel van hen vinden de levenskosten en de belastingen in Nederland relatief hoog, waardoor ze de 30%-regeling erg belangrijk vinden. Respondenten vinden de voorgestelde afschaffing van de 30%-regeling problematisch. Tegelijkertijd blijkt uit de gesprekken dat het netto inkomen het belangrijkste is: voor veel van de kenniswerkers zou het geen verschil maken als ze ter compensatie voor de afschaffing van de 30%-regeling een salarisverhoging krijgen waarbij ze dezelfde netto inkomen over houden als met de 30%-regeling.

Visa- en verblijfsregelingen

Ook blijkt uit onderzoek dat de kenniswerkers de verschillende mogelijkheden waarderen die worden geboden door de differentiatie in visumregelingen. Het is voor kenniswerkers mogelijk om een visum aan te vragen dat goed past bij hun persoonlijke situatie (bijvoorbeeld het onderscheid tussen een start-up-visum en een visum voor kennismigranten). Daarnaast vindt men de mogelijkheid om gemakkelijk een partner mee te nemen naar Nederland aantrekkelijk. In het verleden hiervan speelt voor mensen ook het gemak waarmee men een permanente verblijfsvergunning of Nederlanderschap kan verkrijgen een rol in hoe aantrekkelijk ze Nederland vinden. Belangrijk hierbij om te vermelden is dat Nederlanderschap deels aantrekkelijk wordt gevonden doordat het toegang tot EU-burgerschap verleent.

Overige beleidsregelingen

Respondenten noemen ook overige beleidsregelingen die niet per se op kenniswerkers gericht zijn die van belang zijn voor hun keuze om in Nederland te wonen. Respondenten vinden verschillende arbeidsvoorwaarden aantrekkelijk, zoals de hoge drempels bij het ontslaan van werknemers, de dertiende maand die veel bedrijven aanbieden, en eerder werd de gemakkelijke toegang tot een hypotheek al als factor genoemd die enkele kenniswerkers waarderen (bijvoorbeeld de mogelijkheid om een hypotheek voor 100% van de waarde van het huis te kunnen sluiten).

In lijn met eerder onderzoek blijkt ook uit het huidige onderzoek dat de 30%-regeling door kennismigranten als een aantrekkelijke regeling wordt gezien. Deze regeling blijkt voor kennismigranten echter eerder een reden om in Nederland te blijven dan om in eerste instantie naar Nederland te komen. De differentiatie die mogelijk is in visumregelingen, de mogelijkheid om gemakkelijk een partner mee te nemen naar Nederland, maar ook overige beleidsregelingen zoals de aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden in Nederland en het gemakkelijk verkrijgen van een hypotheek worden daarnaast ook door kenniswerkers genoemd als factoren die meespelen in hun keuze voor Nederland.

De knelpunten die kenniswerkers volgens eerder onderzoek ervaren met overheidsprocedures (zoals het aanvragen voor sociale voorzieningen, moeite met belastingaangifte) worden door kenniswerkers in het huidige onderzoek niet als zodanig ervaren.

4.1.5 Start-ups en zelfstandig ondernemers: Ondernemersklimaat

Met betrekking tot hoe aantrekkelijk Nederland is als vestigingskeuze voor start-ups en zelfstandigen gelden specifieke aanvullende factoren die te maken hebben met het ondernemersklimaat, waarbij kan worden gedacht aan financieringsmogelijkheden, maar ook aan een bevorderende ondernemerscultuur, aanwezigheid van netwerken waaruit men kan putten voor werknemers, en mogelijkheden tot het verkrijgen van menselijk kapitaal. Het is belangrijk om bij de toelichting van de resultaten met betrekking tot deze factoren rekening te houden met de kleine groep respondenten die via een start-up of zelfstandige regeling naar Nederland zijn gekomen.

De ondernemerscultuur wordt genoemd als een aantrekkelijk aspect van Nederland. Men ziet Nederland als een bestemming waar er veel ruimte en kansen zijn voor ondernemen en als een omgeving die start-ups juist expliciet faciliteert. Dit gaat gepaard met de beschikbaarheid van netwerken in Nederland. Een respondent noemt bijvoorbeeld de beschikbaarheid van netwerken in Amsterdam, vooral ook in connectie met ondernemingen elders in Europa en de wereld, als een pluspunt. Een respondent denkt dat het wel wenselijk zou zijn als netwerken opbouwen met Nederlandse universiteiten meer zouden worden gefaciliteerd: dit zou ondernemers helpen om werknemers te vinden.

'The Netherlands seems to have one of the best start up programs in Europe and across the world. The facilitator system, because there are loads of facilitators that are happy to help us start up if they see any point in it.' – Start-up migrant

'I wanted a place with opportunities, a space to grow (personally and professionally). Many doors were opened in the Netherlands and new networks.' – Start up migrant

Enkele start-up-respondenten vinden de aanwezigheid van menselijk kapitaal in Nederland belangrijk. Dit is volgens hen deels toe te schrijven aan het migratiebeleid van Nederland, waardoor het mogelijk is om kenniswerkers uit de hele wereld aan te nemen: dit biedt ondernemers de mogelijkheid om uit een grote pool aan kandidaten te kiezen, en iemand aan te nemen die het beste bij hun gewenste profiel aansluit.

'I think we do have a pretty reasonable immigration policy which basically helps me to consistently hire really good talented people across the world.' – Start up migrant

'Being able to have access to everyone in the world who is really good at what they do and having them come to the Netherlands very easily compared to the rest of the world, even the rest of Europe, is a very important factor for continuing to be here.' – Start-up migrant

Het enige minpunt aan het Nederlandse start-upbeleid wordt door een van de respondenten ervaren als de geringe mogelijkheden om de financiering op te schalen. De financiering in Nederland lijkt vooral gericht op het beginnen van een start-up waardoor het lastig is om grotere financierders te vinden om de start-up uit te breiden. Bij deze bevinding moet enige nuance aangebracht worden op basis van eerder onderzoek waaruit blijkt dat start-ups en zelfstandigen vaak niet op de hoogte zijn van alle mogelijkheden die er voor hen zijn, ze niet altijd even assertief zijn (niet makkelijk uit hun comfort-zone stappen) en zich voornamelijk focussen op de korte termijn¹²⁰.

