

PBLQ

voor een sterke
publieke sector

Rapport

“We are deeply rooted”

Een onderzoek naar werken, leren en terugkeer om het
Caribisch deel van het Koninkrijk te versterken

Rafaëlle van Engers – Lobbrecht MBA
Drs. Jet van Gaalen

Vooraf

De thema's leren, werken, terugkeer naar en versterken van het openbaar bestuur, leven in grote mate in het Caribisch deel van het Koninkrijk. Dit hebben we keer op keer gemerkt tijdens onze gesprekken. Mede hierdoor was het een bijzonder onderzoek om te doen. We hebben gesproken met mensen met hart voor de eilanden, met hart voor openbaar bestuur en met hart voor de positie van jongeren. We zijn overweldigd door de inzet, betrokkenheid en openheid van onze gesprekspartners en degenen die mee hebben geholpen het onderzoek mogelijk te maken.

Zonder iedereen bij naam en toenaam te noemen, gaat onze dank uit naar Het Arubahuis, het Curaçaohuis, het Sint Maartenhuis, Rijksdienst Caribisch Nederland en vele betrokkenen die zich ingespannen hebben een succes te maken van dit onderzoek, inclusief onze collega's bij PBLQ. Maar vooral gaat onze dank uit naar de Nederlandse Vertegenwoordiging op Aruba, Curaçao en Sint Maarten voor het contact leggen met de juiste personen en het maken van afspraken. Wij danken alle ruim 70 gesprekspartners voor hun openheid en inzichten en de flexibiliteit om tijd te maken. We danken de enthousiaste studenten uit de focusgroepen in Rotterdam en Amsterdam en degenen die door hun inzet deze sessies mogelijk hebben gemaakt. Last, but not least, de ruim 400 studenten die door het meedoen aan de enquête inzicht hebben gegeven in wat er voor hen speelt.

Hartelijk dank aan allen voor jullie aandeel in dit onderzoek. Moge het onderzoek leiden tot mooie initiatieven waarmee we allen een stapje verder komen rondom leren, werken, terugkeer en versterking van het openbaar bestuur in het Caribisch deel van het Koninkrijk, we are deeply moved

Rafaëlle van Engers-Lobrecht en Jet van Gaalen
Den Haag, 2 mei 2016



Figuur 1: Wordwolk met de meest voorkomende redenen om in het Caribisch deel van het Koninkrijk te willen wonen en werken. Hoe vaker een term terugkomt in de antwoorden, hoe groter deze in de woordwolk verschijnt.

Managementsamenvatting

Directie Koninkrijksrelaties van BZK komt in haar gesprekken op de eilanden vaak de volgende vraagstukken tegen: het is moeilijk om hoger opgeleid personeel aan te trekken, de eilanden hebben te maken met braindrain (jongeren die naar Nederland gaan om te studeren en vervolgens niet meer terug komen) en er is behoefte om het openbaar bestuur te versterken. Zij vroeg PBLQ om te onderzoeken in hoeverre een traineeprogramma specifiek gericht op eilandskinderen die willen terugkeren, een oplossing kan zijn voor deze thema's. Door middel van gesprekken met stakeholders, een online enquête onder potentiële trainees en gesprekken met studenten in focusgroepen heeft PBLQ de behoefte aan en haalbaarheid van een dergelijk traineeprogramma onderzocht. In het rapport dat voor u ligt kunt u lezen dat er inderdaad behoefte is om deze thema's aan te pakken. Dat een traineeprogramma zou kunnen helpen. En vervolgens wat de contouren en aandachtspunten moeten zijn bij het inrichten van een dergelijk programma.

Er is behoefte aan hoger opgeleid personeel, tegengaan braindrain, versterken openbaar bestuur

Op basis van de bevindingen uit de gesprekken, focusgroepen en online enquête, kan geconcludeerd worden dat er behoefte is aan gestructureerde activiteiten ter bevordering van het invullen van vacatures voor hoger opgeleiden met getalenteerde, in (Europees) Nederland studerende eilandskinderen die willen terugkeren. Bij hoog opgeleid denkt men aan HBO en WO geschoolden. Men ziet dit als een manier om het openbaar bestuur en organisaties te versterken.

