



Vlaams
Parlement

ingediend op **1540** (2017-2018) – Nr. 1
26 maart 2018 (2017-2018)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie,
Innovatie en Wetenschapsbeleid
uitgebracht door Emmily Talpe

over economische migratie en het aantrekken
en verankeren van internationaal toptalent

Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid:

Voorzitter: Jos Lantmeeters.

Vaste leden:

Matthias Diependaele, Andries Gryffroy, Jos Lantmeeters, Grete Remen, Axel Ronse, Sabine Vermeulen;

Robrecht Bothuyne, An Christiaens, Sonja Claes, Peter Van Rompuy;

Emmily Talpe, Daniëlle Vanwesenbeeck;

Yasmine Kherbache, Bart Van Malderen;

Imade Annouri.

Plaatsvervangers:

Paul Cordy, Annick De Ridder, Lieve Maes, Lorin Parys, Miranda Van Eetvelde, Peter Wouters;

Jenne De Potter, Martine Fournier, Kathleen Helsen, Koen Van den Heuvel;

Willem-Frederik Schiltz, Martine Taelman;

Rob Beenders, Güler Turan;

Wouter Vanbesien.

INHOUD

1. Inleidende uiteenzettingen	4
1.1. Adviescommissie Economische migratie	4
1.2. Vlaamse Adviesraad voor Innoveren en Ondernemen	6
2. Bespreking	9
2.1. Vragen en opmerkingen van de leden	9
2.2. Antwoorden.....	12
2.3. Replieken	14
Gebruikte afkortingen	18
Bijlage: zie dossierpagina op www.vlaamsparlement.be	

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid hield op 8 maart 2018 een gedachtewisseling over economische migratie en het aantrekken en verankeren van internationaal toptalent met vertegenwoordigers van de adviescommissie Economische Migratie en de Vlaamse Adviesraad voor Innoveren en Ondernemen.

De getoonde presentaties zijn terug te vinden op de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

1. Inleidende uiteenzettingen

1.1. Adviescommissie Economische Migratie

Sonja Teughels, voorzitter van de adviescommissie Economische Migratie en senior adviseur Arbeidsmarkt bij Voka, legt uit dat met de zesde staatshervorming Vlaanderen bevoegd werd voor de arbeidskaarten A en B en de beroepskaart voor zelfstandigen. Dit heeft geleid tot de oprichting op 1 oktober 2017 van de Adviescommissie voor Economische Migratie, waarin de sociale partners zitting hebben. Zij worden bijgestaan door vertegenwoordigers van het Departement Werk en Sociale Economie, het Departement Economie, Wetenschap en Innovatie, VDAB en van de staatssecretaris voor Asiel en Migratie, die een raadgevende stem hebben. De commissie geeft advies op vraag van de Vlaamse Regering, maar kan dat ook op eigen initiatief doen.

Het 'Tienpuntenplan voor economische migratie' is een eerste aanzet van hoe de adviescommissie de invulling van het economisch migratiebeleid in Vlaanderen ziet.

De spreker start met de diagnose dat Vlaanderen dreigt te evolueren naar een knelpuntberoepeneconomie. Gezien die krapte moet er worden ingezet op het activeren van zo veel mogelijk mensen. Dat zal echter niet volstaan, gerichte economische migratie zal nodig zijn. De tien aanbevelingen kunnen het Vlaamse beleid betreffende economische migratie efficiënter en effectiever maken.

Gecombineerde vergunning vereenvoudigen en versnellen

Het eerste punt is de gecombineerde vergunning die moet zorgen voor vereenvoudiging en versnelling. De sociale partners vragen dan ook een korte elektronische procedure met een doorlooptijd van maximum die van de Europese blauwe kaart, namelijk negentig dagen. Het mag dus ook sneller gaan dan die termijn. De afleveringstermijn van een verblijfskaart kan vandaag sterk verschillen van gemeente tot gemeente. Dit heeft vooral te maken met de praktische organisatie van de woonstcontrole. De sociale partners vragen aan de steden en gemeenten om deze woonstcontrole zo snel mogelijk uit te voeren en in afwachting een tijdelijk document af te leveren zodat de persoon onmiddellijk aan het werk kan. De sociale partners vragen steden en gemeenten zich daarop te organiseren met een loket en het nodige personeel om snel een vergunning af te leveren.

De sociale partners vragen voorts om de geldigheidsduur van de arbeidskaart B, die nu voor maximum één jaar bij één bepaalde werkgever geldt, te verlengen naar vier jaar voor hooggeschoolden en voor midden- en laaggeschoolden die een knelpuntberoep gaan uitoefenen. De commissie vraagt ook dat het werknemers gemakkelijker wordt gemaakt om van werkgever te veranderen en dus arbeidsmobiliteit mogelijk te maken. Naast de administratieve procedure die ze moeten doorlopen als ze van job willen veranderen, plaatst de huidige regelgeving arbeidsmigranten in een afhankelijke situatie van de werkgever.

Knelpuntberoepen vrijstellen

De sociale partners vragen voorts dat tewerkstelling van derdelanders in een knelpuntberoep in midden- of laaggeschoolde functies wordt vrijgesteld van een individueel arbeidsmarktonderzoek. Het individueel arbeidsmarktonderzoek moet uitmaken of er binnen een redelijke termijn iemand kan worden gevonden op de Vlaamse, Belgische en Europese arbeidsmarkt die de vacature kan invullen waarvoor de werkgever een derdelander wil aantrekken. Dat onderzoek hoeft nu al niet voor sommige groepen. Als het arbeidsmarktonderzoek niet meer nodig zal zijn voor midden- en laaggeschoolden in knelpuntberoepen, zal het nog meer een uitzonderingsprocedure worden.

Voorwaarde internationale overeenkomst schrappen

Volgens artikel 10 van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 wordt de arbeidsvergunning alleen toegekend aan die werknemers die onderdaan zijn van de landen waarmee België door internationale overeenkomsten of akkoorden inzake de tewerkstelling van werknemers is verbonden. Dat zijn oude bilaterale akkoorden van de jaren 60 en 70, onder andere met Marokko, Algerije en Tunesië. De sociale partners vragen om die werkwijze op te heffen. Ze heeft geen meerwaarde meer.