We hebben geen kenniswerkers uit andere EU-landen gesproken die als zelfstandige werken of een eigen start-up hebben. De ervaringen van start-ups en zelfstandig ondernemers in Nederland kunnen we daarom niet vergelijken met de ervaringen van start-ups en zelfstandig ondernemers in andere EU-landen.

De uitkomsten van het huidige onderzoek zijn in lijn met de bevindingen uit eerder onderzoek waaruit blijkt dat toegang tot talent, toegang tot kapitaal, toegang tot de (internationale) markt en een bevorderende overheids- en beleidsomgeving kenmerken van het ondernemersklimaat zijn die de aantrekkelijkheid van een land/regio vergroten. De respondenten van het huidige onderzoek benoemen de ondernemerscultuur als een aantrekkelijk aspect van Nederland en men ziet Nederland dan ook als een land waar een groot kennisnetwerk is met veel ruimte en kansen voor ondernemers en een land dat start-ups expliciet faciliteert.

¹²⁰ Zie bijvoorbeeld Van Weele, M., van Rijnsoever, F. J., & Nauta, F. (2017). You can't always get what you want: How entrepreneur's perceived resource needs affect the incubator's assertiveness. *Technovation*, 59, 18-33.

4.2 Samenhang tussen factoren

Het huidige onderzoek bevestigt eerder onderzoek waaruit blijkt dat verschillende factoren samen een rol spelen in het maken van een keuze voor Nederland. Zo blijkt ook uit dit onderzoek dat de loopbaanmogelijkheden en kennisinfrastructuur, de financiële overwegingen en de kwaliteit van het leefklimaat (veiligheid, cultuur, manier van leven) en loopbaanmogelijkheden belangrijke beweegredenen zijn voor de keuze voor Nederland.

Binnen het huidige onderzoek is ook een verscheidenheid aan factoren voor de vestigingskeuze van kenniswerkers naar voren gekomen, waarbij er niet één doorslaggevende factor is voor respondenten om voor Nederland te kiezen. De samenstelling van factoren is juist van belang voor respondenten, en dit is niet hetzelfde voor alle migranten. Uit het onderzoek komt naar voren dat de **professionele factoren** over het algemeen het startpunt zijn voor kenniswerkers om voor Nederland te kiezen, maar ook om hier te blijven wonen. Nederland wordt als zeer aantrekkelijk gezien vanwege de goede carrièremogelijkheden, ook in beroepen en sectoren die in andere landen in mindere mate beschikbaar zijn, zoals tech of data science. De professionele factoren wegen dus sterk mee in zowel de keuze om naar Nederland te komen als de keuze om in Nederland te blijven wonen. Echter is de definitieve beslissing om naar Nederland te komen in het algemeen niet enkel afhankelijk van de professionele factoren. In de beslissing om naar Nederland te komen, of in Nederland te blijven, neemt men ook andere factoren in overweging die belangrijk voor hen zijn. Men migreert doorgaans niet enkel voor een goede baan, maar wil ook in een land terecht komen met een goede kwaliteit van leven en de mogelijkheid om een netwerk op te bouwen. Nederland is niet uniek als het gaat om de aanwezigheid van aantrekkelijke sociale en cultureel-maatschappelijke factoren, maar het is vaak juist de samenhang tussen goede carrièremogelijkheden en deze cultureel-maatschappelijke en sociale factoren die voor kenniswerkers doorslaggevend zijn in hun keuze voor Nederland.

Een relatief unieke factor die Nederland onderscheidt en veelal als belangrijk wordt gezien is de mogelijkheid om Engels als voertaal te gebruiken, zowel op het werk als daarbuiten. Slechts in een beperkt aantal andere Europese landen is dit net zo makkelijk als in Nederland, denk aan Zweden, en er zijn steeds meer Engelstalige posities in de overige landen, maar het gemak waarmee kenniswerkers hun leven buiten het werk in het Engels kunnen leiden onderscheidt Nederland van andere Europese landen. Deze factor weegt zwaar mee in de beslissing om naar Nederland te komen.

Het lijkt erop dat de keuze om naar Nederland te komen wat toevalliger wordt gemaakt dan die om in Nederland te blijven. Om voor Nederland als bestemmingsland kiezen hangt het er vaak van af of mensen over Nederland als een mogelijke optie hebben gehoord, dat ze gerecruit zijn door een bedrijf of dat ze vrienden of familie hier hebben, waardoor ze zich in Nederland gaan verdiepen. Wel staat Nederland in sommige sectoren (tech en IT, maar ook bijvoorbeeld Den Haag als stad van vrede en recht) zeer hoog aangeschreven, wat maakt dat een aantal kenniswerkers met een specifiek profiel gericht voor Nederland kiest.

Bij de keuze om in Nederland te blijven wegen de verschillende factoren anders mee. Ook hierin zien we geen doorslaggevende factor, maar worden bepaalde factoren van het leven in Nederland belangrijker gevonden dan andere. Factoren die men noemt om in Nederland te blijven wonen worden ook door kenniswerkers in andere EU-landen genoemd, wat maakt dat Nederland in deze factoren niet uniek is.

De uitkomsten van het huidige onderzoek laten zien dat de verschillende factoren ieder voor zich een rol spelen in de keuze voor Nederland als vestigingsland. Het is juist de samenhang tussen de verschillende factoren die doorslaggevend is voor de keuze om in Nederland te gaan wonen en werken en om er te blijven. Zo biedt Nederland volgens kenniswerkers goede professionele en economische factoren, en wegen de cultureel-maatschappelijke en sociale factoren relatief zwaar mee in de definitieve keuze. Kenniswerkers zullen niet zo snel kiezen voor een land dat professioneel voldoet maar op cultureel-maatschappelijk en sociaal gebied veel te wensen overlaat.

5. Conclusie en verbeterpunten

5 Conclusie en verbeterpunten

In dit hoofdstuk vatten we de resultaten van het onderzoek samen en geven we antwoord op de onderzoeksvragen. Als laatste beschrijven we eventuele **aanbevelingen ten aanzien van beleid** om Nederland aantrekkelijk te maken als vestigingsland voor kenniswerkers.

