



Wetenschappelijk Onderzoek- en  
Documentatiecentrum  
*Ministerie van Veiligheid en Justitie*

## **Cahier 2014-4**

# Gezocht: buitenlands toptalent

Evaluatie van de Regeling Hoogopgeleiden

I. Kulu-Glasgow (WODC)  
D. Schans (WODC)  
M. Smit (WODC)  
M.J. Vleugel (INDIAC)  
J. Uitterhoeve (INDIAC)

Met medewerking van  
E. Boersema (WODC)  
M. Chotkowski (WODC)

**Cahier**

De reeks Cahier omvat de rapporten van onderzoek dat door en in opdracht van het WODC is verricht.

Opname in de reeks betekent niet dat de inhoud van de rapporten het standpunt van de Minister van Veiligheid en Justitie weergeeft.

# Inhoud

## **Tabellen- en figurenlijst — 5**

## **Samenvatting — 7**

### **1 Inleiding — 13**

- 1.1 Beleidscontext en achtergrond van de regeling — 13
- 1.2 Regeling Hoogopgeleiden: doel en doelgroep — 14
  - 1.2.1 Voorwaarden Regeling Hoogopgeleiden — 15
  - 1.2.2 Vergelijking Regeling Hoogopgeleiden met Kennismigrantenregeling en Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten — 16
- 1.3 Achtergrond van het onderzoek — 18
- 1.4 Doelstelling van het onderzoek en onderzoeksvragen — 19
- 1.5 Methodes van onderzoek — 20
- 1.6 Opbouw van het rapport — 23

### **2 Achtergrondkenmerken van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden — 25**

- 2.1 Aanvragen om een verblijfsvergunning — 25
- 2.2 Profiel van deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden — 27
- 2.3 Profiel van de webenquête respondenten vergeleken met profiel van alle deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden — 29
- 2.4 Conclusies — 30

### **3 Overige kenmerken en huidige arbeidsmarktpositie van de deelnemers — 33**

- 3.1 Gemiddelde leeftijd en nationaliteit — 33
- 3.2 Land waar men woonde vóór participatie aan de Regeling Hoogopgeleiden — 33
- 3.3 Hoogste opleidingsniveau en studierichting — 34
- 3.4 Verblijfsduur in Nederland en huidige verblijfsvergunning — 36
- 3.5 Burgerlijke staat en het gezin — 37
- 3.6 Arbeidsmarktpositie — 37
- 3.7 Conclusies — 41

### **4 Keuze voor Nederland en ervaringen met de Regeling Hoogopgeleiden — 43**

- 4.1 Situatie voor deelname aan de Regeling Hoogopgeleiden en keuze voor Nederland — 43
  - 4.1.1 Situatie voor deelname aan de Regeling Hoogopgeleiden — 43
  - 4.1.2 Redenen voor de keuze voor Nederland — 45
- 4.2 Redenen waarom hoogopgeleide migranten *niet* voor Nederland kiezen — 48
- 4.3 Redenen voor keuze voor de Regeling Hoogopgeleiden — 50
- 4.4 Ervaringen met de Regeling Hoogopgeleiden — 51
  - 4.4.1 Informatiebronnen — 52
  - 4.4.2 Zoekmethoden in het buitenland en tijdens het zoekjaar — 53
  - 4.4.3 Zoekmethoden tijdens het zoekjaar — 55
  - 4.4.4 Zoekmethoden van werkgevers — 57
- 4.5 Ervaren knelpunten — 59
  - 4.5.1 Knelpunten rond de aanvraagprocedure — 59

- 4.5.2 Knelpunten tijdens het zoekjaar — 61
- 4.6 Tevredenheid met de Regeling Hoogopgeleiden — 65
- 4.7 Deelname van UAF-studenten aan de Regeling Hoogopgeleiden — 66
  - 4.7.1 Achtergrond — 66
  - 4.7.2 Rol van het UAF — 66
  - 4.7.3 Aantal aanvragen en inwillingen, profielen en huidige situatie van de deelnemers — 67
  - 4.7.4 Ervaringen met Regeling Hoogopgeleiden — 67
  - 4.7.5 Knelpunten en wensen van het UAF — 68
- 4.8 Conclusie — 68

## **5 Tevredenheid met het leven in Nederland en intenties met betrekking tot toekomstig verblijf — 71**

- 5.1 Tevredenheid met het leven in Nederland — 71
- 5.2 Intenties met betrekking tot toekomstig verblijf in Nederland — 72
- 5.3 Conclusies — 82

## **6 Conclusies — 85**

- 6.1 Bevindingen — 85
- 6.2 Slotopmerkingen — 89

## **Summary — 91**

## **Literatuur— 97**

## **Bijlagen**

- 1 Samenstelling begeleidingscommissie — 99
- 2 Tabellen bij hoofdstuk 1 — 101
- 3 Tabellen bij hoofdstuk 2 — 105
- 4 Bijlagen bij hoofdstuk 3 — 107
- 5 Tabellen bij hoofdstuk 4 — 113
- 6 Operationalisering van het *value-expectancy* model in dit onderzoek — 115

## Tabellen- en figurenlijst

### Tabellen

- Tabel 1.1 Vergelijking Regeling Hoogopgeleiden met Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten en Kennismigrantenregeling — 18
- Tabel 2.1 Resultaten aanvraag verblijfsvergunning Regeling Hoogopgeleiden (%) — 26
- Tabel 2.2 Top 10-nationaliteiten verleende verblijfsvergunningen Regeling Hoogopgeleiden, 2009 t/m 2012 — 28
- Tabel 2.3 Leeftijd en sekse bij verleende verblijfsvergunningen Regeling Hoogopgeleiden, 2009 t/m 2012 — 28
- Tabel 2.4 Type procedure en verleende verblijfsvergunningen Regeling Hoogopgeleiden, 2009 t/m 2012 — 29
- Tabel 2.5 Leeftijd en sekse bij verleende verblijfsvergunning Regeling Hoogopgeleiden, IND-registratie en webenquête — 29
- Tabel 2.6 Top 10-nationaliteiten deelnemers Regeling Hoogopgeleiden, IND en webenquête — 30
- Tabel 3.1 Nationaliteitsgroepen respondenten webenquête — 33
- Tabel 3.2 Land waar men woonde vóór participatie aan de Regeling Hoogopgeleiden, naar sekse — 34
- Tabel 3.3 Type huidige verblijfsvergunning, naar sekse — 36
- Tabel 3.4 Immigratie partner naar Nederland, naar sekse en woonplaats voor deelname (respondenten met een partner) — 37
- Tabel 3.5 Het vinden van een baan tijdens het zoekjaar, naar sekse — 38
- Tabel 3.6 Het vinden van een baan tijdens het zoekjaar, naar opleidingsniveau — 38
- Tabel 3.7 Huidige situatie respondenten op moment van webenquête, naar sekse — 39
- Tabel 3.8 Tewerkstellingsvergunning voor huidige en eerste baan — 40
- Tabel 4.1 Situatie voor deelname aan de Regeling Hoogopgeleiden, naar woonplaats voor deelname — 44
- Tabel 4.2 Doel eerdere verblijf/bezoek in Nederland (respondenten die voor deelname in het buitenland woonden) — 44
- Tabel 4.3 Redenen voor de keuze voor Nederland, naar woonplaats voor deelname — 46
- Tabel 4.4 Belangrijkste reden voor de keuze voor Nederland, naar woonplaats voor deelname en sekse — 47
- Tabel 4.5 Redenen voor deelname aan Regeling Hoogopgeleiden, naar profielen van deelnemers — 50
- Tabel 4.6 Informatiebronnen, naar woonplaats voor deelname — 52
- Tabel 4.7 Zoekmethoden van de respondenten die in het buitenland woonden voor deelname — 54
- Tabel 4.8 Zoekmethoden tijdens het zoekjaar, naar woonplaats voor deelname — 56
- Tabel 4.9 Ervaren problemen tijdens de aanvraagprocedure, naar woonplaats voor deelname — 59
- Tabel 4.10 Ervaren problemen in het zoeken van een baan tijdens het zoekjaar, naar woonplaats voor deelname — 62
- Tabel 4.11 Tevredenheid met de Regeling Hoogopgeleiden — 65

- Tabel 5.1 Tevredenheid met het leven in Nederland, naar woonplaats voor deelname aan de regeling (%)— 72
- Tabel 5.2 Intenties met betrekking tot toekomstig verblijf in Nederland — 72
- Tabel 5.3 Profielen deelnemers Regeling Hoogopgeleiden naar intentie betreffende verblijf in Nederland — 74
- Tabel 5.4 Individuele values en expectancies, vergelijking Nederland en geboorteland (%) — 77
- Tabel 5.5 Gemiddelde scores *value-expectancy* index voor Nederland en het geboorteland, naar intenties betreffende toekomstig verblijf in Nederland — 80
- Tabel b2.1 Puntensysteem Regeling Hoogopgeleiden — 101
- Tabel b2.2 Vergelijking van het IND adressenbestand voor deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden met de GBA registratie (peildatum: medio 2013) — 103
- Tabel b2.3 Kenmerken geïnterviewde respondenten — 103
- Tabel b3.1 Top 5-nationaliteiten verleende verblijfsvergunningen Regeling Hoogopgeleiden, 2009-2012 — 105
- Tabel b4.1 Nationaliteiten webenquête respondenten — 107
- Tabel b4.2 Universiteiten waar de webenquête respondenten hun hoogste diploma hebben behaald — 108
- Tabel b4.3 Het vinden van een baan tijdens het zoekjaar, naar leeftijd — 108
- Tabel b5.1 Redenen voor keuze voor Nederland, naar nationaliteitsgroepen — 113
- Tabel b5.2 Belangrijkste reden voor keuze voor Nederland, naar nationaliteitsgroepen — 114

## Figuren

- Figuur 2.1 Aangevraagde en afgegeven verblijfsvergunningen Regeling Hoogopgeleiden — 26
- Figuur 3.1 Hoogste afgeronde opleidingsniveau van de webenquête respondenten (n & %) — 34
- Figuur 3.2 Studierichting van de webenquête respondenten (n & %) — 35
- Figuur 3.3 Sectoren huidige baan van de webenquête respondenten (%) — 40
- Figuur b4.1 Studiecategorie (CROHO) van deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden, 2011 (%) — 109
- Figuur b4.2 Locatie onderwijsinstelling van deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden, 2011 (%) — 110
- Figuur b4.3 Nederlandse onderwijsinstellingen van deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden, 2011 (%) — 110
- Figuur b4.4 Resultaat aanvraag tot wijziging van de beperking, gedurende het zoekjaar, 2011 (%) — 111
- Figuur b4.5 Arbeidsmarktsector waar deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden terechtkomen, 2011 (%) — 112

## Samenvatting

### Achtergrond en doelstelling van het onderzoek

De Nederlandse overheid implementeerde verschillende maatregelen met als doelstelling om van Nederland een dynamische kenniseconomie te maken met een goede uitgangspositie binnen de internationale *battle for brains*. De Regeling Hoogopgeleiden, die op 1 januari 2009 vooruitlopend op de Wet Modern Migratiebeleid (MoMi) in werking trad, is een van deze maatregelen. Het oorspronkelijke doel van de regeling was om toptalenten uit landen buiten de Europese Unie aan te trekken en in Nederland te behouden. Hierbij formuleerde de toenmalige regering de ambitie binnen twee jaar 500 hoogopgeleiden aan te trekken uit landen van buiten de EU, de zogenoemde derde landen.

De deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden krijgen een verblijfsvergunning – voor maximaal één jaar – om in Nederland op zoek te gaan naar werk als kennis-migrant of een innovatief bedrijf op te starten. De regeling werkt volgens een puntensysteem en was bedoeld als een experiment met aanbod-gestuurd migratiebeleid; het initiatief om naar Nederland te komen ligt volledig bij de vreemdeling. In dit opzicht onderscheidt de regeling zich van de Kennismigrantenregeling volgens welke alleen vreemdelingen toegelaten worden die al een arbeidsovereenkomst hebben met een in Nederland gevestigde werkgever.

De doelgroep van de regeling bestaat uit hoogopgeleide vreemdelingen die een mastergraad hebben behaald of zijn gepromoveerd aan 1) een van de top 200-universiteiten op een drietal wereldranglijsten<sup>1</sup> of 2) een geaccrediteerde opleiding in Nederland. Bij de laatst genoemde groep werd bedoeld op hoogopgeleiden die na hun studie Nederland hebben verlaten en binnen drie jaar naar Nederland terug zouden willen komen. Voor degenen die in Nederland zijn afgestudeerd bestond al de Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten. Ook studenten die door de Stichting voor Vluchtelingen-Studenten (UAF) begeleid worden en nog in een asielprocedure zitten kunnen – onder bepaalde voorwaarden – gebruikmaken van de Regeling Hoogopgeleiden.

Een eerste evaluatie van de Regeling Hoogopgeleiden vond plaats in 2011. Uit deze evaluatie bleek dat de bovengenoemde ambitie lang niet was gehaald: in de eerste twee jaar maakten ongeveer 200 vreemdelingen gebruik van de regeling, van wie ruim de helft al in Nederland woonde voor deelname. Experts noemden verschillende redenen voor de lage aantallen deelnemers (bijv. onbekendheid van de regeling, het vereiste van een tewerkstellingsvergunning, te weinig promoten van Nederland als kenniseconomie en het niet aansluiten van de regeling op de zoekstrategie van internationale toptalenten). Naar aanleiding van deze resultaten heeft de toenmalige Minister voor Immigratie, Integratie en Asiel een aantal maatregelen aangekondigd (uitbreiding van de doelgroep,<sup>2</sup> verbeterde informatie op de IND-website en meer voorlichting en informatie over de regeling door de IND) en de regeling verlengd met twee jaar. Het onderhavige rapport bevat de resultaten van de tweede evaluatie van de regeling. Tijdens het onderzoek trad de MoMi in werking (1 juni 2013) en werd de Regeling Hoogopgeleiden structureel.

---

<sup>1</sup> De Times Higher Education World Rankings, de QS World University Ranking en de Academic Ranking of World Universities van de Shanghai University.

<sup>2</sup> Aanvankelijk ging het om 150 topuniversiteiten en twee ranglijsten.

Het onderzoek heeft de volgende doelstellingen:

- in kaart brengen van de aantallen en achtergrondkenmerken van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden;
- beschrijven van de positie van de deelnemers aan de regeling op de Nederlandse arbeidsmarkt;
- inzicht verschaffen in de redenen waarom hoogopgeleiden wel dan niet voor Nederland kiezen;
- inventariseren van de ervaringen van de betrokkenen met de regeling;
- nagaan wat de intenties van de deelnemers van de regeling zijn betreffende toekomstig verblijf in Nederland.

Ten behoeve van het onderzoek is gebruikgemaakt van methoden- en bronnen-triangulatie; de resultaten zijn gebaseerd op IND-gegevens, een webenquête onder honderd deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden, interviews met zestien respondenten van de webenquête, een expertmeeting met vertegenwoordigers van werkgevers, Nuffic, een gespecialiseerde *recruitment agency* voor internationale hoogopgeleiden en een universiteit, en interviews met een beleidsmaker, vertegenwoordiger(s) van een tweede universiteit en het UAF.

## Resultaten

### Aantallen en achtergrondkenmerken van de deelnemers

In de periode 1 januari 2009 tot en met 31 december 2012 zijn er 462 verblijfsvergunningen afgegeven op basis van de Regeling Hoogopgeleiden. De oorspronkelijke ambitie bij de invoering van de regeling is dus ook na vier jaar niet gehaald. Er is wel sprake van een toename door de jaren heen, maar het aantal verblijfsvergunningen dat is verleend in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden is veel lager dan het aantal verblijfsvergunningen dat verleend is in het kader van de Kennismigrantenregeling en de Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten.<sup>3</sup>

De hoogopgeleiden die in de voornoemde periode gebruik maakten van de regeling hebben zeer diverse nationaliteiten; in de top 5-nationaliteiten staan: Chinezen, Indiërs, Iraniërs, Turken en Amerikanen. Mannelijke en vrouwelijke hoogopgeleiden maken ongeveer even vaak gebruik van de regeling; het gaat voornamelijk om deelnemers tussen 25 en 34 jaar.

In tegenstelling tot de oorspronkelijk beoogde doelgroep woonde het leeuwendeel van de deelnemers al in Nederland (gemiddeld vijf jaar); hier gaat het om vooral vreemdelingen die in Nederland een mastergraad behaalden of promoveerden. Hieruit blijkt dat het doel om toptalenten aan te trekken uit derde landen slechts in beperkte mate gerealiseerd wordt. De deelnemers die wel in het buitenland woonden voor deelname aan de regeling zijn hoogopgeleiden die al sociale banden hebben met Nederland (bijv. aanwezigheid van een partner, eerder verblijf in Nederland om werkgerelateerde redenen of als toerist). De overgrote meerderheid van de deelnemers heeft een mastergraad of een PhD, meestal in exacte wetenschappen (met name in *engineering, manufacturing and construction, mathematics, statistics and computing*), maar er zijn ook deelnemers met een Professional Doctorate in Engineering (PD Eng). Ongeveer de helft van de deelnemers aan de regeling heeft een partner. De partners wonen bijna allemaal in Nederland. In de helft van de gevallen is de partner ook naar Nederland geïmmigreerd. De overigen ontmoetten hun partner in Nederland.

---

<sup>3</sup> Respectievelijk 23.390 en 2.400 in de periode 2008 tot en met 2011.



### **Positie van de deelnemers op de Nederlandse arbeidsmarkt**

De meerderheid van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden (die in Nederland zijn) slaagt in het vinden van een baan tijdens het zoekjaar. Ongeveer de helft van de deelnemers heeft het verblijf voortgezet als kennismigrant na het afronden van het zoekjaar (de overigen krijgen een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd, zetten hun verblijf voort als verblijf bij partner of op basis van andere verblijfsgronden). Deelnemers met een PD Eng slagen het vaakst in het vinden van een baan tijdens het zoekjaar; degenen met een PhD vinden vaker een baan dan deelnemers die alleen een mastergraad hebben.

De overgrote meerderheid van de deelnemers met een baan werkt in het bedrijfsleven, en dan vooral bij multinationals of bij Nederlandse bedrijven/organisaties. De deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden zijn te vinden in diverse arbeidssectoren, maar relatief vaker in de sector *physical and technological science*. Een belangrijk deel van de werkenden vindt dat hun huidige functie bij hun opleidingsniveau aansluit.

Voor deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden geldt (net als voor deelnemers aan de Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten) een verlaagd looncriterium (in vergelijking met de deelnemers aan de Kennismigrantenregeling) waaraan voldaan moet worden om in aanmerking te komen voor een verblijfsvergunning als kennismigrant. Wanneer deelnemers minder dan dit minimum verdienen is een tewerkstellingsvergunning (twv) vereist. Het leeuwendeel van de respondenten verdient in de huidige baan even veel of meer dan het vereiste minimum.

Het aantal deelnemers dat op het eind van het zoekjaar een eigen bedrijf begint is verwaarloosbaar.

### **Keuze voor Nederland en voor de Regeling Hoogopgeleiden**

Deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden komen vooral om professionele redenen naar Nederland. Voor degenen die voor deelname al in Nederland waren is studie ook een aanleiding, voor deelnemers die uit het buitenland zijn gekomen spelen sociale banden met Nederland (vooral aanwezigheid van een partner) ook een rol. De keuze voor Nederland was niet voor alle respondenten vanzelfsprekend: één op de twee heeft namelijk overwogen om naar een ander land te migreren; de Verenigde Staten, Australië, Duitsland, Canada en het Verenigd Koninkrijk zijn in dit verband de meest genoemde top 5-landen. In de overweging om Nederland boven een ander land te verkiezen spelen verschillende factoren een rol, zoals de verwachting dat men gemakkelijker een baan zal kunnen vinden, het internationale karakter van de wetenschappelijke wereld, *openmindedness* van de Nederlanders, een betere economische situatie, afstand tot het geboorteland, een soepeler toelatingsbeleid, een betere leefomgeving en de verwachting dat men zich in Nederland, vergeleken met andere niet-Engelstalige landen, makkelijker kan redden in het Engels.

Volgens informatie op basis van indirecte waarneming<sup>4</sup> lijken soortgelijke factoren een rol te spelen in de redenen waarom andere hoogopgeleiden *niet* voor Nederland kiezen maar naar andere landen afwijken voor werk: professionele redenen (vooral betere mogelijkheden om een (vaste) baan te vinden die goed aansluit bij de professionele vaardigheden/betere mogelijkheden voor carrière ontwikkeling), sociaal-culturele redenen (vooral de taalbarrière), economische/financiële redenen (vooral betere werkomstandigheden/hoger salaris) en verschillende redenen betreffende het

---

<sup>4</sup> De respondenten van de webenquête is gevraagd of in hun nabije sociale netwerken hoogopgeleiden zijn die naar een ander land zijn geïmmigreerd met het doel om een baan te zoeken of eigen bedrijf te beginnen en toen Nederland ook als bestemmingsland hebben overgewogen. Dit leverde informatie op over 33 hoogopgeleiden die uiteindelijk *niet* voor Nederland hebben gekozen.

Nederlandse toelatings- en vreemdelingenbeleid (strengere eisen voor naturalisatie en gezinshereniging, 'onvriendelijk' toelatingsbeleid, twv-vereiste als barrière in de toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt en hogere leges). Blijkbaar gaat het om redenen die voor hoogopgeleiden bij het zoeken naar werk in het buitenland in het algemeen van belang zijn, waarbij de persoonlijke situatie en de individuele mogelijkheden de perceptie van en uiteindelijke keuze voor een bepaald land bepalen.

Relatief vaak genoemde redenen voor hoogopgeleiden uit derde landen om gebruik te maken van de Regeling Hoogopgeleiden zijn 1) het beëindigen van de studie/de wens om in Nederland te blijven (genoemd door degenen die al in Nederland woonden voor deelname aan de regeling) en 2) het verkrijgen van een verblijfsvergunning in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden als een alternatief voor de gewenste verblijfsvergunning waaraan relatief strengere eisen verbonden zijn (bijv. verblijfsvergunning in het kader van de Kennismigrantenregeling of verblijf bij partner) (genoemd zowel door deelnemers die al in Nederland woonden voor deelname aan de regeling als door degenen die in het kader van de regeling naar Nederland zijn gekomen).

## **Ervaringen van de deelnemers en overige betrokkenen met de Regeling Hoogopgeleiden**

### **Tevredenheid met de regeling**

Een grote meerderheid van de deelnemers is tevreden met de Regeling Hoogopgeleiden. De deelnemers noemen hiervoor verschillende redenen (bijv. dat de regeling een instrument is om in Nederland of Europa te blijven, het kunnen leveren van een bijdrage aan de Nederlandse kenniseconomie, de mogelijkheid om Europese/internationale werkervaring op te doen). Ontevredenheid heeft vooral te maken met problemen die de deelnemers rond de aanvraagprocedure ervaren (zie onder) en de beperkte rechten die ze hebben.

Aan de Regeling Hoogopgeleiden nam een beperkt aantal UAF studenten deel. De ervaringen van het UAF met de regeling zijn positief.

### **Informatiebronnen**

Ongeveer de helft van de deelnemers is over het bestaan van de regeling te weten te komen via de IND. De nieuwe IND-brochure over de Regeling Hoogopgeleiden is door ongeveer drie op de vier deelnemers gelezen. Daarnaast waren deelnemers geattendeerd op de regeling door sociale contacten en voormalige deelnemers.

### **Zoekmethoden**

Het beperkte aantal deelnemers aan de regeling die in het buitenland wonen voor deelname aan de regeling zoekt vooral via formele methoden (bijv. advertenties op verschillende websites) naar mogelijkheden op de internationale arbeidsmarkt. Tijdens het zoekjaar gebruiken de deelnemers naast formele methoden vaak hun sociale netwerken.

### **Knelpunten**

Hoewel de meerderheid van de deelnemers tevreden is met de regeling ervaren ze rond de aanvraagprocedure en tijdens het zoekjaar verschillende knelpunten. Daarnaast blijkt dat er verschillende knelpunten te zijn in de uitvoering van de regeling:

- Ruim één op de drie respondenten heeft problemen ervaren rond de aanvraagprocedure (bijv. het vinden van relevante informatie op de IND-website, bij het verkrijgen van een machtiging voor voorlopig verblijf, en de daarop volgende

verblijfsvergunning). Het percentage deelnemers dat problemen heeft ervaren rond de aanvraagprocedure neemt na de eerste twee jaar van de regeling af. De deelnemers rapporteren ook minder vaak problemen in het vinden van relevante informatie op de IND website na de verbeteringen op die site dan over de periode daarvoor. Desondanks speelt de onbekendheid met de regeling bij diverse betrokkenen (medewerkers van de IND, consulaten/ambassades en medewerkers van recruiting agencies/uitzendbureaus, nog steeds een rol. Daarnaast ervaren sommige deelnemers problemen als resultaat van (beperkte) samenwerking tussen de IND en de consulaten/ambassades, hoogte van de leges, lange beslistermijnen en eisen met betrekking tot vereiste documenten.

- Ruim de helft van de deelnemers heeft problemen ervaren tijdens het zoekjaar. Het niet kunnen werken in een gevonden baan vanwege volgens potentiële werkgevers onvoldoende kennis van de Nederlandse taal, problemen bij het vinden van een baan die bij de eigen expertise past en het twv-vereiste zijn de vaakst genoemde problemen. Ook het percentage deelnemers dat problemen heeft ervaren tijdens het zoekjaar neemt na de eerste twee jaar van de regeling af.
- Er zijn indicaties dat Nederland als kenniseconomie en de Regeling Hoogopgeleiden onvoldoende worden gepromoot in het buitenland. Daarnaast is volgens de meerderheid van de deelnemers de bekendheid van de regeling beperkt onder hoogopgeleiden in het buitenland.
- Er zijn verschillende indicaties dat de Regeling Hoogopgeleiden ook weinig bekend is onder werkgevers in Nederland. Niet alle werkgevers zijn bekend met het feit dat er verschillende regelingen zijn (Regeling Hoogopgeleiden, Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten en Kennismigrantenregeling) en dat er voor de deelnemers aan de eerste twee genoemde regelingen een lager looncriterium geldt dan voor die aan de Kennismigrantenregeling. Zowel sommige deelnemers als werkgevers denken ten onrechte dat het looncriterium dat voor de Regeling Hoogopgeleiden geldt, gelijk is aan dat voor de Kennismigrantenregeling en ook dat het – net als bij die regeling – leeftijdsafhankelijk is. Zo ontstaat als het ware een 'schijnknelpunt'.
- Sommige werkgevers zijn onwillig om een twv aan te vragen. Onbekendheid met de regeling, bureaucratische rompslomp en kosten schrikken hen af om hoogopgeleide vreemdelingen in dienst te nemen. Er zijn aanwijzingen dat voor sommige werkgevers (vooral kleine bedrijven en bedrijven die niet vaak met kennismigranten in contact komen) de hoogte van de leges om zich bij de IND als een erkend referent te registreren een drempel vormt om hoogopgeleiden als kennismigrant in dienst te nemen.
- Het is de vraag of de zoekmethoden van werkgevers en buitenlandse toptalenten voldoende op elkaar aansluiten. Terwijl deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden een baan zoeken in Nederland, zijn er indicaties dat grote bedrijven vaak naar personen met zeer specifieke skills in het buitenland zoeken, bijvoorbeeld door gerichte *branding* activiteiten ter plekke en door het inzetten van hun internationale sociale netwerken. Daarnaast zoeken sommige grote bedrijven hoogopgeleiden met als doel snelle kennisuitwisseling via kortdurende arbeidscontracten terwijl de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden (die in Nederland zijn) een baan zoeken met als doel langer in Nederland te blijven.

### **Tevredenheid met het leven in Nederland en intenties betreffende toekomstig verblijf in Nederland**

De meerderheid van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden is (zeer) tevreden met verschillende aspecten van het leven in Nederland. Werk- en levensomstandigheden en de Nederlandse cultuur worden in dit verband het meest genoemd. De mogelijkheden om een baan te vinden als *non-native speaker*, moge-

lijkheden op de arbeidsmarkt/carrière ontwikkeling en houding tegenover buitenlanders zijn het vaakst genoemd als aspecten waarover de hoogopgeleiden (zeer) ontevreden zijn.

Uit de resultaten blijkt dat het aantrekken van hoogopgeleiden naar Nederland in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden niet altijd betekent dat het ook zal lukken hen in Nederland te houden. Terwijl iets meer dan de helft van de toptalenten in Nederland uit derde landen de intentie heeft in Nederland te blijven, twijfelt ongeveer één op de drie over hun toekomstig verblijf in Nederland. Ruim 10% van de deelnemers is van plan uit Nederland te vertrekken. De verwachting dat de kansen om hun aan *comfort* gerelateerde doelen (bijv. een prettige werk- en woonomgeving) in Nederland te behalen groter zijn dan in hun geboorteland speelt de belangrijkste rol in de intentie van de hoogopgeleiden in de toekomst in Nederland te blijven.

### **Onbedoelde resultaten**

De beperkte rechten van de deelnemers aan de regeling betreffende het verrichten van werk tijdens de zoekperiode leiden er toe dat sommige deelnemers 'irregulier' werk verrichten om hun verblijf in Nederland tijdens het zoekjaar te financieren. Daarnaast zijn er indicaties dat het twv-vereiste en de moeite die het kost om in Nederland een baan te vinden tijdens het zoekjaar tot een 'vlucht' van toptalent uit Nederland naar andere kenniseconomieën kunnen leiden. Een aantal deelnemers zoekt tijdens het zoekjaar namelijk een baan in andere EU-landen en/of in andere werelddelen.

Er zijn volgens de experts die deelnamen aan de expertmeeting of geïnterviewd werden geen aanwijzingen dat er oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van de regeling.

### **Concluderende opmerkingen**

Sinds de invoering van de Regeling Hoogopgeleiden is het doel om toptalenten uit derde landen aan te trekken in beperkte mate behaald; het aantal deelnemers is gering. Ondanks de ervaren knelpunten zijn zowel deelnemers als overige betrokkenen positief over de regeling.

Een meerderheid van de deelnemers – die nog in Nederland zijn – heeft een baan gevonden als kennismigrant. De regeling wordt als een goede aanvulling beschouwd op de overige regelingen om kennismigranten uit derde landen aan te trekken.

# 1 Inleiding

In 2000 formuleerden de landen van de Europese Unie (EU), in het kader van het Verdrag van Lissabon, de ambitie om van de EU de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie ter wereld te maken (European Parliament, 2010). Ook in het Europese Herstel Plan van de Europese Commissie, uitgebracht om de economische crisis tegen te gaan, werd het belang benadrukt van een innovatieve kenniseconomie en wetenschappelijk onderzoek (idem). Volgens de *European Commissioner Responsible for Employment, Social Affairs and Inclusion* zouden specifieke beleidsmaatregelen geïmplementeerd moeten worden om arbeidsmigratie vanuit landen buiten de EU (de zogenoemde derde landen) te stimuleren. Voor kennismigranten<sup>5</sup> is de EU namelijk minder aantrekkelijk dan landen als de Verenigde Staten (VS), Canada en Australië (Andor, 2012). Binnen de EU is het aandeel hoogopgeleide migranten afkomstig van buiten de EU 2%; wat laag is vergeleken met de VS (4.5%), Australië (8%) en Canada (bijna 10%).<sup>6</sup>

Ook de individuele EU-lidstaten zijn verwikkeld in een *battle for brains* om een duurzame economische groei te bereiken en de *best and brightest* aan te trekken. De EU-landen implementeerden verschillende maatregelen om (potentiële) kennismigranten binnen te halen en binnen te houden (cf. Andor, 2012; EMN, 2013). Ook de Nederlandse overheid implementeerde verschillende maatregelen waaronder de Regeling Hoogopgeleiden. Dit rapport bevat de resultaten van de (tweede) evaluatie van deze regeling.

## 1.1 Beleidscontext en achtergrond van de regeling

De toenmalige Staatsecretaris van Justitie schreef in haar brief aan de Tweede Kamer dat Nederland een dynamische kenniseconomie wil zijn en binnen de internationale *battle for brains* een goede uitgangspositie wil verkrijgen en behouden (TK 2007-2008, 30 573, nr. 10). Een uitnodigend, selectief en modern toelatingsbeleid (uitmondend in de Wet Modern Migratiebeleid,<sup>7</sup> MoMi) wordt gezien als het 'visitekaartje' voor Nederland, zeker voor kennismigranten (en internationale studenten), die niet alleen in Nederland gewild zijn, en voor wie Nederland zich moet inspannen om aantrekkelijker te zijn dan andere landen (TK 2007-2008, 30 573, nr. 10). Volgens de Kennismigranten Monitor waren over de periode 2008 tot en met 2011 het Verenigd Koninkrijk (VK) en Denemarken de belangrijkste concurrenten van Nederland (Obradović, 2013).

Op 1 januari 2009 trad de Regeling Hoogopgeleiden in werking, vooruitlopend op de Wet Modern Migratiebeleid. Volgens deze regeling kunnen hoogopgeleide vreemde-

---

<sup>5</sup> Over de definitie van kennismigrant bestaat geen consensus; definities zijn bijvoorbeeld gebaseerd op opleidings- of salarisniveau, of een indeling van beroepen (Berkhout et al., 2010). Volgens de Advies Commissie Vreemdelingenzaken (ACVZ) zijn kennismigranten in het algemeen 'arbeidsmigranten met een nationaal en internationaal schaarse deskundigheid, in de regel hoog opgeleid en bovenmodaal betaald, die werkzaam zijn in sectoren van groot economisch of maatschappelijk belang' (ACVZ, 2004, p. 12).

<sup>6</sup> [www.ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/andor/headlines/news/2011/07/20110713\\_en.htm](http://www.ec.europa.eu/commission_2010-2014/andor/headlines/news/2011/07/20110713_en.htm); geraadpleegd juli 2013.

<sup>7</sup> De wet Modern Migratiebeleid die op 1 juni 2013 in werking trad (*Staatsblad*, 2013, nr. 165) was al in 2010 aangenomen door de Tweede en de Eerste Kamer.

lingen uit derde landen een verblijfsvergunning voor maximaal één jaar krijgen om tijdens dat jaar in Nederland op zoek te gaan naar werk als kennismigrant of om een innovatief bedrijf op te starten. Als 'hoogopgeleid' wordt iedere vreemdeling aangemerkt die een mastergraad heeft behaald of is gepromoveerd aan een van de top 200-universiteiten in de wereld of aan een Nederlandse onderwijsinstelling (zie verder paragraaf 1.2). De regeling, die gebaseerd is op een puntensysteem, werd gezien als 'een experiment met aanbod gestuurd migratiebeleid': het initiatief om naar Nederland te komen ligt volledig bij de vreemdeling (TK 2011-2012, 30 573, nr. 95).

Ook na de invoering van de regeling werd in verschillende beleidsstukken het belang van een innovatieve kenniseconomie benadrukt. In september 2009 formuleerden de toenmalige Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Minister van Economische Zaken in een gezamenlijke brief naar de Tweede Kamer de ambitie om een van de voortrekkers van de (innovatieve) kenniseconomie in de wereld te worden door een toppositie te veroveren in de *Global Competitiveness Index*<sup>8</sup> (TK brief ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, kenmerk: kennis/2009/152087). Ook de regeerakkoorden van de kabinetten Rutte I en II benadrukten het belang van investeren in de kenniseconomie en het versterken van de concurrentiepositie van Nederland, zowel binnen de EU als daarbuiten (*Vrijheid en Verantwoordelijkheid*, september 2010; *Bruggen slaan*, oktober 2012).

## 1.2 Regeling Hoogopgeleiden: doel en doelgroep

Het doel van de Regeling Hoogopgeleiden is het aantrekken en behouden<sup>9</sup> van buitenlands 'toptalent' ten bate van de Nederlandse kenniseconomie (TK 2011-2012, 30 573, nr. 95). Vreemdelingen die gebruikmaken van deze regeling kunnen op zoek gaan naar een baan als kennismigrant of een innovatief bedrijf opstarten (Vreemdelingscirculaire (Vc)/B15/11.1<sup>10</sup>). De regeling is bedoeld voor vreemdelingen die:

- Een mastergraad hebben behaald of gepromoveerd zijn aan een van de top 200-universiteiten op een drietal wereldranglijsten (de *Times Higher Education World Rankings*, de *QS World University Ranking*, en de *Academic Ranking of World Universities* van de *Shanghai University* (Vc2000/B15/11.1).<sup>11</sup>
- In Nederland een mastergraad hebben behaald of zijn gepromoveerd aan een geaccrediteerde opleiding (Vc2000/B15/11.1). Het idee was dat de regeling buitenlandse hoogopgeleiden zou aantrekken die na hun studie Nederland hebben verlaten en binnen drie jaar naar Nederland terug zouden willen komen. Voor

---

<sup>8</sup> De *Global Competitiveness Index* van het *World Economic Forum* bepaalt jaarlijks de concurrentiekracht van landen op basis van componenten die elk een bepaald aspect van competitiviteit meten en die zijn gegroepeerd in twaalf 'pillars', waaronder infrastructuur, gezondheid en basiseducatie, macro-economische omgeving, markt-grootte en innovatie (Schwab, 2012).

<sup>9</sup> 'Deze migranten [de hoogopgeleiden] bezitten hoogwaardige kennis, bedrijven willen ze graag hebben. We willen graag dat ze komen én blijven. Tijdelijkheid is bij hen geen doel, zoals het bij gastarbeiders was' (interview met de toenmalige staatssecretaris, NRC, 27 juni 2008).

