

MasterThesis

Waarom migreren na het afstuderen?

Een studie naar migratieredenen van vertrekkende hoogopgeleide afstudeerders uit perifere delen van Nederland naar Randstedelijke gebieden en hoe deze verschillen per generaties



Tom van der Avoort

511359

Thema: Afkomsten en Aspiraties

Masterscriptie Sociologie

Begeleider: Prof. dr. Jack Burgers

Tweede lezer: Dr. Sjaak Braster

Erasmus Universiteit Rotterdam

Inleverdatum 21 juni 2020

**Erasmus
University
Rotterdam**



Inhoud

Abstract	3
1. Introductie	4
1.1 Wetenschappelijke relevantie	4
1.2 Maatschappelijke relevantie	5
2. Theoretische verkenning	7
2.1 Migratieredenen op basis van technologie (en lokale economische aspecten)	8
2.2 Migratieredenen op basis van talent (en creatief kapitaal)	9
2.3 Redenen voor migratie op basis van tolerantie en andere persoonlijke voorkeuren	10
2.4 Overige migratieredenen	11
2.5 Afstudeercohorten	11
3. Methodologie	13
4. Resultaten	15
5. Conclusie	29
6. Advies	31
7. Discussie	33
Bronvermelding	35
Bijlage 1 - Informed consent	37
Bijlage 2 - Topiclijst	38
Bijlage 3 - Ethic list	39

Aantal woorden: 9906

Abstract

In dit onderzoek is gekeken naar de migratieredenen van hogeropgeleiden na hun afstuderen en of deze tussen de afgelopen drie generaties verschillen. De theoretische verkenning heeft een driedeling van migratieredenen naar voren gebracht die gebruikt zijn als basis voor de deelvragen. De deelvragen zijn de basis geweest voor de interviews. Er zijn 27 hogeropgeleiden geïnterviewd die na hun afstuderen in de periferie, verhuisd zijn naar de Randstad.

De belangrijkste uitkomst van dit onderzoek is tweeledig; (1) de pullfactor van de lucratieve arbeidsmarkt in de Randstad blijkt genuanceerder te zijn dan dat de theorie doet voorschrijven. (2) Ook pushfactors van de periferie blijken redenen te zijn om te migreren, met in het bijzonder de culturele intolerantie van de periferie. Daarbij blijken deze resultaten op enkele punten te verschillen voor de drie onderzochte generaties. Deze verschillen bieden kansen voor krimpgemeentes om toekomstige generaties minder snel te laten immigreren.

De lucratieve arbeidsmarkt wordt niet als migratieredenen opgevoerd door de hogeropgeleiden wanneer het alleen financiële voordelen betreft; het is echter de meer spannende en uitdagendere arbeidsmarkt die de hogeropgeleiden naar de stad trekt. De arbeidsmarkt in de periferie werd door alle generaties als minder attractief ervaren. De uiterst opmerkelijke hoge mate van ervaren culturele intolerantie van de periferie tijdens de studententijd van de hogeropgeleiden speelde een grote rol om te vertrekken. Deze culturele intolerantie was bij de oudste en middelste generatie de pushfactor om niet in de periferie te blijven. De jongste generatie ervaaarde dit minder en zag dit niet als reden om te vertrekken. Daarbij werd de aanwezigheid van (culturele) voorzieningen in de Randstad door de oudste en middelste generatie op prijs gesteld wanneer deze op korte afstand aanwezig waren. De jongste generatie stemde zich tevreden met (culturele) voorzieningen op reisafstand.

Keywords

afstuderen, generaties, hogeropgeleiden, migratie, mobilisatie.

1. Introductie

Er is veel onderzoek gedaan naar de redenen van hoogopgeleide afgestudeerden om vanuit de periferie van Nederland naar de Randstad te verhuizen (Sjaastad, 1962; Venhorst, Van Dijk & Van Wissen, 2010). Veelal waren uitzicht op werk en een goed salaris doorslaggevende migratieredenen. Interessant is om te zien dat vele onderzoeken binnen dit onderwerp niet kijken naar eventuele verschillen tussen generaties; de onderzoeksdoelgroepen zijn vaak afgestudeerden waarbij het afstudeerjaar een periode betreft van twintig jaar. Daarbij is niet gekeken naar de generaties binnen deze twintig jaar. Wisselingen in conjunctuur of arbeidsmarktveranderingen over de jaren heen worden dan niet meegenomen. Dat geldt ook voor het onderzoek van Hooijen en Cörvers (2019), dat in opdracht van de gemeente Maastricht en Maastricht University werd gedaan naar de afstudeerjaren tussen 1995 en 2014. De auteurs geven aan dat maar liefst 80% van de afstudeerders niet in de omgeving van Maastricht blijft (Euregio Maas-Rijn), en dat er naast economische factoren ook andere migratieredenen van invloed zijn. Andere motivaties zijn bijvoorbeeld individuele kenmerken, sociale en culturele redenen en redenen op het gebied van woon- en leefomgeving. In het onderzoek wordt niet gekeken of deze motivaties opgaan voor meerdere generaties of juist verschillen.

Men zou zich af kunnen vragen, en dat is de probleemstelling van deze studie: *wat zijn de redenen voor het vertrekken van (hoger opgeleide) afstudeerders uit perifere delen van Nederland naar Randstedelijke gebieden en verschillen deze voor verschillende generaties?* Generaties worden hier gezien als individuen binnen hetzelfde afstudeercohort en er wordt gebruik gemaakt van drie opvolgende generaties.

1.1 Wetenschappelijke relevantie

Het beantwoorden van de probleemstelling is wetenschappelijk relevant omdat voor veel mensen het vinden van een baan na hun afstuderen een volgende stap in hun leven is. Vele onderzoeken hebben gekeken naar de verschillen of overeenkomsten in besluitvorming tussen generatiegenoten, maar niet tussen verschillende generaties. Onderzoek hierin kan uitwijzen of er verschillen zijn tussen generaties van afstudeercohorten en wat hun beweegredenen zijn geweest om na het afstuderen te verhuizen. Vooral economische

factoren zijn als resultaten uit onderzoeken naar voren gekomen als migratieredenen. Dit wordt ook benadrukt door de onderzoeken van Venhorst, Van Dijk en Van Wissen (2010, 2011). Zij concluderen dat afstudeerders primair afhankelijk zijn de *spatial distribution* van banen, waarbij de meeste banen simpelweg in de grootste steden zijn te vinden. Het onderzoek is uitgevoerd op het afstudeercohort 1998-2007 waarbij niet is gekeken naar verschillen tussen generaties. In het onderzoek van Hooijen en Cörvers (2019) worden ook andere redenen dan economische factoren genoemd; onder andere sociale en culturele factoren. Het is de vraag of deze redenen ook terug te zien zijn of wellicht verschillen wanneer er wordt gekeken naar drie opvolgende generaties. De resultaten uit deze studie zouden daarmee de verklaringen kunnen aanscherpen doordat er gebruik wordt gemaakt van verschillende afstudeercohorten.

Daarnaast zijn er veel onderzoeken terug te vinden die mobiliteit en migratie onder hogeropgeleiden kwantitatief hebben onderzocht, maar de bevindingen en conclusies op basis van kwalitatief onderzoek zijn schaars. Deze studie geeft door het kwalitatieve karakter meer details en diepgang op de tabellen en cijfers binnen de kwantitatieve onderzoeken over migratieredenen.

1.2 Maatschappelijke relevantie

Provincies als Limburg en Friesland krimpen en vergrijzen. Veel hoogopgeleide afstudeerders vertrekken en gemeentes hebben moeite daar grip op te krijgen. Om een *braindrain* tegen te gaan of beleid hier op aan te passen, is onderzoek nodig naar de migratieredenen van hogeropgeleiden. Het behoud van de hogeropgeleiden voor gemeentes is namelijk essentieel; de aanwezigheid van hen wordt sterk gewaardeerd vanwege het mogelijke lokale effect op creativiteit, kennis en lerend vermogen. Dit heeft een positieve invloed op de arbeidsmarkt voor andere hogeropgeleiden, maar ook voor lageropgeleiden. Daarnaast wordt gesuggereerd dat de steden met *human capital*, vervolgens ook weer meer hogeropgeleiden aantrekken (Berry & Glaeser, 2005). Berry en Glaeser (2005) gaven aan dat het clusteren van hogeropgeleiden segregatie van vaardigheden tot gevolg heeft tussen verschillende regio's. Deze trend was terug te zien rond 1990 en de auteurs vragen zich af of deze trend zich nog langer doorzet. Mocht dit zo zijn, dan is het geen positief vooruitzicht voor de krimpgemeentes

in de periferie. Deze studie kan uitwijzen of deze trend nog steeds gaande is en hoe krimpgemeentes hierop kunnen anticiperen.

Het gebruik van verschillende afstudeercohorten schetst een beeld van de redenen door de jaren heen. De onderzoeksresultaten geven inzichten voor de aankomende generatie afstudeerders, zodat resultaten en conclusies een basis kunnen dienen voor een advies voor krimpgemeentes. Hiermee kunnen zij kunnen anticiperen op een *braindrain* binnen het toekomstig afstudeercohort van 2021 en later. Dat naast krimpgemeentes ook andere (grotere) gemeentes hier al mee bezig zijn, laat het volgende citaat zien van directeur Joks Jansen van het onderzoeksplatform Brabantkennis in Tilburg;

“Van een enorme bevolkingskrimp zoals in sommige gedeelten van Zeeuws-Vlaanderen, Limburg en Groningen is in Brabant nog geen sprake. Als je nu niet de oorzaken van die leegloop onderzoekt en maatregelen neemt, kan dat over tien tot twintig jaar natuurlijk heel anders zijn.”

(BN De Stem, 2019).

2. Theoretische verkenning

Door middel van een literatuurstudie is er een verkenning gedaan naar onderzoeken rondom de migratieredenen van afstudeerders uit de periferie, waarbij geografische mobiliteit en (binnenlandse) migratie kernwoorden waren. In verschillende onderzoeken wordt geconcludeerd dat de migratie / mobiliteit van individuen een combinatie is van verschillende elementen. Een dergelijke combinatie wordt beschreven door Venhorst, Van Dijk en Van Wissen (2010). Zij hanteren een driedeling van mogelijke verklaringen die hogeropgeleiden hebben om te verhuizen; (1) lokale economische aspecten, (2) *human capital* (menselijk kapitaal) en (3) persoonlijke voorkeuren. Lokale economische omstandigheden kunnen bestaan uit de aanwezigheid van lucratieve arbeidsmarkten, lokale voorzieningen of bepaalde regio-gebonden wet- en regelgevingen. *Human capital* wordt in dit onderzoek omschreven als de investering van een individu in zichzelf via opleidingen en trainingen (Becker, 1993). Door deze investering groeit het kapitaal van een individu met kennis en vaardigheden, waarbij er uitgegaan wordt dat een individu op zoek gaat naar rendement (Schultz, 1961). Persoonlijke voorkeuren zijn de aanwezigheid van bepaalde cultuur in de nieuwe regio of voorkeuren ontstaan op basis van gezinssamenstelling.

