

## **DE BRUG OVER DE BOSPORUS**

**EEN STUDIE NAAR REMIGRATIEMOTIEVEN VAN TWEEDE EN  
DERDE GENERATIE HOOGOPGELEIDE BELGEN MET TURKSE  
ROOTS**

Wetenschappelijke verhandeling  
Aantal woorden: 26961

**Elif Lootens**

Studentennummer: 01511011

Promotor: Prof. dr. Bart Van de Putte

Masterproef voorgelegd voor het behalen van de graad master in de richting sociologie

Academiejaar: 2019 - 2020

## Inzagerecht in de masterproef (\*)

Ondergetekende,

Elif Lootens

geeft hierbij toelating / ~~geen toelating~~ (\*\*) aan derden, niet-behorend tot de examencommissie, om zijn / haar (\*\*) proefschrift in te zien.

Datum en handtekening

20 / 11 / 2019



Deze toelating geeft aan derden tevens het recht om delen uit de scriptie/masterproef te reproduceren of te citeren, uiteraard mits correcte bronvermelding.

---

(\*) Deze ondertekende toelating wordt in zoveel exemplaren opgemaakt als het aantal exemplaren van de scriptie/masterproef die moet worden ingediend.

Het blad moet ingebonden worden samen met de scriptie onmiddellijk na de kaft.

(\*\*) schrappen wat niet past.

## **DANKWOORD**

Ik dank in het bijzonder mijn promotor professor dr. Bart Van de Putte om me de kans te geven dit te onderzoeken, voor de begeleiding doorheen dit proces en zijn constructieve input en advies. De discussies tijdens de meetings waren voor mij enorm inspirerend en motiverend. Niet alleen dat. Hij gaf me ook morele steun, waarvoor dank.

Er zijn geen woorden om uit de drukken hoe dankbaar ik mijn gezin ben. Mijn anne, die me begeleidde tijdens mijn veldwerk in Turkije, mijn papa voor de steun doorheen mijn opleiding. Esther bedank ik graag voor het nalezen van grote delen van de thesis.

In het bijzonder wil ik alle participanten bedanken om tijd vrij te maken voor de openhartige gesprekken.

## ABSTRACT

*In België is er sinds 2002 een lichte toename van het aantal Belgische Turken dat naar het land van herkomst verhuist (Balçi & Michielsen, 2013; J. Colas, persoonlijke mededeling, 7 september 2018). Groeiende sociale spanningen en beperkte arbeidskansen in België zouden hieraan de basis liggen. Tegelijkertijd oefent Turkije steeds meer een aantrekkingskracht uit (Balçi & Michielsen, 2013). In België is nog geen onderzoek gevoerd naar de drijfveren van hoogopgeleide Belgen met Turkse roots om naar Turkije te verhuizen. Dit onderzoek heeft als doel de wetenschappelijke kennis omtrent de motivaties van tweede en derde generatie hoogopgeleide Belgische Turken om te remigreren uit te breiden. Meer specifiek worden de push en pullfactoren bestudeerd, alsook de finale trigger die tot remigratie leidt. Aan de hand van kwalitatieve diepte-interviews met hoogopgeleiden in België die een remigratiewens koesteren en met remigranten in Turkije worden de achterliggende motivaties blootgelegd. Het onderzoek concludeert dat chronische push en pullfactoren weliswaar de basis vormen voor remigratie, maar dat het besluit doorgaans pas genomen wordt na de inwerking van een negatieve trigger in België (voor de meeste participanten zijn dat een echtscheiding, ontslag of beperkte jobkansen) in combinatie met een doorslaggevende positieve trigger in Turkije, zoals een betere jobaanbieding of een huwelijk.*

# INHOUDSOPGAVE

<b>DANKWOORD</b> .....	<b>2</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>3</b>
<b>INLEIDING</b> .....	<b>FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.</b>
<b>DEEL 1: LITERATUURSTUDIE</b> .....	<b>6</b>
HOOFDSTUK 1: REMIGRATIE .....	9
HOOFDSTUK 2: PUSHFACTOREN VOORREMIGRATIE.....	10
2.1. <i>Situatie op de arbeidsmarkt</i> .....	10
2.2. <i>Sociaal-cultureel</i> .....	13
2.3. <i>Partnerkeuze</i> .....	15
HOOFDSTUK 3: PULLFACTOREN VOOR REMIGRATIE .....	17
3.1. <i>Economisch</i> .....	17
3.2. <i>Sociaal-cultureel</i> .....	19
3.3. <i>Sociale netwerken</i> .....	21
HOOFDSTUK 4: DE TRIGGER .....	22
<b>DEEL 2: PROBLEEMSTELLING</b> .....	<b>25</b>
<b>DEEL 3: METHODOLOGIE</b> .....	<b>27</b>
HOOFDSTUK 1: ACHTERGROND ONDERZOEK PARTICIPANTEN EN HET VELD .....	27
HOOFDSTUK 2: KWALITATIEVE BENADERING .....	28
HOOFDSTUK 3: ONDERHANDELING VAN TOEGANG .....	30
HOOFDSTUK 4: STEEKPROEF.....	31
HOOFDSTUK 5: DATAVERZAMELING .....	32
HOOFDSTUK 6: ANALYSEMETHODE.....	34
HOOFDSTUK 7: ETHIEK .....	35
<b>DEEL 4: RESULTATEN</b> .....	<b>37</b>
HOOFDSTUK 1: REMIGRATIE .....	37
HOOFDSTUK 2: ONDERZOEKSBEVINDINGEN IN BELGIË BIJ ASPIRANT-REMIGRANTEN .....	37
2.1. <i>Arbeidsmarktpositie in België als pushfactor?</i> .....	38
2.2. <i>Pullfactoren met betrekking tot de Turkse arbeidsmarkt?</i> .....	39
2.3. <i>Sociaal – cultureel in België als pushfactor?</i> .....	41
2.4. <i>Sociaal – cultureel in Turkije als pullfactor</i> .....	43

2.5. Sociale netwerken .....	45
2.6. Partnerkeuze als motivatie?.....	46
2.7. Politieke situatie in Turkije als pullfactor? .....	48
2.8. De trigger?.....	48
HOOFDSTUK 3: ONDERZOEKSBEVINDINGEN IN TURKIJE BIJ REMIGRANTEN .....	49
3.1. Terugblik op de werksituatie in België (push) .....	49
3.2. Werksituatie in Turkije (pull).....	54
3.3. Sociaal-Cultureel als pushfactor.....	58
3.4. Sociaal-Cultureel als pullfactor.....	59
3.5. Partnerkeuze (pull) .....	61
3.6. Sociale netwerken .....	64
3.7. Politiek in Turkije als pullfactor?.....	66
3.8. De trigger.....	66
<b>DEEL 5: DISCUSSIE.....</b>	<b>68</b>
<b>DEEL 6: CONCLUSIE.....</b>	<b>82</b>
<b>BIBLIOGRAFIE.....</b>	<b>85</b>
<b>BIJLAGE.....</b>	<b>91</b>

## INLEIDING

Het migratiedebat verhit in West-Europa sinds de laatste decennia van de twintigste eeuw de gemoederen. Het debat is vooral gericht op instroom en integratie. Daarbij is emigratie het onderbelichte aspect, ook op academisch (Kunuroglu, 2017). Zo is er weinig onderzoek gedaan naar de emigratie van Belgen en nog minder naar de remigratie van migranten naar het land van herkomst. Kort na 2000 kwam daar verandering in, vooral nadat er in Duitsland talrijke studies verschenen over de remigratie van jonge opgeleide Turken.

Ook in België groeide de laatste jaren de aandacht voor migratie van mensen van vreemde origine naar hun land van herkomst. In de politiek wordt er gewezen op de relatie tussen migratie en inburgeringsproblemen. Zo zouden jonge migranten te weinig met België begaan zijn en zich meer interesseren in het land van herkomst. Ook onder de migrantenbevolking is het een veelbesproken onderwerp. In een zoektocht naar de drijfveren van remigranten deden demografen en sociologen in eerste instantie onderzoek bij eerste generatie migranten (Dustmann & Weiss, 2007). Er werd echter veel minder onderzoek verricht naar de remigratie van tweede en derde generatie migranten. Het feit dat ook Belgen van Turkse origine die in België geboren zijn emigratie naar het land van herkomst overwegen en ook effectief ondernemen onderstreept de nood aan grotere aandacht voor dit onderwerp.

Volgens de Nederlandse onderzoekers Celik en Notten (2012) is het opleidingsniveau een relevante factor wanneer het om remigratie gaat. Anders dan soms vermoed wordt, zijn het niet kansarme, laaggeschoolde jongeren die remigreren, maar eerder hoogopgeleide jonge migranten. Wellicht omdat zij in Turkije een gedegen opleiding, meertaligheid en nuttige beroepservaring kunnen inbrengen als troef op de arbeidsmarkt. Zo hebben ze een voordeel wanneer ze op de Turkse arbeidsmarkt toekomen en dit in tegenstelling tot laaggeschoolden die zich er in een minder benijdenswaardige positie bevinden (Winkelman, 2008). Deze hoogopgeleiden ervaren in West-Europa beperkte vooruitzichten op zowel sociaal, persoonlijk als professioneel gebied. Hoogopgeleiden met Turkse roots hebben het gevoel dat zij in Turkije hun

kansen beter kunnen benutten en zijn daardoor eerder geneigd te vertrekken (Celik & Notten, 2012; Adaman & Kaya, 2012). Terwijl West-Europa het voorbije decennium een geringe economische groei kende, boemde de Turkse economie en straalde ze een aantrekkelijke dynamiek uit (OECD, 2017). Dit bleef niet onopgemerkt bij de Turkse diaspora. Alhoewel vandaag de economie van Turkije sputtert, blijft ze een sterke aantrekkingskracht uitoefenen op jonge migranten. Daarnaast wijzen onderzoekers erop dat de uitstroom van jonge hoogopgeleiden in tijden van vergrijzing en de daarmee samenhangende schaarstes op de arbeidsmarkt, nadelig kan zijn voor West-Europese economieën. Het vertrek van hoogopgeleide Turken uit Nederland is volgens Celik & Notten (2012) een 'braindrain' en een 'verlies van menselijk kapitaal'.

Dit onderzoek beoogt het inzicht omtrent remigratie van hoogopgeleiden te verruimen en daarmee een steentje bij te dragen aan de wetenschappelijke kennis hierover. In België werd tot op de dag van vandaag zo goed als geen onderzoek gevoerd naar de remigratie van hoogopgeleiden van Turkse origine. Dit onderzoek heeft tot doel om dit tekort te verhelpen door de motivaties van hoogopgeleide remigranten met Turkse roots in kaart te brengen. Binnen het kader van push en pullfactoren worden deze achterliggende motivaties bestudeerd. De pushfactoren zijn negatief gepercipieerde zaken in het land van vertrek (België): factoren die wonen en werken in België minder aantrekkelijk maken. Pullfactoren zijn de positieve aspecten in het land van aankomst (Turkije): factoren die wonen en werken in Turkije aantrekkelijker maken (Cassarino, 2004).

