

Journal of Social Intervention: Theory and Practice –
2012 – Volume 21, Issue 1, pp. 37–58
URN:NBN:NL:UI:10-1-112791

ISSN: 1876-8830

URL: <http://www.journalsi.org>

Publisher: Igitur publishing, in cooperation with
Utrecht University of Applied Sciences, Faculty of
Society and Law

Copyright: this work has been published under a
Creative Commons Attribution-Noncommercial-No
Derivative Works 3.0 Netherlands License

Dr. Gürkan Çelik is an independent researcher and
publishes on social issues. He completed his PhD in 2008
at Tilburg University and received both his Bachelor's and

Master's Degree in Policy and Organization Studies
from the same university.

E-mail: gurkancelik@gmail.com

Prof. Dr. Ton Notten taught until 2012, a.o. about
intercultural issues at the Vrije Universiteit Brussel,
and he continues even after his retirement his
professorship at the Rotterdam University, in the field
of urban education and youth policy issues.

E-mail: a.notten@tip.nl

Received: 23 August 2011

Accepted: 25 January 2012

Review category: Policy

DE UITTOCHT UIT NEDERLAND OF BREINCIRCULATIE: PUSH- EN PULL-FACTOREN VAN REMIGRATIE ONDER HOOGOPGELEIDE TURKSE NEDERLANDERS

GÜRKAN ÇELİK,
TON NOTTEN

ABSTRACT

The exodus from the Netherlands or brain circulation: Push and pull factors of remigration among highly educated Turkish-Dutch

An increasing number of Turks, the Netherlands' largest ethnic minority, are beginning to return to their country of origin, taking with them the education and skills they have acquired abroad, as the

Netherlands faces challenges from economic difficulties, social tension and increasingly powerful right wing parties. At the same time Turkey's political, social and economic conditions have been improving, making returning home even more appealing for Turkish migrants at large. This article gives explanations about the push and pull factors of return migration. The factors influencing return to one's country of origin are "pulls". It is assumed that remigration is more affected by positive developments in the country of origin than by negative developments in the country of residence. Civil society, business world and the Dutch government can develop policies to bind these capable people to the Netherlands, at least in the form of "brain circulation" so that they can serve as "bridge builders" between the two countries.

Keywords

Return migration, integration, Turkish-Dutch, Turkish migrants, brain circulation

SAMENVATTING

De uittocht uit Nederland of breincirculatie: Push- en pull-factoren van remigratie onder hoogopgeleide Turkse Nederlanders

In Nederland zien we een lichte toename van het aantal Turken, de grootste etnische minderheidsgroep in Nederland, die terugkeren naar hun land van herkomst. Ze exporteren daarmee goede opleidingen en vaardigheden die ze in Nederland verwierven. De oorzaken: de economische neergang, sociale spanningen en de groeiende invloed van extreemrechtse partijen. Tegelijkertijd verbeteren in Turkije de politieke, sociale en economische omstandigheden die steeds meer aantrekkingskracht uitoefenen op immigranten in dat land. Dit artikel gaat in op de *push-* and *pull-*factoren voor remigranten. *Pull-*factoren beïnvloeden iemands terugkeer naar zijn land van herkomst. Aangenomen wordt dat zo'n remigratie sterker wordt bevorderd door positieve ontwikkelingen in het land van herkomst dan door negatieve (*push-*factoren) in het land waar men op dat moment woont. De *civil society*, het bedrijfsleven en de Nederlandse overheid kunnen een beleid ontwikkelen dat verdienstelijke inwoners weet te behouden, hen op z'n minst kan inschakelen als bruggenbouwers en aldus kenniscirculatie mogelijk maakt tussen beide landen.

Trefwoorden

Retourmigratie, integratie, Turkse Nederlanders, Turkse migranten, kenniscirculatie, breincirculatie

De laatste jaren verschijnen er met enige regelmaat berichten in de Nederlandse media over het vertrek van hoger opgeleide Turkse Nederlanders naar hun land van herkomst. Dit thema leeft binnen de Turkse gemeenschap in Nederland en het heeft bovendien de publieke belangstelling. Zo publiceerde de Volkskrant (2011) een manifest van een groep professionals over de afnemende binding van Turkse jongeren met Nederland – met hen zou het niet goed gaan, zij zouden in hun hoofd en hart met Turkije bezig zijn. Dat is het ene aspect van de *retourmigratie* waaraan we in dit artikel aandacht geven; het andere ligt al evenzeer voor de hand: als de kennis van goedopgeleide Turken verdwijnt, verliest Nederland dan als kennisland niet? Wat zijn de motieven van hoogopgeleide Turkse Nederlanders om al dan niet naar Turkije te (r)emigreren, en hoe is dit verschijnsel te verklaren? In dit artikel zullen we deze dubbele probleemstelling centraal stellen en verklaringen zoeken over de invloed van *push*- en *pull*-factoren op de remigratie van Turken. We willen antwoorden vinden op de vraag wat te doen om enerzijds deze hoogopgeleide Turkse migranten in Nederland te behouden en anderzijds de vertrekkende migranten optimaal te benutten voor Nederland (“kenniscirculatie”).

Onze onderzoeksmethoden betreffen participaties in conversaties onder Turkse Nederlanders, gesprekken met deskundigen en hoogopgeleiden uit de eerste- en tweede-generatie-Turken in Nederland, bestudering van wetenschappelijke literatuur, krantenartikelen, documenten en internetsites. Het onderzoek is *multi-sited*: het is uitgevoerd in zowel Nederland als Turkije. In Nederland hebben we per e-mail een vragenlijst uitgezet en per telefoon en *face-to-face* diepte-interviews afgenomen aan 21 hoogopgeleide Turkse Nederlanders uit de eerste en tweede generatie. Op dezelfde manier vonden ook interviews plaats met 27 hoogopgeleide Turkse remigranten (zie Tabel 2). Hierna geven we eerst enkele cijfers over de Turkse migranten in Nederland een korte uitleg over relevante concepten.

INTEGRATIE, ISOLATIE, REMIGRATIE

Remigratie is de tijdelijke of permanente terugkeer van geëmigreerde mensen naar het land van herkomst om er te gaan wonen (Gmelch, 1980, p.136). Cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) tonen een jaarlijks toenemende remigratie onder Turken in Nederland. Veel Turkse remigranten vertrekken naar Turkije, waar zijzelf of hun ouders zijn geboren. Voor “allochtoon” hanteren we hier de volgende definitie van het CBS: een persoon die in Nederland woonachtig is en van wie tenminste één ouder in het buitenland is geboren. Wie zelf in het buitenland is geboren, behoort tot de eerste generatie, wie in Nederland is geboren tot de tweede generatie. De wens tot remigratie onder hoogopgeleide Turkse Nederlanders lijkt toe te nemen (Fokkema, 2011). Volgens gegevens van het CBS heeft één op de tien Turken een remigratiewens naar Turkije,

terwijl slechts één op de twintig Marokkanen – de tweede grote etnische minderheid in Nederland – van plan is naar Marokko te gaan (De Graaf, 2005); uit de cijfers van het CBS (2012a) blijkt dat vergeleken met de emigratie naar Turkije het aantal emigranten naar Marokko lager is. Een ander onderzoek van het CBS (2008) toont daarnaast dat het aantal in Nederland geboren allochtonen dat wil vertrekken (18%) beduidend hoger ligt dan het aantal autochtonen met dezelfde wens (7%).¹ De Turkse gemeenschap is de grootste etnische minderheid in Nederland. De omvang van de groep is sterk gegroeid: van 22 Turken in 1960 tot ruim 392.385 in december 2011 (CBS, 2012a). De eerste Turken kwamen in de jaren zestig als gastarbeiders naar Nederland. Dit was in het kader van een bilaterale overeenkomst tussen Nederland en Turkije, van 1964 tot 1975, om Turkse arbeidsmigranten te werven (Can-Engin, 2004) – een akkoord waarvan de werkgevers en de VVD grote voorstanders waren maar waarover linkse partijen als de PPR zich toen gaandeweg zorgen maakten (cf. Lucassen & Lucassen, 2011). Deze migratie werd nadien vooral voortgezet via gezinsmigratie. Van het huidige aantal Nederlandse Turken behoren er ruim 187.000 tot de tweede generatie, de groep waarover de schrijvers van het manifest in de Volkskrant zich de meeste zorgen maken. Volgens het CBS (2012b) zijn in Nederland circa 17.000 hoogopgeleide Turkse migranten woonachtig. Dit komt neer op 0,85 procent van de totale hoogopgeleide bevolking in Nederland (zie Tabel 1). Hoogopgeleiden worden hier gekwalificeerd als mensen die minimaal een bachelor diploma hebben.