Naast de driedeling van Venhorst, Van Dijk en Van Wissen (2010), is de indeling die wordt gehanteerd door Florida (2003) ook vaak besproken in de literatuur. Florida stelt dat economische ontwikkelingen van steden gebaseerd zijn op een driedeling van elementen, bestaande uit (1) tolerantie, (2) talent en (3) technologie. Dit zouden volgens hem ook dé verklaringen zijn waarom hogeropgeleiden verhuizen naar de stad. Een stad met een tolerante atmosfeer wordt gezien als een stad die open, divers en inclusief is voor alle etniciteiten, achtergronden en andere culturele aspecten. Hierin wordt ook openheid voor culturele diversiteit en bijvoorbeeld gesproken taal meegenomen (Martin-Brelot, Grossetti, Eckert, Gritsai & Kovács, 2010). Talent wordt beschreven als een stad die beschikt over genoeg hogeropgeleiden, die vervolgens weer andere hogeropgeleiden zou aantrekken. Technologie is een combinatie van technologische, innovatieve ontwikkelingen en bepaalde voorzieningen.

De driedeling van Florida is een uitbreiding van en verdieping op de driedeling van Venhorst, Van Dijk en Van Wissen; ze komen met elkaar overeen, maar Florida richt zich met zijn driedeling al meer op de verklaringen van migratie door hogeropgeleiden, of zoals hij het

noemt, de creatieve klasse (Florida, 2003). Deze uitbreiding zorgt er voor dat we in deze studie de elementen van Venhorst, Van Dijk en Van Wissen kunnen onderverdelen in de elementen van Florida; (1) de lokale economische aspecten worden gecategoriseerd onder het element technologie, (2) menselijk kapitaal wordt door Florida gezien als creatief kapitaal en wordt onder het aspect talent geschaard en (3) persoonlijke voorkeuren worden ingedeeld onder tolerantie.

De conclusie van Florida dat de creatieve klasse een direct verband heeft met de groei van de stad, wordt door veel onderzoekers in een later stadium flink bekritiseerd. Zo zou onder andere de aangetoonde correlatie niet helder zijn en zouden de theorieën niet houdbaar zijn in verband met het flinterdunne bewijs wat wordt opgevoerd door Florida (Marlet & Van Woerkens, 2004). Ook blijkt de theorie niet reproduceerbaar te zijn vanuit Amerika naar Nederland. In het latere uitgebrachte boek 'The new Urban Crisis' uit 2017 geeft Florida reactie op onder andere deze kritieken, maar geeft aan nooit fouten te hebben gemaakt (Florida, 2017). Dat er in de afgelopen decennia ook steden zijn geweest die geen successen of economische groei hebben geboekt, ondanks dat ze over creatieve klassen beschikten, noemt hij 'bijkomstigheden' die niet van te voren te voorspellen waren (NPO Radio 1, 2017). In deze studie is gekozen om de driedeling van Florida uit 2003 wel te blijven hanteren, omdat niet de relatie tot economische groei van de stad wordt onderzocht, maar de relatie tot de migratieredenen van de hogeropgeleiden.

2.1 Migratieredenen op basis van technologie (en lokale economische aspecten)

Waar Venhorst, Van Dijk en Van Wissen (2010) spreken over steden die veel investeren in lokale economische aspecten op het gebied van logistiek zoals snelwegen van de toekomst of het bouwen van grote winkelcentra, zoeken hogeropgeleiden volgens Florida nu veel meer naar ontwikkelde creatieve gemeenschappen waarmee ze hun identiteit – die van hogeropgeleiden – kunnen valideren (Florida, 2003). Met het valideren van deze identiteit geeft Florida aan dat hogeropgeleiden zich willen herkennen in de creatieve gemeenschap door middel van gelijkgestemden.

Naast deze creatieve gemeenschap met gelijkgestemden zijn ook aspecten als het vinden van een lucratieve baan belangrijk voor hogeropgeleiden bij het valideren van hun

identiteit. Een lucratieve arbeidsmarkt en de ruimtelijke verdeling van banen is voor veel migranten een reden voor migratie. Een lucratieve arbeidsmarkt wordt omschreven als een markt met winstgevende banen met bijkomende financiële voordelen, zoals goede secundaire arbeidsvoorwaarden. De geografische mobiliteit laat zien dat hogeropgeleiden beter in staat zijn om informatie te krijgen over betere arbeidsmarktopties in andere regio's dan lageropgeleiden. Dit vergroot de kans tot migratie, omdat de investering makkelijker terug te verdienen lijkt in de nieuwe regio ten opzichte van de huidige regio. Het vermindert namelijk het risico van een mislukte verhuizing (Venhorst, Van Dijk & Van Wissen, 2011).

De migratieredenen van hogeropgeleiden kunnen ook gebaseerd zijn op de aanwezigheid van goede institutionele voorzieningen binnen bepaalde regio's. De aanwezigheid van bijvoorbeeld goed aangeschreven onderwijsinstellingen in de nieuwe regio – of überhaupt de aanwezigheid hiervan – kan motiverend zijn om te verhuizen (Martin-Brelot, Grossetti, Eckert, Gritsai & Kovács, 2010). Met name hogeropgeleiden met kinderen of hogeropgeleiden die willen doorstuderen zoeken regio's op met onderwijsinstellingen. In deze studie is nog een ander voordeel van onderwijsinstellingen naar voren gekomen, wat behandeld wordt in de resultatensectie.

Binnen de mogelijke migratieredenen op basis van technologie (en lokale economische aspecten) kan er onderscheid gemaakt worden tussen de aanwezigheid van lucratieve arbeidsmarkten en de aanwezigheid van lokale voorzieningen, zoals bijvoorbeeld onderwijsinstellingen. De deelvragen die hieruit voortkomen zijn daarom ook als volgt;

1) Was een lucratieve arbeidsmarkt een mogelijke reden voor migratie?

2) Waren lokale voorzieningen (zoals onderwijsinstellingen) in de Randstad een mogelijke reden voor migratie?

2.2 Migratieredenen op basis van talent (en creatief kapitaal)

Venhorst, Van Dijk en Van Wissen (2011) spreken in hun onderzoek over individuen die geïnvesteerd hebben in hun eigen menselijk kapitaal door trainingen en opleidingen. Deze hogeropgeleiden zoeken regio's op waar ze rendement kunnen krijgen op deze investering. Dit rendement kan gevonden worden door de eerder genoemde technologische

ontwikkelingen en economische omstandigheden zoals een lucratieve arbeidsmarkt of goede lokale voorzieningen, beschreven in de onderzoeken uitgevoerd door Becker (1993) en Schultz (1961). Lucratieve arbeidsmarkten of goede voorzieningen leiden echter niet alleen tot geografische mobiliteit van migranten; hogeropgeleiden zijn namelijk ook geïnteresseerd in een regio waar menselijk kapitaal al aanwezig is (Whisler, Waldorf, Mulligan & Plane, 2008). Florida (2003) spreekt hierbij niet over individuen mét menselijk kapitaal, maar over hogeropgeleiden áls creatief kapitaal. Deze nuance is van belang, omdat blijkt dat individuen niet alleen op economisch rendement uit zijn van hun talent – rendement op de geïnvesteerde trainingen en opleidingen – maar ook gericht zijn op sociaal rendement van dit talent. Creatief kapitaal brengt namelijk ook sociale en publieke opbrengsten met zich mee, zoals bijvoorbeeld ‘leereffecten’ (Venhorst, 2012); hogeropgeleiden die samenwerken met andere hogeropgeleiden kunnen van elkaar leren en kennis overdragen, wat leidt tot een toename van productiviteit van kennis en ontwikkelingen. Migratieredenen op basis van eigen talenten of andermans talenten, zijn de basis voor de volgende deelvragen in dit onderzoek.

3) Was het behalen van economisch rendement op het talent een mogelijke reden voor migratie, bijvoorbeeld door rendement op geïnvesteerde trainingen en opleidingen?

4) Was het behalen van sociaal rendement op het talent een mogelijke reden voor migratie, bijvoorbeeld vanwege leereffecten?

2.3 Redenen voor migratie op basis van tolerantie en andere persoonlijke voorkeuren

Naast technologie en talent, zijn ook persoonlijke voorkeuren op het gebied van tolerantie van invloed op de migratieredenen van hogeropgeleiden. Onderzoek wijst uit dat jongeren zonder kinderen eerder verhuizen dan jonge gezinnen met kinderen (Whisler, Waldorf, Mulligan & Plane, 2008). De hogeropgeleiden beoordelen hoe tolerant de nieuwe stad is voor jonge kinderen en baseren daar hun keuze op.

Andere persoonlijke voorkeuren kunnen ook van invloed zijn op de migratieredenen. Aspecten die hierin meespelen zijn verschillen in cultuur. Voorbeelden hiervan zijn gesproken taal of de culturele diversiteit, zoals openheid richting buitenlanders (Martin-Brelot, Grossetti, Eckert, Gritsai & Kovács, 2010). De potentiële nieuwe stad wordt dan door de hogeropgeleiden beoordeeld op basis van tolerantie. Waar Venhorst, Van Dijk en Van Wissen

(2011) met de persoonlijke voorkeuren alleen kijken naar welke wensen een individu heeft voor een nieuwe stad, breidt Florida (2003) deze verklaring uit door aan te geven dat hogeropgeleiden onderzoeken of de nieuwe stad hier voldoende invulling aan geeft. Oftewel, hoe tolerant is de nieuwe stad in de voorkeuren? De deelvragen die hieruit volgen zijn daarom als volgt;

5) Waren raakvlakken met culturele aspecten in de nieuwe omgeving een mogelijke reden voor migratie, bijvoorbeeld gesproken taal of culturele diversiteit?

