

ABU



**Gespecialiseerde
intermediairs zijn de sleutel
tot internationaal talent**

Position paper

Dit is een uitgave van de ABU.
Oktober 2025

Inleiding

De uitsluiting van gespecialiseerde intermediairs uit de kennismigrantenregeling is een rigide en generieke maatregel met disproportionele effecten. Nederland kan zich dit niet veroorloven in een tijd van structurele tekorten, toenemende internationale concurrentie en een snel vergrijzende beroepsbevolking. Wie hooggekwalificeerd personeel wil aantrekken, moet juist drempels wegnemen, niet opwerpen.

Oproep aan de Tweede Kamer:

1. Herzie het voornemen tot generieke uitsluiting;
2. Waardeer gespecialiseerde intermediairs als bewakers van compliancy en continuïteit;
3. Kies voor gerichte handhaving en certificering;
4. Bescherm het detavast-model als instrument voor duurzame arbeidsmigratie;
5. Waarborg vertrouwen in de overheid door voorspelbaar en proportioneel beleid.

**Alleen zo kan Nederland zijn positie als
kenniseconomie behouden én versterken.**

De kennismigrantenregeling werkt dankzij intermediairs

Nederland profileert zich internationaal als een kenniseconomie. Innovatie, technologie en hoogwaardige dienstverlening vormen de ruggengraat van onze toekomstige welvaart. Maar ons land wordt geconfronteerd met structurele personeelstekorten, met name in de techniek, IT, engineering en hightech. Het kabinet kiest ervoor om gespecialiseerde intermediairs uit te sluiten van de kennismigrantenregeling, met als doel misstanden te bestrijden.

Deze maatregel is echter disproportioneel. Hij treft niet de malafide partijen die de regeling misbruiken, maar juist de bonafide gespecialiseerde intermediairs die aantoonbaar bijdragen aan een zorgvuldige en gereguleerde arbeidsmigratie. In deze position paper schetsen we de risico's van het voorgenomen beleid en bieden we concrete alternatieven.

1. Structurele tekorten op de arbeidsmarkt

De jaarlijkse krapteberoepenlijst van UWV laat steeds dezelfde functies terugkeren in sectoren als techniek, IT, engineering en hightech. De instroom vanuit het onderwijs is al jaren onvoldoende om deze tekorten op te vangen. Bovendien vergroot de vergrijzing de uitstroom, waardoor de mismatch tussen vraag en aanbod groeit.

Nederland is hierin niet uniek: ook andere EU-/EER-landen concurreren om hetzelfde schaarse talent. Internationale werving is daarom een noodzakelijke aanvulling om de economie draaiende te houden. Zonder hoog-opgeleide migranten komt de continuïteit van vitale sectoren en onze innovatiekracht onder druk te staan.

2. De rol van gespecialiseerde intermediairs

Gespecialiseerde intermediairs zijn een onmisbare schakel in het aantrekken van internationaal talent. Deze bureaus leveren grote meerwaarde. Ze:

- **investeren fors** in onder andere compliancy, cao-naleving, arbeidsvoorwaarden, huisvesting en begeleiding.
- **beheersen** de complexe IND-procedures en voeren deze efficiënt uit.
- **begeleiden** migranten bij onder meer hun integratie, taalontwikkeling en huisvesting.
- **ontzorgen werkgevers** bij het vinden en aannemen van buitenlands talent.
- **creëren duurzame plaatsingen** via het detavast-model.

Het uitsluiten van deze partijen heeft verstrekken-gevolgen voor zowel werkgevers als kennismigranten.

3. Gevolgen van een generiek verbod

Het uitsluiten van gespecialiseerde intermediairs uit de kennismigrantenregeling heeft verstrekken-gevolgen. Waar de maatregel beoogt misstanden te voorkomen, vergroot zij juist de risico's op oncontroleerbare alternatieven en economische schade.

3.1 Verslechtering van toezicht en toename misstanden

Het wegvallen van bonafide intermediairs opent de deur voor malafide routes. Werkgevers die geen toegang meer hebben tot erkende intermediairs zoeken uitwijkmogelijkheden in grijze of buitenlandse constructies. Hierdoor wordt de controle door de Nederlandse overheid juist bemoeilijkt.

- Bonafide partijen vallen weg, malafide spelers zoeken alternatieve routes.
- Misstanden verschuiven van gereguleerde naar ongereguleerde segmenten.
- De overheid verliest zicht en grip op een belangrijk deel van de kennismigrantenstromen.