5.1 Maatregelen en regelingen

In hoofdstuk 2 brachten we de maatregelen en regelingen in Nederland die van toepassing zijn voor de verschillende doelgroepen van dit onderzoek uitgebreid in kaart. Hieronder geven we kort weer welke regelingen het betreft en hiermee geven we antwoord op de **eerste onderzoeksvraag**: *welke maatregelen en regelingen bestaan er in Nederland ten aanzien van de verschillende doelgroepen (kennismigranten, zoekjaarders, zelfstandige ondernemers, en start-ups)?*

In dit kader vatten we bovenstaande verblijfsvergunningen en regelingen kort samen

- **Kennismigrantenvisum:** werk en verblijfsvergunning voor kenniswerkers van buiten de Europese Unie. Voorwaarden om hiervan gebruik te kunnen maken zijn dat de werkgever erkend referent is en de kennismigrant een salaris gaat verdienen dat voldoet aan een bepaald normbedrag dat marktconform is.
- **Zoekjaar hoger opgeleiden:** deze regeling stelt afgestudeerden en gepromoveerden van Nederlandse onderwijsinstellingen of van buitenlandse onderwijsinstellingen genoemd in de top-200 van internationale ranglijsten in staat om na hun studie, wetenschappelijk onderzoek of promotie een jaar lang in Nederland te verblijven en hier werk te vinden of een bedrijf op te richten.
- **Zelfstandigen:** ondernemers kunnen een verblijfs- en werkvergunning krijgen als ze producten of diensten aanbieden die nieuw zijn in Nederland en een grote bijdrage leveren aan de Nederlandse economie. Dit wordt beoordeeld op drie onderdelen: persoonlijke ervaring, ondernemingsplan en toegevoegde waarde voor Nederland.
- **Verblijfsvergunning voor buitenlandse start-ups:** voor startende ondernemers die een innovatief bedrijf willen starten in Nederland bestaat een speciale start-upregeling. Dit geeft hun een tijdelijke, eenjarige, verblijfsvergunning. De startende ondernemer werkt samen met een begeleider, een facilitator, aan het opstarten van een bedrijf.
- **Europese blauwe kaart:** werk- en verblijfsvergunning voor hooggekwalificeerde kennismigranten. De Europese blauwe kaart voorziet in ruimere mogelijkheden op het gebied van intra-EU-mobiliteit.
- **Pilot innovatieve start-ups:** gestart in juni 2021, bedoeld om het voor innovatieve start-ups makkelijker te maken om personeel met speciale expertise naar Nederland te halen.
- **Regeling gebaseerd op internationale handelsorganisaties:** de mogelijkheid tot overplaatsing binnen het concern op basis van het verdrag van de Wereldhandelsorganisatie.
- **Regeling overplaatsing binnen concern (Intra corporate transferees):** middels deze regeling kunnen leidinggevenden, specialisten en trainees worden overgeplaatst naar een vestiging van het internationale bedrijf waar zij in dienst zijn.
- **30%-regeling:** kennismigranten hoeven door deze regeling geen belasting te betalen over maximaal 30 procent van hun inkomen.
- **Hulp en ondersteuning:** publiek gefinancierde organisaties en platforms gericht op het aantrekken en ondersteunen van kennismigranten (zoals de Talent Coalition, Techleap en Netherlands Point of Entry).

5.2 Factoren van belang voor de vestigingskeuze

In deze paragraaf geven we antwoorden op [onderzoeksvragen 2, 3 en 4](#):

- Welke factoren spelen een rol in de keuze voor een EU-bestemmingsland en hoe worden verschillende factoren gewogen? Waarbij we een onderscheid maken in:
 - a. factoren die een rol spelen om naar een EU-bestemmingsland te komen;
 - b. factoren die een rol spelen in het vergroten van de blijfkans.
- Welke factoren zijn doorslaggevend bij de keuze voor Nederland als bestemmingsland? Hoe komt de keuze tot stand? Welke andere landen worden overwogen? Waarbij we een onderscheid maken in:
 - a. factoren die een rol spelen om naar Nederland te komen;
 - b. factoren die een rol spelen in het vergroten van de blijfkans in Nederland.
- Welke factoren vormen eventueel een blokkade voor de komst naar of een langer verblijf in Nederland, waardoor de keuze op een ander EU-land valt?

Factoren die een rol spelen in de keuze voor een EU-bestemmingsland

Slechts een aantal respondenten hadden nadrukkelijk de wens om zich binnen de Europese Unie te vestigen. Over het algemeen zien respondenten de Europese Unie niet als één bestemming, waarmee we bedoelen dat men over het algemeen niet eerst voor de Europese Unie kiest en daarna voor een land daarbinnen, maar eerder specifiek voor een land. Wel vinden respondenten het fijn om in een land te wonen dat onderdeel van de Europese Unie is, maar dat is dus niet vaak het doel op zich. Ter beantwoording van deze onderzoeksvraag brengen we in kaart welke factoren überhaupt relevant zijn voor respondenten om een keuze te maken, los van of deze keuze op Nederland valt. Wanneer respondenten nadrukkelijker een factor noemen om voor de Europese Unie als bestemming te kiezen benoemen we dit.

- Respondenten vinden het carrièreperspectief belangrijk, maar voor hen is dit meer verbonden aan de kansen en mogelijkheden in een land dan aan de Europese Unie als bestemming. EU-landen worden dus niet als inwisselbaar gezien. Respondenten noemen bijvoorbeeld Zuid-Europa als een aantrekkelijke bestemming wat betreft het weer en de cultuur, maar ze vinden minder aansluiting met de arbeidsmarkten van Zuid-Europese landen. In sommige gevallen is er juist een heel uitgesproken intentie om naar Nederland te komen, vanwege specifieke bedrijven en sectoren die alleen, of voornamelijk, in Nederland aanwezig zijn.
- Respondenten kiezen vaak voor een land waarmee ze voorafgaand aan de migratie al een band hebben. Dat kan een land zijn waar ze een sociaal netwerk hebben, een land waar ze al eerder hebben gestudeerd, of simpelweg een land dat ze eerder hebben bezocht. Voor onze respondenten, zowel die gevestigd zijn in Nederland als die elders in de Europese Unie gevestigd zijn, was enige mate van bekendheid met het land vaak de aanleiding om zich er verder in te verdiepen om er te gaan werken.
- Respondenten vinden Engels als voertaal op werk en daarbuiten belangrijk. Dit is niet overal in de Europese Unie te vinden. Voor deze respondenten valt de keuze dan snel op Nederland of één van de Scandinavische landen, waarbij Zweden het vaakst genoemd wordt.
- Voor veel respondenten is het belangrijk dat het land waar ze zich vestigen veilig en leefbaar is. Veel van de kenmerken die ze noemen zijn van toepassing op verschillende Europese landen, en om deze reden is de Europese Unie als geheel aantrekkelijk.

