

////////////////////////////////////

ECONOMISCHE MIGRATIE: EEN POST-CORONAVISIE

DECEMBER 2021

////////////////////////////////////



VARIO

Vlaamse Adviesraad voor
Innoveren & Ondernemen



Vlaanderen
is ambitieus

De Vlaamse Adviesraad voor Innoveren en Ondernemen (VARIO) adviseert de Vlaamse Regering en het Vlaams Parlement over het wetenschaps-, technologie-, innovatie-, industrie-, en ondernemersbeleid. De raad doet dit zowel op eigen initiatief als op vraag. VARIO werd bij besluit opgericht door de Vlaamse Regering op 14 oktober 2016. VARIO werkt onafhankelijk van de Vlaamse Regering en de partijen in het werkveld. De voorzitter en leden van VARIO zetelen in eigen naam:

Lieven Danneels (voorzitter)

Dirk Van Dyck (plaatsvervangend voorzitter)

Katrin Geyskens

Wim Haegeman

Johan Martens

Koen Vanhalst

Leen Van den Neste

Vanessa Vankerckhoven

Marc Van Sande

Reinhilde Veugelers

Het secretariaat is gevestigd in Brussel:

Koning Albert II-Laan 35 Bus 9

1030 Brussel

+32 (0)2 553 24 40

vario@vlaanderen.be

www.vario.be

**ECONOMISCHE MIGRATIE
EEN POST-CORONAVISIE**

DECEMBER 2021

COLOFON

Ontwerp: Vlaamse Overheid/VARIO
DECEMBER 2021

Alle publicaties zijn gratis te downloaden via www.vario.be of via <https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties>

Coverfoto © www.shutterstock.com

AUTEURSRECHT

Alle auteursrechten voorbehouden. Mits de bronvermelding correct is, mogen deze uitgave of onderdelen van deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen of openbaar gemaakt zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van VARIO. Een correcte bronvermelding bevat in elk geval een duidelijke vermelding van organisatiennaam en naam en jaartal van de uitgave.

INHOUD

Managementsamenvatting	1
Executive summary: Economic migration: a post-corona vision	4
Advies	7
1. Situering	7
2. Krachtlijnen conceptnota	7
3. VARIO-Advies en opvolging	10
4. Hoe doet België/Vlaanderen het sinds 2017?	11
5. Aanbevelingen	11

MANAGEMENTSAMENVATTING

Op 10 november 2021 vroeg viceminister-president Hilde Crevits VARIO om advies bij de **conceptnota Economische Migratie – een post-coronavisie**. Met deze nota wordt een visie op economische migratie uitgewerkt om (1) knelpunten op de arbeidsmarkt aan te pakken, en om (2) het Vlaams innovatie- en economiebeleid te ondersteunen. Deze ambities zullen worden gerealiseerd a.h.v. een **geïntegreerd, strategisch plan**, op basis van partnerschappen tussen lokale overheden, hogere overheden, werkgevers en kennisinstellingen. Het plan wil een antwoord bieden aan het eerste advies van VARIO '*Internationaal toptalent aantrekken en verankeren*' (2017).

Het strategisch plan **bestaat uit drie schakels**. De eerste schakel, **(1) Toegang tot Vlaanderen**, wordt o.a. gefaciliteerd door imagooversterking en actieve detectie van beloftevolle startups en scale-ups. In **(2) Flanders for Talent**, dient het ganse proces om effectief in Vlaanderen aan de slag te mogen én er te verblijven vlot en klantvriendelijk te verlopen. De derde schakel, **(3) Talent for Flanders**, zorgt voor een zachte landing eens internationaal talent in Vlaanderen aankomt.

In een verder traject in het voorjaar van 2022, wordt werk gemaakt van een **gezamenlijk actieplan**, waarin concrete maatregelen worden opgenomen om de ambities van het economisch migratiebeleid te vertalen.

VARIO formuleert volgende aanbevelingen:

1. VARIO is **verheugd dat de Vlaamse Regering zijn Advies 1 '*Internationaal toptalent aantrekken en verankeren*' verder ter harte neemt en opvolgt**. De conceptnota en het actieplan willen fragmentatie en versnippering van inspanningen tegengaan en meer synergie creëren. Deze afstemming was een expliciete vraag van VARIO. Willen we echter meer kans maken op succes, vergt de voorgestelde aanpak in de conceptnota, regie op hoog niveau. **Een superintendant (een persoon) of (coördinerende) entiteit is hiervoor de aangewezen piste;**
2. Verder dient nog **meer aandacht te gaan naar de concertatie tussen de Vlaamse overheid en de federale overheid én het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**, in functie van de belangen van onze Vlaamse universiteiten en hogescholen in de hoofdstad;
3. Sinds 2017 werd geen enkele vooruitgang geboekt op vlak van het aantrekken en behouden van internationaal talent en staat de '*war on talent*' ook in andere Europese landen hoog op de agenda. **De '*sense of urgency*' dient onverminderd hoog te blijven**. Er is nog veel werk voor de boeg. We mogen de strijd om internationaal talent niet verliezen en dienen veel ambitieuzer te zijn. De raad ondersteunt dan ook ten volle de focus op partnerschappen in de conceptnota, om in de '*war on talent*' Vlaanderen nog sterker op de kaart zetten;

4. Verder is **VARIO tevreden dat de visie in de conceptnota in grote lijnen de integrale en gecoördineerde strategie volgt uit zijn advies uit 2017**. VARIO wijst er nog eens op dat de aanpak van alle onderliggende factoren (aantrekkelijke loopbaanmogelijkheden, '*centers of excellence*', leefomgeving...) samen zal leiden tot een succesvol resultaat vanuit een systeembenadering. Daarnaast herhaalt VARIO nog eens dat internationaal toptalent eerst voor de job opportuniteiten (loon, promotiekansen...) zal kiezen, en pas daarna voor andere factoren zoals woon- en leefklimaat, een soepel migratiebeleid. Voor topwetenschappers en talentvolle internationale studenten zullen ook de kennisinfrastructuur, de '*centers of excellence*' doorslaggevend zijn.