Eigen systeem voor hooggeschoolden behouden

De Europese Commissie werkt aan een herziening van de zogenaamde Europese blauwe kaart. De adviescommissie heeft daarover al een toelichting gekregen. De adviescommissie vraagt dat lidstaten een eigen systeem mogen behouden voor hooggeschoolde derdelanders. Vlaanderen heeft een van de meest efficiënte systemen voor die groep en behoudt het best de mogelijkheid om eigen klemtonen te leggen in functie van de behoeften van de arbeidsmarkt.

Onderzoek hoe personen zonder wettig verblijf de transitie van informele naar formele tewerkstelling kunnen maken

De sociale partners vragen dat, om tegemoet te komen aan de krapte op de arbeidsmarkt, wordt onderzocht hoe personen zonder wettig verblijf die in de informele economie werken de transitie van informele naar formele tewerkstelling kunnen maken en een arbeidskaart kunnen bekomen. Nu kunnen ze alleen vanuit het buitenland de procedure starten. Dat onderzoek kan inspiratie halen bij de Franse regelgeving.

Neem beroepskaart mee in gecombineerde vergunning

Door de gecombineerde vergunning worden de arbeidskaart voor loontrekkenden en de verblijfskaart samengevoegd. De commissie vraagt dat een dergelijke regeling ook kan voor de beroepskaart voor zelfstandigen. Voorts vraagt ze een soepelere invulling van het criterium van de economische meerwaarde voor die beroepskaart.

Trek studenten aan een geef hen kans werk te vinden

De sociale partners zijn vragende partij voor een effectief en efficiënt beleid inzake studentenmigratie, dat vertrekt vanuit de Vlaamse behoeften. Dat kan door gunstige studiebeurzen voor studierichtingen waarvan de Vlaamse arbeidsmarkt de grootste behoefte aan afgestudeerden ervaart, zoals STEM-richtingen. Volgens de nieuwe Europese richtlijn 2016/801 zullen pas afgestudeerde studenten zodra de richtlijn wordt omgezet negen maanden hebben om werk te vinden in hun sector. De sociale partners vragen dat dit wordt verlengd

tot één jaar. Aangezien zij aanvankelijk een lagere wedde zullen hebben, vragen de sociale partners een lagere salarisdrempel voor pas afgestudeerde hogeschoolden. Dit is reeds het geval in Nederland, dat voor hen een gedifferentieerde salarisdrempel hanteert.

Rekruteer uit derde landen

VDAB heeft voor knelpuntberoepen de voorbije jaren al gerekruteerd binnen de Europese Economische Ruimte. De sociale partners vragen dat VDAB in samenwerking met instanties als Flanders Investment & Trade duidelijke rekruteringsacties opzet, maar dan ook in derde landen. Alle Europese landen worden met dezelfde problemen geconfronteerd, dezelfde profielen zijn in al die landen gegeerd: een duidelijk en gebundeld beleid is dus nodig.

Voorzie in voldoende middelen voor handhaving

De sociale partners dringen erop aan dat de nodige middelen worden vrijgemaakt om voldoende controles te organiseren om misbruiken te voorkomen.

Koppel elektronische databank met Limosa

Het is voor de sociale partners van groot belang dat er vaart wordt gemaakt met de ontwikkeling van een elektronisch platform, dat er de nodige middelen voor worden vrij gemaakt en dat er kan worden gebruikgemaakt van het bestaande Limosa-informatiesysteem. Dat is niet alleen belangrijk om de procedure snel vooruit te laten gaan, maar ook om te weten wie wat en waar heeft aangevraagd. Op die manier kan het een goed instrument worden van monitoring en van beleidsopvolging en -evaluatie.

1.2. Vlaamse Adviesraad voor Innoveren en Ondernemen

Reinhilde Veugeliers, raadslid van VARIO en professor Bedrijfseconomie aan de KU Leuven, legt uit dat de adviesraad VARIO recent opgericht is met als doel het innovatieklimaat in Vlaanderen te verbeteren. Voor de kwaliteit van het innovatiesysteem is de kwaliteit van het menselijk kapitaal bepalend. Het is dan ook niet zo vreemd dat het eerste advies van VARIO gaat over het aantrekken en verankeren van internationaal toptalent. VARIO kan een beroep doen op een efficiënt ondersteuningsteam onder leiding van secretaris Danielle Raspoet. Het onderzoekswerk voor dit advies is gedaan door beleidsadviseur Elie Ratinckx. Het advies is ook toegelicht aan de minister van Economie en Innovatie Philippe Muyters.

Hoe aantrekkelijk zijn we?

Het advies start met empirische evidentie om aan te tonen dat het Vlaamse innovatiesysteem behoefte heeft aan talenten uit het buitenland. Andere regio's die aan de top willen staan op vlak van innovatie, zijn vaak actiever en succesvoller in het aantrekken van toptalent. Met het advies wil de raad dan ook een sense of urgency scheppen. Inzake het aantal buitenlandse hogeschoolden en de score van aantrekkelijkheid zit Vlaanderen zeker niet bij de topregio's. Om toptalenten aan te trekken, is het niet voldoende om gemiddeld te zijn.

Omdat de raad focust op innovatie heeft hij ook gekeken naar hoe goed Vlaanderen is in het aantrekken van internationaal talent in de wetenschappelijke wereld, een belangrijke component van het innovatieweefsel. Ook op dat vlak doet Vlaanderen het niet slecht, maar zeker ook niet goed. Daarbij komt nog dat de percentages, bijvoorbeeld van buitenlandse studenten, niet toenemen. Gelukkig is het percentage van masters wel hoger dan van bachelors, maar ook

daar zit geen groei in. Bij het academische personeel slaagt Vlaanderen er nog wel in een hoger percentage postdoctorale onderzoekers aan te trekken, maar bij hogere functies zoals academisch personeel is dat blijkbaar moeilijker. Nederland, een belangrijk vergelijkingspunt, scoort veel beter.

De raad heeft vier brede aanbevelingen om de aantrekkelijkheid te verhogen.

Werk een integrale en gecoördineerde strategie uit die snel voelbare resultaten oplevert

Vooreerst is er een integrale strategie nodig om niet alleen talent aan te trekken, maar er ook voor te zorgen dat de Vlaamse economie daar voldoende gebruik van maakt, dat ze dus voldoende lang blijven en met voldoende spillovereffecten voor de Vlaamse economie. Die strategie moet snel voelbare resultaten opleveren. Een integraal en gecoördineerd strategisch plan, gecoördineerd door een superintendant, moet Vlaanderen uitbouwen tot een aantrekkelijke innovatiehub voor internationaal toptalent. Die superintendant moet de stakeholders uit verschillende domeinen op één lijn zetten, maar ook de omgevingsfactoren optimaliseren. Het ontbreken van degelijke coördinatie is misschien de reden waarom de huidige maatregelen te weinig renderen.