Factoren die een rol spelen in het vergroten van de blijfkans in de Europese Unie

Een deel van de kenniswerkers met wie we spraken vindt specifiek het EU-burgerschap belangrijk omdat ze dan meer ruimte en vrijheid hebben om zich binnen de EU te verplaatsen. Overige factoren die de blijfkans vergroten zijn niet specifiek factoren die gerelateerd zijn aan de Europese Unie, maar hebben met name te maken met het netwerk dat respondenten hebben opgebouwd in het land waar ze verblijven.

Doorslaggevende factoren bij de keuze voor Nederland

Dit onderzoek werd hierdoor voornamelijk een verkenning van hoe de factoren die doorslaggevend zijn bij de keuze voor Nederland zich tot elkaar verhouden. Nagenoeg alle respondenten noemen professionele factoren als belangrijkste redenen om voor Nederland te kiezen, dit geldt vooral voor kennismigranten, start-ups en zelfstandigen. Respondenten ervaren de carrièremogelijkheden in Nederland groter dan in hun landen van herkomst, en soms ook groter dan in andere Europese landen. Wel merken we dat professionele factoren samenhangen met andere factoren alvorens men de definitieve keuze maakt om naar Nederland te komen. Dit heeft met name te maken met de sociale, en cultureel-maatschappelijke factoren en gaat onder andere om:

- Men vindt het belangrijk om hun carrière op te bouwen in een land waar ze zich als migrant welkom kunnen voelen, en Nederland heeft veelal een reputatie als tolerant land met een cultuur van gelijkwaardigheid.
- Er zijn al familie of een sociaal netwerk aanwezig.

- Respondenten vinden het belangrijk om zich te vestigen in een land waar het mogelijk is om op de werkvloer en daarbuiten doorgaans in het Engels te kunnen communiceren.
- De reputatie van Nederland als een veilig land, bijvoorbeeld waar men ook gemakkelijk alleen en 's nachts op straat kan lopen zonder zorgen.

Concluderend: voor de komst naar Nederland is de samenhang tussen het carrièreperspectief en de bovenstaande sociale en cultureel-maatschappelijke factoren doorslaggevend.

Factoren die een rol spelen in het vergroten van de blijfkans

Voor verder verblijf in Nederland wordt wederom het carrièreperspectief het vaakst genoemd. Er spelen in de overweging om in Nederland te blijven echter ook sociale en cultureel-maatschappelijke factoren een prominente rol. Deze factoren worden vaker genoemd als reden om te blijven dan als reden om in eerste instantie naar Nederland te komen. Daarnaast wordt de werk-privébalans vaak genoemd als reden om in Nederland te blijven. Respondenten ervaren de werk-privébalans als erg prettig in Nederland. De combinatie van de fijne werk-privébalans en een goed carrièreperspectief is voor veel respondenten een belangrijk pluspunt aan Nederland en de belangrijkste reden om te blijven. Zo beschrijven veel respondenten het leven in Nederland als bruisend en vinden ze genoeg vermaak om naast hun professionele ontwikkeling ook op privévlak meer voldoening te krijgen. Voor veel kenniswerkers is het daarbij belangrijk dat ze een netwerk hebben opgebouwd in Nederland, wat voor hen vaak een reden is, en het makkelijker maakt, om te blijven.

Blokkades voor de komst naar of een langer verblijf in Nederland

In dit onderzoek is niet naar voren gekomen waarom men gekozen heeft voor een ander Europees land als alternatief voor Nederland. We spraken voornamelijk kennismigranten in andere Europese landen die geen nadrukkelijke keuze hebben gemaakt tussen Nederland en hun vestigingsland. Ter beantwoording van deze onderzoeksvraag benoemen we hieronder factoren die door respondenten genoemd zijn als factoren die hen lieten twijfelen bij het maken van de keuze om naar Nederland te komen, of factoren die genoemd zijn waardoor ze zouden overwegen om te vertrekken.

Met betrekking tot redenen om niet naar Nederland te komen zien we geen zeer belangrijke of doorslaggevende factoren (deze mensen hebben tenslotte besloten om naar Nederland te emigreren). Elementen waardoor kenniswerkers hebben getwijfeld om naar Nederland te komen:

- Door de reputatie van de woningmarkt in Nederland en de prijzen van de woningen maakte men zich zorgen of ze wel een huis zouden kunnen vinden.
- Daarnaast was het weer een factor waardoor men twijfelde om naar Nederland te verhuizen.

Reden waardoor men heeft overwogen om te vertrekken of die ervoor zouden kunnen zorgen dat ze zouden overwegen om te vertrekken:

- Slechte ervaringen op de huizenmarkt doet mensen twijfelen of ze in Nederland willen (of überhaupt kunnen) blijven werken.
- Het weer.
- Aanwezigheid en toegankelijkheid van gezondheidszorg wordt soms als onaantrekkelijk beoordeeld. Mensen die moeite hebben met het vinden van een huisarts, of met het krijgen van een doorverwijzing, noemen dit als een twijfel voor hun keuze om te blijven.
- Een terugkomende zorg bij veel respondenten is de verkiezingsuitslag van de nationale verkiezingen van november 2023. Terwijl het voor geen van de respondenten tot nu toe een reden vormt om te vertrekken, uitten mensen zorgen over het toekomstige maatschappelijke klimaat in Nederland en ze vrezden meer vijandigheid ten opzichte van migranten.

5.3 Het Nederlandse beleid

In deze paragraaf geven we antwoord op de onderzoeksvragen 5 en 6:

- *Op welke wijze wordt kennis verworven over Nederland en relevant Nederlands beleid? In hoeverre zijn relevante regelingen (o.a. kennismigrantenregeling, 30%-regeling, verblijfsvergunning 'zoekjaar hoogopgeleiden' en financieringsregelingen voor start-ups, etc.) vooraf bekend?*
- *Spelen aspecten van het Nederlandse beleid (bijvoorbeeld fiscale regelingen) een rol in de keuze en zo ja, welke?*

Uit de gesprekken met kenniswerkers komt naar voren dat men voornamelijk kennis verwerft over Nederland en het Nederlandse beleid via online informatiebronnen, eventueel aangevuld met informatie via het netwerk dat men al in Nederland heeft indien dit het geval is. Men gaat voornamelijk op zoek naar praktische informatie rondom Nederland en naar

informatie over de verschillende verblijfsvergunningen en voorwaarden waaraan men moet voldoen wanneer men in Nederland komt wonen en werken of al weet dat met dat wil doen.