Terugkeer en inzet van eilandskinderen wordt gewenst door stakeholders & eilandkinderen willen terug

Diverse gesprekspartners menen zelfs dat dit verder gaat dan het invullen van banen en versterken van organisaties: "Het zal de samenleving verder brengen. Deze mensen zullen in hun activiteiten naast hun werk, op verjaardagsfeestjes en in gesprekken met vrienden, zaken als maatschappelijke betrokkenheid en integriteit aan de orde stellen en helpen te verbeteren". Dit komt overeen met de bevindingen uit de enquête waarbij de studenten als een belangrijke reden voor terugkeer aangeven, naast familie en klimaat, dat zij willen bijdragen aan de ontwikkeling van het geboorte (ei)land. Hun betrokkenheid is groot. Zoals een van de studenten tijdens een focusgroep zei: "We are deeply rooted".

Er zijn belemmerende factoren met betrekking tot terugkeer

Hoewel de behoefte om terug te keren groot is, is terugkeren slechts voor een enkeling een zekerheid. Een groot deel van de ondervraagden maakt zich zorgen over obstakels die terugkeren moeilijk maken. De potentiële trainees noemen carrièremogelijkheden, inkomen, werksituatie en wonen als belangrijkste zaken die de plek waar ze willen wonen bepalen. Deze komen echter ook als grootste obstakels naar voren: ik moet een studieschuld terugbetalen (en op de eilanden verdien ik minder), het is moeilijk om werk op mijn niveau te vinden, het inkomen is te laag en het is moeilijk om een woning te vinden.

Meer dan de helft van de ondervraagden zou solliciteren op een traineeprogramma

Een traineeprogramma, dat wil zeggen een combinatie van een betaalde baan met opleidings-, ervarings- en ontwikkelmogelijkheden, waarbij in twee jaar tijd hoogopgeleide talenten diverse werkopdrachten doen en worden begeleid naar werk op de eilanden, ziet een groot deel van de ondervraagden als een goed middel om terugkeer te bevorderen. De mogelijkheid om werk op niveau te hebben, verder te kunnen leren, de overgang geleidelijk te kunnen maken en van daaruit verder te zoeken naar een volgende baan, sprak velen aan.

Meer dan de helft van de ondervraagde studenten gaf aan dat zij zouden solliciteren als er een dergelijk traineeprogramma zou bestaan. De meest haalbare vorm van een traineeprogramma is een programma dat niet specifiek op een specialisatie is gericht (zoals bijvoorbeeld informatiemanagement), maar waar in groepsverband generieke kennis en vaardigheden worden bijgebracht en waar specifieke vakinhoudelijke kennis tijdens de individuele opdrachten aan bod komt.

Naast de lokale verschillen is er voldoende behoefte en bereidheid voor een regionale aanpak

Hoewel er lokale verschillen zijn, is de basisproblematiek op de eilanden gelijk. Een regionale aanpak biedt schaalvoordelen. Dit is aantrekkelijk vanwege beperkte budgetten en maakt het makkelijker om te zorgen voor opleiding en coaching van mentoren. Het biedt ook meer mogelijkheden voor het vinden van geschikte opdrachtgevers en werkgevers en het vormen van een traineeprogramma met voldoende deelnemers.

Er is ook behoefte aan opleidingsmogelijkheden voor zittend personeel

Veel stakeholders benadrukken dat gelijktijdig met het matchen en inbedden van jong, hoogopgeleid talent, het eveneens van belang is om te werken aan een upgrade van en opleidingsmogelijkheden voor zittend personeel. Ook hier sluiten de behoeften van de studenten op aan. In de gesprekken met de focusgroepen kwam naar voren dat een angst van de doelgroep is dat als zij eenmaal terugkeren en een baan accepteren, hun professionele en persoonlijke ontwikkeling stopt. Maatregelen die voorzien in een werk en ontwikkeltraject zowel voor instromers als zittend personeel, maken het aantrekkelijker voor jong talent om terug te keren, en verstevigen tevens ook reeds op korte termijn het openbaar bestuur.

