



a bright future for Caribbean students

Brainingain: een integrale aanpak

strategiceducationalliance.org

Datum juni 2025
Kenmerk Ad2025.06.06



Braingain: een integrale aanpak

1. Hoger op de agenda, een integrale aanpak

1.1 Braindrain en braingain

Het thema van het tegengaan van *braindrain* en bevorderen van *braingain* is meer dan actueel. We zien ook hele concrete initiatieven met als doel (jonge) mensen te interesseren voor werk op een van de eilanden. Neem de laatste editie van de *Nationale Carrièrebeurs* waar veel Caribische werkgevers bij aanwezig waren en (jong) talent proberen te verleiden de stap naar de Cariben te maken. Een voorbeeld is ook de Stichting *WeConnect* die heel actief is op dit vlak én ook bevordert dat mensen binding houden met de gemeenschap waar zij uit vandaan komen.

Eén ding is zeker: de eilanden van het Koninkrijk hebben talent nodig om tot een positieve doorontwikkeling te kunnen komen. Daar waar de werkelijkheid is dat veel talent het eiland juist verlaat. Om heel vaak niet terug te komen en als men terugkomt, soms na een afgebroken studie, met een illusie armer en een teleurstelling rijker.

Er wordt veel over gesproken en de aandacht voor het thema lijkt toe te nemen, maar wat mist is een integrale visie op en aanpak van het thema van het tegengaan van de *braindrain* en het bevorderen van de *braingain*. Vaak wordt de oplossing gezocht in betere voorlichting. Absoluut noodzakelijk en ook in dit document wordt een lans gebroken om dit te intensiveren. Maar de kernboodschap van de Adviescommissie SEA is een aanvullende: durf ook de structurele oorzaken onder ogen te zien én werk vanuit een integrale aanpak. In dit document wordt die integrale aanpak geschetst in de hoop daarmee een discussie op gang te brengen hoe we naar een oplossing kunnen toewerken.

De ongemakkelijke waarheid is dat veel 'signalen' die we nu afgeven – in ons beleid en arbeidsvoorwaarden bijvoorbeeld – *braindrain* bevorderen en niet bepaald bijdragen aan *braingain*. We moeten de werkelijkheid onder ogen zien: voor veel jongeren is nu een toekomst buiten de eilanden (bijvoorbeeld in Nederland met haar hoge lonen en krappe arbeidsmarkt) zakelijk gezien aantrekkelijk. Later zullen we zien dat persoonlijke factoren vaak mensen naar het eiland toe doen bewegen, maar zakelijke factoren juist de omgekeerde weg bevorderen. Het is niet echt nieuw wat de SEA in deze notitie bij elkaar plaatst. Wat mogelijk wel nieuw is, is dat het als één verhaal bij elkaar geplaatst wordt, zodat én duidelijk is hoe omvattend een eventuele aanpak zou moeten zijn én helder wordt dat alleen indien alle betrokken partijen hun verantwoordelijkheid nemen én samenwerken, een structurele oplossing mogelijk is. In de hoop hiermee een breed en intensief debat op te roepen. SEA is bereid om een faciliterende rol te vervullen in een dergelijk debat en het netwerk van overheden en onderwijsinstellingen dat zij



ontwikkeld heeft, daartoe in te zetten.

In discussies over dit thema worden verschillende begrippen gebruikt, met net een andere betekenis. Het hier gehanteerde begrippenpaar *braindrain* en *braingain* schetst een werkelijkheid waarbij (jong) professioneel talent het (ei)land verlaat terwijl er behoefte is hen te behouden of terug te halen. Een vaak gebruikt begrip *brainmobility* brengt in zoverre een nuance aan dat we jonge mensen de ruimte moeten geven om hun (ei)land te verlaten. Dat kan een buitengewoon leerzame ervaring zijn. Het idee is dan dat we moeten proberen talent te interesseren voor het werken en wonen op het eiland, al dan niet tijdelijk, maar dat we jonge mensen niet moeten proberen geforceerd “hier te houden”, voor altijd. Voor de ontwikkeling van het eiland kan ook talent ingezet worden van andere (ei)landen, zodat er soort uitwisseling plaats gaat vinden, maar ook later of tijdelijk terugkomen kan interessant zijn.

De Adviescommissie onderschrijft die redeneringen, maar houdt vast aan het begrippenpaar *Braindrain* en *braingain* aangezien dat hiermee zowel de problematiek als ook de oplossing helder neergezet. Dat we daarbij jonge mensen de ruimte moeten bieden ook buiten hun oorspronkelijke leefwereld ervaring op te doen, staat buiten kijf. Niet voor niets bevordert SEA het gebruik van de zogeheten Koninkrijksbeurzen. In het ontwerp van die beurzen zit de kern: de beurzen stimuleren én dat jonge mensen hun wereld vergroten door in het buitenland te leren, maar ook dat ze terugkeren. Waar de werkelijkheid nu is dat te veel mensen niet terugkeren en te weinig mensen een toekomst zien op de eilanden. Het zorgen dat meer talent beschikbaar komt voor de ontwikkeling van de eilanden is dan een must: braingain!

1.2 Het SEA-dilemma: meer succes, meer braindrain?

Veel jonge mensen gaan met een droom naar Nederland, maar komen met een desillusie én een forse studieschuld terug naar de eilanden. Een deel van hen weet de barrières die zij tegenkomen te overstijgen, maar kiest er vervolgens voor om in Nederland te blijven wonen en werken.

SEA (Strategic Education Alliance) werkt aan meer kansen op succes voor jonge mensen bij hun studie in Nederland. SEA is ervan overtuigd dat haar aanpak vruchten zal gaan afwerpen. De opvang in Nederland is nu al verbeterd, de aandacht van Nederlandse onderwijsinstellingen voor deze kwetsbare categorie studenten is gegroeid en dat gaat ertoe leiden dat we barrières die er zijn, gaan verlagen. Dat gaat zeker gebeuren als ook maatregelen op de eilanden zelf geëffectueerd gaan worden, zoals breed toegankelijke Pre-Academic Programs op alle zes eilanden. Maar ook de aandacht die er is – en die zal toenemen – voor de belangrijke rol van decanen in de voorlichting van jonge mensen, zal zijn vruchten gaan afwerpen.

Maar daarmee ontstaat ook een dilemma. Hoe succesvoller het SEA-programma zal zijn, hoe meer SEA in feite de *braindrain* zal faciliteren. Immers, veel van de succesvolle studenten blijven in Nederland, omdat ze tijdens hun studie meer en meer geworteld raken in Nederland en/of meer perspectieven zien waar het hun toekomst betreft. En dan ontstaat de spanning. Terwijl SEA graag aan de slag wil gaan met een pakket maatregelen die én de kansen voor jonge mensen vergroten én bevorderen dat het Caribische (hoog)opgeleide talent ook beschikbaar komt voor de ontwikkeling van de eilanden zelf. Dus moeten we niet alleen de gang naar Nederland faciliteren, maar ook investeren in en op de eilanden zelf.



Idealiter – en daar zet SEA zich voor in – gaan studiesucces en braingain hand in hand en staan zij niet op gespannen voet met elkaar. Wat we in het onderstaande zullen zien is dat veel maatregelen die een positief effect kunnen hebben op de braingain neerkomen op het versterken van de onderwijsinfrastructuur op de eilanden zelf, een meer positieve appreciatie van die onderwijsinstituties aldaar, partnerschappen met Nederlandse instellingen op basis van gelijkwaardigheid én meer kansen voor jonge mensen om met hun onderwijsachtergrond op de eilanden zelf aan de slag te gaan. Dit type maatregelen gaan een positief effect hebben op het tegengaan van braindrain én op het studiesucces van jonge mensen. Zij zullen de druk om naar Nederland te gaan, doen verminderen, waardoor de kwetsbaarheid van jonge mensen afneemt, zij zullen kansen bieden voor hen die uitvallen in Nederland om op de eilanden hun studie af te maken (en eventueel op de eilanden aan het werk gaan) en zij zullen ervoor zorgen dat jonge mensen die blijven een grotere kans op studiesucces hebben dan nu.