De 30%-regeling is bij kenniswerkers deels bekend alvorens ze naar Nederland komen, maar ze weten niet zo goed wat het in de praktijk inhoudt. De regelingen speelt niet zo zeer een rol in de keuze voor Nederland als vestigingsland, maar is wel een belangrijke factor voor veel kennismigranten om in Nederland te blijven – vooral omdat ze in Nederland de levenskosten relatief hoog vinden ten opzichte van het (bruto) salaris dat ze krijgen.

De toegankelijkheid van het verkrijgen van het Nederlanderschap wordt door de kenniswerkers die al wat langer in Nederland zijn ook benoemd als reden voor hen om (langer) te blijven. Dat ze daarmee ook gelijk toegang hebben tot het EU-burgerschap is voor hen ook een reden om de Nederlandse nationaliteit te willen; ook omdat dit toegang geeft tot vrij verkeer van personen.

Wat betreft de overige beleidsregelingen noemen kenniswerkers de werknemersbescherming in Nederland. Men vindt de (secundaire) arbeidsvoorwaarden in Nederland aantrekkelijk en ook de hoge drempel bij het ontslaan van werknemers wordt positief ervaren. Daarnaast noemt men ook de toegankelijkheid tot, en de hoogte van, een hypotheek als beleidsregeling die Nederland een aantrekkelijk land maakt om in te wonen.

Nederland als aantrekkelijk vestigingsland voor kenniswerkers

Dit onderzoek naar de drijfveren van kenniswerkers bij het kiezen van een vestigingsland had als doel in kaart te brengen wat Nederland aantrekkelijk maakt voor deze kenniswerkers. Hierdoor wordt het mogelijk om (beleids)aanpassingen te overwegen die zouden kunnen bijdragen aan de aantrekkelijkheid van Nederland als bestemming voor nieuwe kenniswerkers, of als langdurig vestigingsland voor kenniswerkers die al in het land wonen.

Uit het onderzoek blijkt dat de keuze voor een vestigingsland complex is. In lijn met het feit dat kenniswerkers in eerste instantie migreren voor arbeid, zien we dat ze grotendeels gedreven worden door professionele overwegingen in het maken van een keuze, maar dat sociale en cultureel-maatschappelijke kenmerken van een vestigingsland even belangrijk of misschien nog wel belangrijker zijn voor deze keuze: ze kunnen worden gezien als randvoorwaarden om een weloverwogen keuze te maken. Mensen willen op professioneel vlak kunnen groeien en gaan op zoek naar een land waar dat wordt gefaciliteerd, maar mensen willen ook een comfortabel, veilig leven kunnen leiden omringd door vrienden en andere sociale relaties.

Uit gesprekken met de respondenten blijkt dat kenniswerkers die in Nederland wonen het land als een aantrekkelijke vestigingslocatie zien. Nederland biedt mensen talloze mogelijkheden om zich op professioneel vlak te ontwikkelen, en is een koploper in een aantal sleutel-sectoren in de kenniseconomie, zoals tech, IT, of vrede en recht. Tegelijkertijd voldoet Nederland aan de sociale en cultureel-maatschappelijke randvoorwaarden die voor mensen cruciaal zijn om zich comfortabel te voelen in een land. Zo vinden kenniswerkers Nederland een veilig land met een uitstekende werk-privébalans en een bruisend (stads)leven en zien ze daarbij mogelijkheden tot het bouwen van sociale relaties waar ze tevreden mee zijn. Ook biedt Nederland een aantrekkelijk vestigingsklimaat volgens de respondenten wat betreft de arbeidsmarkt en toegang tot verschillende voorzieningen. Zo waarderen kenniswerkers de voordelen van de 30%-regeling, waardoor hun netto inkomen hoger ligt. Ook zijn kenniswerkers zeer positief over de werknemersbescherming in Nederland en de secundaire arbeidsvoorwaarden die standaard worden aangeboden aan werknemers. Daarnaast zijn de meeste kenniswerkers, na een tijdje in Nederland te hebben gewoond, nog steeds tevreden met hun leven en hun kansen in Nederland, wat voor velen aanleiding vormt om in Nederland te blijven wonen.

Er blijft zeker ruimte voor verbetering in hoe Nederland de aanwezigheid en kwaliteit van deze factoren verder kan bevorderen, maar dit betreft voornamelijk kleinere knelpunten. Zo leeft er onder veel kenniswerkers behoefte aan meer structurele ondersteuning wat betreft het leven in Nederland, bijvoorbeeld als het gaat om huisvesting, het leren van de Nederlandse taal, of contacten opbouwen met de lokale bevolking. Waar de meeste mensen zich zorgen over maken betreft mogelijkheden tot huisvesting in Nederland. Dit is dan ook de voornaamste factor waarom mensen er soms over twijfelen naar Nederland te komen en waarom Nederland minder aantrekkelijk kan zijn als vestigingsland.

5.4 Aanbevelingen ten aanzien van het Nederlandse beleid

In deze paragraaf beantwoorden we de laatste onderzoeksvraag:

- *Welke verbeterpunten zijn er ten aanzien van beleid (in brede zin) om Nederland aantrekkelijker te maken?*

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden, kijken we naar de ervaringen en wensen van kenniswerkers met betrekking tot Nederland en het Nederlandse beleid. Op basis hiervan maken we de behoeftes van kenniswerkers concreet, en werpen we een blik op de mogelijkheden om met beleid tegemoet te komen aan deze behoeftes.

Uit dit onderzoek blijkt dat kenniswerkers Nederland een aantrekkelijk land vinden om zich te vestigen omdat het een goede combinatie biedt van professionele mogelijkheden en een comfortabele omgeving om in te leven. Uit de resultaten van het onderzoek blijkt echter ook dat er nog kansen liggen voor Nederland om de aantrekkelijkheid van Nederland als vestigingsland voor kenniswerkers te vergroten.