De integrale strategie moet internationaal toptalent in de hoofdrol plaatsen, met aantrekkelijke loopbanen en werk, een aantrekkelijke kennis- en innovatiewerkomgeving, topcollega's en topinfrastructuur inclusief, een aantrekkelijke leefomgeving en een soepel migratiebeleid. De leefomgeving en het migratiebeleid zijn van belang omdat vaak niet enkel het toptalent maar ook zijn gezin naar Vlaanderen komt.

Voor een dynamisch rekruteringsbeleid, het vijfde actiepunt van deze aanbeveling, is de medewerking van gastinstellingen zoals universiteiten en kennisinstellingen, maar ook van bedrijven cruciaal, vooral gezien hun wezenlijke rol bij het creëren van de juiste omgevingsfactoren voor toptalent.

Voorts is het nodig continu te kunnen opvolgen hoe efficiënt het beleid is. De voortgang moet dus worden gemonitord. VARIO heeft gemerkt hoe weinig bruikbaar statistisch materiaal er is. Daarom wil de raad, onder supervisie van de superintendant een kennisplatform opzetten zodat een evidencebased beleid mogelijk is.

Zet Vlaanderen in het internationale daglicht met een uitgekiend eenmerkbeleid (branding) en een levendig kennis- en innovatie-ecosysteem

Een tweede belangrijke aanbeveling is van Vlaanderen één merk met één loket te maken. Een klantgerichte aanpak dus, waarbij de klant het internationale toptalent is. Dergelijke 'branding' vereist een blijvende investering in een levendig ecosysteem, een consistent geheel van excellente kennisinstellingen, ondernemingen, een soepele administratie en innovatie als aantrekkelijke voedingsbodem voor internationaal toptalent.

Maak werk van een vriendelijk welkombeleid

Een derde aanbeveling is een vriendelijk welkombeleid met als eerste stap een onestopshop die radicaal digitaal gaat. Die moet helpen bureaucratie te vermijden. Het migratiebeleid voor internationaal hoogopgeleid talent moet soepel en proactief zijn. De raad vraagt dan ook de aanbevelingen van de VIONA-publicatie uit 2013 daarover uit te voeren (Arbeidsmarktonderzoek als instrument en basis bij toekomstig arbeidsmigratiebeleid en EU vrijhandelsakkoorden, VIONA 2013).

Een volgend actiepoint onder deze aanbeveling is een snelwegprocedure voor de zogenaamde single permit (gecombineerde vergunning) en voor gezinshereniging. VARIO staat dan ook volledig achter het advies van de adviescommissie Economische Migratie.

Een soepelere decretale taalregeling voor het hoger onderwijs is een ander onderdeel van een vriendelijk welkombeleid. Zeker voor de masteropleidingen dienen de quota's voor opleidingen in het Engels te vervallen evenals de vereisten voor equivalente Nederlandstalige opleidingen. Dat zou de inschakeling van toptalenten vergemakkelijken, want ze dienen dan niet eerst een opleiding Nederlands te volgen. Masteropleidingen in het Engels zouden ook voor de eigen studenten zeker geen kwaliteitsverlies inhouden. Van bacheloropleidingen moeten er zeker nog genoeg in het Nederlands zijn. Daarom stelt VARIO voor daarvoor de quota te handhaven, maar om ze te verhogen en de vereiste voor equivalente Nederlandstalige opleidingen te laten bestaan. In Nederland zijn er op master- noch op bachelorniveau quota, wat verklaart waarom het gemakkelijker internationaal toptalent kan aantrekken.

Als er meer opleidingen in het Engels worden gegeven, kan ook de taalvereiste voor buitenlandse docenten worden versoepeld van taalniveau B2 naar B1 na vijf jaar, wat betekent van 'voldoende Nederlands om les te geven' naar 'voldoende Nederlands om dagelijkse conversaties te kunnen voeren'. Op die manier is er meer tijd om een hoger taalniveau te bereiken. Dit is belangrijk voor het aantrekken van jongere toptalenten, die de eerste jaren, zeker in een tenure track, intensief met onderzoek moeten bezig zijn.

Een volgend actiepoint van deze aanbeveling is voldoende dienstverlening in het Engels, in de gastinstellingen maar ook in gemeentelijke en stedelijke administraties en bij lokale besturen. Dat is zeker belangrijk bij de eerste contacten.

Omgevingsfactoren zijn belangrijk, dus ook betaalbare internationale scholen voor de kinderen van de vaak jonge toptalenten.

Focus op buitenlandse topstudenten, toponderzoekers en topprofessoren, en beloon internationalisering met harde centen

De vierde aanbeveling vraagt een doelgroepenbeleid met een focus op buitenlandse topstudenten, toponderzoekers en topprofessoren, zodat ze niet alleen aan de academische instellingen en onderzoeksinstellingen functioneren maar ook een deel van hun carrière in het economische weefsel doorbrengen en zo bijdragen aan de welvaart van Vlaanderen. Er moet worden getracht studenten voldoende lange tijd in Vlaanderen te houden zodat ook innovatieve bedrijven deze talenten kunnen rekruteren. Dat vergt een voldoende sterke interactie tussen de toegepaste kennisinstellingen en de industrie.

Het tweede actiepoint onder deze aanbeveling is het verhogen van de internationale aantrekkingskracht van de Vlaamse universiteiten en hogescholen, maar ook hen stimuleren en activeren om de doorstroming van die studenten naar de Vlaamse innovatieve bedrijven te vergemakkelijken. Dat moet een van de slimme kritische prestatie-indicatoren zijn. Uiteraard moeten ook de industrie en de kenniscentra buiten de universiteiten verankeringsstrategieën voor het toptalent hebben en hen optimale omgevingsfactoren aanbieden.

Het volgende actiepoint onder deze aanbevelingen is meer internationale topprofessoren naar Vlaanderen halen, onder meer met een competitief verloningspakket en onderzoeksgelden, bijvoorbeeld via het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek, en een soepelere taalregeling. Professoren staan aan de top

van de piramide. De kwaliteit van de onderzoeks- en lesomgeving is belangrijk om toptudenten aan te trekken.