Kortom, het bevorderen van studiesucces en braingain moeten gezien moeten worden als twee zijden van dezelfde medaille en om die reden hoopt de Adviescommissie SEA met deze discussienotitie en onderstaande bespiegeling een bijdrage te leveren aan het debat hierover.

Als wij de bestaande braindrain willen transformeren naar braingain (maar ook studiesucces structureel willen bevorderen), dan dienen er fundamentele beslissingen te worden genomen. Gemakkelijk zal dat niet zijn omdat het bevorderen van braingain vraagt dat we anders organiseren, anders waarderen en anders belonen. Een conditio sine qua non in deze is dat er door veel partners samengewerkt moet worden aan het versterken en innoveren van de onderwijsinfrastructuur op de Caribische eilanden, in combinatie met gerichte initiatieven (markt, arbeid, wetgeving) om landskinderen te laten terugkeren. Dit vereist samenwerking tussen de Caribische overheden, onderwijsinstellingen, en de private sector, zowel lokaal als in Nederland.

1.3 Wat weten we van het vraagstuk?

Er wordt veel gesproken over het vraagstuk van braindrain en braingain, maar weten we eigenlijk precies wat er speelt en wat (fundamentele) oorzaken zijn? De commissie heeft weinig rapporten aangetroffen die een integraal beeld schetsen hoe braingain te bevorderen. Zij stelt wel vast dat de belangstelling voor het vraagstuk toeneemt. Zo heeft de Stichting WeConnect op 28 november 2024 een discussiebijeenkomst georganiseerd met als titel *Do I Return or Stay?* Tijdens het evenement kwamen belangrijke obstakels die terugkeer belemmeren aan bod, zoals het gebrek aan professioneel perspectief en financiële uitdagingen, waaronder studieschuld. Een deelnemer vatte dit treffend samen: “In Nederland verdien je in euro’s, waardoor het makkelijker is om je studieschuld af te betalen.” Toch werden er ook kansen besproken. “Draag bij aan je eiland, help het zich ontwikkelen en kom ook met nieuwe ideeën. Laat eilandskinderen hun eigen toekomst vormgeven.” Dit werd breed gedragen door het publiek, wat benadrukte hoe belangrijk het is dat terugkeerders zich welkom voelen op de eilanden. De rol van werkgevers werd sterk benadrukt. Er werd onderstreept hoe essentieel het is om een veilige werkomgeving te creëren en *young professionals* de ruimte te geven om te leren en te groeien. Tegelijkertijd klonk er een oproep aan de diaspora: “Ga met de motivatie om iets bij te dragen, niet alleen om terug te keren.”



Rapporten: Er is de afgelopen periode een aantal rapporten en studies verschenen die in dit verband relevant zijn. Een recent rapport is de Student Survey van de Arubahuis¹, onder Arubaanse studenten die in Nederland studeren. Hierin wordt een hoofdstuk besteed aan redenen om terug te keren na de studie. De meeste studenten geven aan als redenen om niet direct terug te keren, werkervaring die ze willen opbouwen, terugbetaling van studieschuld, beter salaris in Nederland, vergeleken met het Arubaanse salaris, verschil in koers en frustraties met de arbeidsmarkt waardoor ze niet een passende baan zullen krijgen, of zoals het rapport het stelt:

‘Developing targeted incentives to encourage students to return to Aruba after their studies is vital. A loan forgiveness program offering significant discounts should be considered for graduates who return to Aruba and work in their field of study for a specified period. A housing program should be developed to provide affordable housing options for returning graduates, including rental assistance or homeownership incentives. Partnering with Aruban businesses and government agencies to create job placement programs will guarantee relevant job opportunities for returning graduates, ensuring they can find employment that aligns with their education, skills, and salary. Additional incentives such as professional development opportunities, networking events, and career counseling should be offered to support the transition back to Aruba and encourage long-term retention.’

In het rapport *Return migration of Aruban students*² onderzocht Jonathan Upegui de intentie van de Arubaanse studenten om te remigreren na hun studie in Nederland en of het beleid van de Arubaanse overheid omtrent een korting op de studieschuld zou helpen in het nemen van de beslissing om terug te keren of niet. Upegui (2011) concludeert dat de meeste Arubaanse studenten niet van plan zijn om direct na de studie terug te keren naar Aruba. Hun redenen hiervoor zijn “*the future labor market prospects, human capital (in the form of Dutch and English language skills) and the feeling of being adventurous (sensation seeking). The social forces did not seem to have an effect initially, but a partner’s willingness to migrate to Aruba did have a substantial (and positive) effect on the intentions to return to Aruba.*”

Upegui concludeert dat het toegepaste beleid van de Arubaanse overheid op het geven van een korting op de studielening, niet voldoende reden zal zijn om terug te keren naar Aruba. Het illustreert de indringendheid van de problematiek, hoewel er een kanttekening te maken is bij dit onderzoek. Het onderzoek is gedaan onder studenten die nog bezig waren met hun studie en die nog vol dromen en wensen zaten. Of deze wensen reëel zijn is nog de vraag. Aan de studenten is gevraagd waar ze anders het liefst naar toe zouden willen emigreren na de studie. Velen antwoorden hierop: de Verenigde Staten. Echter, het is bekend dat dit niet bepaald gemakkelijk zal zijn. Ondanks deze nuancering heeft het rapport waarde. Het onderzoek laat zien welke beelden bestaan bij jonge mensen, beelden die zeker

¹ Kabinet van de Gevolmachtigde Minister van Aruba, *Student Survey 2024: Analysis of challenges faced by Aruban students in the Netherlands*, Den Haag, juni 2024.

² J. Upegui, *Return migration of Aruban students*, Tilburg, 2011.



niet getuigen van een vanzelfsprekende bereidheid terug te keren naar het eiland van hun jeugd. Beelden die laten zien, dat jonge mensen een behoorlijk alternatief geboden zal moeten worden, willen zij de stap zetten terug te keren naar hun eiland. Maar ook, dat het van groot belang is, de band te behouden met deze jonge mensen, ook al hebben zij het eiland verlaten.

Interessant in dit verband is ook de masterscriptie *Ban kas bek*³. Varlack (2020) kiest de insteek van remigranten, waardoor een positiever beeld ontstaat. Immers, dit onderzoek laat zien dat over het algemeen geconcludeerd kan worden dat de hoogopgeleide Curaçaose remigranten tevreden zijn met hun migratiebesluit. De meerderheid van de onderzochte hoogopgeleide Curaçaose remigranten waren zeer tevreden over hun ervaringen met migratie. Meer dan de helft is niet bereid om terug naar Nederland te immigreren, maar de bereidheid om terug naar Nederland te gaan is groter bij de respondenten die wel een thuisgevoel in Nederland hadden. Er waren verschillende migratiefactoren die een rol hebben gespeeld in het besluitvormingsproces van de hoogopgeleide Curaçaose remigranten. Deze factoren hadden zowel met persoonlijke als professionele beweegredenen te maken. Uit de diepte-interviews blijkt dat familie de meest benoemde factor was van de hoogopgeleide Curaçaose naar om te migreren. Het belang van de factor *familie* bevestigt de zogeheten *lokale binding theorie* en de *pull theorie* met betrekking tot migratie. Mensen beseffen dat zij en hun familie ouder worden, dus willen ze dicht bij hun familie wonen. De tweede meest benoemde migratiefactor was werkaanbod.