De eerste twee schakels in het schema uit de conceptnota, Toegang tot Vlaanderen en '*Flanders for Talent*', komen bovendien tegemoet aan **een uitgekiend één-merkbeleid** uit het eerdere VARIO advies om de perceptie op internationaal niveau te verbeteren. VARIO vraagt op basis hiervan een sterk marketing- en rekruteringsbeleid uit te werken a.h.v. concrete maatregelen in het Actieplan;

5. Het zal er in het verdere traject op aankomen om **de visie in de conceptnota goed te vertalen naar een krachtig beleid**, op basis van concrete maatregelen in het gezamenlijke actieplan. **Daarbij formuleert VARIO nog een aantal aandachtspunten:**
- i. **Voldoende aandacht naar alle mogelijke migratiekanalen**, niet enkel via detacheringen/expats, maar ook via de influx van buitenlandse studenten (alle kwalificatieniveaus van hoogopgeleiden) naar onze kennisinstellingen (hogescholen, universiteiten, SOCs) en doorstroom naar onze arbeidsmarkt;
 - ii. Te voorzien in een **aangepast doelgroepenbeleid** o.a. voor buitenlandse topstudenten, toponderzoekers, topprofessoren, internationaal ondernemend talent, detacheringen (expats) en buitenlands techtalent;
 - iii. Te voorzien in een **meer flexibele taalregeling voor het Hoger Onderwijs, zowel wat betreft het contingent anderstalige opleidingen als wat betreft de Nederlandse taalvereisten voor buitenlandse docenten**;
 - iv. Te zorgen voor een **soepelere erkenning van internationale diploma's** op basis van gelijkwaardigheid eerder dan strikte inhoudelijke gelijkheid en voor **een mogelijke oplossing in geval van niet-erkenning**;
 - v. **Beurzen aan te bieden voor bacheloropleidingen in STEM en verpleegkunde**. Daarnaast dienen de **relatief lage inschrijvingsgelden** voor het Vlaams Hoger Onderwijs **meer te worden uitgespeeld**;
 - vi. **Een deel van het inkomen van internationaal toptalent vrij te stellen van belastingen**;
 - vii. Te zorgen voor een **dynamisch rekruteringsbeleid** waardoor Vlaanderen snel kan reageren op wat er elders binnen of buiten Europa gebeurt;
 - viii. In de gemeentelijke en stedelijke administraties en bij lokale besturen **voldoende dienstverlening in het Engels** te voorzien;
 - ix. In te zetten op **betaalbare internationale scholen**.

6. Wat kunnen we leren van talentkampioenen zoals Zwitserland, Singapore, Zweden, Nederland, en Finland. en van hun respectievelijke topsteden, Genève, Zürich, Helsinki, Stockholm & Amsterdam? VARIO vraagt **als ondersteuning van het gezamenlijke actieplan een sterke kennisbasis uit te bouwen**. Het lerend netwerk dat wordt voorgesteld in de conceptnota is daarvoor het uitgelezen instrument;
7. VARIO vraagt om de doelstellingen van het economisch migratiebeleid in het gezamenlijke actieplan te koppelen aan **een goed uitgewerkt monitoringssysteem**, dat de impact van de initiatieven opvolgt en evalueert. VARIO vraagt verder op te volgen op welke onderliggende factoren - Loon, Loopbaanmogelijkheden, Woon- en Leefomgeving, Kennisinfrastructuur, Vlaanderen al goed scoort, op welke minder goed.

EXECUTIVE SUMMARY: ECONOMIC MIGRATION: A POST-CORONA VISION

On 10 November 2021, Deputy Minister-President of the Government of Flanders Hilde Crevits asked VARIO, the Flemish Advisory Council for Innovation and Entrepreneurship, for advice on the **concept note on economic migration - a post-corona vision**. The concept note elaborates a vision on economic migration in order to (1) tackle bottlenecks in the labor market and (2) to support Flemish innovation and economic policies. These ambitions will be realized by means of an **integrated, strategic plan**, based on partnerships between local authorities, higher authorities, employers, and knowledge institutions. The plan aims to provide an answer to VARIO's first advice '**Attracting and retaining top international talent**' (2017).

The strategic plan **consists of three links**. The first link, **(1) Access to Flanders**, will be facilitated by, amongst others, region branding and active detection of promising startups and scale-ups. In **(2) Flanders for Talent**, the entire process of actually being allowed to work in Flanders and staying there has to run smoothly and in a customer-friendly way. The third link, **(3) Talent for Flanders**, ensures a soft landing once international talent arrives in Flanders.

In a further trajectory in the spring of 2022, a **joint action plan** will be prepared, containing concrete measures to translate the ambitions of the economic migration policy.

VARIO formulates the following recommendations:

1. VARIO is **pleased that the Flemish Government is continuing to take its Advice 1 '*Attracting and retaining top international talent*' to heart**. The concept note and the action plan counteract the fragmentation and dispersion of efforts and create more synergy. This coordination effort was an explicit request from VARIO. However, if we want to have a better chance of success, the approach proposed in the concept note requires high-level management. A **superintendent (a person) or (coordinating) entity is the appropriate route for this**;
2. Furthermore, even **more attention should be paid to the concertation between the Flemish government and the federal government and Brussels Capital Region**, in function of the interests of the Flemish universities and university colleges in our capital;
3. Since 2017, no progress has been made in attracting and retaining international talent and the war for talent is also high on the agenda in other European countries. **The sense of urgency must remain high**. There is still much work to be done. We must not lose the battle for international talent and be much more ambitious. VARIO therefore fully supports the focus on partnerships in the concept note, in order to put Flanders even more strongly on the map in the war for talent;

4. **VARIO is also pleased that the vision in the concept note broadly follows the integrated and coordinated strategy from its advice from 2017.** VARIO points out once again that tackling all underlying factors (attractive career opportunities, centers of excellence, living environment...) together will lead to a successful result from a systems approach. Additionally, VARIO reiterates that top international talent will first opt for job opportunities (salary, promotion opportunities), and only after that, for other factors such as housing and living environment, a flexible migration policy. For top scientists and talented international students, the knowledge infrastructure, the centers of excellence, will also be decisive.