3.2 Administratieve druk bij de IND

Gespecialiseerde intermediairs verwerken nu een aanzienlijk deel van de aanvragen efficiënt en gecentraliseerd. Wanneer elk individueel bedrijf zelf erkend referent moet worden, verdubbelt de administratieve last. De gevolgen zijn voor de IND, die nu al met achterstanden kampt:

- Forse toename van het aantal aanvragen door individuele werkgevers;
- Verdere vertragingen bij vergunningverlening en procedures;
- Negatieve impact op de betrouwbaarheid van Nederland als vestigingsland.

3.3 Verlies van concurrentiepositie en innovatiekracht

In een internationale markt voor hoogopgeleid talent kan Nederland zich geen drempels veroorloven. Wanneer procedures omslachtiger en onzekerder worden, wijken werkgevers en talenten uit naar landen waar de toegang beter geregeld is.

- Hoogopgeleide professionals kiezen voor concurrerende landen.
- Nederlandse bedrijven verplaatsen projecten en investeringen naar het buitenland.
- Innovatie, werkgelegenheid en economische groei komen onder druk.

Voor veel kennismigranten is de inzet via een intermediair de eerste stap naar de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarna stromen zij vaak door naar een vast dienstverband. Naar schatting verloopt inmiddels meer dan de helft van de aanvragen via gespecialiseerde intermediairs. Deze bureaus zijn een onmisbare schakel.

4. Het belang van het detavast-model

Binnen de kennismigrantenregeling is het **detavast-model** de meest gebruikte en succesvolle constructie. In deze constructie treedt een kennis-migrant tijdelijk in dienst bij de intermediair om na één à twee jaar door te stromen naar de opdrachtgever. Dit model combineert flexibiliteit voor werkgevers met zekerheid en begeleiding voor kennismigranten.

- **Duurzame doorstroom:** Ruim 90% van de kennismigranten gaat na de detavast-periode over naar een vast dienstverband bij de opdrachtgever.
- **Investering in begeleiding:** Intermediairs nemen de kosten en risico's op zich voor werving, relocatie, huisvesting en integratie.
- **Zekerheid voor migranten:** Zij krijgen begeleiding in de eerste periode in Nederland, wat de kans op succesvolle integratie sterk vergroot.
- **Laagdrempelige instap voor werkgevers:** Vooral mkb-bedrijven kunnen zo kennismaken met internationaal talent zonder direct langdurige verplichtingen aan te gaan.

Een verbod op terbeschikkingstelling dwingt intermediairs tot een werving-en-selectiemodel met eenmalige vergoedingen. Dit model is financieel risicovol, ontmoedigt investeringen in begeleiding en leidt tot hogere uitval onder kandidaten. Het is daarmee een bedreiging voor de duurzame instroom van internationaal talent.

5. Oplossingsrichtingen

Misstanden moeten worden aangepakt – daarover bestaat geen verschil van mening. De vraag is echter **hoe**. Generieke verboden zijn botte instrumenten die goedwillende partijen buitensluiten. Gerichtte regulering kan hetzelfde doel bereiken zonder economische schade. Hiervoor presenteren we de volgende oplossingen:

- **Certificering van intermediairs:** Alleen partijen die aantoonbaar voldoen aan cao's, wetgeving en kwaliteitsnormen krijgen toegang tot de regeling.
- **Structurele audits en horizontaal toezicht:** Door periodieke controles en samenwerking met toezichthouders ontstaat een sluitend systeem van kwaliteitsbewaking.
- **Versterkte samenwerking met de IND:** Intermediairs blijven aanvragen bundelen en afhandelen, waardoor efficiëntie behouden blijft en werkdruk bij de IND beperkt blijft.
- **Behoud van het detavast-model:** Behoud dit bewezen instrument dat duurzame plaatsingen en integratie faciliteert.

Met deze maatregelen kan de overheid misstanden effectief bestrijden, zonder de motor van de gereguleerde kennismigratie stil te zetten.

6. Conclusie en oproep

De uitzendbranche is bereid om hierover afspraken te maken, bijvoorbeeld via de bovengenoemde oplossingen, die al breder worden uitgevoerd. Horizontaal toezicht is bijvoorbeeld een aanpak die ook door de Belastingdienst wordt toegepast. Met deze maatregelen ontstaat zo een effectief, controleerbaar en eerlijk systeem waarin misstanden worden aangepakt zonder goed functionerende partijen te straffen.

Wie hooggekwalificeerd personeel wil aantrekken, moet drempels wegnemen, niet opwerpen.

ABU

Algemene Bond Uitzendondernemingen

Singaporestraat 74
1175 RA Lijnden

info@abu.nl
www.abu.nl