6) Was de tolerantie van een stad waar men naar toe verhuisde, een mogelijke reden voor migratie?

2.4 Overige migratieredenen

De ontwikkeling van moderne communicatiemogelijkheden maakt het voor veel individuen mogelijk om op afstand te werken (Hislop & Axtell, 2007). Dit zou kunnen betekenen dat er niet verhuisd hoeft te worden omdat het werk ook thuis op afstand gedaan kan worden. De auteurs geven aan dat in de hedendaagse literatuur te weinig aandacht wordt gegeven aan de ontwikkeling van moderne communicatiemogelijkheden, wanneer er onderzoek plaatsvindt naar migratieredenen. In het onderzoek van Martin-Brelot, Grossetti, Eckert, Gritsai en Kovács (2010) zijn ook de partnerbaan, aanwezigheid van vrienden, veiligheid en zelfs het weer meegenomen. De deelvraag die hieruit volgt is een sluitende deelvraag waarin alle mogelijke andere redenen worden meegenomen:

7) Wat waren de overige redenen voor migratie?

Noot: Migratie wordt bij alle deelvragen gezien als de migratie uit de perifere delen van Nederland naar de Randstad en/of Randstedelijke gebieden.

2.5 Afstudeercohorten

In deze studie wordt naast het beantwoorden van de deelvragen ook gekeken of deze verschillen voor de afgelopen drie generaties. Deze generaties staan bekend onder de indeling

van de (1) verloren generatie, (2) de pragmatische generatie en (3) de grenzeloze generatie. De werktitels zijn gebaseerd op de geboortecohorten zoals omschreven door Becker (1985) en Ingelhart (1977). Vele onderzoeken en literatuurstudies hebben deze indeling vervolgens gehanteerd, waardoor er ook in deze studie is gekozen om deze driedeling aan te houden. De driedeling luidt als volgt:

- 1) Verloren generatie (geboren in 1956-1970), ook wel het eerste gedeelte van de X-generatie genoemd. Zij studeerden af in de jaren **1976-1990**.
- 2) Pragmatische generatie (geboren in 1971-1985), ook wel het tweede gedeelte van de X-generatie genoemd. Zij studeerden af in de jaren **1991-2005**.
- 3) Grenzeloze generatie (geboren in 1986-2000), ook wel de Y-generatie of de millennials genoemd. Zij studeerden af in de jaren **2006-2020**.

De benamingen vinden hun oorsprong aan de hand van de periode rondom het postmaterialisme na de Tweede Wereldoorlog. De verloren generatie dankt haar naam aan de periode na het economisch verval van de tweede oliecrisis in 1979. Afgestudeerden uit deze generatie hadden grote moeite om banen te vinden, aangezien bedrijven beperkt personeel aannam vanwege zuinige loonbeleidsmaatregelen. De pragmatische generatie die daarop volgde kreeg de naam vanwege de grote mogelijkheden die ontstonden door het aantrekken van de economie. Alles was mogelijk en deze generatie kon aan de slag. De laatste generatie genoot van een florerende economie vol technologische ontwikkelingen en grenzeloze mogelijkheden. Bij iedere geboortecohort is minimaal 20 jaar opgeteld om zo tot de gekozen afstudeercohorten te komen. De gemiddelde afstudeerleeftijd van hogeropgeleiden is rond de 24 jaar, zodat er ook een kleine marge is per afstudeercohort (Noij, 2019). In het adviesgedeelte van deze studie worden enkele bevindingen gerapporteerd die gelden voor de toekomstige afstudeergeneratie van 2021 en later. Deze afstudeergeneratie heeft als geboortecohort 2001-2015 en gaat bekend onder de naam 'Generatie Z' (Becker, 1985; Ingelhart, 1977).

3. Methodologie

Voor deze studie is er gebruik gemaakt van kwalitatief onderzoek. Per afstudeercohort zijn er uiteindelijk gemiddeld negen interviews gehouden, waarbij ook het bijbehorende geboortecohort is aangehouden. In totaal zijn er 27 hogeropgeleiden geïnterviewd. De voorwaarden waren dat men in de periferie gestudeerd had en na het afstuderen verhuisd was naar de Randstad. Voor dit onderzoek is gekozen om interviews af te nemen bij hogeropgeleiden die gestudeerd hebben in Zuid-Limburg, waarbij de geïnterviewden zijn gevonden in het alumnibestand van de Universiteit van Maastricht.

Door middel van semigestructureerde interviews zijn de deelvragen voorgelegd aan de respondenten. De vragen werden gesteld aan de hand van een topiclijst en de interviews zijn via beeldbellen of telefonisch bellen afgelegd (Bryman, 2015). De keuze voor het interviewen op digitale afstand heeft te maken met de periode waarin het onderzoek plaatsvond; tijdens de pandemie rondom Covid-19. Ieder interview is door middel van audioapparatuur opgenomen en is naderhand getranscribeerd. Vervolgens zijn de transcripties van de eerste interviews (12 stuks) via het programma Atlas.ti gecodeerd om zo overkoepelende thema's in de antwoorden te achterhalen. Allereerst is er open gecodeerd, waarbij de tekst volledig is geanalyseerd en er codes zijn gekoppeld aan fragmenten en/of citaten. Vervolgens is er axiaal gecodeerd, waardoor codes geclusterd zijn binnen dezelfde groepsthema's. Als laatste stap is er selectief gecodeerd, waarbij relaties en verbindingen zijn gelegd tussen de groepsthema's. Zodoende werden de resultaten met elkaar vergeleken en konden overeenkomsten gevonden worden tussen de interviews. De opvolgende interviews (15 stuks) zijn getranscribeerd of gecodeerd bij nieuwe inzichten en hebben als verificatie opgetreden voor de eerste twaalf interviews. Om een bias te voorkomen, zijn aan de tweede helft van de interviews dezelfde vragen gesteld en heeft de onderzoeker steeds opnieuw dezelfde topiclijst gebruikt.

De respondenten zijn gevonden in het online alumninetwork van de Universiteit Maastricht, die opgedeeld waren in alumnikringen. Steden als Amsterdam, Rotterdam, Utrecht en Den Haag (complete Randstad) hebben allemaal hun eigen alumninetwork met gemiddeld 2000 leden. Een selectief aantal van deze alumni is individueel via LinkedIn benaderd door middel van digitale uitnodigingen. Hier werd uitermate positief op gereageerd; van de 80 uitnodigingen zijn er 27 afspraken gemaakt (responspercentage van 33%). Er is een balans gevonden tussen dertien respondenten met een regionale afkomst en veertien

respondenten met een afkomst uit de Randstad. Hiervoor is gekozen om te kijken of afkomst mogelijk een factor kon zijn op aspiraties van hogeropgeleiden betreffende hun migratie.

Bij alle verkregen data is er rekening gehouden met de privacy van de onderzoeksgroep. De identiteiten van de geïnterviewden zijn geanonimiseerd en er is zorgvuldig omgegaan met mogelijk gevoelige informatie. De deelnemers zijn geïnformeerd over de procedures, het onderzoeksdoel en de informatieverwerking. Dit is vastgelegd in een document waar de respondenten van tevoren inzicht in hebben gekregen. Daarbij zal de onderzoeker de respondenten ook, na afloop van het onderzoek, in overleg de onderzoeksresultaten doen toekomen. Dit om een zo transparant mogelijk onderzoek te bewerkstelligen.

De eerder opgestelde deelvragen hebben als basis gediend in de vraaggesprekken en door middel van de topiclijst werden de deelvragen systematisch gesteld (bijlage 2). Door de semigestructureerde aanpak was er naast het volgen van de topiclijst ook ruimte voor de interviewer om door te vragen om zo meer informatie te kunnen verkrijgen. De kernwoorden per vraag gaven de interviewer inspiratie om door te vragen binnen desbetreffende deelvraag.

Hoewel de onderzoeksvraag gericht is op migratie uit perifere delen van Nederland naar Randstedelijke gebieden, zijn er ook respondenten meegenomen in het onderzoek die na het afstuderen in de Randstad woonden, maar uiteindelijk buiten de Randstad zijn gaan wonen. Er is gekozen om deze respondenten wel mee te nemen in het onderzoek, omdat er onderzocht is wat zowel hun beweegredenen waren om te verhuizen *naar* de Randstad, als wat hun beweegredenen waren om te verhuizen *uit* de Randstad.

4. Resultaten

In deze paragraaf zijn de bevindingen beschreven die uit de interviews naar voren zijn gekomen. De resultaten zijn per deelvraag uitgewerkt; er is gekeken in hoeverre de theorieën standhouden en er is beschreven of deze verschillen per generatie.

1) Was een lucratieve arbeidsmarkt een mogelijke reden voor migratie?

Nagenoeg alle 27 respondenten gaven aan dat ze voor een baan verhuisd zijn naar de Randstad vanuit de periferie. Enkele uitzonderingen gaven aan dat er verhuisd werd vanwege de partnerbaan of dat er vanwege familiare redenen verhuisd moest worden. De theorie over de lucratieve arbeidsmarkt, zoals omschreven door onder andere Florida (2003), geeft aan dat hogeropgeleiden migreren naar de stad vanwege de aanwezigheid van de lucratieve arbeidsmarkt. Daarbij geeft Florida ook aan dat hogeropgeleiden beter in staat zijn om informatie te krijgen dan lageropgeleiden over betere arbeidsmarktopties in andere regio's. Op de vraag of de geïnterviewden ook daadwerkelijk informatie over banen hadden opgezocht, waren de meeste reacties niet bevestigend. Respondenten binnen alle generaties gaven aan dat het 'normaal' gevonden werd dat in de Randstad een betere arbeidsmarkt aanwezig zou zijn dan in de periferie, zoals terug te zien is in onderstaande drie citaten uit alle generaties.

“Als ik bedenk hoe ik vanuit Maastricht gesolliciteerd heb, de meeste banen waren in de Randstad dacht ik toen. [...] De meeste banen in de academische wereld vond je gewoon in de Randstad.”

Verloren generatie (1^e) – vrouw (56) – Randstad – medische sector

“Er waren in de Randstad gewoon meer banen dan hier in Maastricht. Als je in de universiteiten werkt, dan heb je in de Randstad gewoon meer universiteiten.”

Pragmatische generatie (2^e) – man (48) – Randstad – onderwijssector

“Ik denk dat onbewust, als je jong bent, je ziet gewoon kansen in de Randstad en iedereen wilt er heen. Ik denk dat dat onbewust allemaal meespeelt. Ik dacht; ik moet gewoon naar de Randstad want daar zijn betere kansen en banen.”