In eerder onderzoek van Regioplan worden door kenniswerkers verschillende verbetersuggesties genoemd om de aantrekkelijkheid van Nederland te vergroten. Deze verbetersuggesties hebben betrekking op de organisatie en uitvoering van de dienstverlening aan kennismigranten; het beleid inzake migratie; het beleid inzake integratie en de *branding* van Nederland.¹²¹ De verbetersuggesties die in dit onderzoek naar voren zijn gekomen kunnen we, voor een groot deel, onderverdelen in dezelfde categorieën. De verbetersuggesties ten aanzien van de organisatie en uitvoering van de dienstverlening aan kennismigranten komen in het huidige onderzoek niet naar voren. Hieronder onderscheiden we twee typen suggesties: beleid ter bevordering van immigratie, en beleid ter bevordering van sociale integratie. We identificeren waar de behoeftes en kansen liggen, en waar mogelijk doen we concrete aanbevelingen.

Aanbevelingen ter bevordering van immigratie van kennismigranten

Het belang van nettoloon en mogelijkheden voor fiscale regelingen

Uit dit onderzoek blijkt dat respondenten fiscale prikkels aantrekkelijk vinden. Dit vanwege het belang van een nettoloon dat aansluit bij de wensen en verwachtingen van de kenniswerkers. In het huidige landschap biedt de 30%-regeling perspectief aan de kennismigranten met wie gesproken is. Hoewel deze regeling geen aanleiding vormt om naar Nederland te komen, is de regeling wel belangrijk voor de kennismigranten met wie we spraken voor de keuze om in Nederland te blijven. Vooral in combinatie met de hoge kosten voor levensonderhoud in Nederland vinden ze het belangrijk dat ze meer netto-salaris kunnen overhouden.

Het is daarom van belang om na te denken over het behouden van deze, of het introduceren van andere fiscale regelingen die vergelijkbare effect hebben. Ook kan hetzelfde netto-effect worden bereikt als werkgevers zelf de brutolonen (voor kennismigranten) verhogen indien het gebrek aan een fiscale regeling (bijvoorbeeld bij het versoberen of afschaffen van de 30%-regeling, een discussie die momenteel plaatsvindt, zie ook hoofdstuk 2) verminderde instroom van kennismigranten tot gevolg heeft. Wel blijft het belangrijk om de mogelijkheden te verkennen hoe de overheid dit kan faciliteren, zowel om werkgevers tegemoet te komen die kennismigranten willen inschakelen, als door zelf vorm te kunnen geven aan de instroom van kennismigratie.

Hoewel hogere brutolonen vanuit werkgevers hetzelfde effect op nettolonen zouden kunnen hebben als een fiscale regeling, zijn er aanwijzingen dat de afschaffing van de huidige fiscale regeling als een signaal zou kunnen worden gezien dat kennismigranten niet (meer) welkom zijn. De bestaande 30%-regeling heeft al verwachtingen en een beeld van de fiscale situatie in Nederland bij kenniswerkers gecreëerd. Tijdens gesprekken met kennismigranten zien we dat sommige respondenten de intentie van de Nederlandse overheid om de 30%-regeling af te schaffen interpreteren als een manier om kennismigranten te ontmoedigen om voor Nederland te kiezen. Met eventuele aanpassingen in de huidige of nieuwe regeling(en) is het daarom van belang om ook rekening te houden met de beeldvorming omtrent de 30%-regeling: ondanks dat de effecten van een dergelijke regeling op het nettoloon ook op andere manieren kunnen worden gewaarborgd, bijvoorbeeld simpelweg door hogere bruto lonen toe te passen, kan een afschaffing worden geïnterpreteerd als beleid ter belemmering van migratie.

Huisvesting

Tijdens gesprekken met kenniswerkers kwam de huisvestingsproblematiek sterk naar voren als een factor die van invloed is op het aantrekken en behouden van kenniswerkers. Ze ervaren uitdagingen op het huizenmarkt en noemen de

¹²¹ Regioplanonderzoek.

huidige situatie vaak als een overweging om Nederland te verlaten. Huisvesting is uiteraard een breder probleem dat veel inwoners van Nederland treft en niet alleen de kenniswerkers. Een langetermijnoplossing is complex en vergt inzet buiten het bestek van beleid gericht op (kennis)migranten. Toch blijkt het belangrijk dat er vanuit beleid ook korte- en middellangetermijnoplossingen worden bedacht en aangedragen. Zo zien we kansen in het leggen van verantwoordelijkheid bij erkende referenten om meer ondersteuning te bieden aan kenniswerkers die ze in dienst nemen bij het vinden van huisvesting.

Branding van Nederland

Uit dit onderzoek constateren we dat, als het gaat om het aantrekken van kenniswerkers, Nederland vooral winst kan boeken door zich in te zetten op *branding*. Hoewel uit dit onderzoek blijkt dat Nederland een aantrekkelijke vestigingsland is, met veel positieve aspecten die voor de keuze van kenniswerkers van belang zijn, zien we dat de manier waarop Nederland überhaupt als keuze op het vizier van mensen komt vaak toevallig is. Nederland staat niet heel bekend als een sterke kennisbestemming an sich, met uitzondering van zeer specifieke sectoren zoals internationale vrede en recht in Den Haag. Bij de wens om meer kenniswerkers aan te trekken is het daarom raadzaam om meer op de radar te komen als kennisbestemming.

Aanbeveling 1: Nederland zou zich via actieve campagnes in het buitenland meer kunnen profileren als kennisbestemming om meer internationaal talent aan te trekken.

Aanbeveling 2: Nederland zou zich bij internationale topuniversiteiten meer moeten profileren als interessante optie om als kenniswerker aan de slag te gaan.

Aanbevelingen ter bevordering van sociale integratie van kennismigranten

Uit de gesprekken zien we dat bij veel kenniswerkers de behoefte leeft om meer ondersteuning te krijgen met betrekking tot het dagelijkse leven in Nederland (bijvoorbeeld op het gebied van taal of huisvesting). Meer ondersteuning kan eventueel ook de verwevenheid bevorderen van kenniswerkers met de Nederlandse samenleving, vooral wanneer mensen zich voor langere tijd willen vestigen in Nederland. Hieronder identificeren wij twee aandachtspunten, met voor beide aandachtspunten twee toegesneden aanbevelingen.