Gesprek met Caribische Studentenraad

Om het vraagstuk uit te diepen is de Adviescommissie op 6 mei 2025 in gesprek gegaan met de Caribische Studentenraad die inmiddels door SEA in samenwerking met SURF is opgericht. Het gesprek leverde waardevolle inzichten op. Belangrijke onderdelen die meer aandacht behoeven of in elk geval werden onderstreept door de studenten zijn:

- Het gemis van een vacature databank.
- De bejegening van de terugkomers. De mindset van de lokale gemeenschap moet veranderen naar een “open arms” houding waarin de inzichten van de terugkomer ook ruimte krijgen ongeacht diens leeftijd, ras, kleur, seksuele geaardheid of geloof.
- Peer-to-peer support bij het zoeken naar informatie over huisvesting, zaken die geregeld moeten worden voor verhuizing, belangrijke tips (vooral als men naar een ander dan eigen eiland terugkeert).
- Het terugbetalen van de studiefinanciering schuld blijft een barrière bij het kiezen om naar huis terug te keren. Dit ondanks allerlei betalingsregelingen (draagkrachtmeting) die de DUO heeft ingesteld. Voor velen is de studieschuld dusdanig hoog dat ze liever in Nederland blijven om deze af te lossen. Hulp bij de aflossing en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en regelingen zouden helpen de stap te zetten.

³ M. Varlack, *Ban kas bek; Een etnografisch onderzoek naar de ervaringen van hoogopgeleide Curaçaose remigranten*, Rotterdam, 2020.



- De noodzaak om meer en betere voorlichting te geven aan de jongeren over het aanbod van opleidingen die er lokaal gegeven wordt op de eilanden. De student moet bewust worden van het feit dat hij of zij ook 'thuis' een aantal goede opties heeft om door te studeren.

Persoonlijke én zakelijke factoren

Ondanks de beperkte hoeveelheid onderzoeken en rapporten, is de conclusie te trekken dat het besluit al dan niet terug te keren naar het eiland van hun jeugd, afhangt van zowel *persoonlijke factoren* als van *zakelijke factoren*. De persoonlijke factoren omvatten de mate van verbinding die men voelt, hetzij met het eiland (dus ook familie en vrienden), hetzij met de plek waar men naar toe is gegaan voor studie, zoals Nederland. Zakelijke aspecten hebben van doen met factoren als perspectief op werk, inkomen, aflossing studieschuld en huisvesting.

Recent is het Rapport Collegetour *Slavernijverleden*⁴ uitgebracht waarbij ook aandacht is besteed aan het onderwerp braindrain en braingain. Hierin kwam een aantal van die zakelijke factoren nadrukkelijk aan de orde. Als ontmoedigend wordt ervaren het gebrek aan goedbetaalde banen, ondersteunende infrastructuur bij terugkeer en de hoge studieschuld. Hier zien we dat weer de meer fundamentele oorzaken worden blootgelegd. Als we jonge mensen willen verleiden zich in te zetten voor de eilanden, dan moeten we ze ook iets te bieden hebben. Het zou juist helpen, aldus het rapport, wanneer banen op de eilanden, via de Nederlandse Rijksoverheid, bij voorkeur worden ingevuld door eilandskinderen die in Nederland hebben gestudeerd. Door de deelnemers zijn als aanbevelingen aangedragen: een Curaçaose⁵ vacaturebank, een speciale regeling treffen rondom de afbetaling van de studieschuld, het betrekken van de private sector die ook met incentives moeten komen voor het aantrekken van eilandskinderen, meer onderzoek voor aanpassing van de wetgeving en een betere aansluiting creëren voor terugkeerders.

De Adviescommissie SEA is van mening dat er meer onderzoek nodig is om het vraagstuk van *Braingain en Braindrain* beter te begrijpen. Zij juicht dan ook zeer toe dat de Universiteit van Utrecht een groot onderzoek wil starten naar de oorzaken van braindrain. Dit onderzoek is momenteel in een beginfase waarbij nu een voorstel op tafel ligt. Het onderzoek zal zich vooral richten op het beantwoorden van de vraag hoe braindrain omgedraaid kan worden naar braingain. De onderzoekers zullen zich richten op het aantal jongeren die jaarlijks naar Nederland vertrekken voor een studie. Ze zullen onderzoeken wie ze zijn en waar ze vandaan komen, en welke redenen ze hebben om in Nederland te blijven na de studie of juist om naar het land van herkomst terug te gaan. Ook zal gekeken worden naar de effecten van het gehanteerde beleid rondom studiefinanciering en migratie op de keuze om te blijven of terug te keren. De onderzoekers zijn van plan om het onderzoek uit te voeren op de CAS eilanden. Vanuit de Adviescommissie is het advies om ook de BES eilanden mee te nemen in dit onderzoek.

⁴ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, *Rapportage Collegetour Slavernijverleden*, Den Haag, 2023-2024.

⁵ Maar dat geldt natuurlijk net zo voor de andere eilanden.



1.4 Een bespiegeling, geen tot in detail uitgewerkt advies

SEA wil graag bevorderen dat het gesprek over braindrain intensiever wordt gevoerd en dat er gericht, maar ook integraal gewerkt wordt aan perspectieven die jonge mensen meer 'verleiden' te kiezen voor een studie en toekomst op de eilanden. Zij levert hiermee niet een klassiek advies af, maar meer een bespiegeling waarvan zij hoopt dat die als effect heeft dat er intensieve dialoog binnen het Koninkrijk ontstaat hoe gericht, maar integraal, gewerkt kan worden aan het bevorderen van de braingain. Waarbij de commissie er met nadruk op wijst dat er niet één partij is die de oplossing in handen heeft. Werken aan braingain zal een gezamenlijke effort moeten zijn van onderwijsinstellingen, overheid (breed gedefinieerd, dus minstens Onderwijs, Sociale Zaken en Economische Zaken) en bedrijfsleven.

Het eerste aanspreekpunt voor SEA zijn de ministers van Onderwijs binnen het Koninkrijk. Wij nodigen hen dan ook nadrukkelijk uit te bevorderen, al dan niet in samenspraak met coördinerende bewindslieden waar het de Koninkrijksrelaties betreft, dat er een diepgaand gesprek op gang komt hoe we gericht kunnen werken aan het wegnemen van de fundamentele oorzaken van braingain. Onderwijs, zo blijkt uit alles en hoe het onderwijs georganiseerd is, is immers key. In het onderstaande zetten we mogelijke maatregelen op een rij:

1. Vermindering van de druk om in Nederland te gaan studeren
2. Opvang van studenten die in Nederland uitvallen
3. Verbetering van de onderwijsinfrastructuur op de eilanden
4. Terugkeer van (net afgestudeerde) studenten
5. Terugkeer van werkenden



2. Vermindering van de druk om in Nederland te studeren

De band met het eigen eiland

Je kunt jongeren een ervaring buiten de leefomgeving waar zij opgroeien. Een dergelijke ervaring zal leerzaam en verrijkend zijn en persoonlijke groei als effect hebben. Maar dat gegeven hoeft niet als noodzakelijk effect te hebben dat de band met het eigen land verslapt. Sterker nog, de Adviescommissie denkt dat het goed is om jonge mensen én ontplooiingsmogelijkheden te bieden en de band met het eigen land te behouden cq te versterken.

Jongeren vroeg betrekken in programma's van maatschappelijk betrokkenheid en nationale dienstverleningsmogelijkheden kan een sterker gevoel van verbondenheid en verantwoordelijkheid met de gemeenschap/ eiland bevorderen en kan ook een bijdrage leveren aan de nationale trots. Overheden zouden met de scholen en de SBO's/MBO's op de eilanden in gesprek kunnen gaan hoe dit te bevorderen en vorm te geven.