Een laatste actiepoint betreft het voorstel om een deel van het inkomen van internationaal toptalent vrij te stellen van belastingen. Ook andere landen doen dat, bijvoorbeeld Nederland, en dus is het belangrijk om de concurrentie met andere topregio's aan te kunnen. Dergelijke vrijstelling kan worden gemotiveerd met het belangrijke effect dat toptalent heeft op het innovatieweefsel.

Tot slot benadrukt Reinhilde Veugelaers dat alle aanbevelingen en actiepunten deel uitmaken van een integrale aanpak. Een superintendent moet deze acties coördineren en de integrale benadering bewaken.

2. Bespreking

2.1. Vragen en opmerkingen van de leden

Yasmine Kherbache merkt op dat de voorstellen van zowel de adviescommissie Economische Migratie als VARIO veeleer schaven aan het bestaande systeem. Ze vraagt of er ook gedacht is aan een grondige hervorming van het arbeidsmigratiebeleid. Modellen zoals het puntensysteem in Canada zouden daarbij een inspiratiebron kunnen zijn.

Het lid heeft enkele vragen over het tienpuntenplan van de adviescommissie. Verschillende landen beconcurreren elkaar voor het aantrekken van skills en talent. Daardoor ontstaan er 'global skill partnerships' tussen een herkomstland en land van bestemming, waarbij er ook vorming aangeboden wordt in het herkomstland, om talent te vormen voor het land zelf maar ook voor het bestemmingsland. Overweegt Vlaanderen dat ook?

Het lid informeert of het Spaanse, Portugese en Franse model om personen zonder wettig verblijf die in de informele economie werken de transitie naar formele tewerkstelling te laten maken, een vorm van regularisatiecampagne is.

De Vlaamse knelpuntberoepenlijst is heel lang. Is er een aparte lijst voor economische migratie, naar analogie van de lijst die er was bij het openstellen van de Oost-Europese landen? Die lijst werd uiteindelijk gewoon een formaliteit. Om de administratieve lasten weg te werken, is het misschien een goed idee om het systeem helemaal om te gooien, bijvoorbeeld naar een puntensysteem zoals in Canada. Dat moet uiteraard gecombineerd worden met een blijvende activering van de arbeidsmarktreserve in Vlaanderen zelf.

Wat betreft het VARIO-advies begrijpt *Yasmine Kherbache* de nadruk op een integrale benadering en de gevraagde aandacht voor de omgevingsfactoren. Ze vraagt of naast de referentiepersonen ook toptalenten zelf bevraagd zijn. Niet alleen zij die in Vlaanderen hebben gewerkt en terug zijn vertrokken, maar ook zij die voor andere landen zoals Nederland of het Verenigd Koninkrijk kozen. Vaak heeft die keuze te maken met omgevingsfactoren. Daarnaast heeft het lid moeten vaststellen dat ook Vlaamse hoogopgeleiden met een migratieachtergrond vertrekken. Hun argumenten om te vertrekken stemmen vaak overeen met de redenen waarom buitenlandse studenten en professoren niet voor Vlaanderen kiezen: de rigiditeit van het systeem, de omgevingsfactoren en de eilandcultuur. Zijn er daarover enquêtes gebeurd of staan die op de planning?

Tot slot pleit *Yasmine Kherbache* ervoor het werk van de adviescommissie en van VARIO goed op elkaar af te stemmen. Of het nu gaat om de brede arbeidsmarkt of het aantrekken van toptalent, de maatregelen moeten op elkaar aansluiten.

Emmily Talpe vindt het beleid inzake economische migratie cruciaal, zeker in tijden van krapte op de arbeidsmarkt. Minister van Werk Philippe Muyters spreekt in dit verband van concentrische cirkels. Daarbij moet de eigen arbeidsreserve, zeker de stille, eerst maximaal worden geactiveerd vooraleer verder wordt gekeken. Recent waren er in de pers nog berichten over het tekort aan ingenieurs. Vroeger konden die in Zuid-Europa worden gerekruteerd, maar ook dat wordt moeilijker en dus moet buiten Europa worden gezocht. Voor een actief migratiebeleid van werknemers en zelfstandigen in en buiten Europa moet Vlaanderen eerst een aantrekkelijke bestemming worden. Het lid vraagt meer informatie over de vaststelling dat Nederland het beter doet wat betreft het aantrekken van studenten en onderzoekers. Vlaanderen kan leren van goede praktijken in andere landen.

De knelpuntberoepenlijst voor de economische migratie zou nu ongeveer geactualiseerd zijn. Hoe kan die de migratie vergemakkelijken? *Emmily Talpe* vraagt ook wat meer duiding over de suggestie om het criterium economische meerwaarde soepeler in te vullen voor wat betreft de beroepskaarten.

Belangrijk is de circulaire migratie, die trouwens ook in het federale regeerakkoord staat. Die moet er komen in overleg met de gewesten. Hebben de sprekers daar concrete suggesties over? Het is immers belangrijk dat de 'hands and brains' die Vlaanderen uitstuurt ook terugkomen.

Matthias Diependaele zegt dat kennisverankering de enige verankering is waarop Vlaanderen volop kan inzetten. Hij is akkoord met het pleidooi voor de snelwegprocedure, de zogenaamde fastlane. Werkgevers willen die trouwens ook voor niet-onderzoekers. Zowel Vlaanderen als het federale niveau zouden meer moeten inzetten op een positieve economische migratie.

Met de aanbevelingen van VARIO over taal is het lid het echter oneens. In Nederland wordt meer en meer erkend dat de verengelsing daar is doorgeslagen. De N-VA is ervan overtuigd dat het Nederlands als onderwijstaal moet behouden blijven. Het is belangrijk dat de wetenschap de link behoudt met de maatschappij die haar financiert, ook door de taal. De N-VA wil dus niet tornen aan de huidige regeling, de quota inzake masteropleidingen zijn trouwens nog niet bereikt. Vlaanderen wil investeren in buitenlands talent en daarin de beste van Europa worden, maar verankeren van talenten betekent ook dat ze de taal verwerven. Sommige onderzoekers vinden dat een hinderpaal, maar ook andere landen, Italië, Frankrijk enzovoort, verwachten dat toptalenten de taal leren. Anderen zijn naar hier gekomen met hun gezin en vinden het normaal dat ze de taal leren, omdat zij en hun gezin daardoor gemakkelijker in de maatschappij worden opgenomen. Dit mag geen nieuwe vorm van segregatie zijn. Die opmerking geldt evengoed voor expats bij de Europese Unie. Dienstverlening van de lokale besturen in een andere taal kan voor de spreker enkel tijdelijk, als een soort onthaaltaal.

