

Nieuwe en innovatieve manieren om talentvolle buitenlandse arbeidskrachten aan te trekken in de EU

Two-pager EMN Nederland

De two-pagers van EMN Nederland analyseren de resultaten van EMN-onderzoeken vanuit Nederlands perspectief. Wat zijn de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen het Nederlandse beleid en het beleid van andere landen?

1 | Initiatieven om talentvolle buitenlandse arbeidskrachten aan te trekken

Vijftien landen², waaronder **Nederland**, introduceerden sinds 2021 nieuwe initiatieven voor het aantrekken van talentvolle buitenlandse arbeidskrachten die ze als vernieuwend of innovatief beschouwen. Initiatieven zijn vaak gericht op specifieke economische sectoren of landen van herkomst. Meestal gaat het om sectoren met een grote behoefte aan hoogopgeleid personeel zoals IT, techniek en gezondheidszorg. De **Nederlandse** overheid heeft een top 10 van economische sectoren vastgesteld, de zogeheten '**Topsectoren**'. De topsectorenaanpak koppelt economische kansen aan maatschappelijke uitdagingen. Daarnaast heeft **Nederland** ook een **Nationale Technologie Strategie**. Deze strategie prioriteert 10 sleuteltechnologieën die bijdragen aan het verdienvermogen van Nederland, cruciaal zijn voor maatschappelijke uitdagingen en belangrijk voor de nationale veiligheid.

Nederland implementeerde sinds 2021 twee nieuwe programma's (zie kader 1 en 2) gericht op hoogopgeleid buitenlands arbeidstalent in onder andere de topsectoren. Uit welk land de arbeidstalenten komen maakt daarbij niet uit. In landen die zich wel op specifieke nationaliteiten richten gaat het vaak om arbeidstalenten uit de Filippijnen³, India⁴ en Brazilië⁵. Het Duitse TripleWin-project, dat verpleegkundigen werft in landen als Bosnië en Herzegovina, de Filippijnen en Tunesië is hier een voorbeeld van.

2 | Praktijkvoorbeelden

De manieren waarop EU-lidstaten buitenlands talent werven verschillen. We benoemen de meest voorkomende initiatieven en lichten een aantal in het onderzoek genoemde praktijkvoorbeelden toe. Voor een overzicht van alle initiatieven en praktijkvoorbeelden van de lidstaten, zie het volledige [onderzoeksrapport](#).

Two-pager bij EMN- en OESO-onderzoek

'New and innovative ways to attract foreign talent in the EU', februari 2025. Onderzoek in samenwerking met de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO).

Onderzoeksvraag

Welke programma's en initiatieven hebben EU-lidstaten om talentvolle buitenlandse arbeidskrachten aan te trekken vanuit niet-EU/EFTA-landen (derde landen)¹?

Deelnemende landen

EU-lidstaten: Oostenrijk (AT), België (BE), Bulgarije (BG), Cyprus (CY), Tsjechië (CZ), Duitsland (DE), Estland (EE), Finland (FI), Frankrijk (FR), Hongarije (HU), Ierland (IE), Italië (IT), Litouwen (LT), Luxemburg (LU), Letland (LV), Nederland (NL), Polen (PL), Portugal (PT), Zweden (SE), Slowakije (SK), Slovenië (SI)

Websites en online platformen

Websites gericht op arbeidstalent van buiten de EU/EFTA zijn het meest voorkomende instrument om buitenlands talent aan te trekken. De hoeveelheid informatie die deze websites verstrekken varieert. Terwijl 4 landen⁶ algemene platforms gebruiken voor zowel binnenlandse als buitenlandse vacatures, ontwikkelden 10 landen⁷ websites specifiek voor niet-EU/EFTA-landen (of zijn deze aan het ontwikkelen⁸). Acht EU-lidstaten⁹ publiceren vacatures op deze websites, 5 daarvan¹⁰ hebben filters om de vacatures te sorteren, bijvoorbeeld op sector.

Nederland heeft de website *Welcome to NL* (kader 1). In **Nederland** en Luxemburg ligt de focus op specifieke sectoren. Oostenrijk en Litouwen richten hun websites niet op specifieke sectoren, maar wel, net als **Nederland**, op hoogopgeleide personen. Vier landen¹¹ richten zich op werknemers met verschillende opleidingsniveaus.

1 EFTA: Europese Vrijhandelsassociatie (EVA), vooral bekend onder de Engelse afkorting EFTA. Landen: Noorwegen, IJsland, Liechtenstein, Zwitserland

2 AT, BE, DE, EE, FI, FR, IE, IT, LT, LV, LU, NL, SE, SI, SK

3 AT, FI, DE, IE

4 AT, FI, DE, LT

5 AT, DE, EE, FI, LT

6 BE, CZ, PT, SK

7 AT, DE, EE, FI, FR, IE, LT, LU, LV, NL, SI

8 SE

9 BE, DE, EE, FI, IE, LT, LV, LU, NL

10 BE, DE, FI, LU, NL

11 DE, FI, LU, SI

Welcome to NL

Welcome to NL is een online portal dat **Nederland** presenteert als aantrekkelijk land voor hoogopgeleide migranten om hun carrière te starten en zich te vestigen. Daarnaast biedt de website maatschappelijke ondersteuning aan hoogopgeleide migranten in **Nederland**. De focus ligt op het aantrekken van technisch geschoold buitenlands talent dat de vaardigheden, ervaring of kwalificaties heeft om bij te dragen aan de innovatiekracht van **Nederland** en om maatschappelijke uitdagingen op te lossen. De site bevat doorverwijzingen naar vacatures en mogelijkheden om deze per sector en regio te filteren. Welcome to NL is een initiatief van **The Netherlands Point of Entry** en onderdeel van de **Rijksdienst voor Ondernemend Nederland** (RVO). Dit contactpunt werkt in opdracht van het ministerie van Economische Zaken (EZ) en coördineert de landelijke 'Talent Coalition'¹².