Etniciteit	Aantal	Percentage	Man	Vrouw
Autochtonen	1,665,000	83,88%	838,000	827,000
Allochtonen	320,000	16,12%	153,000	167,000
Totaal	1,985,000	100%	991,000	994,000
Turken	17,000	0,85%	-	-
Marokkanen	20,000	1,00%	-	-

Bron: CBS StatLine, Population

Tabel 1: hoogopgeleiden in Nederland

In dit artikel ligt de focus op hoogopgeleide Turkse Nederlanders. Wij hebben gesproken met afgestudeerden met minimaal een hbo-diploma, in de leeftijd van 20 tot 55 jaar. Deze leeftijdscategorie is het meest interessant omdat het mensen betreft die bezig zijn met het vormen van hun toekomst en die van hun kinderen, maar die tegelijk nog open staan voor veranderingen. Deze categorie mensen beheerst de Nederlandse taal goed en ze wordt over het algemeen gezien als goed geïntegreerd in de samenleving. Van de in Nederland wonende Turken in de leeftijd van

15 tot 64 jaar heeft slechts een kleine minderheid (4%) een opleiding op hbo/wo-niveau voltooid (Matulessy, 2003, p.2), waar circa 20% van de autochtone Nederlanders een dergelijke opleiding afgerond heeft. Het aantal hoogopgeleide Turkse Nederlanders is niettemin groeiende.

In het maatschappelijk en politiek debat ligt de nadruk op de arbeids- en sociale integratie van migranten in Nederland. Op basis van onze gesprekken met migrantenfiguren en enkele deskundigen veronderstellen we dat moeizame sociale integratie tot verdere isolatie en retournigratie leidt. In de *Integratienota* (2011) van het kabinet-Rutte staat de liberale gedachte centraal dat niet de afkomst maar de toekomst telt en dat migranten voor zichzelf moeten zorgen. Het kabinet heeft de integratie een andere wending gegeven door het integratiebeleid met behoud van eigen cultuur en het doelgroepenbeleid, af te wijzen. Het liberale ideaal van "integratie zonder staat" is de nieuwe zakelijke koers van Nederland wat betreft de multiculturele samenleving. De Nederlandse overheid kiest met het nieuwe beleid voor zelfredzaamheid en legt de verantwoordelijkheid bij het individu neer, waarbij de Nederlandse cultuur leidend is. De nota sluit zich bovendien expliciet aan bij de, niet zelden aangewakkerde ontevredenheid van een goed deel van de autochtonen over de multiculturele samenleving. Het is de vraag of deze deels zakelijke koers van het kabinet de onvrede over de multiculturele samenleving oplost en hoe de markt en de samenleving hierop gaan reageren.

De arbeidsmarktintegratie is in dit opzicht een belangrijk punt van aandacht om onder meer remigratieproblematiek aan te pakken. Bij arbeidsmarktintegratie gaat het om de vraag of leden van culturele groepen al dan niet participeren in betaalde arbeid (Otten, Van der Zee, & Tanghe, 2010), en bij sociale integratie gaat het, in ruimere zin, om de hoeveelheid contacten en de overeenstemming in waarden, verwachtingen en behoeften die nodig zijn in het menselijk verkeer en om richting geven aan persoonlijke en maatschappelijke keuzes (Pels, 2004). Bij de sociale integratie van migrantenjongeren zijn de gerichtheid op de eigen etnische identiteit en de mate van instrumentele integratie in de samenleving de twee voornaamste facetten (Snel, Engbersen, & Leerkes, 2006). Bij deze instrumentele integratie draait het vooral om de kennis van de Nederlandse samenleving, die o.a. blijkt uit de kennis van de Nederlandse taal, instellingen en voorzieningen, oftewel de (formele) participatie in de maatschappelijke instituties en de doelen en middelen waarmee deze vorm krijgt. De wijze waarop de arbeidsintegratie en sociale integratie vorm krijgen, hangt mede af van de invulling die Turkse jongeren aan deze aspecten geven. Dit kan hun *thuisgevoel* in de brede samenleving mede bepalen en óók hun besluit om al dan niet naar het land van herkomst te gaan. De acceptatie en het contact buiten de (eigen) etnische groep zijn daarbij belangrijke indicatoren om het thuisgevoel in de Nederlandse samenleving te verstevigen.

Dat niet alle Turkse jongeren hun opleiding afmaken, hun eigen sociale netwerken ontwikkelen en de kansen aangrijpen om zich een plaats te verwerven in de Nederlandse samenleving, is een belangrijke constatering (ROA, 2009; de Volkskrant, 2011). Participatie in de samenleving vraagt om een toereikende kwalificatie in taal en opleiding. Dit is één aspect van de problematiek. Er is ook het gegeven dat een deel van de Turkse jeugd haar motivatie en toekomstvisie in Nederland kwijtraakt. Dit komt niet alleen door een verharde samenleving, waarin er steeds weer kritiek is op het anders-zijn, maar ook door de opvoeding thuis en een naar binnen gekeerde, contemplatieve houding. Het is daarnaast niet te ontkennen dat de druk om te assimileren in eigen kring op weerstand stuit. Tegenover degenen die vanwege een gebrekkige opleiding, een lage arbeidsdeelname en huiselijke omstandigheden achterop blijven, staat een andere groep. Onder de hoogopgeleide Turkse Nederlanders is er sprake van een spontane toename van retourmigratie onder Turken (Winkelman, 2008). Dat een deel van hen Nederland verlaat om met de competenties, die men daar via opleiding en werk verkreeg, bij te dragen aan de economie van hun land van herkomst is op zich geen negatieve zaak. Het wordt pas onwenselijk wanneer er een algemene trend ontstaat. Tot 2020 bereiken de *babyboomers* de pensioengerechtigde leeftijd en stoppen zij met werken. Door de vergrijzing zal het arbeidsaanbod in Nederland dalen. De arbeidsmarktcrapte is bovendien serieuzer onder hoogopgeleiden dan onder laagopgeleiden (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2010). Met het oog op de vergrijzing en de dreigende tekorten op de arbeidsmarkt kan Nederland deze hoogopgeleide mensen, in wie veel geïnvesteerd is, goed gebruiken. Daarnaast is het voor de stabiliteit van de samenleving van belang dat ook migrantenpopulaties evenwichtig zijn opgebouwd uit hoog- en laagopgeleiden. Voor het beeld van migranten in Nederland en de relaties tussen culturele groepen is het onwenselijk wanneer vooral de hoogopgeleiden het land zouden verlaten.