Imade Annouri is het eens met de aanbevelingen van VARIO over een warm welkombeleid en met maatregelen zoals de onestopshop, die trouwens al langer ter tafel liggen. Het lid hoopt dat er nu snel werk van wordt gemaakt. Hij denkt dat academische toptalenten eerder met een goede interessante academische ondersteuning dan door een hoger loon kunnen worden overtuigd. VARIO pleit ervoor een deel van het inkomen van toptalenten vrij te stellen van belastingen. Nederland maakt geen promotie voor zijn belastingvoordeel van 30 procent, de onderzoekers ontdekken het ter plaatste. Is het niet beter dergelijk belastingvoordeel toe te kennen aan alle buitenlandse onderzoekers dan enkel aan buitenlands toptalent?

Axel Ronse wil de discussie breder voeren: het gaat erom de krapte op de arbeidsmarkt op te lossen en daarbij de arbeidsmarkt te kruiden met internationale toppers. De aanbevelingen betreffen niet alleen de arbeidsmarkt maar ook het onderwijs en het federale niveau, bijvoorbeeld wat betreft het belastingvoordeel.

Volstaan de voorstellen van minister van Werk, Philippe Muyters, voor economische arbeidsmigratie voor de adviesraad? Het lid vermeldt de mogelijkheid de arbeidskaart tot drie jaar te verlengen, de soepelere regeling bij verandering van werkgever en de kortere doorlooptijd van aanvragen. Of zijn er volgens de adviescommissie aanvullende maatregelen nodig? Het lid denkt dat het voorstel voor regularisatie zonder voorwerp is aangezien er geen internationaal toptalent in de informele economie werkt. Hij is het ermee eens dat een buitenlandse student die hier afstudeert, een voldoende lange tijd krijgt om hier een job te zoeken.

Axel Ronse vraagt voorts hoe het FIT kan worden ingeschakeld om internationaal toptalent naar Vlaanderen te krijgen. De hoofdtak van die dienst is bedrijven helpen bij export. Maar de medewerkers zijn inderdaad sterk geworteld in de regio's waar ze actief zijn. Door de lofzang over Vlaanderen aan te heffen in hun netwerk, kunnen ze bijdragen tot de attractiviteit ervan. Heeft VDAB geen rol bij het aantrekken van internationaal toptalent?

Waarom volstaan voor VARIO de huidige percentages voor afwijkingen in het onderwijs niet? Decretaal staan die op 6 procent voor bacheloropleidingen en 35 procent voor masteropleidingen, terwijl er respectievelijk nog maar 3,11 procent en 23,54 procent afwijkingen zijn. Volstaan de huidige contingenten dan niet?

Bij een topdocent die na vijf jaar nog geen taalniveau B2 kan halen, stelt de spreker toch wel wat vragen.

In 2009 is er een rapport gepubliceerd waaruit blijkt dat niet het loon maar wel de onderzoekomstandigheden doorslaggevend zijn om toponderzoekers aan te trekken. Axel Ronse vraagt hoe die omstandigheden nog kunnen worden verbeterd.

Sonja Claes acht het belangrijk de twee adviezen goed uit elkaar te houden: het tienpuntenplan van de adviescommissie Economische Migratie gaat over arbeidsmigratie en het tewerkstellen van buitenlandse arbeidskrachten, het advies van VARIO over het aantrekken van internationale toptalenten. Die twee door elkaar halen kan tot vreemde voorstellen leiden.

CD&V is het over het algemeen eens met de aanbevelingen van zowel de adviescommissie als van VARIO. Toch heeft het lid nog een aantal vragen. De knelpuntberoepenlijst mag dan al beperkt zijn, alle uitzonderingen maken haar tot een lange lijst. Een algehele versoepeling zoals de adviescommissie voorstelt, betekent dat de arbeidsmarkt ruim wordt opengesteld en dat stemt niet overeen met de Vlaamse benadering van concentrische cirkels: eerst in Vlaanderen rekruteren, dan in België, vervolgens in de buurlanden en in Europa.

Vlaanderen telt volgens bepaalde bronnen ongeveer honderdduizend mensen die in het illegale circuit werken omdat ze geen wettige verblijfplaats hebben. De wetgever moet volgens Sonja Claes de moed hebben te bekijken op welke manier dat talent kan worden aangewend en of na een bepaalde tijd hun verblijf kan worden geregulariseerd. Het lid heeft weinig gehoord over erkenning van buitenlandse diploma's, nochtans cruciaal voor het aantrekken van talent en werkkrachten in knelpuntberoepen. Daarin moet nog een deel van de weg worden afgelegd.

Onderzoekers aantrekken, blijkt vandaag niet zo moeilijk, wel hen aan de slag krijgen in andere sectoren wanneer het onderzoek is afgelopen. Sonja Claes vraagt welke maatregelen kunnen worden genomen om daaraan te verhelpen en om tijdig te detecteren welke onderzoekers daarvoor in aanmerking komen.

2.2. Antwoorden

Antwoorden van de adviescommissie Economische Migratie

Sonja Teughels, voorzitter van de Adviescommissie voor Economische Migratie, wijst erop dat het advies snel moest worden uitgebracht in een context van bevoegdheidsoverdracht naar aanleiding van de zesde staatshervorming en de hoogdringende implementatie van verschillende Europese richtlijnen zoals de richtlijn over de gecombineerde vergunning. Het idee van een puntensysteem is even gepasseerd, maar de adviescommissie is snel overgestapt naar een pragmatische aanpak met voorstellen die er nog deze zittingsperiode kunnen komen. Uit het VIONA-onderzoek van november 2013 getiteld 'Arbeidsmarktonderzoek als instrument en basis bij toekomstig arbeidsmigratiebeleid en EU vrijhandelsakkoorden' heeft de adviescommissie de trechterbenadering gehaald, waarbij er voor migratie van hooggeschoolden geen restricties worden opgelegd. Voor midden- en laaggeschoolden is er in die benadering een soepel beleid voor zover het knelpuntberoepen betreft. Een gedetailleerde knelpuntenlijst is niet wat de adviesraad wil, maar eerder de omschrijving van groepen en clusters zodat er niet eindeloos over moet worden gediscuteerd, zoals bij de samenstelling van de lijst uit 2006.