Grenzeloze generatie (3^e) – man (32) – Randstad – consultancy

Niet alleen aanwezigheid van een lucratieve arbeidsmarkt was de reden van migratie, maar vooral de verwachting van een meer lucratievere arbeidsmarkt in de Randstad met meer spanning en uitdaging dan in de periferie. Dit is ook terug te lezen in het citaat van een respondent uit de middelste generatie:

“Binnen geneeskunde heb je een paar gradaties. Iedereen die geneeskunde studeerde toentertijd, had de droom om chirurg te worden. Dat is het meest interessantste. Er speelt ook mee dat academische ziekenhuizen interessanter zijn dan ziekenhuizen in de periferie; die staan hoger aangeschreven. Huisarts bijvoorbeeld, dat kun je overal worden, maar chirurg wil iedereen zijn en dan kom je al sneller in de Randstad. Gewoon omdat daar meer uitdagendere functies zijn zoals chirurg.”

Pragmatische generatie (2^e) – man (47) – Randstad – consultancy

Maastricht werd door veel van de respondenten gezien als een regio met een niet-lucratieve arbeidsmarkt. Hoewel de gemeente en haar buurgemeentes inzetten op de kansen die de Euregio Maas-Rijn zou kunnen bieden voor hogeropgeleiden, kon geen enkele respondent bevestigen dat dit ook daadwerkelijk zo was. Het werd vooral ervaren als een politiek spel zonder verder lucratieve voordelen voor een regionale arbeidsmarkt, zoals te zien is in het volgende citaat.

“Als je de Euregio praktisch bekijkt, dan zie je dat het een beleidsutopie is. De gemeenten en de provincies vinden de Euregio top, maar naar mijn idee zaten de functies ook alleen maar binnen die specifieke bedrijfstakken. Je moest dus eigenlijk binnen de provincie of gemeente werken om de voordelen van de Euregio te ervaren. Het is allemaal mooi op papier, maar als je praktisch er mee verder wilt dan heb je aan heel het Euregiobeleid vrij weinig, behalve als het je onderwerp is.”

De verwachting van de lucratievere arbeidsmarkt in de Randstad ten opzichte van de periferie werd voor alle generaties zo ervaren; iedere generatie gaf aan dat de relatieve lucratieve arbeidsmarkt de hoofdreden was om te verhuizen. Hoewel de arbeidsmarkt aantrok in tijden van het afstuderen van de middelste generatie (jaren '90), is dit niet terug te zien in de interviewresultaten. Het is daarbij ook niet terug te zien dat er een verband is tussen de afkomst van respondenten en de uiteindelijke woonplaats in de Randstad. Respondenten met een regionale, niet-Randstedelijke afkomst gaven overeenkomstige migratieredenen als respondenten met een Randstedelijke afkomst. Bij beide groepen was het migreren naar de Randstad vanwege de lucratieve arbeidsmarkt de grootste reden om te verhuizen. Ook de enkele respondenten die uiteindelijk buiten de Randstad zijn gaan wonen, hadden een gemengde afkomst. De aanwezigheid van een lucratieve(re) arbeidsmarkt woog klaarblijkelijk zwaarder mee in het migratieproces dan de afkomst van de respondent.

2) Waren lokale voorzieningen (zoals onderwijsinstellingen) in de Randstad een mogelijke reden voor migratie?

Alle respondenten gaven aan dat de lokale voorzieningen binnen grote steden mooie bijkomstigheden waren wanneer er verhuisd werd naar de Randstad. Centraal gelegen stations en daarmee mogelijkheden om snel te kunnen verplaatsen naar andere steden waren antwoorden die vaak voorbijkwamen. De respondenten gaven daarbij aan dat het vooral de diversiteit is in de voorzieningen die ze graag terug zien in de Randstad. Zodoende kon er een keuze gemaakt worden uit verschillende instellingen als meerdere soorten bioscopen, meerdere soorten musea, meerdere soorten onderwijsinstellingen, maar bijvoorbeeld ook meerdere soorten bakkers. Dit is ook terug te zien vanuit een ander perspectief; een van de respondenten uit de middelste generatie die momenteel niet meer in de Randstad woont, gaf aan dat ze de diversiteit van verschillende voorzieningen van de stad enorm miste. Veel respondenten uit de oudere generatie gaven aan dat ze graag deze voorzieningen op zeer korte afstand willen hebben, bijvoorbeeld op loopafstand om de auto niet te hoeven te gebruiken.

“Ik woon op loopafstand van de stad. Ik heb de bioscopen en de theater en alles op loopafstand. Kwartiertje afstand. [...] Je vindt me niet terug in een ander dorp, maar ook niet in een buitenwijk van de stad.”

Verloren generatie (1^e) – man (56) – Randstad – overheid

“Ik woon nu in een stad, dat vind ik heel prettig. Ik zou niet meer in een dorp willen wonen waar ik echt voor alles met de auto heen moet. [...] Om alles in de buurt te hebben, dat vind ik sowieso wel heel erg prettig.”

Verloren generatie (1^e) – vrouw (55) – Randstad – medische sector

Voor de jongste generatie zijn lokale voorzieningen op zeer korte afstand binnen de Randstad minder essentieel; zij geven aan het geen probleem te vinden om voor voorzieningen verder te reizen. Zoals in de volgende citaten te zien is, lijkt de jongste generatie in tegenstelling tot de oudste generatie makkelijker bereid te zijn om afstanden af te leggen voor bepaalde doeleinden.

“Een half uurtje fietsen naar bijvoorbeeld een winkel of andere voorziening vind ik prima. Ik hoef daarom niet midden in een stad te wonen, maar wil wel op goede locatie zitten met voorzieningen redelijk in de buurt.”

Grenzeloze generatie (3^e) – vrouw (28) – Randstad – medische sector

“Op een gegeven moment wil ik best buiten het centrum of de stad wonen. Ik vind het geen probleem om dan meer moeite te doen om dan nog een keer spontaan naar een concert of festival te kunnen.”

Grenzeloze generatie (3^e) – man (32) – Randstad – consultancy

In de literatuur waar de theorie over de lokale voorzieningen binnen de Randstad aan bod komt, werden onderwijsinstellingen specifiek als voorbeeld gepresenteerd. Onderzoekers

Martin-Brelot, Grossetti, Eckert, Gritsai en Kovács (2010) omschreven namelijk dat de aanwezigheid van deze onderwijsinstututen de mogelijkheid geven aan hogeropgeleiden om verder te leren. Veel van de respondenten bevestigden dit, maar gaven ook aan dat de aanwezigheid van als prettig werd ervaren voor hun toekomstige kinderen. Verrassend was de bevinding dat een universiteit ook gewaardeerd werd voor het 'jong houden' van de stad. Door de grote massa aan jongeren die gaan studeren werd de stad frisser en fruitiger gevonden. Onderwijsinstututen hebben dus meerdere voordelen in de ogen van de hogeropgeleiden, zoals ook terug te zien is bij een van de hoger opgeleide uit de middelste generatie.

“Groningen is bij mij in het achterhoofd gebleven bij mijn zoekacties, omdat daar een universiteit zat die de stad jong hield. Ik heb wel echt gekeken naar studentensteden in de Randstad en ben daarom vanwege dat jeugdige aspect in een stad als Rotterdam gaan wonen omdat daar een universiteit zit. Ik koos uiteindelijk de Randstad als goede mix tussen dat jonge aspect en het vinden van een leuke baan.”

Pragmatische generatie (2^e) – man (43) – Randstad – onderwijssector

Het jong houden van de stad werd door de oudste en middelste generatie opgevoerd als migratiereden. De jongste generatie gaf hier geen voorkeur aan en lijkt daarmee geen voorkeur uit te spreken voor een jongere stad. Dit is te verklaren omdat ze, net zoals bij de voorzieningen, bereid zijn om afstanden af te leggen. Zo nodig kan de jongere generatie afreizen naar een jongere stad wanneer gewenst, ook al is deze op afstand.

In het onderzoek van Venhorst, Van Dijk en Van Wissen (2010) kwamen bij de theorie rondom lokale voorzieningen in de Randstad ook redenen op basis van regio-gebonden wet- en regelgevingen naar voren. In deze studie gaf geen enkele respondent aan dat dat heeft meegespeeld in de migratieredenen. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het gegeven dat binnen Nederland veelal dezelfde wet- en regelgevingen worden gehanteerd en dat deze door de jaren heen ook niet veranderd zijn. Zodoende zijn deze ook niet verschillend per generatie.

3) Was het behalen van economisch rendement op het talent een reden voor migratie, bijvoorbeeld door rendement op geïnvesteerde trainingen en opleidingen?

Het economisch rendement op het talent zit niet alleen in het behalen van een baan die aansluit bij de juiste opleidingen en trainingen van de onderzochte hogeropgeleiden, zoals beschreven door Becker (1993). De respondenten gaven namelijk aan dat er ook voldoening was wanneer hun talent op andere gebieden ingezet kon worden. Specifiek werden nevenfuncties bij de sport- of dansverenigingen genoemd, zoals in het volgende citaat.

“Ik ben zelfs een keer voor baan op gesprek geweest in de periferie en heb toen echt gekeken of ik daar weer op hetzelfde niveau mijn talenten kon inzetten bij het dansen zoals ik dat in de Randstad deed. Dat kon niet en dat heeft me, merk ik, echt wel tegengehouden om naar de periferie te verhuizen. Dat dansen en mijn ei kwijt kunnen in de stad is echt een enorme bijvangst wat me naar de Randstad getrokken heeft en me er ook gehouden heeft.”

Pragmatische generatie (2^e) – vrouw (48) – Randstad – medische onderwijssector

Vooraf de oudste en middelste generatie gaf aan hun economisch rendement ook op andere gebieden te zoeken. Het gegeven dat dit bij de jongste generatie niet sterk naar voren kwam, is wellicht te verklaren aan het feit dat de jongste generatie steeds meer individuele sporten en nevenactiviteiten beoefend, zoals bijvoorbeeld fitness en hardlopen (Van den Dool, 2017).

Hogeropgeleiden willen uitgedaagd worden in hun omgeving om zo het economisch rendement van hun talent te verhogen. Daarnaast gaven veel respondenten aan dat ze ook in de baan zelf aspiraties hadden en dat ze vaak opzoek waren naar een verdiepende uitdaging in die bewuste baan.