<sup>10</sup> Vc2000 geraadpleegd in juni 2013; [www.wetten.overheid.nl](http://www.wetten.overheid.nl). Na het van kracht worden van de Wet Modern Migratiebeleid is de Vreemdelingscirculaire gewijzigd; de voorwaarden voor deelname aan de Regeling Hoogopgeleiden en de rechten van de deelnemers zijn nu te vinden onder Vreemdelingscirculaire/B6 (Kennis en Talent). Ook het de Vreemdelingenbesluit artikel 3.42 en het Voorschrift Vreemdelingen art 3.23 zijn aangepast.

<sup>11</sup> Aanvankelijk ging het om 150 topuniversiteiten volgens twee ranglijsten. Na de eerste evaluatie van de regeling werd het bereik van de regeling uitgebreid tot de 200 topuniversiteiten volgens bovengenoemde drie ranglijsten (de *QS World University Ranking* werd toegevoegd).

degenen die in Nederland afgestudeerd waren bestond toen al de Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten (zie paragraaf 1.2.2). Daarnaast komen studenten die door de Stichting voor Vluchtelingen-Studenten (UAF) begeleid worden en nog in een asielprocedure zitten, onder versoepelde voorwaarden in aanmerking voor deelname aan de Regeling Hoogopgeleiden (zie hoofdstuk 4).

### 1.2.1 Voorwaarden Regeling Hoogopgeleiden

Om deel te kunnen nemen aan de Regeling Hoogopgeleiden moeten vreemdelingen aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Op het moment van de aanvraag niet langer dan drie jaar daarvoor afgestudeerd of gepromoveerd zijn (Vc2000/B15/11.2).
- Minimaal 35 van de maximaal 40 punten behalen binnen het aan de regeling verbonden puntensysteem. Het aantal punten wordt bepaald op basis van het onderwijsniveau, de leeftijd en de kans op slagen op de Nederlandse arbeidsmarkt (bijv. het hebben van een mastergraad of gepromoveerd zijn, beheersing van de Nederlandse en/of Engelse taal, en tussen de 21 en 40 jaar zijn leveren punten op (Vc2000/B15/11.2/Ad d; Uitterhoeve & Vleugel, 2011)). Verondersteld wordt dat *'hoe jonger een vreemdeling binnenkomt, hoe langer hij/zij een positieve bijdrage kan leveren aan de welvaartsstaat. Een jongere leeftijd betekent doorgaans ook dat de vreemdeling zich snel aan Nederland zal kunnen aanpassen en gemakkelijker een baan zal kunnen vinden'* (Vc2000/B15/11.2/Ad).<sup>12</sup>
- Voldoende middelen van bestaan hebben tijdens de periode waarin ze op zoek zijn naar werk (TK 2007-2008, 30 573, nr 10).

Daarnaast gelden de volgende voorwaarden:

- Hoogopgeleide vreemdelingen die in Nederland afgestudeerd of gepromoveerd zijn mogen alleen aan de Regeling Hoogopgeleiden deelnemen als zij geen gebruik hebben gemaakt van de Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten (Vc2000/B15/11.2/Ad a).
- De hoogopgeleide dient tijdens de aanvraagprocedure gewaarmerkte kopieën van zijn diploma en de bijbehorende cijferlijst – zo nodig voorzien van een vertaling door een beëdigde vertaler – ter waardering aan Nuffic te overleggen (Vc2000/B15/11.1). Nuffic beoordeelt zo mogelijk de authenticiteit van het diploma (Vc2000/B15/11.2/Ad b).
- De verblijfsvergunning is maximaal één jaar geldig en kan niet verlengd worden.
- De deelnemers aan de regeling hebben een tewerkstellingsvergunning (twv) nodig mochten ze gedurende dit jaar arbeid willen verrichten en (nog) niet geen baan hebben gevonden als kennismigrant (TK 2011-2012, 30 573, nr. 104). Het twv-vereiste was ingevoerd om een aanzuigend effect van de regeling en verdringing op de arbeidsmarkt te voorkomen. Het bijbehorende looncriterium is: 1) niet leeftijdsafhankelijk<sup>13</sup> en 2) lager dan het reguliere looncriterium dat geldt voor kennismigranten in loondienst, en 3) gelijk aan het looncriterium dat geldt voor afgestudeerde studenten die gebruikmaken van de Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten en een baan hebben gevonden als kennismigrant (zie

---

<sup>12</sup> Een vreemdeling in voornoemde leeftijdscategorie scoort bijvoorbeeld 5 punten (voor details van het puntensysteem zie bijlage 2, tabel b2.1).

<sup>13</sup> Een leeftijdsafhankelijk looncriterium geldt wel indien een vreemdeling ouder dan 30 jaar die gebruik maakt van de Regeling Hoogopgeleiden een baan vindt als kennismigrant en pas daarna van werkgever verandert. In dat geval moet hij/zij voldoen aan het looncriterium dat geldt voor kennismigranten ouder dan 30 jaar.

- onder) (Uitterhoeve & Vleugel, 2011; EMN, 2013). Het looncriterium is op 1 januari 2013 vastgesteld op € 27.336 bruto per jaar (EMN, 2013; www.ind.nl).
- De deelnemers aan de regeling hebben recht op gezinshereniging; het twv-vereiste geldt ook voor de toegelaten gezinsleden.

### 1.2.2 *Vergelijking Regeling Hoogopgeleiden met Kennismigrantenregeling en Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten*

Twee regelingen die in diverse opzichten op de Regeling Hoogopgeleiden lijken, de Kennismigrantenregeling voor Arbeid in Loondienst en de Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten, hebben eveneens het doel om kennismigratie te bevorderen. In deze paragraaf wordt eerst een korte beschrijving gegeven van deze twee regelingen, waarna in tabel 1.1 een overzicht wordt gegeven van hun overeenkomsten en verschillen met de Regeling Hoogopgeleiden. Een uitgebreide beschrijving van overige regelingen<sup>14</sup> is te vinden in de Kennismigrantenmonitor 2013 van de IND (Obradović, 2013).

#### **Kennismigrantenregeling voor Arbeid in Loondienst**

De Kennismigrantenregeling bestaat sinds oktober 2004 (EMN, 2010; Obradović, 2013). Via deze regeling worden vreemdelingen uit derde landen toegelaten die al een arbeidsovereenkomst hebben met een in Nederland gevestigde werkgever (vraaggestuurd migratiebeleid).<sup>15,16</sup> Daarnaast moeten deze vreemdelingen om in aanmerking te komen als kennismigrant een minimum bruto jaarinkomen verdienen dat leeftijdsafhankelijk is. De veronderstelling is dat in het loon van de kennismigrant de waarde voor de Nederlandse arbeidsmarkt tot uiting komt en dat een kennismigrant met minimaal dit salaris een bovengemiddelde bijdrage aan de Nederlandse economie levert. Omdat daarnaast wordt verondersteld dat het looncriterium een zeer hoge drempel zou vormen voor jonge kennismigranten geldt onder de 30 jaar een lager looncriterium (Obradović, 2013, p. 16). Het looncriterium wordt jaarlijks bepaald en bedroeg op 1 januari 2013 voor kennismigranten van 30 jaar en ouder € 52.010 en voor degenen jonger dan 30 jaar € 38.141 (Obradović, 2013, p. 16). Migranten die onder deze regeling vallen hebben geen twv nodig. De verblijfsvergunning van een kennismigrant kan voor maximaal vijf achtereenvolgende jaren worden verleend (EMN, 2010; volgens Vb2000 artikel 3.4, eerste lid, onder y). Daarna kan men een beroep doen op een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd (of naturalisatie). Kennismigranten hebben het recht op gezinsvorming en/of gezinshereniging.<sup>17</sup> Terwijl kennismigranten zelf uitsluitend arbeid als kennis-

---

<sup>14</sup> Het gaat om de volgende regelingen: Europese Blauwe Kaart, Onderzoeker Richtlijn EG 2005/71, Wetenschappelijk Onderzoeker, en Arbeid als Zelfstandige.

<sup>15</sup> Wetenschappelijk onderzoekers kunnen gebruikmaken van de kennismigrantenregeling, maar ook via andere regelingen toegelaten worden: 1) verblijf voor wetenschappelijk onderzoek binnen het kader van richtlijn EG 2005/71 (bedoeld voor migranten die wetenschappelijk onderzoek willen verrichten in een erkende onderzoeksinstelling; een rechtsbetrekking tussen de instelling en de onderzoeker of een twv zijn niet vereist; de desbetreffende onderzoekers hebben ook recht op verblijf in een ander EU land voor het verrichten van wetenschappelijk onderzoek voor maximaal drie maanden) 2) promovendi, aio's en dergelijke krijgen een verblijfsvergunning als onderzoeker via arbeid in loondienst; zij hebben wel een twv nodig (zie verder Obradović, 2013).

<sup>16</sup> De volgende groepen zijn uitgezonderd van verblijf als kennismigrant: beroepssporters in het betaald voetbal, geestelijke voorgangers en godsdienstleraren en vreemdelingen die werkzaamheden verrichten die geheel of ten dele bestaan uit het verrichten van seksuele handelingen met of voor derden (EMN, 2010, p. 18).

<sup>17</sup> Ongeacht de duur van de verblijfsvergunning van de kennismigrant, krijgt de (huwelijks)partner in eerste instantie een verblijfsvergunning voor de duur van een jaar. Na dat jaar kan de geldigheidsduur van de verblijfsvergunning met maximaal vijf jaar worden verlengd (EMN, 2010, p. 18).



migrant mogen verrichten, hebben hun gezinsleden vrij toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt (EMN, 2010, p. 18).

### **Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten**

De Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten is in 2004 in werking getreden. Het doel van de regeling is om in Nederland afgestudeerde vreemdelingen (uit derde landen) met een bachelor- of mastergraad voor de Nederlandse arbeidsmarkt te behouden (Uitterhoeve & Vleugel, 2011); met andere woorden hen aan Nederland te binden (SER, 2013a). De regeling beperkt zich tot in Nederland afgestudeerden die een verblijfsvergunning krijgen om gedurende maximaal één jaar na voltooiing van de opleiding op zoek te gaan naar werk als kennismigrant of een innovatief bedrijf te starten (Obradović, 2013). De afgestudeerde dient een door de hoger onderwijsinstelling gewaarmerkte kopie van het diploma te overleggen om in aanmerking te komen voor de regeling (Vc2000/15/11.1). De verblijfsvergunning in het kader van de Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten is van tijdelijke aard en kan niet worden verlengd. Er geldt echter geen twv-vereiste (EMN, 2013; Uitterhoeve & Vleugel, 2011). Deelnemers aan de Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten hebben ook recht op gezinshereniging; en hun gezinsleden hebben evenmin een twv nodig voor toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt (Uitterhoeve & Vleugel, 2011).

**Tabel 1.1 Vergelijking Regeling Hoogopgeleiden met Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten en Kennismigrantenregeling**

	Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten	Regeling Hoogopgeleiden	Kennismigrantenregeling (betreffende arbeid in loondienst)
In werking getreden	Oktober 2004; aangepast in 2007 <sup>a</sup>	Januari 2009	Oktober 2004
Doelgroep	In Nederland afgestudeerde vreemdelingen met bachelor (hbo/wo)/ mastergraad (gepromoveerden komen <i>niet</i> in aanmerking)	Vreemdelingen die in NL of aan één van de top 200-universiteiten een mastergraad behaalden of gepromoveerd zijn (vreemdelingen met een bachelorgraad komen <i>niet</i> in aanmerking)	Vreemdelingen die voordat ze naar Nederland komen al een arbeidsovereenkomst hebben bij een als referent erkende werkgever en voldoen aan het looncriterium (geen eisen aan opleiding)
Termijn	Tot één jaar na het afstuderen	Tot drie jaar na het afstuderen/promoveren	Niet van toepassing
Puntensysteem	Nee	Ja	Nee
Eisen diploma	Kopie van diploma	Schriftelijke diploma-waardering door Nuffic	Niet van toepassing
Eisen deelname arbeidsmarkt	Vrij op de arbeidsmarkt	Twv nodig	Niet van toepassing
Looncriterium om in aanmerking te komen als kennismigrant	Per jaar bepaald; € 27.336 bruto op 1 januari 2013; is niet leeftijdsgebonden	Per jaar bepaald; € 27.336 bruto op 1 januari 2013; is niet leeftijdsgebonden	Per jaar bepaald; Leeftijdsgebonden: Vreemdelingen van 30 jaar of ouder moeten een hoger bruto jaarsalaris (€ 52.010) verdienen dan degenen jonger dan 30 jaar (€ 38.141) <sup>b</sup> (bedragen die gelden op 1 januari 2013)
Duur verblijfsvergunning	1 jaar; niet verlengbaar	1 jaar; niet verlengbaar	5 jaar; dan aanvraag verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd/naturalisatie mogelijk
Recht op gezinshereniging	Ja	Ja	Ja
Toegang arbeidsmarkt voor toegelaten gezinsleden	Vrij	Twv nodig	Vrij

<sup>a</sup> De Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten is ingevoerd in het kader van de kennismigrantenregeling; toen was de zoekperiode drie maanden en het looncriterium gelijk aan dat voor kennismigranten. Per december 2007 is de zoekperiode verlengd naar één jaar, en het looncriterium verlaagd (*Staatsblad*, 2007, nr. 502).

<sup>b</sup> Voor wetenschappelijk personeel geldt geen looncriterium.

### 1.3 Achtergrond van het onderzoek

De werking van de Regeling Hoogopgeleiden over de periode 2009 tot en met 2010 werd in 2011 geëvalueerd door de IND (Uitterhoeve & Vleugel, 2011). Uit deze evaluatie bleek dat de voorafgaand aan de inwerkingtreding van de regeling geformuleerde ambitie om in twee jaar 500 hoogopgeleide vreemdelingen toe te laten

(TK 2011-2012, 30 573, nr. 95), niet was gehaald.<sup>18</sup> In 2009 en 2010 hebben in totaal 198 vreemdelingen een verblijfsvergunning gekregen onder de regeling; ruim de helft van hen was al in Nederland op grond van een andere verblijfsgrond. Bovendien was het aantal vreemdelingen dat onder deze regeling een eigen bedrijf startte verwaarloosbaar<sup>19</sup> en slechts drie UAF studenten maakten gebruik van de regeling (Uitterhoeve & Vleugel, 2011). Op basis van gesprekken met experts werden mogelijke verklaringen voor het lage aantal deelnemers aan de regeling genoemd. Dit waren: 1) onbekendheid met de regeling, 2) het twv-vereiste, 3) gebruik van ranglijsten van universiteiten uit 2007, 4) het economische klimaat, 5) het te weinig promoten van Nederland als aantrekkelijk vestigingsland, en 6) het niet aansluiten van de regeling op de zoekstrategie van internationale toptalenten (Uitterhoeve & Vleugel, 2011).

Naar aanleiding van bovengenoemde resultaten heeft de toenmalige Minister voor Immigratie, Integratie en Asiel de Regeling Hoogopgeleiden verlengd met twee jaar en de volgende maatregelen aangekondigd: 1) uitbreiden van de doelgroep van de regeling; en 2) verbeteren van de informatie op de IND website en het verstrekken van meer voorlichting en informatie over de regeling door de IND (TK 2011-2012, 30 573, nr. 95). In dezelfde brief aan de Tweede Kamer uitte de toenmalige minister zijn verwachting dat het aantal deelnemers in de komende jaren toe zou nemen. Tevens kondigde hij aan dat de regeling na twee jaar opnieuw geëvalueerd zou worden. Het WODC voerde deze evaluatie uit in samenwerking met het INDIAC (Informatie- en Analysecentrum van de IND). De resultaten worden gepresenteerd in het onderhavige rapport. Door IND-gegevens op te nemen over het gebruik van de Regeling Hoogopgeleiden sluit het onderzoek aan op de eerste evaluatie, maar de nadruk in dit rapport ligt op de ervaringen van de deelnemers aan de regeling.

Tijdens het onderhavige onderzoek werd de Regeling Hoogopgeleiden structureel. Met het van kracht worden van de Wet Modern Migratiebeleid (MoMi), op 1 juni 2013, werd de regeling opgenomen in het Vreemdelingenbesluit 2000 (artikel 3.42, lid 2).

#### **1.4 Doelstelling van het onderzoek en onderzoeksvragen**

Het onderzoek heeft de volgende doelstellingen:

- in kaart brengen van de aantallen en achtergrondkenmerken van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden;
- beschrijven van de positie van de deelnemers aan de regeling op de Nederlandse arbeidsmarkt;
- inzicht verschaffen in de redenen waarom hoogopgeleiden wel dan niet voor Nederland kiezen;
- inventariseren van de ervaringen van de betrokkenen met de regeling;
- nagaan wat de intenties van de deelnemers van de regeling zijn betreffende toekomstig verblijf in Nederland.

---

<sup>18</sup> Dit quotum was oorspronkelijk ingesteld om mogelijk excessief gebruik van de regeling tegen te gaan (*Staatscourant*, 2008, nr. 251). In de brief van de toenmalige Minister voor Migratie, Asiel en Integratie waarin de verlenging van de Regeling Hoogopgeleiden wordt aangekondigd, wordt geen quotum meer vermeld (TK 2011-2012, 30 573, nr. 95).

<sup>19</sup> In 2009 vroegen slechts drie personen tijdens hun zoekjaar een vergunning voor verblijf als zelfstandige aan en deze aanvragen waren tot de peildatum 1 januari 2011 niet ingewilligd. Na 1 januari 2011 is één van deze aanvragen alsnog ingewilligd (TK 2011-2012, 30 573, nr. 104, p. 4).

Daarbij zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- 1 In hoeverre zijn de doelstellingen van de Regeling Hoogopgeleiden gehaald?
  - 1a Wat zijn de cijfermatige ontwikkelingen sinds de invoering van de regeling (aantal aanvragen en inwilligingen, kenmerken van de deelnemers; aantal deelnemers dat een functie als kennismigrant gevonden heeft/eigen bedrijf gestart is)?
- 2 Wat is de huidige (arbeids)situatie van de deelnemers (sluit hun huidige functie aan op hun onderwijsniveau; in welke sectoren werken ze; komt er gezinsmigratie op gang naar aanleiding van de regeling)?
- 3 Wat zijn de ervaringen van de betrokkenen (hoogopgeleiden zelf en overige betrokkenen zoals werkgevers, universiteiten, *recruiting agencies*, Nuffic), met de regeling? Ervaren ze knelpunten? Zo ja, welke?
- 4 In hoeverre sluiten de regeling en de promotie daarvan aan bij de zoekmethoden van de hoogopgeleiden?
  - 4a Wat zijn de zoekmethoden van hoogopgeleiden op de (internationale) arbeidsmarkt?
  - 4b Waarom kiezen hoogopgeleiden wel of niet voor Nederland?
- 5 Wat zijn de intenties van de deelnemers betreffende het verblijf in Nederland? Waarom willen ze wel of niet in Nederland blijven?
- 6 Zijn er indicaties voor onverwachte resultaten (bijv. oneigenlijk gebruik van de regeling)?

## 1.5 Methoden van onderzoek

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden en de betrouwbaarheid van de resultaten te vergroten is gebruikgemaakt van methoden- en bronnentriangulatie; naast literatuuronderzoek werden gegevens van de IND gebruikt, werd een webenquête gehouden onder de deelnemers aan de regeling en werden betrokkenen geïnterviewd.

### Literatuuronderzoek

Ten behoeve van instrumentontwikkeling en om de bevindingen uit de webenquête te kunnen vergelijken met resultaten uit eerder onderzoek is literatuuronderzoek gedaan. Daarbij ging het met name om migratiemotieven van kennismigranten en hun methoden bij het zoeken naar werk.

### Gegevens uit de IND registratie

De cijfermatige ontwikkelingen sinds de invoering van de Regeling Hoogopgeleiden (onderzoeksvraag 1) zijn in kaart gebracht op basis van IND-gegevens. Daarbij ging het om het aantal inwilligingen sinds de invoering van de regeling en achtergrondkenmerken van de deelnemers (van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2012).<sup>20</sup>

Daarnaast is met behulp van dossieronderzoek onder de hoogopgeleiden die in 2011 meegedaan hebben aan de regeling nadere informatie verkregen over de aanvragers van de regeling.<sup>21</sup> Via het dossieronderzoek is minder informatie beschikbaar dan via de informatie uit de webenquête maar deze informatie heeft wel betrekking

---

<sup>20</sup> De cijfers voor de periode 2009-2011 komen uit INDIS (het oude registratiesysteem van de IND) terwijl die voor 2012 uit INDIGO (het nieuwe registratiesysteem van de IND) komen (zie hoofdstuk 2 voor meer informatie).

<sup>21</sup> Voor het dossieronderzoek is voor het jaar 2011 gekozen omdat alle deelnemers die in 2011 mee hebben gedaan aan de Regeling Hoogopgeleiden het zoekjaar achter de rug hadden op het moment van onderzoek.

op de hele populatie deelnemers uit 2011. De resultaten uit het dossieronderzoek zijn gebruikt voor triangulatie van de resultaten uit de webenquête. Het in kaart brengen van de cijfermatige ontwikkelingen en het dossieronderzoek zijn uitgevoerd door de IND.

### **Dataverzameling onder de deelnemers Regeling Hoogopgeleiden**

Om de onderzoeksvragen 2, 3 en 5 te kunnen beantwoorden zijn data verzameld onder de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden. Dit gebeurde op twee manieren:

#### *1 Webenquête*

Er is een semigestructureerde vragenlijst ontwikkeld (in het Engels) over onderwerpen als motivaties van de deelnemers om naar Nederland te komen en gebruik te maken van de Regeling Hoogopgeleiden, ervaringen tijdens de aanvraagprocedure en het zoekjaar, manieren waarop hoogopgeleiden werk zoeken, huidige situatie op de arbeidsmarkt en intenties betreffende toekomstig verblijf in Nederland. De vragenlijst was zowel bedoeld voor deelnemers die het zoekjaar achter de rug hadden als voor hen die nog in het zoekjaar zaten. Van de IND werden de adressen gevraagd van *alle* deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden sinds de invoering ervan (peildatum medio-april 2013). Dit leverde 465 potentiële respondenten op.<sup>22</sup> Het waren potentiële respondenten omdat de adressen de laatst bekende adressen waren van vreemdelingen die mogelijk Nederland alweer hebben verlaten. Alle 465 potentiële respondenten werden aangeschreven met het verzoek om deel te nemen aan het onderzoek (medio mei 2013). Dit gebeurde door middel van een brief in het Engels waarin het doel van het onderzoek werd uitgelegd. Iedere brief bevatte een link naar een beveiligde website en een persoonlijke inlogcode waarmee de vragenlijst online anoniem kon worden ingevuld. Een week later werd een herinneringsbrief toegestuurd. Uiteindelijk hebben 100 deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden de webenquête volledig ingevuld.<sup>23</sup>

Omdat niet bekend was hoe *up to date* het adressenbestand van de IND was, was het niet mogelijk een netto responspercentage te berekenen. Daarom is het Centraal Bureau van de Statistiek (CBS) gevraagd om na te gaan wat de actualiteit van het IND-adressenbestand was. Deze actualiteitscontrole gebeurde door het IND-bestand te koppelen met gegevens uit de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA).<sup>24</sup> Hieruit bleek dat slechts 57% van de adressen in het adressenbestand nog de actuele adressen van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden waren (n=270) (zie voor nadere informatie bijlage 2, tabel b2.2). Naar aanleiding van deze resultaten is het CBS gevraagd om de adresgegevens van de deelnemers van wie in de GBA een ander adres bekend was (n=50), zodat deze potentiële respondenten 'opnieuw' benaderd zouden kunnen worden voor deelname aan het onderzoek. Dit verzoek is echter niet ingewilligd omdat volgens het CBS bij zulke kleine aantallen de privacy in het geding komt.

---

<sup>22</sup> Dit aantal is exclusief vijf UAF studenten die ook gebruik hebben gemaakt van de regeling (van wie er één geen verblijfsstatus meer had in Nederland). Hun ervaringen en huidige situatie zijn achterhaald via een interview met vertegenwoordigers van het UAF.

<sup>23</sup> Twaalf deelnemers hebben de vragenlijst online gestart maar niets of slechts enkele vragen beantwoord. Deze antwoorden zijn in dit rapport buiten beschouwing gelaten.

<sup>24</sup> Koppeling op basis van het Burger Service Nummer (BSN) van de deelnemers aan de regeling.

Het responspercentage bedraagt uiteindelijk 37%,<sup>25,26</sup> iets hoger dan de respons van 31% in een vergelijkbare webenquête onder kennismigranten (Berkhout et al., 2010).

Er werd op twee manieren geprobeerd inzicht te krijgen in de beweegredenen van hoogopgeleiden om *niet* voor Nederland te kiezen: 1) Via indirecte informatie: aan de respondenten is een aantal (open) vragen gesteld over andere hoogopgeleiden in hun sociale omgeving die hebben overwogen naar Nederland te immigreren om er te gaan werken, maar uiteindelijk voor een ander land hebben gekozen. Om 'hear say' verhalen te vermijden, werd aan de respondenten gevraagd om te denken aan personen in hun nabije omgeving (zoals een familielid of een vriend).<sup>27</sup> Ruim dertig respondenten gaven aan een dergelijk iemand te kennen en hebben een korte beschrijving gegeven van de situatie van de persoon in kwestie. 2) Via directe informatie: aan de respondenten werd gevraagd of ze andere mensen in hun sociale omgeving kenden die gebruik hebben gemaakt van de Regeling Hoogopgeleiden en daarna Nederland hebben verlaten. Als de respondenten zulke mensen kenden, werden hen verzocht de e-mail adressen van deze voormalige deelnemers door te geven. Zes respondenten hebben gerapporteerd dat ze iemand in hun nabije sociale netwerken kenden die aan deze beschrijving voldoet. Drie van hen hebben de onderzoekers het e-mail adres van die personen gegeven, terwijl drie andere respondenten dat niet wilden doen. In het eerste geval zijn de voormalige deelnemers benaderd met informatie over het onderzoek en met een korte vragenlijst over hun ervaringen met de regeling; in het tweede geval is aan de respondenten gevraagd deze materie door te sturen aan de personen in kwestie. Ook na een herinneringsmail leverde deze exercitie echter geen respons op.

Na de afsluiting van de dataverzamelingsperiode (begin juli 2013) zijn er onder de deelnemers aan de webenquête als teken van waardering voor hun deelname aan het onderzoek tien BONGO (Hollands Glorie) cadeaubonnen verloot.

## 2 Interviews

Tijdens de webenquête werd aan de respondenten gevraagd of ze bereid waren om met de onderzoekers verder te praten over hun ervaringen zowel met de Regeling Hoogopgeleiden als met het leven in Nederland, en hun huidige situatie. Degenen die dat wilden (n=62) konden hun e-mail of telefoonnummer geven zodat ze eventueel benaderd konden worden. Het doel van de interviews was om de kwantitatieve resultaten uit de webenquête te ondersteunen en de ervaringen van de deelnemers te illustreren. Daarbij werd gestreefd naar zo veel mogelijk variatie. Er zijn in totaal zestien interviews gehouden met respondenten die verschilden wat betreft geboorteland, sekse, wel dan niet al in Nederland wonend vóór deelname aan de regeling, wel dan niet het zoekjaar al afgerond hebbend, en wel dan niet een baan hebben gevonden tijdens het zoekjaar. De respondenten komen uit verschillende landen, waaronder China, India, Rusland, VS, Canada, Nigeria. Zie voor hun overige kenmerken bijlage 2, tabel b2.3.

De interviews werden bij de respondenten thuis gehouden, op hun werkplek, in openbare ruimten (zoals cafés), of op het WODC. In twee gevallen vond het gesprek

---

<sup>25</sup> Honderd van de 270 deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden die de wervings- en herinneringsbrieven kregen of hadden moeten krijgen.

<sup>26</sup> Dit ondanks het feit dat sommige aangeschreven potentiële respondenten niet tot de doelgroep bleken te behoren. Dat gold in ieder geval voor drie van hen. Zij lieten de onderzoekers weten nooit gebruik te hebben gemaakt van de Regeling Hoogopgeleiden en daar ook nooit van gehoord te hebben.

<sup>27</sup> In een WODC-evaluatie van de inkomens- en leeftijdseis voor gezinsvorming werd deze methode met succes gebruikt (WODC/INDIAC, 2009).

plaats via Skype.<sup>28</sup> In alle gevallen gaven de respondenten toestemming voor het opnemen van het interview. De interviews werden later getranscribeerd. De geïnterviewde respondenten kregen een bioscoopbon ter waarde van € 10 als teken van waardering voor hun medewerking.

### **Expertmeeting en interviews met sleutelfiguren**

Om de ervaringen van overige betrokkenen bij de Regeling Hoogopgeleiden te achterhalen en na te gaan of zij indicaties hebben betreffende oneigenlijk gebruik van de regeling, vond na afronding van de dataverzamelperiode een expertmeeting plaats met vertegenwoordigers van kleine en grote bedrijven uit de topsectoren, van human resources afdeling van een universiteit, van Nuffic, en van een uitzendbureau dat kennismigranten rekruteert. Tijdens deze expertmeeting werd ingegaan op de wensen van de werkgevers en het soort personen dat zij nodig hebben, de meningen van de experts over de werking van de regeling, de vraag of ze de knelpunten die de respondenten aangaven herkennen, en knelpunten in de uitvoering van de regeling en in het aantrekken van kennismigranten in het algemeen.

Daarnaast zijn er interviews gehouden met:

- Een vertegenwoordiger van een universiteit die bezig is met het aantrekken van internationaal wetenschappelijk personeel.
- Twee vertegenwoordigers van het UAF. Het doel was om de ervaringen van het UAF en de UAF-studenten te achterhalen. De twee vertegenwoordigers van het UAF waren sinds het begin van de uitvoering van de regeling nauw betrokken waren bij de procedure betreffende deze groep en hebben goed inzicht in de ervaringen van de UAF-deelnemers aan de regeling.
- Een vertegenwoordiger van de Directie Migratiebeleid van het ministerie van Veiligheid en Justitie: dit interview had tot doel om meer informatie in te winnen over de achtergrond, het doel en de doelgroep van de Regeling Hoogopgeleiden en over eventuele beleidsveranderingen sinds de eerste evaluatie.

## **1.6 Opbouw van het rapport**

In het vervolg van het rapport wordt eerst in hoofdstuk 2 een kwantitatief beeld geschetst van het gebruik van de Regeling Hoogopgeleiden in de periode 1 januari 2009 tot en met 31 december 2012 (onderzoeksvraag 1). Daarbij komen het aantal aanvragen en het aantal verleningen van deze verblijfsvergunning aan de orde, evenals het profiel van de deelnemers aan de regeling. In dat hoofdstuk wordt ook ingegaan op de vergelijking van de achtergrondkenmerken van de respondenten van de webenquête en de totale groep deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden. In de hoofdstukken 3 tot en met 5 staan de resultaten uit de webenquête centraal. In het eerstgenoemde hoofdstuk worden de bevindingen uit de webenquête betreffende overige kenmerken van de respondenten en hun huidige (arbeids)situatie gepresenteerd (onderzoeksvraag 2). Hoofdstuk 4 gaat in op de redenen waarom hoogopgeleiden wel dan niet voor Nederland kiezen, waarom ze gebruikmaken van de Regeling Hoogopgeleiden, de methoden van hoogopgeleiden als ze op zoek zijn naar mogelijkheden op de (internationale) arbeidsmarkt, en hun ervaringen met de regeling. Ook komen in dat hoofdstuk de ervaringen van overige betrokkenen met de Regeling Hoogopgeleiden aan de orde (onderzoeksvragen 3 en 4) en onverwachte resultaten van de regeling (onderzoeksvraag 6). In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de intenties van de deelnemers aan de regeling betreffende hun toekomstig verblijf in Nederland (onderzoeksvraag 5). Hoofdstuk 6 bevat de conclusies.

---

<sup>28</sup> In één van deze gevallen was de respondent inmiddels teruggekeerd naar het land van herkomst.





## 2 Achtergrondkenmerken van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden

In dit hoofdstuk wordt een kwantitatief beeld geschetst van het gebruik van de Regeling Hoogopgeleiden in de periode 1 januari 2009 tot en met 31 december 2012. Allereerst zal worden ingegaan op het aantal aanvragen tot verlening van een verblijfsvergunning in het kader van de regeling en het aantal verleende verblijfsvergunningen. Daarna wordt aan de hand van de variabelen nationaliteit, leeftijd, sekse en proceduretype ingegaan op het profiel van de vreemdelingen die in deze periode gebruik hebben gemaakt van de regeling, waarbij ook vergelijkingen worden getrokken met kennismigranten in het algemeen. Vervolgens worden deze achtergrondkenmerken vergeleken met de achtergrondkenmerken van de respondenten die de webenquête invulden. Dit om te bezien of de respondenten van de webenquête een goede afspiegeling vormen van de totale populatie deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden.

### 2.1 Aanvragen om een verblijfsvergunning

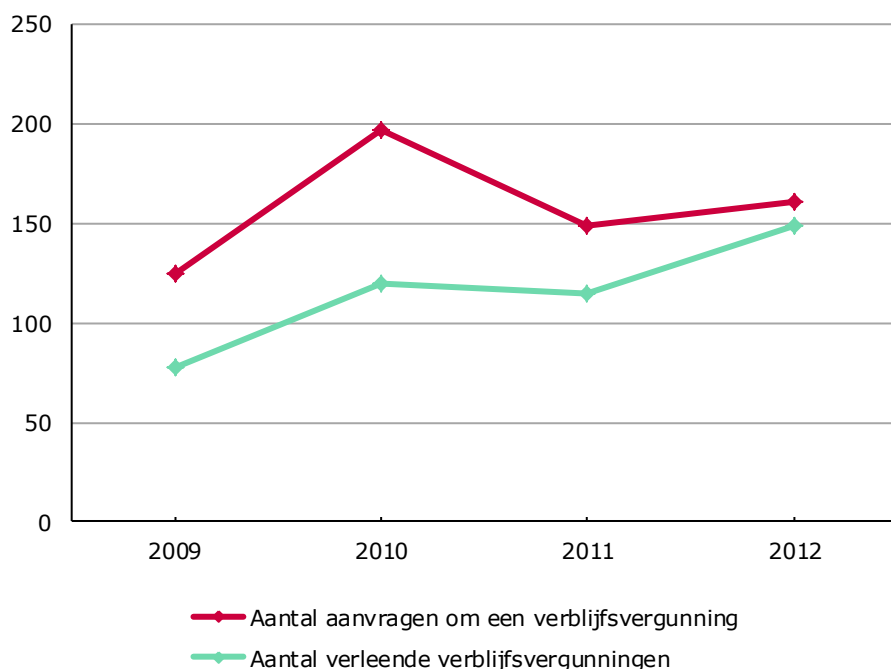
In 2009 tot en met 2012 zijn 632 aanvragen om verlening van een verblijfsvergunning in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden ingediend.<sup>29</sup> In dezelfde periode werden er 462 verblijfsvergunningen op basis van de regeling afgegeven.<sup>30</sup> In figuur 2.1 zijn deze aantallen per jaar weergegeven. In de periode 2008 tot en met 2011 werd er 23.390 verblijfsvergunningen aan kennismigranten en circa 2.400 verblijfsvergunningen aan afgestudeerde internationale studenten verleend (Obradović, 2013, p. 8, 24). Dat maakt duidelijk dat het bij de Regeling Hoogopgeleiden om een relatief gering aantal deelnemers gaat.

---

<sup>29</sup> Het gaat hier om ingediende aanvragen tot het verlenen van een reguliere verblijfsvergunning voor bepaalde tijd en om ingediende aanvragen tot wijziging van een al eerder verleende reguliere verblijfsvergunning voor bepaalde tijd. Dit betreft zowel aanvragen waarop inhoudelijk is beslist als aanvragen waarop nog niet is beslist (zie ook tabel 2.1).

<sup>30</sup> Dit is inclusief de zestien personen die in deze periode een verblijfsvergunning hebben aangevraagd voor iets anders dan de Regeling Hoogopgeleiden, maar die (na overleg met de IND) toch een verblijfsvergunning in het kader van deze regeling hebben gekregen.

**Figuur 2.1 Aangevraagde en afgegeven verblijfsvergunningen Regeling Hoogopgeleiden**



In tabel 2.1 is per jaar weergegeven wat het resultaat is geweest van de 632 aanvragen tot verlening van een verblijfsvergunning in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden. Mogelijke resultaten zijn dat de gevraagde verblijfsvergunning is verleend, is afgewezen of dat een verblijfsvergunning voor een ander verblijfsdoel is verleend.

**Tabel 2.1 Resultaten aanvraag verblijfsvergunning Regeling Hoogopgeleiden (%)**

	2009	2010	2011	2012
Gevraagde verblijfsvergunning verleend	57	58	77	93
Verblijfsvergunning zoekjaar afgestudeerden verleend	21	27	9	0
Verblijfsvergunning overige verblijfsdoel verleend	4	4	3	0
Gevraagde verblijfsvergunning afgewezen of overige beslissing	18	11	11	7
Nog niet beslist	0	0	0	1
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>101*</b>

\* Totale percentage wijkt af van 100 vanwege afronding.

In 2009 leidde 57% van de aanvragen daadwerkelijk tot een verblijfsvergunning in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden. In 2012 is dit percentage gestegen tot 93%. In 2009 werd 18% van de aanvragen nog afgewezen<sup>31</sup> of werd een overige beslissing<sup>32</sup> genomen. In 2012 is dit percentage gedaald tot 7%. Het percentage dat

<sup>31</sup> De aanvragen zijn afgewezen om uiteenlopende redenen, bijvoorbeeld vanwege ontbreken van een geldig paspoort, het mvv-vereiste, het al eerder in bezit zijn geweest van een verblijfsvergunning voor het Zoekjaar Afgestudeerde Studenten, het niet halen van het minimum aantal van 35 punten.