Betere voorlichting, met name over mogelijkheden op de eilanden zelf

Jonge mensen ontvangen veel signalen dat voor hen de beste optie is om te studeren in het buitenland, in het bijzonder in Nederland. De Adviescommissie ziet hier een disbalans. Jonge mensen die kans bieden zich verder te ontwikkelen in het buitenland is iets anders dan uitstralen dat dat sowieso de beste optie is. En dat stralen we wel uit. Dat is voor een deel onderdeel van de cultuur geworden, maar wordt ook gevoed door de opstelling van gezagsdragers. Het naar Nederland vertrekken wordt geframed als een feestelijk moment, waarmee een duidelijk signaal wordt afgegeven dat de beste optie voor aanstaande studenten is om naar Nederland (of een ander land, zoals de Verenigde Staten) te vertrekken. Impliciet wordt daarmee het signaal afgegeven dat studeren in eigen land de *second best option* is. Dat kan zo zijn daar waar de instellingen op de eilanden niet het aanbod hebben waar de belangstelling van studenten naar uit gaat. Maar veelal is dat wel het geval en zou trots op dat eigen onderwijsaanbod (vaak volgens dezelfde strenge eisen geaccrediteerd als de opleidingen in Nederland) kunnen leiden tot een meer afgewogen besluit.

Daarbij helpt ook reële voorlichting over studeren in Nederland. In het advies met betrekking tot de positie van de decanen uit het adviesrapport *Beter voorbereiden, beter begeleiden, meer kansen bieden* (advies van de adviescommissie SEA, Augustus 2024), wordt een lans gebroken voor een betere positionering van decanen in het voortgezet onderwijs op de eilanden en voor het opzetten van een database waarin up to date informatie staat hoe het jonge mensen vergaat die naar Nederland vertrekken. Studenten moeten doordrongen zijn van het feit dat zij (culturele) barrières te overwinnen hebben, dat zij mogelijk tegen taalissues aanlopen, kwetsbaar zijn voor uitval en moeten weerbaar gemaakt worden, waar zij mogelijk ook racistisch bejegend kunnen worden.

Daarnaast zouden studentendecanen beter geïnformeerd moeten zijn over de studiemogelijkheden in de regio maar ook lokaal. Via de op te zetten Caribbean



Student Counselor Network⁶ zou dit doel bereikt kunnen worden. Door informatie met elkaar te delen hoeft het wiel niet uitgevonden te worden. Daarnaast zouden ze samen kunnen werken aan een database van informatie die via de SEA-website eventueel toegankelijk zou kunnen zijn voor alle studentendecanen binnen het Koninkrijk.

De stap naar Nederland is niet een stap naar een geplaveide route, zo blijkt uit de vele verhalen van (jonge) mensen die die stap zetten of gezet hebben.

Aanstaande studenten hebben recht op een beeld van hun toekomst dat reëel is. Respectvol communiceren richting aanstaande studenten, zal hen uitnodigen weloverwogen een keuze te maken en brengt wellicht balans in de afweging studeer ik in het buitenland of ga ik studeren op het eiland zelf. Waarbij in het laatste geval uiteraard wel een aanbod moet zijn dat hen inspireert. Zo missen de eilanden, als voorbeeld, aanbod op het gebied van de (para) medische opleidingen, hetgeen studenten regelrecht dwingt de stap naar het buitenland te maken als zij daar belangstelling voor hebben.

Trots op het eiland, trots op de eigen instituties

Het volgen van een hoger of wetenschappelijk onderwijsopleiding op de eilanden is een keuze om trots op te zijn. Onze eilanden bieden kwalitatief hoogwaardige opleidingen, volgens internationale standaarden geaccrediteerd (veelal conform dezelfde procedures die de Nederlandse instellingen kennen, via de NVAO⁷), die studenten uitstekend voorbereiden op een succesvolle carrière, zowel lokaal als internationaal. Laat zien hoe het kan gaan. Zet mensen in het zonnetje die bewust gekozen hebben om op de eilanden te studeren en/of te werken. Geef hen het podium en laat hen getuigen van de betekenis die ze hechten aan wat ze doen, de trots die zij daarbij ervaren. Trots op het eiland is een belangrijke driver van succes. Te vaak wordt uitgestraald dat je er pas echt toe doet als je in het buitenland gestudeerd hebt en te weinig wordt uitgestraald dat studeren op het eiland zelf – uiteraard daar waar dat kan – een uitstekende optie is. Trots op de eigen instituties helpt jonge mensen te kiezen voor die instituties. Als voorbeeld kan hier aangehaald worden dat studenten door het voortzetten van de studie op de eilanden, nauw verbonden blijven met het lokale werkveld. Dit biedt aanzienlijke voordelen, zoals een sterker professioneel netwerk en betere kansen op de arbeidsmarkt. Werkgevers waarderen afgestudeerden die de regionale context begrijpen en reeds tijdens hun studie relevante contacten hebben opgebouwd.

De financiering van studeren buiten de eilanden

De wijze waarop nu de financiering van studeren buiten de eilanden is ingericht, versterkt de braindrain. Financiering door de overheden zou eigenlijk beperkt moeten worden tot opleidingen die niet lokaal worden aangeboden. Studenten kunnen momenteel studiefinanciering aanvragen om een opleiding in het buitenland te volgen ook al wordt deze zelfde opleiding lokaal aangeboden. De redenering hierachter is dat je een jongere de kans om zichzelf te ontwikkelen in het buitenland niet kan ontnemen. Dat is op zich een nobel uitgangspunt, maar de redenering kan ook zijn dat ook de eilanden hen ook die kansen biedt, gezien de

⁶ Centraal thema in het advies *Beter voorbereiden, beter begeleiden, meer kansen bieden* van de Adviescommissie SEA, september 2024

⁷ Nederlands-Vlaamse Accreditingsorganisatie



opleidingen die aangeboden worden door de universiteiten van de eilanden en dat bevorderen dat jonge mensen in het buitenland gaan studeren het risico op braindrain alleen maar vergroot. Vanuit dat perspectief ligt beperking tot steun voor die opleidingen die niet op de eilanden zelf worden aangeboden, voor de hand.

Dit brengt overigens ook terugbetalingsrisico's met zich mee voor het studiefinancieringssysteem, bijvoorbeeld op Curaçao bij de Stichting Studiefinanciering Curaçao (SSC). De SSC, gefinancierd door de overheid, functioneert als een revolving fund dat bedoeld is om de ontwikkeling van human capital te ondersteunen. Echter, door het lage studiesucces van studenten in Nederland kan de terugbetaling van studieleningen achterblijven, met een mogelijk gevolg dat de middelen die oorspronkelijk bedoeld waren om nieuwe generaties studenten te ondersteunen, niet effectief kunnen worden hergebruikt. Tenslotte, studenten die hun studie in Nederland niet succesvol afronden lopen vaak hoge schulden op, zonder dat zij over het diploma beschikken waarmee zij die schulden kunnen aflossen. Dit creëert niet alleen een individuele financiële last, maar ook een maatschappelijke uitdaging, aangezien veel van deze studenten financieel afhankelijk worden van familie of zelfs de overheid.

De adviescommissie pleit dan ook voor een doordenking van het studiefinancieringsbeleid op de eilanden en het bestendigen en beter equiperen van de onderwijsinstellingen op de eilanden zelf, zodat de studenten voor een vervolgopleiding op de eilanden kiezen. Hierbij moeten de financieringsinstellingen op de eilanden ook meer nadruk leggen op lokale studiemogelijkheden en effectievere begeleiding van studenten. Alleen zo kan de ontwikkeling van human capital op de eilanden op een duurzame wijze worden bevorderd.