“Je moet jezelf profileren binnen je vakgebied. Daarom zocht ik een baan met een verdiepende uitdaging. Maar ik had ook echt interesse om meer uit mijn baan te halen en me verder te verdiepen in deze functie. Ik wilde meer uitdaging en meer wetenschappelijke basis leren kennen, over hoe je wetenschap moet doen.”

Pragmatische generatie (2^e) – man (47) – Randstad – medische sector

Door deze investering groeit het kapitaal van een individu met kennis en vaardigheden, waarbij de hoger opgeleide op zoek is gegaan naar rendement, zoals beschreven door Schultz (1961). Maar alleen economisch rendement is niet genoeg voor hogeropgeleiden. Respondenten gaven namelijk aan dat dit geldt voor het begin van hun carrière; op langere termijn werd echter ook gekeken naar sociaal en maatschappelijk rendement. Veel van de respondenten uit de oudste en middelste generatie gaven aan dat ze sociaal rendement steeds belangrijker vonden worden. Culturele sociale aspecten gingen bijvoorbeeld meer betekenen dan het economisch rendement van hun talent. Enkele respondenten uit de oudste en middelste generatie gaven aan dit vanaf het begin van hun carrière al heel erg belangrijk te vinden. Ondanks dat maatschappelijke kwesties steeds belangrijker worden, waren maatschappelijke aspecten in een baan alleen bij de oudste en middelste generatie terug te zien.

“Ik leef voor een baan waarbij ik een zinvolle bijdrage kan leveren. Het is zinvol als je iets kunt toevoegen voor een ander. Als ik naar mijn keuzes kijk, dan komt het daar altijd op neer. Ik wilde een medische studie doen om mensen te helpen. Ik deed gezondheidswetenschappen om mensen te helpen. Mensen een prettige omgeving te bieden.”

Verloren generatie (1^e) – vrouw (53) – Randstad – vastgoedsector

“Dat hele terugverdienen qua geld was bij mij niet aan de orde. Ik heb tijdens mijn studie ook een gedeelte duurzaamheid gedaan. Dat is voor mij erg betekenisvol. Ik vind dat je wel een baan moet hebben met ‘leverage’. Wat ik doe, daar moeten andere mensen ook voordeel van hebben. Impact kunnen maken.”

Pragmatische generatie (2^e) – man (43) – Randstad – onderwijssector

Ik wilde ook maatschappelijk impact hebben met mijn werk. En dan is Maastricht ver weg, te ver weg van Den Haag. En niet dat je vanuit Maastricht niets kunt doen, maar dat is gewoon lastiger. Vanuit Rotterdam is het veel makkelijker om al die netwerken te onderhouden. Dat betekent ik grote delen van mijn tijd in de Randstad moet zijn.

4) Was het behalen van sociaal rendement op het talent een reden voor migratie, zoals door bijvoorbeeld leereffecten?

Het sociale rendement werd niet alleen uit sociale contacten gehaald, maar het werd ook gevonden in het maatschappelijke aspect van de baan, zoals terug te zien bij de vorige deelvraag. Het behalen van het sociaal rendement wordt door de geïnterviewden niet zo zeer gezien als het maximaliseren van hun sociale contacten, maar eerder als de zelfcontrole over het wel of niet aanboren van sociale contacten en sociale interactie. De Randstad geeft de mogelijkheid om op ieder moment te kunnen voorzien in sociale contacten of sociale aspecten, maar het kan ook afwezig blijven wanneer de hoger opgeleide hier op bepaald moment geen behoefte aan heeft. Dit in contrast met de periferie, waar de sociale controle volgens de respondenten altijd om de hoek ligt en niet ‘uitgezet’ kan worden wanneer gewenst.

“In een kleiner dorp of woongemeenschap kwam je veel vaker bekenden tegen. In een stad ook, maar als je dat niet wilde, dan hoefde dat niet. Ik vond het ook heerlijk om even niemand tegen te komen die ik kende. Ik zocht ook wel bekenden op, ben immers ook een sociaal dier, maar dat kon ik dan zelf bepalen. [...] In een grote stad heb je die keuze. In een klein dorp niet. Drie keer bij de bakker zijn geweest en iedereen in dat dorp weet wie je bent. Een stad is gewoon uitermate sociaal effectief omdat je keuzes hebt.”

Pragmatische generatie (2^e) – man (49) – Randstad – consultancy

De leereffecten zoals omschreven door Venhorst (2012), waren bij één enkele respondent terug te vinden als motivatie om te verhuizen naar de stad. Bij alle overige respondenten speelden de leereffecten geen specifieke rol, maar werd het verwachte sociale rendement in het algemeen wel als motivatie gezien. Zoals eerder omschreven, speelde bij de meeste respondenten sociaal rendement pas later een grotere rol. De hogeropgeleiden in de oudste en middelste generatie gaven aan dat sociaal rendement onderhevig is aan het economisch

rendement. De jongste generatie vindt beide aspecten even belangrijk en lijkt hiermee in een stad meer een evenwichtige balans te zoeken tussen economisch en sociaal rendement. Volgens enkele respondenten uit de jongste generatie kon een stad ook gebruikt worden om niet in een sociaal isolement te geraken, omdat het sociale rendement hoog wordt geschat.

“Ik ben bewust naar de stad verhuisd omdat ik niet wist wie er woonde, maar wel dát er gelijkgestemden wonen. Ik heb de stad uitgekozen omdat ik wel weet dat er gelijkgestemden zijn en dat je in de stad nu eenmaal makkelijker vrienden maakt. Die afstand voelt dan kleiner.”

Grenzeloze generatie (3^e) – vrouw (31) – Randstad – onderwijssector

5) Waren raakvlakken met culturele aspecten in de nieuwe omgeving een mogelijke reden voor migratie, bijvoorbeeld gesproken taal of culturele diversiteit?

Ook de raakvlakken met culturele aspecten speelden bij veel respondenten een rol bij de migratie van de periferie naar de Randstad, ondanks dat de reden voor een lucratieve arbeidsmarkt op één stond. Veel antwoorden hierop waren ook al deels terug te zien de deelvraag over de lokale voorzieningen; doordat de Randstad over het algemeen meer culturele voorzieningen heeft, is er gewoonweg ook meer en diverser cultuuraanbod. Alleen wat de theorie niet omschrijft, maar wat wel in de respons terugkwam van de hogeropgeleiden, is dat de respondenten naast culturele voorzieningen ook graag de cultuur terugzien bij de inwoners van de stad.

“Ik wil wonen in een gemixte stad of wijk. Zowel qua arm en rijk als verschillende culturen en achtergronden. Ik wil diversiteit terug zien. Ik hou van diversiteit. Ik ben bewust niet in de ‘eenheidsworst-wijken’ gaan wonen, waar alleen maar blanke ‘upperclass’ woont. Ik wil gewoon echt in een gemixte omgeving wonen. Mijn beide kinderen zijn ook naar een gemengde en kunstzinnige school gegaan.”

Verloren generatie (1^e) – man (56) – Randstad – overheid

De stad werd door alle generaties gezien als een omgeving met meer en diversere cultuur dan de periferie. Echter benadrukten de oudste en middelste generatie deze diversiteit veel meer dan de jongste generatie. De jongste generatie ervaarde het gebrek aan diversiteit niet als onvolkomenheid van de periferie, maar meer als gegeven dat nu eenmaal bij een stad meer en diversere cultuur aanwezig is. Dit kan verklaard worden doordat de jongste generatie in een veel tolerantere wereld is opgegroeid.

“Ik vind het leuk dat er genoeg te doen is in een stad. En dat is hier dan ook meer dan in de periferie. Je hebt in Maastricht wel theater en kroegen, maar hier in de Randstad is dat gewoon wat meer en uitgebreider. Dan ga je die dingen wel sneller doen.”

Grenzeloze generatie (3^e) – vrouw (33) – Randstad – overheid

Binnen de theorie dat hogeropgeleiden in een stad culturele aspecten willen terugzien, kwam als voorbeeld naast diversiteit ook taal aan bod. In deze studie is gebleken dat taal niet als motivatie werd genoemd om te verhuizen naar de stad, maar echter als sterk argument om niet in de periferie te blijven. De jongste generatie ervaarde dit niet, in tegenstelling tot de oudste en middelste generatie. De verloren generatie en de pragmatische generatie vonden het bewust aanhouden van de taal (het Maastrichts en het Limburgs dialect) door de Limburgers een onderdeel van de gesloten cultuur in de periferie:

“Ik kende het Maastrichtse accent gewoon en kon het ook redelijk spreken. Maar toch als ik bij de bakker stond en ik bestelde dan in het Nederlands, dan bleven ze toch in het dialect reageren. Altijd steken geven dat ik er niet bij hoorde. Altijd kreeg ik het gevoel dat ik er niet thuis hoorde.”

Verloren generatie (1^e) – vrouw (54) – Randstad – zorg

“Als ik in een onderwijsgroep zat tijdens de studie en die bestond uit bijna alleen Limburgers, dan gingen ze in het dialect praten. Ik verstond het op een gegeven moment wel, maar toch vond ik het niet fijn als ze in het dialect bleven praten. Dat vond ik wel een dingetje hoor. Ik vond het niet respectvol. [...] Als je het hebt over waarom

we migreren als Randstedelingen, dan was dit in ieder geval voor mij iets om te vertrekken. Terwijl ik het in Maastricht ontzettend naar mijn zin had.”

Pragmatische generatie (2^e) – vrouw (45) – Randstad – medische sector

6) Was de tolerantie van een stad waar men naar toe verhuisde, een mogelijke reden voor migratie?

Ondanks dat de lucratieve arbeidsmarkt de grootste reden was om te verhuizen, bleek dat bij veel respondenten tolerantie ook een stevige rol heeft gespeeld. De tolerantie van de nieuwe stad waar men naar toe verhuisde was niet zo zeer de reden, maar de ervaren intolerantie van de periferie was vooral de reden om niet te blijven. Deze deelvraag, die gebaseerd is op de theorie van Florida (2003) over tolerantie, kan daardoor beter omschreven worden als; *de relatieve tolerantie van de stad waar men naar toe verhuisde ten opzichte van de periferie, was een reden voor migratie.*

De intolerantie van de periferie in Maastricht werd in vele aspecten door de respondenten naar voren gehaald. Naast dat de inwoners van Maastricht als bekrompen werden ervaren in omgang met de hogeropgeleiden tijdens de studentenfase, merkten de respondenten ook dat op gemeentelijk niveau weinig tolerantie was voor nieuwe culturen. Deze respondenten hadden bij een gemeente in de periferie gewerkt of stage gelopen en hadden hier een zeer intolerante sfeer ervaren. Vele hogeropgeleiden werden als ‘hollender’ bestempeld en voelde zich weinig tot niet geaccepteerd in de groep of zelfs in de gemeentelijke omgevingen. Opmerkelijk is dat ook hogeropgeleiden met afkomsten uit andere delen van Limburg veelal ditzelfde gevoel ervaarden.