Het onderzoek riep emoties, vragen, verwachtingen en aanbiedingen op

Het voeren van de gesprekken in het kader van het onderzoek maakte veel los. Versterken van openbaar bestuur en organisaties en het omkeren van de braindrain is een thema dat veel mensen raakt. Het onderwerp ging veel van onze gesprekspartners aan het hart. Persoonlijke betrokkenheid varieerde van de eigen ervaring met terugkeer, familieleden die ermee worstelen, persoonlijk onder de hoede nemen van jonge talenten, het in de werkpraktijk ervaren van gemis aan professionele ontwikkeling, het gemis aan collega's en personeel met specifieke expertise, frustratie over externen die ingevlogen worden en bij het weggaan hun kennis weer meenemen. In sommige gevallen zorgden de ideeën over het bevorderen van terugkeer van eilandskinderen voor cynische reacties. Een gesprekspartner op een van de kleinere eilanden sprak de sombere woorden: "Why go back to nothing? You already left..." Wat weer in schril contrast stond met de geestdrift om kansen te creëren voor remigranten en de ervaring van twee terugkeerders op datzelfde eiland die versted stonden van de kansen die ze kregen en de breedte en diepte van de werkzaamheden al zo vroeg in hun carrière.

Het onderzoek an sich bleek ook reeds verwachtingen te wekken. Allereerst om in elk geval terug te horen wat zoal de bevindingen zijn. Een veel gehoorde klacht was namelijk dat men, na de investering als in onderhavig onderzoek, over de resultaten nooit meer iets hoort. Maar daarnaast vooral de behoefte aan het in het leven roepen van een traineeprogramma en aanverwante acties op het gebied van bevorderen van terugkeer, matchen, opleiden en werken. Een aantal gesprekspartners ging zelfs al zo ver om aan te bieden een rol te willen spelen in een dergelijk initiatief of om met het eigen initiatief aan te haken bij ontwikkelingen die uit het onderzoek volgen.

Aanbevelingen voor het bevorderen van terugkeer door werken en leren

De gesprekken en de enquête geven voldoende aanleiding voor het opstarten van een traineeprogramma. Daarbij geven wij de volgende aanbevelingen: Start een traineeprogramma op voor de duur van 2 jaar, met een generiek curriculum passend bij de behoeftes op de eilanden. Aandacht is nodig voor kwaliteitsborging, bij de selectie, maar ook bij de begeleiding. Leren en werken vindt bij voorkeur zowel op de eilanden plaats als in Nederland, waarbij samenwerking kan worden gezocht met lokale kennisinstituten en private partijen. Voor het draagvlak is het verstandig ook aandacht te besteden aan het opleiden van zittend personeel. Extra waarde kan worden geleverd door informatie te bundelen en toegankelijk te maken. Bijvoorbeeld door het opstellen van een vacaturebank voor de eilanden en inzicht in te geven in de studentenpopulatie in Nederland.

Overwegingen met betrekking tot investeringen

Omdat er nog vele keuzes gemaakt dienen te worden, die impact hebben op de benodigde investeringen, kan een nauwkeurige schatting niet worden gegeven. Op basis van ervaringen met soortgelijke programma's kan een grove inschatting gemaakt worden voor de ontwikkeling en looptijd van een programma van 2 jaar. In de praktijk zullen het geenszins alleen maar nieuwe investeringen zijn. Een flink deel van het benodigde budget kan geput worden uit reeds bestaande budgetten voor het inhuren van externe expertise, het aannemen nieuw personeel, bestaande opleidingsbudgetten, het verdelen van de investeringen over diverse partners en bestaande formaties.