<sup>32</sup> Bij overige beslissingen gaat het bijvoorbeeld om een buiten behandelingstelling van een aanvraag wegens het niet betalen van leges of om een intrekking van de aanvraag door de aanvrager.

in 2009 een verblijfsvergunning voor het Zoekjaar Afgestudeerde Studenten<sup>33</sup> kreeg, in plaats van een verblijfsvergunning in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden, bedroeg destijds 21%. In 2012 lijkt dit verschijnsel geheel te zijn verdwenen;<sup>34</sup> vreemdelingen die in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden een verblijfsvergunning hebben aangevraagd krijgen steeds vaker de verblijfsvergunning waarom ze hebben gevraagd. Steeds minder vaak wordt een aanvraag afgewezen of wordt een verblijfsvergunning voor een ander verblijfsdoel verleend.<sup>35</sup> Mogelijk heeft dit te maken met de aanpassingen in informatievoorziening richting de vreemdeling, die zijn doorgevoerd naar aanleiding van de eerste evaluatie van de Regeling Hoogopgeleiden (Uitterhoeve & Vleugel, 2011).

## 2.2 Profiel van deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden

In de periode 2009 tot en met 2012 zijn er zoals gezegd 462 verblijfsvergunningen verleend. Daarvan zijn er 96 (21%) verleend aan vreemdelingen met de Chinese nationaliteit, de nationaliteit die in deze periode ieder jaar het hoogst scoort. Van de 462 verblijfsvergunningen zijn er 52 (11%) verleend aan vreemdelingen met de Indiase nationaliteit, 30 (6%) aan vreemdelingen met de Iraanse nationaliteit en 29 (6%) aan vreemdelingen met de Turkse nationaliteit.<sup>36</sup> In tabel 2.2 is een top 10 van nationaliteiten te zien over de totale voornoemde periode.<sup>37</sup>

---

<sup>33</sup> Het Zoekjaar Afgestudeerde Studenten is, zoals is beschreven in hoofdstuk 1, een ander zoekjaar dan het zoekjaar van de Regeling Hoogopgeleiden en er gelden ook andere voorwaarden. Het is voor buitenlandse studenten echter niet altijd duidelijk voor welk zoekjaar zij in aanmerking komen. Het komt dan ook voor dat het verkeerde zoekjaar wordt aangekruist op aanvraagformulier. In die gevallen wordt tijdens de behandeling van de aanvraag door de IND – in goed overleg met de aanvrager – alsnog het juiste zoekjaar getoetst.

<sup>34</sup> De cijfers over 2009 tot en met 2011 komen uit INDIS. INDIS is het oude informatiesysteem van de IND. Deze cijfers zijn samengesteld op peildatum 7 juni 2013. De cijfers over 2012 komen uit INDIGO. Deze cijfers zijn samengesteld op peildatum 17 juni 2013. Als gevolg van de conversie van vreemdelingendossiers van INDIS naar INDIGO kunnen de cijfers over 2012 nog licht wijzigen. Deze cijfers zijn daarom indicatief.

<sup>35</sup> Met de invoering van de Wet Modern Migratiebeleid wordt er geen onderscheid meer gemaakt tussen het type verblijfsvergunning dat aan deelnemers aan de Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten en aan de Regeling Hoogopgeleiden wordt verleend. Voor beide groepen geldt de volgende verblijfsvergunning: 'het zoeken naar en verrichten van arbeid al dan niet in loondienst' (Vc2000/B6/3.1.1; Vb2000 artikel 3.42 lid 2). De voorwaarden voor deelname blijven ongewijzigd.

<sup>36</sup> Ter vergelijking: bij de kennismigrantenregeling vormen de Indiase (32%), de Amerikaanse (13%) en de Chinese (6%) nationaliteit de top 3 van de gehele populatie kennismigranten in de periode 2008-2011. (Obradović, 2013, p. 32).

<sup>37</sup> In bijlage 3, tabel b3.1 zijn de top vijfen weergegeven over de afzonderlijke jaren van voornoemde periode.

**Tabel 2.2 Top 10-nationaliteiten verleende verblijfsvergunningen Regeling Hoogopgeleiden, 2009 t/m 2012**

Rank	Nationaliteit	Aantal	%
1	Chinese	96	21
2	Indiase	52	11
3	Iraanse	30	6
4	Turkse	29	6
5	Amerikaanse	25	5
6	Russische	22	5
7	Indonesische	21	5
8	Pakistaanse	14	3
9	Taiwanese	12	3
10	Servische	12	3
	Overige	149	32
<b>Totaal</b>		<b>462</b>	<b>100</b>

Van de 462 verleende verblijfsvergunningen in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden is 53% verleend aan een man en 47% aan een vrouw. Het gaat vooral om personen in de leeftijd van 25 tot en met 29 jaar (48%) en 30 tot en met 34 jaar (35%).<sup>38</sup> In tabel 2.3 is een verdeling naar sekse en leeftijd terug te vinden.

**Tabel 2.3 Leeftijd en sekse bij verleende verblijfsvergunningen Regeling Hoogopgeleiden, 2009 t/m 2012**

Leeftijd	Man	%	Vrouw	%	Totaal	%
20 t/m 24	11	2	16	3	27	6
25 t/m 29	107	23	114	25	221	48
30 t/m 34	98	21	66	14	164	35
35 t/m 39	29	6	12	3	41	9
40 t/m 54	2	0	7	2	9	2
<b>Totaal</b>	<b>247</b>	<b>53</b>	<b>215</b>	<b>47</b>	<b>462</b>	<b>100</b>

In tabel 2.4 wordt ingezoomd op het type procedure dat heeft geleid tot een verblijfsvergunning in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden. Er zijn drie typen procedures waarmee een dergelijke verblijfsvergunning kan worden aangevraagd. Het gaat dan om de aanvraag tot verlening van een verblijfsvergunning regulier met machtiging tot voorlopig verblijf (VVR met MVV), de aanvraag tot verlening van een VVR zonder MVV en de aanvraag tot wijziging van een reeds verleende verblijfsvergunning, de zogenoemde wijziging beperking.<sup>39</sup>

<sup>38</sup> Ter vergelijking: bij de kennismigrantenregeling is de verdeling man-vrouw schever: 76% tegen 24% en de meeste kennismigranten zijn in de leeftijd van 18 tot 30 jaar, met een piek bij 26 jaar (Obradović, 2013, p. 8, 31, 38-39).

<sup>39</sup> Een MVV is een visum voor lang verblijf met als doel de aanvraag van een VVR in Nederland mogelijk te maken. Een MVV dient te worden aangevraagd bij een Nederlandse diplomatieke vertegenwoordiging in het land van herkomst. Bij inwilliging wordt er een sticker in het paspoort van de vreemdeling geplaatst. Wanneer de vreemdeling vervolgens naar Nederland afreist, kan hij bij de IND een aanvraag tot verlening van een VVR met MVV indienen. Een vreemdeling met de nationaliteit van een land waarvoor geen MVV-plicht geldt of die onder een uitzondering valt kan bij de IND een aanvraag VVR zonder MVV indienen. Een aanvraag om wijziging van de beperking is een aanvraag om het verblijfsdoel van de verblijfsvergunning die reeds in het bezit van de vreemdeling is, te wijzigen in een ander verblijfsdoel. Deze aanvraag wordt eveneens ingediend bij de IND in Nederland.

Het type procedure dat bij de Regeling Hoogopgeleiden het meest voorkomt, is de aanvraag tot wijziging van de beperking (72%). Dit gaat dus om vreemdelingen die al een verblijfsvergunning hebben op grond waarvan zij in Nederland mogen verblijven. Hieruit blijkt dat de Regeling Hoogopgeleiden slechts in beperkte mate (28%) wordt gebruikt door vreemdelingen die nog niet in Nederland verblijven.

**Tabel 2.4 Type procedure en verleende verblijfsvergunningen Regeling Hoogopgeleiden, 2009 t/m 2012**

	2009	2010	2011	2012	Totaal	%
VVR met MVV	11	29	20	20	80	17
VVR zonder MVV	6	19	11	15	51	11
Wijziging beperking	61	72	84	114	331	72
<b>Totaal</b>	<b>78</b>	<b>120</b>	<b>115</b>	<b>149</b>	<b>462</b>	<b>100</b>

### 2.3 Profiel van de webenquête respondenten vergeleken met profiel van alle deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden

De man-vrouw verdeling onder de webenquête respondenten wijkt weinig af van de verdeling in de totale populatie deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden volgens de IND-registratie: 54% vrouwen en 46% mannen (webenquête respondenten) tegen 47% vrouwen en 53% mannen (IND registratie).

Ook wat betreft leeftijd zijn er niet veel verschillen tussen de respondenten van de webenquête en alle deelnemers aan de regeling (zie tabel 2.5).

**Tabel 2.5 Leeftijd en sekse bij verleende verblijfsvergunning Regeling Hoogopgeleiden, IND-registratie en webenquête**

Leeftijd	Man		Vrouw		Totaal	
	IND-registratie %	Webenquête %	IND-registratie %	Webenquête %	IND-registratie %	Webenquête %
20 t/m 24	2	-	3	-	6	-
25 t/m 29	23	20	25	28	48	48
30 t/m 34	21	22	14	19	35	41
35 t/m 39	6	4	3	2	9	6
40 t/m 54	-	-	2	5	2	5

De top 10-nationaliteiten van de hoogopgeleiden die mee hebben gedaan aan de webenquête vormt een goede afspiegeling van de meest voorkomende nationaliteiten van alle deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden volgens de IND registratie (zie tabel 2.6).

**Tabel 2.6 Top 10-nationaliteiten deelnemers Regeling Hoogopgeleiden, IND en webenquête\***

Rank	Top 10-IND		Top 10-webenquête	
	Nationaliteit	%	Nationaliteit	%
1	Chinese	21	Chinese	18
2	<i>Indiase</i>	11	Iraanse	9
3	Iraanse	6	Servische	8
4	Turkse	5	Turkse	8
5	Amerikaanse	5	<i>Colombiaanse</i>	7
6	Russische	5	Indonesische	6
7	Indonesische	5	Amerikaanse	5
8	<i>Pakistaanse</i>	3	<i>Oekraïense</i>	5
9	<i>Taiwanese</i>	3	<i>Indiase</i>	4
10	Servische	3	Russische	3

\* Landen waarvoor substantiële verschillen gelden (qua ranking en/of percentage) zijn in de tabel cursief weergegeven.

Bijna alle landen in de 'IND-top-10' staan ook in de top 10 van respondenten van de webenquête (en omgekeerd), zij het niet altijd met dezelfde percentages. In de IND-top-10 wel voorkomende Taiwanese en Pakistaanse hoogopgeleiden ontbreken echter in de top 10 van respondenten van de webenquête. Verder hebben relatief weinig Indiase hoogopgeleiden meegedaan aan de webenquête, hoewel zij volgens de IND-cijfers op de tweede plaats staan in de top 10 en zij ook de grootste groep vormen onder de kennismigranten (Obradović, 2013). Geografische mobiliteit (zowel binnen Nederland als internationaal) speelt hierin wellicht een rol. Het is bekend dat onder Indiase kennismigranten die in Nederland in de IT sector werken internationale mobiliteit hoog is (Burgers & Touburg, 2013). Daarnaast zijn er indicaties dat vrij veel hoogopgeleiden uit India de uitnodigingsbrief van het WODC om mee te doen aan de webenquête niet in handen hebben gekregen.<sup>40</sup> Twee niet in de IND-top-10 voorkomende nationaliteiten, hoogopgeleiden met een Colombiaanse of Oekraïense nationaliteit, zijn binnen de top 10 van webenquête respondenten wel vertegenwoordigd. Het is niet te verwachten dat deze relatief kleine verschillen van grote invloed zijn op de resultaten.

Tot slot kan worden vermeld dat de meeste webenquête respondenten, net als de door de IND geregistreerde deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden, al in Nederland woonden toen ze een aanvraag indienden om gebruik te maken van de regeling, al ligt dat percentage in de webenquête-groep wel wat hoger: 81% tegen 72%.

Samenvattend kan worden gesteld dat de respondenten van de webenquête op bovengenoemde punten een goede afspiegeling vormen van de totale populatie van deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden.

## 2.4 Conclusies

- Sinds de invoering van de Regeling Hoogopgeleiden (1 januari 2009) tot en met 31 december 2012 zijn er 462 verblijfsvergunningen afgegeven in het kader van

<sup>40</sup> Samen met de uitnodigingsbrief is een antwoordenvolpde gestuurd met het verzoek om de brief naar het WODC te retourneren indien de bewoner van dat adres niet de geadresseerde van de uitnodigingsbrief was. In de 102 gevallen dat dit gebeurde betrof het gezien de naam 19 keer hoogst waarschijnlijk en zes keer vermoedelijk mensen uit India.

de Regeling Hoogopgeleiden. Dit betekent dat de oorspronkelijke ambitie tijdens de invoering van de regeling om binnen twee jaar 500 toptalenten naar Nederland te halen ook na vier jaar nog niet gehaald is. Er is echter door de jaren heen wel een toename in het aantal verleende verblijfsvergunningen.

- Op de Regeling Hoogopgeleiden wordt vooral een beroep gedaan door hoogopgeleiden die al in Nederland wonen; het aandeel van deelnemers die vanuit buitenland naar Nederland komen is beperkt.
- Er wordt veel minder gebruikgemaakt van de Regeling Hoogopgeleiden dan van de Kennismigrantenregeling en de Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten.
- In 2009 kreeg nog één op de vijf aanvragers van de Regeling Hoogopgeleiden een verblijfsvergunning voor de Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten. In 2012 lijkt dit niet meer voor te komen.
- De webenquête respondenten vormen qua leeftijd, sekse, en nationaliteit een goede afspiegeling van de totale populatie van deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden.





### 3 Overige kenmerken en huidige arbeidsmarktpositie van de deelnemers

In het voorgaande hoofdstuk werd duidelijk dat de webenquête respondenten op een aantal achtergrondkenmerken goed overeen komen met de totale populatie van deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden. In dit hoofdstuk worden nadere kenmerken gepresenteerd van de honderd deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden die mee hebben gedaan aan de WODC webenquête. Zoals eerder vermeld bestaat de steekproef uit hoogopgeleiden die sinds de invoering van de regeling (1 januari 2009) tot de peildatum (medio april 2013) een verblijfsvergunning hebben gekregen op basis van de Regeling Hoogopgeleiden.

#### 3.1 Gemiddelde leeftijd en nationaliteit

De leeftjidsverdeling en de top 10-nationaliteiten van de webenquête respondenten zijn in hoofdstuk 2 gepresenteerd. Aanvullend kan vermeld worden dat de respondenten gemiddeld 32,5 jaar zijn (standaarddeviatie 4,4 jaar); de jongste respondent was 25 jaar en de oudste 56 jaar. Ze hebben 36 verschillende nationaliteiten (zie bijlage 4, tabel b4.1). Vier respondenten hebben een dubbele nationaliteit, van wie twee ook de Nederlandse. Zij kregen die na het zoekjaar.

Uit tabel 3.1 blijkt dat een derde van de respondenten de nationaliteit heeft van een land dat tot één van de opkomende economieën behoort. Dit is niet verrassend gezien het feit dat deze landen, die een groeiende *talenten pool* hebben, tot de belangrijke herkomstlanden van de (hoger opgeleide) immigranten naar de rijkere landen behoren (OECD, 2011; Papademetriou et al., 2008). De overige respondenten hebben nationaliteiten van landen uit verschillende werelddelen; de meesten hebben de nationaliteit van overige Aziatische landen, een enkeling die van een (overig) Afrikaans land.

**Tabel 3.1 Nationaliteitsgroepen respondenten webenquête<sup>41</sup>**

	n & %
Opkomende economieën(Brazilië, China, India, Mexico, Rusland, Turkije, Zuid Afrika)	33
VS, Canada, Australië, Japan	10
Overig Europa	16
Overig Azië	24
Overig Afrika	5
Overig Midden/Zuid Amerika	12
<b>Totaal</b>	<b>100</b>

#### 3.2 Land waar men woonde vóór participatie aan de Regeling Hoogopgeleiden

In hoofdstuk 2 is duidelijk geworden dat de meeste deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden al in Nederland woonden voordat ze een aanvraag indienden om gebruik te kunnen maken van de Regeling Hoogopgeleiden.

<sup>41</sup> In de tabellen (en figuren) zijn de aantallen en percentages gelijk omdat het totale aantal respondenten 100 is.

Slechts 19% van de respondenten woonde daarvoor in het buitenland (zie tabel 3.2). In deze gevallen gaat het vooral om personen uit de landen met opkomende economieën (37%) en overige Aziatische landen (26%).<sup>42</sup>

**Tabel 3.2 Land waar men woonde vóór participatie aan de Regeling Hoogopgeleiden, naar sekse**

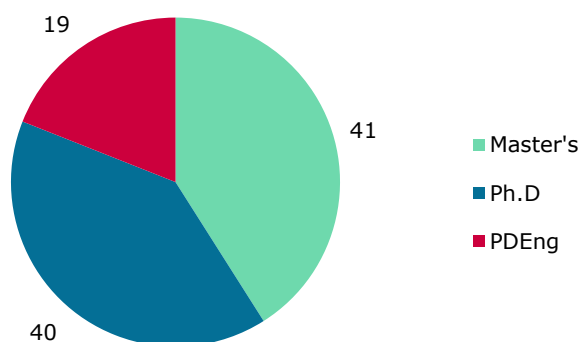
	Man		Vrouw		Totaal
	n	%	n	%	n & %
In Nederland	42	91	39	72	81
In het geboorteland	3	7	11	20	14
In een ander EU land	1	2	3	6	4
In een ander derde land	-	-	1	2	1
<b>Totaal</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>54</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Het valt op dat het meestal vrouwen zijn die in het buitenland (vaak hun geboorteland) woonden voordat ze deelnamen aan de Regeling Hoogopgeleiden. Mannelijke respondenten waren vaker al in Nederland.

### 3.3 Hoogste opleidingsniveau en studierichting

Ruim 80% van de respondenten heeft een mastergraad of een PhD. Daarnaast heeft één op de vijf respondenten een Professional Doctorate in Engineering (PDEng)<sup>43</sup> (figuur 3.1).

**Figuur 3.1 Hoogste afgeronde opleidingsniveau van de webenquête respondenten (n & %)**



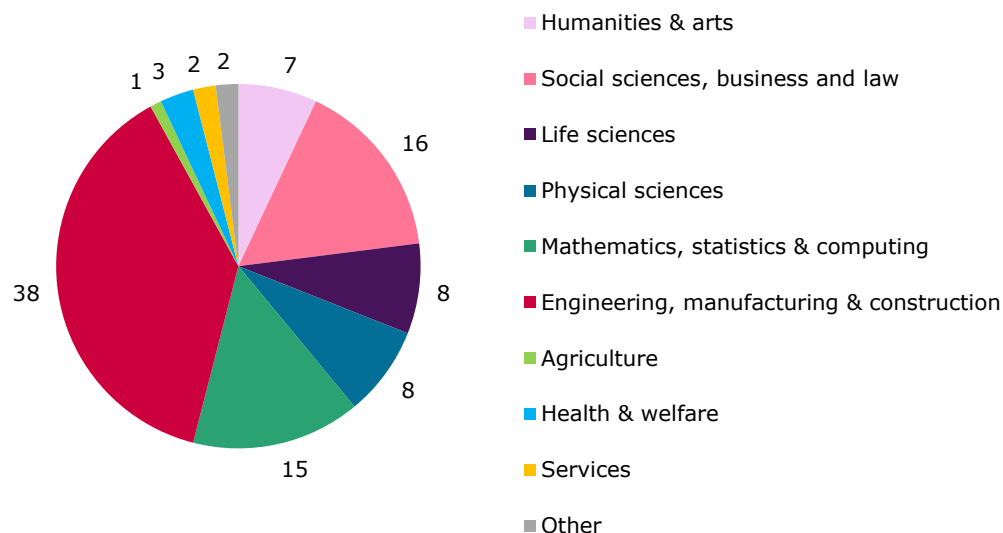
De studierichtingen van de respondenten verschillen; de meesten (69%) volgden een exacte studierichting (in *engineering, manufacturing and construction, mathematics, statistics and computing, physical & life sciences*) (figuur 3.2).<sup>44</sup>

<sup>42</sup> Respectievelijk 7 en 5 van de 19 respondenten.

<sup>43</sup> Professional Doctorate in Engineering is een graad die verkregen kan worden na het volgen van een postmaster opleiding. De studie is opgestart op verzoek van de Nederlandse high-tech industrie, is bedoeld voor studenten met een mastergraad in engineering en duurt twee jaar. PDEng wordt door drie Nederlandse universiteiten aangeboden: TU Delft, TU Eindhoven en de Universiteit Twente.

<sup>44</sup> Zoals in hoofdstuk 1 vermeld werd, heeft de IND de dossiers geanalyseerd van alle deelnemers aan de regeling in 2011. Deze analyse bevat minder informatie dan de webenquête maar heeft betrekking op de hele populatie deelnemers in 2011. Volgens de resultaten van de dossieranalyse hebben de deelnemers aan de Regeling

**Figuur 3.2 Studierichting van de webenquête respondenten (n & %)\***



\* Indeling volgens International Standard Classification of Education (ISCED), (UNESCO, 2012).

Een andere belangrijke groep bestaat uit deelnemers met een mastergraad of die zijn gepromoveerd op het terrein van *social sciences, business and law* (16%). Dit beeld komt overeen met dat uit eerder onderzoek over kennismigranten (Berkhout et al., 2010). Voor buitenlandse studenten ligt dit anders: volgens OECD-cijfers kiest bijna de helft van de buitenlandse studenten in Nederland voor sociale wetenschappen, bedrijfskunde en rechten (SER, 2013b, p. 15).

Gezien het feit dat veel van de respondenten (81%) al in Nederland waren voor hun deelname aan de Regeling Hoogopgeleiden, is het niet verrassend dat een grote meerderheid het hoogste diploma in Nederland behaalde (81%). De TU Eindhoven, de TU Delft en de Universiteit Twente zijn de grootste leveranciers van deze hoogopgeleiden (zie bijlage 4, tabel b4.2).<sup>45</sup> Van de respondenten heeft 19% de hoogste opleiding afgerond in een ander EU-land of in andere delen van de wereld (zie bijlage 4, tabel b4.2).<sup>46</sup> Deze bevindingen laten zien dat de oorspronkelijke doelgroep van de Regeling Hoogopgeleiden, toptalenten die elders dan in Nederland hebben gestudeerd, beperkt bereikt wordt met de regeling. Een andere doelgroep van de Regeling Hoogopgeleiden zijn de hoogopgeleiden die na hun studie uit Nederland zijn vertrokken en die binnen drie jaar weer naar Nederland komen om een baan te zoeken. Ook volgens de resultaten van de webenquête wordt deze groep met de regeling nauwelijks bereikt: slechts 10% van de respondenten woonde voor deelname aan de regeling in het buitenland én behaalde eerder het hoogste diploma in Nederland.

Hoogopgeleiden in 2011 met een mastergraad, ook vooral een technische opleiding gevolgd (zie bijlage 4, paragraaf B4.1).

<sup>45</sup> Onder (alle) deelnemers aan de regeling in 2011 gaat het vooral om TU Delft en TU Eindhoven (zie bijlage 4, paragraaf B4.1).

<sup>46</sup> Het percentage deelnemers in 2011 met een mastergraad of PhD van een buitenlandse onderwijsinstelling is ook gering (17%; zie bijlage 4, paragraaf B4.1).

### 3.4 Verblifsduur in Nederland en huidige verblijfsvergunning

De respondenten van de webenquête zijn gemiddeld vijf jaar in Nederland;<sup>47</sup> er is op dit punt geen verschil tussen de vrouwelijke en de mannelijke respondenten. De respondenten die voor hun deelname aan de Regeling Hoogopgeleiden in het buitenland woonden, wonen gemiddeld 2,5 jaar korter in Nederland dan de respondenten die voordien al in Nederland waren (2,8 jaar tegen 5,3 jaar).<sup>48</sup>

In tabel 3.3 is te zien dat ruim een kwart van de respondenten op basis van de Regeling Hoogopgeleiden een verblijfsvergunning heeft en dus nog in hun zoekjaar zat tijdens de dataverzameling. Het doel van de Regeling Hoogopgeleiden is dat de deelnemers tijdens de zoekperiode een baan vinden als kennismigrant of een innovatief bedrijf starten. Uit dezelfde tabel is op te maken dat dit de helft van de respondenten die niet meer in het zoekjaar zitten (en nog in Nederland zijn) gelukt is;<sup>49</sup> bijna de helft (49%) van hen heeft namelijk het verblijf in Nederland voortgezet als kennismigrant;<sup>50</sup> mannen iets vaker dan vrouwen (57% tegen 43%).<sup>51</sup> Daarentegen hebben de vrouwelijke respondenten die niet meer in het zoekjaar zitten iets vaker een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd (20% tegen 14%) dan mannen en hebben ze ook vaker hun verblijf in Nederland voortgezet door verblijf bij partner (25% tegen 11%).<sup>52</sup> Alle respondenten die een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd hebben waren al in Nederland voordat ze gebruik maakten van de Regeling Hoogopgeleiden.

**Tabel 3.3 Type huidige verblijfsvergunning, naar sekse**

	Man		Vrouw		Totaal
	n	%	n	%	n & %
Regeling Hoogopgeleiden	18	39	10	19	28
Kennismigrant	16	35	19	35	35
Wetenschappelijk Onderzoeker	1	2	1	2	2
Verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd	4	9	9	17	13
Verblijf bij partner	3	6	11	20	14
Anders	4	9	4	7	8
<b>Totaal</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>54</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Enkele respondenten hebben hun verblijf in Nederland voortgezet met een verblijfsvergunning om een eigen bedrijf te beginnen (o.a. binnen het kader van het Neder-

<sup>47</sup> Minimum nul maximum 13 jaar; standaarddeviatie 2,6 jaar.

<sup>48</sup> Voor respondenten die in al in Nederland woonden: minimum nul, maximum 13 jaar, standaarddeviatie 2,5 jaar; voor respondenten die in het buitenland woonden: minimum nul, maximum 8 jaar; standaarddeviatie 1,9 jaar.

<sup>49</sup> Namelijk de 35 respondenten met een kennismigranten verblijfsvergunning.

<sup>50</sup> Volgens de dossieranalyse heeft 37% van de deelnemers in 2011 gedurende het zoekjaar met succes het verblijfsdoel van hun verblijfsvergunning gewijzigd van verblijf in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden in verblijf als kennismigrant (zie bijlage 4, paragraaf B4.1).

<sup>51</sup> Respectievelijk 16 van de mannen en 19 van de vrouwen die op andere gronden een verblijfsvergunning hebben dan de Regeling Hoogopgeleiden.

<sup>52</sup> Respectievelijk 9 van de vrouwen en 3 van de mannen die op andere gronden een verblijfsvergunning hebben dan de Regeling Hoogopgeleiden. In drie gevallen geven de respondenten specifiek aan dat het om een verblijfsvergunning 'familieid van een burger van de Unie' gaat; in één geval betreft het een verblijfsvergunning 'partner van een kennismigrant'. In de overige gevallen gaat het om 'verblijf bij partner/echtgeno(o)te'.

lands-Amerikaans Vriendschapsverdrag) (n=3) of zijn in het bezit van de Nederlandse nationaliteit of die van een andere EU-staat.<sup>53</sup>

### 3.5 Burgerlijke staat en het gezin

Eén op de twee respondenten van de webenquête was getrouwd of woonde samen (51%). De meeste partners wonen in Nederland (zie tabel 3.4). In bijna de helft van deze gevallen zijn de partners ook naar Nederland geïmmigreerd. In bijna alle gevallen gaat het om partners van respondenten die al in Nederland woonden voor deelname aan de regeling. Het is waarschijnlijk dat (een deel) van deze partners ook al voordien naar Nederland kwam. De andere helft van de gehuwden/samenwonenden heeft de partner in Nederland ontmoet; het gaat hier vaker om vrouwen dan mannen. Opvallend is dat de overgrote meerderheid van de respondenten die in het buitenland woonde de partner in Nederland heeft ontmoet; dit gebeurde soms voor deelname aan de Regeling Hoogopgeleiden: voor sommige respondenten was de aanwezigheid van een partner/vriend(in) in Nederland namelijk een van de redenen om gebruik te maken van de regeling (zie hoofdstuk 4).

**Tabel 3.4 Immigratie partner naar Nederland, naar sekse en woonplaats voor deelname (respondenten met een partner)**

	Man		Vrouw		In Nederland		In het buitenland	Totaal	
	n	%	n	%	n	%	n*	n	%
Partner naar Nederland geïmmigreerd	11	48	13	46	23	56	1	24	47
Partner woont in een ander land	2	9	-	-	1	2	1	2	4
Partner in Nederland ontmoet	10	43	15	54	17	42	8	25	49
<b>Totaal</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

\* Bij totale aantallen kleiner of gelijk aan tien zijn geen percentages vermeld.

Van alle respondenten heeft 13% kinderen.<sup>54</sup> Zij wonen bijna allemaal in Nederland; van slechts twee respondenten wonen de kinderen in een ander land. Geen van de respondenten met kinderen is alleenstaand.

### 3.6 Arbeidsmarktpositie

In deze paragraaf wordt ingegaan op de arbeidsmarktpositie van de respondenten. Ten eerste wordt bekeken of zij inderdaad een baan hebben kunnen vinden tijdens het zoekjaar of een eigen bedrijf hebben gestart. Daarna worden enkele achtergrondkenmerken in verband gebracht met het wel dan niet vinden van een baan tijdens het zoekjaar en met de huidige positie van de respondenten op de arbeidsmarkt. Tenslotte wordt bekeken of hoogopgeleiden aan de inkomenseis voldeden of dat zij een tewerkstellingsvergunning (twv) nodig hadden.

<sup>53</sup> Tot 1 januari 2014 geldt voor onderdanen van de nieuwe EU-landen een overgangsregeling: tot die datum zijn ze niet vrij op de Nederlandse arbeidsmarkt, maar kunnen zich wel in Nederland vestigen.

<sup>54</sup> Van de 13 respondenten die kinderen hebben, hebben er 10 één kind, 2 respondenten hebben er twee, en 1 respondent heeft drie kinderen.

### Het vinden van een baan tijdens het zoekjaar

Onder de respondenten van de webenquête bevinden zich hoogopgeleiden die het zoekjaar al hebben afgerond en hoogopgeleiden die nog in het zoekjaar zitten. Van al deze deelnemers samen was op het moment van de webenquête 68% erin geslaagd een baan te vinden. In tabel 3.5 worden de aantallen weergegeven voor mannen en vrouwen apart. Zestien van de hoogopgeleide migranten die er (nog) niet in geslaagd zijn een baan te vinden, bevinden zich echter nog in het zoekjaar, dus dit percentage kan nog oplopen. Zestien deelnemers die het zoekjaar hebben afgerond, hebben geen baan gevonden tijdens het zoekjaar. Dit geldt voor meer vrouwen dan mannen.

**Tabel 3.5 Het vinden van een baan tijdens het zoekjaar, naar sekse**

	Man		Vrouw		Totaal
	n	%	n	%	n & %
Baan gevonden tijdens zoekjaar	32	70	36	67	68
Geen baan gevonden tijdens zoekjaar (zoekjaar afgerond)	5	11	11	20	16
Geen baan gevonden (nog in zoekjaar)	9	20	7	13	16
<b>Totaal</b>	<b>46</b>	<b>101*</b>	<b>54</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* Totale percentage wijkt af van 100 vanwege afronding.

Van de respondenten die tijdens het zoekjaar nog geen baan hadden gevonden, heeft 40% na het zoekjaar alsnog een baan gevonden (7 van de 16 respondenten). Dat zij een baan konden vinden hoewel hun zoekjaar was afgelopen, was bijvoorbeeld mogelijk omdat zij voor afloop van het zoekjaar hun verblijfsvergunning hadden omgezet naar verblijf bij partner. Personen die al in Nederland woonden toen zij zich aanmeldden voor de Regeling Hoogopgeleiden, vonden vaker een baan tijdens het zoekjaar (72%) dan mensen die nog niet in Nederland waren toen ze zich aanmeldden (47%).

In wat hierna volgt, worden enkele achtergrondkenmerken in verband gebracht met het wel dan niet vinden van een baan tijdens het zoekjaar. In tabel 3.6 wordt het wel dan niet vinden van een baan weergegeven naar opleidingsniveau van de respondenten.

**Tabel 3.6 Het vinden van een baan tijdens het zoekjaar, naar opleidingsniveau**

Hoogst behaalde diploma	Baan gevonden tijdens zoekjaar		Geen baan gevonden tijdens zoekjaar (zoekjaar afgerond)		Geen baan gevonden (nog in zoekjaar)		Totaal	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Mastergraad	24	59	9	22	8	20	41	101
PhD	27	68	5	13	8	20	40	101
PD Engineering	17	89	2	11	-	-	19	100
<b>Totaal</b>	<b>68</b>		<b>16</b>		<b>16</b>		<b>100</b>	

Het hoogst genoten opleidingsniveau lijkt uit te maken voor het vinden van een baan tijdens het zoekjaar. Respondenten met een PhD vinden relatief vaker een baan (68%) dan migranten met alleen een mastergraad (59%). Degenen met een PD in Engineering vinden bijna allemaal binnen het zoekjaar een baan (89%). Ook

vindt de overgrote meerderheid van de deelnemers met een diploma in *engineering, manufacturing & construction* een baan tijdens het zoekjaar (84%).<sup>55</sup>

Binnen het puntensysteem dat hoort bij de Regeling Hoogopgeleiden worden extra punten toegekend aan hoogopgeleiden die tussen die 21 en 40 jaar zijn, vanuit de veronderstelling dat jongere hoogopgeleiden sneller een baan kunnen vinden op de Nederlandse arbeidsmarkt (zie inleiding). In de relatief jongere leeftijdsgroepen (24-29 jaar en 30-34 jaar) heeft de overgrote meerderheid van de respondenten die het zoekjaar hebben afgerond inderdaad een baan gevonden tijdens het zoekjaar (tussen de 75% en 88%) (zie bijlage 4, tabel b4.3). Vanwege de zeer kleine aantallen in de oudere leeftijdsgroepen is echter geen vergelijking mogelijk met de situatie van oudere deelnemers.

### Huidige arbeidssituatie

De huidige situatie van respondenten wordt in tabel 3.7 uitgesplitst naar sekse. Het blijkt dat 67% van de respondenten werkte op het moment van de webenquête. De overigen zochten naar een baan (in totaal 21%, in de tabel uitgesplitst naar personen die wel en nog niet het zoekjaar hebben afgerond), probeerden een eigen bedrijf te starten, studeerden, of waren bezig met iets anders. De huidige arbeidssituatie verschilt voor mannen en vrouwen op een aantal punten: hoewel de meerderheid van zowel vrouwen als mannen een baan heeft, zijn relatief meer vrouwen dan mannen op zoek naar een baan na het afronden van het zoekjaar of bezig om eigen bedrijf op te starten.

**Tabel 3.7 Huidige situatie respondenten op moment van webenquête, naar sekse**

	Man		Vrouw		Totaal
	n	%	n	%	n & %
Werkend	32	70	35	65	67
Werkzoekend (zoekjaar afgerond)	2	4	6	11	8
Werkzoekend (nog in zoekjaar)	7	15	6	11	13
Eigen bedrijf aan het starten	1	2	5	9	6
Studerend	3	7	1	2	4
Anders	1	2	1	2	2
<b>Totaal</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>54</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Van de 67 respondenten die een baan hebben,<sup>56</sup> werkt drie kwart in het bedrijfsleven (en dan vooral bij multinationals (47%) of bij Nederlandse bedrijven en organisaties (27%)). De overigen werken bij een overheidsinstelling of universiteit (14%), hebben eigen bedrijf (5%), of zijn elders werkzaam (8%).

Een belangrijk deel van de werkende respondenten geeft aan dat de huidige functie helemaal bij zijn/haar opleidingsniveau aansluit (70%). Voor 27% van de respondenten is dat min of meer het geval en een verwaarloosbaar percentage van de respondenten werkt naar eigen zeggen onder hun niveau. Van de deelnemers die tijdens het invullen van de webenquête een baan hadden is 45% bij de eerste baan gebleven. Ruim de helft van de respondenten is dus van baan veranderd.

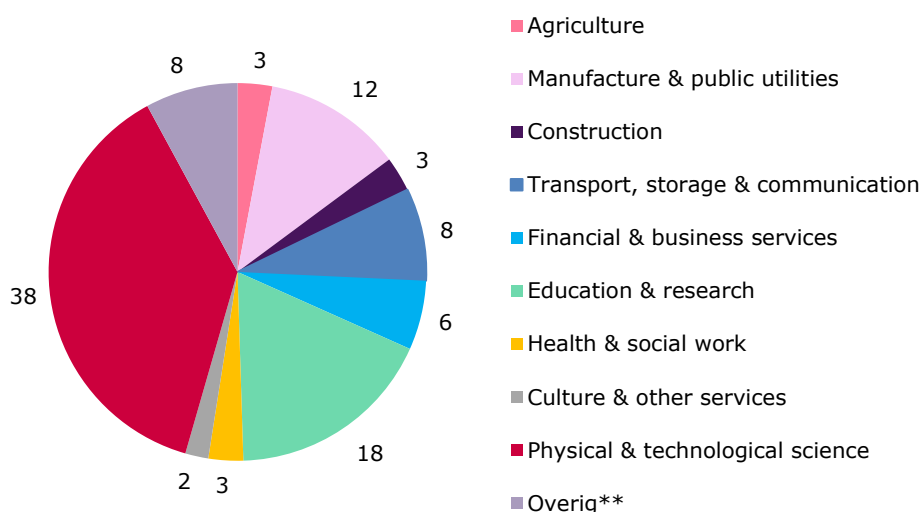
Wanneer wordt gekeken naar de sectoren waarin de respondenten werkzaam zijn valt op dat een groot deel van hen werkzaam is in de arbeidssector '*physical and technological science*' (38%) (zie figuur 3.3). De tweede sector waarin relatief veel

<sup>55</sup> Voor de overige opleidingssectoren zijn de aantallen te klein om percentages weer te geven.