“Limburgse medestudenten vertelden ons dat de werkgelegenheid in Limburgse branche voor hun was en niet voor ons. Voor de echte Limburgers. Want zij spraken de taal. Zij hoorden hier, vonden ze. Wij ‘hollenders’ moesten terug naar de Randstad. Maar niemand bepaalt waar ik ga wonen en werken. Maar dit was wel wat er speelde. [...] Je blijft altijd ‘hollender’. Je zal er niet thuis horen, want die intolerantie zit overal. Zelfs in die ambtenarij. Zoals bij het contact met gemeente over bijvoorbeeld het vuilnis ophalen. Ik vraag me af of die gemeente er zelf wel van bewust is. Mijn familie woont er nog, maar na al die jaren voelen ze zich nog steeds ‘import’.”

Verloren generatie (1^e) – vrouw (54) – Randstad – onderwijs

Dat de gemeente niet bewust is van het feit dat ze wellicht minder tolerant is voor ‘hollanders’ of een te gesloten houding aanhoudt ten opzichte van andere culturele aspecten, kwam terug in de volgende ludieke anekdote van een van de respondenten;

"Het meest grappige, of misschien juist wel schrijnend, is het voorbeeld van de bouw van het gloednieuwe concertgebouw in Maastricht. Een mooi groot en waarschijnlijk duur concertgebouw, maar alleen gemaakt voor die ‘zatte harmonie-bandjes’ met carnaval. Akoestisch gezien perfect voor deze dweilorkesten, maar niet voor landelijke of internationale concerten."

Verloren generatie (1^e) – man (56) – Randstad – onderwijs

De door de hogeropgeleiden ervaren bekrompenheid in de periferie werd door de oudste en middelste generatie sterk gevoeld. Vele respondenten uit deze generaties gaven aan dat wanneer de lucratieve arbeidsmarkt gelijk zou zijn in de Randstad en in de periferie, dat de periferie het onderspit zou delven vanwege deze intolerantie.

"Wat ik echt niet vind kunnen, en waardoor je mensen je eigen stad (Maastricht) uitjaagt, is als je uitgelachen wordt als je een beetje Limburgs probeert te praten. Bijvoorbeeld als ik vlaai ging halen bij de bakker. Er werd in het Limburgs gevraagd of ik een tasje er bij wilde. Dat verstond ik natuurlijk niet, ik had geen idee wat ze bedoelde. Ik werd daar gewoon om uitgelachen. Ik stond voor paal. Dat vond ik echt kinderachtig."

Verloren generatie (1^e) - vrouw (55) – Randstad – onderwijs

"Ik denk wel dat het een rol heeft gespeeld die intolerantie; het heeft meegewogen bij dat laatste duwtje om de stap te maken om naar de Randstad te verhuizen. Je zat misschien wel op een soort van wip, dat je twijfelde tussen periferie en de stad. Die

mate van intolerantie van de periferie liet de balans uitslaan naar de keuze voor de Randstad.”

Pragmatische generatie (2^e) – man (45) – Randstad – onderwijs

De jongste generatie gaf aan deze intolerantie wel te begrijpen, maar had minder sterk de indruk van het verschil in tolerantie tussen periferie en Randstad.

“Cultuur van de stad was wel leuk. Cultuur van de inwoner is lastig om te zeggen. Ik heb niet echt de kans genomen om de inwoners te ontmoeten. Ik had verwacht dat het verschil groter was, maar dat vond ik wel meevallen. Maar ik heb me ook niet echt opengesteld tijdens mijn studentenfase voor de inwoners.”

Grenzeloze generatie (3^e) – vrouw (28) – Randstad – medische sector

“Zo erg heb ik die intolerantie niet ervaren. Ook wel omdat ik in mijn eigen studentenwereld zit, had ik niet zo veel te maken met de Maastrichtenaren.”

Grenzeloze generatie (3^e) - vrouw (33) – Randstad – overheid

“In die intolerantie kan ik me niet in vinden. Ik denk dat als ik later ga settelen, ik me daar wel mee bezig houdt. Ik was vooral met mezelf bezig met mijn carrière, ik was niet bezig met de cultuur of de inwoner van Maastricht tijdens mijn studentenfase.

Grenzeloze generatie (3^e) – man (32) – Randstad – consultancy

Kijkend naar de bovenstaande drie citaten valt op dat de jongere generatie zelf afstand nam tussen zichzelf als student en de inwoner van Maastricht. Het lijkt erop, afgaande op basis van de bevindingen uit de oudere generaties, dat de oudste en middelste generatie zich wel meer verbonden wilden voelen bij de Maastrichtse stad en haar inwoners. Dat zij vervolgens moeilijk of niet toegelaten werden tot deze cultuur en tegen hun wil op afstand werden

gehouden, heeft geleid tot meer negatieve connotaties met Maastricht dan in vergelijking met de jongste generatie.

7) Wat waren de overige redenen voor migratie?

In de aangehaalde onderzoeken in de literatuurverkenning werden nog diverse overige migratieredenen beschreven. Onder andere de partnerbaan, aanwezigheid van vrienden, veiligheid en het weer werden hier belicht. Zoals al eerder aangegeven, in de 27 interviews die zijn afgenomen was de lucratieve arbeidsmarkt nagenoeg bij iedereen de grootste motivatie om te verhuizen. De twee uitzonderingen waren de partnerbaan en omstandigheden in familiale omgeving. Daarnaast gaven ook enkele respondenten van de oudste generatie aan dat de dienstplicht van invloed is geweest op het verhuizen naar de Randstad. Het weer werd één enkele keer genoemd als motivatie om te verhuizen naar de Randstad. Dit had te maken met het strand en de warmere temperaturen, dat vanuit de meeste Randstad-steden makkelijk te bereiken is. Verder was het summiere aanbod van andere migratieredenen ontoereikend om duidelijke verschillen tussen de verschillende generaties bloot te leggen.

5. Conclusie

Het doel van deze studie was om migratieredenen van hogeropgeleiden te onderzoeken na hun afstuderen in de periferie en daarbij te kijken hoe deze redenen verschilden voor de drie opvolgende generaties. De belangrijkste uitkomst van dit onderzoek is dat niet alleen de pullfactoren van de Randstad van invloed zijn geweest op de migratieredenen, maar dat ook een specifieke pushfactor op cultureel gebied van grote invloed is geweest. De verschillen in generaties laten zien dat er kansen zijn voor krimpgemeentes om toekomstige hogeropgeleiden minder snel te laten vertrekken.

De pullfactor 'lucratieve arbeidsmarkt in de Randstad' lijkt migratieredenen nummer één te zijn, maar dat ligt genuanceerder dan dat de theorie voorschrijft. Een lucratieve arbeidsmarkt wordt omschreven als een markt met winstgevende banen, veelal gerefereerd aan financiële voordelen. De uitkomst is echter dat hogeropgeleiden na het afstuderen op zoek zijn gegaan naar relatief meer spanning en uitdaging in de arbeidsmarkt, in plaats van lucratieve banen waar veel geld mee te verdienen valt. Maar ook op andere vlakken, zoals bij lokale voorzieningen, sociaal rendement, culturele aspecten en tolerantie werd relatief meer spanning en uitdaging verwacht in de Randstad dan in de periferie. Dit heeft te maken met het economisch rendement op het talent; de hogeropgeleiden zoeken in alle aspecten zoveel mogelijk rendement en dat rendement is hoger in de Randstad dan in de periferie. Zo willen zij niet alleen een baan die voldoet aan het rendement op hun training of opleiding, maar willen zij ook een baan die die voldoet aan hun honger voor spanning, ambitie en sociaal rendement. Vaak gebruikten hogeropgeleiden ook nevenactiviteiten om dit rendement nogmaals te verhogen.

De pushfactor om te vertrekken uit de periferie ligt op sociaal cultureel gebied; de uiterst opmerkelijke hoge mate van ervaren intolerantie van de periferie tijdens de studententijd van de hogeropgeleiden. Deze hoge mate van intolerantie heeft voor veel respondenten uit de oudste en middelste generatie de knoop doorgehakt om te migreren uit de periferie. Daar zit ook het grootste verschil tussen de generaties; de jongste generaties ervaart deze hoge mate van intolerantie niet en noemt het daardoor ook niet als reden voor migratie. Naast meer spanning en uitdaging in economisch en sociaal rendement, blijkt uit deze studie dat hogeropgeleiden ook relatief meer spanning en uitdaging opzochten in culturele aspecten. Meer spanning in culturele aspecten kan worden verkregen wanneer er

een divers cultureel aanbod is binnen een tolerante omgeving. De periferie werd *an sich* wel als cultureel beschouwd, maar was in diversiteit erg beperkt en daardoor intolerant. De intolerantie was ook terug te zien op gemeentelijk niveau, wat samen met de intolerantie van de inwoners leidde tot een gevoel van geslotenheid voor veel van de respondenten.

Uit deze studie is gebleken dat de ervaren intolerantie van de periferie verschilde per generatie. Vooral bij de oudste en middelste generatie riep het negatieve connotaties op wanneer er gereflecteerd werd op de studententijd in de periferie. De jongste generatie geeft aan deze intolerantie in de periferie wel te herkennen, maar er geen hinder van te ondervinden. Ze gaven aan zich hier niet zo nadrukkelijk mee bezig te houden, wat hen toleranter maakt voor de intolerantie van de periferie. Dit komt doordat ze meer afstand hielden tussen zichzelf als student en de inwoners van Maastricht. De oudere generaties wilden daarentegen veel meer onderdeel zijn van de Maastrichtse stad en cultuur, maar werd er niet tot toegelaten. Zodoende werden zij tegen hun wil op afstand gehouden, waarbij de jongste generatie deze afstand zelf al aanhield.