Uit onze vraaggesprekken met de eerste- en tweede-generatie Turkse migranten in Nederland blijkt dat de meerderheid de terugkeer naar het land van herkomst niet uitsluit, vooral vanwege de economische en sociaal-politieke vooruitgang van Turkije en de arbeidsmarktcrapte en de opkomst van het rechtspopulisme in Nederland. Het betreft vooral professionals en ondernemers uit de eerste generatie die economische kansen zien in het geboorteland van hun ouders.

De Turkse overheid van haar kant noemt remigratie een positief verschijnsel (Zaman, 2011): capabele jongeren die terugkeren naar Turkije zullen een nieuw leven opbouwen en bijdragen aan de bloeiende economie in dat land (*braingain*). Maar er wordt anderzijds beweerd dat waar Turkije wint, Nederland verliest (Çelik, 2011). De kennis van goedopgeleide Turken dreigt dan te verdwijnen in Nederland. In dit geval spreekt men van een *braindrain* (Vermeulen, 2006). Vanuit het Nederlandse perspectief is het verlies van hun kennis kapitaalvernietiging – kennis immers, die grotendeels uit overheidsbijdragen is bekostigd (Doornik, 2006, p.2).

Om een beeld te schetsen over het vertrokken menselijk kapitaal, sommen we in Tabel 2 een aantal hoogopgeleide Turkse remigranten op die thans in Turkije leven en werken. De namen van remigranten zijn in deze tabel geanonimiseerd.

Remigranten	Beroep	Generatie	Geslacht (m/v)
R1	redacteur	1 ^{ste}	M
R2	pedagoog	1 ^{ste}	M
R3	universiteit docent	1 ^{ste}	M
R4	econoom	1 ^{ste}	M
R5	filosoof	1 ^{ste}	M
R6	journalist	1 ^{ste}	M
R7	hoogleraar	1 ^{ste}	M
R8	pianist	1 ^{ste}	V
R9	muzikant	1 ^{ste}	M
R10	bestuurder	1 ^{ste}	M
R11	arts	1 ^{ste}	M
R12	journalist	1 ^{ste}	M
R13	docent	1 ^{ste}	M
R14	journalist	1 ^{ste}	M
R15	universitair docent	1 ^{ste}	M
R16	ondernemer	1 ^{ste}	M
R17	cabaretier	1 ^{ste}	V
R18	kunstenaar	1 ^{ste}	V
R19	journalist	1 ^{ste}	M
R20	docente Engels	1 ^{ste}	V
R21	natuurkundige	1 ^{ste}	M
R22	ondernemer	1 ^{ste}	M
R23	programmamaker	1 ^{ste}	M
R24	onderzoeker	1 ^{ste}	M
R25	universitair docent	1 ^{ste}	M
R26	docent	1 ^{ste}	M
R27	docent	1 ^{ste}	m
Totaal	–	1 ^{ste} = 27	m = 23, v = 4

Tabel 2: Een overzicht van hoogopgeleide Turkse remigranten uit Nederland

Dit overzicht van hoogopgeleide Turkse remigranten uit Nederland schetst een beeld dat de eerste generatie meer geneigd is om te remigreren naar Turkije. Deze trend kan betekenen dat de remigratieproblematiek zich op den duur oplost, als het gaat om de tweede en derde generatie Turken in Nederland. Vooral de hoogopgeleiden die in Nederland geboren en getogen zijn, hebben het in hun vriendenkring wel over (r)emigratie, maar ze overwegen niet serieus om te (r)emigreren. Een derde van de 21 geïnterviewde potentiële remigranten denkt wel na om, bijvoorbeeld in het kader van het werk, tijdelijk of permanent in Turkije te gaan wonen. De democratisering van Turkije en de economische voorspoed aldaar zijn in dit verband de meest genoemde argumenten. Naast motieven voor (r)emigratie vanuit Nederland (*push*-factoren, zoals het sociale, politieke en economische klimaat in het land) zijn er dus ook redenen die Turkije aantrekkelijk maken (*pull*-factoren) om daar een bestaan op te bouwen. De volgende paragrafen gaan daar nader op in.

RETOURMIGRATIE, PUSH EN PULL ...

Remigratie is een proces waarbij mensen vrijwillig terugkeren naar hun herkomstland, nadat zij een aanzienlijke tijd in een ander land hebben geleefd. Voor de eerste generatie Turkse Nederlanders heet het *remigratie*, ook wel *retourmigratie* – zij keren immers terug naar dat land. Voor de latere generaties betreft het *emigratie*, omdat zij voor de eerste keer naar Turkije verhuizen. Voor oudere generaties is terugkeer altijd al aan de orde geweest. Er kunnen praktische en immateriële redenen zijn die de eerste generatie doen besluiten om niet te vertrekken: de rest van de familie, kinderen en kleinkinderen, de ontgroening en de angst voor een integratieproces in het herkomstland. Er zijn verschillende redenen waarom mensen remigreren. Naast de sociale en politieke context (Gmelch, 1980), is de beslissing tot remigratie te zien als een emotionele overweging. In dit opzicht is heimwee (het missen van familieleden en gewoontes) een veelgenoemd argument onder Turkse Nederlanders (Walraven, 2009). Naast aanpassingsproblemen (niet echt kunnen aarden in de cultuur van het emigratieland) zijn er ook economische redenen (bijv. geen werk kunnen vinden) om te remigreren.

Welnu, het idee om te remigreren leeft onder migranten in Nederland. Er kan echter een groot verschil bestaan tussen wat men *wil* en wat men *doet*. Het verlangen om weg te gaan lijkt groot te zijn, maar het aantal personen dat er serieus over nadenkt en daadwerkelijk vertrekt blijkt laag te zijn (Çelik, 2011; Fokkema, 2011; Klaver, Stouten, & Van der Welle, 2010; Van den Berge, 2009). Onze gesprekken met potentiële Turkse remigranten bevestigen dat de remigratie-intentie onder Turkse Nederlanders hoog ligt, maar dat het vaak bij nadenken blijft en niet tot concrete acties leidt. In dit geval spreekt men over de *myth of return*. Migrant praten over en gedragen zich naar een terugkeer, maar de realiteit van het dagelijkse leven leidt ertoe dat deze stap nauwelijks

gezet wordt. Onze interviews wijzen er op dat de mensen die de intentie hebben om te vertrekken uit Nederland, ze dat ook zullen doen als de condities meewerken. Zo worden werkgelegenheid voor zichzelf en hun partner in Turkije, het verkopen van eigen woning in Nederland en de levensfase van schoolgaande kinderen als randvoorwaarden genoemd.

In het geval van alle immigrantenervaringen zijn er *push*- en *pull*-factoren die resulteren in een bepaalde migratiebeweging van mensen naar een nieuw, ander land. *Push*-factoren zorgen ervoor dat een migrant het eigen land verlaat (Cassarino, 2004; Sassen, 1998; Wintle, 1992). Het zijn factoren die in het land zelf liggen, zoals vormen van sociale uitsluiting, discriminatie, een verslechterde sfeer of de economische toestand in dat land, met een daarmee gepaard gaande hoge werkloosheid. In dit verband is de beleving van de thuissituatie onder hoogopgeleide Turkse migranten in Nederland van groot belang om de remigratiemotieven te analyseren. Cijfers tonen aan dat migrantenjongeren moeilijk aan de bak komen (Andriessen, Nivers, Faulk, & Dagevos, 2010). En *pull*-factoren zorgen ervoor dat een migrant kiest voor een specifiek ander land. Dan zijn de kenmerken van het (re)migratieland aan de orde, zoals de economische groei, een bekend sociaal netwerk, een stabiel politiek klimaat, vrijheid of welvaart. De vraag is nu of vooral Turkije voor het aantrekken van hoogopgeleide Turken zorgt, of dat de situatie in Nederland een zwaarder wegende rol speelt.