Belastingvoordelen

Ook via het aanbieden van belastingvoordelen proberen landen het voor buitenlands arbeidstalent aantrekkelijk te maken om zich in het land te vestigen. Negen EU-lidstaten bieden fiscale en/of financiële voordelen aan buitenlands talent.¹³ In Duitsland betaalt de werkgever of de overheid bijvoorbeeld de kosten waarmee buitenlands arbeidstalent te maken kan krijgen, zoals taalcursussen, visumprocedures en reisregelingen. In **Nederland** kunnen hoogopgeleide buitenlandse werknemers via hun werkgever jaarlijks belastingvrij een vergoeding krijgen van hun loon. Deze zogeheten expatregeling is bedoeld om werknemers te compenseren voor bijvoorbeeld reiskosten en kosten om een woning in te richten. Sinds 1 januari 2024 is de regeling gewijzigd en gelden er andere voorwaarden dan voorheen.

Innovaties in verblijfsregelingen

Hoewel dit onderzoek zich niet specifiek richtte op innovaties in verblijfsregelingen om arbeidstalent aan te trekken, gaven Estland, Letland, Zweden, Frankrijk en **Nederland** aan dat ze hiervoor nieuwe initiatieven hebben. Zo heeft Frankrijk het 'French Tech-visa', een vereenvoudigde procedure voor internationaal talent uit de tech-sector. Met het initiatief 'Green Corridor' wil Letland de procedure voor arbeidstalent versnellen door voorrang te geven bij ambassades en via een versnelde aanvraagprocedure voor verblijfsdocumenten. Op het gebied van verblijfsregelingen introduceerde Nederland de Pilot essentieel start-up personeel (kader 2).

Pilot essentieel start-up personeel

In 2021 introduceerde de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) een 4-jarige pilot om het voor innovatieve start-ups makkelijker te maken buitenlands personeel met een bijzondere expertise in te huren. De pilot wil bijdragen aan de Nederlandse kenniseconomie door start-ups beter in staat te stellen hooggekwalificeerd personeel uit het buitenland aan te trekken en te behouden. De regeling biedt start-ups vereenvoudigde voorwaarden voor het in dienst nemen van internationaal talent met vaardigheden en/of ervaring die essentieel zijn voor de groei van het bedrijf.

Ondersteuning vóór aankomst in het vestigingsland

Net als 12 andere EU-lidstaten biedt Nederland arbeidstalent uit niet-EU/EFTA-landen ook vormen van ondersteuning aan vóór hun aankomst.¹⁴ Het gaat dan bijvoorbeeld om het verstrekken van informatie over en begeleiding bij het verhuizen en het vinden van werk in het desbetreffende land. In bepaalde landen kan dit persoonlijk advies inhouden (bijvoorbeeld via persoonlijke adviesgesprekken, mentorprogramma's of een lokale helpdesk)¹⁵. **Nederland** biedt dit soort ondersteuning niet een-op-een aan, maar via de al eerder genoemde website *Welcome to NL*. Daarnaast is er ook een **relocation app** ontwikkeld die dit soort ondersteuning kan bieden.

Drie lidstaten hebben gerichte partnerschappen met landen van herkomst via welke ze arbeidstalenten ondersteuning bieden vóór aankomst. De nationale diensten voor arbeidsbemiddeling van Slovenië hebben bijvoorbeeld een partnerschap met die van Bosnië en Herzegovina en Servië. Zo kunnen zij evenementen op maat en banenbeurzen organiseren en informatie verstrekken over administratieve procedures en nieuwe wetgeving.

3 | Uitdagingen bij de uitvoering

De onderzochte landen identificeerden uitdagingen voor de nationale overheden bij het creëren en implementeren van innovatieve initiatieven om talent aan te trekken. Ook zagen ze obstakels die de toegang tot deze initiatieven voor migranten kunnen bemoeilijken.

¹² Een alliantie van regio's in Nederland die sinds 2017 al haar activiteiten richt op het aantrekken en behouden van hoogopgeleid internationaal STEM-talent (STEM staat voor Science, Technology, Engineering, Mathematics)

¹³ DE, EE, FR, IE, LT, LU, NL, SI, SK.

¹⁴ AT, CZ, DE, EE, FI, FR, IE, IT, LT, LU, NL, SE, SK.

¹⁵ AT, DE, EE, FR, IT.

De genoemde uitdagingen zijn:

- complexiteit (BE, DE, IT, LT, SI, SK); ingewikkelde administratieve visa- of vergunningsprocedures kunnen een obstakel vormen voor buitenlands arbeidstalend om met de programma's mee te doen.
- verificatie van kwalificaties (BE, DE, IE, SI, SK); het erkennen van buitenlandse beroepskwalificaties, werkervaring en onderwijsbevoegdheden en het verifiëren van de authenticiteit van ingediende documenten is voor sommige landen een uitdaging.
- coördinatie (IE, LT, NL); **Nederland** en Ierland ondervonden onder andere problemen met het betrekken van belanghebbende organisaties, zoals regionale autoriteiten en werkgevers.
- integratie (DE, FI, IE, LT); 4 landen benoemden integratieproblemen die de deelname aan initiatieven kunnen ontmoedigen. Het gaat dan onder andere om het vinden van betaalbare huisvesting, onduidelijke regels voor gezinshereniging en beperkte toegang tot kinderopvang en gezondheidszorg.