Verder is terug te zien hoe jonger de generatie werd, hoe meer bereidheid er was om te reizen voor culturele aspecten en andere voorzieningen. Bij respondenten uit de oudere generaties ging de voorkeur uit voor cultuur en andere voorzieningen op kleine (loop)afstand. Voor de jongere generatie is de aanwezigheid hiervan in de Randstad al voldoende, zolang deze maar op reisafstand is. Dit kan natuurlijk ook aan de mobiliteit en flexibiliteit van de leeftijdsfase liggen, maar het lijkt erop dat de jongere generatie meer gewend is geraakt om verder te reizen voor bepaalde behoeften en de Randstad als een veel groter gebied ziet. Deze steeds groter wordende bereidheid om te reizen kan voor krimpgemeentes een kans zijn om toekomstige hogeropgeleiden minder snel te laten immigreren.

6. Advies

Binnen deze studie is er onderzoek gedaan naar de verschillende afstudeercohorten en is er een beeld geschetst van de migratieredenen door de jaren heen. Deze onderzoeksresultaten hebben als basis gediend om de mogelijke migratieredenen van toekomstige afstudeerders in te kunnen schatten. Hiermee kan een advies gevormd worden voor krimpgemeentes die pogen te anticiperen op het vertrek van hogeropgeleiden binnen het toekomstig afstudeercohort van 2021 en later.

Uit deze studie is gebleken dat naarmate de afstudeergeneraties jonger worden, er meer tolerantie optreedt voor de intolerantie van de periferie. Dat wil niet zeggen dat krimpgemeentes intolerant kunnen blijven. Het is eerder een kans om juist op mate van tolerantie dicht bij elkaar te komen en niet zoals bij de oudere generaties een grote mismatch te hebben. Het advies is daarom ook niet dat krimpgemeentes hun complete cultuur moeten veranderen om daarmee toleranter te kunnen worden. Bij veel krimpgemeentes heeft zowel de inwoner als het bestuur geen open houding voor nieuwe toetreders of andere culturele aspecten. Daarin kunnen krimpgemeentes veranderen; want als zij zelf vanuit het gemeentebestuur geen open houding aannemen, hoe kunnen zij verwachten dat de inwoners dat dan wel doen? Aangezien hogeropgeleiden enorm veel waarde hechten aan deze tolerantie en diverse culturele aspecten, is het openstellen als totale gemeente al een flinke stap in de goede richting.

Voor alle generaties geldt dat cultuur belangrijk is, maar dat de mogelijkheid tot het bereiken van die cultuur belangrijker is. De oudste generatie is minder snel bereid om zelf grote afstanden af te leggen voor culturele voorzieningen wanneer de logistieke infrastructuur niet op orde is. De middelste en jongste generatie zijn al meer bereid om meer moeite te doen voor cultuur, zolang er maar verbinding tót cultuur is. Krimpgemeentes met goeie infrastructuur – denk daarbij ook aan de hedendaagse moderne mogelijkheden met deelvervoer – kunnen daarmee een betere connectie maken tussen periferie en de Randstad. Met de opkomende trend van de steeds duurder wordende opleidings- en huisvestingskosten (en steeds mindere financiële overheidssteun voor studenten zoals het afschaffen van de basisbeurs) kan er ook gekeken worden wat er nodig is om jongeren langer thuis te houden in de periferie. Feit is wel, dat deze hogeropgeleiden wel de drang naar meer spanning en uitdaging blijven houden op het gebied van werk, cultuur en omgeving. Wanneer de

verbinding tussen periferie en Randstad dan ervoor kan zorgen dat de reisafstand relatief kleiner wordt, ligt er een kans voor krimpgemeentes. *If you can't beat them, join them.* Of in dit geval; *If you can't beat them, bring them closer'.*

Naast het 'vasthouden' van de jongere generatie afstudeerders, kan er ook gekeken worden of het mogelijk is om de vertrokken oudere en middelste generatie weer terug te halen naar de periferie. In deze studie komt naar voren dat sommige respondenten uit de oudste en middelste generatie al overwegingen hebben om te verhuizen naar de periferie. Wederom golden deze overwegingen voor zowel mensen die zijn opgegroeid in de periferie als mensen die zijn opgegroeid zijn in de Randstad. Uit deze studie blijkt dat de lucratievere arbeidsmarkt en culturele aspecten dan op een lager pitje worden gezet, en dat familie en groenere omgevingen langzaam de overhand krijgen in het besluitproces. De luchtvervuiling binnen de stad werd door één van de respondenten zelfs opgevoerd als motivatie om de Randstad ooit weer te verlaten. Er zal een vervolgonderzoek nodig zijn om deze specifieke wensen om terug te verhuizen nog beter in kaart te brengen, wil hier een gedegen advies uitgehaald kunnen worden.

7. Discussie

Deze studie heeft een respons gehad van 27 hogeropgeleiden. Hoewel dit vele malen hoger was dan verwacht, kan dit aantal niet als representatief gezien worden en zijn de resultaten daardoor ook niet generaliseerbaar. Het onderzoek heeft wel enkele interessante en opvallende bevindingen opgeleverd waarmee enkele theorieën genuanceerd kunnen worden. Vervolgonderzoek op grote schaal kan uitwijzen of de theorieën dan wel stand kunnen houden, of dat ze zoals in deze studie lichtelijk aangepast dienen te worden.

De onderzochte regio van Maastricht kan niet als representatief gezien worden voor de overige periferie van Nederland. Respondenten gaven aan deze fout zelf wel gemaakt te hebben; ze scheerden de gehele periferie over één kam op basis van de ervaringen in Maastricht. Sommige respondenten gaven aan de periferie in Groningen anders ervaren te hebben dan de periferie in Maastricht. Aangezien veel van de resultaten uit deze studie gebaseerd zijn op de verhouding tussen de periferie van Maastricht en de Randstad, kunnen de resultaten dus verschillen wanneer er gekeken wordt naar de periferie in andere gedeeltes van Nederland in relatie tot de Randstad. En waar er mogelijke verschillen zijn in verschillende gedeeltes van de periferie in Nederland, is het ook denkbaar dat er verschillen zijn binnen verschillende gedeeltes van de Randstad. Vervolgonderzoek zou kunnen uitwijzen hoe de grenzen tussen de Randstad en de periferie binnen Nederland worden opgevat. Gezien de resultaten zou namelijk de jongste generatie de Randstad groter schetsen dan de eerdere generaties.

Verder zijn er ook een aantal andere beperkingen van de onderzoeksgroep. Er is alleen bij WO-afgestudeerden onderzoek gedaan waarbij niet gekeken is naar verschillende opleidingen. Hoewel in de interviews niet duidelijk naar voren kwam dat het soort beroep of de bedrijfstak van invloed was, is daarom niet te zeggen of dit wel of geen rol heeft gespeeld. Een vervolgonderzoek waarbij met grotere deelnemersaantallen onderscheid gemaakt kan worden tussen opleidingen (en opvolgende bedrijfstakken), kan wellicht meer duidelijkheid geven of verschillende opleidingen ook voor verschillende migratieredenen leiden. Er kan ook gekeken worden naar verschillende opleidingsniveaus. Daarnaast kunnen ook de verschillende afkomsten van de respondenten met grotere deelnemersaantallen beter onderzocht worden, want zoals al eerder aangegeven waren er hier geen duidelijke verschillen merkbaar.

Het is daarnaast ook niet terug te vinden binnen deze studie waarom generaties verschillende meningen hadden over de ervaren intolerantie van de periferie. Het kan zijn dat de periferie in de ogen van de jongste generatie toleranter is geworden, maar het kan ook zijn dat de jongste generatie opgroeit in een tolerantere tijd waardoor ze zelf toleranter worden of makkelijker omgaan met een intolerantere omgeving.

Verder gaven enkele respondenten bijzondere verklaringen wat betreft het ontstaan van de intolerantie van de periferie, die niet onbeschreven konden blijven vanwege hun originaliteit. Deze verklaringen zijn daardoor niet terug te vinden in de literatuur. Vervolgonderzoek kan hierin wellicht verrassende resultaten opleveren. Allereerst de zogeheten 'busreisjes-verklaring'; basisschoolleerlingen die vroeger vanuit de periferie op schoolexcursie gingen met de bus naar de Randstad, hebben mogelijk een vervelende ervaring opgelopen met de brutaliteit van de gemiddelde Randstedeling. Dit heeft zich in de opvolgende jaren ontwikkeld tot een 'trauma' waarbij de leerling, opgroeiend in de periferie, een intolerant beeld heeft ontwikkeld van de Randstad en haar inwoners. Een andere respondent beschreef een theorie rondom het sluiten van de mijnen; doordat de 'hoge piefen' uit de Randstad verantwoordelijk waren voor het sluiten van de mijnen en daardoor vele arbeidsplekken van tafel veegden, hebben veel mensen uit de zuidelijke periferie een antipathie ontwikkelt tegen Randstedelingen. Nog steeds zou deze gebeurtenis van 50 jaar geleden de intolerantie aanwakkeren en zorgen voor een gesloten houding van de zuiderling.

Beide verklaringen zijn wellicht ludiek, maar onderzoeken de in de literatuur gevonden theorieën wel vanuit een ander perspectief; namelijk die vanuit het perspectief van de periferie. Een vervolgstudie die juist vanuit deze onderbelichte kant onderzoek doet, kan bevindingen opleveren op welke manier de periferie denkt over migrerende hogeropgeleiden. Wat zoals we weten; aan elk verhaal zitten nu eenmaal twee kanten.

Bronvermelding

Becker, G., S. (1993) 'Nobel lecture: the economic way of looking at behavior'. *Journal of Political Economy* 101: 385 – 409

Becker, H.A. (1985a), Dutch Générations Today, NIAS.

Berry, C.R. & E.L. Glaeser (2005), The Divergence of Human Capital Levels across Cities. *Papers in Regional Science* 83(3), pp. 407- 444.

BN De Stem (2019). *Brabantse jongeren keren dorpen de rug toe: leegloop op platteland*. Verkregen via <https://www.bndestem.nl/breda/brabantse-jongeren-keren-dorpen-de-rug-toe-leegloop-op-platteland~a4640fb3/>

Bryman, A. (2015). *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press.

Florida, R. (2003). Cities and the creative class. *City & Community*. NY, DC: American Sociological Association

Florida, R. (2017). *The New Urban Crisis: How Our Cities are Increasing Inequality, Deepening Segregation, and Failing the Middle Class — and What We Can Do About It*. New York: Basic Books

Graves, P., E. & Linneman, P. (1979). Household migration: theoretical and empirical results. *Journal of Urban Economics*, 6(3), 383-404

Hislop, D., & Axtell, C. (2007). The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework.