Een tweede vernieuwend element van deze studie is dat deze motivaties onderzocht worden bij personen die naar Turkije willen emigreren enerzijds en bij degenen die al verhuisd zijn anderzijds. Op die manier kan er inzicht verschaft worden in de verschillen in de motivaties van zij die remigratie-aspiraties koesteren en zij die daadwerkelijk remigreren. Het bevragen van deze laatsten brengt "de triggers" aan de oppervlakte, de factoren die de remigrant aangezet hebben om effectief te emigreren.

Het eerste hoofdstuk van dit onderzoek bestaat uit de bespreking van de pull en pushfactoren voor remigratie gericht op de Belgisch-Turkse context. In het eerste deel wordt er ingegaan op de pushfactoren, met name de situatie op de arbeidsmarkt, de sociaal-



culturele context en de partnerkeuze. Het tweede deel gaat in op de pullfactoren, arbeidsmarkt, sociaal-culturele context en sociale netwerken in Turkije. Bovendien wordt er ook dieper ingegaan op de finale trigger die leidt tot remigratie. Vervolgens zullen de methodologie en data van het onderzoek besproken worden en de resultaten toegelicht. Ten slotte worden deze data bediscussieerd en wordt er een conclusie geformuleerd.

# **DEEL 1: LITERATUURSTUDIE**

## **Hoofdstuk 1: Remigratie**

Om het theoretisch luik van deze paper te ontvouwen dienen eerst de begrippen verduidelijkt te worden, te beginnen met het centrale thema: remigratie. Remigratie is een vrijwillige keuze van migranten om zich in het land van herkomst te vestigen na een aanzienlijke tijd in een ander land gewoond te hebben (Dustmann & Weiss, 2007). Met betrekking tot de eerste generatie Belgische Turken kan er feitelijk gesproken worden over remigratie, aangezien zij effectief terugkeren. Wat betreft de tweede of derde generatie is de term remigratie minder adequaat omdat deze individuen voor de eerste keer migreren, weliswaar naar het land van herkomst. Toch wordt in dit onderzoek de term remigratie gehanteerd aangezien de tweede en derde generatie zich emotioneel verbonden voelen met Turkije (Celik & Notten, 2012).

De verschillende motivaties van de hooggekwalificeerde migranten om te remigreren worden in dit onderzoek benaderd aan de hand van push- en pullfactoren. Pushfactoren zijn zaken in België die ervoor zorgen dat een individu het land wenst te verlaten, met name de positie op de arbeidsmarkt, sociaal-culturele factoren en partnerkeuze. Met betrekking tot de pullfactoren, die ervoor zorgen dat het land van herkomst, in ons geval Turkije, aantrekkelijk wordt, komen dezelfde aspecten aan bod. Het onderzoek wordt hieronder kort samengevat. Vanuit dit kader wordt vervolgens een probleemstelling geformuleerd die als aanzet dient voor de rest van het onderzoek.

Deze masterscriptie bouwt verder op de bachelorproef van Lootens (2018), waarvoor reeds een uitgebreide literatuurstudie werd uitgevoerd. Voorliggend masterscriptie neemt daaruit de gegevens over en breidt ze uit met nieuwe relevante literatuur.

## Hoofdstuk 2: Pushfactoren voor remigratie

### 2.1. Situatie op de arbeidsmarkt

De positie van Belgische Turken op de Belgische arbeidsmarkt als pushfactor kent drie dimensies: discriminatie, achterstand in het onderwijs en de integratieparadox. Deze factoren hangen ook nauw samen met het concept van etnostratificatie: migranten zijn oververtegenwoordigd in laaggekwalificeerde jobs, waardoor hun lonen over het algemeen lager liggen, ze minder carrièremogelijkheden hebben en meer werkloosheid kennen. Bovendien krijgen mensen met een migratieachtergrond vaak het gevoel dat hun kansen om hun financiële toestand of levensstandaard te verbeteren groter zijn in Turkije (Verhoeven & Martens, 2000). Dit laatste bespreken we uitgebreider onder de pullfactoren.

Onderzoek toont aan dat discriminatie reeds merkbaar is in het aanwervingsproces. Mensen met een migratieachtergrond hebben minder kans om uitgenodigd te worden op een sollicitatiegesprek en ondervinden in het algemeen een ongelijke behandeling bij de werving en selectie (Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, 2012).

Het onderzoek van Dougherty, Turban & Callender (1994), waarbij deelnemers aan het onderzoek een interview afnamen van een zwarte of blanke sollicitant, beklemtoont deze pijnpunten. Het onderzoek toonde aan dat participanten zich gunstiger gedragen tegenover blanke sollicitanten, hen meer informatie bieden en meer tijd aan hen besteden. Vranken, Timmerman en Van der Heyden (2011) vonden vergelijkbare resultaten door duo's met gelijkaardige kenmerken te selecteren, waarvan de ene tot een etnische minderheidsgroep behoorde en de andere tot de meerderheidsgroep. Ze vonden dat leden van een minderheidsgroep negatiever werden beoordeeld dan de leden van een meerderheidsgroep. Etnische vooroordelen en een afkeer voor ethische minderheden kunnen hiervoor mogelijke verklaringen zijn (Celik & Notten, 2012). Dergelijke discriminatie en het ondervinden van een zwakke positie op de arbeidsmarkt

vormen een prominente drijfveer van tweede en derde generatie Turkse Belgen om te emigreren ( Balci & Michielsens, 2013).

Een tweede push factor die een belangrijke rol speelt in verband met discriminatie op de arbeidsmarkt vinden we in het onderwijs: doordat hun ouders vaak kampen met een socio-economische achterstand, komen de tweede en derde generaties Turken vaak in 'zwakkere' onderwijsrichtingen terecht (Hirrt, Nicaise & De Zutter, 2007, Crul, 2009, Boone & Van Houtte, 2013).

Een deel van de Turkse jongeren behaalt echter een hoger diploma. Niettemin worden zij, ondanks hun studies en diploma, geconfronteerd met discriminatie op de arbeidsmarkt. Deze pessimistische toekomstperspectieven voeden de drang tot remigratie (Celik & Notten, 2012). Hierbij komen we tot de integratieparadox die als derde factor meespeelt als pushfactor voor remigratie: hoogopgeleide Belgische Turken komen meer in aanraking met autochtonen, waardoor ze hun eigen posities op de arbeidsmarkt vergelijken en bijgevolg een 'relatieve deprivatie' ervaren waardoor hun eigen jobtevredenheid afneemt. Deze hooggeschoolden met een migratieachtergrond hebben immers vaak een baan onder hun opleidingsniveau, ervaren meer moeite om werk te vinden en krijgen minder promotiekansen. Daarom voelen zij zich minder aanvaard in de samenleving (Gijsberts & Vervoort, 2009). Hoogopgeleide en ondernemende migranten ervaren deze discriminatie intenser en zijn daarom sterker geneigd om elders het geluk te zoeken. Deze integratieparadox leidt dus tot een braindrain naar het land herkomst die op zijn beurt een onevenwicht veroorzaakt tussen hoog- en laagopgeleiden migranten in Europa (Celik & Notten, 2012).

Om antwoord te bieden op de specifieke vraag waarom hoogopgeleide personen met Turkse roots het gevoel hebben dat ze gunstigere carrièreperspectieven en promotiekansen krijgen in Turkije moeten we de huidige positie van Turken op de arbeidsmarkt onder de loep nemen.

In eerste instantie lijkt het merendeel van de hoogopgeleide etnische minderheden goed geïntegreerd in de arbeidsmarkt alvorens ze besluiten uit België te emigreren (Hanewinkel, 2012). Volgens Hanewinkel is er een duidelijke correlatie tussen het

behaalde opleidingsniveau en de emigratiewens. Hoogopgeleiden koesteren eerder de wens om te emigreren dan laagopgeleiden. Tevens concludeerden de auteurs dat individuen met een universitair diploma mobieler zijn dan diegenen zonder opleiding. Doordat ze een diploma op zak hebben zijn ze economisch onafhankelijker en staan ze sterker in hun schoenen. Bovendien hebben deze hoogopgeleiden de perceptie, met hun verworven competenties, betere jobkansen en doorgroeimogelijkheden te kunnen krijgen in Turkije. Bovendien belicht de auteur dat vrouwen zich in een extra benadeelde positie bevinden doordat ze dubbel gediscrimineerd worden: naast het behoren tot een etnische minderheid, behoren ze ook tot de symbolische minderheid op vlak van gender. Hierdoor zou de wil om te migreren bij vrouwen eveneens hoger liggen, in de hoop op een gunstiger positie in het land van herkomst (Hanewinkel, 2012).

### *Objectieve en subjectieve criteria van arbeidsmarktpositie*

Om kansen op werk voor deze groep zo nauwkeurig mogelijk te verklaren wordt er een opsplitsing tussen objectieve en subjectieve criteria gemaakt die ten grondslag liggen van de positie op de arbeidsmarkt – respectievelijk zaken die objectief vast te stellen zijn en aspecten met betrekking tot de individuele beleving van de personen zelf (Van Laer, 2011).

Met betrekking tot het eerste criterium kunnen we vaststellen dat etnische minderheden in België gemiddeld minder verdienen dan de autochtone Belgen. Inzoomend op de Turkse gemeenschap valt op te merken dat dit de groep is die het meest benadeeld wordt, met het laagste inkomen ten opzichte van andere etnische minderheden. Daarnaast zijn ze vaker tewerkgesteld zonder vast contract, en komt deeltijdswerk frequenter voor bij etnische minderheden. Daarbij krijgen ze bovendien minder kansen om zich als werknemer te ontwikkelen en opleidingen te volgen. Met betrekking tot de loopbaanstabieleit duurt het dubbel zo lang om een job te vinden en heeft deze groep een grotere kans om ontslagen te worden. Eens ze tewerkgesteld zijn, komt men vaak in een werkomgeving terecht waar er sprake is van een glazen plafond, deze term, vooral bekend uit de genderdiscipline is een metafoor om de onzichtbare barrière aan te duiden, die het voor migranten bemoeilijkt om door te groeien naar topfuncties (Van Laer, 2011). In deze omgeving wordt de minderheidsgroep gedwongen om zich aan te passen aan de bedrijfscultuur waar de autochtone waarden domineren. De heersende waarden zijn vanzelfsprekend voor de dominante groep maar minder

voor deze minderheidsgroep, die zich moet integreren in een anders georganiseerde wereld dan wat zij gewend zijn. Desalniettemin zijn het de geassimileerde personen uit de minderheden die dezelfde kansen krijgen op het werk. Indien ze toch doorgroeien is, dat in jobs met minder macht en invloed op de huidige Belgische jobmarkt dan hun autochtone collega's (Ely & Thomas, 2001; Konrad & Linnehan, 1995; Thomas & Alderfer, 1989).