The first two links in the strategic plan from the concept note, Access to Flanders and Flanders for Talent, are also in line with **a sophisticated one-brand policy** from the previous VARIO advice, to improve perception at an international level. VARIO requests that a strong marketing and recruitment policy be developed on the basis of concrete measures in the Action Plan;

5. In the further trajectory, it will come down to the proper translation of the vision in the concept note into a strong policy, based on concrete measures in the joint action plan. **In this respect, there are still a number of points for attention:**
 - i. **Sufficient attention to all possible migration channels**, not only secondments (expats), but also through the influx of international students to our knowledge institutions (universities of applied sciences, universities, strategic research centers) and the integration of these students into our labor market;
 - ii. To provide **a tailored target group policy** for, among others, foreign top students, top researchers, top professors, international entrepreneurial talent, secondments (expats) and international tech talent;
 - iii. To provide **a more flexible language arrangement for Higher Education**;
 - iv. Ensuring **a smoother recognition of international diplomas** of highly educated people and a possible solution in case of non-recognition;
 - v. Offering **scholarships for bachelor's programs in STEM and nursing**. In addition, the relatively **low tuition fees for Flemish higher education should be highlighted more** in marketing campaigns;
 - vi. **Exempting part of the income of top international talent from taxation**;
 - vii. To ensure **a dynamic recruitment policy** that allows Flanders to respond quickly to what is happening elsewhere in or outside Europe;
 - viii. To provide **sufficient services in English** at municipal and city administrations and local authorities;
 - ix. Providing **affordable international schools**;
6. What can we learn from talent champions such as Switzerland, Singapore, Sweden, the Netherlands, and Finland... and their respective top cities, Geneva, Zurich, Helsinki, Stockholm & Amsterdam? VARIO asks **to build a strong knowledge base in support of the**



joint action plan. The learning network proposed in the concept note is the perfect instrument for this;

7. VARIO asks to link the ambitions of the economic migration policy in the joint action plan to a **well-designed monitoring system**, that follows up and evaluates the impact of the initiatives. VARIO also asks to follow up on which underlying factors such as wage, career opportunities, housing and living environment, knowledge infrastructure, Flanders already scores well and on which factors less well.



ADVIES

1. SITUERING

Op 10 november 2021 vroeg viceminister-president Hilde Crevits VARIO binnen 30 dagen om advies, bij de **conceptnota Economische Migratie – een post-coronavisie**. De conceptnota werd door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurd op 29 oktober 2021. Ook de SERV werd om advies gevraagd.

De conceptnota bouwt verder op het eerste advies van VARIO '*Internationaal toptalent aantrekken en verankeren*' van november 2017.

2. KRACHTLIJNEN CONCEPTNOTA

Met de conceptnota wordt een **visie op economische migratie post-corona** uitgewerkt, enerzijds om knelpunten op de arbeidsmarkt aan te pakken, anderzijds ter ondersteuning van het Vlaams innovatie- en economiebeleid:

1. Nu het ondernemersvertrouwen en het consumentenvertrouwen zich opnieuw herstellen, kent ook het aantal vacatures opnieuw een krachtige toename. Dit zorgt er voor dat de spanning op de reeds krappe Vlaamse arbeidsmarkt opnieuw oploopt. Werkgevers ondervinden opnieuw heel wat moeilijkheden om geschikt en geschoold personeel aan te werven. Per vacature zijn er gemiddeld 3,05 niet-werkende werkzoekenden. Voor hogeschoolden is de krapte nog groter, met een spanningsratio van 2,1. Economische migratie kan één van de oplossingen zijn en maakt structureel deel uit van de Vlaamse arbeidsmarkt om **knelpunten aan te pakken**.
2. Ten tweede, biedt economische migratie ook **ondersteuning aan het Vlaamse innovatie- en economiebeleid**. Nog meer dan vandaag moet Vlaanderen zich profileren als aantrekkelijke innovatiehub, een aantrekkelijke topregio om te wonen, te investeren en te werken. Economische migratie is één van de middelen om dit doel te realiseren: door het aantrekken van internationaal talent (o.a. onderzoekers aan onze kennisinstellingen, hoogopgeleiden, innovatief, ondernemend talent, werknemers die een knelpuntberoep komen invullen) om te werken of te ondernemen. Vandaag kunnen hoogopgeleiden van buiten de EU al vrij vlot een gecombineerde vergunning (single permit) of arbeidskaart verkrijgen indien zij aan een aantal voorwaarden voldoen (vb. voldoende loon).

De ambities van het economisch migratiebeleid steunen op een geïntegreerd beleid in samenwerking met de **beleidsdomeinen Werk en Sociale Economie (WSE); Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI), en het Buitenlands Beleid**.

Recent werd het Vlaams economisch migratiebeleid verder versterkt door **nieuwe regelgeving** rond toelating tot arbeid voor werknemers en beroepskaarten voor buitenlandse zelfstandigen (8 januari 2021)¹. Er volgden ook flankerende maatregelen, met name de uitrol van een gebruiksvriendelijk **digitaal aanvraagloket** ([Working in Belgium](#)), dat samen met de federale overheid en de deelstaten werd ontwikkeld, met oog op een vlotte behandeling van aanvragen van arbeidskaarten, gecombineerde vergunningen en beroepskaarten. Dit houdt een eerste stap in voor een klantvriendelijk beleid ten aanzien van internationaal talent dat zich in Vlaanderen wil vestigen. Het beleid in Vlaanderen wil hierop verder bouwen met een **warm welkomstbeleid voor economische migranten**, om de concurrentiële positie van Vlaanderen voor het aantrekken van buitenlands talent en ondernemingszin verder te versterken.