<sup>56</sup> Hoewel het om 67 werkenden gaat hebben maar 66 personen informatie over hun huidige baan gegeven.

respondenten werken in *education and research* (18%), gevolgd door *manufacture and public utilities* (12%). Overige respondenten werken in verschillende sectoren.

**Figuur 3.3 Sectoren huidige baan van de webenquête respondenten\* (%)**



\* n=66

\*\* Bijvoorbeeld *international justice*.

Voor deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden geldt een verlaagd looncriterium waaraan voldaan moet worden om in aanmerking te komen voor een verblijfsvergunning als kennismigrant (zie hoofdstuk 1). Wanneer migranten minder dan dit minimum verdienen is een twv vereist. De 77 personen<sup>57</sup> die tijdens of na het zoekjaar een baan vonden hebben informatie gegeven over 108 banen (huidige en eerste banen). In de webenquête is gevraagd of de respondenten bij hun huidige en eerste baan minder, gelijk aan of meer verdienen dan de minimumeis en of de twv een vereiste is/was. Uit tabel 3.8 is af te lezen dat het leeuwendeel van de respondenten bij hun huidige baan even veel of meer dan het vereiste minimum voor kennismigranten verdienen (94%). Degenen die bij de huidige baan minder dan het vereiste minimum verdienen hebben een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd (n=1), een vergunning op basis van de Regeling Hoogopgeleiden (n=1) of een vergunning op basis van verblijf bij partner (n=2). Drie respondenten werkten bij hun eerste baan onder het vereiste minimum, maar zonder een twv.

**Tabel 3.8 Tewerkstellingsvergunning voor huidige en eerste baan**

	Huidige baan		Eerste baan	
	n	%	n	%
Inkomen lager dan vereiste minimum, respondent is/was in bezit van twv	4	6	5	12
Inkomen lager dan vereiste minimum, respondent is/was niet in het bezit van twv	-	-	3	7
Inkomen gelijk aan of hoger dan vereiste minimum	62	94	34	81
<b>Totaal</b>	<b>66</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

<sup>57</sup> Op het moment van de webenquête hebben 67 personen een baan en 10 mensen hebben wel een baan gehad maar zijn werkloos.



### 3.7 Conclusies

- Een op de drie respondenten heeft de nationaliteit van een van de landen met een opkomende economie waar een groeiende *talenten pool* bestaat; deze landen behoren tot de belangrijke herkomstlanden van (hoger opgeleide) immigranten naar de rijkere landen.
- Een van de doelgroepen van de Regeling Hoogopgeleiden, de hoogopgeleiden die na hun studie uit Nederland zijn vertrokken en die binnen drie jaar weer naar Nederland komen om een baan te zoeken, wordt met de regeling nauwelijks bereikt.
- De meeste respondenten hebben een diploma in een exacte studierichting (met name in techniek, industrie & bouw, of wiskunde, statistiek & informatica, maar ook in life sciences). TU Eindhoven, TU Delft, en Universiteit Twente zijn de grootste leveranciers van deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden.
- Een van de doelen van de Regeling Hoogopgeleiden is dat de deelnemers tijdens de zoekperiode een baan vinden als kennismigrant. Bijna de helft van de respondenten van de webenquête heeft hun verblijf in Nederland na het zoekjaar voortgezet als kennismigrant; mannen iets vaker dan vrouwen. Vrouwelijke deelnemers hebben hun verblijfsvergunning op het eind van het zoekjaar vaker dan mannen omgezet naar 'verblijf bij partner'. Zij hebben ook iets vaker dan mannen een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd.
- Het aantal deelnemers dat op het eind van het zoekjaar een eigen bedrijf begint is verwaarloosbaar.
- Eén op de vier respondenten werd tijdens of na hun komst naar Nederland vergezeld/gevolgd door een partner (indien slechts de respondenten die getrouwd of samenwonend in beschouwing worden genomen gaat het om ongeveer de helft). Het is echter niet met zekerheid vast te stellen of immigratie van de partner naar aanleiding van de Regeling Hoogopgeleiden plaatsvindt. Een grote meerderheid van de respondenten woonde al in Nederland voor deelname aan de regeling, en dit geldt waarschijnlijk ook voor een deel van de partners.
- De meerderheid van de deelnemers aan de regeling vindt tijdens het zoekjaar inderdaad een baan en ongeveer de helft zet het verblijf voort als kennismigrant na het afronden van het zoekjaar. Van de respondenten die op het moment van de webenquête een baan hadden (n=66) verdiende 94% even veel of meer dan het vereiste looncriterium om in aanmerking te komen als kennismigrant.
- Personen die al in Nederland woonden toen zij zich aanmeldden voor het zoekjaar vonden vaker een baan dan deelnemers die nog niet in Nederland waren toen zij zich aanmeldden.
- Deelnemers aan de regeling met een PhD vinden relatief vaker een baan dan migranten met alleen een mastergraad. Degenen met een *PD Engineering* vinden het vaakst binnen het zoekjaar een baan.
- Een groot deel van de deelnemers is werkzaam in de arbeidssector *Physical and technological science*. Ook *Education & research* en *Manufacture & public utilities* zijn sectoren waar relatief veel deelnemers werken.



## 4 Keuze voor Nederland en ervaringen met de Regeling Hoogopgeleiden

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de situatie van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden vóór hun participatie aan de regeling, hun redenen om naar Nederland te komen, en hun redenen om gebruik te maken van de regeling. Daarnaast passeren de volgende onderwerpen de revue: zoekmethoden van de deelnemers voor en tijdens het zoekjaar en aansluiting van de regeling en de promotie daarvan bij deze methoden; de zoekmethoden van werkgevers die op zoek zijn naar toptalenten, en ervaringen met de regeling.

De resultaten zijn gebaseerd op gegevens uit de webenquête, interviews met zestien respondenten van die enquête, een expertmeeting met vertegenwoordigers van zowel kleine als grote bedrijven, de human resources afdeling van een universiteit,<sup>58</sup> Nuffic en een uitzendbureau dat hoogopgeleide vreemdelingen begeleidt naar werk.

Het hoofdstuk wordt besloten met de ervaringen van een bijzondere groep deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden: UAF-studenten. Deze bevindingen zijn gebaseerd op een interview met vertegenwoordigers van Stichting voor Vluchteling-Studenten (UAF).

### 4.1 Situatie voor deelname aan de Regeling Hoogopgeleiden en keuze voor Nederland

In hoofdstuk 3 is, onder andere, de arbeidssituatie van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden besproken. In deze paragraaf wordt ingegaan op de situatie van de deelnemers vóór deelname aan de regeling, en de redenen waarom ze naar Nederland zijn gekomen.

#### 4.1.1 *Situatie voor deelname aan de Regeling Hoogopgeleiden*

Ongeveer de helft van de respondenten was op zoek naar een baan toen zij besloten om mee te doen aan de Regeling Hoogopgeleiden, ruim één op de vier had al een baan, en een kleiner deel was nog bezig met de studie. Op dit punt zijn er verschillen tussen de 19% respondenten die al in Nederland waren en de 81% die in het buitenland woonden vóór deelname aan de regeling (zie tabel 4.1). Laatstgenoemden hadden beduidend vaker een baan.

---

<sup>58</sup> Een vertegenwoordiger van een andere universiteit is telefonisch geïnterviewd.

**Tabel 4.1 Situatie voor deelname aan de Regeling Hoogopgeleiden, naar woonplaats voor deelname**

	In Nederland		In het buitenland		Totaal
	n	%	n	%	n & %
Had al een baan	16	20	11	58	27
Was aan het studeren	11	14	2	11	13
Was op zoek naar een baan	52	64	3	16	55
Anders*	2	3	3	16	5
<b>Totaal</b>	<b>81</b>	<b>101**</b>	<b>19</b>	<b>101**</b>	<b>100</b>

\* Een respondent had een baan in het buitenland maar was tegelijkertijd op zoek naar een baan in Nederland; een ander heeft haar promotieonderzoek afgerond in een ander EU land en ging terug naar haar geboorteland, maar zocht mogelijkheden om naar Nederland te komen. Een hoogopgeleide was bezig om naar Nederland te verhuizen waar haar vriend woonde en was tegelijkertijd op zoek naar een baan in Nederland. Tenslotte mocht een respondent uit een nieuw EU-land in Nederland blijven maar er niet werken; een ander was bezig met het afronden van een promotieonderzoek.

\*\* Totale percentages wijken af van 100 vanwege afronding.

De bekendheid met Nederland was onder de respondenten die in het buitenland woonden niet bepaald gering; allen waren al eerder in Nederland (tabel 4.2). Ruim de helft was in Nederland om studiegerelateerde redenen. Op één na hadden deze respondenten hun hoogste diploma in Nederland behaald. Ongeveer één op de drie respondenten was eerder als toerist in Nederland en enkele respondenten hadden hier (ook) gewerkt of waren er om andere redenen geweest.

**Tabel 4.2 Doel eerdere verblijf/bezoek in Nederland (respondenten die voor deelname in het buitenland woonden)\***

	n	%
Studie	11	58
Toerisme	7	37
Werk	3	16
Anders	3	16
<b>Totaal</b>	<b>19</b>	<b>-</b>

\* Meerdere antwoorden mogelijk.

Het lijkt erop dat bestaande banden met Nederland een belangrijke rol spelen in de keuze om op zoek te gaan naar een baan in Nederland. Een respondent:

*'I don't know if a lot of people know about Holland, it is such a little country. And maybe a few people know about Philips and these bigger companies, because they are so international. But for the rest (...) I think most people come here only if they have a connection with the country. (...) Otherwise, I don't know why anybody would come here.'*

Er zijn bijna geen deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden die helemaal geen banden met Nederland hebben. Benadrukt moet worden dat het in dit onderzoek gaat om deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden die in Nederland zijn (gebleven). Het is mogelijk dat degenen die na deelname aan de regeling het land hebben verlaten – een minderheid, zie bijlage 2, tabel b2.2 – minder banden hebben en hadden met Nederland. Dit geldt in ieder geval voor de ene respondent die na de webenquête Nederland verliet en later via Skype is geïnterviewd. Deze respondent had een niet-Nederlandse partner en voelde weinig binding met Nederland.

#### 4.1.2 Redenen voor de keuze voor Nederland

De helft van de respondenten noemt meerdere redenen voor hun keuze voor Nederland (zie tabel 4.3). Opgemerkt moet worden dat het hier voor degenen die voor deelname aan de regeling in het buitenland woonden om de redenen gaat waarom ze naar Nederland zijn gekomen in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden; respondenten die al in Nederland waren, maakten de keuze voor Nederland al eerder.

De meest genoemde redenen zijn pullfactoren in Nederland die met professionele omstandigheden te maken hebben, zoals mogelijkheden voor carrière ontwikkeling, internationale reputatie van Nederlandse universiteiten en bedrijven en een innovatieve economie. Dit geldt zowel voor de deelnemers die al in Nederland waren als voor degenen die naar Nederland zijn gekomen in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden. Op dit punt zijn er nauwelijks verschillen tussen respondenten uit de verschillende nationaliteitsgroepen (zie bijlage 5, tabel b5.1). Een geïnterviewde licht toe:

*'I did my PhD in physical sciences [in the Netherlands]. When you want to do your PhD you choose for the project and not for the university. When I was investigating for the possibilities, the research project in the Netherlands stuck out to be by far the most specialized at my field.(...) Also fantastic to work in the Netherlands at the field of my specialization; the technical/industrial possibilities are much better than in [geboorteland] (...) There are also big companies such as Philips, Shell etc. They use technically innovative methods'.*

Studie is de tweede veelgenoemde reden door de respondenten, maar alleen door de respondenten die al in Nederland woonden en wel door de helft van hen.

Sociaaleconomische pullfactoren en sociale banden met Nederland worden ook als redenen genoemd, maar door minder respondenten. Uit de interviews blijkt dat het bij sociale banden overwegend gaat om de aanwezigheid van een partner/vriend/vriendin in Nederland. Er zijn naar woonplaats voor deelname geen verschillen in het percentage respondenten dat sociaaleconomische pullfactoren noemt als reden voor hun keuze voor Nederland, maar de respondenten die in het buitenland woonden noemden twee keer zo vaak in Nederland bestaande sociale relaties als reden. Dit is ook in lijn met de bevinding dat de meerderheid van de respondenten die in het buitenland woonden en tijdens de dataverzamelingsperiode samenwonend/getrouwd was, hun partner in Nederland heeft ontmoet (zie hoofdstuk 3).

Een analyse van de motieven van verschillende nationaliteitsgroepen laat zien dat professionele redenen ongeacht de nationaliteit door de meerderheid van respondenten worden genoemd. Degenen uit opkomende economieën en 'overige Europeanen' voeren echter sociaaleconomische pullfactoren vaker als reden aan voor hun keuze voor Nederland dan overige nationaliteitsgroepen. Daarentegen baseren respondenten uit Amerika/Canada/Australië en Japan en die uit 'overig Midden-/Zuid-Amerika' relatief vaker hun beslissing (onder andere) op hun sociale banden met Nederland (zie bijlage 5, tabel b5.1).

Zowel voor deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden die al in Nederland waren als voor de 'buitenlanders' spelen pushfactoren een kleine rol in de beslissing om naar Nederland te komen.

**Tabel 4.3 Redenen voor de keuze voor Nederland, naar woonplaats voor deelname\***

	In Nederland		In het buitenland		Totaal
	n	%	n	%	n & %
Professionele redenen (bijv. carrière ontwikkeling, internationale reputatie van Nederlandse universiteiten/bedrijven, innovatieve economie)	49	61	13	68	62
Studie	41	51	-	-	41
Sociaaleconomische factoren in Nederland (bijv. salarisniveau, sociale zekerheid, cultuur/levensstijl, levensomgeving)	23	28	5	27	28
Sociale banden met Nederland (bijv. partner/familie in Nederland)	16	20	10	53	26
Sociaaleconomische factoren in het geboorteland (bijv. ongunstige politieke condities, gebrek aan veiligheid, ongunstige arbeidsmarkt)	7	9	1	5	8
Anders	1	1	1	5	2
<b>Aantal respondenten</b>	<b>81</b>		<b>19</b>		

\* Meerdere antwoorden mogelijk.

Gevraagd naar *de belangrijkste* reden voor de keuze voor Nederland zijn er vergelijkbare patronen te zien: professionele redenen en studie worden het meest genoemd, sociale banden met Nederland zijn weer vaker genoemd door respondenten die in het buitenland woonden en pushfactoren worden zelden genoemd (zie tabel 4.4). Hoewel de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden die in Nederland zijn professionele redenen (waaronder de internationale reputatie van Nederlandse universiteiten/bedrijven en de innovatieve economie) als de belangrijkste reden noemen voor hun keuze voor Nederland, is tijdens de expertmeeting naar voren gebracht dat Nederland in het buitenland weinig bekend is als kenniseconomie in vergelijking met landen zoals de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk, maar vooral bekend staat als een prettig land om te wonen. Ook sommige geïnterviewden zijn van mening dat Nederland in het buitenland weinig bekend is als kenniseconomie. Mogelijk kennen sommige deelnemers Nederland wel als kenniseconomie doordat ze vaak al sociale banden met Nederland hadden vóór deelname aan de regeling.

Mannelijke respondenten noemen vaker dan vrouwen sociaaleconomische pullfactoren als belangrijkste reden in hun keuze voor Nederland, terwijl vrouwelijke respondenten vaker dan mannen sociale banden met Nederland als belangrijkste reden noemen. Dit is in lijn met de bevinding dat vrouwelijke respondenten vaker dan de mannen hun verblijf in Nederland na afloop van het zoekjaar hebben voortgezet door verblijf bij partner (zie hoofdstuk 3).

Wat betreft de verschillende nationaliteitsgroepen komt naar voren dat professionele redenen, zoals de reputatie van Nederlandse bedrijven en universiteiten, carrière ontwikkeling, en Nederland als een innovatieve kenniseconomie de belangrijkste drijfveren zijn om naar Nederland te komen voor alle respondenten behalve die uit de VS, Canada, Australië, Japan en Overig Afrika. Voor de hoogopgeleiden uit de eerstgenoemde landen lijkt de aanwezigheid van een partner of familie in Nederland het belangrijkste motief te zijn. Respondenten uit Overig Afrika noemen sociaal-

economische pullfactoren in Nederland, professionele redenen en sociaaleconomische pushfactoren in het geboorteland als de belangrijkste redenen (zie bijlage 5, tabel b5.2).

**Tabel 4.4 Belangrijkste reden voor de keuze voor Nederland, naar woonplaats voor deelname en sekse**

	In Nederland		In het buitenland		Man		Vrouw		Totaal
	n	%	n	%	n	%	n	%	n & %
Professionele redenen (bijv. carrière ontwikkeling, internationale reputatie van Nederlandse universiteiten/bedrijven, innovatieve economie)	34	42	9	47	21	46	22	41	43
Studie	30	37	-	-	16	35	14	26	30
Sociale banden met Nederland (bijv. partner/familie in Nederland)	9	11	7	37	4	9	12	22	16
Sociaaleconomische factoren in Nederland (bijv. salarisniveau, sociale zekerheid, cultuur/levensstijl, levensomgeving)	7	9	1	5	5	11	3	6	8
Sociaaleconomische factoren in het geboorteland (bijv. ongunstige politieke condities, gebrek aan veiligheid, ongunstige arbeidsmarkt)	-	-	1	5	-	-	1	2	1
Anders	1	1	1	5	-	-	2	4	2
<b>Totaal</b>	<b>81</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>99*</b>	<b>46</b>	<b>101*</b>	<b>54</b>	<b>101*</b>	<b>100</b>

\* Totale percentages wijken af van 100 vanwege afronding.

#### *Concurrenten van Nederland*

De keuze voor Nederland was niet voor alle respondenten vanzelfsprekend: één op de twee heeft namelijk overwogen om naar een ander land te migreren. Dit was vaker het geval voor degenen die in het buitenland woonden dan voor de respondenten die al in Nederland waren (68% tegen 47%). De meest genoemde concurrenten van Nederland in dit verband zijn de Verenigde Staten, Australië, Duitsland, Canada en het Verenigd Koninkrijk, dezelfde top 5 van landen die kennismigranten in Nederland overwogen hebben als mogelijke bestemming voordat ze naar Nederland kwamen (Berkhout et al., 2010).

Uit de interviews blijken in de overweging om Nederland boven een ander land te verkiezen verschillende factoren een rol te spelen, zoals de verwachting dat men in Nederland gemakkelijker een baan zal kunnen vinden, het internationale karakter van de wetenschappelijke wereld, *openmindedness* van Nederlanders, een betere economische situatie, afstand tot het geboorteland, een soepeler toelatingsbeleid, een betere leefomgeving en de verwachting dat men zich in Nederland – in vergelijking met andere niet-Engelstalige landen – makkelijker kan redden in het Engels. Een geïnterviewde die Nederland boven Duitsland en Zweden verkoos ondanks het feit dat hij in Duitsland studeerde licht toe:

*'The one main reason is the language environment. Because I can not speak any German... if you don't speak German it is quite difficult to find a job or even just live there (...). Dutch people are very open-minded and very kind to international*

*people, especially the English environment, I think this is even better than in Sweden. That is one of the main reasons why I finally chose the Netherlands.'*

### **Profielen van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden**

Het leeuwendeel van de hoogopgeleiden woonde al in Nederland voor deelname aan de regeling en de overige respondenten bleken ook niet onbekend te zijn met Nederland. Op basis van het voorafgaande en de migratiegeschiedenis van de respondenten die in het buitenland woonden kunnen de volgende typologieën van deelnemers worden onderscheiden:

#### *1 Blijvers*

Deze groep bestaat uit de respondenten die voor deelname aan de Regeling Hoogopgeleiden al in Nederland woonden (n=81). De meerderheid van deze groep (n=71) heeft in Nederland gestudeerd en besloot om op zoek te gaan naar werk via de Regeling Hoogopgeleiden. Overige blijvers (n=10) studeerden in andere EU landen, maar ook Australië, VS en Zuid Korea en kwamen naar Nederland om professionele en socio-economische redenen (respectievelijk n=6 en n=5) en/of omdat ze sociale banden met Nederland hadden (n=6). Onder de blijvers zijn 42 mannen en 39 vrouwen.

#### *2 Teruggekeerden*

Teruggekeerden zijn deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden die in Nederland onderwijs hebben genoten, daarna het land hebben verlaten maar toch besloten om naar Nederland terug te keren om een baan te zoeken als kennismigrant (n=10). Bijna de helft van de groep respondenten die in het buitenland woonden voor deelname aan de regeling zijn 'teruggekeerden' (10 uit 19).<sup>59</sup> Zij noemen vooral professionele redenen (n=6) en sociale banden met Nederland (n=4) als redenen voor hun terugkeer. De meeste teruggekeerden zijn vrouw (8 uit 10).

#### *3 Kosmopolieten*

Kosmopolieten zijn deelnemers die in het buitenland woonden voor deelname aan de Regeling Hoogopgeleiden en die – in tegenstelling tot de teruggekeerden – niet in Nederland gestudeerd hebben (n=9). Bijna alle kosmopolieten waren echter al eerder in Nederland, vooral als toerist (n=6), en sommigen om werkgerelateerde redenen (n=3).<sup>60</sup> De meerderheid van de kosmopolieten kwam in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden naar Nederland om professionele redenen (n=7). Bij de kosmopolieten, vooral vrouwen (n=7), lijken de sociale banden met Nederland relatief vaak een rol te spelen in de keuze om naar Nederland te komen (n=6).

## **4.2 Redenen waarom hoogopgeleide migranten *niet* voor Nederland kiezen**

In het voorgaande ging het om redenen waarom de respondenten voor Nederland hebben gekozen. Ook interessant is te weten waarom hoogopgeleide migranten *niet* voor Nederland kiezen. Idealiter wordt een dergelijke vraag gesteld aan hoogopgeleiden die in plaats van Nederland een ander bestemmingsland kozen. Die doelgroep was echter niet in het onderzoek betrokken. Daarom is gebruikgemaakt van indirecte waarneming: verhalen van de respondenten van de webenquête. Deze respondenten is gevraagd of ze hoogopgeleide familieleden of vrienden kenden die naar een ander land zijn gemigreerd met het doel om een baan te zoeken of een eigen

---

<sup>59</sup> De meerderheid van hen was vertrokken naar het geboorteland (n=8) en een klein aantal naar een ander EU-land.

<sup>60</sup> Ook kennismigranten waren vaak al in Nederland als toerist of vanwege werkgerelateerde redenen (Berkhout et al, 2010).



bedrijf te beginnen en toen Nederland ook als bestemmingsland hebben overwogen. Indien dit het geval was, werd hen gevraagd een korte beschrijving te geven van de redenen waarom de betrokkene uiteindelijk toch niet voor Nederland heeft gekozen.<sup>61</sup> In totaal leverde dit 33 verhalen op. Als meest genoemde concurrenten van Nederland komen de Verenigde Staten, Canada en het Verenigd Koninkrijk naar voren. Daarnaast zijn uiteenlopende EU-landen genoemd, maar ook Singapore, de Verenigde Arabische Emiraten en Saoedi Arabië.

De redenen waarom deze hoogopgeleiden – volgens de webenquête respondenten – uiteindelijk voor een ander land dan Nederland hebben gekozen zijn in de volgende categorieën te vatten (meerdere redenen mogelijk):<sup>62</sup>

*Professionele redenen (n=17)*

- betere mogelijkheden om een (vaste) baan te vinden die goed aansluit bij de professionele vaardigheden/betere mogelijkheden voor carrière ontwikkeling (n=14);
- anders (n=3).<sup>63</sup>

*Sociaal-culturele redenen (n=15)*

- taalbarrière (bijv. voorkeur voor een Engels sprekend land, onwilligheid van Nederlandse werkgevers om niet *native speakers* in dienst te nemen; beperkte bereidheid bij overheidsinstellingen om informatie in het Engels te geven) (n=8);
- betere sfeer voor sociale integratie/het gevoel erbij te horen (n=3);
- anders (n=4).<sup>64</sup>

*Economische/financiële redenen (n=11)*

- betere werkomstandigheden/hoger salaris (n=7);
- hoge belastingen in Nederland (n=3);
- lagere kosten voor levensonderhoud (n=1).

*Redenen betreffende het Nederlandse toelatings- en vreemdelingenbeleid (n=9)*

- strenge eisen voor naturalisatie en gezinshereniging (n=3);
- 'ongunstig', 'onvriendelijk' (categoraal) toelatingsbeleid (n=2);
- twv-vereiste als barrière in de toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt (n=2);
- hoge leges (in vergelijking met andere EU-landen) (n=2).

Tot slot werd de afstand tot het geboorteland door één respondent genoemd.

Uit het bovenstaande komt naar voren dat ook bij hoogopgeleide migranten die *niet* voor Nederland kiezen vooral professionele redenen spelen, naast verschillende sociaal-culturele factoren, waaronder de taalbarrière, maar ook een minder goede sfeer voor sociale integratie. Minder gunstige economische omstandigheden in Nederland en een strenger toelatings-/vreemdelingenbeleid komen eveneens naar

---

<sup>61</sup> Indien de respondenten meerdere personen in deze situatie kenden werd hen verzocht het verhaal te vermelden van de persoon die zij het beste kenden.

<sup>62</sup> Omdat er nauwelijks gegevens beschikbaar zijn over dit onderwerp, is ervoor gekozen om ook aantallen te vermelden.

<sup>63</sup> Voorkeur voor een hoger gerankte universiteit respectievelijk betere financieringsmogelijkheden van wetenschap/onderzoeksprojecten binnen universiteiten (twee keer genoemd).

<sup>64</sup> Voorkeur voor wonen in een grotere, spannende stad, gezinshereniging, 'hard to date men' in Nederland en negatieve ervaringen van anderen in Nederland.

voren als redenen voor sommige hoogopgeleide migranten om niet voor Nederland te kiezen.

Het valt op dat sommige van de bovengenoemde redenen ook aangevoerd zijn door de hoogopgeleiden die Nederland *we/* verkozen boven andere landen (zoals taal, aspecten van het toelatingsbeleid en mogelijkheden om een baan te kunnen vinden). Blijkbaar gaat het om redenen die voor hoogopgeleiden bij het zoeken naar werk in het buitenland in het algemeen van belang zijn, waarbij de persoonlijke situatie en de individuele mogelijkheden de perceptie van en uiteindelijke keuze voor een bepaald land bepalen.

### 4.3 Redenen voor keuze voor de Regeling Hoogopgeleiden

In paragraaf 4.1 werd ingegaan op de redenen waarom de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden (ooit) naar Nederland zijn gekomen. In deze paragraaf gaat het om hun redenen om gebruik te maken van juist deze regeling. In tabel 4.5 zijn de redenen gepresenteerd naar de profielen van de deelnemers zoals die in paragraaf 4.1.2 zijn geconstrueerd.

**Tabel 4.5 Redenen voor deelname aan Regeling Hoogopgeleiden, naar profielen van deelnemers\***

	Blijvers		Terug-gekeerden	Kosmo-polieten	Totaal	
	Groep 1	Groep 2				
	n	%	n**	n**	n & %	
Het beëindigen van de studie/baan en de wens in Nederland te blijven/werken	50	70	2	-	-	52
Het zoekjaar als alternatief voor de gewenste verblijfsvergunning (bijv. kennismigrant, verblijf bij partner)	10	14	6	4	6	26
Kans om zich via het zoekjaar professioneel te ontwikkelen (in de Nederlandse kennis-economie)	7	10	1	1	2	11
De wens om in Nederland te wonen/werken/ nieuwe carrière te maken/naar Nederland te komen via het zoekjaar	3	4	-	5	-	8
Het zoekjaar als overbrugging tot de gewenste verblijfsvergunning (bijv. kennismigrant, verblijf bij partner, verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd) geregeld is	7	10	-	-	-	7
Pushfactoren in het geboorteland/in het land waar men vroeger woonde	-	-	2	2	1	5
Kans om via het zoekjaar Europese/ internationale werkervaring op te doen	-	-	1	-	1	2
<b>Aantal respondenten</b>	<b>71</b>		<b>10</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	

\* Meerdere redenen mogelijk.

\*\* Bij totale aantallen kleiner of gelijk aan tien zijn geen percentages vermeld.

Het beëindigen van een studie/baan in Nederland en de wens om daarna in Nederland te blijven en te werken blijkt de meest voorkomende reden te zijn voor deelna-

me aan de Regeling Hoogopgeleiden. Dit is niet verrassend gezien het feit dat ongeveer 80% van de respondenten *blijvers* zijn; deze reden is dan ook overwegend genoemd door blijvers, en wel door degenen die in Nederland een master of een hogere graad behaald hebben. Deelname aan de Regeling Hoogopgeleiden als alternatief voor de gewenste verblijfsvergunning is de tweede vaak genoemde reden om te participeren in de regeling. Onder de blijvers die niet in Nederland studeerden en de kosmopolieten is dit de meest voorkomende reden.

Een aantal geïnterviewden licht dit toe:

*'(...) With the partnership visa, you know, we would have had to make sure that her income was high enough. It was right on the border and we had to have documents. So this just seemed like an easier and a cheaper path.'*

*'It was a great option for me to have one year to explore and see if I could find a job and settle here without depending on my partner to stay here in Holland.'*

*'... I was just applying for anything. Everybody said "You are qualified, but we don't want to spend three or four months getting you a visa, we better take somebody from here." So I started to look how I can come here, and I found that I could be qualified as a highly educated person.'*

De wens om zich professioneel te ontwikkelen (in de Nederlandse kenniseconomie) of in Nederland een carrière op te bouwen en/of de wens er te wonen zijn (ook) redenen voor ongeveer een op de vijf deelnemers om te participeren in Regeling Hoogopgeleiden. *De teruggekeerden* lijken deze redenen vaker te noemen dan andere groepen, evenals gebruik van de regeling als alternatief tot de gewenste verblijfsvergunning. Twee geïnterviewden hierover:

*'I used to live in [...] where I was not happy with the job and working conditions. Netherlands is the country where I can get excellent professional experience.'*

*'First I consider the Netherlands a mature economy with a developed market in my field of expertise' – water. And I also have a Dutch girlfriend with whom I would like to live together.'*

Een andere geïnterviewde respondent kreeg na zijn promotie een paar aanbiedingen van bedrijven om daar te komen werken; ook kon hij als postdoc aan de slag aan de universiteit waar hij zijn promotieonderzoek had gedaan. Het was moeilijk voor mensen uit zijn geboorteland om een verlenging van de verblijfsvergunning te krijgen, maar in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden zou hij zonder probleem worden toegelaten. *'So by applying, I was buying time.'*

Gebruik van het zoekjaar als instrument (onder andere) voor het overbruggen van de tijd tot de gewenste verblijfsvergunning, pushfactoren in het geboorteland en de kans om via de regeling Europese/internationale werkervaring op te doen zijn de overige redenen die (in mindere en per deelnemersprofiel verschillende mate) genoemd zijn door de respondenten.

#### **4.4 Ervaringen met de Regeling Hoogopgeleiden**

In deze paragraaf wordt ingegaan op de ervaringen van verschillende betrokkenen met de Regeling Hoogopgeleiden.

#### 4.4.1 Informatiebronnen

Hoe wisten de respondenten van het bestaan van de Regeling Hoogopgeleiden? De IND is voor de respondenten de meest gebruikte informatiebron (tabel 4.6). Volgens de geïnterviewden gebeurt dit soms via de IND-website, maar sommigen van hen (vooral degenen die al in Nederland waren) werden op de regeling geattendeerd door een IND-medewerker.

**Tabel 4.6 Informatiebronnen, naar woonplaats voor deelname\***

	In Nederland		In het buitenland		Totaal
	n	%	n	%	n & %
	IND	44	54	13	68
Sociale contacten (bijv. vrienden, familie, collega's, werkgevers)	22	27	8	42	30
De universiteit waar men het hoogste diploma behaalde	24	30	3	16	27
Voormalige deelnemers aan de regeling	21	26	1	5	22
NUFFIC	4	5	2	11	6
Nederlandse bedrijven/ <i>recruitment agencies</i> /uitzendbureaus en beroepsverenigingen in Nederland	3	4	-	-	3
Anders	4	5	-	-	4
<b>Aantal respondenten</b>	<b>81</b>		<b>19</b>		

\* Meerdere antwoorden mogelijk.

Sociale contacten, zoals familie en vrienden, maar ook voormalige deelnemers aan de regeling zijn de tweede vaak genoemde informatiebron (samen goed voor 52%). Terwijl de respondenten die in Nederland woonden vaker door voormalige deelnemers geattendeerd waren op de Regeling Hoogopgeleiden, waren de overige sociale contacten vaker een informatiebron voor respondenten die voor deelname in het buitenland woonden.

Ruim één op de vier respondenten is (ook) via de universiteit waar hij/zij het hoogste diploma behaalde te weten gekomen over het zoekjaar voor hoogopgeleiden. Dit was vaker het geval voor respondenten die in Nederland woonden voor deelname aan de regeling. Deze bevinding komt overeen met resultaten uit de expertmeeting. De vertegenwoordigers van de personeels- en organisatieafdeling van een universiteit melden dat de afdeling promovendi of PDEng-studenten die klaar zijn met hun traject wijst op de mogelijkheid om gebruik te maken van de Regeling Hoogopgeleiden. Volgens hen doet bijna iedereen binnen deze groepen een beroep op de regeling; de medewerkers van de afdeling komen amper in aanraking met hoogopgeleiden die uit het buitenland komen en gebruikmaken van de regeling.

Overige Nederlandse instellingen zoals Nuffic, bedrijven, of *recruitment agencies* zijn door minder respondenten genoemd als informatiebron. Eén op de tien respondenten die in het buitenland woonde, hoorde over het bestaan van de regeling echter wel via Nuffic.<sup>65</sup>

<sup>65</sup> NUFFIC verschaft via haar website informatie over de Regeling Hoogopgeleiden in het kader van haar activiteiten om buitenlandse studenten aan te trekken of hen te informeren over de mogelijkheden hun verblijf voort te zetten na de studie. Daarnaast verschaft de organisatie informatie via haar Neso (Netherlands Education Support Offices)-kantoren in verschillende landen (zoals China, Brazilië, India, Rusland, Zuid Korea en Vietnam) om top-talenten de kans te geven om makkelijk kennis te maken met Nederland (informatie Nuffic-vertegenwoordiger tijdens de expertmeeting) ([www.nuffic.nl](http://www.nuffic.nl); geraadpleegd in juli 2013).

### **IND brochure over Regeling Hoogopgeleiden als informatie bron**

Naar aanleiding van de resultaten van de eerste evaluatie van de Regeling Hoogopgeleiden heeft de toenmalige Minister voor Immigratie, Integratie en Asiel aangekondigd dat de IND om de voorlichting te verbeteren zowel een Engelse als een Nederlandse brochure beschikbaar zou stellen via de IND website. Deze brochure zou ingaan op de aanvraagprocedure en op het verschil met de Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten (TK 2011-2012, 30 573, nr. 104). De brochure is in augustus 2012 uitgebracht (en ook aan de ambassades opgestuurd) (persoonlijke communicatie met de IND). In het navolgende wordt nagegaan of de respondenten die vanaf die datum deelnamen aan de Regeling Hoogopgeleiden de brochure hebben gelezen, en zo ja, of ze de informatie helder vonden.

Van de 32 respondenten die aan dit criterium voldoen heeft 72% de brochure gelezen. De meerderheid van hen (74%) vond de informatie daarin helder, de anderen (26%) vonden die informatie onvolledig, onjuist, of multi-interpretabel. De redenen hiervoor zijn verschillend, maar de onduidelijkheden die worden gemeld betreffen relatief vaak de aanvraagprocedure voor hoogopgeleiden met een PhD:

*'Not clear in which period I could apply. I was in my third year as a Postdoc and I already had a work permit as a PhD. To me it was not clear whether this orientation year would be valid for one year after I apply for it or until maximum three years after my PhD (in that case orientation year would be only a few months). When I called the IND some people thought the first, others the second.'*

*'There is no clear specification that after finishing PhD as a 'kennismigrant' I could also apply for zoekjaar.'*

*'The information written in the document was not fully understood by the employees at the IND desk. I had to go through the rules written there together with them one more time. The main issue was that I didn't have my PhD diploma yet. However, I had an official document that the defense was set for the coming month, together with the full list of committee members. Finally we reached a consensus, but that took some effort.'*

#### **4.4.2 Zoekmethoden in het buitenland en tijdens het zoekjaar**

In deze paragraaf wordt eerst ingegaan op de zoekmethoden van de respondenten die toen zij in het buitenland woonden op zoek waren naar mogelijkheden elders dan in hun eigen geboorte- of woonland. Daarna worden de zoekmethoden van de respondenten tijdens het zoekjaar besproken waarbij, op basis van de bevindingen van de expertmeeting, ook wordt nagegaan of deze methoden aansluiten op de methoden die werkgevers hanteren om potentiële, hoogopgeleide werknemers op te sporen.