Het sociale en politieke klimaat, samen met de nodige arbeids- en sociale integratie, belichamen enigermate de *push*- en *pull*-factoren van de remigratie onder Turkse Nederlanders. In het bijzonder is het van belang om te kijken naar het effect van het politieke klimaat op de behoefte aan verhuizing vanuit Nederland. Politieke redenen kunnen tweezijdig zijn. De politieke situatie in het herkomstland (Turkije) is zodanig verbeterd dat het veilig is geworden om terug te keren. Dit geldt bijvoorbeeld voor mensen die sterk heimwee hebben. Verder kan de politieke, economische en maatschappelijke situatie in het emigratieland (Nederland) mensen ertoe aanzetten om weg te gaan. Hierbij valt te denken aan vreemdelingenhaat, discriminatie of het feit dat ze zich niet meer veilig voelen in het land waarnaar ze geëmigreerd zijn. De overtuiging is dat de gebeurtenissen als 11 september en de moord op Van Gogh de houding van Nederlanders tegenover minderheden en in het bijzonder moslims negatief beïnvloed hebben. Uit een enquête blijkt dat naar aanleiding van de grote opmars van de Partij voor de Vrijheid (PVV) bij de verkiezingen van 2010 meer dan een kwart van de Turkse en Marokkaanse moslims het land wil verlaten (Motivaction, 2009). Onder Turkse Nederlanders wordt het huidige politieke klimaat in Nederland vaak als een reden genoemd om terug te willen gaan naar Turkije. Een teken van binding van Turkse mannen met Turkije is dat zij hun dienstplicht afkopen om op termijn terug te kunnen gaan naar Turkije (Schrijver, 2011). Uit onze gesprekken blijkt dat zij zich Turkse Nederlanders voelen, maar ze geven aan dat het van het politieke klimaat in Nederland afhangt welke keuze zij in de toekomst zullen maken. Kortom, de verharding

van het maatschappelijke debat en de negatieve beeldvorming over migranten in Nederland in de media worden ook als redenen genoemd die bijdragen aan de beslissing tot remigratie onder Turken. Dan het economisch klimaat. Arbeidsintegratie is een belangrijke dimensie voor een positieve oriëntatie op de Nederlandse samenleving. Daarbij gaat de aandacht naar de vraag of leden van migrantengroepen al dan niet in- en doorstromen naar betaalde arbeid en of zij een evenredige positie innemen op de arbeidsmarkt (Gijsberts, Huijnk, & Dagevos, 2012).

Migrantenjongeren vinden lastiger dan gemiddeld hun draai op de arbeidsmarkt en voelen zich niet thuis in Nederland. Ze voelen zich als door een microscoop bekeken en krijgen het gevoel dat ze zich driedubbel moeten bewijzen. Daardoor beklimmen zij zwoegend de maatschappelijke ladder (Cain, 2007; Çelik & Creemers, 2009; Otten, 2011). Bovendien laat een onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (Andriessen *et al.*, 2010) zien dat er op de arbeidsmarkt onder meer voor deze migrantengroep sprake is van discriminatie. Een gangbare verklaring is dat werkgevers een afkeer hebben van minderheden (*taste for discrimination*) en dat zij op grond van ontstane beelden over die groepen, een oordeel vormen over individuele leden van die groepen (*statistical discrimination*) (Arrow, 1973; Phelps, 1972; Veenman & Roelandt, 1994). De veronderstelling is dat werkgevers een betere inschatting denken te kunnen maken van de kwaliteiten van iemand uit de eigen groep, waardoor de kans op mislukken minder groot zou zijn. Dit wordt ook wel soort-zoekt-soort mentaliteit genoemd (Çelik & Creemers, 2009).

Al met al kunnen we melden dat veel hoger opgeleide migranten door risicovol gedrag van werkgevers moeite ervaren om aan de slag te komen. Maar ook het beschikbare werk is veranderd. Toen de eerste Turkse gastarbeiders naar Nederland kwamen was er nog veel zware handarbeid, vooral in de industriële en agrarische sector. Tegenwoordig is het aantal banen in de dienstensector sterk toegenomen. Die sector vergt meer cultuurgebonden competenties die migranten op achterstand kunnen plaatsen wanneer ze over minder sociale contacten beschikken, de taal net onvoldoende beheersen of moeite hebben met de ongeschreven regels in het sociale verkeer (Van der Zee & Van Oudenhoven, 2006). Zo blijven ook het behoud en de doorstroom van werknemers met een migratieachtergrond achter bij die van hun autochtone collega's. Allochtonen ervaren meer moeite met het vinden van aansluiting bij collega's en leidinggevendenden (Hofhuis, Van der Zee, & Otten, 2008), en meer conflicten en minder doorstroommogelijkheden. Ook deze cluster van factoren wordt in verband gebracht met hun vertrek naar het herkomstland (cf. Fokkema, 2011, p.369).

Naast dergelijke beperkingen om sociale contacten buiten de eigen groep aan te gaan en te onderhouden is het identificatiepatroon van hoogopgeleide Turkse Nederlanders van invloed op hun beslissing om te vertrekken uit Nederland. Identificeren zij zich vooral met Nederland, of hebben ze ook in Nederland een sterke oriëntatie op Turkije en de Turkse cultuur? Veel

immigranten voelen zich het beste in een situatie waarin zij aspecten van de nieuwe cultuur overnemen en ze tegelijkertijd aspecten van hun oorspronkelijke cultuur kunnen handhaven (Berry, 1997; Bradatan, 2010; Verkuyten, 1999; WRR, 2007).

De Nederlandse samenleving heeft er baat bij dat immigranten georiënteerd zijn op hun nieuwe leefomgeving – de (on)wenselijkheid van de handhaving van de oorspronkelijke cultuur heet een belangrijk thema in het publieke debat over de integratie van minderheden in het land waarvan zij deel uitmaken. De voorstanders zien in de inbreng van nieuwe culturen soms zelfs een bron van verrijking. Tegenstanders veronderstellen dat behoud van eigen etnische cultuur de stabiliteit van de samenleving en de Nederlandse normen en waarden in de weg staat. Uit onderzoek is bekend dat juist hoger opgeleide migranten met een sterke oriëntatie op Nederland kwetsbaar zijn voor uitsluiting omdat zij, gemeten naar hun opleidingsniveau, geconfronteerd worden met tegenvallende kansen, wat ook wel de “integratieparadox” heet (Entzinger & Dourleijn, 2008). Bovendien heeft onderzoek duidelijk gemaakt dat terugkeer alleen duurzaam kan zijn als repatrianten de mogelijkheid hebben om zich psychosociaal in te bedden in de economische en sociale netwerken en in de bestaande systemen en structuren van dat land (Van Houte & De Koning, 2008). Mensen die minder onvrijwillig zijn gemigreerd hadden meer moeite een thuisgevoel te creëren in het land van remigratie. De mensen die welbewust en zonder al te veel problemen naar hun land van herkomst zijn teruggekeerd, voelen zich in het herkomstland vaak op hun gemak. Ze worden niet altijd als “echte” remigrant gezien. Dit voelt beter dan het “migrant zijn” in Nederland (Sleijpen, 2010).

Hoe liggen de sociale contacten van Turkse migranten met hun herkomstland in vergelijking met die in Nederland? De segregatie van sociale netwerken in Nederland is geen uitzondering: veel Turkse mensen hebben vooral Turkse vrienden. De invloed van transnationale relaties lijkt groot te zijn (Winkelman, 2008). Moderne communicatiemiddelen stellen migranten in staat om intensieve contacten te onderhouden met familie en kennissen in het land van herkomst (Bryceson & Vuorela, 2002). Frequente bezoeken naar het herkomstland zijn mogelijk en die vinden ook plaats. Uit onze gesprekken met hoogopgeleide Turkse Nederlanders blijkt dat hechte relaties met het herkomstland en met de familieleden aldaar, in combinatie met een sterk op de eigen groep gericht sociaal netwerk in Nederland, in dit verband als een oorzaak van de terugkeerwens gezien worden (cf. Berkhout, Brink, & Hello, 2005, p.9).