De bovenstaande en/of toekomstige maatregelen en initiatieven binnen het economisch migratiebeleid, passen in een **integraal, strategisch plan met drie schakels**, met als doel om Vlaanderen verder uit te bouwen tot een aantrekkelijke innovatiehub voor het aantrekken én behouden van internationaal talent (zie **Figuur 1**, volgende pagina): **(1) Toegang tot Vlaanderen**, **(2) Flanders for Talent** en **(3) Talent for Flanders**. De initiatieven gaan uit van **partnerschappen** (lokale overheden-hogere overheden-werkgevers-kennisinstellingen).

De eerste schakel, **(1) Toegang tot Vlaanderen**, wordt o.a. gefaciliteerd door **imagoversterking** (doorgedreven regiomarketing, stadsmarketing, werkgeversmarketing...) en **actieve detectie van beloftevolle startups en scale-ups**. Buitenlands talent (werknemers én zelfstandigen) moet voldoende informatie hebben over de mogelijkheden en opportuniteiten die er in Vlaanderen zijn, waaronder aantrekkelijke kandidaat-werkgevers, een gunstig ondernemingsklimaat in aanwezigheid van kennis- en innovatie-infrastructuur, interessante loopbanen en leefomgeving, het bestaan van gespecialiseerde incubatieprogramma's, een vlotte en snelle dossierbehandeling.

In de tweede schakel, **(2) Flanders for Talent**, dient **het ganse proces om effectief in Vlaanderen aan de slag te mogen én er te verblijven vlot en klantvriendelijk** te verlopen. Klantvriendelijkheid vertaalt zich o.a. bij de aanvraag van de gecombineerde vergunning of beroepskaart, bij mogelijke samenwerkingen met kennisinstellingen, financieringsmogelijkheden (vb. VLAIO). Daarnaast is het belangrijk om een beeld te schetsen van wat het praktisch betekent om te wonen en werken in Vlaanderen, welke procedures er zijn, waar men terecht kan met praktische vragen...

De derde schakel, **(3) Talent for Flanders**, zorgt voor een zachte landing (soft landing) eens internationaal talent in Vlaanderen aankomt. Er wordt voorzien in een **warm welkom waarbij het toptalent wegwijs wordt gemaakt in onze maatschappij**, vb. op vlak van huisvesting, administratie bij gemeentelijke diensten... In Leuven bestaat er bijvoorbeeld al het International House waar buitenlands talent toelichting kan krijgen over waar er taallessen kunnen worden gevolgd, hoe kinderen ingeschreven kunnen worden op school. Dit warm welkom zorgt er ook voor dat buitenlands talent zich voor langere tijd in Vlaanderen wil vestigen.

¹ Besluit van de Vlaamse Regering van 8 januari 2021 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2018 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

FIGUUR 1: Schematisch plan om buitenlands talent aan te trekken naar Vlaanderen én in Vlaanderen te houden



Bron: Conceptnota: economische migratie – een post-coronavirus

In een verder traject zal de **conceptnota op drie punten** worden **geconcretiseerd**:

1. De strategie voor het aantrekken van startups/scale-ups, wordt in het voorjaar van 2022 vertaald in een **gezamenlijk actieplan**, waarin concrete maatregelen worden opgenomen om de ambities van het economisch migratiebeleid (cf. supra) te vertalen;
2. De **website van de Vlaamse Overheid**, waar nu al informatie te vinden is over hoe je een gecombineerde vergunning, arbeidskaart, of beroepskaart moet aanvragen, **wordt uitgebreid** met informatie over wonen en werken in Vlaanderen;

3. **De Vlaamse Overheid biedt zich bij de lokale *soft landings*initiatieven aan als partner.** Hierbij kan het praktische informatie verschaffen aan buitenlands toptalent. Zo'n lokaal *soft-landings*initiatief wordt gezien als een partnerschap met zowel publieke als private actoren, waarbij ook gebruik kan worden gemaakt van lerende netwerken waarin best practices worden gedeeld.

3. **VARIO-ADVIES EN OPVOLGING**

De conceptnota wil een antwoord bieden aan het VARIO-advies '*internationaal toptalent aantrekken en verankeren*' (d.d. november 2017). Dit advies stelde een integrale en gecoördineerde strategie voor om internationaal toptalent aan te trekken en te behouden. De focus lag toen grotendeels bij STEM en excellentie, van professionele en academische bachelors over masters, doctoraathouders en postdocs tot topprofessoren.

Het eerste advies van VARIO geeft het belang aan dat de raad hechtte, en nog altijd hecht, aan het aantrekken van buitenlands toptalent en, meer algemeen, aan een **optimale beschikbaarheid van talent als basis voor onze kennis- en innovatieregio**. Naast het ontwikkelen van eigen lokaal talent via het onderwijs en levenslang leren, is inderdaad ook het aantrekken van buitenlands toptalent van groot belang: wil Vlaanderen tot de top van innovatieve kennisregio's behoren, dan dient internationaal toptalent hoog op de agenda te staan, los van schommelingen op de arbeidsmarkt. We verwijzen o.a. naar het drieluikadvies van VARIO '*Naar de top van kennis- en innovatieregio's in 2030*'² (d.d. 2020). In dit advies werden tekorten in STEM als één van zeven essentiële werkpunten geïdentificeerd, om het ganse Vlaamse kennis- en innovatiesysteem op een hoger plan te brengen. Dit is uiteraard vooral relevant in een context waarin meer STEM-afgestudeerden bijzonder gunstig zijn voor innovatie en ondernemerschap, en de ambitie om een topinnovatieregio te worden.