#### **Zoekmethoden in het buitenland**

Tabel 4.7 bevat een overzicht van de methoden die de respondenten die in het buitenland woonden hanteerden tijdens hun zoektocht naar een internationale baan, voordat ze besloten om gebruik te maken van de Regeling Hoogopgeleiden.<sup>66</sup> Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen formele en informele methoden (cf. Try, 2005). Onder formele zoekmethoden verstaat Try het gebruik van advertenties via kranten of overige sociale media en uitzendbureaus en *recruitment agencies*. Infor-

---

<sup>66</sup> De internationale zoekmethoden van de hoogopgeleiden die al in Nederland woonden voordat ze deelnamen aan de Regeling Hoogopgeleiden bleven buiten beschouwing in de webenquête.

mele methoden zijn zoekmethoden via sociale netwerken, maar ook het zelf benaderen van potentiële werkgevers.

Bijna alle respondenten die in het buitenland woonden gebruikten formele zoekmethoden (advertenties, bijvoorbeeld op de websites van de potentiële werkgevers, internationale vacaturebanken en in kranten) om zich internationaal te oriënteren. Dit was het geval ongeacht of ze alleen op de Nederlandse of ook op de internationale arbeidsmarkt waren gericht.

Ook een informele zoekmethode, namelijk gebruikmaken van sociale netwerken werd veel genoemd, vooral door degenen die op zoek waren naar een baan ook elders dan in Nederland. Overige zoekmethoden die vaak genoemd zijn, zijn het benaderen van uitzendbureaus/recruitment agencies (formele methode) en het zelf contact opnemen met potentiële werkgevers (informele methode).

**Tabel 4.7 Zoekmethoden van de respondenten die in het buitenland woonden voor deelname\***

	Slechts geïnteresseerd in de mogelijkheden in Nederland	Geïnteresseerd in de mogelijk- heden zowel in Nederland als in andere landen	Totaal	
	n	n	n	%
<i>Formele methoden</i>				
Advertenties (bijv. internetsites van potentiële werkgevers, internationale vacaturebanken, kranten)	9	9	18	95
Uitzendbureaus/ <i>recruitment agencies</i>	4	4	8	42
Internationale wervingsbeurzen	1	4	5	26
<i>Informele methoden</i>				
Sociale netwerken (e.g. familie/vrienden/collega's)	3	6	9	47
Zelf contact opnemen met potentiële werkgevers	3	4	7	37
Anders**	2	-	2	11
<b>Totale aantal respondenten</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	

\* Meerdere antwoorden mogelijk.

\*\* Een respondent noemde 'post-doc calls from Universities and Research Consortium', een andere respondent heeft geen informatie gegeven over de 'andere' methode.

Los van gehanteerde zoekmethoden kan de bekendheid van de Regeling Hoogopgeleiden onder de hoogopgeleiden die in het buitenland wonen invloed hebben op het aantrekken van toptalenten uit het buitenland. Hoogopgeleiden die niet naar Nederland zijn gekomen zijn niet in dit onderzoek betrokken en konden dus niet bevroegd worden, maar in de webenquête is de mening van de respondenten gevraagd over de bekendheid van de regeling. Slechts 11% van hen denkt dat de Regeling Hoogopgeleiden bekend is onder hoogopgeleiden (uit derde landen) in Nederland en in het buitenland. Ruim de helft van de respondenten (59%) denkt dat de regeling alleen in Nederland of helemaal niet bekend is. Overige respondenten (30%) hebben er geen mening over. De redenen die respondenten noemen voor de onbekendheid van de regeling betreffen samengevat:

- taalbarrière in voorlichting;
- onvoldoende voorlichting over/promotie van de regeling;
- onaantrekkelijkheid van Nederland als bestemmingsland voor toptalenten, vooral vanwege de taalbarrière;
- het strenge toelatingsbeleid in EU-landen voor migranten uit derde landen.

Ook uit de interviews komt naar voren dat de regeling niet goed bekend is bij de doelgroep. Bijna alle geïnterviewden vinden de promotie van de regeling in het buitenland onvoldoende:

*'It [de Regeling Hoogopgeleiden] is not generally known, like in the U.S. I know many people who have done their PhD and it is really difficult to find a job, so they are applying worldwide. They are Americans applying for all over. And I don't know that anyone of them has said, "oh, hey, there is this scheme in Holland that allows you to go there".'*

*'It wasn't advertised at my university. I have never heard of anyone trying to go to Europe.'*

Sommige geïnterviewden zijn van mening dat Nederland door de Nederlandse overheid ook niet voldoende wordt gepromoot als kenniseconomie:

*'The only reason I came here is because I had interaction with Dutch, but if I wouldn't have had that, I don't think I would have come here, because it is not well-advertised, the fact that the Netherlands is a knowledge intensive economy. Unless you talk about very specific cases, like technical cases, if you are doing something in architecture, things like that. But generally speaking, I think that if that is where the(Dutch) government wants to go, then there is a lot of PR they need to do, in English.'*

*'The Netherlands is not a place that fits in the plans of someone who wants to study or live abroad. The Netherlands is a place you happen to come to. It is not a place you choose to come to (...). They usually go to places that are more friendly for English speakers, like the UK, the US, Australia (...). But a lot of people don't know the good part of the Netherlands [kenniseconomie]. Because the PR is not good, it could be better. They need to sell themselves better, if they want to attract knowledge migrants.'*

Enkele geïnterviewden doen suggesties ter verbetering van de promotie van de regeling; men stelt bijvoorbeeld voor op de vacaturesites die ook buitenlandse werkzoekenden raadplegen advertenties voor de Regeling Hoogopgeleiden te zetten. Daarnaast zou de promotie van de regeling niet alleen op de geboortelanden van de toptalenten gericht moeten zijn, maar ook op de andere kenniseconomieën waar ze vaak studeren.

Volgens een geïnterviewde kan de promotie van de regeling niet los gezien worden van het algemene klimaat tegenover buitenlanders in Nederland:

*'...When you look at newspapers or the television, it looks more like the Dutch government is not trying to open to the international people. It looks like they are more closing to the international people.'*

#### 4.4.3 Zoekmethoden tijdens het zoekjaar

Een grote meerderheid van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden gebruikt ook tijdens het zoekjaar formele en informele methoden (zie tabel 4.8).

Zoeken via advertenties (bijvoorbeeld op internet en in kranten) is weer de meest voorkomende methode, vooral veel gebruikt door degenen die voor deelname in het buitenland woonden. Uit eerder onderzoek blijkt dat deze zoekmethode vaak gebruikt wordt door hoogopgeleiden in het algemeen (bijv. Try, 2005) en minder

vaak door lager opgeleiden (bijv. Kuhn & Skuterud, 2000). De deelnemers hanteren daarnaast ook andere formele zoekmethoden, zoals *recruitment agencies* en internationale wervingsbeurzen, die voor de komst naar Nederland door relatief minder respondenten als zoekmethoden worden gebruikt.

Ook tijdens het zoekjaar is het zoeken via sociale netwerken een veelgebruikte methode. Het valt op dat hoogopgeleiden die voor deelname in het buitenland woonden vaker gebruikmaken van hun sociale netwerken als ze eenmaal in Nederland zijn (84% tegenover 47%, vergelijk tabel 4.6 en 4.8). Ook gebruiken deze respondenten vaker hun sociale netwerken dan hun tegenhangers die al voor het zoekjaar in Nederland woonden (84% tegenover 57%). Een aantal geïnterviewden geeft aan dat het verrichten van vrijwilligerswerk voor hen een manier was om in Nederland sociale netwerken op te bouwen om deze vervolgens in te zetten bij het zoeken naar een 'echte' baan.

**Tabel 4.8 Zoekmethoden tijdens het zoekjaar, naar woonplaats voor deelname\***

	Al in Nederland		In het buitenland		Totaal
	n	%	n	%	n & %
<i>Formele methoden</i>					
Advertenties (bijv. internetsites van potentiële werkgevers, internationale vacaturebanken, kranten)	64	79	18	95	82
Uitzendbureaus/ <i>recruitment agencies</i>	58	72	13	68	71
Internationale wervingsbeurzen	25	31	7	37	32
<i>Informele methoden</i>					
Sociale netwerken (e.g. familie/vrienden/collega's)	46	57	16	84	62
Zelf contact opnemen met potentiële werkgevers	54	67	12	63	66
Anders	6	7	4	21	10
<b>Totale aantal respondenten</b>	<b>81</b>		<b>19</b>		

\* Meerdere antwoorden mogelijk.

Hoewel in het kader van de zoektocht naar een baan naar verhouding vaak het eigen sociale netwerk wordt ingezet (strong ties), ervaren sommige respondenten de *strength of weak ties* (cf. Granovetter, 1973). Volgens Granovetter is de kans op het vinden van een baan groter via personen met wie men zwakke banden heeft omdat juist zij de werkzoekenden van nieuwe, waardevolle informatie voorzien. Een van de respondenten vond een post-doc plaats via een tijdens een conferentie opgedaan contact, een ander werd door een directeur van een organisatie op het idee gebracht om te gaan promoveren:

*'(...) Just as I was finishing my zoekjaar, I spoke with the executive director of an organization who was a [nationaliteit] as well (...). So I told him my situation, that I was looking for a job, that my zoekjaar was about to end (...) And when he told me 'why don't you do a PhD in the Netherlands' (...) I made a proposal and sent it to Utrecht University, Groningen, Leiden, Nijmegen, Wageningen, and to Germany. I was just copying and pasting. And I got some interesting proposals from Utrecht and Wageningen. But I had one problem: my residence permit had expired. So basically I was just living in Netherlands illegally, but after two-three months I got my contract and residence permit.'*

Een analyse van de door de geïnterviewden genoemde zoekmethoden laat zien dat de Regeling Hoogopgeleiden tot een *onbedoeld resultaat* zou kunnen leiden, namelijk een 'vlucht' van toptalenten uit of via Nederland naar andere kenniseconomieën. Meerdere geïnterviewden hebben tijdens het zoekjaar overwogen om ook in andere



landen te solliciteren, of deden dat daadwerkelijk. Dit vanwege het twv-vereiste en/of de moeite om een baan te vinden als kennismigrant.

Een geïnterviewde die ten tijde van het interview nog in het zoekjaar zat en wél een baan vond als kennismigrant vertelt bijvoorbeeld dat het ziekenhuis waar hij graag wilde werken, hem niet in dienst kon nemen omdat het ziekenhuis niet als referent geregistreerd was bij de IND. Volgens de geïnterviewde zou de registratie € 5.000 kosten en de werkgever, die niet vaak met kennismigranten te maken had, wilde dit niet betalen. De werkgever zag ook op tegen de bureaucratische rompslomp rond het regelen van een twv. De geïnterviewde is zich toen ook gaan oriënteren op arbeidsmogelijkheden in Australië en zag dit eigenlijk als zijn enige optie.

Een andere geïnterviewde (met PhD van een Nederlandse universiteit) reisde tijdens het zoekjaar naar andere landen (Duitsland en Zweden) om daar te solliciteren, omdat het moeilijk was om in Nederland een baan te vinden als kennismigrant. Zijn verblijfsvergunning in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden maakte deze reizen mogelijk zonder visumverplichting. Ook een derde respondent die ten tijde van het interview nog in het zoekjaar zat was bezig om zich tevens op de Europese arbeidsmarkt te oriënteren.

#### 4.4.4 Zoekmethoden van werkgevers

Tijdens de expertmeeting met onder andere vertegenwoordigers van grote en kleine innovatieve bedrijven werd gevraagd naar de vereiste kwaliteiten van de werknemers die ze nodig hebben en naar de methoden die ze hanteren om deze toptalenten te vinden.

Een vertegenwoordiger van een groot innovatief bedrijf uit een van de negen topsectoren vertelt dat de *Research and Development* centra van het bedrijf vooral op zoek zijn naar gepromoveerden met een specifieke technische achtergrond. Omdat het zeer moeilijk is om in Nederland mensen te vinden met een dergelijke achtergrond wordt in de omringende landen maar ook vooral in voormalige Oostbloklanden, China, Brazilië en India, en ook in de VS gezocht. In deze landen zet dit bedrijf haar sociale netwerken in, zoals kennisinstituten, universiteiten en ambassades. Het bedrijf onderneemt specifieke *branding* activiteiten om de innovatieve kennis van het bedrijf te promoten door bezoeken aan deze landen. Ook kent het bedrijf in grotere landen *research awards* toe aan PhD studenten of gepromoveerden om de bekendheid van het bedrijf te vergroten onder jonge talenten. Daarnaast wordt intensief gebruikgemaakt van sociale media, vooral Linked-In. Er worden geen advertenties meer geplaatst in kranten, wel op de website van het bedrijf. Deze vertegenwoordiger formuleert de doelstelling van haar bedrijf op dit punt als volgt:

*'Wij willen graag mensen voor een korte periode, ook voor kennis, om weer nieuwe kennis te krijgen, gewoon andere invloeden te krijgen, echt externe oriëntatie.'*

Het bedrijf maakt vooral gebruik van de kennismigrantenregeling wat betreft vreemdelingen met een PhD.

Een klein bedrijf (op het terrein van communicatie) met vooral internationale klanten is met name op zoek naar hoogopgeleiden die een passende opleiding en Engels als moedertaal hebben. Doordat het bedrijf in een stad met internationale allure ligt die in de creatieve branche wordt gezien als een stad waar veel internationale talenten willen werken, krijgt het bedrijf vrij vaak vragen van werkzoekenden zelf. Ook dit bedrijf zet Linked-In in om mensen met de juiste kwaliteiten te

vinden. In de afgelopen drie maanden heeft het bedrijf meerdere kennismigranten in dienst genomen en twee pas afgestudeerden die gebruikmaken van de Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten. Geen van beide vertegenwoordigers zijn tot dan toe in aanraking gekomen met vreemdelingen die op zoek zijn naar werk in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden. Volgens de vertegenwoordiger van het grote bedrijf is deze regeling wellicht weinig bekend in het bedrijf.

Een van de universiteiten verschaft gerichte informatie over de Regeling Hoogopgeleiden en ziet vooral hun 'eigen' gepromoveerden gebruikmaken van deze mogelijkheid. Een vertegenwoordiger van een andere universiteit zegt dat deze universiteit nauwelijks in aanraking komt met deze regeling. Een andere vertegenwoordiger van dezelfde universiteit is ook bezig met *branding* activiteiten om PhD studenten aan te trekken. Met dit doel wordt er deelgenomen aan verschillende beurzen van universiteiten in de VS en China, waar zowel de Nederlandse kenniseconomie als de universiteit gepromoot wordt. Er wordt bij deze gelegenheden geen informatie verspreid over de Regeling Hoogopgeleiden; deze vertegenwoordiger ziet dit ook niet als haar taak. Volgens deze geïnterviewde worden de post-doc posities vooral ingevuld via sociale contacten die de hoogleraren in het buitenland hebben.

Op grond van de (beperkte) informatie over de zoekmethoden van werkgevers en de zoekmethoden van deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden,<sup>67</sup> rijst de vraag of die voldoende op elkaar aansluiten:

- De toptalenten in het buitenland maken vaak gebruik van advertenties terwijl sommige grotere bedrijven alleen nog adverteren op de eigen site, werken met Linked-In en met specifieke branding activiteiten op zoek zijn naar talenten, waarbij ze een beroep doen op hun sociale netwerken in het buitenland.
- Sommige grotere bedrijven die bijzondere, in Nederland schaars te vinden technologische kennis nodig hebben lijken gericht te zijn op snelle kennisuitwisseling en korte arbeidscontracten, terwijl de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden een baan zoeken met het doel langer in Nederland te blijven.<sup>68</sup> Ook uit een recent onderzoek van EMN-Nederland blijkt dat bedrijven steeds meer gebruikmaken van gedurende korte perioden in te zetten specialisten (Thijm & Diepenhorst, 2013).
- Veel respondenten maken tijdens het zoekjaar op zoek naar een baan ook gebruik van uitzendbureaus/recruitment agencies. Een aantal geïnterviewden geeft aan dat deze bureaus hen niet konden helpen. Een agency die gespecialiseerd is in het rekruteren en begeleiden van buitenlandse hoogopgeleiden zag in de afgelopen jaren echter slechts twee deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden. Wellicht vinden de deelnemers en de gespecialiseerde agencies elkaar onvoldoende.

---

<sup>67</sup> Omdat de overgrote meerderheid van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden voor deelname al in Nederland woonde, is de informatie over de zoekmethoden van toptalenten die voor deelname in het buitenland woonde beperkt. Verder nam een beperkt aantal werkgevers deel aan de expertmeeting.

<sup>68</sup> Van alle deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden (tussen 1 januari 2009 t/m medio 2013) is ten minste 68% nog in Nederland (320 deelnemers van 470, zie bijlage 2, tabel b2.2). Ook blijkt uit de webenquête dat de respondenten die voor deelname aan de regeling in het buitenland woonden ten tijde van de dataverzameling al gemiddeld bijna drie jaar in Nederland woonden (zie hoofdstuk 3) en dat één op de twee in de toekomst in Nederland wil blijven (zie hoofdstuk 5). Een soortgelijk patroon is te vinden onder de deelnemers die voor deelname al in Nederland woonden.

## 4.5 Ervaren knelpunten

In het voorafgaande kwam al een aantal knelpunten naar voren betreffende de uitvoering van de Regeling Hoogopgeleiden. Maar er is ook specifiek gevraagd of de respondenten problemen hebben ervaren rond de aanvraagprocedure en gedurende het zoekjaar, en zo ja, welke.

### 4.5.1 Knelpunten rond de aanvraagprocedure

De meerderheid van de respondenten heeft geen problemen ervaren rond de aanvraagprocedure, maar ongeveer één op de drie geeft aan dat dit wel het geval was. Hoogopgeleiden die voor deelname aan de regeling in het buitenland woonden rapporteren aanmerkelijk vaker knelpunten rond de aanvraagprocedure dan de respondenten die al in Nederland waren. Het gaat hier vooral om het vinden van de relevante informatie op de IND website. In mindere mate rapporteren de respondenten problemen bij het verkrijgen van een machtiging voor voorlopig verblijf (mvv), de daarop volgende verblijfsvergunning en bij de waardering van hun diploma's (tabel 4.9).

**Tabel 4.9 Ervaren problemen tijdens de aanvraagprocedure, naar woonplaats voor deelname\***

	Al in Nederland		In het buitenland		Totaal
	Aantal	%	Aantal	%	n & %
<i>Geen problemen</i>	55	68	8	42	63
<i>Wel problemen, namelijk:</i>	26	32	11	58	37
Het vinden van relevante informatie op de IND website	12	15	6	32	18
Het krijgen van een machtiging voor voorlopig verblijf (mvv)	3	4	2	11	5
Het krijgen van de verblijfsvergunning Regeling Hoogopgeleiden	5	6	3	16	8
Diploma waardering door Nuffic	1	1	2	11	3
Het krijgen van de verblijfsvergunning voor de partner	1	1	-	-	1
Andere problemen	14	17	4	21	18
<b>Totale aantal respondenten</b>	<b>81</b>		<b>19</b>		

\* Meerdere antwoorden mogelijk.

Om na te gaan of de gerapporteerde problemen te maken hebben met 'kinderziektes' tijdens de eerste jaren dat de regeling van kracht was, werd het percentage respondenten dat problemen rapporteerde over de eerste twee jaar van de regeling (2009-2010) vergeleken met het percentage respondenten dat problemen rapporteerde over de periode daarna.<sup>69</sup> Het percentage deelnemers dat problemen heeft ervaren rond de aanvraagprocedure neemt na de eerste twee jaar van de regeling af (47% vs. 31%). Gerapporteerde problemen bij het verkrijgen van de mvv en de daarop volgende verblijfsvergunning zijn in de tweede periode bijna verdwenen (respectievelijk van 11% naar 2% en van 17% naar 3%). Verder zijn in de tweede periode geen problemen gerapporteerd met betrekking tot de waardering van diploma's.

Omdat de IND in maart 2012 verbeteringen in haar website doorvoerde<sup>70</sup> (persoonlijke communicatie met de IND) is met betrekking tot het vinden van relevante

<sup>69</sup> In de periode 2009-2010 hebben 36 van de respondenten een verblijfsvergunning gekregen in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden, in de periode 2011 - medio 2013 64.

<sup>70</sup> Zoals toegezegd aan de Tweede Kamer door de toenmalige Minister voor Migratie, Integratie en Asiel naar aanleiding van de eerste evaluatie (TK 2011-2012, 30 573, nr. 104).

informatie op de IND-site een vergelijking gemaakt tussen het percentage respondenten dat problemen rapporteerde over de periode voor en na deze datum. Dit percentage nam af (van 21% naar 13%). Toch blijkt uit de interviews dat het vinden van de relevante informatie op de IND-website niet altijd vlekkeloos verloopt; een respondent die ten tijde van de interview nog in het zoekjaar zat licht toe:

*'(...) There were three links, and on all three links my university was in a different ranking. And I called them (...). But I do not know, when I was calling IND asking questions, I got one information, and when I came to the office I got totally different information.'*

Zowel van de respondenten die tijdens de eerste twee jaar van de regeling een verblijfsvergunning hebben gekregen als van de respondenten voor wie dit na 2010 is gebeurd, geeft bijna één op de vijf aan (ook) andere problemen meegemaakt te hebben rond de aanvraagprocedure. Uit de interviews en uit antwoorden op verschillende delen van de webenquête kwamen nog enkele knelpunten in de aanvraagprocedure naar voren. De aard van de knelpunten die de respondenten tijdens de eerste twee jaar van de regeling ervaren was niet anders dan die vanaf 2011.

Het ging om:

#### 1 Onbekendheid met de Regeling Hoogopgeleiden

Dit speelt bij verschillende betrokkenen, namelijk onder IND medewerkers, medewerkers van ambassades/consulaten en medewerkers van recruiting agencies/uitzendbureaus. Diverse geïnterviewden melden dat zij van IND medewerkers onvolledige of onjuiste informatie kregen over de regeling, onder andere over de doelgroep en het looncriterium. Sommigen van hen benaderden de IND meerdere keren (tot wel vijf keer) en kregen telkens andere informatie. Ook speelde soms onbekendheid met procedures in het herkomstland een rol, bijvoorbeeld toen werd gevraagd naar een kopie van het PhD diploma terwijl de desbetreffende universiteit geen kopieën verstrekt maar alleen een officiële verklaring over de behaalde graad afgeeft.

Verschillende deelnemers aan de expertmeeting herkennen deze bevindingen. Ook zij zeggen verkeerde en verschillende informatie te ontvangen, steeds door een andere IND-medewerker. Vooral voor kleine bedrijven is het lastig en tijdrovend om alle regelingen te bestuderen en te begrijpen. Hoogopgeleiden/kennismigranten nemen het het bedrijf vaak kwalijk dat procedures lang duren en moeilijk lopen terwijl 'kleine' werkgevers er voor hun gevoel niets aan kunnen doen.<sup>71</sup> Meerdere deelnemers aan de expertmeeting hebben de wens uitgesproken voor het aanstellen van een vaste contactpersoon bij de IND voor kleinere bedrijven. Sommige geïnterviewde respondenten hebben de suggestie gedaan dat er bij de IND op het terrein van de regeling gespecialiseerde medewerkers beschikbaar moeten zijn voor de deelnemers.

Volgens de respondenten en geïnterviewden zijn daarnaast medewerkers van ambassades/consulaten vaak niet op de hoogte van de Regeling Hoogopgeleiden en geïnteresseerden om die reden niet behulpzaam; in enkele gevallen werd hen in niet mis te verstane bewoordingen afgeraden om naar de ambassade of het consulaat toe te komen.

---

<sup>71</sup> Volgens verschillende vertegenwoordigers is het voor grotere bedrijven makkelijker om met de verschillende regelingen te werken aangezien zij vaak een bureau inhuren om alles administratief te regelen en omdat zij een eigen contactpersoon bij de IND hebben. De universiteiten hebben een eigen afdeling die op de hoogte is van de verschillende regelingen.

Enkele geïnterviewden geven aan onjuiste informatie te hebben gekregen van re-  
cruiting agencies/uitzendbureaus (bijvoorbeeld dat deelnemers aan de Regeling  
Hoogopgeleiden geen inkomstenbelasting hoeven te betalen over een deel van hun  
inkomen – de zogenoemde '30%-regeling').

Een geïnterviewde doet de suggestie dat de Nederlandse overheid een website kan  
opzetten: 'www.zoekjaar.nl' waar potentiële deelnemers alle relevante informatie  
kunnen vinden met betrekking tot de procedure, maar waar de hoogopgeleiden ook  
feedback kunnen krijgen op de ervaren problemen en eventuele oplossingen.

Andere knelpunten die – incidenteel – genoemd zijn:

2 Knelpunten in de samenwerking tussen de IND en ambassades/consulaten:

*'Although the IND Netherlands received my payment and sent me confirmation,  
the Netherlands Consulate in my country still sent me a letter after three months  
to pay the application fee for processing; this confusion delayed my application.'*

3 Hoogte van de leges.

4 Lange beslistermijn: sommige respondenten vermelden dat de beslistermijn te  
lang duurde, soms wel tot vijf maanden.

5 Eisen met betrekking tot documenten:

*'Master students who studied in the Netherlands can apply for zoekjaar with a do-  
cument stating that they accomplished all the necessities of the program. Unfor-  
tunately the same does not hold for the PhD students studying in the Nether-  
lands. They can not apply for an extra one year of stay without the diploma,  
which you usually receive months later after your acceptance of graduation.'*

#### 4.5.2 Knelpunten tijdens het zoekjaar

In de zoekperiode rond het zoeken naar een baan hebben meer respondenten pro-  
blemen ervaren (of ervaren die nog) dan rond de aanvraagprocedure (60% vs 37%)  
(tabel 4.9 en 4.10 vergeleken). Gebrek aan kennis van de Nederlandse taal volgens  
de potentiële werkgever, problemen bij het vinden van een baan die past bij de  
eigen expertise, en het twv-vereiste zijn de meest frequent vermelde problemen.  
Daarnaast geeft één op de tien respondenten aan tijdens het zoekjaar last te heb-  
ben (gehad) van discriminatie.

Ook hier melden de respondenten die voor hun deelname aan de regeling in het  
buitenland woonden vaker problemen dan degenen die al voor het zoekjaar in Ne-  
derland woonden (79% vs 56%). Eerst genoemde respondenten hebben, naar eigen  
zeggen, vaker last gehad van het twv-vereiste, de taalbarrière, de moeite om een  
lening te krijgen om een eigen bedrijf te beginnen en discriminatie. Wat betreft het  
laatste punt vertelt een vrouwelijke geïnterviewde uit het Noord Amerikaanse con-  
tinent die in Nederland gepromoveerd is, daarna in het zoekjaar een baan vond,  
maar toch Nederland heeft verlaten, onder andere:

*'(...)There is another reason (...) I am bothered that a vocal minority of Dutch  
society opposes multiculturalism in the Netherlands. Because I look Dutch, I am  
occasionally privy to anti-foreigner comments from people who don't know that  
I am myself a foreigner. I don't always feel welcome in Holland (...) I have expe-  
rienced more discrimination as a woman in the scientific field in the Netherlands*

than I did in [geboorteland] or [het land waar de respondent vroeger woonde] (...). The discrimination here is not generally mean-spirited or overt: rather I feel that women - and especially foreign women - are simply not taken as seriously as men.'

**Tabel 4.10** Ervaren problemen in het zoeken van een baan tijdens het zoekjaar, naar woonplaats voor deelname\*

	Al in Nederland		In het buitenland		Totaal
	n	%	n	%	n & %
Geen problemen	36	44	4	21	40
Wel problemen, namelijk:	45	56	15	79	60
Niet kunnen werken in gevonden baan vanwege volgens werkgever onvoldoende kennis van de Nederlandse taal	22	27	8	42	30
Moeite om baan te vinden die goed past bij eigen expertise	24	30	5	26	29
Niet kunnen werken in gevonden baan vanwege twv-vereiste	13	16	10	53	23
Discriminatie	7	9	3	16	10
Papierwerk/bureaucratie in het opstarten van eigen bedrijf	4	5	1	5	5
Problemen bij verkrijgen van financiële middelen/lening om eigen bedrijf te beginnen	3	4	2	11	5
Andere problemen	13	16	2	11	15
<b>Totale aantal respondenten</b>	<b>81</b>		<b>19</b>		

\* Meerdere antwoorden mogelijk.

Het twv-vereiste leidt voor sommige deelnemers aan de regeling tot een ander knelpunt, namelijk problemen om tijdens het zoekjaar in hun levensonderhoud te voorzien (bijvoorbeeld het betalen van de ziektekostenverzekering). Hoewel de hoogopgeleiden in deze periode eigen spaargeld gebruiken (74%), op de ondersteuning van hun familie rekenen (35%) en/of een werkloosheidsuitkering hebben (17%), geeft 14% van de respondenten aan dat ze 'irregulier werk' verricht(t)en tijdens het zoekjaar terwijl ze op zoek waren/zijn naar een baan als kennismigrant. Deze respondenten hebben verschillende nationaliteiten, zijn vaker vrouwen (negen van de veertien), en woonden meestal al in Nederland voor deelname aan de regeling (elf van de veertien).

Uit de interviews blijkt dat het bij 'irregulier' werk om 'zwart' werk gaat (zonder twv). Zo deed een geïnterviewde tijdens het zoekjaar 'klusjes', zonder een twv, voor een werkgever die haar expertise nodig had. Anderen hadden inkomen tijdens het zoekjaar 'from teaching and concerts', of 'work in office in week days and in a restaurant in the weekend'.<sup>72</sup>

Uit de interviews blijkt een gebrek aan correcte informatie over de hoogte van het looncriterium dat voor de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden geldt om in aanmerking te komen als kennismigrant. Zowel deelnemers aan de regeling als werkgevers denken vaak ten onrechte dat voor deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden het looncriterium van de kennismigrantenregeling geldt, waardoor in feite een schijnknelpunt wordt gecreëerd.

Ook wat betreft de in het zoekjaar ervaren knelpunten werd nagegaan of er verschillen zijn in het percentage respondenten die in verschillende perioden een verblijfsvergunning hebben gekregen (2009-2010 en 2011 of later) in het kader van de

<sup>72</sup> Een aantal geïnterviewden geeft aan tijdens het zoekjaar vrijwilligerswerk gedaan te hebben en op deze manier wat (in natura) betaald te hebben gekregen.

regeling. Het percentage respondenten dat knelpunten heeft ervaren neemt iets af; namelijk van 69% naar 55%. De volgende problemen deden zich minder vaak voor:

- niet kunnen werken omdat ze geen twv konden krijgen (van 31% naar 19%);
- volgens de werkgever niet voldoende Nederlands beheersen (van 39% naar 25%);
- moeite hebben (gehad) een baan te vinden die bij eigen expertise aansluit (van 36% naar 25%);
- bureaucratische problemen in het opstarten van eigen bedrijf of problemen bij het krijgen van een lening (beide van 8% naar 3%).<sup>73</sup>

De afnames in de percentages respondenten die deze knelpunten ervaren kunnen het gevolg zijn van een afname van kinderziektes rond bepaalde procedures, maar ook de internationalisering van en de wat gunstiger economische omstandigheden in het bedrijfsleven kunnen hier een rol in spelen.

De antwoorden op de verschillende vragen van de webenquête en de interviews met sommige respondenten scheppen meer duidelijkheid over de achtergronden van bovengenoemde knelpunten. In meerdere gevallen spelen verschillende factoren tegelijk een rol:

- 1 Onbekendheid met de Regeling Hoogopgeleiden, de hoogte van het looncriterium dat geldt voor de regeling en het twv-vereiste.

Deze onbekendheid bestaat zowel onder werkgevers als onder deelnemers:

*'(...) 99% of the people I talked to in the Netherlands, including the companies I had applied for a job, never heard about this rule and did not understand how I could come to the Netherlands without an employer.'*

*'Because in my residence permit it was written that 'Arbeid uitsluitend toegestaan mits werkgever beschikt over twv', I heard often that I was not allowed to work, and companies didn't want to ask for the permit, added to the fact that I needed a salary over € 50.000 and a contract of at least one year.'*

Het blijkt dat zowel sommige werkgevers als deelnemers ten onterechte denken, dat deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden aan hetzelfde looncriterium moeten voldoen als degenen die onder de Kennismigrantenregeling vallen, en dat dit looncriterium leeftijdsafhankelijk is net als bij de Kennismigrantenregeling het geval is.

Sommige deelnemers aan de expertmeeting herkenden dit punt; volgens hen zijn niet alle werkgevers bekend met het feit dat er drie verschillende regelingen zijn (Regeling Hoogopgeleiden, Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten en Kennismigrantenregeling), en dat er voor de deelnemers aan een zoekjaar regeling een lager looncriterium geldt dan voor de deelnemers aan de Kennismigrantenregeling. Sommige deelnemers aan de expertmeeting vragen zich af wat het voordeel is voor een werkgever om drie verschillende regelingen te hebben. De vertegenwoordiger van de gespecialiseerde *recruiting agency* geeft aan dat het lastig is om werkgevers steeds verschillende regelingen uit te leggen en aan te geven welke regeling voor welke doelgroep bestemd is en welke criteria ervoor gelden. Eén deelnemer aan de expertmeeting doet de suggestie om de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden die hun PhD of mastergraad in Nederland behaalden (en die voor deelname al in

---

<sup>73</sup> Daarbij moet worden opgemerkt dat het in beide periodes om zeer kleine aantallen gaat: in de eerste periode probeerden drie respondenten een bedrijf op te starten en in de tweede periode twee.

Nederland woonden) onder de doelgroep van het Zoekjaar Afgestudeerde Studenten te brengen en de Regeling Hoogopgeleiden uitsluitend te bestemmen voor hoogopgeleiden uit het buitenland zodat de communicatie ook daarop gericht worden.

## 2 Onwilligheid van werkgevers om twv aan te vragen

Sommige respondenten geven aan dat werkgevers niet altijd enthousiast zijn om werknemers in dienst te nemen die een twv nodig hebben:

*'One company did not want to hire anyone who would eventually need a visa arranged by the company. I also found that many entry-level industry positions for someone with a PhD did not have a high enough salary for a 30 year-old to become a kennismigrant.'*

*'... in my field, there are few jobs that have a high enough salary for me to get hired without needing a work permit. Because my degree is foreign, employers must apply for a work permit for me for non-highly skilled migrant level jobs. Most music teaching jobs available are contract work and do not fulfill the requirements for a highly skilled migrant. Because of this, I find myself in situations where I am recruited and then quickly rejected the moment potential employers learn that they would have to apply for a work permit. My master's degree is from the number 33 ranked university according to the Times List, higher than any Dutch institution, and I have relevant work experience but I am constantly thwarted by the rigidity of this visa program for foreign graduates.'*

Ook dit punt herkennen sommige de deelnemers aan de expertmeeting. Het is niet altijd mogelijk werkzoekende hoogopgeleide vreemdelingen die naar hen toekomen voor assistentie te helpen: de werkgevers zijn weinig bekend met de regeling, en als ze voorgelicht zijn schrikken de complexiteit en het twv-vereiste hen af vanwege verwachte rompslomp en kosten. Alle deelnemers aan de expertmeeting zijn van mening dat het twv-vereiste afgeschaft moet worden voor deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden.

## 3 Eis om als kennismigrant bij een als referent erkende werkgever te werken

Bij het zoeken naar een baan voelden sommige respondenten zich beperkt in hun keuzes door de eis dat ze slechts bij werkgevers aan de slag kunnen gaan die geregistreerd/erkend referent zijn:

*'I found many companies and lists of companies that had partnerships (with IND), but they were mainly in completely other (geographical) areas.'*

*'And also the problem at IND is that this list of companies who are qualified to hire highly skilled immigrants is from 2010. It is three years old; I assume there are more companies in this list, so every time you want to know if it is on the list, you have to contact the IND.'*

Ook dit wordt als knelpunt herkend door sommige deelnemers aan de expertmeeting. Volgens de vertegenwoordiger van een *recruiting agency* vinden vooral de kleine bedrijven de kosten van registratie te hoog.

## 4 Voorkeur van werkgevers betreffende kennis van de Nederlandse taal

Volgens het puntensysteem van de Regeling Hoogopgeleiden, is het spreken van de Nederlandse taal geen eis. Een hoogopgeleide krijgt echter 5 (extra) punten indien hij/zij de Nederlandse taal spreekt op A2 niveau van 'Nederlands als Tweede Taal'



(zie bijlage 2, tabel b2.1). Volgens sommige respondenten ligt de eis van de werkgevers betreffende de taal in de praktijk hoger:

*'The IND brochure does not mention that without C2 level Dutch language you can not find a job here/nobody is willing to hire you without C2 level Dutch language.'*

#### 4.6 Tevredenheid met de Regeling Hoogopgeleiden

Hoewel meer dan de helft van de respondenten aangeeft problemen te hebben meegemaakt tijdens de aanvraagprocedure en bij het zoeken naar een baan tijdens het zoekjaar, is een grote meerderheid van de respondenten tevreden of zeer tevreden met de Regeling Hoogopgeleiden (tabel 4.11). De deelnemers die al in Nederland woonden geven dit vaker aan dan de deelnemers die voor deelname in het buitenland woonden (79% vs. 68%). Respondenten uit de opkomende economieën, overig Europa en overig Azië zijn ook vaker tevreden (tussen de 79% en 85%) dan de respondenten uit overige nationaliteitsgroepen (tussen de 60% en 67%).

**Tabel 4.11 Tevredenheid met de Regeling Hoogopgeleiden**

	Totaal n & %
Zeer tevreden	18
Tevreden	59
Ontevreden	15
Zeer ontevreden	8
<b>Totaal</b>	<b>100</b>

De redenen voor tevredenheid lijken in sommige opzichten op de redenen om gebruik te maken van de regeling en kunnen als volgt samengevat worden (meerdere respondenten noemen meer dan één reden):

- het zoekjaar als instrument om in Nederland te blijven (na de studie of na het beëindigen van een baan);
- het zoekjaar als overbrugging tot de gewenste verblijfsvergunning in Nederland;
- het zoekjaar als overbrugging tot de gewenste verblijfsvergunning in Europa;
- het leveren van een bijdrage aan de Nederlandse kenniseconomie;
- de mogelijkheid om Europese/internationale (werk)ervaring op te doen;
- aan de deelnemers toegekende rechten zoals de mogelijkheid om in Nederland te wonen en te werken;
- organisatorische redenen: duur die voldoende is om een (goede) baan te zoeken, duidelijke informatie over en goede organisatie van de procedure, alsmede tevredenheid over de assistentie van uitzendbureaus.