Informatieverstrekking

Kenniswerkers hebben veel behoefte aan informatie en ondersteuning bij aankomst en verblijf in Nederland. Dit betreft onder andere het verstrekken van relevante informatie en middelen. Denk aan waar verschillende voorzieningen te vinden zijn, informatie bij huisvesting, of ondersteuning voor gezinnen. De mate waarin men hierbij ondersteuning krijgt en geïnformeerd wordt over de gang van zaken in Nederland (bijv. met betrekking tot sociale zekerheid) lijkt nu nog sterk afhankelijk van de werkgever, al zijn er een aantal internationale centra die informatie aanbieden.

Aanbeveling 1: Informatie makkelijk en op één plek vindbaar maken. Dit zou bijvoorbeeld een centraal beheerde website kunnen zijn met daarin informatie over de verschillende zaken die van belang zijn voor kenniswerkers, zoals huisvesting, taalcursussen, overheidsdiensten, gezondheidszorg, scholen et cetera. Er zou ook gedacht kunnen worden aan het samenstellen van een fysiek informatiepakket voor kenniswerkers en erkend referenten verplichten om dit informatiepakket te verstrekken aan nieuwe kenniswerkers.

Aanbeveling 2: Op regionaal niveau laagdrempelige welkomstbijeenkomsten organiseren. Door deze periodiek te organiseren is het mogelijk om nieuwe kenniswerkers te verwelkomen en informatie te verstrekken over verschillende diensten en mogelijkheden waar ze toegang toe hebben.

Taallessen

Uit dit onderzoek komt de wens van een aantal kenniswerkers naar voren om de Nederlandse taal te willen leren, om onder andere makkelijker deel te kunnen uitmaken van de lokale netwerken. Respondenten ervaren echter drempels hierbij. Deze drempels wegnemen bij het leren van de Nederlandse taal kan integratie bevorderen, wat van belang is voor de langdurige vestiging van kenniswerkers in Nederland.

Aanbeveling 1: Stimuleer deelname aan taalcursussen door kenniswerkers (en hun familie). Hiervoor kan gedacht worden aan het verstrekken van vouchers aan kenniswerkers (en hun familie) voor taallessen. Het stimuleren van de taalvaardig-

heid zal waarschijnlijk leiden tot betere integratie waardoor kenniswerkers zich misschien ook langdurig(er) willen vestigen. Daarnaast zouden werkgevers kenniswerkers die de Nederlandse taal aan het leren zijn dit tijdens werktijd kunnen laten doen.

Aanbeveling 2: Bedrijven taalcursussen laten aanbieden. Dit kan voornamelijk aantrekkelijk zijn voor grotere bedrijven die ook veel (internationale) kenniswerkers in dienst nemen. Ze kunnen daarnaast taalcursussen aanbieden die goed bij hun werknemers aansluiten.

Tot slot: EER-kenniswerkers

De focus van dit rapport was om de drijfveren van kenniswerkers van buiten de EER te verkennen. Zo waren ook verblijfsregelingen van belang om de aantrekkingskracht van Nederland te bespreken. Kenniswerkers van binnen de EER vallen buiten het bestek van dit onderzoek. Toch vormen zij ook een belangrijk deel van de kenniswerkers in Nederland en worden ze ook actief geworven door bedrijven. Bij de meeste van de aanbevelingen en maatregelen die we in kaart brengen zien we ook kans voor het aantrekken van deze groep kenniswerkers. Deze aanbevelingen en maatregelen zijn niet verbonden aan verblijfsregelingen en daarom ook toegankelijk en toepasbaar voor migranten uit de EER. Ook is het aannemelijk dat kenniswerkers uit de EER deels dezelfde drijfveren hebben bij hun keuze voor vestigingsland, gelet op de conclusies die we uit ons literatuuronderzoek in hoofdstuk 3 hebben kunnen trekken.

Aanbevelingen voor beleid in een oogopslag

Uit dit onderzoek kunnen we, in lijn met eerder onderzoek, concluderen dat Nederland een aantrekkelijk land is dat voor veel kenniswerkers van buiten de EU een goede combinatie biedt van mogelijkheid tot professionele groei en een comfortabele omgeving om in te leven. Desalniettemin is er ruimte voor verbetering met betrekking tot het beleid ter bevordering van migratie en het beleid ter bevordering van sociale integratie. Wat betreft het beleid ter bevordering van migratie is het belangrijk om rekening te houden met het positieve effect van fiscale regelingen voor het aantrekken en behouden van kenniswerkers. Ook verdient de situatie omtrent huisvesting bijzondere aandacht: ondanks dat dit een breder maatschappelijk probleem is, kan er worden gedacht aan het verplichten van erkende referenten om zorg te dragen voor huisvesting voor de kennismigranten die zij in dienst hebben. Ten slotte kan er, om meer kenniswerkers aan te trekken, meer aandacht gaan naar *branding*: Nederland op internationaal vlak bekender maken als kenniseconomie en bestemming voor kenniswerkers. Veel kenniswerkers overwegen Nederland als vestigingskeuze omdat ze het land al kennen via vrienden en familie die in Nederland wonen of omdat ze al eerder als toerist of voor werk in Nederland zijn geweest. Bij de wens om Nederland nog nadrukkelijker te laten ontwikkelen als internationale kenniseconomie, met bijbehorende kennismigratie, is het daarom cruciaal om ervoor te zorgen dat Nederland ook als zodanig internationaal bekendstaat.

Daarnaast komen uit dit onderzoek ook aanbevelingen ter bevordering van sociale integratie naar voren om zo beter aansluiting te creëren tussen kenniswerkers en de Nederlandse samenleving. Hierbij denken we aan de manier van informatieverstrekking om zo meer ondersteuning voor kenniswerkers aan te bieden met betrekking tot dagelijkse zaken. Ook zien we kansen in het faciliteren van taallessen door bedrijven, bijvoorbeeld door het mogelijk te maken om taallessen te volgen onder werktijd.

Bijlagen

-
1. Werving van de respondenten
 2. Wervingskanalen
 3. Samenstelling begeleidingscommissie

Bijlage 1 – Werving van de respondenten

Selectie en werving van de respondenten

Voor de werving van de respondenten is onder andere een one-pager met informatie over het onderzoek en een wervende flyer (beide in het Engels) opgesteld waarin we het doel van het onderzoek, wat we concreet van de respondenten vragen en wat er met de resultaten wordt gedaan kort op een rij hebben gezet. We hebben organisaties gevraagd de flyer actief te verspreiden en hebben deze ook binnen ons eigen netwerk en dat van de organisatie gedeeld. De kanalen waarvan we gebruik hebben gemaakt voor de werving zijn te vinden in bijlage 2. De lijst met wervingskanalen is gaandeweg het onderzoek aangevuld op basis van input van respondenten en de begeleidingscommissie. Personen die willen meewerken aan een interview zijn per e-mail en/of telefonisch benaderd voor het maken van een afspraak voor een online gesprek.