Meer recent, bracht VARIO zijn advies bij de **STEM Agenda 2030** uit (d.d. oktober 2021)³, waarbij de Raad aan de alarmbel trok en vroeg om, naast de versterking van de binnenlandse '*pipeline*' aan STEM-talent, van het aantrekken van internationaal STEM-talent een aparte strategische doelstelling te maken. Onze bedrijven willen bovendien opnieuw aanwerven in de nasleep van de corona-crisis, maar ondervinden grote moeilijkheden om geschikt talent te vinden wat een rem zet op het herstel... VARIO vroeg daarom in een brief aandacht voor internationaal toptalent bij Federaal Staatssecretaris Sammy Mahdi, nu de **spanning op de arbeidsmarkt opnieuw oploopt**.⁴

² Adviezen 10, 13 en 14, zie <https://www.vario.be/nl/publicaties/advies-14-naar-de-top-van-kennis-innovatieregio%E2%80%99s-2030>

³ Advies 23: <https://www.vario.be/nl/publicaties/advies-23-stem-agenda-2030>

⁴ VARIO vraagt opnieuw aandacht voor internationaal toptalent nu spanning op arbeidsmarkt opnieuw oploopt: <https://www.vario.be/en/node/2885>

4. HOE DOET BELGIË/VLAANDEREN HET SINDS 2017?

In de recente **Global Talent Competitiveness Index 2021**⁵ (GTCI 2021, INSEAD) positioneert België (geen cijfers voor Vlaanderen beschikbaar) zich op plaats 22 voor het aantrekken van talent (*Brain Gain*⁶); voor het behoud van talent (*Brain Retention*⁷) op een 36ste plaats. In vergelijking met 2017, toen VARIO zijn advies uitbracht over internationaal toptalent, was dit plaats 23 voor het aantrekken van talent (*Brain Gain*), en plaats 19 voor het behoud ervan (*Brain Retention*). Voor het behouden van talent gingen we in de afgelopen jaren dus achteruit, voor het aantrekken blijft België ongeveer op dezelfde positie.

Daarnaast blijkt uit recent onderzoek, in opdracht van VARIO en VLUHR⁸, dat het **aandeel STEM-studenten in de internationale instroom nog relatief beperkt** is. Ook is de blijfkans in Vlaanderen voor buitenlandse studenten in de STEM-disciplines relatief laag. Om de kosten-batenverhouding van internationalisering van het Hoger Onderwijs te verbeteren, moet ook de blijfkans worden verhoogd. Bovendien observeren we dat 60% van de internationale studenten in STEM-richtingen niet uit de EU komen⁹, en dat mogelijk ook het toelatingsbeleid een invloed heeft op de blijfkans. De EU-richtlijn 2016/801 die recent werd omgezet voor het verblijf van buitenlandse studenten en het invoeren van een zoekjaar na de studies is dan ook zeer positief en biedt hiervoor een belangrijke opportuniteit.

5. AANBEVELINGEN

1. VARIO is **verheugd dat de Vlaamse Regering zijn Advies 1 'Internationaal toptalent aantrekken en verankeren' verder ter harte neemt en opvolgt**, mede als basis voor de conceptnota en het gezamenlijke actieplan. Met oog op een geïntegreerd en gecoördineerd beleid, willen de conceptnota en het actieplan fragmentatie en versnippering van inspanningen tegengaan en meer synergie creëren, tussen lokale overheden en hogere overheden, tussen de betrokken partners binnen de Vlaamse overheid (WSE, EWI, FIT, VDAB, VLAIO), tussen de Vlaamse overheid en de federale overheid, en tussen overheden en werkgevers-kennisinstellingen.

De afstemming op basis van partnerschappen was een expliciete vraag van VARIO. In zijn advies deed de raad destijds ook de suggestie hiervoor een superintendant aan te stellen; hierop wordt niet ingegaan in de conceptnota. Willen we echter meer kans op succes maken, moet ook duidelijk zijn wie verantwoordelijk is en vergt de voorgestelde aanpak in de conceptnota, regie op hoog niveau. **Een superintendant (een persoon) of**

⁵ <https://knowledge.insead.edu/career/the-worlds-most-talent-competitive-countries-2021-17526>

⁶ Als antwoord op de vraag: "Does your country attract talented people from abroad? 1 = not at all; 7 = to a great extent—the country attracts the best and brightest from around the world"

⁷ Als antwoord op de vraag: "To what extent does your country retain talented people? 1 = not at all – the best and brightest leave to pursue opportunities abroad; 7: to a great extent – the best and brightest stay and pursue opportunities in the country"

⁸ De economische effecten van internationalisering in het hoger onderwijs <https://www.vario.be/nl/publicaties/de-economische-effecten-van-internationalisering-het-hoger-onderwijs>

⁹ VARIO verwijst o.a. naar een recent artikel uit De Standaard (1 december 2021), 'De Indiase Wonderboys van de big tech': https://www.standaard.be/cnt/dmf20211130_98131333

(coördinerende) entiteit is hiervoor de aangewezen piste, om het overzicht te bewaren en om, in overleg, de rollen in het actieplan toe te wijzen, de voortgang van de strategie op te volgen en te evalueren (zie punt 6 in dit advies). Het beleidsprobleem is immers complex, veel onderliggende factoren en actoren spelen een rol;

2. Verder dient nog **meer aandacht te gaan naar de concertatie tussen de Vlaamse overheid en de federale overheid én het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**, in functie van de belangen van onze Vlaamse universiteiten en hogescholen in de hoofdstad;
3. Zoals hierboven (punt 4: Hoe doet Vlaanderen/België het sinds 2017?) gesteld hebben we sinds 2017 geen enkele vooruitgang geboekt op dit vlak. **De 'sense of urgency' dient onverminderd hoog te blijven.** Er is nog veel werk voor de boeg. De relatieve nabijheid van grootstedelijke Europese tech-hubs zoals Amsterdam, Londen en Dublin maakt de uitdaging des te groter.¹⁰ **We mogen de strijd om internationaal talent niet verliezen en dienen in Vlaanderen veel ambitieuzer te zijn.** Ook in andere Europese landen staat het aantrekken van hoogopgeleid internationaal talent hoog op de agenda. Landen als Nederland maken met sterke partnerschappen tussen de overheid en het werkveld al veel langer werk van een geïntegreerd economische migratiebeleid. We verwijzen o.a. naar het Internationaal Talent Programma uit de regio Zuid-Holland dat goed aansluit op het nationale programma in Nederland (NL Talent Coalition)¹¹. Het Zuid-Hollandse programma tracht o.a. talenten en vaardigheden van internationale studenten te koppelen aan bedrijven uit de regio. Maar ook Frankrijk heeft in november 2021 nog een nieuwe marketing campagne gelanceerd met als doelstelling om 500.000 internationale studenten aan te trekken tegen 2027.¹²