Jan Briffaerts, plaatsvervangend lid van de adviescommissie en expert bij Agoria, vult aan dat de knelpuntberoepenlijst van 2006 nooit is herzien. Sinds het wegvallen van de beperkingen op de inwijking uit nieuwe Europese lidstaten wordt die lijst amper gebruikt, behalve voor de kleine categorie van langdurig ingezetenen in andere lidstaten. De adviesraad wil wel een lijst, maar een flexibele lijst die één of twee keer per jaar kan worden herbekeken in functie van de economische noodzaak.

Sonja Teughels vervolgt dat conform de trechterbenadering voor lagergeschoolden die niet tewerkgesteld worden in een knelpuntberoep, de huidige regeling blijft gelden.

Bij het actief rekruteren, moet er inderdaad aandacht zijn voor de situatie in derde landen, onder meer voor het vormingsbeleid daar. In het advies wordt dat aangeraakt, maar niet uitgewerkt. De adviescommissie vraagt dat alle Vlaamse instanties samen, en dus niet in verspreide slagorde, naar buiten treden. VDAB is daartoe bereid, maar kan dat niet alleen. De inbreng van FIT is een suggestie, maar niet meer dan dat. Samen dezelfde boodschap brengen, is de kern van de aanbeveling.

Economische migratie is aanvullend aan het werkgelegenheidsbeleid en mag het dus nooit verdringen. Een betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt en een activeringsbeleid zijn beide nodig, maar zullen niet volstaan om de krapte op te lossen. Een goed beleid inzake economische migratie is daarvoor nodig, maar dat doet in geen geval afbreuk aan het beleidsprincipe van de concentrische cirkels. De tijd dringt want de nood op de arbeidsmarkt is groot.

De adviesraad vraagt een soepele beoordeling van de economische meerwaarde vooraleer een beroepskaart toe te kennen. UNIZO vindt dat de administratie het criterium economische meerwaarde te strikt hanteert.

Jan Briffaerts vult aan dat het wetgevende kader voor zelfstandigen en beroepskaarten verouderd is. Nu de bevoegdheden overgedragen zijn naar de gewesten, is het tijd dat te moderniseren. Europa zegt dat een lidstaat één gecombineerde verblijfs- en arbeidsvergunning moet afleveren. De spreker suggereert de regeling voor zelfstandigen op dezelfde leest te schoeien en ze eenvoudig te houden.

Sonja Teughels zegt dat de erkenning van de diploma's kort in het advies aan bod komt. De sociale partners vragen een vlottere procedure bij NARIC voor het erkennen en inschalen van buitenlandse diploma's. Hoe dat te realiseren, vraagt inderdaad wat meer onderzoek.

De transitie van informele naar formele arbeid is in het advies geen regularisatie genoemd omdat dat een te gevoelige term is. Het gaat in wezen om mensen die al in Vlaanderen verblijven (en werken) en die nu geen aanvraag kunnen indienen voor een arbeidskaart, terwijl ze dat wel zouden kunnen als ze in het buitenland zouden zijn. Spanje en Frankrijk hebben al een systeem – men zou het een vorm van regularisatie kunnen noemen – om mensen die al in het land werken in het legale circuit te krijgen. De adviescommissie zal de informatie waarover ze beschikt, onder meer afkomstig van de Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten, aan het parlement overmaken. De adviescommissie suggereert de mogelijkheden en de wenselijkheid ervan te onderzoeken. Uiteraard zal het dan niet gaan om hooggeschoolden. De trechterbenadering biedt ook migratiemogelijkheden aan laaggeschoolden, wat een raakvlak kan zijn met de transitie van het formele naar het informele circuit.

Antwoorden van VARIO

Reinhilde Veugelers, raadslid van VARIO, ziet bij de global skill partnerships en akkoorden met gastlanden een belangrijke rol weggelegd voor de kennisinstellingen en universiteiten. Zij kunnen topstudenten aantrekken die kunnen doorstromen naar het bedrijfsleven. De bedrijven en zeker kmo's, kunnen dat zelf moeilijk en steunen daarvoor vaak op de internationale netwerken van universiteiten. Akkoorden op nationaal of regionaal niveau lenen zich daar veel moeilijker toe. De mate waarin hun netwerk openstaat voor bedrijven, zou een van de KPI's voor universiteiten kunnen zijn. VARIO staat achter de idee van een enquête over de motieven waarom buitenlandse studenten al dan niet voor Vlaanderen kiezen en hier al dan niet blijven, maar ook waarom Vlaams talent naar het buitenland trekt. Dat sluit aan bij het uitgangspunt in het advies om te vertrekken vanuit de betrokkenen. Daarom pleit VARIO voor systematische surveys die de belemmeringen en aantrekkingspolen in kaart brengen opdat het beleid zich daar flexibel op kan enten.

Danielle Raspoet, secretaris van VARIO, wijst op een lopende enquête van de Universiteit Gent, in samenwerking met de stad Gent, die bij internationale studenten peilt naar hun motivatie om voor Vlaanderen te kiezen. VARIO vraagt om dat meer systematisch te doen. Het Expertisecentrum O&O Monitoring is daarvoor perfect geplaatst. Voor een event heeft VARIO wel enkele buitenlandse studenten geïnterviewd voor videogetuigenissen. Hun ervaringen stemmen overeen met de resultaten van de Nederlandse onderzoeken, die wel in het advies worden vermeld.

Reinhilde Veugelers pleit voor een integraal beleid waarin zowel de bevoegdheden Onderwijs als Werk omvat zijn; net daarom is een superintendant zo belangrijk. Het aantrekken van buitenlandse studenten en professoren staat niet op zich, er is een link met innovatie, dus met de arbeidsmarkt. Voor een integrale benadering is de relatie tussen de verschillende bevoegdheidsdomeinen belangrijk.

Er waren opmerkingen over de aanbeveling inzake talenkennis. Verankering is belangrijk, maar ze moet kaderen in een klantgerichte benadering. Niet alleen moeten de toptalenten zich integreren in de maatschappij, de maatschappij moet zich daarvoor ook openstellen. Ze moeten zich welkom voelen en dan zal op lange termijn de verankering het meest succesvol zijn. De toptalenten hebben voldoende alternatieven om voor een andere regio te kiezen. Het staat buiten kijf dat ze Nederlands moeten leren, de vraag is alleen hoe ze dat het best aanpakken en hoeveel tijd ze krijgen. Toptalenten doorlopen vaak al zware academische trajecten. De jongeren in tenure tracks zijn gefocust op toppublicaties en de concurrentie is erg groot. Ze volgen taalcursussen, maar dan ook nog het hoge niveau van B2 halen op vijf jaar, is niet evident.