Maak het studeren in Nederland meer gericht: de ministerplaatsen

Het is tijd om recht te doen aan verhoging van de kansen voor jonge talenten vanuit Caribisch Nederland die hun vervolgstudie in Nederland willen doen. De herintroductie van de *ministerplaatsen*⁸ biedt hen niet alleen toegang tot hoger en wetenschappelijk onderwijs, maar erkent ook hun recht op gelijke kansen binnen het Koninkrijk. Vooral bij opleidingen met een numerus fixus die veelal gelden voor beroepen waar er op de eilanden een chronisch tekort heerst, is deze regeling hard nodig. Denk aan bijvoorbeeld professionals in de zorg, medisch specialisten, leerkrachten en technici, data engineers en data-analisten die essentieel zijn voor de ontwikkeling van de eilanden. Te vaak stuiten studenten op financiële barrières en ongelijkheid die hun academische dromen in de weg staan. Door deze regeling te herintroduceren, geven we hen de kans om hun studie in Nederland bij te dragen aan een beter opgeleide en veerkrachtige samenleving. Het bevordert niet alleen individuele groei, maar ook economische en sociale vooruitgang op de eilanden.

Gezamenlijk onderwijs ontwikkelen

Ook het gezamenlijk onderwijs aanbieden – Nederlandse instellingen en instellingen van de eilanden – zal een effect hebben op de aantrekkelijkheid van

⁸ Ministerplaatsen waren gesubsidieerde studieplekken die door de Nederlandse overheid beschikbaar werden gesteld aan studenten uit Aruba, Curaçao en Sint-Maarten. Dit systeem bestond om studenten uit deze eilanden de mogelijkheid te geven om in Nederland te studeren tegen gunstige voorwaarden.



het onderwijs op de eilanden. We kennen de voorbeelden van samen minoren ontwikkelen, uitwisselingsprogramma's, samenwerkingen op het gebied van associate degree, bachelor en masteronderwijs. Het zal niet alleen een constructief effect hebben in het bevorderen van de braingain, maar ook een bijdrage leveren aan het tegengaan van uitval in Nederland, aangezien daarmee de kwaliteit en het aanbod van het onderwijs op de eilanden zelf, versterkt gaat worden. Het onderwijs op de eilanden gaat gezien worden als een goed alternatief voor de reis naar het buitenland waardoor de druk om buiten de eilanden te studeren, met alle kwetsbaarheden van dien. Zeker als de ontwikkeling van het gezamenlijke onderwijs plaatsvindt in domeinen die opleiden voor die plekken op de arbeidsmarkt waar krapte heerst c.q. dreigt. De Adviescommissie wijst in dit verband naar het arbeidsmarktmarkt onderzoek dat onder regie van het Programmteam SEA wordt uitgevoerd en inmiddels in een validatiefase is, waarbij stakeholders zich uitspreken over de resultaten daarvan. De toekomst zou moeten zijn dat er een duidelijk beeld is waar kansen op werk liggen, werkgevers die zich inspannen om mensen in die sectoren aan zich te binden en kansen voor studie op de eilanden, in samenwerking met Nederlandse instellingen en gefaciliteerd door een daar op toegesneden systeem van financiële ondersteuning. Een beter voorbeeld hoe een integrale aanpak er uit zou kunnen zien, is er bijna niet....

SEA suggereert dat gezamenlijk ontwikkelen van onderwijs, liefst in de context van het streven krapte op de arbeidsmarkt tegen te gaan, een agendapunt zou kunnen zijn van het Koninkrijk breed overleg dat opgestart is na de kennismissie van Minister Dijkgraaf in het najaar van 2024⁹. De Adviescommissie wil dit punt graag aan het Bestuurlijk Overleg groep van samenwerkende onderwijsinstellingen voorleggen zodat zij dit verder kunnen uitwerken in concrete actiepunten.

Ook heeft het als effect dat daardoor Nederlandse studenten, al dan niet van Caribische afkomst, indringend (nader) kennis maken met de vraagstukken van de eilanden, hetgeen ook hen mogelijk zal inspireren hun toekomst op de eilanden te zoeken. Ook Nederlandse studenten. Een aantrekkelijke leefomgeving met zakelijke perspectieven, waarbij ook vormen van werken op afstand mogelijk zijn, zal een additionele aantrekkingskracht uitoefenen.

Overweeg om in andere landen dan in Nederland te studeren

Studenten die in Nederland studeren hebben geen verblijfsvergunning nodig als ze in Nederland willen blijven werken. Studenten die naar de VS gaan komen terug omdat de duur van hun verblijf direct in verband staat met de duur van hun studie. Bovendien is het in de VS moeilijk om aan een verblijfs- en werkvergunning te komen. In lijn met de voornemens c.q. het beleid van de Arubaanse overheid zou sterker gestimuleerd kunnen worden om naar de VS te gaan om daar hun studie te volgen. Op Aruba zijn studieleningen naar de VS aantrekkelijker geworden; daarnaast zijn met verschillende scholen MoU's ondertekend zodat studenten in aanmerking kunnen komen voor een lokaal tarief. Hierdoor zijn studenten minder kwijt aan collegegeld maar andere kosten blijven nog steeds een impact hebben op de studieschuld van de student. Denk hierbij aan het

⁹ Zie bijvoorbeeld: [Hechtere samenwerking tussen Caribisch deel van het Koninkrijk en Nederland op terrein van onderwijs en onderzoek | Nieuwsbericht | Rijksdienst Caribisch Nederland](#)



verblijven op een campus, reiskosten, verzekeringen en visumaanvragen. Ook Sint Maarten kent een systeem van beurzen voor studeren in de Verenigde Staten. Het zou goed zijn om van beide voorbeelden een analyse te maken, wat de kosten zijn die er meer gepaard gaan, wat de mate van studiesucces is van deze studenten en of dit inderdaad succesvolle manieren zijn om studenten zowel de gelegenheid te geven in het buitenland te studeren als ook te bevorderen dat men na de studie hun kwaliteiten inzet voor de ontwikkeling van hun eiland.

Punt van aandacht is uiteraard momenteel het politiek / maatschappelijk klimaat in de VS, dat mogelijk kan leiden tot een wat minder welkome manier van ontvangen van buitenlandse studenten. Het is niet aan SEA om zich uit te spreken over de politieke koers van welk land dan ook, maar bij de afweging om al dan niet in de VS te gaan studeren, is het advies om dit gegeven wel hierbij te betrekken.



3. Opvang van studenten die in Nederland uitvallen

Kom naar huis

Het zou zo maar de titel kunnen zijn – *Kom naar huis/Bin kas bek* – van een programma direct gericht op het opvangen van studenten die in Nederland tot de conclusie komen dat de gekozen studie hen toch niet het perspectief biedt dat zij zochten. Hier zien we het mooiste voorbeeld hoe nauw verweven de doelstellingen *tegengaan van uitval* en *bevorderen van braingain* samengaan. Het besluit van stoppen met de studie zal een gevoel van teleurstelling of zelfs schaamte met zich meebrengen en zorgen over de toekomst (mensen stoppen vaak met een hoge schuld die men in de afgelopen jaren opgebouwd heeft) en hoe mooi zou het zijn als midden in die emotie een perspectief geboden kan worden om de opleiding ‘thuis’ af te maken. Goede samenwerking tussen de instellingen op de eilanden én die in Nederland biedt kansen om als onderdeel van dit programma te werken met vrijstellingen ten aanzien van die vakken die in Nederland met succes zijn gehaald. De kansen zijn in het bijzonder groot daar waar de programma’s in Nederland en op de eilanden door dezelfde instantie zijn geaccrediteerd (programma’s op Aruba en Curaçao worden door de NVAO geaccrediteerd, de formele accrediteringsorganisatie van Nederland) en inhoudelijk verwantschap hebben.