... EN POSITIEVE ONTWIKKELINGEN IN HET HERKOMSTLAND

Het al dan niet repatriëren heeft ook te maken met het herkomstland. Verondersteld wordt dat het bij de remigratie meer gaat om de positieve ontwikkelingen in het herkomstland dan om

de negatieve ontwikkelingen in het thuisland (King, 2000). Zo hebben er de laatste decennia vorderingen op sociaaleconomisch gebied plaatsgevonden in Turkije, dat kandidaat-lid is van de Europese Unie (EU). Turkije heeft de laatste tien jaar een aanzienlijke aantrekkingskracht ontwikkeld en is in nieuw vaarwater terechtgekomen. Het land is een bloeiende economie in de wereld én in Europa, het behoort thans tot de G20-economieën en het begint steeds meer een belangrijke politieke rol te spelen, in zijn eigen regio en ook elders in de wereld.

Het vooruitzicht dat Turkije lid kan worden van de EU en de economische groei maken remigratie vermoedelijk aantrekkelijker. Het Spanje- of Italië-proces zou zich kunnen herhalen. Toen Spanje en Italië lid werden van de EU, werden de Spaanse en Italiaanse economie en democratie zo sterk dat vrijwel alle Spaanse en Italiaanse gastarbeiders in West-Europa terugkeerden naar hun moederland. Kan hetzelfde gebeuren als Turkije toetreedt tot de EU? Remigratie is mede afhankelijk van de economische situatie en het maatschappelijke en politieke klimaat in Nederland, maar vooral van de groeiende mogelijkheden in Turkije (Çelik, 2011, 2012; Klinthäll, 2006; Razum, Sahin-Hogoglugil, & Polit, 2005). Turken zijn al sinds jaren de grootste groep remigranten in Nederland; Marokkanen en Surinamers vormen samen met de Turken de drie grootse migrantengroepen in het land. De mogelijkheden in Marokko en Suriname zijn niet hetzelfde als in Turkije, dat zich de laatste jaren economisch en politiek in snel tempo ontwikkelt (Anderson, 2009). De stijgende economie van Turkije beïnvloedt onder hoogopgeleide Turkse professionals en ondernemers in Nederland het verlangen om te vertrekken.

Naast deze *push*- en *pull*-factoren is een loopbaanperspectief met internationale ervaring ook een reden waarom hoogopgeleide Turken vertrekken vanuit Nederland. Jonge migranten vinden, net als hun Nederlandse leeftijdgenoten, hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt erg belangrijk, evenals de kansen voor een internationale carrière. Waar Nederlandse jongeren (tijdelijk) hun geluk in studie of werk beproeven in de Verenigde Staten, Australië of Groot-Brittannië, kiezen Turkse Nederlanders door hun verbondenheid aan hun Turkse identiteit sneller voor Turkije. Velen van hen zien deze emigratie als tijdelijk, en willen op termijn weer terug naar Nederland. Maar een dergelijke tijdelijke positieve werkervaring in Turkije kan uiteindelijk leiden tot een definitief verblijf in dat land, nu goed opgeleide jongeren de omstandigheden in Nederland en Turkije met elkaar kunnen vergelijken.

Kortom, remigratie is mede afhankelijk van de economische situatie en het maatschappelijke klimaat in het thuisland, maar vooral van de groeiende mogelijkheden in het herkomstland. Het sociale en politieke klimaat in Nederland als dominante *push*-factoren en de economische kansen en het democratiseringsproces in Turkije als doorslaggevende *pull*-factoren verklaren in elk geval ten dele de retourmigratie onder hoger opgeleide Nederlandse Turken.

NEDERLAND KENNISLAND

Maar dan de tweede vraag die we opwierpen: als de kennis van goedopgeleide Turken verdwijnt, verliest Nederland dan niet? Daarover bracht in december 2010, in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (van het vorige kabinet), het Amsterdamse bureau Regioplan Beleidsonderzoek een rapport uit: *Emigratie uit Nederland* (Klaver *et al.*, 2010). De achtergronden van de goed- en hoogopgeleide vertrekkers c.q. degenen onder hen die overwegen weg te gaan worden erin uiteengezet, in al hun variëteit, en onder andere uitgesplitst wat betreft hun eerste-generatie(groot)ouders.

Er zijn grote verschillen tussen degenen die vijftig jaar geleden (sinds 1960) hierheen kwamen: uitgenodigd, “geronseld” zelfs, maar met de vooronderstelling – in elk geval aan de kant van de ontvangers – dat ze te zijner tijd weer zouden opstappen (ze waren immers “gastarbeiders”) nadat zij het werk gedaan hadden waar de wederopbouwende Nederlandse maatschappij geen tijd/zin voor had: ouderwetse/vieze fabrieksarbeid, in de staalindustrie, in de mijnen. Naar Nederlands en Belgisch Limburg kwamen ze, naar Wallonië, en naar de Rotterdamse haven. Een langzaam uitdijend project, zonder dat daarover ook ‘n woord gewisseld werd in de Tweede Kamer. En zo kwam het “multiculturalisme” op: de meerzijdige aanduiding van de waardering en niet zelden lichte verwaarlozing van die nieuwkomers van de Noordzijde van de Middellandse Zee, maar ook ten Oosten ervan (Turkije) en ten Zuiden (Marokko, Tunesië). Nadat de sociologe Hilda Verweij-Jonker in 1971 het begrippenduo “autochtoon-allochtoon” had uitgevonden kwamen er de voorzichtige aanbevelingen tot NT2, het communiceren in het “Nederlands als Tweede Taal”: dat mocht toch wel van hen gevraagd worden en het was bovendien in hun eigen voordeel.

De verschillen met tegenwoordig, vijftig jaar later, springen in het oog. Tal van publieke en mediadebatten kennen we vandaag, met een niet zelden onaangename ondertoon. De metaforen liegen er niet om – we duiden er boven reeds op. Massa-immigratie, dweilen met de kraan open, en zeker de vergelijking met een *tsunami* zou alleen al niet gebruikt mogen worden door wie de ellende op Japan heeft gezien. Maar ook door wie de immigratiegeschiedenis en de cijfers kent (Lucassen & Lucassen, 2011). Jaarlijks immigreren zo’n 120.000 mensen naar Nederland, goeddeels uit Europa, en wie uit de VS, China, Japan, Indonesië en India komt (en wie vlucht uit Irak of Iran) is hoogopgeleid. Relatief lager opgeleiden, in totaal 4000 mensen per jaar, komen uit Marokko, Turkije, Somalië en uithoeken van het Koninkrijk der Nederlanden (de laatsten zijn strikt genomen geen allochtonen). En er reizen ongeveer jaarlijks 100.000 mensen uit. Van 2003 tot 2008 was Nederland alleen al rekenkundig een emigratieland, in 2010 een immigratieland: 150.000 nieuwkomers minus 118.000 vertrekkers = 32.000 migranten.

Het rapport *Emigratie uit Nederland – een verkennende studie naar de emigratiemotieven van hoger opgeleiden* scherpt de toon in een andere richting. De motieven/hier en motieven/daar om weg te gaan (*push* en *pull*) naar het land waar hoger opgeleide Turkse Nederlanders doorgaans niet geboren zijn, naar Turkije bijvoorbeeld, verschillen nogal van die van de autochtone Nederlanders die willen uitreizen. De VUT-, rust- en ruimte-motieven van die laatste groep zijn minder interessant. Bij de eerste categorie overheersen, zoals we zagen, de politieke en sociale motieven, uiteraard zijn er ook kenniseconomische overwegingen om zich “ginds” te (her-)vestigen, en de verbeterende politieke omstandigheden in hun herkomstland.