In totaal hebben we 39 interviews gevoerd, waarvan er 5 respondenten over meerdere beleidsregelingen informatie konden geven omdat ze bijvoorbeeld eerst een zoekjaarders-visum hebben gehad en ondertussen een kennismigranten-visum hebben, of omdat ze eerst als kennismigrant in een ander EU-land hebben gewoond alvorens ze naar Nederland zijn gekomen (of andersom). In totaal hebben we per categorie van de volgende aantallen respondenten informatie gekregen:

- Kennismigranten in Nederland: 18
- Zoekjaarders: 12
- Start-ups en zelfstandigen: 6
- Kennismigranten in andere Europese landen: 9

Hoewel we aan de hand van de interviews met de doelgroepen geen uitspraken kunnen doen over representativiteit van de uitkomsten, is het voor de zeggingskracht van de uitkomsten wel belangrijk dat we een gevarieerde responsgroep betrekken. We hebben ons gericht op mensen met een relatief recente ervaring met een van de vormen van kennismigranten-visums, maar we hebben ook mensen gesproken die al wat langer in Nederland wonen en werken. Dat betekent dat onze sample ook respondenten bevat die van status zijn veranderd. Hun perspectief als kenniswerker is echter nog steeds relevant omdat ze in het verleden als kenniswerker naar Nederland zijn gekomen en ons informatie kunnen geven over de mate waarin verschillende factoren een rol speelden in die keuze. Denk hierbij aan kenniswerkers die recentelijk een zoekjaar hebben afgerond en inmiddels een baan hebben (al dan niet via een kennismigranten-visum) maar ook kenniswerkers die inmiddels over de Nederlandse nationaliteit beschikken. Hieronder geven we een korte beschrijving van de respondenten per doelgroep:

Een belangrijk onderdeel van het plan van aanpak is het interviewen van de doelgroepen zelf om inzicht te krijgen in factoren, afwegingsprocessen en invloed van beleid. We hanteren daarbij de volgende afbakening van de doelgroepen:

- **Kennismigranten:** hooggekwalificeerde arbeidsmigranten van buiten de EU/EER die in Nederland aan de slag zijn als kennismigrant. Hieronder vallen onder andere hoogopgeleide managers of ICT-specialisten, maar ook wetenschappelijk personeel zoals aio's, onderzoekers of docenten.
- **Zoekjaarders:** pas afgestudeerden die een jaar in Nederland verblijven om werk te zoeken.
- **Start-ups:** ondernemers die een nieuw bedrijf (van 0 tot 5 jaar) hebben opgericht met een vernieuwend idee, dat gebruikmaakt van nieuwe technologie en gericht is op snelle groei. Wat betreft soorten start-ups maken we onderscheid in deeptech start-ups (met een hoogtechnologische oplossing), impact start-ups (gericht op het oplossen van een maatschappelijk probleem), academische start-ups (komt voort uit of heeft een relatie met een kennisinstelling) en spin-offs (opgericht met het intellectuele eigendom van een kennisinstelling).
- **Zelfstandigen:** mensen van buiten de EU/EER die als zzp'er in Nederland aan het werk zijn, met name in de zakelijke dienstverlening, culturele sector, horeca en IT/communicatie.
- **Kennismigranten in andere EU-landen:** voor de groep kennismigranten die zich niet in Nederland, maar in een ander EU-land hebben gevestigd, hebben we als uitgangspunt genomen dat deze groep qua achtergrondkenmerken zo veel als mogelijk lijkt op de geïnterviewde kennismigranten die zich wel in Nederland hebben gevestigd. Dit geeft houvast om zicht te krijgen op de vraag welke overwegingen ten grondslag liggen aan niet voor Nederland kiezen.

Bijlage 2 – Wervingskanalen

Kennismigranten NL
Iamexpat.nl
Philips
Booking.com
Just Eat Take Away
Nuffic
Eigen netwerk
Netwerk van werknemers van Regioplan
LinkedIn
Kennismigranten andere EU-landen
Contacten in Zwitserland en Duitsland opgedaan in het onderzoek naar Aantrekkelijkheid Nederland voor kennismigranten (2018, in opdracht van het WODC)
Via responderende kennismigranten in Nederland (we vragen naar bekenden met een vergelijkbare achtergrond die zich in een ander land hebben gevestigd)
Via responderende kennismigranten in andere EU-landen
Eigen netwerk
Netwerk van werknemers van Regioplan
LinkedIn Regioplan
Via eigen netwerk Marina
Zoekjaarders
Nuffic
Career centra universiteiten
UvA
Universiteit Leiden
Maastricht University
Erasmus Plus
Via UCU
Netwerk van respondenten
Eigen netwerk
Netwerk van werknemers van Regioplan
LinkedIn Regioplan
Booking.com
Just eat Take Away
Afgestudeerden van buitenlandse uni's
Zelfstandigen
Digital nomad community Nederland
RPS Legal
Iamexpat.nl
Netwerk van respondenten
Eigen netwerk
Netwerk van werknemers van Regioplan
LinkedIn Regioplan
Advocaat werkende met zelfstandigen

Start-ups
Start-up Network Amsterdam
Amsterdam Center for Entrepreneurship
Dutch Start up Association
Netwerk van respondenten
Eigen netwerk
Netwerk van werknemers van Regioplan
Gerko Visee
Techleap
Startupbootcamp
The Next Web
Connection via UCU
IWCN international welcome center north
Facilitator for startup visa

Bijlage 3 – Samenstelling begeleidingscommissie

- Prof. dr. Olaf van Vliet, Universiteit Leiden (voorzitter)
- Dr. Bert van Stiphout-Kramer, Centraal Planbureau
- Dr. Frank van Rijnsoever, Universiteit Utrecht
- Sarah Boutoul, ministerie van Justitie en Veiligheid
- Dr. Saskia Baas, Wetenschappelijk Onderzoek- en Datacentrum (projectbegeleider)

Regioplan

Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl



REGIOPLAN
PARTNER VOOR MAATSCHAPPELIJKE IMPACT