De redenen voor *ontevredenheid* met de Regeling Hoogopgeleiden hebben vooral te maken met de eerder vermelde problemen rond de aanvraagprocedure, het niet of moeilijk kunnen vinden van een (permanente) baan, maar ook met de beperkte rechten die de deelnemers hebben (bijvoorbeeld wat betreft toegang tot sociale voorzieningen).

## 4.7 Deelname van UAF-studenten aan de Regeling Hoogopgeleiden

Studenten die door het UAF begeleid worden en nog in de asielprocedure zitten vormen een bijzondere groep die gebruik kan maken van de Regeling Hoogopgeleiden. In deze paragraaf wordt ingegaan op de ervaringen van het UAF met de deelname van deze studenten aan deze regeling. Dit gebeurt op basis van een interview met twee vertegenwoordigers van het UAF die nauw betrokken zijn bij de begeleiding van de studenten en de uitvoering van de regeling. Daarbij wordt ook ingegaan op de bevindingen uit de vorige evaluatie.

### 4.7.1 Achtergrond

In haar brief van 22 juli 2009 heeft de toenmalige Staatssecretaris van Justitie aan de voorzitter van het UAF toegezegd dat UAF studenten in ieder geval tijdens de proefperiode van de Regeling Hoogopgeleiden (tot 1 januari 2011) gebruik mochten maken van deze regeling (Uitterhoeve & Vleugel 2011). Dit kon vanaf 24 maart 2010, toen de IND-werkinstructie waarin de regels die gelden voor deze groep gepubliceerd was (Uitterhoeve & Vleugel 2011). Ook na de proefperiode kwamen UAF studenten in aanmerking voor deelname aan de Regeling Hoogopgeleiden. Voor UAF-studenten die gebruik willen maken van de regeling gelden een aantal specifieke voorwaarden (Uitterhoeve & Vleugel 2011; respondenten UAF):

- Uitsluitend UAF-studenten die nog in een asielprocedure zitten komen in aanmerking voor deelname; alle overige groepen (studenten met een asielvergunning, studenten wier asielaanvraag is afgewezen en die in een reguliere procedure zitten en uitgeprocedeerden) zijn uitgesloten van de deelname aan de Regeling Hoogopgeleiden.
- UAF-studenten wier aanvraag wordt ingewilligd, dienen hun asielaanvraag terug te trekken.
- Ook UAF-studenten met een Bachelorsgraad mogen mee doen aan de regeling. Volgens het UAF studeert bijna de helft van de studenten die het UAF begeleidt aan het hbo en heeft deze groep goede perspectieven op de Nederlandse arbeidsmarkt.
- Voor UAF-studenten gelden geen eisen wat betreft een machtiging voor voorlopige verblijfsvergunning (mvv) of identiteitspapieren<sup>74</sup> (voor meer informatie zie Uitterhoeve & Vleugel, 2011).

### 4.7.2 Rol van het UAF

Het UAF is verantwoordelijk voor het indienen van de aanvragen namens de UAF-studenten. Voordat aanvragen ingediend worden bij de IND maakt het UAF een strenge selectie. Ten eerste worden er vanaf een half jaar voor het afstuderen oriëntatiegesprekken gehouden met de studenten van wie wordt gedacht dat ze in aanmerking zouden kunnen komen voor de Regeling Hoogopgeleiden, om na te gaan of deze studenten geïnteresseerd zijn om gebruik te maken van de regeling. Indien dit het geval is volgen er vervolggesprekken om helder te krijgen of deze studenten inderdaad aan alle voorwaarden voldoen. Tijdens deze gesprekken met de potentiële kandidaten wordt ook ingegaan op de vraag hoe ze van plan zijn om een baan te zoeken tijdens het zoekjaar.

Of een aanvraag wordt ingediend hangt volgens de respondenten af van verschillende factoren, bijvoorbeeld of de studenten daadwerkelijk afstuderen. Ook komt het

---

<sup>74</sup> Mits er geen twijfel bestaat over de gestelde identiteit en nationaliteit van de vreemdeling (Uitterhoeve & Vleugel 2011; respondenten UAF).

voor dat de omstandigheden in hun asielprocedure veranderen waardoor potentiële kandidaten niet meer aan de voorwaarden voldoen, of dat studenten zelf besluiten om geen gebruik te maken van de regeling vanwege de voortgang van de asielprocedure. In twijfelgevallen (bijv. kwesties omtrent het bepalen van de identiteit tijdens de asielprocedure) neemt het UAF contact op met de IND. Als blijkt dat de betrokken student niet aan de voorwaarden voldoet, wordt dit aan de student gemeld en wordt geen aanvraag ingediend. Volgens de vertegenwoordigers van het UAF impliceert deze werkwijze dat het bijna zeker is dat een aanvraag ingewilligd wordt.

Na de inwilliging van een aanvraag biedt de afdeling *Job Support* van het UAF de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden een intensieve begeleiding bij het zoeken naar een baan. Het betreft bijvoorbeeld ondersteuning bij het opdoen van sollicitatie- en netwerkvaardigheden, het opstellen van sollicitatiebrieven en CV's en het vinden van en omgaan met plaatsen waar men goede vacatures kan vinden. Daarnaast heeft het UAF een netwerk van een aantal bedrijven waar soms studenten geplaatst kunnen worden. Indien nodig geeft het UAF ook voorlichting aan werkgevers over de Regeling Hoogopgeleiden en de criteria die voor UAF-studenten gelden om als kennismigrant te kunnen werken en ondersteuning aan de deelnemers bij het verbeteren van hun taalvaardigheden.

Daarnaast staat het UAF financieel garant voor deelnemers die dat nodig hebben. Mede om die reden is het ook in het belang van het UAF dat de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden snel een baan vinden (Uitterhoeve & Vleugel, 2011; respondenten UAF).

#### *4.7.3 Aantal aanvragen en inwilligingen, profielen en huidige situatie van de deelnemers*

Volgens de resultaten uit de eerste evaluatie heeft het UAF tussen 24 maart 2010 en 31 december 2010 drie aanvragen ingediend in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden die alle drie door de IND ingewilligd waren (Uitterhoeve & Vleugel, 2011).

Sindsdien heeft het UAF drie aanvragen ingediend, allemaal in 2012. Een van deze aanvragen is teruggetrokken omdat de asielaanvraag van de betrokken student ondertussen ingewilligd was. De overige twee aanvragen zijn ingewilligd. Tot medio juli (de datum van het interview met de vertegenwoordigers van het UAF) heeft het UAF geen aanvragen ingediend.

De vijf UAF-studenten die gebruik maakten van de Regeling Hoogopgeleiden hebben verschillende nationaliteiten. Drie van hen hebben een Hbo-opleiding afgerond en twee studenten hebben een mastergraad. Op één na hebben zij allen een technische studierichting gevolgd (ICT, werktuigbouwkunde, autotechniek en vliegtuigtechniek). Alle deelnemers vonden snel een baan als kennismigrant (meestal binnen drie maanden) die aansloot bij hun studierichting. Op het moment van het interview hadden op één na alle studenten een verblijfsvergunning als een kennismigrant. Een deelnemer was zijn baan kwijt en was volgens de registratie van de IND afgewezen voor verder verblijf omdat hij/zij niet voldeed aan de geldende criteria.

#### *4.7.4 Ervaringen met Regeling Hoogopgeleiden*

De vertegenwoordigers van het UAF geven aan zeer tevreden te zijn over het feit dat UAF-studenten deel kunnen nemen aan de Regeling Hoogopgeleiden. Het UAF is ook tevreden met het aantal studenten dat tot nu toe deel nam. Hoewel het UAF in 2013 (nog) geen beroep heeft gedaan op de regeling, bestaat de potentiële groep

nog steeds. Het UAF streeft niet naar een grote groep want het ziet liever dat de studenten tijdens hun studie een verblijfsvergunning krijgen in de asielprocedure. Dit voorkomt namelijk onzekerheid die ten koste kan gaan van het halen van een diploma.

Uit de vorige evaluatie bleek dat het UAF positief was over de samenwerking met de IND (Uitterhoeve & Vleugel, 2011). Dit is nog steeds het geval. Het UAF heeft een vaste contactpersoon bij de IND wat ervoor zorgt dat vragen snel worden beantwoord. Naar de mening van de respondenten zijn de deelnemers zelf ook tevreden dat ze eindelijk een verblijfsvergunning hebben en een onzekere periode achter zich kunnen laten.

#### 4.7.5 *Knelpunten en wensen van het UAF*

Uit de vorige evaluatie kwam de wens naar voren dat UAF-studenten die na afwijzing van een asielaanvraag inmiddels in een reguliere procedure zaten ook gebruik zouden kunnen maken van de Regeling Hoogopgeleiden (Uitterhoeve & Vleugel, 2011). Het UAF heeft deze wens nog steeds. Vanuit het uitgangspunt dat onder deze groep veel 'verborgen talenten' zitten en de uitzondering van deze groep haaks op de grote doelstelling van de overheid staat om meer studenten van buiten de EU aan te trekken, zou het UAF willen zien dat de doelgroep uitgebreid wordt met ex-asielzoekers (en hun kinderen) die nu reguliere aanvragen hebben lopen (bijvoorbeeld op basis van medische gronden of 'buitenschuld').

Hoewel de ultieme wens van het UAF is om alle studenten die via het UAF afstuderen ook aan werk te helpen, geven de respondenten aan dat het UAF zeer tevreden zou zijn met een uitbreiding van de doelgroep met de bovengenoemde categorieën. Omdat niet alle UAF-studenten een diploma halen en het UAF vooraf zelf een strenge selectie maakt verwacht het UAF geen grote toename in het aantal aanvragen door een dergelijke uitbreiding.<sup>75</sup>

De vertegenwoordigers van het UAF wijzen ook op het feit dat sommige UAF-studenten de eis om een lopende asielaanvraag terug te trekken als belemmering zien om gebruik te maken van de regeling. De tijdelijke aard van de verblijfsvergunning en de koppeling daarvan aan werk speelt hierin een rol. Vooral studenten wier advocaten positieve verwachtingen hebben over de uitkomst van de asielprocedure zouden het makkelijker vinden om een aanvraag in te dienen in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden indien de asielprocedure tegelijkertijd door zou lopen.

## 4.8 Conclusie

- Alle respondenten – deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden die in Nederland zijn (gebleven) – hadden tevoren banden met Nederland. Zij hebben er hun hoogste diploma behaald of waren al eerder in Nederland bijvoorbeeld vanwege werk, of als toerist.
- Deelnemers aan de regeling komen vooral om professionele redenen naar Nederland. Voor degenen die voor deelname al in Nederland waren is studie ook een aanleiding, voor deelnemers die uit het buitenland zijn gekomen spelen sociale banden met Nederland ook een rol.
- Eén op de twee toptalenten die nu in Nederland zijn heeft eerst overgewogen om naar een ander land te migreren. De Verenigde Staten, Australië, Duitsland, Canada en het Verenigd Koninkrijk zijn de top 5-concurrenten van Nederland in de *battle for brains*.

---

<sup>75</sup> Naar verwachting van het UAF zou dit een uitbreiding van maximaal tien aanvragen per jaar betekenen.

- Betere professionele mogelijkheden, sociaal-culturele redenen (vooral de voorkeur voor Engels sprekende landen), betere economische/financiële omstandigheden en het strenge toelatings- en vreemdelingenbeleid in Nederland zijn genoemd als redenen waarom sommige hoogopgeleiden *niet* voor Nederland kiezen.
- Het beëindigen van de studie/baan en de wens in Nederland te blijven, en het krijgen van een verblijfsvergunning in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden als alternatief tot de gewenste verblijfsvergunning (bijv. verblijf als kennismigrant of bij partner) zijn de vaakst genoemde redenen om gebruik te maken van de regeling.
- Ongeveer de helft van de deelnemers is over het bestaan van de regeling te weten te komen via de IND. De nieuwe IND-brochure is door ongeveer drie op de vier deelnemers gelezen. De lezers wijzen op een aantal onduidelijkheden, maar de respondenten rapporteren na de verbeteringen op de IND website minder vaak problemen in het vinden van relevante informatie dan over de periode daarvoor.
- Het is de vraag of de zoekmethoden van werkgevers en buitenlandse toptalenten voldoende op elkaar aansluiten. Volgens de respondenten is de promotie van de Regeling Hoogopgeleiden in het buitenland onvoldoende; volgens hen is de regeling weinig bekend onder toptalenten in het buitenland.
- Er zijn aanwijzingen dat de regeling ook niet goed bekend is onder de Nederlandse werkgevers.
- Na de eerste twee jaar van de uitvoering van de regeling is het percentage deelnemers dat rond de aanvraagprocedure en tijdens het zoekjaar problemen ervaren afgenomen. Desondanks rapporteren de deelnemers verschillende knelpunten. Onbekendheid met de regeling bij diverse betrokkenen speelt hierbij een belangrijke rol.
- Zowel sommige deelnemers als werkgevers denken ten onrechte dat het looncriterium dat voor de Regeling Hoogopgeleiden geldt gelijk is aan het criterium dat voor de Kennismigrantenregeling geldt en ook dat het – net als bij die regeling – leeftijdsafhankelijk is. Zo ontstaat als het ware een ‘schijnknelpunt’.
- Niet alle werkgevers zijn bekend met het feit dat er verschillende regelingen zijn (Regeling Hoogopgeleiden, Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten en Kennismigrantenregeling) en dat er voor de deelname aan de eerste twee genoemde regelingen een lager looncriterium geldt dan voor deelname aan de Kennismigrantenregeling.
- Sommige werkgevers zijn onwillig om een twv aan te vragen. Onbekendheid met de regeling, bureaucratische rompslomp en kosten schrikken de werkgevers af om hoogopgeleide vreemdelingen in dienst te nemen. Er zijn aanwijzingen dat voor sommige werkgevers (vooral kleine bedrijven en bedrijven die niet vaak met kennismigranten in contact komen) de hoogte van de leges om zich bij de IND als een erkend referent te registreren een drempel vormt om hoogopgeleiden als kennismigrant in dienst te nemen.
- Het twv-vereiste en de moeite die het kost om in Nederland een baan te vinden tijdens het zoekjaar zouden tot een *onbedoeld resultaat* kunnen leiden: een ‘vlucht’ van toptalent uit Nederland naar andere kennis-economieën.
- Beperkte rechten van de deelnemers betreffende het verrichten van werk tijdens de zoekperiode leidt er toe dat sommige deelnemers ‘irregulier’ werk verrichten om hun verblijf in Nederland tijdens het zoekjaar te financieren.
- Zowel de deelnemers aan de regeling, als de overige betrokkenen (vertegenwoordigers van werkgevers, universiteiten, uitzendbureaus en Nuffic) zijn van mening dat het twv-vereiste voor de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden afgeschaft moet worden.
- Eén deelnemer aan de expertmeeting doet de suggestie de Regeling Hoogopgeleiden uitsluitend te bestemmen voor hoogopgeleiden uit het buitenland zodat de

communicatie ook daarop gericht wordt. Anderen vragen zich af wat het voordeel is van het hebben van zo veel verschillende regelingen.

- De meerderheid van de deelnemers is tevreden met de Regeling Hoogopgeleiden.
- Er zijn geen aanwijzingen dat er oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van de regeling.

Aan de Regeling Hoogopgeleiden nam een beperkt aantal UAF studenten deel. De ervaringen van het UAF zijn positief.

## 5 Tevredenheid met het leven in Nederland en intenties met betrekking tot toekomstig verblijf

Het doel van de Regeling Hoogopgeleiden is niet alleen het aantrekken van toptalenten uit derde landen, maar ook ze in Nederland te houden. Het is de vraag of dat lukt. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de tevredenheid van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden met het leven in Nederland en hun intenties wat betreft toekomstig verblijf in Nederland. Tevens wordt geprobeerd de toekomstintenties te verklaren. De resultaten in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op gegevens uit de web-enquête en interviews met zestien respondenten.

### 5.1 Tevredenheid met het leven in Nederland

De meerderheid van deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden is (zeer) tevreden met verschillende aspecten van het leven in Nederland. Werk- en levensomstandigheden en de Nederlandse cultuur zijn de drie meest genoemde aspecten waar de hoogopgeleiden (zeer) tevreden over zijn (genoemd door tussen 89% en 92% van de respondenten, zie tabel 5.1). Een van de respondenten die tijdens het zoekjaar een baan gevonden heeft:

*'The way colleagues get along with each other can be very competitive en distant in [geboorteland]. As far as I can see, relations are more relaxed in the Netherlands. People work hard, but the sphere is still relaxed. Also you do not need to feel that you are not good enough or not doing your best if you are not working during the evenings or at the weekends.'*

Over geen enkel aspect van het Nederlandse leven zijn meer van de respondenten ontevreden dan tevreden, maar de mogelijkheden om een baan te vinden als *non-native speaker*, mogelijkheden op de arbeidsmarkt/carrière ontwikkeling en de houding tegenover buitenlanders zijn het vaakst genoemd als aspecten waarover de hoogopgeleiden (zeer) ontevreden zijn (tussen de 26% en 45%). Wat betreft de twee eerstgenoemde aspecten is de ontevredenheid aanmerkelijk groter onder de respondenten die in het buitenland woonden voor deelname aan de Regeling Hoogopgeleiden (respectievelijk 63% vs. 41% en 53% vs. 28%). Een belangrijk deel van de respondenten die al in Nederland woonden voor deelname aan de regeling (blijvers) is echter eveneens ontevreden over de mogelijkheden om een baan te vinden als *non-native speaker*. Diverse respondenten noemden dit ook als knelpunt bij het vinden van een baan tijdens het zoekjaar. Ontevredenheid over de negatieve houding tegenover migranten komt even vaak voor onder respondenten die al in Nederland woonden als onder degenen die recenter naar Nederland zijn gekomen. Deze houding speelde voor een respondent een rol bij haar beslissing om Nederland te verlaten. Tijdens de expertmeeting is naar voren gebracht dat vooral toen de PVV gedoogpartner was sommige hoogopgeleide migranten zich afvroegen of ze welkom waren in Nederland. De meerderheid van de respondenten is echter (zeer) tevreden over de houding tegenover buitenlanders:

*'Dutch people are very open, very friendly and they tolerate or receive foreigners very well. That is important.'*

Het valt op dat de vaakst genoemde redenen voor ontevredenheid met het leven in Nederland (mogelijkheden op de arbeidsmarkt/carrière ontwikkeling, taalbarrière en houding tegenover buitenlanders) ook onder de meest gerapporteerde redenen zijn voor hoogopgeleide migranten om *niet* voor Nederland te kiezen (zie hoofdstuk 4, paragraaf 4.2).

**Tabel 5.1 Tevredenheid met het leven in Nederland, naar woonplaats voor deelname aan de regeling (%)**

	(Ze <sup>e</sup> r)ontevreden			(Ze <sup>e</sup> r)tevreden		
	Al in Nederland	In het buitenland	Totaal	Al in Nederland	In het buitenland	Totaal
Werkomstandigheden	5	11	6	95	90	94
Levensomstandigheden (bijv. milieu, huisvesting, vervoermiddelen)	7	11	8	93	90	92
Nederlandse cultuur/manier van leven	12	5	11	88	95	89
Sociale omstandigheden (bijv. onderwijs, gezondheidszorg, vrijetijdsbesteding)	12	16	13	88	84	87
Nederland als een kenniseconomie	20	16	19	80	84	81
Inkomens-/salarisniveau	22	21	22	78	79	78
Sociale interactie met Nederlandse collega's	22	21	22	78	79	78
Houding tegenover buitenlanders	26	26	26	74	74	74
Mogelijkheden op de arbeidsmarkt/carrière ontwikkeling	28	53	33	72	47	67
Mogelijkheden om een baan te vinden zonder Nederlands als moedertaal	41	63	45	59	37	55
<b>Totale aantal respondenten</b>	<b>81</b>	<b>19</b>		<b>81</b>	<b>19</b>	

## 5.2 Intenties met betrekking tot toekomstig verblijf in Nederland

Zoals in hoofdstuk 3 naar voren kwam wonen de respondenten gemiddeld vijf jaar in Nederland. In de webenquête werd aan de respondenten gevraagd wat hun plannen waren betreffende toekomstig verblijf in Nederland. Op basis van de antwoorden op deze vraag zijn er drie groepen deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden te onderscheiden: *potentiële vestigers*, *twijfelaars* en *potentiële vertrekkers* (zie tabel 5.2).

**Tabel 5.2 Intenties met betrekking tot toekomstig verblijf in Nederland**

	n & %
In Nederland blijven ( <i>potentiële vestigers</i> )	52
Weet nog niet ( <i>twijfelaars</i> )	34
Nederland verlaten ( <i>potentiële vertrekkers</i> )	14
<b>Totaal</b>	<b>100</b>

- *Potentiële vestigers*:<sup>76</sup> respondenten die de intentie hebben hun verblijf in Nederland voort te zetten door het verlengen van de huidige verblijfsvergunning, het

<sup>76</sup> Het gebruik van de term 'vestigers' is geïnspireerd op onderzoek van Engbersen et al. (2011) naar arbeidsmigratie onder Polen, Bulgaren en Roemenen.



aanvragen van een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd, of door naturalisatie. Potentiële vestigers vormen de grootste groep onder de respondenten (iets meer dan de helft). Onder de potentiële vestigers zijn iets meer vrouwen dan mannen (56% vs. 44%). Ongeveer 40% van de potentiële vestigers heeft een verblijfsvergunning als kennismigrant, ongeveer een kwart een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd of verblijf bij partner, 27% zit nog in het zoekjaar en enkele potentiële vestigers hebben overige typen verblijfsvergunningen.

- *Twijfelaars*: respondenten die nog niet weten of ze in Nederland willen blijven, vormen qua grootte de tweede groep (één op de drie respondenten). Onder de twijfelaars zijn wat meer vrouwen (59% vs. 41%). De twijfelaars zijn zowel respondenten die nog in het zoekjaar zitten (35%) als respondenten die een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd of een verblijf bij partner hebben (33%), ongeveer een kwart van hen is kennismigrant.
- *Potentiële vertrekkers*: respondenten die de intentie hebben om (uiteindelijk) Nederland te verlaten. Deze groep is de kleinste groep (ruim één op de tien). Mannen lijken vaker de intentie hebben om te vertrekken dan vrouwen (van de veertien potentiële vertrekkers zijn er negen man). De verwachte vertrektermijn verschilt: de helft van deze respondenten heeft de intentie om Nederland te verlaten na voortgezet verblijf (door het verlengen van de huidige verblijfsvergunning), de anderen zijn van plan om dit te doen in een relatief nabije toekomst (voordat op of op het moment dat de huidige verblijfsvergunning afloopt). Het leeuwendeel van de potentiële vertrekkers is van plan om terug te gaan naar het geboorteland.<sup>77</sup>

De meeste redenen voor vertrek hebben te maken met het geboorteland (vooral de wens om daar te gaan werken, groeiende economische mogelijkheden, banden met familie/vrienden – bijvoorbeeld voor ouders gaan zorgen) en met ervaren knelpunten in Nederland – vooral de taalbarrière in het opbouwen van professionele carrière. Maar ook andersoortige redenen spelen een rol, zoals het niet kunnen wennen aan het Nederlandse eten of de aard van hoogopgeleide migranten:

*'The people who study abroad have some kind of nature. They need some movement. That also explains the fact that they move around, and not stay in one place.'*

Er zijn geen verschillen in burgerlijke staat tussen de drie groepen; ongeveer de helft is samenwonend of getrouwd. Van de potentiële vestigers die samenwonend/getrouwd zijn (27 van de 52), is in de helft van de gevallen ook de partner naar Nederland geïmmigreerd.<sup>78</sup> In bijna alle overige gevallen heeft de respondent de partner in Nederland ontmoet. Onder de twijfelaars is een vergelijkbaar patroon te zien; een van hen vertelt:

*'For me it [coming to the Netherlands] was just trying to live somewhere else and exploring another country (...). But now that I am here, things have changed because life is very different when you are single in a country compared to when you are married to a native of that country. So if you want to ask, why do I still want to be here, it is because I have a Dutch partner now. I don't know how long we will stay here, maybe a couple of years, and then look for something else, somewhere else.'*

---

<sup>77</sup> Drie respondenten overwegen om naar een ander land te vertrekken dan hun geboorteland, namelijk naar de VS, het VK en 'Afrika'.

<sup>78</sup> Niet bekend is of die immigratie vóór, tegelijk met of na de immigratie van de respondent plaatsvond.

Naar verhouding wat meer potentiële vertrekkers hebben hun partner in Nederland ontmoet (vijf van de acht).

Om een beeld te krijgen van de mogelijke migratiepatronen van hoogopgeleiden in Nederland, zijn hun intenties met betrekking tot toekomstig verblijf bezien per deelnemersprofiel zoals onderscheiden in hoofdstuk 4: blijvers, teruggekeerden en kosmopolieten (zie paragraaf 4.1.2). Er blijken geen verschillen te zijn wat betreft de intentie het verblijf in Nederland voort te zetten: de helft van zowel de blijvers, als de teruggekeerden en de kosmopolieten zijn dit van plan. Voor de andere helft zijn er echter wel verschillen: de meerderheid van de overige blijvers en bijna alle overige kosmopolieten twijfelen over hun toekomstig verblijf in Nederland. De overige teruggekeerden zijn verdeeld in hun intenties betreffende verblijf in Nederland (zie tabel 5.3).

**Tabel 5.3 Profielen deelnemers Regeling Hoogopgeleiden naar intentie betreffende verblijf in Nederland**

Profielen van de deelnemers	Toekomstintenties							
	Potentiële vestigers		Twijfelaars		Potentiële vertrekkers		Totaal	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Blijvers	43	53	27	33	11	14	81	100
Teruggekeerden	5	-	3	-	2	-	10	-
Kosmopolieten	4	-	4	-	1	-	9	-
<b>Totaal</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Uit het voorgaande blijkt dat het aantrekken van hoogopgeleiden naar Nederland in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden (een doel van de regeling) niet altijd betekent dat het ook lukt hen in Nederland te houden (ook een doel van de regeling). Terwijl ruim de helft van de toptalenten in Nederland uit derde landen de intentie heeft in Nederland te blijven, twijfelt meer dan 30% en is ruim 10% van plan uit Nederland te vertrekken.

Uit eerder onderzoek blijkt dat migratie *intenties* goede indicatoren zijn van daadwerkelijk migratiegedrag (bijv. De Jong et al., 1983; De Jong, 2000), vooral van permanente migratie (De Jong, 2000). In dit verband is het van belang om te bezien hoe de verschillen in intenties van de toptalenten ten aanzien van hun toekomstig verblijf in Nederland verklaard kunnen worden en welke factoren van invloed zijn op de motivaties van potentiële blijvers, vertrekkers en twijfelaars. Dit gebeurt aan de hand van het cognitieve *value-expectancy* model van migratie van De Jong en Fawcett (1981).<sup>79</sup>

Volgens De Jong en Fawcett (1981) zijn klassieke push-pulltheorieën, die vooral aan de hand van op macroniveau gedefinieerde sociaaleconomische factoren op zoek gaan naar migratiemotieven, onvoldoende in staat om migratiegedrag te verklaren. Ten eerste kan aan de hand van deze theorieën het individuele besluitvormingsproces niet verklaard worden; ten tweede zijn de push-pulltheorieën niet in staat om te verklaren waarom sommige mensen *niet* migreren (zie ook Freeman, 2012).

<sup>79</sup> Het value-expectancy migratie model van De Jong en Fawcett veronderstelt dat het gedrag van een individu bepaald wordt door de overtuigingen en *image-forming* van dat individu. Het value-expectancy model wordt in sociaal-wetenschappelijk onderzoek breed toegepast om gedrag te verklaren. Zie voor verschillende toepassingen van het model voor het verklaren van migratiegedrag, bijvoorbeeld Arnold (1987), De Jong et al. (1983), De Jong et al. (1996), Freeman (2012) en Wentzel et al. (2006).

Ten derde kunnen ook niet-economische factoren van essentieel belang zijn in de primaire motivatie om te migreren (zie ook Arnold, 1987). Volgens De Jong en Fawcett (1981) ligt de wens om de kwaliteit van leven te verbeteren of in stand te houden ten grondslag aan migratiegedrag. Het *value-expectancy* model van migratie gaat ervan uit dat individuele motivatie voor migratie wordt bepaald door verschillende doelen (zowel economische als niet economische) die individuen hebben, de waarde die ze aan de respectievelijke doelen hechten en de verwachting betreffende de locatie waar ze deze doelen het beste kunnen bereiken.

De Jong en Fawcett (1981, p. 49-51) definiëren zeven typen individuele doelen die van invloed kunnen zijn op de motivatie voor migratie:

- *Wealth*: gaat om factoren die te maken hebben met individuele economische beloning (bijv. hoger salaris, een goed inkomen, lagere belasting, lage kosten van levensonderhoud, beschikbaarheid van banen).
- *Status*: heeft betrekking op status en prestige; met onderwijs en beroep als belangrijke aspecten. Een hogere status kan bijvoorbeeld bereikt worden door het behalen van een diploma en het hebben van een hoog gekwalificeerde baan.
- *Comfort*: heeft te maken met fysiek en psychologisch comfort, en betreft aspecten als betere woon- en werkomstandigheden, een aangename werk- en woonomgeving, betere werktijden, of een gezondere of minder stressvolle omgeving.
- *Stimulation*: betekent blootstelling aan aangename activiteiten, entertainment en recreatie (zoals nieuwe ervaringen, pret, avontuur en opwindning). Stimulation kan worden gezien als tegengaan van verveling.
- *Autonomy*: betreft veel verschillende dimensies maar heeft in het algemeen betrekking op persoonlijke vrijheid en de mogelijkheid om een eigen leven te leiden. Het afzwakken van of gebrek aan traditionele familieverplichtingen kan hierbij van belang zijn, maar in sommige contexten kan autonomie ook aan politieke vrijheid refereren.
- *Affiliation*: verwijst naar de waarde van samen zijn met anderen, in relatie tot of als gevolg van migratie. In sommige gevallen kan het het belangrijkste migratiemotief zijn (bijv. in geval van gezinsvorming of gezinshereniging).
- *Morality*: bestrijkt belangrijke waarden- en normensystemen die voorschrijven wat 'goede' en 'slechte' levenswijzen zijn, zoals geloofssystemen. Morele waarden kunnen een belangrijke invloed hebben op het gedrag.

De uiteindelijke migratiemotivatie wordt bepaald door de som van the producten van de *value-expectancies*.

In formulevorm:

$$SI = \sum_{i=1}^n (V_i * E_i)$$

waarbij geldt:

*SI* = de sterkte van de intenties (oftewel de *value-expectancy* index) voor migratie;  
*V* = de waarde van de gewenste uitkomst;  
*E* = de verwachting dat alternatieve locaties tot de gewenste uitkomst zal leiden;  
*i* = specifieke doelen.

De uiteindelijke migratiemotivatie is het resultaat van een cognitieve afweging van kosten en baten; individuen maken een subjectieve, anticiperende weging van verschillende factoren die zouden kunnen leiden tot het behalen van voor hen belangrijke, individuele doelen. Als een bepaald doel voor het individu beperkte waarde

heeft, of als er geen of weinig verwachting is dat een specifiek doel op een bepaalde locatie gerealiseerd kan worden, zal het desbetreffende doel weinig of helemaal niet bijdragen aan de totale intentie betreffende migratie. Hoe sterker de intenties (dus hoe hoger de index) voor een bepaald land, hoe groter de kans is dat het individu in de toekomst voor dat land gaat kiezen om zijn/haar belangrijkste individuele doelen te bereiken. En hoe hoger een landen-specifieke *value-expectancy* index voor een bepaalde categorie doelen is, hoe meer invloed de desbetreffende doelen zullen hebben op de intentie om zich in dat land te vestigen.

### **Value-expectancies van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden**

Om de verschillen in intenties van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden betreffende hun toekomstig verblijf in Nederland te kunnen verklaren, werden in de webenquête verschillende, op de doelen van De Jong en Fawcett (1981) geïnspireerde doelen voorgelegd met de vraag om aan te geven hoe belangrijk deze voor hen zijn en of zij verwachten deze doelen in Nederland of in hun geboorteland<sup>80</sup> te kunnen bereiken. In tabel 5.4 zijn de resultaten weergegeven. Bijna alle doelen die door een duidelijke meerderheid van de respondenten als 'zeer belangrijk' genoemd zijn, blijken te maken te hebben met aspecten van *comfort* (in een veilig land wonen (66%), in een aangename omgeving wonen om kinderen groot te brengen (63%), het hebben van een aangename werkomgeving (59%) en in een aangename omgeving wonen (55%). Ook bepaalde aspecten van *professional status* (professionele groei, 64%) en *morality* (leven in een maatschappij waar men kinderen groot kan brengen op eigen wijze, 51%) worden door meer dan de helft van de respondenten 'zeer belangrijk' genoemd. Doelen met betrekking tot *wealth* (het hebben van een goed salaris, een goede sociale verzekering, een stabiele arbeidspositie) en *stimulation* (het ontmoeten van nieuwe, verschillende type mensen en het hebben van verschillende typen van vrije tijdsactiviteiten), bepaalde aspecten van professionele status (in een kennis-/innovatieve economie werken) en *autonomy* (in een tolerante maatschappij wonen; privacy hebben) worden door een meerderheid 'belangrijk' genoemd.

Leven volgens de voorschriften van de religie is voor de meeste respondenten 'niet belangrijk'.

Alle genoemde doelen betreffende aspecten van *comfort*, *professionele status*, en *autonomy* zijn volgens een meerderheid van de respondenten beter te behalen in Nederland dan in het geboorteland. Ook verwacht een meerderheid van de respondenten dat hun kansen in Nederland groter zijn in vergelijking met het geboorteland wat betreft het realiseren van hun doelen betreffende aspecten van *wealth* (behalve het hebben van een stabiele arbeidspositie). De meerderheid van de respondenten vindt Nederland een minder geschikt land dan hun geboorteland om hun doelen te behalen met betrekking tot *affiliation*.

In navolging van De Jong en Fawcett wordt verondersteld dat de uiteindelijke motivatie om in Nederland te blijven of naar het geboorteland te migreren bepaald wordt door een cognitieve afweging van de in tabel 5.4 gepresenteerde individuele doelen en waarden en de ingeschatte waarschijnlijkheid om deze doelen op deze locaties te bereiken.

---

<sup>80</sup> Zoals eerder in het hoofdstuk duidelijk werd hebben alle potentiële vertrekkers op drie na de intentie om naar hun geboorteland terug te keren. De reacties van de drie respondenten die Nederland vergeleken met het land waarheen ze van plan zijn om te migreren zijn in de analyses buiten beschouwing gelaten; alle vergelijkingen betreffen dus Nederland en het geboorteland van de respondenten.

**Tabel 5.4 Individuele values en expectancies, vergelijking Nederland en geboorteland (%)**

Doelen	Waarde van de doelen				Verwachting met betrekking tot het realiseren van het doel		
	Niet belangrijk	Beetje belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk	Beter in het geboorteland	Beter in Nederland	Hetzelfde
<i>Comfort</i>							
- In een prettige/aangename omgeving wonen	-	3	42	55	16	53	31
- In een aangename omgeving wonen om kinderen groot te brengen	5	6	26	63	6	62	32
- In een veilig land wonen	-	5	29	66	4	68	28
- Een prettige werkomgeving hebben (bijv. goede collega's hebben, meer reguliere werkuren, werken in een minder stressvolle omgeving)	-	6	35	59	8	60	32
<i>Wealth</i>							
- Een goed salaris hebben	1	7	55	37	17	63	21
- Een stabiele arbeidspositie hebben	3	8	49	40	25	33	43
- Een goede sociale verzekering en andere economische voordelen hebben	1	18	50	32	4	77	19
<i>Professional status</i>							
- Werken op een plek met internationale reputatie/werken met experts op het eigen professionele terrein	5	9	43	42	3	70	27
- Professionele groei	1	1	34	64	21	59	21
- Werken in een kennisintensieve/innovatieve economie	4	19	47	30	5	74	21
<i>Affiliation</i>							
- Wonen in de buurt van familie en vrienden op wie je kunt rekenen	4	17	40	39	78	5	17
- Zichzelf thuis voelen in een gemeenschap/voelen dat je er bij hoort	-	18	41	41	62	13	25

Doelen	Waarde van de doelen				Verwachting met betrekking tot het realiseren van het doel		
	Niet belangrijk	Beetje belangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk	Beter in het geboorteland	Beter in Nederland	Hetzelfde
<i>Autonomy</i>							
- Politieke vrijheid hebben	8	27	32	33	5	55	40
- Wonen in een tolerante maatschappij (bijv. kunnen zeggen en doen wat je wilt, houding tegenover homo's en minderheden)	2	13	49	36	5	73	22
- Privacy hebben	2	21	45	32	6	58	36
<i>Stimulation</i>							
- Nieuwe mensen/mensen met diverse eigenschappen kunnen ontmoeten	3	26	46	25	18	49	34
- Diverse recreatiemogelijkheden hebben (bijv. verschillende activiteiten en vrije tijdsbesteding, mogelijkheden om te reizen)	5	21	45	29	23	36	41
<i>Morality</i>							
- Leven in een maatschappij waar je je kinderen groot kan brengen op de eigen wijze	5	7	37	51	16	49	36
- Leven volgens de voorschriften van je religie	52	23	18	8	13	21	66

Tabel 5.5 bevat de gemiddelde scores voor de *value-expectancy* index voor Nederland en voor het geboorteland, berekend voor de bovengenoemde categorieën doelen (zie voor de operationalisering bijlage 6). De scores geven de sterkte aan van de migratie intentie voor Nederland en het geboorteland. Hoe hoger bijvoorbeeld de *value-expectancy* index voor Nederland is, hoe groter de kans dat de hoogopgeleide in de toekomst voor Nederland zal kiezen, hoe hoger de index voor Nederland voor een bepaalde categorie doelen, hoe groter de kans dat deze categorie doelen bij zal dragen aan de intentie om in Nederland te blijven. De *value-expectancy* indexen zijn berekend voor respondenten die verschillende intenties betreffende hun toekomstig verblijf in Nederland kenbaar maakten: potentiële vestigers in Nederland, potentiële vertrekkers naar het geboorteland en twijfelaars. Zo is nagegaan of er verschillen zijn tussen deze drie groepen betreffende de invloed van verschillende doelen op hun motivatie, en zo ja, welke.<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup> De Jong en Fawcett (1981) onderkennen dat andere factoren behalve *value-expectancies* invloed kunnen hebben op de beslissing om wel dan niet te migreren (bijv. individuele kenmerken, eerdere ervaringen met migratie, en sociaal kapitaal). Eerder onderzoek laat echter zien dat *value-expectancies*, ook wanneer overige factoren eveneens in beschouwing zijn genomen, steeds significante determinanten van migratiemotivaties zijn (bijv. Arnold, 1987; De Jong et al, 1983) en dat ze zelfs veroorzaken dat overige factoren insignificant worden (De Jong et al., 1996).