De Adviescommissie doet de suggestie dat dit idee agendapunt wordt van het Koninkrijk breed overleg van onderwijsinstellingen. Zij zal die suggestie zelf overbrengen, maar vraagt de betrokken minister van Onderwijs te bevorderen dat zulks gebeurt.

Wat van belang is, met welke mindset studenten eventueel terugkeren, een (zelf)destructieve of een houding waarbij geleerd wordt. De aanpak van *Turan Goeloe* is wellicht een voorbeeld hoe het zou kunnen. *Turan Goeloe* ondersteunt studenten die voortijdig gestopt zijn in het traject van terugkeer naar hun eiland van herkomst. De nadruk wordt daarbij gelegd op het feit dat dit niet als falen moet worden gezien, maar juist als een onderdeel van de zelfontdekking- en zelfontplooiingsproces van de student. De student heeft immers gezien dat studeren in Nederland niet de beste keus is voor hem of haar op dat moment en voorkomt door terug te gaan frustratie en onnodige (studie) schulden; op zoek naar een nieuwe toekomst. Het begeleiden van deze groep studenten laat zien dat er oog voor hun situatie is en dat er perspectief aangeboden wordt waardoor de student wegwijs gemaakt wordt richting het land van herkomst.

Zorg dat iedereen zich welkom voelt

Er zijn studenten die een aarzeling voelen om naar hun eiland terug te keren omdat zij vrezen de mate van vrijheid die zij hebben leren kennen tijdens hun studie in Nederland, te verliezen. Het gaat dan met name om studenten die vanwege hun ras, geloof, seksualiteit of geloof het gevoel hebben mogelijk op barrières te gaan stuiten. Dat signaal werd nadrukkelijk gegeven door een aantal studenten van de Caribische Studentenraad. Ook in Nederland kunnen soortgelijke barrières er zijn, maar studenten voelen zich meer uitgenodigd om bijvoorbeeld te solliciteren omdat steeds meer maatschappelijke organisaties, overheden en bedrijven tijdens de werving duidelijk maken dat ze alle aspecten van diversiteit

omarmen. Soms ervaren studenten na terugkeer naar een van de eilanden ook vormen van uitsluiting doordat werkgevers hen overgekwalificeerd of onervaren vinden. Het is van belang dat werkgevers louter de kandidaten beoordelen op basis van hun competenties en motivatie.





4. Verbetering van de onderwijsinfrastructuur op de eilanden zelf

Versterk het onderwijs op de eilanden

Op de eilanden heerst het beeld dat onderwijsinstellingen in het buitenland – i.c. Nederland – beter presteren dan de instellingen van de eilanden zelf. Dat is moeilijk objectief vast te stellen, zeker daar waar instellingen van de eilanden dezelfde kwaliteitsstandaarden en accrediteringen hanteren als hun Nederlandse collega's. Het is onmiskenbaar zo dat de onderwijsinstellingen op de eilanden onder (financieel) minder gunstige omstandigheden hun werk moeten doen dan hun Nederlandse collega's. Bovendien hebben deze instelling vaak te kampen met een tekort aan wetenschappelijk personeel, vooral in bepaalde disciplines. Dus zou de Adviescommissie SEA graag in discussie willen brengen hoe de voorzieningen van de onderwijsinstellingen op een zodanig niveau te brengen dat zij gezien gaan worden als een volwaardig alternatief van studeren in het buitenland. Dan hebben we het al heel snel over geld en noodzakelijke investeringen, hetgeen het ingewikkeld maakt.

SEA geeft daarbij graag twee zaken in overweging. De eerste overweging is in de richting van de autoriteiten van de eilanden: zie onderwijs meer als een vorm van investering dan als een vorm van consumeren. Een goed functionerend onderwijssysteem legt de basis voor het verwezenlijken van veel, zo niet de meeste maatschappelijke doelstellingen, of die nu economisch of maatschappelijk van aard zijn. Onderwijs is geen vorm van consumptie, maar is de beste investering in de toekomst die een land kan doen. De tweede overweging is gericht aan de Nederlandse autoriteiten. Zij zouden zich moeten realiseren dat het niet slagen van veel studenten in Nederland niet alleen op persoonlijk niveau een drama kan zijn, het heeft ook een kosten opdrijvend effect voor Nederlandse instellingen én de Nederlandse samenleving.

Meer kansrijk assortiment op de eilanden

Daar waar we het hebben over het beroepsonderwijs (SBO/ MBO en HBO op de eilanden) geeft SEA in overweging om de versterking van kwaliteit en niveau en de uitbreiding van het assortiment vooral te richten op die onderwijsprogramma's die een directe band hebben met de arbeidsmarkt problematiek op de eilanden. Denk aan opleidingen in toerisme, maritieme studies, duurzaamheid, gezondheidszorg, en ondernemerschap. In het laatste advies van de commissie heeft zij aangegeven dat er behoefte is aan een duidelijk kader dat instellingen kunnen gebruiken om hun assortiment door te ontwikkelen. Zoals eerder aangegeven, op initiatief van SEA is er onderzoek gedaan naar de grote arbeidsmarktvraagstukken op de zogeheten CAS-eilanden. De resultaten van dat onderzoek worden gevalideerd in gesprekken met direct betrokkenen; op Bonaire zijn die gesprekken reeds gestart. De hoop is dat dat een duidelijk kader op gaat leveren – met draagvlak bij werkgevers én onderwijsinstellingen – op basis waarvan gericht onderwijs ontwikkeld zou moeten worden daar waar we vaststellen dat er weliswaar een grote behoefte is aan opgeleiden, maar dat de onderwijsinfrastructuur op de eilanden daar niet in voorziet.



Meer Ad-onderwijs

Een kansrijke optie is het ontwikkelen van meer Ad-onderwijs. Het potentieel van Ad-opleidingen bestaat daaruit – op basis van ervaringen in Nederland en Vlaanderen – dat a) universiteiten op de eilanden uitnodigen naar het hoger onderwijs te gaan, uit delen van de samenleving waar men tot voorheen in relatief lage aantallen de stap naar het hoger onderwijs maakte, b) de optie om naar Nederland te gaan aanwezig blijft, maar dan na een meer weloverwogen keuze, na het doorlopen van een praktische opleiding c) de arbeidsmarkt verrijkt wordt met afgestudeerden op een voor de arbeidsmarkt interessant niveau. De Adviescommissie stelt tevreden vast dat de aandacht voor het Ad-onderwijs op de eilanden groeit en ziet samenwerkingsverbanden ontstaan met Nederlandse hogescholen.

Meer ruimte in onderwijsprogramma's op de eilanden om een deel van de studie in het buitenland te doen

Jonge mensen willen hun wereld vergroten. Jonge mensen voelen soms de behoefte om buiten de wereld te kijken waarin ze opgegroeid zijn. Dat is een universeel verlangen, waar ook alle ruimte voor zou moeten blijven bestaan. Maar dat kan ook anders ingevuld worden, dan de – vaak vrij radicale – keuze om dan in het buitenland te gaan studeren. Er zou ook meer ruimte gecreëerd kunnen worden binnen programma's op de eilanden om tijdelijk in het buitenland te studeren. De recent in het leven geroepen *Koninkrijksbeurs* biedt de facilitering, als voorbeeld, maar er zijn meer mogelijkheden. Het vergroten van je eigen wereld, het verruimen van je perspectief kan ook invulling krijgen – het wordt zo bij veel universiteiten en hogescholen in de wereld vormgegeven – door studenten tijdelijk de ruimte te geven elders te studeren. Laat internationalisering ingebed worden in het curriculum over het hele onderwijskolom. Er zijn verschillende mogelijkheden met allerlei mogelijke fondsen voor het hele onderwijsstelsel. Hierdoor bouwt de Caribische jongeren internationale competenties van jongs af aan die hem/haar alleen maar sterker maakt. Daarnaast wordt studeren op de eilanden alleen maar aantrekkelijker omdat het niet persé betekent dat je geclusterd blijft aan het eiland maar dat je ook het internationale meekrijgt tijdens je studie.