Een voor dit moment aanbevelingswaardige invalshoek rond immigratie lijkt bijna op die van 1960 en verder. Niet alleen de vergrijzing en de in omvang bescheiden jonge generatie, maar vooral de kenniseconomie maken vandaag een stevige import van goed opgeleide c.q. goed studerende immigranten hard nodig, en hun uittocht moet alleen al om die reden ontmoedigd worden. Er is reden voor enige zorg over de onnadenkendheid en de zuinigheid van het Nederlandse onderwijs- en innovatiebeleid (cf. Notten, 2011). Nederland loopt achter bij beide, ook wanneer we de bezuinigingen in verband met de kredietcrisis niet meerekenen. Dit is riskant en dat kan Nederland opbreken.

Alleen al uit eigenbelang moet Nederland meer talenten binnenhalen, om bijvoorbeeld een stevig handelsland te blijven. Nederland als kennisland dient daarom borden met uitnodigingen aan de grenzen van Nederland te plaatsen voor kenniswerkers en ondernemers. Dat is een verre ambitie. Als we bescheiden zouden beginnen dan zouden de uittochtmotieven van goed- en hoogopgeleiden, uiteraard vooral waar het het weggaan betreft, niet zozeer de (her)vestiging elders, serieus genomen moeten worden. Houd dit type onderzoek bij, én kijk waar gegarandeerd binnen een jaar of vijf à tien tekorten zullen gaan vallen. Het “verkennde” rapport *Emigratie uit Nederland* is eerder beschrijvend en analyserend dan dat het aanbevelingen doet. Het zou wenselijk zijn om een vervolgonderzoek te doen naar de vertrekmotieven van hoogopgeleide migranten en naar de mogelijkheden om deze groep via beleidsmaatregelen aan Nederland te binden. Dit onderzoek zou de volgende invalshoeken kunnen hebben:

- *Een analyse van motieven:* Allereerst lijkt het wenselijk grootschalig onderzoek te verrichten om de vertrekmotieven van verschillende groepen migranten verder in kaart te brengen. Het onderzoek van Regioplan (Klaver *et al.*, 2010) geeft inzicht in mogelijke indicatoren op basis van kwalitatief onderzoek. Om generaliseerbare uitspraken te kunnen doen die als basis dienen voor beleid is kwantitatief onderzoek onder een representatieve steekproef van hoogopgeleide allochtonen in Nederland onontbeerlijk.
- *Een beleidsonderzoek:* In een tweede fase zou, aanhakend aan de geïdentificeerde hoofdmotieven om te vertrekken, een stevig beleidsonderzoek kunnen plaatsvinden. In dit

beleidsonderzoek worden op internationaal niveau beleidsmaatregelen om remigratie te ontmoedigen in kaart gebracht en geanalyseerd op hun toepasbaarheid in de Nederlandse situatie.

- *De beleidskeuzes:* In de laatste fase is het wenselijk de verschillende mogelijkheden tot beleid verder uit te werken en keuzes te maken, rekening houdend met de consequenties voor alle verschillende betrokkenen van dat beleid. Daarbij zou gebruik gemaakt kunnen worden van de door Stanford University ontwikkelde methode van *deliberative polling*. Het gaat hierbij om overlegsituaties ("polls") waarin de betrokkenen bij een beleidsvraagstuk in nauwkeurig beschreven omstandigheden met elkaar discussiëren over een specifiek beleidsprobleem, informatie uitwisselen en tot een afgewogen oordeel over mogelijke maatregelen komen. In een typisch *deliberative poll* wordt een representatieve groep van ongeveer 200–300 betrokkenen een dag lang bij elkaar gebracht. Er wordt afwisselend gedebatteerd in kleine groepjes en plenair, met experts en betrokkenen (hoogopgeleide allochtonen zelf, werkgevers, ambtenaren, politici) en begeleid door speciaal daartoe getrainde moderatoren. De deelnemers van een *deliberative poll* vormen een afspiegeling van de bij het beleid betrokkenen. Uit onderzoek blijkt dat *deliberative polls* de kwaliteit van besluitvorming doen toenemen, ervoor zorgen dat betrokkenen door middel van processen van deliberatie beter geïnformeerd zijn, en positiever staan tegenover het uiteindelijk gekozen beleid – zelfs als ze het er niet mee eens zijn. Er bestaat ruime ervaring met deze methode die onder meer is toegepast in de VS (over het energiebeleid; National issues convention; over het economisch beleid New Haven), Engeland (over het veiligheidsbeleid, en de toekomst van de monarchie), Noord-Ierland (over het onderwijsbeleid), Denemarken (over de eventuele invoering van de euro), en Bulgarije (over de positie van de Roma).

Uitgaande van financieel georiënteerde kosten-baten-analyses van de hoogopgeleide remigranten uit Nederland kunnen we opmerken dat er nog geen generiek of specifiek overheidsbeleid is dat suggesties doet om als kennisland te profiteren van deze capabele mensen. De negatieve spiraal van de retourmigratie kan wellicht doorbroken worden door "breincirculatie" te bevorderen waarbij in het bijzonder de vertrekkende multiculturele talenten hun binding met Nederland niet verliezen.

BREINCIRCULATIE: EEN SOCIALE IMPLICATIE EN INTERVENTIE

Remigratie, met name onder de eerste generatie Turkse Nederlanders, is misschien een tendens aan het worden, maar er zijn nog geen harde bewijzen om te spreken van een maatschappelijke

trend. Want het besluit om te vertrekken naar het land van herkomst is een besluit met vele aspecten. Het vergt immers een weloverwogen beslissing, bijvoorbeeld in verband met de mogelijkheid dat men geen baan kan vinden in Turkije, en ook de in Nederland achterblijvende kinderen en familieleden kunnen een remmend effect hebben op het besluit om Nederland vaarwel te zeggen. Wel valt het te concluderen dat de toenemende remigratie ontstaan is door de combinatie van een reeks push- en pull-factoren.

Een groep politici en bestuurders herkent zich niet in de conclusie dat een deel van de Turkse Nederlanders zijn motivatie en toekomstvisie in Nederland begint kwijt te raken (Rijken, 2011). Maar we kunnen niet om de aanwijzingen heen van de spontane toename van retournigratie onder Turkse Nederlanders. En de intentie om terug te keren naar het herkomstland van hun ouders is nog groter. Het huidige rechts-liberale kabinet stoort zich niet echt aan het groeiende aantal remigranten. Maar er zijn tenminste twee keerzijden. Met het oog op de aankomende vergrijzing zal Nederland weer meer migrantenwerkers nodig hebben. Ten tweede zou de Nederlandse overheid meer werk moeten maken van haar ambitie om in 2025 tot de top-5 van de globale kenniseconomieën te behoren. Dat doet ze landelijk maar ook internationaal nog onvoldoende. Aan de nationale onderwijspolitiek gaan we nu voorbij, maar aan de grensoverschrijdende aspecten uiteraard niet. In de visie van de landelijke overheid worden remigratie en emigratie gezien als uitingen van keuzevrijheid en van de eigen verantwoordelijkheid van mensen. Migranten kunnen niet alleen een positieve invloed hebben op de Nederlandse maatschappij maar ook kunnen zij veel betekenen voor hun herkomstland. Vanuit de liberale gedachte moet "breincirculatie", oftewel circulaire migratie, mogelijk worden en zelfs gestimuleerd. Migranten moeten tijdelijk of permanent terug kunnen gaan naar het land van herkomst en de in Nederlandse opgedane kennis en expertise overbrengen, en deze remigratiecontacten kunnen verschillende segmenten van de Nederlandse arbeidsmarkt perspectief bieden. Daarbij is het van groot belang dat deze geschoolde mensen hun rechten in Nederland niet verspelen door hun langdurige verblijf in het buitenland.