**Tabel 5.5 Gemiddelde scores *value-expectancy* index voor Nederland en het geboorteland, naar intenties betreffende toekomstig verblijf in Nederland**

	Totaal	Potentiële vestigers	Twijfelaars	Potentiële vertrekkers
<i>Totaal</i>				
Nederland	81	88	75	72
Geboorteland	39	34	43	49
(verschil)	(42)	(54)	(32)	(23)
<i>Comfort</i>				
Nederland	22	23	21	20
Geboorteland	7	6	7	7
(verschil)	(15)	(17)	(14)	(13)
<i>Wealth</i>				
Nederland	14	15	13	12
Geboorteland	6	5	6	6
(verschil)	(8)	(10)	(7)	(6)
<i>Professional status</i>				
Nederland	16	17	14	13
Geboorteland	4	3	5	6
(verschil)	(12)	(14)	(9)	(7)
<i>Affiliation</i>				
Nederland	3	4	1	2
Geboorteland	10	9	11	13
(verschil)*	(7)	(5)	(10)	(11)
<i>Autonomy</i>				
Nederland	14	15	13	13
Geboorteland	4	4	4	6
(verschil)	(10)	(11)	(9)	(7)
<i>Stimulation</i>				
Nederland	7	8	7	6
Geboorteland	5	4	5	6
(verschil)	(2)	(4)	(2)	(0)
<i>Morality</i>				
Nederland	6	7	5	7
Geboorteland	4	3	5	5
(verschil)	(2)	(4)	(0)	(2)
Aantal respondenten	97	52	34	11

\* Alleen bij *Affiliation* is de VE-index hoger voor het geboorteland dan voor Nederland.

De gemiddelde *value-expectancy* score voor Nederland is ruim twee keer zo hoog als die voor het geboorteland (81 vs. 39);<sup>82</sup> dit betekent dat de hoogopgeleiden in Nederland meer kans zien dan in hun geboorteland de door hen hoog gewaarde individuele doelen te realiseren. Dit geldt voor alle respondenten, ongeacht hun intenties betreffende toekomstig verblijf in Nederland. Dit is niet verrassend gezien het feit dat alle respondenten eerder Nederland als bestemmingsland kozen en hun

<sup>82</sup> Verschillen significant op 0,10 of minder. Verschillen tussen Nederland en het geboorteland zijn getoetst met *paired sample t-test*; verschillen tussen drie groepen respondenten met verschillende intenties met *independent t-test* (cf. Freeman, 2012).



geboorteland al verlieten.<sup>83</sup> Maar er zijn verschillen tussen de drie groepen respondenten in de sterkte van intenties betreffende hun verblijf in Nederland: onder de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden die aangaven van plan te zijn in de toekomst in Nederland te blijven (potentiële vestigers) is de *value-expectancy* index voor Nederland het hoogst (88) en die voor het geboorteland het laagst (34). Dit verschil impliceert dat de kans dat de potentiële vestigers voor Nederland zullen kiezen om hun meest gewaardeerde doelen te behalen meer dan twee keer zo groot is als de kans dat ze voor hun geboorteland zullen kiezen om de betreffende doelen te bereiken. Onder zowel de twijfelaars als de potentiële vertrekkers is het verschil tussen de *value-expectancies* voor Nederland en voor het geboorteland veel kleiner. Ook voor hen geldt echter dat de kans dat zij voor Nederland zullen kiezen om hun meest gewaardeerde doelen te bereiken groter is dan de kans dat zij voor hun geboorteland zullen kiezen.

Hoe ligt dat bij verschillende categorieën doelen? Zoals al eerder duidelijk werd zijn *comfort* gerelateerde doelen zeer belangrijk voor de meerderheid van de hoogopgeleiden; ook vindt de meerderheid dat hun kansen om deze doelen te bereiken in Nederland groter zijn dan in het geboorteland (zie tabel 5.5). Dit wordt duidelijk gereflecteerd in de *value-expectancy* indexen voor verschillende groepen; ongeacht hun intenties betreffende toekomstig verblijf in Nederland:

- 1 Anticiperen alle respondenten dat hun kansen om de *comfort* gerelateerde doelen in Nederland te halen groter is dan in het geboorteland.<sup>84</sup>
- 2 Zijn de *value-expectancy* scores voor Nederland voor de *comfort* gerelateerde doelen het hoogst (tussen de 20 en 23) wat betekent dat deze doelen de meeste invloed hebben op de intenties van alle respondenten. De kans dat de hoogopgeleiden naar hun geboorteland zullen migreren om hun *comfort* gerelateerde doelen te bereiken is gering onder alle groepen.<sup>85</sup>

De tweede categorie doelen die de meeste invloed zal hebben op de intentie van de hoogopgeleiden om in Nederland te blijven is gerelateerd aan *professional status* (*value-expectancy* index voor Nederland: 16). Doelen die te maken hebben met *autonomy* en *wealth* komen op de derde plaats (voor beide *value-expectancy* index voor Nederland: 14). In zijn beschrijving van factoren die de bestemmingskeuze van hoogopgeleide migranten beïnvloeden noemt Papademetriou (2012), onder andere, vergelijkbare factoren: een aantrekkelijk leefklimaat, een tolerante en veilige samenleving, een goede kennisinfrastructuur die ook kansen biedt voor persoonlijke ontwikkeling en aanwezigheid van andere getalenteerde professionals.

Opvallend is dat op alle doelen behalve *affiliation*-gerelateerde doelen de *value-expectancies* van de verschillende groepen hoger zijn voor Nederland dan voor het geboorteland. Wel zien we dat de verschillen tussen de scores voor Nederland en het geboorteland onder de potentiële vestigers het grootst zijn. Bij de twijfelaars zijn ze kleiner, bij de potentiële vertrekkers zijn de verschillen het kleinst.<sup>86</sup> Bij de twijfelaars is de kans dus wat kleiner dan bij de potentiële vestigers dat zij voor Nederland zullen kiezen om hun meest gewaardeerde doelen te realiseren en dat geldt in iets sterkere mate voor de potentiële vertrekkers.

---

<sup>83</sup> Eerder onderzoek laat ook zien dat migranten hun huidige bestemmingsland beter beoordelen dan hun geboorteland (Arnold, 1987).

<sup>84</sup> Geen significante verschillen tussen de landen-specifieke *value-expectancy* scores van de drie groepen.

<sup>85</sup> Gemiddelde *value-expectancy* tussen 6 en 7 met significante verschillen met die scores voor Nederland.

<sup>86</sup> Alleen bij *morality*-gerelateerde doelen – waarbij de *value-expectancies* voor Nederland en het geboorteland elkaar niet veel ontlopen – gaat dit patroon niet helemaal op.

Geïnterviewden lichten toe hoe ze een cognitieve afweging maken tussen de verschillende doelen, *values* en *expectancies* betreffende deze doelen en hoe deze factoren een rol spelen in hun intenties betreffende hun toekomstige verblijf in Nederland:

*'(...) I don't think that the salary is quite attractive, because (...) some of my friends graduated and in fact went back to [geboorteland] and the net salary is kind of equivalent like Holland. So only considering the salary, it is not really attractive to come to the Netherlands. But the good thing here is... I am a guy who likes to enjoy his life. So I like the environment here, I like the people here. And the working system here as well. Because here I can have almost 40 free days every year, that is quite an advantage comparing going back to [geboorteland] and work there. Not only I will not have such long periods of free days, but also during weekends.... Especially in my profession, I think most engineers have to work partially in the weekends.'*

*'(...) I think it is a trade-off. You have to make a balance. My family is important to me, and I think it is important to raise your children in a nice environment, but I think there is also a nice environment here. But then taking into account job opportunities, income, the style of life, I think that part is better in the Netherlands than in my home country. So for the moment that is something that has a higher priority. It is always a balance.'*

*'From what I can tell and also from what science shows, children are happier here and you can get a really good education and not spend thousands and thousands of dollars, which in the [geboorteland] is a lot harder to make that happen. And just simply the quality of life here is better. The social institutions here (are better) (...). So it is just stuff like that, that makes me think. I would just much rather live in Holland.'*

*'Food safety in [geboorteland] is not very good; it is horrible. I would like to raise my child till about 10 years old and then leave. Because I am concerned about the teenagers here, I really do not like them, to be honest (...). They do not focus on school, they want to go to parties (...) I think as a teenager you have to focus on your study first. May be at the university you have more time to do more stuff (...). But here you have a stable job, that is very difficult in [geboorteland]. I can gain international working experience here (...). But the connection with the people here is... they like to keep distance, I am still a foreigner, I do not feel part of the society.'*

### 5.3 Conclusies

- De meerderheid van de respondenten is (zeer) tevreden met verschillende aspecten van het leven in Nederland. Werk- en levensomstandigheden en de Nederlandse cultuur zijn de drie het meest genoemde aspecten waar de hoogopgeleiden (zeer) tevreden over zijn.
- De mogelijkheden om een baan te vinden als *non-native speaker*, mogelijkheden op de arbeidsmarkt/carrière ontwikkeling en houding tegenover buitenlanders zijn het vaakst genoemd als aspecten waarover de hoogopgeleiden (zeer) ontevreden zijn.
- Het aantrekken van hoogopgeleiden naar Nederland in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden (een doel van de regeling) betekent niet altijd dat het ook lukt

hen in Nederland te houden (ook een doel van de regeling). Terwijl ruim de helft van de toptalenten in Nederland uit derde landen de intentie heeft in Nederland te blijven (potentiële vestigers), twijfelt ruim 30% (twijfelaars) en zegt ruim 10% van plan te zijn uit Nederland te vertrekken (potentiële vertrekkers).

- Aan *comfort* gerelateerde doelen (bijv. een prettige werk- en woonomgeving) spelen de belangrijkste rol in de intentie van de hoogopgeleiden in de toekomst in Nederland te blijven wonen. Daarnaast spelen *professional status* (bijv. werken in een omgeving met internationale reputatie en met experts en werken in een kennis-economie) en *autonomy* (bijv. wonen in een tolerante maatschappij) een belangrijke rol in deze motivatie.
- Op alle doelen behalve *affiliation*-gerelateerde doelen zijn de *value-expectancies* van de verschillende groepen hoger voor Nederland dan voor het geboorteland. De verschillen tussen de scores voor Nederland en het geboorteland zijn onder de potentiële vestigers het grootst. Bij de twijfelaars zijn ze kleiner, bij de potentiële vertrekkers het kleinst.
- Voor zowel de potentiële vestigers als de twijfelaars en potentiële vertrekkers geldt dat de kans dat zij voor Nederland zullen kiezen groter is dan de kans dat zij naar het geboorteland zullen vertrekken om hun meest gewaardeerde doelen te bereiken.



## 6 Conclusies

Binnen de doelstelling om van Nederland een dynamische kenniseconomie te maken probeert de Nederlandse overheid op verschillende manieren hoogopgeleide migranten aan te trekken en te behouden. De Regeling Hoogopgeleiden, die hoogopgeleide vreemdelingen gedurende een jaar de mogelijkheid biedt om in Nederland op zoek te gaan naar werk als kennismigrant of een innovatief bedrijf op te starten, is een van de getroffen maatregelen. De regeling is een experiment met zogenoemd aanbodgestuurd arbeidsmigratiebeleid; het initiatief om naar Nederland te komen ligt volledig bij de migrant. De regeling onderscheidt zich daarmee van de Kennismigrantenregeling, op grond waarvan alleen vreemdelingen afkomstig van buiten de EU worden toegelaten die al een arbeidsovereenkomst met een in Nederland gevestigde werkgever hebben (zie hoofdstuk 1).

Een eerste evaluatie van de Regeling Hoogopgeleiden, die zich met name richtte op de cijfermatige ontwikkelingen vond plaats in 2011. De onderhavige studie heeft de Regeling Hoogopgeleiden voor een tweede maal geëvalueerd, ditmaal door niet alleen te kijken naar de cijfermatige ontwikkelingen maar ook naar de overwegingen en ervaringen van de deelnemers aan de regeling en overige betrokkenen. In dit concluderende hoofdstuk zullen, aan de hand van de onderzoeksvragen zoals die in hoofdstuk 1 geformuleerd werden, de belangrijkste bevindingen van deze evaluatie kort gepresenteerd worden.

### 6.1 Bevindingen

#### 1 In hoeverre zijn de doelstellingen van de Regeling Hoogopgeleiden gehaald?

##### 1a Wat zijn de cijfermatige ontwikkelingen sinds de invoering van de regeling?

Sinds de invoering van de Regeling Hoogopgeleiden (1 januari 2009) tot en met 31 december 2012 zijn er 462 verblijfsvergunningen afgegeven in het kader van deze regeling. Dit betekent dat de oorspronkelijke ambitie tijdens de invoering van de regeling om binnen twee jaar 500 toptalenten naar Nederland te halen ook na vier jaar nog niet gehaald is. Er is echter door de jaren heen wel een toename in het aantal per jaar verleende verblijfsvergunningen te zien. De verleende verblijfsvergunningen in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden zijn vrijwel gelijk verdeeld over mannen en vrouwen. Het gaat vooral om personen in de leeftijd van 25 tot en met 34 jaar.

In tegenstelling tot de oorspronkelijk beoogde doelgroep woonde het leeuwendeel van de deelnemers gemiddeld al vijf jaar in Nederland. Hieruit blijkt dat het doel om toptalenten aan te trekken uit landen van buiten de EU, de zogenoemde derde landen, slechts in beperkte mate gerealiseerd wordt. De deelnemers die wel in het buitenland woonden voor deelname aan de regeling zijn hoogopgeleiden met sociale banden met Nederland; bijna de helft van deze groep heeft het hoogste diploma in Nederland behaald, de overigen waren al eerder in Nederland om werkgerelateerde redenen, vanwege aanwezigheid van een partner of als toerist.

De herkomstlanden van deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden zijn zeer divers. China en India steken er qua aantal deelnemers bovenuit. De meeste deelnemers hebben een diploma in een exacte studierichting van een Nederlandse

universiteit (met name in techniek, industrie & bouw, of wiskunde, statistiek & informatica); TU Eindhoven, TU Delft en Universiteit Twente zijn de grootste leveranciers van deelnemers aan de regeling.

Studenten die door het UAF begeleid worden en nog in de asielprocedure zitten vormen een bijzondere groep die gebruik kan maken van de Regeling Hoogopgeleiden. In de periode 2010-medio 2013 maakten in totaal vijf UAF-studenten gebruik van de regeling en vonden in de zoekperiode een baan als kennismigrant.

## 2 Wat is de huidige (arbeids)situatie van de deelnemers?

Een meerderheid van de deelnemers aan de regeling vindt tijdens het zoekjaar een baan en ongeveer de helft zet het verblijf voort als kennismigrant na het afronden van het zoekjaar (de overigen hebben een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd, zetten hun verblijf voort als verblijf bij partner of op basis van andere verblijfsgronden). Personen die al in Nederland woonden toen zij zich aanmeldden voor het zoekjaar vonden vaker een baan dan deelnemers die in het buitenland woonden voor deelname aan de regeling.

Deelnemers aan de regeling met een PhD vinden vaker een baan dan migranten met alleen een mastergraad. Daarnaast valt op dat degenen met een *PD in Engineering*, een postdoctorale opleiding aan de technische universiteiten in Nederland, het vaakst binnen het zoekjaar een baan vinden. Een groot deel van de deelnemers is werkzaam in de arbeidssector '*physical and technological science*'. Ook *education & research* en *manufacture & public utilities* zijn sectoren waar relatief veel deelnemers werken. Het aantal deelnemers dat tijdens het zoekjaar een eigen bedrijf begint is verwaarloosbaar.

Van de respondenten die op het moment van de webenquête een baan hadden (n=66) verdiende 94% even veel of meer dan vereiste looncriterium om in aanmerking te komen als kennismigrant.

Een op de vier respondenten werd tijdens of na hun komst naar Nederland vergezeld/gevolgd door een partner. Het is echter niet met zekerheid vast te stellen of immigratie van de partner naar aanleiding van deelname aan de Regeling Hoogopgeleiden plaatsvindt; een grote meerderheid van de deelnemers aan de regeling woonde al in Nederland op het moment van aanvraag. De andere helft van de gehuwden/samenwonenden heeft de partner in Nederland ontmoet. In sommige gevallen wordt het krijgen van een verblijfsvergunning in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden als alternatief gezien voor de gewenste verblijfsvergunning die op dat moment moeilijker te verkrijgen is vanwege de relatief strengere toelatingseisen (bijv. verblijf als kennismigrant of bij partner).

## 3 Wat zijn de ervaringen van de betrokkenen met de regeling? Ervaren ze knelpunten? Zo ja, welke?

Een grote meerderheid van de deelnemers is tevreden met de Regeling Hoogopgeleiden. De deelnemers noemen hiervoor verschillende redenen (bijv. dat de regeling een instrument is om in Nederland of Europa te blijven, het kunnen leveren van een bijdrage aan de Nederlandse kenniseconomie, de mogelijkheid om Europese/internationale werkervaring op te doen). Ontevredenheid heeft vooral te maken met problemen die de deelnemers rond de aanvraagprocedure ervaren (zie onder) en de beperkte rechten die ze hebben (bijv. wat betreft toegang tot sociale voorzieningen).

Na de eerste twee jaar van de uitvoering van de regeling hebben minder deelnemers problemen ervaren tijdens de aanvraagprocedure en tijdens het zoekjaar dan in die eerste twee jaar. Onbekendheid met de regeling bij diverse betrokkenen (medewerkers van de IND, consulaten/ambassades en medewerkers van recruiting agencies/uitzendbureaus, speelt echter nog steeds een rol *tijdens de aanvraagprocedure*. Daarnaast ervaren sommige deelnemers problemen als gevolg van de (beperkte) samenwerking tussen de IND en de consulaten/ambassades, hoogte van de leges, lange beslistermijnen en eisen met betrekking tot vereiste documenten. Het niet kunnen werken in een gevonden baan vanwege volgens potentiële werkgever onvoldoende kennis van de Nederlandse taal, problemen bij het vinden van een baan die bij de eigen expertise past en het twv-vereiste zijn relatief vaak genoemde problemen *tijdens het zoekjaar*. De deelnemers moeten hun verblijf in Nederland en overige kosten (zoals de ziektekostenverzekering) financieren met bijvoorbeeld spaargeld terwijl zij liever tijdelijk (parttime) werk zouden verrichten tijdens hun zoektocht naar een baan.

Uit de expertmeeting komt een aantal mogelijke verklaringen van werkgevers voor het geringe aantal vreemdelingen dat gebruik heeft gemaakt van de regeling naar voren: onbekendheid met de regeling bij werkgevers; het twv-vereiste; onbekendheid met de regeling in het buitenland; hoogte van de leges om zich bij de IND als referent te registreren. Deze verklaringen komen in grote mate overeen met de mogelijke verklaringen die ook in de eerste evaluatie door (andere) experts naar voren werden gebracht. Verder is een belangrijk deel van de deelnemers van mening dat de bekendheid van de regeling beperkt is onder toptalenten in het buitenland (zie onder).

Zowel sommige deelnemers als werkgevers denken ten onrechte dat het looncriterium dat voor de Regeling Hoogopgeleiden geldt gelijk is aan dat voor de Kennismigrantenregeling. Zo ontstaat als het ware een 'schijnknelpunt'.

Hoewel het aantal deelnemers vanuit het UAF tot nu toe zeer beperkt is gebleven, is het UAF tevreden met de regeling. Volgens het UAF zien studenten de eis om een lopende asielaanvraag in te trekken als belemmering om gebruik te maken van de regeling. Een door het UAF gewenste uitbreiding van de groep die in aanmerking komt voor de regeling door het mogelijk te maken om een aanvraag te indienen vanuit een lopende reguliere procedure voor ex-asielzoekers (en hun kinderen) zou volgens het UAF een uitbreiding van maximaal tien aanvragen per jaar betekenen.

#### 4 In hoeverre sluiten de regeling en de promotie daarvan aan bij de zoekmethoden van de hoogopgeleiden?

##### 4a Wat zijn de zoekmethoden van hoogopgeleiden op de (internationale) arbeidsmarkt?

De overgrote meerderheid van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden woonde al in Nederland en ziet de regeling als een manier om te proberen het verblijf in Nederland te verlengen en een baan te vinden. Deelnemers die van buiten Nederland kwamen hebben vaak sociale banden met Nederland. Voor hen is de regeling een manier om naar Nederland te komen en een baan te zoeken.

De informatie over de zoekmethoden van de internationale toptalenten is gering omdat het leeuwendeel van de deelnemers aan de regeling al in Nederland woonde. Volgens deelnemers is de regeling weinig bekend onder toptalenten in het buitenland. Er lijkt weinig aan promotie van de regeling in het buitenland gedaan te

worden. Zo zijn ambassades volgens de respondenten bijvoorbeeld vaak niet op de hoogte van de regeling.

Bovendien lijken de zoekmethoden van deelnemers en bedrijven niet op elkaar aan te sluiten. Terwijl deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden een baan zoeken in Nederland, zoeken grote bedrijven vaak in het buitenland naar personen met zeer specifieke skills, bijvoorbeeld door gerichte *branding* activiteiten ter plekke en door het inzetten van hun internationale sociale netwerken. Daarnaast zoeken sommige grote bedrijven hoogopgeleiden met het doel om snelle kennisuitwisseling tot stand te brengen en werken daarom met kortdurende arbeidscontracten terwijl de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden een baan zoeken met het doel langer in Nederland te blijven.

#### 4b Waarom kiezen hoogopgeleiden wel of niet voor Nederland?

Het beëindigen van de studie/baan en de wens in Nederland te blijven, zijn de vaakst genoemde redenen om gebruik te maken van de regeling. Deelnemers die uit het buitenland zijn gekomen, noemen professionele redenen en sociale contacten het vaakst. Zo was voor sommige respondenten de aanwezigheid van een partner/vriend(in) in Nederland, een van de redenen om deel te nemen aan de Regeling Hoogopgeleiden ('omgekeerde' gezinsmigratie).

Eén op de twee toptalenten die nu in Nederland zijn heeft overwogen om naar een ander land te migreren. De Verenigde Staten, Australië, Duitsland, Canada en het Verenigd Koninkrijk zijn de top 5-concurrenten van Nederland in de *battle for brains*. In de overweging om Nederland boven een ander land te verkiezen spelen verschillende factoren een rol, zoals de verwachting dat men in Nederland gemakkelijker een baan zal kunnen vinden, het internationale karakter van de wetenschappelijke wereld, *openmindedness* van de Nederlanders, een betere economische situatie, afstand tot het geboorteland, een soepeler toelatingsbeleid, een betere leefomgeving en de verwachting dat men zich in Nederland – in vergelijking met andere niet-Engelstalige landen – makkelijker kan redden in het Engels.

Indirecte informatie laat zien dat soortgelijke factoren een rol spelen in de keuze waarom sommige hoogopgeleiden *niet* voor Nederland kiezen: betere professionele mogelijkheden, sociaal-culturele redenen (vooral de voorkeur voor Engels sprekende landen), betere economische/financiële omstandigheden en het strenge toelatings- en vreemdelingenbeleid in Nederland.

#### 5 Wat zijn de intenties van de hoogopgeleiden betreffende het verblijf in Nederland? Waarom willen ze wel of niet in Nederland blijven?

De meerderheid van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden is (zeer) *tevreden* met verschillende aspecten van het leven in Nederland. Werk- en levensomstandigheden en de Nederlandse cultuur worden in dit verband het meest genoemd. De mogelijkheden om een baan te vinden als *non-native speaker*, mogelijkheden op de arbeidsmarkt/carrière ontwikkeling en houding tegenover buitenlanders zijn de vaakst genoemde aspecten waarover de hoogopgeleiden (zeer) *ontevreden* zijn.

Uit de resultaten blijkt dat het aantrekken van hoogopgeleiden naar Nederland in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden niet altijd betekent dat het ook zal lukken hen in Nederland te houden. Terwijl ruim de helft van de toptalenten in Nederland



uit derde landen de intentie heeft in Nederland te blijven, twijfelt ongeveer één op de drie over hun toekomstig verblijf in Nederland. Ruim 10% van de deelnemers is van plan uit Nederland te vertrekken.

Het wonen in een prettige omgeving om kinderen groot te brengen en werken in een omgeving met internationale reputatie en met experts spelen, naast het wonen in een tolerante maatschappij, een belangrijke rol in de intentie van hoogopgeleiden om in de toekomst in Nederland te blijven.

Voor degenen die overwegen terug te keren spelen doelen die te maken hebben met sociale banden en familierelaties juist een belangrijke rol.

## 6 Zijn er indicaties voor onverwachte resultaten? (bijv. oneigenlijk gebruik van de regeling?)

Er zijn geen signalen gevonden die wijzen op oneigenlijk gebruik van de regeling. Er zijn ook geen aanwijzingen dat deelnemers aan de regeling gebruikmaken van sociale voorzieningen terwijl ze daar op grond van hun verblijfsvergunning geen recht op hebben.

Er zijn wel enkele indicaties dat sommige deelnemers tijdens het zoekjaar 'irreguliere' arbeid verrichten (lees: een tijdelijke baan hebben waarbij niet is voldaan aan het twv-vereiste) om hun verblijf in Nederland tijdens het zoekjaar te financieren. Verder kunnen het twv-vereiste en de moeite die het kost om in Nederland een baan te vinden tijdens het zoekjaar leiden tot een 'vlucht' van buitenlands toptalent uit Nederland naar andere kenniseconomieën. Een aantal deelnemers zoekt tijdens het zoekjaar een baan in andere EU-landen en/of buiten Europa.

### 6.2 Slotopmerkingen

De eerste evaluatie van de Regeling Hoogopgeleiden in 2011 heeft laten zien dat de regeling in de eerste twee jaar van haar bestaan beduidend minder dan het geam-bieerde aantal hoogopgeleiden heeft aangetrokken. De huidige evaluatie maakt duidelijk dat, hoewel er een toename van het aantal inwillingen is, het aantal deelnemers aan de regeling nog steeds beperkt is. Bovendien blijkt dat de regeling met name gebruikt wordt door hoogopgeleiden die al in Nederland zijn. De waarde van de regeling zoals die nu uitpakt ligt meer in het vasthouden van toptalenten die al in Nederland zijn dan in het aantrekken van 'nieuw' talent uit derde landen.

Hoewel er veel minder gebruikgemaakt wordt van de Regeling Hoogopgeleiden dan van de Kennismigrantenregeling en de Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten zorgt de Regeling Hoogopgeleiden in ieder geval voor het behoud voor de Nederlandse arbeidsmarkt van een deel van de in Nederland gepromoveerde derdelanders, een groep die niet in aanmerking komt voor deelname aan de regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten. Vóór de inwerkingtreding van de Regeling Hoogopgeleiden kwamen in Nederland gepromoveerden niet in aanmerking voor een verblijfsvergunning om op zoek te gaan naar werk in Nederland. Hierdoor ging (een deel van) deze groep verloren voor de Nederlandse kenniseconomie.

Bij de keuze van hoopopgeleide migranten voor het land van vestiging spelen meerdere factoren een rol. Deelnemers aan de regeling komen vooral om professionele redenen naar Nederland maar bekendheid met Nederland en sociale contacten in Nederland zijn ook belangrijk in de overweging voor Nederland te kiezen. Er komen via de regeling vrijwel geen hoogopgeleiden naar Nederland die geen banden met Nederland hebben. Dit zou te maken kunnen hebben met de beperkte promotie

van de regeling in het buitenland. De intentie van hoogopgeleiden om in Nederland te *blijven* wordt vooral beïnvloed door niet-economische doelen zoals een prettige woon- en werkomgeving.

Een aantal knelpunten die in 2011 reeds aan de orde werden gesteld, worden ook in dit onderzoek nog genoemd. Het twv-vereiste is hiervan een voorbeeld. Het vereiste kan een grote barrière vormen om deel te nemen aan de regeling. De vreemdelingen in kwestie kunnen minder gemakkelijk werken, wat een zoekjaar financieel kostbaar maakt, en het twv-vereiste staat het vinden van stage- of detacheringsplekken in de weg. Ook zijn werkgevers huiverig voor de 'rompslomp' en kosten die zij associëren met het twv-vereiste. Verder zijn werkgevers vaak niet op de hoogte dat voor deelnemers aan een zoekjaar een lager looncriterium geldt dan voor deelnemers aan de Kennismigrantenregeling.

Ondanks bovenstaande beperkingen zijn zowel deelnemers als andere betrokkenen positief over de regeling en wordt de regeling als een goede aanvulling gezien op de bestaande regelingen voor kennismigranten en buitenlandse studenten die afstuderen in Nederland.

## Summary

### **Wanted: foreign top talent Evaluation of the Orientation Year Highly Educated Persons**

#### **Background and aim of the research**

The Dutch government has implemented various measures with the goal of becoming a dynamic knowledge-intensive economy and to build a strong position in the international battle for brains. The Orientation Year for Highly Educated Persons is one of these measures (in effect as from January 1, 2009). The initial goal of the scheme was to attract top talents from countries outside the European Union (so-called 'third countries') and to keep them in the Netherlands. The Dutch government aimed to attract 500 top talents within the first two years of the implementation.

Participants in the Orientation Year for Highly Educated Persons receive a residence permit –for one year maximum – to look for a job as a highly skilled migrant or to start an innovative business in the Netherlands as a self-employed person. The scheme differs from the Highly Skilled Migrants Scheme under which only migrants who already have an employment contract with an employer in the Netherlands are admitted. The target group of the Orientation Year for Highly Educated Persons consists of highly educated persons who hold a Master's degree or PhD from 1) one of the top 200-universities in the world<sup>87</sup> or 2) an accredited Dutch educational institution. Regarding the latter group, the scheme originally targeted highly educated persons who left the Netherlands after receiving their degree, but who would like to return to the country within three years. Third-country nationals who successfully complete their study in the Netherlands with a Bachelor's or Master's degree could already make use of another regulation: the Orientation Year for Graduates in the Netherlands.

The aims of the current research are:

- to present the numbers and background characteristics of the participants in the Orientation Year for Highly Educated Persons;
- to describe the position of the participants in the Dutch job market;
- to gain insight into the reasons why highly educated persons choose (or do not choose) for the Netherlands;
- to take stock of the experiences of different parties involved in the scheme;
- to explore the participants' intentions regarding their future stay in the Netherlands.

The study uses several methods and sources: the results are based on registration data of the Immigration and Naturalisation Service (IND); a web survey among 100 participants in the Orientation Year for Highly Educated Persons; interviews with 16 respondents of the web survey and some key persons and an expert meeting.

---

<sup>87</sup> According to the Times Higher Education World Rankings, the QS World University Ranking, or the Academic Ranking of World Universities of the Shanghai University.

## Results

### Numbers and background characteristics of the participants

From 2009 to 2012, 462 highly educated third-country nationals received a residence permit based on the Orientation Year for Highly Educated Persons. This means that the initial ambition regarding the number of highly educated persons to be attracted to the Netherlands in the first two years was not fulfilled even after four years. Although the number increased over the years, the number of residence permits granted under this scheme is much lower than those granted under the Highly Skilled Migrants Scheme and the Orientation Year for Graduates in the Netherlands.<sup>88</sup>

Third country nationals who made use of the Orientation Year for Highly Educated Persons during the above mentioned period comprised a variety of nationalities; the top five being of Chinese, Indian, Iranian, Turkish and American nationality. Almost as many males as females participated, and most are between 25 and 34 years old.

Contrary to expectations, an overwhelming majority of the participants in the scheme were already living in the Netherlands before participating (on average for five years); these consisted of foreigners who had received a Master's degree or PhD in the Netherlands. This finding shows that the policy goal to attract top talents from third countries is achieved to only a limited extent. Most participants who lived abroad before participating in the scheme already had ties with the Netherlands (e.g. the presence of a partner, previous stay in the Netherlands due to professional reasons or as a tourist). The majority of the participants have a Master's degree or a PhD, mostly in the exact sciences (especially in engineering, manufacturing and construction, mathematics, statistics and computing).

### Position of the participants in the Dutch job market

The majority of the participants (who were still in the Netherlands when the research was being conducted) managed to find a job during the orientation year. Upon completion of their orientation year, about half of the participants continued their stay in the Netherlands as a highly skilled migrant (others obtained a permanent residence permit or a residence permit due to living with partner or could stay in the Netherlands on other admission grounds).

A vast majority of the participants with a job are employed in the private sector, especially by multinationals or Dutch firms/organisations. The participants work in different sectors, but relatively frequently in the area of physical and technological science. An important percentage of the participants with a job say that their current function fits their educational level.

To be eligible for a residence permit in the Netherlands on the grounds of being a highly skilled migrant, participants in the Orientation Year for Highly Educated Persons need to earn a certain amount of gross annual salary. This amount is lower than for participants in the Highly Skilled Migrants Scheme. Participants that earn less than this minimum amount need to acquire a work permit. The majority of the participants were employed at the time of the research and an overwhelming majority earned a salary which is equal to or higher than this required minimum. The number of participants who start their own business in the Netherlands at the end of the orientation year is negligible.

---

<sup>88</sup> From 2008 to 2011, 23,390 and 2,400 respectively.

## **Choice for the Netherlands and the Orientation Year for Highly Educated Persons**

Participants in the Orientation Year for Highly Educated Persons come to the Netherlands mainly for professional reasons. For those who were already living in the Netherlands before participating in the scheme, study is also a reason; for participants who were living abroad, social ties (especially the presence of a partner) play a role as well. One of every two top talents in the Netherlands initially considered migrating to another country instead of the Netherlands; the United States, Australia, Germany, Canada and the United Kingdom are the top five competitors in this respect. Different factors play a role in the eventual decision to choose for the Netherlands, such as the expectation that finding a job will be easier, the international character of the Dutch scientific world, open-mindedness of the Dutch, a better economic situation, distance to the country of birth, a less strict admission policy, a better living environment, and the expectation that one can get around more easily in English compared to other non-English speaking countries.

According to indirect information<sup>89</sup>, similar factors play a role in the decision of the highly educated to opt for another country instead of the Netherlands: professional reasons (especially, a better chance of finding a – permanent – job that matches one's professional skills/better opportunities for professional development), social-cultural reasons (especially the language barrier), economic/financial reasons (especially working environment/a higher salary), and various reasons related to the admission and aliens policy (e.g. strict requirements for naturalisation and family reunion, 'unfriendly' admission policy, requirement of a work permit as a barrier to accessing the Dutch job market, higher fees). These findings suggest that these are reasons which are generally important for the highly educated when looking for a job internationally, while the personal situation and the individual possibilities determine the perception of and final choice for the destination country.

Participants in the Orientation Year for Highly Educated Persons relatively often report the following reasons for participating in the scheme: 1) having finished the study/the wish to stay in the Netherlands (named by those who were already living in the Netherlands before participating in the scheme) and 2) having a residence permit based on the Orientation Year for Highly Educated Persons as an alternative to another desired residence permit which demands the fulfilment of stricter admission requirements (e.g. a residence permit based on Highly Skilled Migrants Scheme or stay with the partner) (named by participants who were already living in the Netherlands as well as those who moved to the Netherlands to participate in the scheme).

## **Experiences of the participants and other parties**

### **Satisfaction with the Orientation Year for Highly Educated Persons**

A large majority of the participants are satisfied with the scheme. That the scheme is a means for them to stay in the Netherlands or in Europe, being able to contribute to the Dutch knowledge economy, and the possibility to acquire European/international work experience are among the reasons given for their satisfaction. On the other hand, they point out the problems they experienced during the admission

---

<sup>89</sup> The respondents to the web survey were asked whether they knew other highly educated people in their close social networks who had immigrated to another country with the aim of finding a job or starting their own business, but who had also considered the Netherlands as a possible destination country. This resulted in information about 33 highly educated people who ultimately did *not* choose for the Netherlands.

procedure (see below) and the limited rights they have during the orientation year as main reasons for dissatisfaction with the scheme.

### **Sources of information**

About half of the participants were informed about the existence of the Orientation Year for Highly Educated Persons through the IND. Also their social networks and former participants in the scheme served as a source of information.