Met betrekking tot de subjectieve beleving van kansen op het werk, i.e. hoe een persoon zijn eigen job loopbaan percipieert, scoren etnische minderheden op vlak van jobtevredenheid beduidend minder. Ongeveer 64% van de hoogopgeleide etnische minderheden geeft in Vlaanderen aan minder kans te hebben om door te stromen naar hogere functies; 61% meent zich door zijn afkomst extra te moeten bewijzen (Vandevenne & Lenaers, 2007)

Naast de subjectieve beleving van jobloopbaan is discriminatie op het werk een ander probleem voor etnische minderheden. Dit kan gaan van openlijke vormen tot meer subtielere vormen van discriminatie, zoals bijvoorbeeld grappen over zijn of haar roots. Ongeacht of ze al dan niet over dezelfde competenties beschikken worden ze minder vaak uitgenodigd voor sollicitatiegesprekken. Om die reden treden depressieve klachten, vermoeidheid en stress op het werk vaker op (Van Laer, 2011).

Uit het bovenstaande kan de conclusie getrokken worden dat Turkse hoogopgeleiden vrezen dat ze ongelijke kansen op de arbeidsmarkt hebben en vooral minder doorgroeikansen dan autochtone hoogopgeleiden.

## **2.2. Sociaal-cultureel**

Naast financiële en professionele motieven worden socioculturele conflicten als een andere belangrijke beweegreden voor remigratie aangehaald (Al Hamarneh, 2008). Mensen willen zich immers thuis voelen in hun omgeving. De twee voornaamste sociaal-culturele pushfactoren zijn sociale uitsluiting en discriminatie.

De afgelopen decennia heeft een evolutie plaatsgevonden bij discriminatie tegenover etnische minderheden: waar vroeger gefocust werd op open vormen van racisme

waarbij men bepaalde groepen lager plaatste in de hiërarchie van intelligentie, betrouwbaarheid,.. worden nu culturele verschillen benadrukt. Andermans cultuur wordt als fundamenteel verschillend en bijgevolg gevaarlijk beschouwd. Zo zien we de laatste decennia in Vlaanderen een negatieve houding tegenover moslims. De islam wordt als een bedreiging gepercipieerd voor de “Westerse” cultuur (Van Laer, 2011; Meuleman & Billiet, 2003).

Van der Valk (2012) stelt dat die sociale uitsluiting en discriminatie deels te wijten zijn aan de groeiende islamofobie, allicht versterkt door de actuele terroristische aanslagen. Van der Valk stelt dat dergelijke internationale spanningen het opinieklimaat ernstig kunnen beïnvloeden. Een gevolg hiervan is de tendens van toenemende isolatie en stigmatisering van moslims (Van Kerckem, 2014). Deze stigmatisering wordt deels geïntensiveerd door de media, die de vermeende associaties tussen mensen met een migratieachtergrond en aanslagen sterk beklemtonen en deze berichten verspreiden (Devroe, 2007), waardoor sommige autochtonen moeite hebben met onderscheid te maken tussen een religieuze of culturele moslim en islamitisch radicalisme. Dit gebrek aan nuance interageert met de groeiende islamofobie waardoor het gevoel van vervreemding, en de spanningen tussen de autochtone bevolking en minderheden met een migratieachtergrond versterkt worden. Hierdoor kunnen migranten, ook van latere generaties, zich onwelkom voelen in het land waar ze wonen (Hiemstra & Ekmekçi, 2013).

Ghorashi (2003) en Hanewinkel (2012) schuiven een tweede verklaring voor sociaal-culturele discriminatie en uitsluiting naar voor: de notie ‘tijdelijke gastarbeiders’ is blijven hangen en wordt overgedragen op het nageslacht van deze gastarbeiders. Mede hierdoor ontstaat een scheidingslijn tussen de ‘autochtone’ cultuur en minderheidscultuur, die kan aanzetten tot segregatie. Deze scheidingen worden geconcretiseerd door dynamieken binnen de Turkse gemeenschap, zo versterkt een sociale omgeving die compatibel is met het eigen waardenkader het thuisgevoel (Al Hamarneh, 2008). Deze gepercipieerde incompatibiliteit tussen verschillende culturen en het gevoel onwelkom te zijn, creëren een sfeer waarbij sociale uitsluiting en discriminatie pushfactoren zijn voor Belgen met Turkse roots.

Een laatste sociaal-culturele pushfactor is gevormd door netwerk van migranten in België (Vranken, Timmerman & Van der Heyden, 2001). Dit sociale kapitaal deelt Putnam (1995) op in 'bridging' en 'bonding' sociaal kapitaal. Het eerste concept omvat de bestaande sociale netwerken tussen diverse etnische groepen die de afstand tussen autochtonen en allochtonen overbruggen. Bonding versterkt daarentegen de culturele identiteit binnenin een homogene groep, en heeft een vergrotend effect op die afstand (Putnam, 1995). In de Turkse gemeenschap is er meer sprake van 'bonding' dan van 'bridging'. Over het algemeen omvat het netwerk van Turkse migranten dan ook vooral mensen van de eigen etniciteit (Weijters & Schepers, 2003). Een dergelijke zwakke verbondenheid met de Belgische samenleving faciliteert het verhuizen naar Turkije.

### **2.3. Partnerkeuze**

De migratiestop in 1974 kon naast gezinshereniging ook door huwelijksmigratie worden omzeild (Van Kerckem, 2014), dit komt, tot op vandaag voor, maar het cijfer van huwelijksmigratie is zowel in absolute als in relatieve termen het voorbij decennium gedaald. Volgens het federaal migratiecentrum Myria (2019) migreerden in 2018 nog 583 personen vanuit Turkije naar België in het kader van gezinshereniging. Het globaal aantal immigraties vanuit Turkije daalde tussen 2005 en 2015 aanzienlijk: van 3.664 naar 1.996, te wijten aan een gewijzigde praktijk en een verstrengde wet op gezinshereniging in september 2011 (Verhaeghe, Van der Bracht & Van de Putte, 2012). Kalmijn (1998) stelde zich bij huwelijksmigratie de vraag 'Wie kiest men als partner en op grond van welke redenen?' en wijst op een samenspel van drie hoofdfactoren bij de partnerselectie: de individuele keuze, de invloed van derde partijen en de samenstelling van de huwelijksmarkt in het land waar men woont.

Individuele keuze omvat de eigen voorkeur voor een bepaalde partner. Deze voorkeuren spelen in een huwelijksmarkt waarbinnen potentiële partners met elkaar concurreren op basis van 'resources'. Elk individu probeert zich zo goed mogelijk op de huwelijksmarkt te positioneren door in competitie met andere kandidaten zijn of haar eigen troeven aan te bieden, waarvan volgens sociologisch oogpunt vooral de socio-economische en de culturele relevant zijn. De socio-economische troeven zorgen voor



welvaart en status. Daarnaast zijn culturele kenmerken van belang omdat men streeft naar een huwelijk met een partner met gelijkaardige eigenschappen, met als achterliggende gedachte dat dergelijke gelijke waarden en opinies vaker leiden tot een harmonieus huwelijk met minder spanningen (Kalmijn, 1998). Turkse hoogopgeleiden hebben een voorkeur voor 'gelijkaardige' hoogopgeleide partners .

Naast individuele voorkeuren beïnvloeden ook derde partijen de partnerselectie: hoewel ouders vergeleken met vroeger minder controle op de partnerkeuze van hun kind uitoefenen, is die invloed nog aanwezig door de organisatie van kennismakingsactiviteiten met potentiële partners en door potentiële partners uit eigen netwerk voor te stellen aan hun kinderen (Kalmijn, 1998). Binnen Turkse gezinnen is deze invloed van ouders op partnerkeuze doorgaans sterker dan in autochtone Belgische gezinnen (Lievens, 1999).

De staat heeft evenzeer een grote invloed op vlak van partnerselectie. De wetgeving laat de overheid toe bepaalde huwelijken tussen personen te bemoeilijken of te verbieden (Kalmijn, 1998). Bijvoorbeeld de beslissing van de Belgische overheid in 2011 om huwelijksmigratie te bemoeilijken en een huwelijk pas toe te staan als de beide partners tenminste 21 jaar oud zijn, het inkomen van de in België verblijvende partner 120 procent van het leefloon bedraagt en wanneer deze over voldoende ruime huisvesting beschikt. Deze maatregel belemmert de vrije partnerkeuze en kan dus een pushfactor zijn voor de in België verblijvende partner die aangezet wordt te verhuizen om vrij te kunnen huwen.

De huwelijksmarkt zelf is een derde factor die een rol speelt in de partnerkeuze (Kalmijn, 1998), en wordt bepaald door omvang, sociale samenstelling en geografische spreiding. Een kleine groep biedt uiteraard minder huwelijksmogelijkheden dan een grotere. Een lid van een etnische minderheid kan opteren voor een partner binnen de etnische minderheid (endogaam huwelijk), een partner uit land van herkomst (transnationaal endogaam huwelijk) of erbuiten (gemengd of interetnisch huwelijk). De geslachtsverhouding binnen een demografische groep bepaalt eveneens de beschikbaarheid van partners. Momenteel is binnen de Turkse gemeenschap in België de verhouding tussen man en vrouw bijna in evenwicht (Schoonvaere, 2013). De

ruimtelijke verspreiding van een demografische groep bepaalt bovendien de frequentie van het contact binnen de eigen groep. Zo zijn er bijvoorbeeld meer contacten binnen de Turkse gemeenschap door de geconcentreerde wijken met een eigen identiteit verschillend van de gemeenschap errond (Van Hiel, 2013). Deze ruimtelijke segregatie stimuleert ook sociale scheidingen, waardoor men minder tijd doorbrengt met personen van andere sociale en culturele groepen (Kalmijn, 1998; Verhaeghe, Van der Bracht & Van de Putte, 2012).

Huwelijken die tot stand gekomen zijn door huwelijksmigratie kunnen ook tot conflicten leiden. Een veelvoorkomende bron van conflict is dat de geïmmigreerde echtgenoot lijdt onder de ervaren afhankelijkheidsrelatie (Van Kerckem, 2014). In deze relaties is het evenwicht verstoord, met tot gevolg dat de relatietevredenheid daalt en echtscheidingen als mogelijke uitweg gezien worden. Een tweede bron zijn de botsende opvattingen en verwachtingen van partners (Lievens, 1999). Ook zijn geïmmigreerde echtgenoten soms gedesillusioneerd in hun verwachtingen omtrent jobkansen, aangezien ze vaak onder hun niveau moeten werken en hierdoor gefrustreerd geraken. De afhankelijkheid van hun huwelijkspartner en schoonfamilie kan hen verder frustreren (Levrau, 2011).

Samenvattend besluiten we dat partnerkeuze twee mogelijke pushfactoren met zich meebrengt. Vooreerst is er een beperkte huwelijksmarkt voor hoogopgeleiden. Daarnaast vormen de overheidsmaatregelen tegen huwelijksmigratie mogelijk een pushfactor die Belgische Turken aanzetten tot emigratie naar Turkije in functie van te huwen met hun partner naar keuze.