De raad ondersteunt dan ook ten volle de focus op partnerschappen in de conceptnota, om in de 'war on talent', Vlaanderen nog sterker op de kaart te zetten en internationaal toptalent warm te blijven maken voor onze bedrijven en kennisinstellingen. Knappe koppen moeten beter hun weg vinden naar Vlaanderen, ook post-corona. Onder andere buitenlandse IT'ers laten Vlaanderen/België nog te vaak links liggen¹³.

4. VARIO is verder **tevreden dat de visie in de conceptnota in grote lijnen de integrale en gecoördineerde strategie volgt uit zijn advies uit 2017.** Het strategisch schema in de conceptnota op basis van de drie schakels – (1) Toegang tot Vlaanderen, (2) Flanders for Talent en (3) Talent for Flanders, is een excellente vertaling naar een krachtige beleidsvisie, waarin vier brede factoren, die een regio of land aantrekkelijk maken voor buitenlands toptalent, een rol spelen. We verwijzen naar de factoren uit het VARIO Advies van 2017:

¹⁰ Dringend gevraagd: buitenlands techtalent. Trends 17 juni 2021 <https://trends.knack.be/economie/magazine/dringend-gevraagd-buitenlands-techtalent/article-normal-1747403.html>

¹¹ <https://www.economicboardzuidholland.nl/deelakkoord-internationaal-talent-programma-ondertekend/>

¹² De nieuwe campagne in Frankrijk om internationale studenten aan te trekken steunt op vier pilaren: (1) *Rendez-vous: a return to life*, (2) *Rendez-vous en France... for a world class education*, (3) *Rendez-vous en France, study in English*, (4) *In France, we take care of you*. Zie <https://monitor.icef.com/2021/12/france-launches-new-student-marketing-campaign/>

¹³ <https://trends.knack.be/economie/magazine/dringend-gevraagd-buitenlands-techtalent/article-normal-1747403.html>

1. Aantrekkelijke Loopbanen en Werk;
2. Aantrekkelijke Kennis- en Innovatie-infrastructuur;
3. Aantrekkelijke Leefomgeving;
4. Soepel Migratiebeleid.

VARIO wijst er nog eens op dat de aanpak van al deze factoren samen zal leiden tot een succesvol resultaat vanuit een systeembenadering. Daarnaast herhaalt VARIO nog eens dat de eerste factor de meest dominante is. **Internationaal talent zal eerst voor de job opportuniteiten (loon, promotiekansen) kiezen**¹⁴, en daarna pas voor andere factoren zoals woon- en leefklimaat, een soepel migratiebeleid. Een van de nadelen van België/Vlaanderen is dan ook de **hoge personenbelasting**¹⁵. Voor topwetenschappers en talentvolle internationale studenten zullen ook de kennisinfrastructuur, de *'centers of excellence'* doorslaggevend zijn.

De eerste twee schakels in het schema uit de conceptnota, Toegang tot Vlaanderen en *'Flanders for Talent'*, komen bovendien tegemoet aan een **uitgekiend één-merkbeleid om de perceptie op internationaal niveau te verbeteren** uit het eerdere advies van VARIO. VARIO vraagt op basis hiervan een sterk marketing- en rekruteringsbeleid uit te werken op basis van concrete maatregelen in het Actieplan.

Een aantal actiepunten dat VARIO voorstelde ten aanzien van een vriendelijk welkombeleid zoals het creëren van een digitale *'one-stop-shop'* (*Working in Belgium*), een soepele regelgeving, de Single Permit, werd al eerder door de voorgaande en huidige (Vlaamse) regeringen ter harte genomen. De behandeling van de gecombineerde vergunningsaanvragen is zeker verbeterd met de invoering van het elektronisch loket bij de dienst Economische Migratie, maar korte doorlooptijden moeten ten allen tijde de ambitie zijn.

5. Het zal er in het verdere traject op aankomen om de **visie in de conceptnota goed te vertalen naar een krachtig economisch migratiebeleid op basis van concrete maatregelen in het gezamenlijke actieplan**. Dit actieplan dient de beschikbaarheid van innovatief en ondernemend internationaal toptalent in Vlaanderen *effectief* te verhogen. Daarbij heeft VARIO **nog een aantal aandachtspunten** (voornamelijk uit zijn eerdere Advies 1), die op dit moment in de conceptnota nog lijken te ontbreken of minder in de verf werden gezet. VARIO vraagt:
 - i. **Voldoende aandacht voor alle mogelijke migratiekanalen**, niet enkel detacheringen/expats, maar ook via de influx van buitenlandse studenten (alle kwalificatieniveaus van hoogopgeleiden) naar onze kennisinstellingen (hogescholen, universiteiten, SOCs). De recente omzetting van de EU-richtlijn

¹⁴ We verwijzen o.a. naar een recent artikel uit de Tijd van 30 november 2021 'Als je een bus vol verplegend personeel uit België vindt, nemen we ze aan', dat ook wijst op het belang van aantrekkelijk werk en lonen: <https://www.tijd.be/ondernemen/algemeen/als-je-een-bus-vol-verplegend-personeel-uit-belgie-vindt-nemen-we-ze-aan/10350326>

¹⁵ <https://trends.knack.be/economie/magazine/dringend-gevraagd-buitenlands-techtalent/article-normal-1747403.html>