Het willen dienen van een "welbegrepen eigenbelang" kan een motief zijn aan zowel de Nederlandse als Turkse kant om kennis- of breincirculatie op gang te brengen. Verstandig is het als ieder talent optimaal benut wordt, want voor groeiend, werkend en concurrerend Nederland is elk talent hard nodig, ongeacht de afkomst en achtergrond ervan. Het risico van een uittocht van kennistalenten zonder enige binding met Nederland en zonder een zekere mate van *return-on-investment*-beleid vanuit de overheid kan als kapitaalverlies gemarkeerd worden. Het verdient ons inziens meer aandacht van de overheid om te kijken waar deze groep mensen staan, en waar zij naar streven, om hen tenminste in de vorm van een breincirculatie te binden aan Nederland

en hen in te zetten als bruggenbouwers en ambassadeurs tussen twee landen. In plaats van het laten aftappen van intellect – de *braindrain* die vaak als een bedreiging gezien wordt – zou breincirculatie gestimuleerd moeten worden (cf. Ghorashi, Lubbers, & Tahir, 2007). Zowel het bedrijfsleven als de Nederlandse overheid kan hier werk van maken. De Nederlandse ambassades, inclusief de consulaten generaal in die landen kunnen actiever ingezet worden om de investering in deze categorie mensen terug te verdienen en zo hun rendement voor Nederland te verhogen. Daar staat tegenover dat de Turkse Nederlanders zelf zich meer zouden moeten concentreren op hun meerwaarde voor Nederland en zich niet isoleren van de rest van de samenleving door bijvoorbeeld hun geluk te zoeken in het buitenland.

Om breincirculatie optimaal te kunnen realiseren moeten terugkerende migranten maximale vrijheid hebben om heen en weer tussen twee landen te reizen en ook afwisselend in beide werelden te wonen. Daarnaast kan Nederland veel beter gebruik maken van de kennis en ervaring van mensen en organisaties in de diaspora om hen maximaal te benutten, onder meer bij diplomatieke, economische, culturele en handelsbetrekkingen tussen beide landen. Dit kan alleen wanneer remigratie als kans gezien wordt, in plaats van een bedreiging.

CONCLUSIE

De algemene conclusie die we hieruit trekken is de aanwezigheid van een paradox wat betreft de positie van de Turkse Nederlanders. Aan de ene kant schijnt het met de Turkse gemeenschap in Nederland goed te gaan, terwijl aan de andere kant de problemen – zoals discriminatie op de arbeidsmarkt, sociale integratie en hoge remigratiewens – rondom deze gemeenschap onvoldoende zichtbaar zijn.

Er passeren omgekeerd ook kansen de revue. Nederland kan een actievere houding innemen om de concurrentie met Turkije aan te gaan of de bilaterale samenwerking zichtbaar te maken en te bevorderen. Dat hoort ook zo, in de Europese Unie. En 2012 is een uitgelezen kans vanwege de viering van 400 jaar betrekkingen tussen Nederland en Turkije om culturele, economische en diplomatieke betrekkingen te verstevigen.

NOTEN

- 1 De Beer (2011) beargumenteert dat het aantal mensen dat jaarlijks verhuist van Nederland naar een ander land hoger ligt dan geregistreerd wordt. Volgens hem vertrekken jaarlijks veel mensen uit Nederland zonder dit te melden bij de gemeente. Dit geldt ook voor Turkse Nederlanders.

LITERATUUR

- Anderson, L. (2009, 9 april). Turkije is terug [Turkey is back]. *De Pers*. Opgehaald van <http://www.depers.nl/buitenland/298720/Turkije-is-terug.html>.
- Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktest* [Do employers prefer Mark over Mohammed? A study of labour market discrimination against non-Western migrants using situation testing]. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Arrow, K. J. (1973). The Theory of Discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in Labor Markets* (pp. 3–33). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Beer, J. de (2011). *Transparency in population forecasting. Methods for fitting and projecting fertility, mortality and migration*. Dissertatie. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Berge, J. van den (2009, 20 maart). In Turkije ligt voor ons de uitdaging [The challenge for us lies in Turkey]. *De Pers*. Opgehaald van <http://www.depers.nl/binnenland/293851/In-Turkije-ligt-voor-ons-de-uitdaging.html>.
- Berkhout, A., Brink, M., & Hello, E. (2005). *Return migration and employment, the possibilities for support investigated*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46, 5–34.
- Bradatan, C., Melton, R., & Pappan, A. (2010). Transnationality as a fluid social identity. *Social Identities*, 16(2), 169–178.
- Bryceson, D., & Vuorela, U. (2002). Transnational families in the twenty-first century. In D. Bryceson & U. Vuorela (Eds.), *The transnational family* (pp. 3–30). Oxford & New York: Berg.
- Cain, A. (2007). *Social Mobility of Ethnic Minorities in the Netherlands. The Peculiarities of Social Class and Ethnicity*. Delft: Eburon.
- Can-Engin, H. (red.) (2004). *De positie van Turken in Nederland. Veertig jaar migratie*. [The position of Turks in the Netherlands. Forty years migration]. Utrecht: IOT.
- Cassarino, J. P. (2004). Theorising Return Migration: The conceptual Approach to Return Migrants Revisited. *International Journal on Multicultural Societies*, 6(2), 253–279.
- CBS (2008). *Onderzoek Gezinsvorming 2008. Personen met emigratieplannen* [Family formation Research 2008. People with emigration plans]. Retrieved on 22 January 2012 from <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/allochtonen/cijfers/incidenteel/maatwerk/2009-2865-mw.htm>.

- CBS (2012a). *Emigratie* [Emigration]. Centraal Bureau voor de Statistiek. Retrieved on 22 January 2012 from <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/default.aspx?VW=T&DM=SLNL&PA=71090ned&LA=NL>.
- CBS (2012b). CBS StatLine. Population; sex, age, marital status, origin and generation. Centraal Bureau voor de Statistiek. Retrieved on 22 January 2012 from <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71822NED&D1=0&D2=a&D3=0&D4=1-2,5-6&D5=0,8&D6=0&D7=l&HD=110817-1358&HDR=T,G1&STB=G2,G4,G5,G3,G6>.
- Çelik, G. (2011). Turkey pulls, The Netherlands pushes? *Turkish Review*, 1(4), 94–99.
- Çelik, G. (2012). Turkey and the Netherlands: 400 years of diplomatic relations. *Turkish Review*, 2(1), 50–53.
- Çelik, G., & Creemers, I. (2009). Meer migranten in overheidsmanagement [More migrants in public management]. *Binnenlands Bestuur*, 15, 38.
- De Volkskrant (2011, 10 januari). Manifest Turks-Nederlandse professionals. Problematiek jongeren zeer verontrustend [Manifesto Turkish-Dutch professionals. Problems of young people in alarm]. Opgehaald van <http://www.volkskrant.nl/vk/nl/2686/Binnenland/article/detail/1790349/2011/01/10/Manifest-Turks-Nederlandse-professionals-Problematiek-jongeren-zeer-verontrustend.dhtml>.
- Doornik, M. van (2006). *Hoger opgeleide allochtonen zijn nodig om niet van de internationale kaart te worden geveegd* [Highly educated immigrants are needed to not be wiped off from the international map]. Amstelveen: DIV Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement.
- Entzinger, H., & Dourleijn, E. (2008). *De lat steeds hoger. De leefsituatie van jongeren in een multi-etnische stad*. [Always raise the bar. The situation of young people in a multi-ethnic city]. Assen: Van Gorcum.
- Fokkema, T. (2011). "Return" migration intentions among second-generation Turks in Europe; the effect of integration and transnationalism in a cross-national perspective. *Journal of Mediterranean Studies*, 20(2), 365–388.
- Ghorashi, H., Lubbers, R., & Tahir, N. (2007, 27–28 Januari). Vier de komst van migranten, haal alles uit hen wat ze in zich hebben – en dat is veel [Celebrate the arrival of migrants, make the most out of them what they have – which is much]. *NRC Handelsblad*, p.15.
- Gijsberts, M., Huijink, W., & Dagevos, J. (2012). *Jaarrapport Integratie 2012* [Annual report on integration 2012]. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Gmelch, G. (1980). Return Migration. *Annual Review of Anthropology*, 9, 135–159.
- Graaf, A. de (2005). Terug naar Turkije en Marokko? [Back to Turkey and Morocco]. CBS webmagazine. Retrieved on 29 december 2011 from: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/bevolking/publicaties/artikelen/archief/2005/2005-1759-wm.htm>.