## **Hoofdstuk 3: Pullfactoren voor remigratie**

### **3.1. Economisch**

Aangezien Turkije door politieke herstructureringen en financiële hervormingen in een gunstiger economisch klimaat terechtkwam (Lesage, 2016), heeft het land een grondige economische opleving gekend met bijna onafgebroken groei (Balci & Michielsen, 2013). Het Bruto Nationaal Product (BNP) groeide in 2010 met 8.49% (Balci & Michielsen,

2013), tussen 2002 en 2017 kende Turkije aanhoudend hoge groeicijfers tussen 5 en 10%, ruim boven de groei in België. De twee volgende jaren daalde de groei scherp. De OESO verwacht voor 2019 een nulgroei (0,3%) om vanaf 2020 weer met 3% te groeien (OECD, 2019). Daarnaast daalde de werkloosheid tot onder het gemiddelde van de EU-lidstaten (Balci & Michielsen, 2013; Vranken, Timmerman & Van der Heyden, 2001; Celik & Notten, 2012). Deze economische groei zorgde voor een substantiële verbetering van de Turkse welvaart die ook voor Turkse migranten bijzonder zichtbaar was (Balci & Michielsen, 2013).

Celik en Notten (2012) stellen dat in de periode met sterke groei, naast de economische groei, de toenemende mogelijkheden op de arbeidsmarkt ten grondslag liggen van remigratie. Er wordt echter meestal pas tot remigratie overgegaan wanneer men daadwerkelijk een baan heeft gevonden (Hiemstra & Ekmekçi, 2013).

Dustmann en Weiss (2007) schetsen vanuit economisch perspectief dat migranten volkomen economisch rationeel handelen en dat remigratie het saldo van een kosten-batenanalyse vormt. De migrant kiest voor het land met het gunstigste saldo, in de eerste plaats bepaald door loonverschillen – de migrant kiest voor het land waarin hij/zij het meeste verdient na correctie op reis- en verblijfskosten.

Ook niet-monetaire dimensies dragen bij tot dit saldo, zoals de voorkeur om in het land van herkomst te consumeren. Dit is onder meer merkbaar in de trend tot een sobere levensstijl van Turkse migranten in West-Europa om een deel van het gespaarde budget te kunnen consumeren tijdens de zomervakantie, met een voorkeur voor investeringen in Turkije. Ook het verschil in koopkracht draagt bij tot dit saldo. Deze koopkracht is vaak hoger in het land van herkomst, wat bij gelijk loon een argument vormt om te emigreren. Tot slot wordt ook de waardering van het menselijk kapitaal in rekening gebracht. Menselijk kapitaal kan hoger gewaardeerd worden in het land van herkomst. Belgisch Turkse specialisatieartsen worden bijvoorbeeld sterker gewaardeerd in Turkije, en hebben er meer carrièremogelijkheden (Dustmann en Weiss, 2007).

## 3.2. Sociaal-cultureel

Sociaal-culturele pullfactoren werken analoog met hoe bijvoorbeeld Belgen hun droom najagen en in mediterrane gebied een rustiger leven in een zonnig klimaat met een vriendelijke omgeving zoeken – een specifieke invulling van het goede leven (van Dalen & Henkens, 2007). Turkse remigranten hebben gelijkaardige incentives en rapporteren hun aantrekking tot een specifieke Turkse leefstijl, gekenmerkt door een gastvrije, hartelijke en behulpzame sociale omgeving, sterke familiebanden; lossere houdingen tegenover regels, en een naar buiten gericht sociaal leven. Deze motieven worden versterkt door het verlangen om zich een eersterangsburger te voelen in plaats van een ‘vreemdeling’ (King & Kilinç, 2014; Kunuroglu, van de Vijver & Yagmur, 2016).

Uiteraard verschillen deze stimuli tussen verschillende subgroepen: de landelijke omgeving intrigeert vooral de oudere generaties remigranten, die van hun zware leven als gastarbeiders achter zich willen laten door hun oude dag door te brengen in een rustige omgeving in Turkije. Jonge, ondernemende, ambitieuze remigranten worden daarentegen vaak aangetrokken door de snelle groei van Turkse steden als Istanboel die beantwoorden aan de criteria van een metropool als London, Moskou of Parijs. Immers *“Istanbul appears as an appealing metropolitan and cosmopolitan destination, especially when contrasted with ‘smalltown’ Germany”* (King & Kilinç, 2013, p. 21). Istanboel heeft zich getransformeerd tot een “creative environment” met aantrekkingskracht op ondernemende en geschoolde migranten. Istanboels culturele rijkdom draagt ook bij tot diens aantrekkelijkheid, als één van de Culturele Hoofdsteden van Europa.

Daartegenover zien Turkse jongeren doorsnee steden in België, Nederland en Duitsland als saaie, lege plaatsen (King & Kilinç, 2014). Klaartje Van Kerckems (2014) onderzoek impliceert ook een bijkomstige dimensie van Istanboel: de relatief kleine Turkse gemeenschappen in West-Europa zijn vaak gesloten van aard, vooral wanneer zij homogeen zijn op vlak van regionale oorsprong. Daar kent iedereen immers iedereen en heerst er een sterkere etnische conformiteitsdruk, waaraan men kan ontsnappen worden door uit te wijken naar een stad met een heterogene Turkse migrantenbevolking of gewoon helemaal geen Turken.

Opvallend is dat niet alleen eerste generatie migranten heimwee rapporteren als remigratiemotief, maar ook latere generaties. Binnen de tweede generatie valt een deelgroep op met de meest prominente heimwee: Turken die op jonge leeftijd naar Europa kwamen en Turkije associëren met herinneringen van hun onbezorgde jeugd (Tiliç-Rittersberger, Çelik & Özen, 2011; Kunuroglu, 2017). Çelik en Notten (2012) vonden zelfs dat bij Nederlands-Turkse remigratie “het meest genoemde motief voor terugkeermigratie heimwee, oftewel het missen van familieleden en gewoontes, is” (Çelik & Notten 2012, p. 44).

Het ervaren van een identiteitsconflict maakt de aantrekkingskracht van Turkije als toevluchtsoord bovendien groter. Dergelijke identiteitsconflicten zitten bij West-Europese Turken geworteld in de spanningen die voortvloeien uit het hebben van meerdere identiteiten, zoals die van Turk en moslim en de koepelidentiteit van het gastland. Deze spanningen worden problematischer in het kader van het integratiebeleid: minderheden worden aangemoedigd om in de eerste plaats die overkoepelende identiteit aan te nemen, ten koste van hun etnisch-culturele en religieuze identiteit. Deze dwang tot assimilatie werkt vaak averechts: de overkoepelende identiteit kan als een bedreiging ervaren worden, waardoor een tegenreactie jegens de gedeelde identiteit ontstaat. Dit kent ook manifestaties in sociale relaties met autochtone Belgen (Fleischmann & Phalet, 2007).

Frederik Barth (1969) bouwt voort op deze analyse en schrijft identiteitsconflicten niet zozeer toe aan verschillen in cultuurbeleving: zijn Ethnic Boundary Theory draait rond etnische grenzen gehanteerd door etnische meerder- en minderheden, om de binnengroepsidentiteit te demarkeeren en de voorwaarden voor lidmaatschap van de gemeenschap te bepalen. Ook minderheidsgroepen hanteren deze etnische grenzen om het voortbestaan van de gemeenschap te beschermen. Het lidmaatschap van zo'n etnische groep biedt dan ook een basisidentiteit. Het voortbestaan van de grenzen hangt niet zozeer af van de culturele verschillen an sich, maar van het onderhouden van deze grenzen door de groepsleden (Barth, 1969). Het niet onderhouden van deze grenzen zou een etnische groep, gedefinieerd door gemeenschappelijke culturele expressies en identiteit, binnen een drietal generaties doen verdwijnen (Van Kerckem, 2014). De grenzen worden dus voortdurend symbolisch gemarkeerd door via 'othering', het

voortdurend maken van een onderscheid tussen insiders en outsiders waarbij de leden de karakteriserende gedragsregels dienen na te leven. Op deze manier verwerft een gesloten gemeenschap bescherming tegen extreme bedreigingen, geborgenheid en een stevig lokaal netwerk (Van Kerckem, 2014).

Alba (2005) onderscheidt daarenboven heldere en troebele grenzen. Van Kerckem schrijft de Turkse bevolking in Europa heldere grenzen toe, als de grootste migrantengemeenschap in West-Europa die doorgaans als fundamenteel verschillend beschouwd wordt van de zogenaamde autochtone meerderheid. Dit onderscheid stoelt voornamelijk op religieuze verschillen, waarbij de Turkse etniciteit als sterk verweven met de islam wordt gezien. Bovendien hangen etnische verschillen vaak samen met socio-economische verschillen. Turkse migranten zijn op vlak van onderwijs en tewerkstelling doorgaans meer achtergesteld in België (Fleischmann & Phalet, 2007; Van Kerckem, 2014).

Remigratie biedt de mogelijkheid om voortaan tot de meerderheid te behoren. Door remigratie heft de remigrant zijn minderheidsstatus op. Het leven in Turkse grootsteden biedt ook perspectief aan zij die willen ontsnappen aan gemeenschapsdruk.

### **3.3. Sociale netwerken**

Een derde pullfactor voor remigratie, is de aanwezigheid van een vaak sterk sociaal netwerk in Turkije. De sterke banden van Belgische Turken met personen uit Turkije stimuleert de terugkeerintentie (Balci & Michielsen, 2013). Een eerste oorzaak is het voortdurende onderhouden van de transnationale netwerken in het thuisland: vakanties naar Turkije onderhouden bijvoorbeeld familiale en zakelijke relaties. Deze transnationale netwerken worden vergemakkelijkt door de globalisering, de moderne online communicatie die alomtegenwoordig is in nagenoeg elk Turks gezin, en de goedkope vliegtuigreizen. Het netwerk in Turkije werkt, drempelverlagend voor migratiestromen in beide richtingen (Massey, Arango, Hugo, Kouaouci, Pellegrino & Taylor, 1993).

Deze hechte netwerken worden versterkt door de gerichtheid op de eigen groep (Celik & Notten, 2012). Daarnaast associëren vele Belgische Turken Turkije met het idealistische vakantiegevoel dat wordt opgeroepen door de zomervakanties in Turkije. Door dit ideaalbeeld van het weer in combinatie met aangename sociale contacten worden veel definitieve remigratiebeslissingen in de zomer genomen, versterkt door de vertrouwdheid met het gebied die psychologische barrières verlagen. Het wegvallen van deze risico's vergemakkelijkt de beslissing (Gmelch, 1980).

## **Hoofdstuk 4: De trigger**

Uit het samenspel van de hierboven vernoemde dimensies moet nog de bepalende factor worden ontrafeld die de uiteindelijke beslissing triggert. Op deze vraag bestaat geen eenduidig antwoord in de literatuur. Een algemene consensus is wel dat pullfactoren zwaarder doorwegen dan pushfactoren (Gmelch, 1980; Diehl & Liebau, 2014).

Volgens de neoklassieke economische migratie theorie wordt de migrant getriggerd door sterke loonverschillen. Hierbij vormt de snelgroeïende Turkse economie – in contrast met de meer stagnerende westerse economie -en de daaruit volgende jobkansen een sterke finale impuls voor remigratie. Dit geldt vooral bij perspectieven op lucratieve werkaanbiedingen, volgens zowel de neoklassieke migratietheorie als de New Economics of Labour Migration (NELM). Volgens de laatste wordt de beslissing echter niet individueel genomen, maar binnen familieverband met als doel het verzekeren van het gezinsinkomen door risicodiversificatie. Daarbovenop impliceert het verlaten van de vertrouwde omgeving een grote psychologische kost, zeker bij afwezigheid van netwerken in het land van aankomst (de Haas, 2008).