2016/801 (introductie zoekjaar) is een belangrijke opportuniteit voor Vlaanderen om de blijfkans van internationale topstudenten (inclusief doctorandi en postdocs) na de studies te verhogen en naar de Vlaamse arbeidsmarkt te laten doorstromen. Het is daarbij belangrijk verankeringsstrategieën uit te werken, om afgestudeerd en gepromoveerd internationaal toptalent naar de Vlaamse arbeidsmarkt te laten doorstromen. VARIO verwijst o.a. naar de ontwikkeling van slimme KPI's in de beheersovereenkomsten van de SOCs; het aanmoedigen van intersectorale mobiliteit; het aanbieden van persoonlijke loopbaanbegeleiding en -planning voor buitenlands toptalent;

- ii. Te voorzien in een **aangepast doelgroepenbeleid** o.a. voor buitenlandse topstudenten, toponderzoekers, topprofessoren, internationaal ondernemend talent, detacheringen (expats), buitenlands techtalent¹⁶, vb. m.b.t. een transparant en internationaal competitief verloningspakket, een optimale taalregeling (zie punt iii.);
- iii. Te voorzien in **een meer flexibele taalregeling voor het Hoger Onderwijs**. Het contingent anderstalige bacheloropleidingen werd door de Vlaamse Regering intussen wel verhoogd van 6% naar 9%, maar dit komt geenszins tegemoet aan de uitdagingen die de toenemende internationalisering van het Hoger Onderwijs stelt. Daarnaast verdient het aanbeveling om de controle op de beheersing van de Nederlandse taal door buitenlandse docenten^{17,18} pragmatischer in te vullen dan vandaag het geval is, zodat verankering in Vlaanderen als docent beter kan worden bewerkstelligd;
- iv. Te zorgen voor **een soepelere erkenning van internationale diploma's van hoogopgeleiden op basis van een gelijkwaardigheidstoets**. Op dit moment gebeurt de toets nog te veel op basis van een relatief strenge inhoudelijke gelijkheid van het buitenlandse diploma in vergelijking met de Vlaamse diploma's. Daarnaast moet er gezocht worden naar **een mogelijke oplossing in geval van niet-erkenning**. De erkenning van de eerder verworven competenties en een gericht opleidingsaanbod om de ontbrekende competenties alsnog te ontwikkelen, kan heel wat potentiële buitenlandse werknemers versneld beschikbaar maken voor de arbeidsmarkt. Het Hoger Onderwijs kan samenwerken om dit soort verkorte opleidingen te ontwikkelen voor specifieke sectoren;
- v. **Beurzen aan te bieden voor inkomende mobiliteit voor bacheloropleidingen in STEM, verpleegkunde**¹⁹ Een beurzenprogramma is een uitstekend instrument voor het aantrekken van internationaal talent. Op dit moment bestaat er echter nog geen beurzenprogramma op bachelor niveau in het

¹⁶ <https://trends.knack.be/economie/magazine/dringend-gevraagd-buitenlands-techtalent/article-normal-1747403.html>

¹⁷ We verwijzen hier ook naar een recent artikel uit De Tijd van 7 december 2021 "Taalvereisten remmen aantrekken buitenlandse toponderzoekers" <https://www.tijd.be/tablet/newspaper/vooraan/oeso-taalvereisten-remmen-aantrekken-buitenlandse-toponderzoekers/10351713>

¹⁸ Zie ook een recente OESO publicatie (2021) over het Vlaams Hoger Onderwijs, waarin gesteld wordt dat het creëren van een (permanente) internationale academische staf een uitdaging blijft in Vlaanderen: "The language requirements in place are widely reported to be more stringent than in neighbouring countries and to make it hard for non-Dutch-speaking international researchers to obtain permanent positions." Zie : https://www.oecd-ilibrary.org/education/resourcing-higher-education-in-the-flemish-community-of-belgium_3f0248ad-en

¹⁹ De nood aan bijkomend zorgpersoneel is door COVID-19 nog verscherpt.

Vlaams Hoger Onderwijs. Voor zeer specifieke opleidingen kan gedacht worden aan publiek-privaat partnerschappen voor de financiering van deze beurzen, waarbij de private partners zich kunnen engageren als stagegever voor studenten uit deze opleidingen. **Daarnaast dienen de relatief lage inschrijvingsgelden voor het Vlaams Hoger Onderwijs** - in vergelijking met andere landen of regio's zoals in het Verenigd Koninkrijk, **meer te worden uitgespeeld** in marketingcampagnes om internationale studenten aan te trekken;

- vi. **Een deel van het inkomen van internationaal toptalent vrij te stellen van belastingen.** Inspiratie kan o.a. gehaald worden uit de 30%-regeling in Nederland. In dit kader zijn de aanpassingen die de federale regering aan het 'expatregime' wil aanbrengen eerder ongunstig^{20,21}, vooral gezien buitenlands toptalent relatief veel belang hecht aan het loon (en loopbaanmogelijkheden, cf. supra);
- vii. Te zorgen voor een **dynamisch rekruteringsbeleid** waardoor Vlaanderen snel kan reageren op wat er elders binnen (vb. Brexit) of buiten Europa gebeurt. Bijvoorbeeld, in het verleden slaagde de VDAB er zeer goed in om Portugese ingenieurs (maar ook Spaanse verpleegkundigen) te rekruteren voor de Vlaamse arbeidsmarkt;
- viii. In de gemeentelijke en stedelijke administraties en bij lokale besturen **voldoende dienstverlening en informatie in het Engels**²² te voorzien;
- ix. In te zetten op **betaalbare internationale scholen.**