Danielle Raspoet vraagt ook de ambities van de toponderzoekers in ogenschouw te nemen, vaak zijn ze slechts op doortocht, wat hen minder gemotiveerd maakt om het Nederlands te leren. Indien ze zich hier willen vestigen, is die motivatie er wel.

Reinhilde Veugelers meent dat de meesten bij aankomst niet direct het idee hebben te vertrekken omdat daaraan ook kosten zijn verbonden. Met een vriendelijk ontvangstklimaat zullen ze sneller beslissen te blijven. Hoe strikt de voorwaarden voor de Nederlandse taalkennis zijn, zal mee bepalen of ze blijven.

Het klopt dat de quota voor opleidingen in het Engels nog niet bereikt zijn, maar er zijn nog andere restricties. Zo moet er voor elke nieuwe masteropleiding een andere worden afgebouwd. Vaak zijn dat de oudere, Nederlandstalige masters en dat leidt tot moeilijke discussies. Het is dus niet dat er geen vraag naar Engelstalige masters is.

Er was de vraag of het niet beter is in te zetten op een aantrekkelijke omgeving dan op een hoger loon voor internationale onderzoekers. VARIO pleit voor een integrale aanpak: goede loonvoorwaarden werken niet zonder gunstige omgevingsfactoren en omgekeerd.

Danielle Raspoet vult aan dat alle buitenlandse interventies, dus ook die van FIT en VDAB, op één lijn zouden moeten zitten, in een gecoördineerde aanpak met één branding van het merk Vlaanderen. Het is niet de bedoeling van het advies om FIT een extra taak op te leggen.

Elie Ratinckx, senior beleidsadviseur VARIO, zegt dat heel wat studenten teruggaan naar hun land van herkomst, wat ook een vorm van ontwikkelingssamenwerking kan zijn.

2.3. Replieken

Matthias Diependaele gaat akkoord met een vriendelijk welkombeleid, met investeringen in aantrekkelijke omgevingsfactoren, kansen om aan toponderzoek te doen en dergelijke. Maar hij is het fundamenteel oneens met de idee dat nieuwkomers geen Nederlands moeten leren. Dat is volgens het lid immers het middel bij uitstek om deel te nemen aan de samenleving. Het klopt dat de ambitie van de internationale onderzoekers een verklarende factor kan zijn, maar de commissie moet zich buigen over wat de ambitie van Vlaanderen is, in dit geval is dat verankering en taal is daarvan een wezenlijk onderdeel. Als studenten op Erasmus gaan, wordt hen overigens altijd aangeraden iets mee te pikken van de taal en de cultuur.

Ann Brusseel verwijst naar de oproep van Agoria die het heeft over structureel openstaande vacatures in de digital skills: 16.000 waarvan 9000 in de IT-sector. Die tekorten belemmeren bedrijven, groot en klein, te groeien. Het lid vraagt

zowel de adviescommissie als VARIO harder aan te dringen bij Onderwijs op concrete oplossingen voor dit specifieke probleem.

Aantrekken en verankeren van buitenlands talent is een goede zaak. Dat ze Nederlands leren is belangrijk, maar het lid vraagt toch een zekere souplesse, zeker voor onderzoekers in een tenure track. Uit het onderzoek van ECOOM blijkt dat dit zware trajecten zijn. Is er daarover al gesproken met de Vlaamse Interuniversitaire Raad?

Als het tweede STEM-actieplan 2020-2030 even weinig over het hoger onderwijs zal bevatten als het eerste, kunnen de adviesraden nog veel nota's over internationaal toptalent schrijven. Vlaanderen heeft toptalent nodig, van waar het ook komt. De VLIR moet dan wel een en ander durven benoemen zodat de minister er niet omheen kan. Ann Brusseel heeft in het verleden, samen met Emmily Talpe, gepleit voor oplossingen op maat, bijvoorbeeld voor ingenieurs. Waarom is het financieren van postgraduataten onbespreekbaar? Waarom geen inspanningen doen die verder gaan dan de STEM-campagnes? De onderwijsactoren moeten zeker betrokken worden bij het aantrekken van internationaal toptalent, maar in hoeverre kan dat worden gecombineerd met acties om de richtingen waarvan de economie afgestudeerden nodig heeft sterker te promoten in Vlaanderen?

Er zijn ook de doctoral schools waarmee afspraken kunnen worden gemaakt. De Universiteit Gent gaat al na waar zijn afgestudeerden naartoe zijn gegaan, de Universiteit Hasselt waar zijn doctorandi heen gaan. Maar dat is niet altijd evident. Niet iedereen laat gegevens achter wanneer hij of zij zijn doctoraat heeft behaald.

De erkenning van buitenlandse diploma's verloopt inderdaad niet vlot genoeg. Denken de sprekers dat dit vlotter kan verlopen door één informatieportaal in te voeren voor geïnteresseerden uit het buitenland? Nu duurt het vaak lang eer ze NARIC hebben gevonden. Ann Brusseel heeft daarover al een jaar geleden een voorstel van resolutie geschreven. Ze wacht echter nog steeds op een reactie van de andere meerderheidspartijen.

Reinhilde Veugelers ziet op zich niet zoveel meningsverschillen: iedereen is het eens over het principe van het creëren van een aantrekkelijk innovatieklimaat, een ecosysteem waarin de verankering heel belangrijk is. Iedereen is het erover eens dat toptalenten zich de taal eigen moeten maken, maar hoe implementeer je dat? Integratie gaat ook verder dan kennis van het Nederlands. Het is niet omdat iemand het B2-taalniveau binnen de vijf jaar haalt, dat die persoon geïntegreerd is in de maatschappij. Ze suggereert de beoordelingscommissie van een tenure track ook te laten oordelen over hoe geïntegreerd een persoon is. Taal is daarvan dan maar één onderdeel, maar het oordeel kan veel ruimer zijn en de hele carrière van het toptalent beslaan. Die werkwijze is niet alleen flexibeler, met een beoordeling per dossier, maar geeft ook een grotere verantwoordelijkheid aan zowel het toptalent als aan de gastinstelling. De taalvereisten hangen samen met het aantal opleidingen. Omdat er onvoldoende masters in het Engels worden gegeven, hebben docenten een niveau B2 nodig om vakken in het Nederlands te geven. Ook hier geldt dat meer flexibiliteit inzake Engelse cursussen de onderzoekers meer tijd zou kunnen geven.