De economische migratietheorieën onderschatten echter de sociale en psychologische kost omtrent het verlaten van het vertrouwde milieu en netwerk. Deze economische theorieën worden dan ook eerder toegepast op bepaalde subgroepen, zoals mannelijke pas afgestudeerde, ongehuwde en hoogopgeleide tweede- of derde generatie migranten. Mine Erdural geeft aan dat de gunstige economische ontwikkelingen in Turkije een motief voor remigratie zijn bij “ambitieuze starters” (Erdural, 2016).

Sommige migratietheorieën benadrukken de culturele, familiale en persoonlijke componenten als doorslaggevende factoren. Heimwee, identiteitsconflicten en zin naar avontuur stimuleren het verlangen van de migrant om een nieuw, beter, leven te beginnen in het herkomstland van zijn ouders. Leefstijlmigranten zetten vaak de stap na ingrijpende, vaak negatieve, gebeurtenissen in de persoonlijke cirkel zoals ontslag, echtscheiding of gezondheidsproblemen (Benson, 2011; Kiliç & King, 2017). Deze gebeurtenissen kunnen ook een maatschappelijk karakter hebben zoals (gepercipieerd) toenemend racisme, islamofobie of anti-Turkse politieke incidenten (Kiliç & King, 2017; Erdural, 2016). Deze auteurs omschrijven dus een (sociale) trigger. Toch kadert Kunuroglu dit binnen de “mythe van de terugkeer” waarbij de respondenten rapporteerden dat ze steeds de wil gehad hebben om terug te keren naar Turkije. Ze omschrijven remigratie als *“a very natural, expected, and inevitable part of their migration story and their life in general”* (Kunuroglu, 2015, p.55). Deze respondenten onderhielden gedurende hun leven in het westen sterk de band met het thuisland, onder meer door uitgebreide zomervakanties en later ook door te investeren in vastgoed.

Bovenstaande paragrafen illustreren de diversiteit van remigratiemotieven in de literatuur (Aydin, 2016; Balçi & Michielsen, 2013; Çelik & Notten 2012; Christou & Russel 2010; Erdural, 2016; Gmelch 1980; Haug, 2008; Kaya, 2007; King & Kilinc, 2014; Winkelman, 2008). Uit de hierboven besproken bronnen kunnen we besluiten dat ‘dé’ trigger niet bestaat, maar dat de besluitvorming onderhevig is aan een cluster van onderling gerelateerde motieven, die bovendien multicausaal en meerlagig werken op zowel micro-, meso- als macroniveau (Tiliç-Rittersberger, 2011; Kunuroglu, 2015). Tiliç-Rittersberger nuanceert bovendien het belang van de economische factor: *“While economic factors have their distinct weight in decisions to migrate, economic motivations are not predominant in the decisions to return”* (Tiliç-Rittersberger, 2011, p. 10).

Echter op basis van een retrospectieve studie benadrukken Diehl en Liebau (2016) toch de cruciale rol van de economische factor: de remigratie vanuit Duitsland daalde van 1984 tot 2001 om weer te stijgen vanaf 2002. Ze wijten deze ommekeer niet aan de evolutie van pushfactoren, maar aan de sterke groei van de Turkse economie (Diehl & Liebau, 2016). Daarenboven vormen de gunstigere opportuniteiten in Turkije een



overtuigende kers op de taart voor wie al remigratie-intenties had (Aydin, 2016). Een andere economische factor is het verworven kapitaal: terugkeermigranten hebben vaak enig economisch succes gekend in het westen, wat hen toelaat terug te keren (de Haas & Fokkema, 2011). Dit gunstige economische klimaat kan uiteraard ook in interactie treden met de hierboven vermelde sociale factoren: vaak zijn onderling gerelateerde gebeurtenissen, binnen de persoonlijke levenssfeer de finale trigger. Uiteraard moeten ze hiervoor ook kunnen terugvallen op een netwerk in het land van herkomst, waardoor het economische klimaat en het netwerk basisvoorwaarden zijn om de persoonlijke trigger toe te laten (Celik & Notten, 2012).

## DEEL 2: PROBLEEMSTELLING

Remigratie van Belgische Turken bleef in de academische wereld onder de radar. Nochtans is dit geen nieuw maatschappelijk fenomeen. Bestaand onderzoek beperkt zich echter tot remigratie motieven van de eerste generatie. Deze remigratie motivaties van de eerste generatie verschillen van die van de andere generaties. Een groot deel van de eerste generatie -die als gastarbeider naar West-Europa kwamen in de jaren '60 en '70- keert tijdelijk of permanent terug naar Turkije wanneer ze op pensioen zijn. Sommigen onder hen verkiezen om een deel van het jaar in het aankomstland en een deel van het jaar in Turkije te wonen en tegelijk hun banden met beide landen te onderhouden. Hun motieven verschillen van die van hun kinderen of kleinkinderen die in West-Europa geboren en getogen zijn (Icduygu, 2008).

Er is beduidend minder onderzoek gedaan naar de aspiraties van tweede en derde generatie Belgische Turken. Het onderzoek over de remigratiemotieven van hoogopgeleide Belgische Turken staat nog in de kinderschoenen. Het is een relatief jong fenomeen dat de voorbije jaren wel werd opgemerkt in de media. Hoewel deze hoogopgeleide Belgische Turken door de Belgische samenleving gezien worden als 'goed geïntregerde burgers', willen net zij de stap ondernemen om een leven in Turkije op te bouwen. Hierin schuilt een integratie-paradox. Deze studie heeft als doel licht te werpen op hoe die paradox kan ontstaan door inzicht te verwerven in de motivaties van tweede en derde generatie hoogopgeleide Belgen met Turkse roots om naar het land van herkomst te remigreren aan de hand van volgende onderzoeksvragen:

- (1) Welke push en pullfactoren spelen een rol in de beslissing tot remigratie?
- (2) Wat vormt voor de remigranten de uiteindelijke trigger om over te gaan tot remigratie?

Hoewel het moeilijk is te achterhalen wat de objectieve factoren zijn die hebben geleid tot iemands (definitieve) verhuis, kan een kwalitatieve bevraging inzicht bieden in de redenen die mensen zelf aanhalen om de keuze voor zichzelf begrijpelijk te maken. Omdat het hier gaat over een cruciale beslissing, al dan niet migreren, is het nodig om te kijken naar het moment van de beslissing en hoe dit beleefd werd door de personen in kwestie. Door niet alleen aspirant-remigranten te interviewen, maar ook zij die effectief

geremigreerd zijn, krijgen we niet alleen inzicht in hun motieven, maar ook in wat de doorslaggevende trigger is. Deze aanpak laat toe om verschillen te verkennen tussen zij die in België verblijven en zij die verhuisd zijn. De laatste groep heeft dan ook de trigger ervaren die hen effectief tot emigratie aanzette.

## **DEEL 3: METHODOLOGIE**

### **Hoofdstuk 1: Achtergrond onderzoek participanten en het veld**

Uit het interview met de Belgische consul in Turkije, blijkt dat 90-95% van de ingeschreven Belgen in Turkije, Turkse roots hebben. Volgens de consul wonen er weinig etnische Belgen in vergelijking met andere landen. In 2006 waren er 339 Belgen ingeschreven in Turkije. Dit aantal neemt jaarlijks toe met ongeveer 100 tot 200 nieuwe inschrijvingen. In 2018 waren er officieel 2080 Belgische inwoners. De ingeschrevenen met Turkse roots zijn terugkeermigranten die zich vrijwillig geregistreerd hebben bij de Belgische ambassade of consulaten in Turkije. Het werkelijke aantal is wellicht groter. Zo zijn Belgische Turken met dubbele nationaliteit niet verplicht om zich te registreren bij de Belgische ambassade of consulaat of om andere administratieve procedures te doorlopen bij aankomst of vestiging in Turkije. Niet geregistreerde emigranten worden dus niet opgemerkt en vallen buiten de databestanden. Dit is zeker het geval voor zij die de eerste remigratiefase zelf als een proefperiode beschouwen.

Volgens de consul zijn er drie mogelijke redenen voor de toename: vooreerst zijn er minder kansen voor minderheden op de Belgische arbeidsmarkt. Deze personen komen moeilijker aan een baan. Hoewel er volgens de consul op dit moment geen erg gunstige economische situatie heerst in Turkije, is de toestand er beter voor sommige van de remigranten. Daarnaast is er een groep die emigreert naar Turkije tijdens hun pensioen. Tot slot verhuist een deel van de mensen omwille van de opvoeding of scholing van hun kinderen (J. Colas, persoonlijke mededeling, 7 september 2018).

Het grootste deel van de Belgische Turken is afkomstig uit rurale gebieden, maar vestigt zich in de grootsteden. Van de 2080 Belgische inwoners in Turkije wonen er 1600 in Istanbul, meer bepaald in het centrum van het stad. Wat betreft de relaties tussen de ingeschreven Belgen en het Belgische consulaat in Turkije is de situatie anders dan bijvoorbeeld in de Afrikaanse landen. Het consulaat heeft in Turkije minder sterke banden met de Belgische onderdanen omdat zij in Turkije de Turkse taal kennen en beschikken over een sterk uitgebouwd netwerk. Het consulaat biedt een crisisplan aan

in het geval van aardbevingen en politieke instabiliteit. Dit in tegenstelling met de Afrikaanse landen waarde groep Belgen een kleinere omvang heeft en iedereen elkaar min of meer kent (J. Colas, persoonlijke mededeling, 7 september 2018).

Het onderzoek richt zich zowel in Turkije als in België op laatstejaarsstudenten en beroeps-actieve personen. Onder de geïnterviewden onderscheiden we twee groepen: zij die een remigratiewens koesteren en zij die effectief verhuisd zijn. Het vinden van participanten leek in het begin van het onderzoek niet al te moeilijk, aangezien één op de tien Belgische Turken een remigratiewens koestert (Celik & Notten, 2012). Maar doordat het een gefocust onderzoek is naar hoogopgeleide Belgische Turken van de tweede en derde generatie en deze groep niet zo talrijk is, was het moeilijker dan verwacht om participanten te vinden, zeker in Turkije. Bovendien bestaat van deze onderzoekspopulatie geen kant en klare raadpleegbaar contactendatabank. Daarom werd de steekproefsamenvatting niet verder vernauwd. De participanten moesten voldoen aan de volgende criteria: Belgische Turken van tweede en derde generatie. De keuze om de eerste generatie er niet bij te betrekken werd gemaakt omdat er reeds onderzoek is uitgevoerd naar remigratie van de eerste generatie. Over de volgende generaties is er echter nauwelijks onderzoek is gedaan. Bovendien hebben deze personen waarschijnlijk ook andere beweegredenen dan de eerste generatie doordat ze in België geboren en getogen zijn en hoogopgeleid zijn. Verder houdt het onderzoek rekening met de opleiding van de participanten. De participanten beschikken minimaal over een diploma hoger onderwijs (bachelor en/of masterdiploma). Er werden geen verdere criteria opgesteld aangezien dat de uitvoering van het onderzoek extra zou bemoeilijken.