6. **Wat kunnen we leren van talentkampioenen** zoals Zwitserland (plaats 1 in GTCI 2021), Singapore (plaats 2, GTCI), Zweden (plaats 5, GTCI), Nederland (plaats 6, GTCI) en Finland (plaats 7, GTCI) die veel gemakkelijker talent aantrekken en behouden dan Vlaanderen/België?²³ Dit zijn wellicht niet toevallig allemaal landen die VARIO eerder selecteerde als benchmarklanden voor het Vlaamse kennis- en innovatiesysteem.²⁴ **Wat kunnen we bijvoorbeeld leren van hun respectievelijke topsteden** uit de Global Cities Talent Competitiveness Index (GCTCI, 2021): Genève (plaats 2 in GCTCI), Zürich (plaats 4), Helsinki (10), Stockholm (14) & Amsterdam (16)?²⁵ Welke zijn internationale best practices²⁶ waarmee we in Vlaanderen kunnen experimenteren? Hoe kunnen we best practices in Vlaanderen zelf (International House Leuven, expatloket Stad Gent) uitbreiden en implementeren in andere provincies of steden, en van elkaar leren? VARIO vraagt als

²⁰ De Standaard, 18 oktober 2021, 'Fiscale vleugels expats worden bijgeknipt' https://www.standaard.be/cnt/dmf20211017_97698884

²¹ De Tijd, 25 november 2021, 'Regering zet timer op expatregime', <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/algemeen/regering-zet-timer-op-expatregime/10348762.html>

²² Dit komt ook overeen met de studie in opdracht van de provincie Oost-Vlaanderen, waarnaar de conceptnota (p. 5) verwijst, met name om meer informatie in het Engels te verstrekken: <https://dms.oost-vlaanderen.be/download/e784d273-6a92-44cd-8d11-ee4933e27faf/Onderzoeksrapport%20Soft%20Landing%20Flanders.pdf>

²³ Zwitserland, Singapore & Nederland presteren hoog zowel op Brain Gain (resp. plaatsen 1, 2 en 9) als op Brain Retention (plaatsen 1, 4 en 6); Zweden en Finland vooral op Brain Retention (plaatsen 12 en 13).

²⁴ VARIO Advies 10 'Innovatieve benchmarklanden en -regio's voor Vlaanderen' (d.d. maart 2020): <https://www.vario.be/nl/publicaties/advies-10-innovatieve-benchmarklanden-regio%E2%80%99s-voor-vlaanderen>

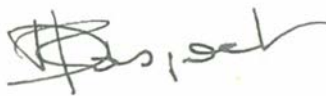
²⁵ In België staat de eerst geplaatste stad, Brussel, op een 38^{ste} plaats. Daarna volgt Antwerpen op een 48^{ste} plaats.

²⁶ vb. Internationaal Talent Programma Zuid-Holland <https://www.economicboardzuidholland.nl/deelakkoord-internationaal-talent-programma-ondertekend/> ...

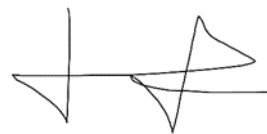
ondersteuning van het gezamenlijke actieplan, om een sterke kennisbasis uit te bouwen, o.a. op basis van internationale best practices in bovenstaande toptanden en steden, de belangrijkste factoren (en best practices) die buitenlands toptalent aantrekken en behouden (cf. VARIO Advies 1 'Internationaal talent aantrekken en verankeren'), enzovoort Het Lerend netwerk dat voorgesteld wordt in de conceptnota is daarvoor het uitgelezen instrument.

7. VARIO vraagt om de doelstellingen van het economisch migratiebeleid in het gezamenlijke actieplan te koppelen aan een goed uitgewerkt monitoringssysteem, dat de impact van de initiatieven opvolgt en evalueert. Om de vinger aan de pols te houden is systematische registratie en monitoring nodig, bijvoorbeeld van de blijfkans van internationale studenten in Vlaanderen. We verwijzen hiervoor naar de set van kernindicatoren van VARIO (zie Advies 13 en Advies 24)^{27,28}. Daarnaast is de recente studie in opdracht van VARIO en VLUHR 'De economische effecten van internationalisering in het Hoger Onderwijs'²⁹ relevant. Wat zijn de mobiliteitsstromen van internationaal toptalent en *high potentials* van en naar Vlaanderen?

VARIO vraagt verder op te volgen op welke onderliggende factoren (loon, loopbaanmogelijkheden, woon- en leefomgeving...) Vlaanderen al goed scoort, op welke minder goed. We verwijzen o.a. naar de Global Talent Competitiveness Index (2021), waarin indicatoren werden opgenomen t.a.v. het aantrekken en behoud van internationaal talent. Welke zijn nog belangrijke barrières die dienen te worden weggewerkt? Waarom wil internationaal toptalent zich in Vlaanderen vestigen en werk zoeken? Waarom verlaat toptalent Vlaanderen? Naast de meer kwantitatieve indicatoren (vb. uit GTCI), zijn vragenlijstonderzoek³⁰ en/of interviews, of zgn. 'mystery' evaluaties die de kwaliteit van de dienstverlening (inclusief de (portaal-)websites) evalueren, de aangewezen instrumenten.



Danielle Raspoet
directeur



Lieven Danneels
voorzitter

²⁷ <https://www.vario.be/nl/publicaties/advies-13-een-kwaliteitsvolle-set-indicatoren-voor-wetenschap-innovatie>

²⁸ <https://www.vario.be/nl/publicaties/advies-24-invulling-vario-kernindicatoren%E2%80%99>

²⁹ <https://www.vario.be/nl/publicaties/de-economische-effecten-van-internationalisering-het-hoger-onderwijs>

³⁰ Zie o.a. de studie in opdracht van de provincie Oost-Vlaanderen waarnaar de conceptnota refereert: <https://dms.oost-vlaanderen.be/download/e784d273-6a92-44cd-8d11-ee4933e27faf/Onderzoeksrapport%20Soft%20Landing%20Flanders.pdf>

Dit advies is voorbereid door de VARIO-staf:

Elie Ratinckx

Danielle Raspoet



VARIO

Vlaamse Adviesraad voor
Innoveren & Ondernemen



Vlaanderen
is ambitieus

Vlaamse Adviesraad voor Innoveren en Ondernemen

Koning Albert-II-laan 35 Bus 9

1030 Brussel

+32 (0)2 553 24 40

vario@vlaanderen.be

www.vario.be