Hooijen, I. & Cörvers, F. (2019). Vestiging en vertrek in gemeente Maastricht. *Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt*.

Inglehart, R. (1977), *The Silent Revolution, changing values and political styles among Western Publics*, Princeton (Princeton University Press).

Marlet, G., A. & Van Woerkens, C., M. (2004). *Het economisch belang van de creatieve Klasse*. Verkregen via <http://ondernemerschap.panteia.nl/pdf-ez/a200509.pdf>

- Martin-Brelot, H., Grossetti, M., Eckert, D., Gritsai, O., Kovács, Z. (2010). *The spatial mobility of the 'Creative Class': A European Perspective*.
- Noij, M. (2019). *Afgestudeerd en totaal niet klaar voor de arbeidsmarkt*. VOX Onafhankelijk magazine van de Radboud Universiteit. Verkregen via; <https://www.voxweb.nl/nieuws/afgestudeerd-en-totaal-niet-klaar-voor-de-arbeidsmarkt#:~:text=In%201995%20waren%20studenten%20gemiddeld,24%20jaar%20en%209%20maanden>.
- NPO Radio 1 (2017). *Tracy Metz over Richard Florida - The New Urban Crisis*. Nederlandse Publieke Omroep. Verkregen via; <https://www.nporadio1.nl/75-jaar-vrijheid/onderwerpen/3304-2017-04-26-tracy-metz-over-richard-florida-the-rise-of-the-creative-class>
- Schultz, T. W. (1961) 'Education and economic growth', in N. B. Henry (ed.) *Social Forces Influencing American Education*. Chicago, IL: University of Chicago Press
- Sjaastad, L., A. (1962). The costs and returns of human migration. *The Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2: Investment in human beings), 80-93
- Van den Dool, R. (2017). *Ontwikkeling sportdeelname naar sporttakken*. Mulier Instituut, Utrecht. Verkregen via; <https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=8218&m=1510045394&action=file.download>
- Venhorst, V. (2012). Smart move? *The spatial mobility of higher education: the spatial mobility of higher education graduates*.
- Venhorst, V., Van Dijk, J. & Van Wissen, (2011). *An Analysis of Trends in Spatial Mobility of Dutch Graduates, Spatial Economic Analysis*. 57-82. Routledge.
doi:10.1080/17421772.2010.540033
- Venhorst, V., Van Dijk, J. & Van Wissen, L. (2010). *Do the best graduates leave the peripheral areas of the Netherlands?* Royal Dutch Geographical Society KNAG.
- Whisler, R., L., Waldorf, B., S., Mulligan, G., F., & Plane, D., A. *Quality of Life and the Migration of the College-Educated: A Life-Course Approach*. (2008). Blackwell Publishing.

Bijlage 1 - Informed consent

1. Identity and contact details of the researcher

Tom van der Avoort

Masterstudent Sociologie Erasmus Universiteit Rotterdam

2. Contact details of the EUR data protection officer (privacy@eur.nl);

Marlon Domingus (Functionaris Gegevensbescherming (FG) van de Erasmus Universiteit)

3. Purposes of the processing data

Student onderzoekt ter wille van zijn scriptie afgestudeerden die vanuit de periferie verhuisd zijn naar de Randstad. Student interviewt hierbij 12-15 respondenten verdeeld over drie generaties.

4. The legal basis for processing data, i.e. the respondent's unambiguous consent;

Student verzamelt data via interviews, waarbij de respondent anoniem wordt gehouden.

Data wordt opgenomen, getranscribeerd en gecodeerd.

5. Who will have access to the data?

Student heeft toegang tot opgenomen data (interviews). Begeleider en twee lezer hebben alleen toegang tot resultaten en conclusies, gecodeerd uit de transcripties.

6. How long you will keep the data

Student zal data niet langer dan nodig bewaren en zal na positief behalen van scriptie (en studie) de data verwijderen.

7. Notification of the data subjects' rights, including the right to:

a) access to their data;

Respondent is in alle tijden geoorloofd toegang te krijgen tot verzamelde data.

b) rectify, erase or restrict the processing of their personal data;

Respondent is in alle tijden geoorloofd toegang te krijgen tot verzamelde data.

c) withdraw consent at any time;

Respondent is in alle tijden geoorloofd verzamelde data terug te roepen.

d) lodge a complaint with a supervisory authority

Respondent is in alle tijden geoorloofd om studentbegeleider te contacteren.

Student zal ten alle tijden goedkeuring van de respondent moeten krijgen om informatie op te vragen, zoals onder andere informatie over politieke opinies, religie en persoonsgegevens.

Bijlage 2 - Topiclijst

Tabel 1

Topic	Vragen	Kernwoorden
Respondent	Leeftijd / Geslacht / Geboortedatum / Afstudeerdatum / Regio afkomst	
Afstudeercohort	Verloren generatie / Pragmatische generatie / Grenzeloze generatie	
Technologie en economische aspecten	<i>1) Was een lucratieve arbeidsmarkt een mogelijke reden voor migratie?</i>	- salaris - ruimtelijke verdeling banen - doorgroeimogelijkheden
	<i>2) Waren lokale voorzieningen in de Randstad een mogelijke reden voor migratie?</i>	- onderwijsmogelijkheden - andere voorzieningen
Talent en creatief kapitaal	<i>3) Was het behalen van economisch rendement op het talent een mogelijke reden voor migratie?</i>	- erkenning talent - rendement trainingen en/of opleidingen
	<i>4) Was het behalen van sociaal rendement op het talent een mogelijke reden voor migratie?</i>	- leereffecten - aanwezigheid vrienden / familie
Tolerantie en persoonlijke voorkeuren	<i>5) Waren raakvlakken met culturele aspecten in de nieuwe omgeving een mogelijke reden voor migratie?</i>	- aanwezigheid gesproken taal - aanwezigheid culturele diversiteit?
	<i>6) Was de tolerantie van een stad waar men naar toe verhuisde, een mogelijke reden voor migratie?</i>	- tolerant voor persoonlijke voorkeuren
Overige redenen	<i>7) Wat waren de overige redenen voor migratie?</i>	- weer / klimaat - partnerbaan

Topiclijst.

Bijlage 3 - Ethic list



PART I: GENERAL INFORMATION

Project title: Migreren na het afstuderen, waarom?

Name, email of student: Tom van der Avoort 511359ta@student.eur.nl

Name, email of supervisor: Jack Burgers burgers@essb.eur.nl

Start date and duration: 22-3-2020

Is the research study conducted within DPAS **YES**

PART II: TYPE OF RESEARCH STUDY

Please indicate the type of research study by circling the appropriate answer:

1. Research involving human participants. YES
If 'YES': does the study involve medical or physical research? **NO**
2. Field observations without manipulations that will not involve
identification of participants. **NO**
3. Research involving completely anonymous data files (secondary data that has been
anonymized by someone else). **NO**

PART III: PARTICIPANTS

(Complete this section only if your study involves human participants)

Where will you collect your data?

Interviews worden telefonisch (beeldbellen of telefonisch) afgenomen.

What is the (anticipated) size of your sample?

12-15 respondenten

What is the size of the population from which you will sample?

27 respondenten

1. Will information about the nature of the study and about what participants can expect during the study be withheld from them? **NO**

2. Will any of the participants not be asked for verbal or written 'informed consent,' whereby they agree to participate in the study? **NO**

3. Will information about the possibility to discontinue the participation at any time be withheld from participants? **NO**

4. Will the study involve actively deceiving the participants? **NO**

Does the study involve the risk of causing psychological stress or negative emotions beyond those normally encountered by participants? **NO**

Will information be collected about special categories of data, as defined by the GDPR (e.g. racial or ethnic origin, political opinions, religious or philosophical beliefs, trade union membership, genetic data, biometric data for the purpose of uniquely identifying a person, data concerning mental or physical health, data concerning a person's sex life or sexual orientation)? **NO**

Will the study involve the participation of minors (<18 years old) or other groups that cannot give consent? **NO**

Is the health and/or safety of participants at risk during the study? **NO**

Can participants be identified by the study results or can the confidentiality of the participants' identity not be ensured? **NO**

Are there any other possible ethical issues with regard to this study? **NO**

If you have answered 'YES' to any of the previous questions, please indicate below why this issue is unavoidable in this study.

What safeguards are taken to relieve possible adverse consequences of these issues (e.g., informing participants about the study afterwards, extra safety regulations, etc.).

Respondenten kunnen ten alle tijden de data inzien van hun eigen interview.

Are there any unintended circumstances in the study that can cause harm or have negative (emotional) consequences to the participants? Indicate what possible circumstances this could be.

Please attach your informed consent form in Appendix I, if applicable.

Part IV: Data storage and backup

Where and when will you store your data in the short term, after acquisition?

Data zal verzameld worden via telefonische interviews. Telefoongesprekken zullen opgenomen worden met een audio-recorder en opgeslagen worden op een harde schijf.

Who is responsible for the immediate day-to-day management, storage and backup of the data arising from your research?

Student is verantwoordelijk voor het opslaan en zorgvuldig omgaan van de data.

How (frequently) will you back-up your research data for short-term data security?

Student gebruikt data alleen ten behoeve van de analyse voor de scriptie.

In case of collecting personal data how will you anonymize the data?

Student zal respondenten anonimiseren door middel van codes, bijvoorbeeld respondent 1 of respondent A.

PART VI: SIGNATURE

Please note that it is your responsibility to follow the ethical guidelines in the conduct of your study. This includes providing information to participants about the study and ensuring confidentiality in storage and use of personal data. Treat participants respectfully, be on time at appointments, call participants when they have signed up for your study and fulfil promises made to participants.

Furthermore, it is your responsibility that data are authentic, of high quality and properly stored. The principle is always that the supervisor (or strictly speaking the Erasmus University Rotterdam)

remains owner of the data, and that the student should therefore hand over all data to the supervisor.

Hereby I declare that the study will be conducted in accordance with the ethical guidelines of the Department of Public Administration and Sociology at Erasmus University Rotterdam. I have answered the questions truthfully.

Name student: Tom van der Avoort

Name (EUR) supervisor: Jack Burgers

Date: 22-03-2020

Date: 22-03-2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tom van der Avoort', with a large, sweeping underline that extends to the left and then curves back under the signature.