Versterking (én zichtbaar making) van samenwerking met buitenlandse / Nederlandse instellingen: dedicated partnership

Daar hoort intensieve internationale samenwerking (binnen het Koninkrijk) tussen universiteiten en hogescholen bij. SEA is een groot voorstander van wat zij noemt *dedicated partnership*, waarbij partijen elkaar goed leren kennen. Dedicated partnership staat voor een manier van werken waarbij er intensieve vormen van samenwerking bestaan op verschillende domeinen tussen instellingen op de eilanden en in Nederland (maar dat model kan ook gelden voor instellingen in Noord- of Zuid-Amerika). Die samenwerking gaat dan over een breed terrein van thema's, zoals samenwerken op het gebied van onderzoek, Ad-onderwijs, doorstroomprogramma's van Ad-opleidingen naar Bachelor-onderwijs, of Bachelor-onderwijs naar Masteropleidingen. Maar het zou ook kunnen gaan over het erkennen van elkaars onderwijs, zoals boven betoogd is, in het kader van het programma *Kom naar huis/ Bin kas bek*. Degelijke vormen van samenwerking zullen een effect hebben op de kwaliteit en reputatie van beide samenwerkingspartners en zal een positief effect hebben op de aantrekkelijkheid

om op de eilanden zelf te studeren. Het gaat ervoor zorgen dat samenwerking niet incidenteel van aard is, kwetsbaar is omdat het leunt op individuen en hun initiatieven én niet succesvol zal zijn omdat partijen elkaar onvoldoende gunnen elkaar – en de verschillende maatschappelijke en politieke contexten waarbinnen men opereert – goed te leren kennen.





5. Terugkeer van (net afgestudeerde) studenten

Band behouden

Als we willen werken aan terugkeer van alumni, dan moeten het eigenlijk niet zo ver laten komen dat we de band moeten gaan herstellen, maar dan zou er tijdens de studie buiten de eilanden, gewerkt moeten worden aan het behouden van de band. En dan gaat het niet alleen om contact te houden, maar ook meteen proberen het commitment in de richting van de eilanden sterk te houden, met name in het kader van de studie. De Nederlandse minister van Onderwijs zou kunnen bevorderen dat de instellingen zich inspannen om hun Caribische studenten de optie te bieden stage te lopen, bijvoorbeeld door middel van de Koninkrijksbeurs, op de eilanden zelf. Hier en daar zien we ook initiatieven van Nederlandse instellingen van hoger onderwijs, om op de eilanden zelf, samen met de universiteiten op de eilanden, onderwijsprogramma's aan te bieden, bijvoorbeeld in de vorm van minoren. Dat zijn uitgelezen mogelijkheden voor studenten in Nederland met een Caribische achtergrond, om hun band met het eiland te behouden, te hernieuwen c.q. te versterken, met een mogelijk additioneel effect dat het hen helpt hun trots op het eiland tegenover Nederlandse studenten, te etaleren.

Bonus bij terugkeer

Beloon mensen die bewust kiezen om terug te keren. Het zal in veel gevallen nooit mogelijk zijn om volledig het salarisverschil te compenseren dat ontstaat doordat mensen hun loopbaan niet in Nederland starten of voortzetten, maar maak een gebaar. Zorg dat mensen zich gewaardeerd voelen. Dat kan in de vorm van geld, maar mogelijk ook door vouchers ter beschikking te stellen voor additionele scholing op een van de universiteiten op de eilanden. Dat zou kunnen in de vorm van het aanbieden van loopbaanprogramma's en leiderschapstrajecten voor alumni (of teruggekeerde professionals), die ontwikkeld worden in samenwerking met lokale werkgevers, overheid, bedrijven en maatschappelijke organisaties, zodat zij zich kunnen ontwikkelen en doorgroeien in de lokale arbeidsmarkt. Maar je kunt ook denken aan speciale regelingen voor terugkeerders zoals korting op de studieschuld bij terugkeer, secundaire arbeidsvoorwaarden die voorzien in de kosten van de verhuizing, hulp met huisvesting voor de eerste paar maanden, hulp bij zoeken van school voor kinderen etc. en een soepele herintegratieprocedure.

Betere draagkrachtmeting voor studenten van het Caribische deel van het Koninkrijk

Het punt van de studieschuld is een hele duidelijke belemmering om terug te keren. DUO heeft weliswaar een draagkrachtmeting, maar deze houdt geen rekening met het feit dat de levensomstandigheden op de eilanden anders zijn. Er is een andere balans tussen vaste lasten in inkomen, waardoor een studieschuld relatief zwaarder op de schouders rust dan wanneer men in Nederland aan het werk gaat en tot aflossing over gaat. Er zou een aangepaste draagkrachtmeting moeten komen voor de eilandskinderen, waarin hier wel rekening wordt gehouden met de vaste lasten op de eilanden en de hoogte hiervan.



6. Terugkeer van werkenden

Behoud de band

Probeer in contact te blijven met werkenden in Nederland (en eventueel andere landen). Van belang is om de jongeren in het buitenland te blijven monitoren en speciale terugkommomenten te organiseren en ze van informatie blijven voorzien over baan-mogelijkheden op hun eiland en de andere sellingpoints van hun eiland blijven belichten: je kan ECHT iets betekenen voor je eiland, minder stress dan NL, dicht bij je familie, en soms is er een foutief beeld over de salarissen of de kosten van levensonderhoud dat gecorrigeerd moet worden. Hier kan SEA in faciliteren door een Alumni netwerk op te bouwen (Nuffic maakt een plan van aanpak hiervoor).

Job Matching

De gezamenlijke overheden van de eilanden zouden een dienst kunnen creëren waarbij aan Job Matching wordt gedaan. Studenten kunnen dan aangeven dat ze terug willen en daarbij dient de Job Matching medewerker na te gaan welke vacatures er zijn in de arbeidsmarkt en partijen bij elkaar brengen. Ervaring leert dat bedrijven op de eilanden vaak slecht reageren op sollicitaties (waar bedrijven eigenlijk op aangesproken zouden moeten worden) vanuit het buitenland. Dit kan het proces van partijen faciliteren.

Daar zou ook de kennis bij elkaar geplaatst kunnen worden over de kansen die bedrijven nu al bieden. Verschillende bedrijven op de eilanden hebben een 'in-house training program' die aangeeft hoe de carrièremogelijkheden zijn binnen hun organisatie. Deze 'in-house training programs' of trainee programs dienen inzichtelijk te worden gemaakt voor studenten. Trainee programs – we zien hier en daar voorbeelden – zouden kansen kunnen bieden voor pas afgestudeerden die binnen een periode van 2 jaar terug kunnen gaan naar hun land van herkomst om binnen verschillende bedrijven of het ambtelijk apparaat te kunnen uitproberen wat het is om te werken in eigen land. Het systeem zou dezelfde eigenschappen kunnen bevatten als het Rijkstraineeprogramma zoals dat al jaren in Nederland bestaat en ook voor de BES-eilanden inmiddels ontwikkeld is¹⁰. Dit zou de young professionals een groei in hun carrièremogelijkheden kunnen bieden.