## **Hoofdstuk 2: Kwalitatieve benadering**

Het begrip 'remigratie' is als demografisch gegeven bekend en niet moeilijk te definiëren, maar wat betreft de invulling van het concept ligt het wat anders. Remigratie is tijd en context gebonden en wordt pas tot leven gebracht via de betekenis die individuen eraan geven. In dit onderzoek streven we er dan ook naar om samen met de participanten een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van zijn/haar drijfveren. Hierbij

wordt er rekening gehouden met het feit dat de remigrerende persoon zelf niet altijd een duidelijk en volledig beeld heeft van de eigen drijfveren voor zijn/haar remigratie, aangezien dit een complex gegeven is. Om die redenen wordt het sociaal constructivisme als paradigma gehanteerd. Vertrekkende vanuit de theorie werden vragen voor zestien semi-gestructureerde diepte-interviews opgesteld om zo te luisteren naar de opvattingen en ideeën van de participanten. De focus ligt hierbij op de motieven aangezien alle participanten hun eigen interpretatie van hun motieven voor terugkeermigratie hebben. Daarom lijkt het de gepaste keuze via de interviews dieper te kunnen ingaan op wat de participanten aanbrengen. Met andere woorden de zoektocht naar de achterliggende motivaties, die niet zomaar aan de oppervlakte liggen wordt vergemakkelijkt doordat er doorgenvraagd kan worden naar de betekenis die participanten geven aan remigratie. Er werd ook één interview afgenomen met een 'expert' die vanuit zijn job vertrouwd is met het fenomeen remigratie.

De gehanteerde methode bestaat uit een cyclische wisselwerking tussen een inductieve en een deductieve werkwijze. Om dit te bereiken werd tijdens de interviews een open en een flexibele houding aangenomen. Om deze onderzoeksvragen te beantwoorden is de kwalitatieve benadering een voor de hand liggende methode, net doordat deze het mogelijk maakt via het 'verstehende' karakter inzicht te verwerven in de betekenisgeving van de participanten op het remigratiefenomeen.

In dit soort van onderzoek is het niet vanzelfsprekend om de waarheid te achterhalen. Empirie bestaat uit waarneembare feiten. In dit kwalitatieve onderzoek benaderen we de perceptie van individuen ook als empirische feiten, want zonder de perceptie van de participanten in dit onderzoek is er geen remigratie. Die perceptie wordt gevormd door de interactie tussen het individu en zijn omgeving.

De data uit de interviews zijn een weergave van hoe de participanten de realiteit percipiëren. Zo komt uit sommige interviews bijvoorbeeld de ervaring van etnisch gerelateerde obstakels als motief voor migratie naar boven. Het is niet het opzet van dit onderzoek om te bewijzen dat er daadwerkelijk sprake is van zulke obstakels -dit vormt één kijk op de werkelijkheid-, maar het toont wel aan dat de gepercipieerde discriminatie een duidelijk motief vormt voor remigratie is. Toch hebben verschillende

wetenschappelijke onderzoeken aangetoond dat er etnische barrières bestaan op de werkvloer, wat aantoont dat de ervaring van de participanten in deze onderzoekspopulatie meer is dan perceptie alleen en dus meer dan waarschijnlijk ook daadwerkelijk gegrond (Hanewinkel, 2012; Verhoeven & Martens, 2000).

In dit onderzoek worden de motieven van push uit België en pull naar Turkije in kaart gebracht, gebaseerd op de ervaringen en percepties van de participanten. Er wordt nagegaan wat de persoonlijke beslissing om te remigreren motiveert en niet in welke mate dit ook daadwerkelijk overeenkomt met de realiteit. Doordat we een patroon kunnen zien in de afgenomen interviews zien we echter wel dat het niet zomaar gaat om individuele en uitzonderlijke percepties, maar dat we te maken hebben met een breder algemeen fenomeen.

### **Hoofdstuk 3: Onderhandeling van toegang**

De toegang tot de participanten verliep minder vlot dan verwacht. Er werd een oproep in diverse gesloten facebookgroepen geplaatst zoals de ‘unie van Turkse studenten’, ‘expats in Turkey’, ‘Turks world wide’,... Hierbij werd meteen één van de hindernissen duidelijk voor het samenstellen van de steekproef. Brede oproepen in deze omvangrijke gesloten facebookgroepen leverden nauwelijks participanten op. Al snel werd daarom de keuze gemaakt om naast de oproepen in sociale media, ook een aankondiging van het onderzoek te plaatsen op de nieuwssite ‘de jonge Turken’. Dit, maar ook de mond-tot-mond-reclame van familieleden en kennissen in de Turkse gemeenschap resulteerde in bijkomende participanten. De oproep ter onderhandeling van toegang kan worden teruggevonden onder bijlage (2).

Aangezien het onderzoek zich focust op 2<sup>de</sup> en 3<sup>de</sup> generatie hoogopgeleide Belgen met Turkse roots speelt het zich af binnen een afgelijnde en beperkte onderzoekspopulatie, wat de zoektocht compliceerde. De oproep genereerde initieel een lijst van 31 individuen waarvan er 11 positief reageerden en aan het onderzoek wilden meewerken. Op die manier kon in september 2018 met de eerste data verzamelronde van start gaan in Istanbul en Antalya. Gedurende deze 3-weken durende onderzoeksperiode in Turkije

werd een flexibele houding aangenomen om zo ruimte te maken voor bijkomende participanten. Tijdens de onderzoeksperiode in Turkije tracht de onderzoeker bijkomende potentiële participanten in kaart door de geïnterviewden te vragen naar mogelijk geïnteresseerden die aan het profiel voldeden. Via deze weg lukte het om nog 5 bijkomende participanten te vinden.

## **Hoofdstuk 4: Steekproef**

In totaal werden er 17 diepte-interviews afgenomen van gemiddeld 40 minuten. Binnen deze steekproef zijn er 9 hoogopgeleide participanten in België, die in de toekomst naar Turkije willen migreren. Van de personen die een remigratiewens koesteren zijn er 6 van het vrouwelijke en 3 mannelijke geslacht. Daarnaast zijn er 7 hoogopgeleide personen geïnterviewd die al naar het land van herkomst zijn geremigreerd. Onder hen waren er 4 vrouwen en 3 mannen. Vervolgens werd één mannelijke ‘expert’ geïnterviewd. Buiten die ‘expert’, bestaat de groep van 16 geïnterviewden in totaal uit 10 vrouwen en 6 mannen. De genderverhouding is conform met het bestaande literatuur. Hoogopgeleide vrouwen hebben een grotere remigratiewens opdat zij dubbele glazen plafond ervaren (Hanewinkel, 2012).

Van de 7 geïnterviewden in Turkije wonen er 2 in Istanbul en 4 in Antalya. Daarnaast is één ander participant woonachtig in Ankara. Deze werd geïnterviewd op een ander tijdstip, namelijk tijdens zijn vakantie in België. Eén van de zeven geïnterviewde was niet afkomstig uit België maar uit Nederland. Toch werd zij in dit onderzoek opgenomen aangezien haar remigratieverhaal aansloot bij dat van de andere remigranten.

Vervolgens is het noemenswaardig dat een merendeel van de onderzoekspopulatie afkomstig is uit de van agrarische gebieden in Turkije, zoals bijvoorbeeld de regio Emirdag. Bij de remigratie maakt men echter nadrukkelijk de keuze om zich in de grote steden te vestigen, hetgeen onder andere verklaard kan worden door de grotere beschikbaarheid van jobs. De participanten die naar Turkije willen migreren zijn woonachtig in de provincie Oost-Vlaanderen (7), de andere participanten waren afkomstig uit de provincie Antwerpen (1) en Brussel (1).



De leeftijd van de participanten varieerde van begin twintig tot begin vijftig jaar. Elk individu heeft een diploma hoger onderwijs behaald. Bijna alle geïnterviewde participanten met een remigratiewens naar Turkije behaalden een masterdiploma en enkelen een academische bachelor. Bij de geremigreerden is er een min of meer gelijke verdeling tussen diegene met een masterdiploma en die met een bachelor. Twee mannen behaalden een doctoraat in België en zijn nu in Turkije werkzaam in universitaire instellingen als lector of professor. Drie personen zijn actief in de toeristische sector waarvan twee in een kaderfunctie. Een persoon is een bedrijfsmanager en een andere is ambtenaar. Van degenen die in België woonachtig zijn, zijn er drie actief in overheidsdienst, een in de telecommunicatiesector, een in een ngo, een is huisvrouw en drie waren masterstudenten op het moment van de bevraging.

Tot slot kende de groep van participanten een heterogeniteit qua migratie-generatie. Er werden interviews afgenomen bij zowel tweede als derde generatie migranten. Tweede generatie wordt geconceptualiseerd als kinderen van de eerste generatie migranten, deze zijn in België geboren of naar België geïmmigreerd voor de leeftijd van 6 jaar. De derde generatie wordt omschreven als personen van wie minstens één ouder tot de tweede generatie behoort (Waters & Jimenez, 2005). Van de zeven remigranten zijn er vier participanten van het tweede generatie en drie van de derde generatie. Van de negen participanten die de wens hebben om naar Turkije te verhuizen zijn er vier van de tweede en vijf van de derde generatie (zie bijlage 5 voor de datamatrix).

## **Hoofdstuk 5: Dataverzameling**

Zoals eerder aangehaald werd in dit onderzoek gebruik gemaakt van kwalitatieve dataverzameling onderbouwd door het constructivisme als filosofisch paradigma. Dit paradigma stelt dat realiteit zelf een sociale constructie is en dat er verschillende betekenissen gegeven worden aan die realiteit. Het erkent dat de betekenisgevingen en de meningen van mensen de werkelijkheid vormen, hetgeen een intersubjectief gebeuren is. Constructivisme apprecieert dat de opvattingen van mensen hun leefwereld, de stuwende kracht zijn achter de sociale werkelijkheid. Deze opvattingen

komen tot stand door interactie met anderen (Mortelmans 2013). Ook remigratie kan goed bestudeerd worden aan de hand van het constructivistische paradigma, waarbij de zelfverkleerde motieven en ervaringen van de betrokkenen ons helpen begrijpen hoe dit fenomeen tot stand komt. Deze studie beoogt de subjectieve beleving van de betrokkenen om zo een stap als remigratie te achterhalen.

Door middel van semi-gestructureerde diepte interviews, werd samen met de participant getracht om de factoren in hun beleving te achterhalen die een rol spelen bij hun remigratie. Er wordt met andere woorden na gegaan welke factoren Turkije aantrekkelijk maken voor remigratie (pullfactoren) en de factoren die de participanten aanzetten om België te verlaten (pushfactoren).