Reinhilde Veugelers ziet de concentrische cirkels inzake migratie als communicerende vaten: eigen talenten halen voordeel uit de aanwezigheid van buitenlandse toptalenten. Als ze in een internationaler en opener klimaat kunnen functioneren, hoeven ze daarvoor al niet naar het buitenland te gaan. Omgekeerd is voor buitenlands talent eigen Vlaams talent een aantrekkingspool.

Danielle Raspoet antwoordt op de opmerkingen over het onderwijs. Het advies is ook toegelicht op het kabinet van de minister van Onderwijs. Dat ging met de aanbevelingen rekening houden voor de internationaliseringstrategie voor het hoger onderwijs, die aangekondigd is in de beleidsbrief van de minister. Over die strategie heeft de Vlaamse Onderwijsraad al een advies uitgebracht. In de recente VARIO-nieuwsbrief 'VARIO Update' staat de internationaliseringsstrategie voor het hoger onderwijs van Zweden beschreven. Misschien kan die tot inspiratie dienen.

Elie Ratinckx antwoordt dat de Nederlandse instelling voor de internationalisering van het hoger onderwijs, de Nuffic, wel cijfers rapporteert over het aantal buitenlandse studenten dat doorstroomt naar de arbeidsmarkt. Ook Vlaanderen zou over dergelijke cijfers moeten kunnen beschikken.

Sonja Teughels zegt dat onderwijszaken de scope van de adviescommissie Economische Migratie overstijgen. In de SERV wordt het ook wel ruimer bediscussieerd. Als vertegenwoordiger van Voka volgt ze de analyse van Ann Brusseel: ze zal zeker de boodschap overbrengen wat scherper te zijn. Het STEM-actieplan is indrukwekkend, maar omvat te veel acties waardoor de focus verdwijnt, daarenboven is het niet afdwingbaar. Tot nog toe zijn de resultaten beperkt. Eigenlijk komt het erop aan de waardering van het technisch onderwijs te verhogen. Dat hangt dan weer samen met de hervorming van het secundair onderwijs, de invoering van duaal leren enzovoort.

Bij NARIC vermoedt ze een tekort aan personeel of een teveel aan dossiers. Sonja Teughels is ook niet overtuigd dat elk diploma moet worden gevalideerd opdat de houder kansen zou hebben op de arbeidsmarkt. Ze ziet dan ook nog wel wat ruimte voor verbetering en suggereert de werkwijze te evalueren.

Jan Briffaerts weet uit ervaring dat voor tewerkstelling van hooggeschoolden buitenlandse diploma's vrijwel nooit een hinderpaal vormen. Gelijkwaardigheid van diploma's en een betere informatie over de mogelijkheden van NARIC zullen pas belangrijk worden als de toegang wordt verruimd tot de middengeschoolden.

Hij stelt vast dat er in de gedachtewisseling terecht aandacht wordt gegeven aan de evolutie op langere termijn. Er dreigt echter ook een probleem op de korte termijn. De Europese Singlepermitrichtlijn had al in 2013 moeten omgezet zijn en dat is, zoals bekend, nog steeds niet gebeurd. Hopelijk kan de procedure nog in 2018 worden afgerond. Jan Briffaerts vreest dat de introductie van de gecombineerde vergunning een achteruitgang kan betekenen. Bepaalde nationaliteiten – zoals Amerikanen, Canadezen, Japanners en Australiërs – kunnen nu zonder visum naar België komen. Ze kunnen dus vlot en snel aan het werk gaan, na drie weken hebben ze hun arbeidskaart op zak. Op de single permit zullen ze allicht twee tot drie maanden moeten wachten. Er gaat dus een opportuniteit verloren. Wie de toelating heeft gekregen om hier te werken, en hier ook mag verblijven, moet volgens de spreker op het moment van aankomst onmiddellijk aan de slag kunnen.

Yasmine Kherbache informeert naar de redenen van de verlenging van de termijn voor wie een visumvrijstelling heeft.

Jan Briffaerts antwoordt dat er voorheen twee parallelle fases waren, de aanvraag van de arbeidskaart en de indiening van een visumdossier of een verblijfsregularisatie voor wie vrijgesteld is van visum. Volgens de nieuwe procedure zal er geen enkel ander document mogen worden afgeleverd dan de single permit. In de praktijk zal het gewest de toestemming geven om te werken, maar het zal die toestemming niet naar de betrokkene sturen. Het moet het dossier eerst naar de dienst Vreemdelingenzaken sturen. Die dienst heeft

toegezegd die aanvragen op 60 dagen te zullen afhandelen, maar de Europese richtlijn voorziet in een termijn van 120 dagen.

Sonja Teughels vult aan dat de adviescommissie de termijnen goed zal bewaken. De commissie heeft er bij de beleidsverantwoordelijken altijd op aangedrongen de doorlooptijd zo kort mogelijk te houden en daarvoor de nodige garanties gevraagd. Ook de korte doorlooptijd kan een KPI zijn.

Yasmine Kherbache denkt dat het juridisch kan worden geregeld dat wie vrijgesteld is van een verblijfstitel meteen kan beginnen werken, zij het dat er nadien wordt geformaliseerd. De termijnen in de Europese richtlijn zijn maximumtermijnen.

Jos LANTMEETERS,
voorzitter

Emmily TALPE,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

ECOOM	Expertisecentrum O&O Monitoring
EU	Europese Unie
FIT	Flanders Investment & Trade
IT	informatietechnologie
kmo	kleine of middelgrote onderneming
KPI	key performance indicator
KU Leuven	Katholieke Universiteit Leuven
Limosa	Landenoverschrijdend informatiesysteem te behoeve van Migratieonderzoek bij de Sociale Administratie
NARIC	National Academic Recognition Information Centre
O&O	onderzoek en ontwikkeling
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VARIO	Vlaamse Adviesraad voor Innoveren en Ondernemen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VIONA	Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapporte- ring
VLIR	Vlaamse Interuniversitaire Raad
Voka	Vlaams netwerk van ondernemingen