Een optie zou kunnen zijn om binnen de lokale universiteiten een soort *Career & Lifelong Learning Center* op te zetten waarbij alle Caribische Studenten of ze nou lokaal of internationaal aan het studeren zijn, zich kunnen aanmelden voor vacatures. Door het op te zetten binnen de lokale universiteiten wordt het toegankelijk voor iedereen en kunnen de universiteiten kijken of zo aanbod kunnen ontwikkelen in het kader van eventuele bijscholing. Deze Center moet vacatures aanbieden, match making kunnen doen maar dus ook trainingen verzorgen, workshops voor professionalisering na de studie etc.

Remote werken

Gelet op de ontwikkeling van "remote" werken is de vraag of de eilanden zich niet blind moeten staren op feitelijk terugkeer naar het eiland, maar of eventueel

¹⁰ Talent Ontwikkel Programma Caribische Nederland



(eerst) remote werken vanuit Nederland en andere landen ook al een “win” is. Het gaat immers primair om de kennis in te kunnen zetten op het eiland. Dat vergt uiteraard een *mindset* binnen bedrijven en organisaties die ruimte biedt aan mensen die op afstand hun werk doen en de bereidheid de wijze van communiceren en vergaderen daar op aan te passen. De Adviescommissie is zich bewust van het feit dat hier mogelijk fiscale kwesties gaan spelen die het ingewikkeld zouden kunnen maken. Zij doet de suggestie aan het Programmateam SEA om dit mee te nemen in het arbeidsmarktproject dat zij opgezet heeft. In dat project wordt vooral en in eerste instantie nagegaan op welke terreinen extra mensen ingezet zouden moeten kunnen worden. Dat project is gestart om daarmee een referentiekader bij beslissingen om bepaald onderwijsaanbod op de eilanden te ontwikkelen. De Adviescommissie suggereert dat de opdracht verbreed zou kunnen worden door ook na te gaan welke overige opties er zijn om eventuele knelpunten op te lossen, waaronder, daar waar mogelijk via remote werken.

Peer-to-peer support

Het is belangrijk om zichtbaar te maken dat bedrijven, overheden en maatschappelijke organisaties medewerkers in dienst hebben die buiten het eiland gestudeerd hebben en die nu naar tevredenheid binnen die organisaties werken. Te overwegen valt om te kijken of het mogelijk is een netwerk op te richten van dergelijke medewerkers die rechtstreeks ondersteuning kunnen bieden in sollicitatieprocedures. Het hebben van een goed netwerk is vaak heel belangrijk in de zoektocht naar een (eerste) baan. Dat netwerk hebben jonge mensen vaak niet, zeker als ze een poos het eiland hebben verlaten. Het bewust creëren van een dergelijk netwerk (werkgevers zouden daar zelf een initiërende rol kunnen spelen, met mogelijk facilitering van externe organisaties) kan helpen. Aansluiting bij wat eerder aangegeven is, het bevorderen van job-matching is eveneens een optie.

Het allerbelangrijkste: goed werkgeverschap

En wellicht het allerbelangrijkste: goed werkgeverschap. Het is hierboven al aangestipt, door te wijzen op de noodzaak van een bepaalde *mindset* binnen bedrijven. Jonge mensen die hun opleiding hebben genoten in Nederland (of elders in de wereld) hebben vaak een bepaalde verwachting hoe zij aan de slag kunnen gaan. Vaak zijn zij tijdens hun opleiding gestimuleerd in een kritische houding, niet alles als vanzelfsprekend aannemen, zelf initiatieven nemen, verantwoordelijkheid krijgen en nemen en ondernemerschap tonen. Komend uit een cultuur waarin dat niet vanzelfsprekend is, zijn zij gehecht geraakt aan de persoonlijke autonomie die veel bedrijven in Nederland en elders in de wereld promoten. De ervaring leert dat zij daarin niet altijd bevestigd worden zodra ze aan het werk gaan in het Caribisch gebied. Modern werkgeverschap blijkt heel vaak net zo’n belangrijke voorwaarde te zijn om in dienst te willen treden als de hoogte van het salaris. Onder modern werkgeverschap wordt verstaan het klimaat in het bedrijf, maar ook wat we noemen de secundaire arbeidsvoorwaarden. En modern werkgeverschap begint met het netjes beantwoorden van sollicitatiebrieven.... De Adviescommissie nodigt het bedrijfsleven, overheid en maatschappelijke organisaties uit kritisch te reflecteren of de arbeidsmarkt voldoende uitnodigend is om talent te ontvangen, in de wetenschap dat (jong) talent in de mondiaal krappe arbeidsmarkt veel opties heeft om op hun voorwaarden aan de slag te gaan.



7. Perspectief voor jong talent én perspectief voor de eilanden in het Koninkrijk

Het bovenstaande laat zien dat het niet gemakkelijk zal zijn de trend van *braindrain* om te buigen naar *braingain*. Het vergt vanuit de eilanden gezien een andere attitude in de richting van de eigen onderwijsinstellingen, zorgvuldiger omgaan met mensen die wel van plan zijn om terug te keren en doordenken hoe de werkomstandigheden voor jonge mensen aantrekkelijk kunnen worden gemaakt. Dat gaat ook over zaken als de mate van autonomie in het werk, iets waar de meeste jonge mensen die in het buitenland gestudeerd hebben, aan geproefd hebben en op prijs zullen stellen als zij die ruimte ook in hun werkring ervaren.

Maar er is meer nodig. De band met studenten in het buitenland moet warm gehouden worden. Op dat punt doen de zogeheten huizen in Nederland goed werk en ook stichtingen als WeConnect, maar de ervaring leert dat meer nodig is en deels ook structurele maatregelen, zoals bijvoorbeeld in deze bespiegeling gepleit wordt voor intensievere samenwerking tussen onderwijsinstellingen in Nederland en op de eilanden.

Veel van wat wij nu doen geeft als signaal naar jonge mensen af dat het goed is om voor de studie naar het buitenland te vertrekken en dat het weinig aantrekkelijk is om terug te keren. Onderzoek laat zien dat persoonlijke banden, bijvoorbeeld sterke familiebanden tegenwicht kunnen bieden. Maar dat blijkt in de praktijk onvoldoende te zijn om de *braindrain* te stoppen. Dus staan we voor een ingewikkeld vraagstuk dat alleen in samenwerking opgelost kan worden. En door anders te willen kijken naar onze eigen werkelijkheid.

De Adviescommissie hoopt met deze bespiegeling het debat binnen het Koninkrijk aan te jagen. Wellicht ligt er een aanknopingspunt om het gesprek te intensiveren – zeker in Nederland – in de brief van de Nederlandse Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over de economische ontwikkeling en zelfredzaamheid Caribische delen van het Koninkrijk¹¹, waarin ook duidelijk gemaakt wordt dat economische ontwikkeling – en dus zelfredzaamheid – staat of valt met de beschikbaarheid van goed gekwalificeerde mensen. De staatssecretaris verwijst in dit verband naar het belang van goed inzicht in wat de arbeidsmarkt nodig heeft en in het bijzonder naar de activiteiten die SEA in dit verband verricht rondom het zogeheten arbeidsmarktonderzoek. Deze notitie maakt duidelijk dat meer nodig zal zijn om die doelstellingen te verwezenlijken. Onderdeel van dat debat zal ook moeten zijn hoe we komen tot een prioritering én fasering in de tijd. Alles in een keer aanpakken zal niet werken. Daarvoor is het vraagstuk te groot. Dus zullen we wel stap-voor-stap moeten werken, maar wel als onderdeel van een omvattend idee. Een stevige ambitie. Lastig ook, maar noodzakelijk aan de andere kant als we jonge mensen die kansen willen bieden die we ze gunnen, niet alleen in Nederland maar ook – beter gezegd: vooral – op de eilanden zelf.

¹¹ Brief van 10 maart 2025, referentie 2025-0000160708



wese
a
you