De opstelling van de vragenlijst werd geformuleerd vanuit de literatuurstudie. Deze vragen waren vooraf gestructureerd door de onderzoeker maar er was steeds ruimte voor eigen inbreng van de participant. Dit leverde interessante en openhartige gesprekken op. Er werden twee verschillende vragenlijsten opgesteld: een voor degenen die een remigratiewens koesteren en een voor de participanten die naar Turkije zijn verhuisd. De vragenlijsten kennen een aantal verschillen. De kernvragen zijn hetzelfde, maar bij de tweede groep stelde de onderzoeker extra vragen met betrekking tot de evaluatie van de remigratie. De betrokken personen konden steeds kiezen of het interview in het Nederlands of Turks doorging.

De vragen werden tijdens een pilotstudie voorbereid en verder uitgebreid tijdens het proces van de bevestigingen. Deze grondige cyclische analyse van de vragenlijst werd mogelijk gemaakt door het langdurige verblijf van de onderzoeker in Turkije en de ruime tijd die er tussen de verschillende interview sessies in Turkije en in België zat. De eerste interviewronde ging van start midden augustus 2018 in België. Daarna volgden de interviews in Turkije. Na interviews in Istanbul trok de onderzoeker een week uit om deze uit te schrijven en de vragenlijst bij te stellen. Hierop volgden meteen de interviews in Antalya. De daaropvolgende interview sessies werden in februari afgenomen bij de respondenten met een emigratiewens.

## Hoofdstuk 6: Analyse methode

Voor de analyse van het empirisch materiaal werd gebruik gemaakt van de *Grounded Theory*. Deze inductieve benadering legt het nadruk op theorievorming en analyse. Vertrekkend vanuit de gegenereerde data zelf beoogt de onderzoeker theorie op te bouwen (Mortelmans 2013). Vervolgens wordt deze analyse gekenmerkt door zijn cyclische werking. Dit gebeurt door de voorlopig verzamelde data te vergelijken met nieuwe data en op die manier te verfijnen. Het cyclische codeerproces verliep in drie fasen: open, axiale en selectieve codering. Op basis van de codes werd gestreefd om theorie te ontwikkelen. De analyse verliep als het ware op experimentele wijze: er werd geen gebruik gemaakt van vooropgestelde schema's om zo de openheid van de verzamelde data te vrijwaren. Alles wat gecodeerd is, wordt samengevoegd en vervolgens wordt er bekeken of er al dan niet een duidelijke lijn in zit. Bij de codes wordt nagegaan of er samenhang is tussen de codes of er specifieke concepten afgeleid kunnen worden. Daarnaast werd er gekeken naar de achtergrond kenmerken, zoals bijvoorbeeld de generatie waartoe de participanten behoren om te kijken of daarin bepaalde tendensen te ontwaren zijn.

Bij het open coderen werden in de tekst in Word labels geplaatst, waarbij deze zo dicht mogelijk aansloten bij de betekenisgeving van de participant. Hierna werd axiaal gecodeerd. In deze fase werden de betekenisvolle codes samengevoegd onder grotere categorieën. De voornaamste categorieën die bij deze codering naar voren kwamen, zijn: jobtevredenheid, carrièreverloop, sociale netwerken, huwelijksmigratie en verbondenheid met Turkije. De labels werden ondergebracht onder de gevonden push- en pullfactoren. Bijvoorbeeld alle data met betrekking tot de arbeidsmarktpositie werd onder deze categorie geplaatst. Deze categorieën werden voortdurend aangepast en uitgebreid en vervolgens met elkaar in relatie gebracht om theorie te vormen. Bij elke participant werd een document aangemaakt met zijn push en pullfactoren en, daarna werden deze data vergeleken met die van de andere participanten. Tot slot zijn de Turkstalige interviews in het Nederlands uitgetypt.

## Hoofdstuk 7: Ethiek

De remigratiethematiek lag nogal gevoelig bij enkele participanten. Vandaar was het belangrijk om de participanten te duiden op het feit dat met alle ethische kwesties rekening gehouden zou worden en dat het onderzoek op een respectvolle manier zou gebeuren. Zo is er rekening gehouden met de ethische onderzoeksregels, namelijk de procedurele, situationele en relationele ethiek (Mortelmans 2013).

Wat het procedurele ethiek betreft: die heeft als voornaamste doel om de privacy te garanderen en geen psychologische schade toe te brengen. De onderzoeker anticipeerde op de bezorgdheden van de participanten in verband met hun privacy in de loop van het onderzoek. Vooraleer het interview plaatsvond werd indien mogelijk een vertrouwensband gerecreëerd. Dit werd mogelijk gemaakt door bijvoorbeeld enkele uren vooraf samen tijd door te brengen door te wandelen, of thee te drinken. Dit, maar ook het gegeven dat de participanten dezelfde culturele achtergrond hebben, zorgde ervoor dat de onderzoeker zich makkelijk om in hun leefwereld kon inleven. Tijdens sommige interviews brachten de aangehaalde onderwerpen emoties als verdriet en kwaadheid naar boven. Voor vele participanten bleek een emotioneel zware periode, vaak veroorzaakt door ervaringen met racisme op de werkvloer of het zich niet aanvaard voelen in de samenleving, een belangrijke pushfactor te zijn. De onderzoeker anticipeerde op zulke emotionele door een begripvolle, rustige houding aan te nemen en indien nodig het interview te pauzeren. Daarnaast werden de participanten via de informed consent geïnformeerd waarover het onderzoek ging, wat er met de resultaten ging gebeuren, werd er instemming gevraagd over de opname van de interviews, werd de mogelijkheid vermeld om ten alle tijden het interview stop te zetten of om bepaalde vragen niet te beantwoorden. Om de privacy van de participanten te garanderen werd bij de rapportering met pseudoniemen gewerkt.

Wat de situationele ethiek betreft konden de participanten steeds zelf kiezen waar het interview plaats zou vinden. De afname gebeurde in rustige omgeving zonder aanwezigheid van derden zodat de betrokken persoon vrijuit kon spreken.

Conform de relationele ethiek verliep interactie tussen de onderzoeker en participanten op een respectvolle manier verliep. Tijdens het interview namen beide partijen een open en, eerbiedige houding aan. Verder werden na afloop van het interview met enkele participanten nog vriendschappelijke contacten behouden.

## **DEEL 4: RESULTATEN**

Dit hoofdstuk bestaat uit twee delen. In het eerste deel behandelen we de push- en pullfactoren die spelen voor de participanten die willen remigreren, in het tweede deel de factoren die van belang zijn voor de participanten die effectief verhuisd zijn. Door de twee groepen te vergelijken en de push en pullfactoren te contrasteren, wordt duidelijker wat de trigger is voor remigratie.

### **Hoofdstuk 1: Remigratie**

Uit dit onderzoek blijkt dat de verhuis van personen met een migratieachtergrond naar het land van hun ouders of voorouders- in ons geval Belgen met Turkse roots die naar Turkije verhuizen- niet zo makkelijk te vatten valt onder de term 'remigratie' als we kijken naar de ervaringen van de betrokken personen zelf. In de literatuur wordt voor een dergelijk verhuis het begrip 'remigratie' gehanteerd. Dit onderzoek toont echter aan dat het grootste deel van de participanten anders naar hun verhuis kijkt. Voor dertien van de zestien participanten voelde hun verhuis eerder aan als 'emigratie' dan als 'remigratie'. Zij spreken niet in termen van een terugkeer, maar eerder in de zin van verhuizen naar een nieuw plek in een ander land. Zij beargumenteren dit door te stellen dat ze in België geboren en/of opgegroeid zijn en dat hun leven zich voornamelijk daar afspeelde. Daarbij wordt Turkije niet beschreven als hun oorspronkelijk thuis.

### **Hoofdstuk 2: Onderzoeksbevindingen in België bij aspirant-remigranten**

Het eerste deel heeft als doel om de migratieaspiraties van de hoogopgeleide Belgische Turken te achterhalen. Hier wordt uiteengezet welke push en pullfactoren zij belangrijk achten voor hun remigratie.

## 2.1. Arbeidsmarktpositie in België als pushfactor?

Het grootste deel van de participanten geeft aan België niet te verlaten omwille van ontevredenheid over hun positie op de arbeidsmarkt. Integendeel, zeven van de negen participanten met een remigratiewens zijn tevreden en waarderen de aanwezigheid van financiële zekerheid in België. Volgens Emine is de economie in België globaal gezien beter ontwikkeld dan die in Turkije, omdat men in België gemiddeld meer verdient en over sterk uitgebouwde sociale rechten beschikt. Bovendien geven zes participanten aan dat zij voldoende kansen krijgen op de arbeidsmarkt:

*Qua mijn domein heb ik heel veel kansen. Ik heb een redelijk goed diploma.*

*-Emre*

Daartegenover staat echter dat drie pas afgestudeerde participanten hun onzekerheid uiten over hun toekomst op de arbeidsmarkt. Emine vermoedt dat, los van haar etnische achtergrond, het met haar diploma klinische psychologie het niet evident zal zijn om een job te vinden. Als zij niet snel zicht heeft op een job in België, wil ze uiteindelijk verhuizen naar Turkije.

Een uitzondering hierop is Merve die daarentegen overtuigd is dat iemands etnische afkomst het op verschillende manieren moeilijk maakt om aan de bak te komen in België. In haar omgeving hebben hoogopgeleiden een ongelijke behandeling ervaren tijdens sollicitaties. Zo werd er aan een kennis gevraagd of zij later een hoofddoek zou willen dragen. Daarbij werd meegegeven dat indien dit het geval zou zijn, zij niet zou worden aangenomen. Daarnaast vertelt zij dat ze deze overtuiging niet alleen baseert op ervaringen van anderen, maar dat haar Turkse achtergrond ook voor moeilijke periodes zorgde in haar eigen leven. Ze stelt dat ze met een Vlaamse naam helemaal anders bekeken zou worden. Wanneer mensen weten dat ze Turkse is, voelt zij dat hun manier van omgaan verandert.

Binnen de groep participanten die willen remigreren valt de overtuiging op dat een meerderheid vindt dat het ze het niet slecht stellen in België op vlak van werk.

Wanneer we het hebben over doorgroeimogelijkheden kunnen we uiteenlopende ervaringen zien, afhankelijk van de samenstelling van de werkomgeving. Participanten tewerkgesteld in een multiculturele werkomgeving beweren geen moeilijkheden te ervaren op het werkvloer. Zij ervaren noch directe, noch indirecte vormen van uitsluiting. Dit in contrast met participanten met een werkomgeving die hoofdzakelijk uit etnische Belgen bestaat. Zo ondervond Batuhan die in een witte omgeving werkt dat zijn etnische afkomst mogelijk indirect een hindernis vormt om carrière te maken:

*Goh 't is nooit zo dat je de nodige studies of nodige skills hebt dat je altijd in aanmerking komt om een goede carrière te zetten. Der zijn andere factoren erbij waar dat je weet van, die afhangen om daar te geraken. Dat is natuurlijk niet iets dat mondeling echt gezegd wordt. Maar ge voelt dat wel aan.*

Kortom, het merendeel van de participanten verklaart geen pijnpunten te ervaren bij het vinden van een job en zijn tevreden met hun arbeidssituatie. Enkel ervaren ongelijke kansen bij het doorgroeien in een witte werkomgeving. Sommige pas afgestudeerden vrezen met hun diploma niet meteen aan de slag te kunnen en zien Turkije als een secundaire arbeidsmarkt..