Het uitvoeren van het programma zal een slim samenspel moeten zijn van meerdere, gecommitteerde partners. De rol van de programmamanager is daarbij van groot belang. Qua competenties zal deze persoon in elk geval over goede netwerk-, verbindende en onderhandelvaardigheden dienen te beschikken.

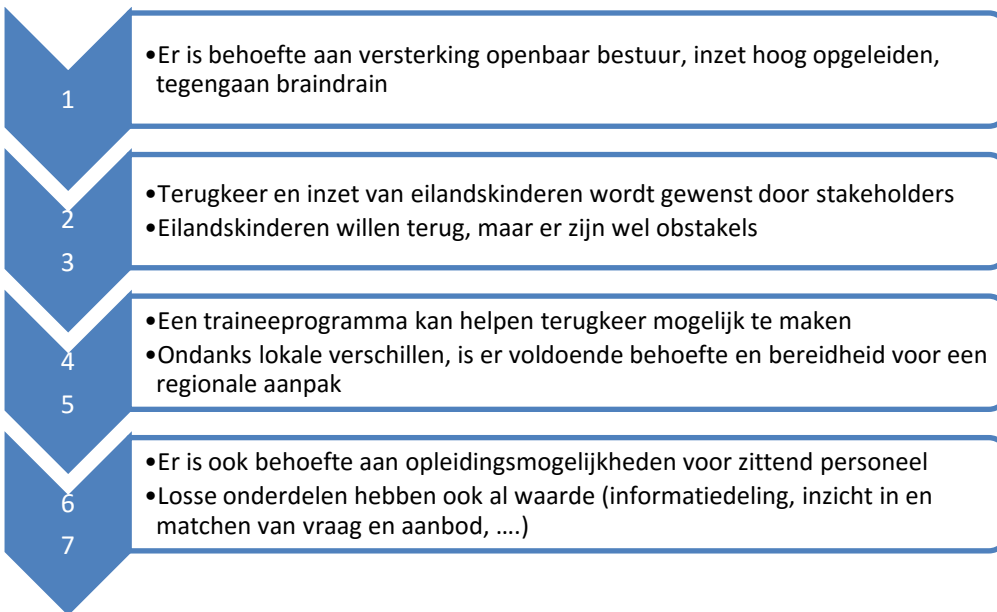
Pilotprogramma

Om de slagingskans van een nieuw op te zetten traineeprogramma te vergroten, adviseren wij te starten met een pilot. Een pilot met een beperkt aantal deelnemende partijen biedt de mogelijkheid om al gaandeweg te komen tot goede oplossingen. Er is ruimte om te ontdekken wat werkt en wat niet werkt. Daarnaast kan een succesvolle pilot het enthousiasme bij toekomstige partners vergroten.

Conclusies en Aanbevelingen op 1 A4

De belangrijkste conclusies en aanbevelingen zijn hieronder zo kort samengevat dat ze op 1 A4 passen om de lezer de mogelijkheid te geven in één oogopslag de kern van het onderzoek te overzien.

Conclusies



Aanbevelingen

Start een traineeprogramma	Organiseer opleidingen voor zittend personeel	Bevorder informatiedeling
<ul style="list-style-type: none">• Duur: 2 jaar• Generiek programma• Kwaliteitsborging v.a. selectie• Passend curriculum• Terugkeerpakket• Regionale aanpak incl NL• Lokale accenten• Publiekprivate samenwerking• Start met een pilot	<ul style="list-style-type: none">• Onderzoek mogelijkheden om de geboden lesstof ook voor zittend personeel te ontsluiten• Onderzoek mogelijkheden voor twinning (uitwisselingstrajecten; een trainee naar de Cariben, een lokale ambtenaar naar Nederland)	<ul style="list-style-type: none">• Deel resultaten en gevonden informatie (communiceer)• Verzamel en bied inzicht in de loopbaan van Caribische studenten in Nederland• Creëer een vacaturedatabank• Zet communicatie in tbv behoud vertrouwen, enthousiasme en betrokkenheid.