- Hofhuis, J., Van der Zee, K. I., & Otten, S. (2008). *Uitstroom van allochtonen bij de Rijksoverheid* [Outflow of ethnic minorities in the Central Government]. Den Haag: A&O-fonds Rijk.
- Houte, M. van, & De Koning, M. (2008). *Towards a better embeddedness? Monitoring assistance to involuntary returning migrants from Western countries*. Nijmegen: CIDIN, Radboud Universiteit.
- Integratienota (2011). *Integratie, Binding en Burgerschap* [Integration, Binding and Citizenship]. Den Haag: Rijksoverheid.
- King, R. (2000). Generalizations from the history of return migration. In: B. Gosh (Ed.), *Return migration, journey of hope or despair?* (pp. 1–18). Geneva: IOM/UNHCR.
- Klaver, J., Stouten, J., & Van der Welle, I. (2010). *Emigratie uit Nederland. Een verkennende studie naar de emigratiemotieven van hoger opgeleiden*. [Emigration from the Netherlands. An exploratory study of the migration patterns of higher education]. Amsterdam: Regioleijn Beleidsonderzoek.
- Klinthäll, M. (2006, June). *Immigration, integration and return migration*. Paper presented at the International Symposium of International migration and development. Population Division, Department of Economic and Social Affairs, United Nations Secretariat, Turin, Italy.
- Lucassen, L., & Lucassen, J. (2011). *Winnaars en verliezers. Een nuchtere balans van vijfhonderd jaar immigratie* [Winners and losers. A sober assessment of five hundred years immigration]. Amsterdam: Bert Bakker.
- Matulessy, H. (2003). *Turken in Nederland* [Turks in the Netherlands]. Retrieved on 29 december 2011 from <http://www.forum.nl/irak/pdf/turken-factsheet.pdf>.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2010). *De grote uittocht. Vier toekomstbeelden van de arbeidsmarkt van onderwijs- en overheidsectoren* [The great exodus. Four images of the future of labor market in education and government sectors]. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Motivaction (2009). *Meting 29: Moslims over het land van Wilders* [Muslim about the land of Wilders]. Factsheet Stand.tv Netwerk-meeting 29. Amsterdam, 25 juni 2009.
- Notten, A. L. T. (2011). *Duurzaamheid en onderwijs – must of mode?* [Sustainability and education – must or fashion]. *De Cascade*, 8, 4–8.
- Otten, S. (2011). *Building bridges is just the beginning: On reconciling diversity and identity*. Inaugurale rede. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Otten, S., Van der Zee, K. I., & Tanghe, J. (2010). *Werkt diversiteit? Arbeidsintegratie en vertrouwen in een kleurrijke samenleving*. [Does diversity work? Labor integration and trust

- in a colorful society]. ISW, Instituut voor integratie en sociale weerbaarheid. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Pels, T. (red.) (2004). *Opvoeding en integratie. Een vergelijkende studie van recente onderzoeken naar gezinsopvoeding en de pedagogische afstemming tussen gezin en school*. Assen: Van Gorcum.
- Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62, 659–661.
- Razum, O., Sahin-Hodoglugil, N. N., & Polit, K. (2005). Health, Wealth or Family Ties? Why Turkish Work Migrants Return from Germany. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 31(4), 719–739.
- Rijken, K. (2011). Turkse wethouders: manifest over Turkse jongeren klopt niet [Turkish aldermen: manifesto on Turkish youth is not correct]. *Binnenlands Bestuur*, 14 januari, p.15.
- ROA (2009). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2008*. [School-leavers between education and labour market]. ROA-R-2009/4. Maastricht: ROA.
- Sassen, S. (1998). *Globalization and Its Discontents*. New York: New Press.
- Schrijver, M. (2011, 29 november). Turk blijven? Dat is dan 10.000 euro [Remain Turkish? That is 10.000 Euro]. *De Pers*. Opgehaald van <http://www.depers.nl/binnenland/613372/Turk-blijven-Dat-is-dan-10000-euro.html>.
- Sleijpen, J. (2010). *De Remigratieparadox* [The remigration paradox]. Masterscriptie Culturele Antropologie: Universiteit Utrecht.
- Snel, E., Engbersen, G., & Leerkes, A. (2006). Transnational involvement and social integration. *Global Networks*, 6, 285–308.
- Veenman, J., & Roelandt, T. (1994). Ethnic minorities in the Dutch labour market: An overview of facts and theories. In H. Entzinger, J. Siegers, & F. Tazelaar, (Eds.), *Immigrant Ethnic Minorities in the Dutch labour market. Analyses and policies* (pp. 25–45). Amsterdam: Thesis Publishers Amsterdam.
- Verkuyten, M. (1999). *Etnische identiteit: theoretische en empirische benaderingen*. [Ethnic identity: theoretical and empirical approaches]. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Vermeulen, A. K. (2006). *Braindrain. Nederland duwt, Turkije trekt*. [Braindrain. The Netherlands pushes, Turkey Pulls]. Masterscriptie. Universiteit Utrecht.
- Walraven, E. (2009). 700.000 Nederlanders willen naar buitenland [700,000 Dutch want to go abroad]. Opgehaald op 19 augustus 2011 van <http://www.rnw.nl/nederlands/article/700000-nederlanders-willen-naar-buitenland>.
- Winkelman, S. (2008). *Stroopwafels in Istanbul. Een antropologisch onderzoek naar de (re) migratie van hoogopgeleide, jonge Turkse Nederlanders*. [Syrup Waffles in Istanbul. An anthropological study of the (re) migration of highly educated, young Turkish Dutch]. Masterscriptie. Universiteit Utrecht.

DE UITTOCHT UIT NEDERLAND OF BREINCIRCULATIE: PUSH- EN PULL-FACTOREN VAN REMIGRATIE

Wintle, M. (1992). Push-factors in Emigration: The Case of Province of Zeeland in the Nineteenth Century. *Population Studies*, 46 (3), 523–538.

WRR (2007). *Identificatie met Nederland* [Identification with the Netherlands]. Rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Zaman (2011, 29 september). Arınç: En büyük zenginliğimiz genç nüfusumuz [Arınç: Our great wealthy is our young population]. Retrieved on 12 December 2011 from <http://www.zaman.com.tr/haber.do?haberno=1185047&title=arinc-en-buyuk-zenginligimiz-genc-nufusumuz&haberSayfa=1>.

Zee, K. I. van der, & Oudenhoven, J. P. van (2006). *Culturele diversiteit op het werk* [Cultural diversity at work]. Assen: Van Gorcum.