### **Search methods**

The – limited number of – participants who were living abroad before participating in the scheme looked for international job opportunities mainly through formal methods (e.g. advertisements on different websites). Once in the Netherlands, they utilise their social networks to find a job during the orientation year, in addition to formal methods.

### **Bottlenecks**

Even though the majority of the participants are satisfied with the scheme, they experience various bottlenecks during the admission procedure, the orientation year, and in the implementation of the scheme:

- More than one in three experienced problems during the admission procedure (e.g. in finding relevant information on the website of the IND, getting an initial visa and the residence permit that follows). A lack of familiarity with the Orientation Year for Highly Educated Persons among different parties (employees of the IND, consulates/embassies and employees of recruiting agencies/employment bureaus) also play a role, even in the recent years of the implementation. Some participants encountered problems due to limited cooperation between the IND and the consulates/embassies, high fees, a long decision-making procedure, and requirements relating to documents needed for the application.
- About half of the participants experienced problems during the orientation year. Frequently cited problems are rejection for a job they found because, according to the potential employer, their command of the Dutch language was not good enough; problems in finding a job that suits their expertise; and the work permit requirement. However, in the recent years of the implementation of the scheme there is a decline in the percentage of participants who experience such problems.
- There are indications that the international promotion of the Netherlands as a knowledge economy is insufficiently visible; in addition, the majority of the participants in the Dutch Orientation Year for Highly Educated Persons think that this scheme is unknown in other countries.
- There are several indications that employers are insufficiently familiar with the Orientation Year for Highly Educated Persons. Not all employers are aware that there are similar but different schemes for the highly educated, and that a lower income criteria applies for participants in the Orientation Year for Highly Educated Persons than for participants in the Highly Skilled Migrants Scheme. Some employers as well as some participants mistakenly think that the minimum salary requirement under the Orientation Year for Highly Educated Persons is equal to that of the Highly Skilled Migrants Scheme, and that it is also age-dependent as it is under the latter scheme. This unfamiliarity in a way creates a 'false bottleneck'.
- Some employers are unwilling to apply for a work permit for the participants. Unfamiliarity with the scheme, bureaucracy and the costs involved scare them off.
- It is questionable whether the search methods used by the employers and by the international top talents adequately connect to each other. While the participants in the Orientation Year for Highly Educated Persons search for jobs in the Nether-

lands, there are indications that large companies tend to recruit highly educated people with specific skills in other countries, e.g. through focused branding activities in those countries and by utilising their specific international social networks. Furthermore, some large companies opt for quick information exchange through short term employment contracts, while participants in the Orientation Year for Highly Educated Persons – who are in the Netherlands – look for a job with the aim to stay in the Netherlands longer.

### **Satisfaction with life in the Netherlands and intentions regarding future stay in the Netherlands**

The majority of the participants in the Orientation Year for Highly Educated Persons are satisfied with different aspects of life in the Netherlands. Working and living conditions and the Dutch culture are the most frequently named reasons. The most frequently mentioned reasons for dissatisfaction with life in the Netherlands are the lack of job opportunities as a non-native speaker, the lack of opportunities in the Dutch job market/for professional development in general and the public attitude towards foreigners.

The results indicate that attracting highly educated people from third countries within the context of the Orientation Year for Highly Educated Persons does not necessarily mean that the Dutch government will also succeed in keeping them in the Netherlands. While about half of these top talents intend to stay in the Netherlands in the future, about one in every three participants is not sure about his/her future stay in the Netherlands. More than 10% of the participants are planning to leave the country. The expectation that their chances of attaining their 'comfort' related goals (e.g. a nice working and living environment) are higher in the Netherlands than in the country of birth is the most important factor in their intention to stay in the Netherlands.

### **Unexpected results**

The limited rights of the participants in the Orientation Year for Highly Educated Persons to perform work during the orientation year while looking for a 'real' job as a highly skilled migrant, are a reason for some participants to perform 'irregular' work to finance their stay in the Netherlands during this year. In addition, there are indications that the requirement for obtaining a work permit – if one will earn an annual salary under a certain minimum – and the difficulty of finding a job in the Netherlands during the orientation year can lead top talents to 'escape' to other countries with knowledge economies. A number of participants were looking for a job in other EU-countries and/or other parts of the world, at the time of the study.

According to the experts who participated in the expert meeting or were interviewed, there are no indications that participants make improper use of the Orientation Year for Highly Educated Persons.

### **Concluding remarks**

Since the implementation of the Orientation Year for Highly Educated Persons, the Dutch government's goal of attracting top talents from third countries has been achieved to only a limited extent; the number of participants is limited. Yet in spite

of bottlenecks, both the participants and other parties are positive about the scheme. The majority of the participants – who were still in the Netherlands at the time of the study – eventually found a job as a highly skilled migrant. The scheme is considered to be a good addition to other schemes aimed at attracting highly skilled migrants from third countries.



## Literatuur

- ACVZ (Advies Commissie voor Vreemdelingenzaken) (2004). *Regulering en facilitering van arbeidsmigratie*. Den Haag: ACVZ.
- Arnold F. (1987). Birds of passage no more: Migration decision-making among Filipino immigrants in Hawaii. *International Migration*, 25(1), 41-61.
- Andor L. (2012). *Improving access to labour market information for migrants & employers*. Opening speech during the 'Expert Seminar on Improving Access to Labour Market Information for Migrants & Employers'. Brussels, 2012.
- Berkhout E., Smid T., & Volkerink, M. (2010). *Wat beweegt kennismigranten? Een analyse van concurrentiekracht van Nederland bij het aantrekken van kennismigranten*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Burgers J., & Touburg, G. (2013). International mobility of professional knowledge from the global South: Indian IT workers in the Netherlands. *Global Networks*, 13(4), 517-534.
- Jong, G.F. de (2000). Expectations, gender and norms in migration decision-making. *Population Studies*, 54, 307-319.
- Jong, G.F. de, Abad, R.G., Arnold, F., Cariño, B.V., Fawcett, J.T., & Gardner, R.W. (1983). International and internal migration decision making: A value-expectancy based analytical framework of intentions to move from a rural Philippine Province. *International Migration Review*, 17(3), 470-484.
- Jong, G.F. de, & Fawcett, J.T. (1981). Motivations for migration: An assessment and a value-expectancy research model. In G.F. de Jong & R.W. Gardner (red.), *Migration decision making: Multidisciplinary approaches to micro level studies in developed and developing countries* (pp.13-58). New York: Pergamon Press.
- Jong, G.F. de, Johnson, A.G., & Richter, K. (1996). Determinants of migration values and expectations in rural Thailand. *Asian and Pacific Migration Journal*, 5(4), 399-416.
- EMN (2010). *Inzet migratie op de Nederlandse arbeidsmarkt*. EMN Studie. Den Haag: IND.
- EMN (European Migration Network) (2013). *National report attracting highly qualified and qualified third country nationals*. EMN Study. Den Haag: IND.
- Engbersen, G., Iliès, M., Leerkes A., Snel E., Meij, R. van der (2011). *Arbeidsmigratie op vieren. Bulgaren en Roemenen vergeleken met Polen*. Rotterdam: Erasmus Universiteit.
- European Parliament (2010). *The Lisbon Strategy 2000-2010: An analysis of the methods used and results achieved. Final Report. Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Economic and Scientific Policy, Employment and Social Affairs*. Brussels: European Parliament.
- Freeman, M.A. (2012). *Nurse migration intentions in a Canadian border city*. McMaster University. Open Access Dissertations and Theses. Paper 6900. [www.digitalcommons.mcmaster.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=7939&context=open\\_dissertations](http://www.digitalcommons.mcmaster.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=7939&context=open_dissertations).
- Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Kuhn, P., & Skuterud, M. (2000). Job search methods: Internet versus traditional. *Monthly Labour Review*, October 2000, 3-11.
- Obradović, E. (2013). *Monitor kennismigranten: Kwantitatieve Analyse*. Den Haag: IND.

- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2011). *International migration outlook 2011*. SOPEMI. OECD Publishing. [www.dx.doi.org/10.1787/migr\\_outlook-2011-en](http://www.dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2011-en).
- Papademetriou, D.G., Somerville, W., & Tanaka, H. (2008). *Talent in the 21<sup>st</sup> century economy*. Washington DC: Migration Policy Institute.
- Papademetriou, D.G. (2012). Internationale migratie, Europa en nabuurschap: Trends, beleidskeuzes, bestuurlijke uitdagingen en een blik op de toekomst. In J. W. Holtslag, M. Kremer & E. Schrijvers (red.), *In betere banen?* (pp. 39-50). Den Haag: WRR.
- Schwab (2012) (ed.). *The Global Competitiveness Report 2012-2013*. Genève: World Economic Forum.
- SER (Sociaal Economische Raad) (2013a). *Make it in the Netherlands! Advies over binding van buitenlandse studenten aan Nederland, nr. 1*. Den Haag: SER.
- SER (Sociaal Economische Raad) (2013b). *Analyse ten behoeve van advies 'Make it in the Netherlands! Over binding van buitenlandse studenten in the Netherlands'*. Den Haag: SER.
- Thijm, T., & Diepenhorst, D. (2013). *Het aantrekken van hooggekwalficeerde en gekwalficeerde arbeidsmigranten: Beleid en best practices in Nederland*. Rijswijk: INDIAC, NL EMN NCP.
- Try, S. (2005). The use of job search strategies among university graduates. *The Journal of Socio-Economics*. 34, 223–243.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) (2012). *International Standard Classification of Education: ISCED 2011*. Montreal, Quebec: UNESCO Institute for Statistics.
- Uitterhoeve, J. & Vleugel M. (2011). *Evaluatie Regeling Hoogopgeleiden: De kennis-economie versterkt?* IND: Rijswijk.
- Wentzel M., Viljoen, J., & Kok, P. (2006). Contemporary South African migration patterns and intentions. In P. Kok, D. Gelderblom, J.O. Oucho & J. van Zyl (red), *Migration in South and Southern Africa: Dynamics and determinants* (pp. 171-204). Chicago: Independent Publishers Group.
- WODC/INDIAC (2009). *Internationale gezinsvorming begrensd? Een evaluatie van de verhoging van de inkomens- en leeftijdseis bij migratie van buitenlandse partners naar Nederland*. Den Haag: WODC/INDIAC. Cahier 2009-4.

## Bijlage 1 Samenstelling begeleidingscommissie

### **Voorzitter**

Prof. J. Burgers                      Faculteit der Sociale Wetenschappen, Erasmus Universiteit

### **Leden**

Mw. dr. M. Gijssberts              Sociaal Cultureel Planbureau

Drs. E. Berkhout                      SEO Economisch Onderzoek

Mw. L. Vollenbroek                  Directie Migratiebeleid, ministerie van Veiligheid en Justitie



## Bijlage 2 Tabellen bij hoofdstuk 1

**Tabel b2.1 Puntensysteem Regeling Hoogopgeleiden**

Onderdelen		Punten	Bewijsstukken
1: Opleiding (maximaal 30 punten)	Doctorgraad	30	Diploma/getuigschrift niet ouder dan drie jaar van geaccrediteerde opleiding aan een Nederlandse hoger onderwijsinstelling of van een buitenlandse universiteit in top 200-ranglijsten Times Higher Education World Rankings, QS World University Ranking, Academic Ranking of World Universities (Shanghai Jiao Tong Ranking)
	Master	25	
2: Leeftijd (maximaal 5 punten)	21-40 jaar	5	Geboorteakte
3: Indicatoren voor wetslagen in Nederland (maximaal 5 punten)	Voormalige werkgevers in Nederland (minimaal half jaar)	5	Arbeidscontract of werkgeversverklaring
	In Nederland genoten studie (minimaal half jaar)	5	Inschrijvingsbewijs
	Spreekt 'Nederlands als Tweede Taal' op A2 niveau	5	Diploma
	Spreekt Engelse taal (International English Language Testing System niveau 6)	5	Verklaring taalinstituut
	Bachelor, Master of Doctorgraad behaald aan opleiding in land aangesloten bij Bolognaverklaring	5	Diploma
	Maximaal aantal punten	40	

Bron: Bijlage 10, behorend bij artikel 3.23, tweede lid, Voorschrift Vreemdelingen 2000



**Tabel b2.2 Vergelijking van het IND adressenbestand voor deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden met de GBA registratie (peildatum: medio 2013)**

<b>Totale aantal deelnemers aan Regeling Hoogopgeleiden in het adressenbestand (1 januari 2009- medio 2013)</b>	<b>470*</b>
Persoon in GBA	320
waarvan	
hetzelfde adres in IND-adressenbestand en GBA	270
niet hetzelfde adres in adressenbestand en GBA	50
Persoon niet in GBA	140
waarvan	
Geëmigreerd	100
Administratief afgevoerd**	40
BSN ontbreekt	10

\* Inclusief UAF-studenten.

\*\* Verwijdering van een persoon uit het bevolkingsregister van een gemeente nadat de gemeente heeft vastgesteld dat de verblijfplaats van deze persoon niet bekend is, deze persoon niet bereikbaar is en waarschijnlijk geen inwoner meer is van een Nederlandse gemeente. Een administratieve afvoering is meestal het gevolg van het vertrek van een persoon naar het buitenland zonder dat deze de gemeente hiervan op de hoogte heeft gesteld ([www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=921](http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=921); geraadpleegd op 25/7/2013).

Bron: IND/CBS

**Tabel b2.3 Kenmerken geïnterviewde respondenten**

<i>Sekse</i>	
Man	7
Vrouw	9
<i>Wel/niet in Nederland vóór deelname aan de regeling</i>	
Al in Nederland	9
Niet in Nederland	7
<i>Wel/niet in het zoekjaar</i>	
Nog in zoekjaar	7
Zoekjaar afgerond	9
<i>Wel/geen baan gevonden in het zoekjaar</i>	
Wel baan gevonden	8
Geen baan gevonden	8
<b>Totaal</b>	<b>16</b>





## Bijlage 3 Tabellen bij hoofdstuk 2

**Tabel b3.1 Top 5-nationaliteiten verleende verblijfsvergunningen Regeling Hoogopgeleiden, 2009-2012**

**Top 5-Nationaliteiten 2009**

Rank	Nationaliteit	Aantal	%
1	Chinese	20	26
2	Indiase	9	12
3	Turkse	5	6
4	Indonesische	4	5
5	Amerikaanse	4	5
	Overige	36	46
	<b>Totaal</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

**Top 5-Nationaliteiten 2010**

Rank	Nationaliteit	Aantal	%
1	Chinese	22	18
2	Indiase	16	13
3	Indonesische	9	8
4	Amerikaanse	9	8
5	Turkse	7	6
	Overige	57	48
	<b>Totaal</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

**Top 5-Nationaliteiten 2011**

Rank	Nationaliteit	Aantal	%
1	Chinese	24	21
2	Indiase	10	9
3	Iraanse	9	8
4	Russische	7	6
5	Taiwanese	7	6
	Overige	52	45
	<b>Totaal</b>	<b>115</b>	<b>100</b>

**Top 5-Nationaliteiten 2012**

Rank	Nationaliteit	Aantal	%
1	Chinese	30	20
2	Indiase	17	11
3	Iraanse	15	10
4	Turkse	12	8
5	Russische	7	5
	Overige	68	46
	<b>Totaal</b>	<b>149</b>	<b>100</b>



## Bijlage 4 Bijlagen bij hoofdstuk 3

**Tabel b4.1 Nationaliteiten webenquête respondenten**

	n & %
Chinese	18
Iraanse	9
Servische	8
Turkse	8
Colombians	7
Indonesische	6
Amerikaanse	5
Oekraïense	5
Indiase	4
Russische	3
Australische	2
Boliviaanse	2
Bulgaarse	2
Canadese	2
Roemeense	2
Taiwanese	2
Oegandese	2
Argentijnse	1
Braziliaanse	1
Albanese	1
Ecuadoriaanse	1
Ghanese	1
Israëlische	1
Japanse	1
Jemenitische	1
Joegoslavische	1
Kameroens	1
Macaronische	1
Nigeriaanse	1
Zuid Afrikaanse	1
Zuid Koreaanse	1
Sri Lankese	1
Syrische	1
Oezbeekse	1
Venezolaanse	1
Vietnamese	1
<b>Totaal</b>	<b>100</b>

**Tabel b4.2 Universiteiten waar de webenquête respondenten hun hoogste diploma hebben behaald**

Nederlandse Universiteiten (n=81)		n & %
TU Eindhoven		23
TU Delft		15
Universiteit Twente		10
Universiteit Utrecht		6
Rijksuniversiteit Groningen		5
Vrije Universiteit Amsterdam		5
Tilburg University		4
Universiteit Amsterdam		4
Universiteit Maastricht		3
Wageningen University & Research Centre		3
Universiteit Leiden		2
Koninklijk Conservatorium		1
Buitenlandse Universiteiten (n=19)		
<i>Australië</i>		3
University of Sydney		2
Monash University		1
<i>Verenigde Staten</i>		4
Boston University		1
Indiana University		1
Rice University		1
University of Colorado		1
<i>Verenigde Koninkrijk</i>		3
Cardiff University		1
London School of Economics and Political Science		1
University of Greenwich		1
<i>Anders</i>		9
KAIST (Korea Advanced Institute of Science & Technology) (Zuid Korea)		1
KU Leuven (België)		1
Lomonosov Moscow State University (Rusland)		1
Lund University (Zweden)		1
Universidad Pontificia Comillas (Spanje)		1
Pontifical Catholic University of Rio de Janeiro (Brazilië)		1
Université de Strasbourg III (Frankrijk)		1
University of Hamburg (Duitsland)		1
University of Tokyo (Japan)		1
<b>Totaal</b>		<b>100</b>

**Tabel b4.3 Het vinden van een baan tijdens het zoekjaar, naar leeftijd**

Leeftijdscategorie (tijdens verlening verblijfsvergunning zoekjaar)	Baan gevonden tijdens zoekjaar		Geen baan gevonden tijdens zoekjaar		Totaal
	n	%	n	%	n
24-29 jaar	30	75	10	25	40
30-34 jaar	23	88	3	11	26
35-39 jaar	2	-	1	-	3
40-44 jaar	1	-	1	-	2
45+	-	-	1	-	1
<b>Totale aantal respondenten</b>	<b>56</b>		<b>16</b>		<b>72</b>

## B4.1 Resultaten dossieronderzoek onder de deelnemers aan Regeling Hoogopgeleiden, 2011

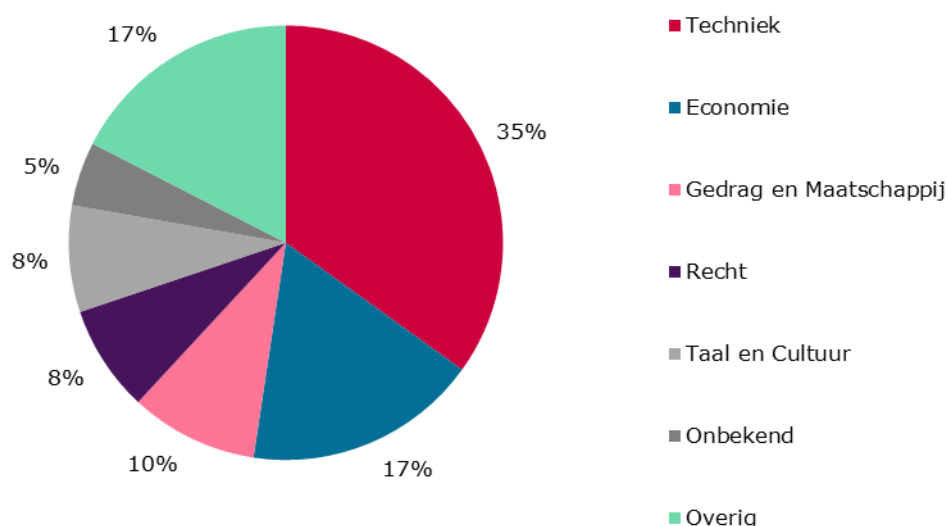
(uitgevoerd door INDIAC)

In het kader van de onderhavige evaluatie zijn alle 115 digitale IND-dossiers bekeken van vreemdelingen die in 2011 een verblijfsvergunning hebben verkregen. Het doel van dit kleinschalige dossieronderzoek was om de in hoofdstuk 2 gepresenteerde gegevens uit de IND registraties aan te vullen met overige kenmerken van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden. De bevindingen uit het dossieronderzoek worden gebruikt voor triangulatie van de gegevens uit de web enquête die in hoofdstuk 3 gepresenteerd worden. Het dossieronderzoek betreft maar één jaar maar geeft wel informatie over de gehele populatie deelnemers in dat jaar. Hierbij wordt ingegaan op: het aantal deelnemers dat een PhD of Mastersgraad heeft, de onderwijsinstelling waar ze hun diploma behaalden en het land waar deze instelling gevestigd is, de studierichting van de deelnemers, eventuele veranderingen in de verblijfsvergunning van de vreemdeling tijdens het zoekjaar, het aantal afwijzingen en inwillingen van de aanvraag tot wijziging van de verblijfsvergunning tijdens het zoekjaar, sectoren waarin de deelnemers werkzaam zijn, en hun inkomensniveau.

### Situatie voorafgaand aan het zoekjaar

Van de 115 deelnemers aan de regeling in 2011 zijn er 52 toegelaten op grond van hun promotie en 63 op grond van hun studie die ze met een Mastersgraad afgerond hebben. Van de 63 deelnemers die op grond van hun studie zijn toegelaten tot de regeling, hebben de meesten (35%) een technische opleiding gevolgd. In figuur b4.1 is een overzicht van de studierichting van alle 63 deelnemers weergegeven.

**Figuur b4.1 Studiecategorie (CROHO) van deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden, 2011\* (%)**

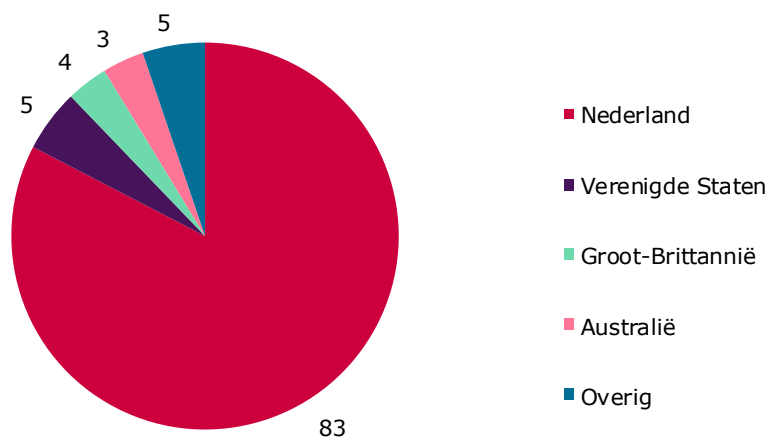


\* n=63

De onderwijsinstelling waaraan de deelnemers aan de regeling zijn gepromoveerd of hebben gestudeerd alvorens deel te nemen aan de regeling was in 83% (95) van de

gevallen in Nederland gevestigd. In 17% (20) van de gevallen ging het om een buitenlandse onderwijsinstelling. In figuur b4.2 is de locatie van de onderwijsinstelling van alle deelnemers aan de regeling weergegeven.

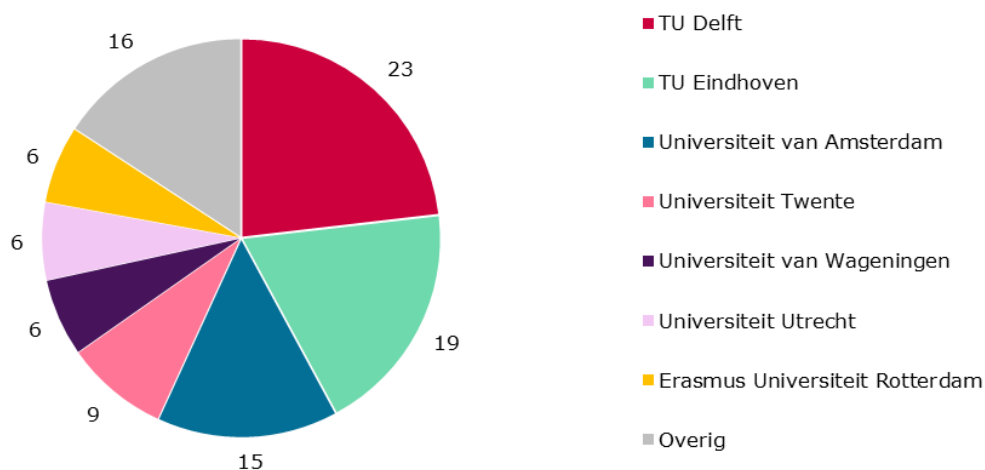
**Figuur b4.2 Locatie onderwijsinstelling van deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden, 2011\* (%)**



\* n=115

Wanneer wordt ingezoomd op de onderwijsinstellingen in Nederland dan blijkt het voor 23% om de TU Delft te gaan, gevolgd door de TU Eindhoven met 19%. Figuur b4.3 gaat hier verder op in.

**Figuur b4.3 Nederlandse onderwijsinstellingen van deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden, 2011\* (%)**



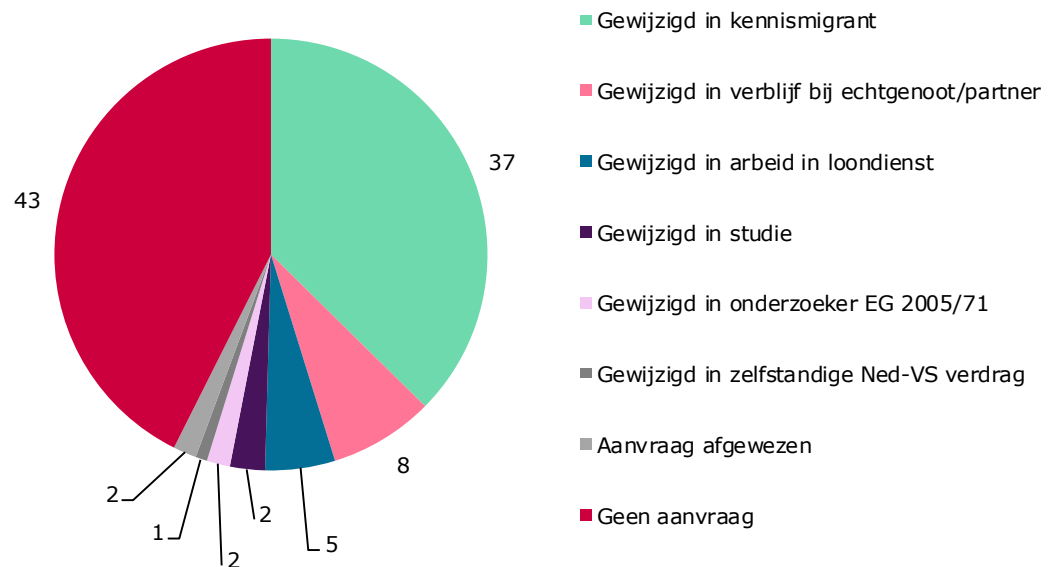
\* n=115

### Verblijf na het zoekjaar

Van de 115 deelnemers in 2011 heeft 37% (43) gedurende het zoekjaar met succes het verblijfsdoel van hun verblijfsvergunning gewijzigd van verblijf in het kader van de Regeling Hoogopgeleiden in verblijf als kennismigrant. Deze deelnemers hebben

dus werk gevonden als kennismigrant. Slechts één van de 115 deelnemers heeft – met een beroep op het Nederlands-Amerikaans Vriendschapsverdrag – het verblijfsdoel van zijn of haar verblijfsvergunning gewijzigd in verblijf als zelfstandig ondernemer. Twee andere aanvragen voor eenzelfde wijziging zijn afgewezen op grond van het ontbreken van een wezenlijk Nederlands economisch belang. Van de deelnemers heeft 8% (9) gedurende het zoekjaar de verblijfsvergunning gewijzigd in een verblijfsvergunning voor verblijf bij echtgeno(o)t(e) of partner. Van de 115 deelnemers heeft 43% (49) in het geheel geen aanvraag ingediend om de beperking van de verblijfsvergunning te wijzigen. In figuur b4.4 staan de resultaten van de aanvragen tot wijziging van de beperking, zoals ingediend door de deelnemers aan de regeling in 2011.

**Figuur b4.4 Resultaat aanvraag tot wijziging van de beperking, gedurende het zoekjaar, 2011\* (%)**



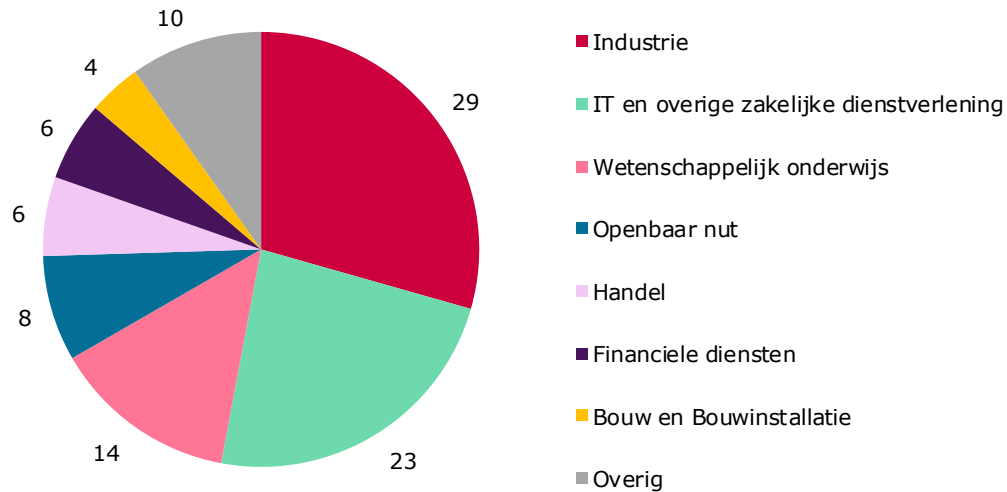
\* n=115

In totaal zijn er 51 deelnemers aan de regeling<sup>90</sup> die in loondienst in een bepaalde arbeidsmarktsector<sup>91</sup> aan de slag zijn gegaan. De arbeidsmarktsector Industrie is met 29% de arbeidsmarktsector waar de meeste van deze deelnemers aan de slag zijn gegaan (zie figuur b4.5). De deelnemers aan de regeling die zijn gepromoveerd of een mastersgraad behaalden aan een Nederlandse onderwijsinstelling, vonden nagenoeg even vaak arbeid in loondienst als de deelnemers afkomstig van een buitenlandse onderwijsinstelling.

<sup>90</sup> Van de 115 deelnemers die in 2011 een verblijfsvergunning ontvingen op grond van de Regeling Hoogopgeleiden, hebben 51 deelnemers na het zoekjaar werk in loondienst gevonden. Zij wijzigden om die reden hun verblijfsvergunning: 43 verblijfsvergunningen zijn gewijzigd in verblijf als kennismigrant, twee in verblijf als onderzoekers conform EG-Richtlijn 2005/71 en nog 6 in verblijf op grond van arbeid in loondienst.

<sup>91</sup> Het gaat hier om een door de IND gehanteerde indeling van arbeidsmarktsectoren.

**Figuur b4.5 Arbeidsmarktsector waar deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden terechtkomen, 2011\* (%)**



\* n=51

De 51 deelnemers verdienen gemiddeld € 3.031 bruto per maand. Het hoogste betaalde maandsalaris was € 4.931 bruto per maand, het laagste € 1.257 bruto per maand (deeltijd). Ter vergelijking: om in aanmerking te komen voor de Kennismigrantenregeling na het Zoekjaar Afgestudeerde Studenten, dient men minimaal € 27.336 bruto per jaar (€ 2.278 bruto per maand) te verdienen.<sup>92</sup>

<sup>92</sup> Monitor Kennismigranten. Kwantitatieve Analyse, IND Rijswijk, 2013, p. 16.



**Tabel b5.1 Redenen voor keuze voor Nederland, naar nationaliteitsgroepen**

	Opkomende economieën		Amerika/Canada/Australië/Japan		Overig Europa		Overig Azië		Overig Afrika		Overig Midden-/Zuid-Amerika	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal*	%	Aantal	%
Studie	14	43	4	-	5	31	9	38	3	-	6	50
Professionele redenen (bijv. carrière ontwikkeling, internationale reputatie van Nederlandse universiteiten/bedrijven, innovatieve economie)	20	61	5	-	12	75	14	58	3	-	8	67
Sociaaleconomische factoren in Nederland (bijv. salarisniveaus, sociale zekerheid, cultuur/levensstijl, leefomgeving)	10	30	3	-	6	38	6	25	1	-	2	17
Sociaaleconomische factoren in het geboorteland (bijv. ongunstige politieke condities, gebrek aan veiligheid, ongunstige arbeidsmarkt)	3	9	1	-	1	6	1	4	1	-	1	8
Sociale banden met Nederland (bijv. partner/familie in Nederland)	5	15	5	-	5	31	4	18	1	-	6	50
Anders	1	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Aantal respondenten</b>	<b>33</b>		<b>10</b>		<b>16</b>		<b>24</b>		<b>5</b>		<b>12</b>	

\* Bij totale aantallen kleiner of gelijk aan tien zijn geen percentages vermeld.

**Tabel b5.2 Belangrijkste reden voor keuze voor Nederland, naar nationaliteitsgroepen**

	Opkomende economieën		Amerika/Canada/Australië/Japan		Overig Europa		Overig Azië		Overig Afrika		Overig Midden/Zuid Amerika		Totaal
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n / %
Studie	11	33	1	-	4	25	9	38	1	-	4	33	30
Professionele redenen (bijv. carrière ontwikkeling, internationale reputatie van Nederlandse universiteiten/bedrijven, innovatieve economie)	14	42	1	-	10	63	11	46	2	-	5	42	53
Sociaaleconomische factoren in Nederland (bijv. salarisniveaus, sociale zekerheid, cultuur/levensstijl, leefomgeving)	4	12	1	-	1	6	1	4	2	-	-	-	8
Sociaaleconomische factoren in het geboorteland (bijv. ongunstige politieke condities, gebrek aan veiligheid, ongunstige arbeidsmarkt)	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Sociale banden met Nederland (bijv. partner/familie in Nederland)	3	9	5	-	1	6	3	13	-	-	3	25	16
Anders	1	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
<b>Aantal respondenten</b>	<b>33</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* Bij totale aantallen kleiner of gelijk aan tien zijn geen percentages vermeld.

## Bijlage 6 Operationalisering van het *value-expectancy* model in dit onderzoek

Aan de hand van de conceptualisering van het value-expectancy model van De Jong en Fawcett (1981) werden er aan de respondenten (deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden) negentien mogelijke individuele doelen voorgelegd. Deze doelen vallen onder de zeven conceptuele categorieën die De Jong en Fawcett (1981) onderscheiden voor motivatie voor migratie (wel of niet migreren): *comfort*, *wealth*, *status* (in dit onderzoek werd dit gezien de doelgroep *professional status* genoemd), *affiliation*, *autonomy*, *stimulation*, en *morality* (zie voor verdere informatie hoofdstuk 5). De formulering van de doelen is geïnspireerd op De Jong en Fawcett (1981).

### Stap 1

In de webenquête werd aan de respondenten gevraagd aan te geven hoe belangrijk de voorgelegde doelen voor hen zijn als persoonlijke doelen:

- niet belangrijk;
- beetje belangrijk;
- belangrijk;
- zeer belangrijk.

### Stap 2

Aan de respondenten werd gevraagd om hun kansen te beoordelen betreffende het bereiken van deze individuele doelen op alternatieve locaties:<sup>93</sup>

- beter in Nederland;
- beter in geboorteland;
- hetzelfde in Nederland als in geboorteland.

Deze verwachtingen zijn gecodeerd naar *expectancy*-scores voor Nederland en het geboorteland. Indien de respondent verwachtte dat zijn/haar kans om een specifiek doel te bereiken groter was in Nederland, scoorde Nederland 2 en het geboorteland 0 voor dat specifiek doel en vice versa. Indien de respondent rapporteerde dat zijn/haar kansen om dat doel in Nederland of in het geboorteland te bereiken hetzelfde was, scoorden beide landen 1.

Op deze manier is eerst voor elk van de negentien doelen een *value-expectancy* score berekend. Daarna is een totale *value-expectancy* score berekend voor Nederland en het geboorteland, met behulp van onderstaande formule van De Jong en Fawcett (1981):

$$SI = \sum_{i=1}^n (V_i * E_i)$$

<sup>93</sup> In de webenquête werd aan de respondenten ook gevraagd wat hun intenties waren met betrekking tot verblijf in Nederland. In alle gevallen behalve als de respondenten de intentie hadden om in de toekomst naar een 'ander land' te migreren werd hen gevraagd om deze vergelijking tussen Nederland en het geboorteland te maken. In de overige gevallen werd de respondent gevraagd de vergelijking te maken tussen Nederland en het benoemde 'andere' land. Slechts drie respondenten hadden de intentie aangegeven om in de toekomst naar een ander land te migreren dan hun geboorteland. Vanwege dit beperkte aantal zijn deze respondenten buiten beschouwing gelaten in de analyses; het aantal respondenten in de *value-expectancy* analyses is daarom 97.

waarbij,

$SI$  = de sterkte van de intenties (oftewel de *value-expectancy* index) voor migratie

$V$  = de waarde van de gewenste uitkomst

$E$  = de verwachting dat alternatieve locaties tot de gewenste uitkomst zullen leiden

$i$  = specifieke doelen

Tenslotte zijn de totale en de categorie-specifieke (per categorie van doelen) gemiddelde *value-expectancy* scores berekend voor Nederland en voor het geboorteland. De resultaten van deze scores zijn te vinden in tabel 5.5 in hoofdstuk 5.