## **2.2 .Pullfactoren met betrekking tot de Turkse arbeidsmarkt?**

De economische recessie die in de tweede helft van 2018 in Turkije optrad, vormt geen doorslaggevend reden om in België te blijven. Hoewel te verwachten is dat deze economische crisis de Belgische Turken zou weerhouden, willen de participanten toch die stap ondernemen. Mede door de overtuiging dat de Turkse arbeidsmarkt meer kansen zou bieden door de unieke positie die ze daar kunnen innemen omwille van het in België opgebouwde intellectuele kapitaal.

*Ik ben meertalig, ik heb geleefd in een ander land, ik heb een diploma. Ik ga daar niet een gewone loon krijgen. Ik ben daarvan overtuigd. Ik besef dat.*

*-Emine*

Deze overtuiging wordt versterkt door de succesverhalen van geremigreerde kennissen. Daarnaast gaven zeven van de negen participanten aan uit te kijken naar een job waarbij ze transnationale banden tussen Turkije en België kunnen onderhouden. Bij voorkeur



voor een Belgisch-Turkse werkgever. Vervolgens is het opvallend dat drie van de negen participanten benadrukken dat ze hun land van herkomst mee willen opbouwen met hetgeen zij in België verworven hebben:

*Het is gewoon van België heeft me heel veel dingetjes gegeven en ik ben ook dankbaar maar ik wil nu ook wel zien of ik nu ook daar iets kan doen. Zowel voor mijn eigen als voor het land.*

*-Nevzat*

Zij beschouwen België als een uitgebouwde welvaartstaat waar alle rechten verworven zijn. Turkije daarentegen is in opbouw. Zo zouden Esma, Nevzat en Lale graag iets willen betekenen en bijdragen aan de Turkse samenleving. Esma is ervan overtuigd dat mensen haar in België niet nodig hebben, maar dat haar expertise wel gewaardeerd wordt in Turkije.

De participanten koesteren zowel positieve als negatieve verwachtingen met betrekking tot werken in Turkije. Men verwacht moeilijkheden met de bedrijfscultuur en de Turkse taal. Ten eerste vertelt men dat het aanpassen wordt aan de bedrijfscultuur in Turkije. Die wordt als een 'mannelijke' wereld met een sterke hiërarchie omschreven. Ten tweede is er het gegeven dat men de Turkse taal minder goed beheerst dan de autochtone Turken. Dit schrikt enkele participanten af. Nur is bijvoorbeeld gesocialiseerd in een arbeidersmilieu en kreeg een beperkte Turkse taalregisters (restricted spreekcodes) mee. Zij maakt zich dan ook zorgen of zij zonder de Turkse standaardtaal te spreken een hoge werkpositie zal kunnen krijgen.

In de motivatie noemt men de Turkse economie nauwelijks als de voornaamste factor om te remigreren. Toch zijn de meesten ervan overtuigd dat het in Turkije makkelijker zal zijn om werk te vinden en door te groeien. Niettemin wilt men pas effectief de stap zetten wanneer het duidelijk is dat hun financiële situatie daar hetzelfde of beter zal zijn dan hun huidige in België.

## 2.3. Sociaal – cultureel in België als pushfactor?

In België vormen de participanten een etnische minderheid. Ze geven aan frequent behandeld te worden als lid van een etnische minderheid door etnische Belgen. Zo wordt geaccentueerd wat zij niet zijn: ze zijn “anders” en maken geen volwaardig deel uit van de Belgische samenleving. Doordat ze in de Belgische samenleving voortdurend anders bekeken worden, wordt hun Turkse identiteit versterkt:

*Gewoon die Turkse identiteit is zo centraal, dat is het verschil en dat wordt belicht dat wordt benadrukt. Hier voel ik me meer Turks dan in Turkije. Want hier is uw Turkse identiteit relevant, dat is hetgeen je anders maakt dan de rest. -Lale*

De sociale omgeving speelt een belangrijke rol bij het bepalen van de identiteit. De wij-zij-opdeling heeft een grote impact op de mate waarin de participanten zich verbonden voelen met de Belgische samenleving. Ondanks het feit dat zij geboren zijn in België en zichzelf aanvankelijk niet als een buitenstaander zien, voelen ze zich door het labelen gaandeweg meer en meer zo. Om dit te duiden, geeft Emine bijvoorbeeld aan dat zij derde generatie jongere nog steeds beschouwd wordt als “allochtoon”, waarbij de buitenwereld haar benadert alsof zij pas gisteren is aangekomen.

Deze wij-zij-opdeling en de daaraan gekoppelde houding tegenover etnische minderheden, wordt volgens de participanten alleen maar verstrekt door de opkomst van rechtse partijen en de media. Het is volgens vijf participanten een doorslaggevende factor in de huidige polarisatie van de samenleving en de daarmee gepaard gaande stigmatisering. De participanten geven aan dat sinds 9/11 moslims negatiever voorgesteld worden in de media. Dit is een reden voor Ece en Nevzat om het nieuws in België niet meer te volgen. Ze ontwikkelden een afkeer waardoor zij meer focussen op internationale nieuwskanalen.

Daarnaast creëert hun islamitische achtergrond het gevoel een “tweederangsburger” te zijn. Zo haalden twee participanten aan dat het dragen van een hoofddoek hun schoolcarrière hinderde. In onderstaand citaat legt Lale de situatie uit:

*Kijk hier heb ik bepaalde jobs totaal niet heb kunnen overwegen zelf. Omdat ik een hoofddoek draag en dat vind ik jammer. Ik zou graag leerkracht willen worden, dat was één van de dingen waar ik aan dacht. Maar daar zou ik nooit werk vinden met een hoofddoek. Dus ik kon dat zelfs niet*

*overwegen om dat te studeren.*

Het dragen van haar hoofddoek zorgde er niet alleen voor dat ze bepaalde studierichtingen niet overwoog. Het zorgde ook voor ongemakkelijke situaties in het secundair. Ze benadrukt dat ze hierdoor anders benaderd werd en ze zich op school niet op haar gemak voelde doordat ze zich constant moest verantwoorden over haar religieuze achtergrond. Dit gevoel van onbehagen deelt ook Emre. Zijn voornaamste drijfveer om te verhuizen is het hoofdoekenverbod op school in België. Hij maakt zich zorgen over het mentaal welzijn van zijn dochters. Leerlingen die bij de schoolpoort hun hoofddoek moeten afzetten, krijgen volgens hem het gevoel dat zij daar niet thuis horen. Hij geeft aan dat hij zijn dochters dit gevoel wilt besparen. Vervolgens stellen vier participanten dat structureel de rechten van moslims afgenomen worden:

*Als er meer vrijheid komt voor moslims in plaats van meer beperkingen. Nu er is weer iets met verdoofd slachten en daarvoor was het met besnijdenis met moslims. Ik zie dat structureel de rechten van de moslims wordt afgenomen. Dus als er iets ten voordele van de gelovigen zou veranderen dan blijf ik liever hier.*

*-Emre*

De meervoudige identiteit wordt niet erkend en dit zorgt voor een groeiend gevoel van onbehagen bij acht participanten. Het wekt de indruk op dat ze zich gedwongen moeten identificeren met één van de culturen. Eén van deze participanten, Lâle maakt in het volgende citaat duidelijk hoe moeilijk dit voor haar is:

*Soms heb ik echt het gevoel van ik pas hier precies niet. Alsof ik zo een puzzelstuk aan het forceren ben.*

De daarmee gepaarde conflicten vormen, voor vijf van de negen participanten, één van de prominentste redenen om naar Turkije te verhuizen. Deze vijf, willen hun kinderen het leed van uitsluiting besparen en hen behoeden voor vervreemding van hun Turkse cultuur:

*Ik vind dat heel belangrijk en dat ze ook zo éénheidsgevoel hebben met Turkije. Want ik ben nu zowel echt extreem pro Turkije omdat daar zo van hou. Maar niet iedereen is zo hier. Ik zou niet willen bijvoorbeeld dat mijn kinderen ook zo'n beetje vervreemd worden van onze cultuur of van wat er daar gebeurt.*

*-Merve*

*Soms denk ik ook van ik wil mijn kind dit niet aandoen en gewoon meenemen naar Turkije en dat hij zich 100% Turk kan voelen. En zich niet verdeeld voelt.*

*-Nur*

Dit toenemend ongenoegen over de houding tegenover etnische minderheden wordt door zeven van de negen participanten als voornaamste drijfveer aangehaald om België te verlaten. Het anders bekeken worden en de daarmee gepaard gaande moeilijkheden vallen volgens hen weg in Turkije. Daarnaast vrezen zij dat de komende generaties de Turkse identiteit zullen verliezen. Enkelen willen remigreren om assimilatie te voorkomen, zodat zij hun Turkse cultuur en islamitische geloof kunnen behouden.

## **2.4. Sociaal – cultureel in Turkije als pullfactor**

Zoals we hierboven hebben gezien is het van groot belang voor de participanten om ergens maatschappelijk aanvaard te worden. Velen van hen stellen vragen als: tot welke samenleving behoor ik nu eigenlijk? Zes van de negen participanten voelen zich meer op hun gemak in Turkije. Volgens de participanten kun je daar zijn wie je wil zijn:

*In Turkije ben je gewoon wie dat je zijt. Niemand vraagt u af wat je daar doet. Maar hier in België is het altijd zo dat je iemand anders bent.*

*-Nur*

*Het stukje ergens niet vreemd zijn is heel aangenaam. Om echt thuis te komen, om herkend en erkend te worden als “jij bent één van ons”*

*-Ece*

Deze citaten vertellen ons dat de participanten het aangenaam vinden in Turkije niet als een vreemdeling gezien te worden en dat ze zich ook niet telkens over hun afkomst hoeven te verantwoorden. Doordat hun morele en culturele gedachtengoed strookt met die van hun omgeving en hun religieuze en culturele gewoontes niet meer afwijkend zijn van de norm, valt het gevoel verschillend te zijn weg, waardoor men zich comfortabel voelt. Lâle legt uit dat zij graag eens deel zou willen uitmaken van de meerderheid, en dat ze in Turkije minder zou moeten verantwoorden waarom zij islamitisch is of een hoofddoek draagt. Het valt op dat dit een belangrijke factor is voor een groot deel van de participanten, gezien de grote waarde die eraan hechten.

Dit is echter niet de enige sociaal culturele pullfactor. Een tweede frequent genoemde factor is de Turkse levensstijl, die gekenmerkt wordt door een behulpzame, gastvrije en collectivistische manier van leven. Dit werd maar liefst zeven keer benoemd. Nevzat verwijst naar de levenskwaliteit die beter is in Turkije, door te zeggen dat Turken meer genieten van het leven. Ook Nur deelt deze gedachte. Turken zouden meer ontspannen zijn en zich minder druk maken over het leven. Een andere participant, Merve, omschrijft de Turken als een opener en warmer volk die haar, ondanks het feit dat zij 23 jaar in België heeft gewoond, welkom heten. Maar ook de collectivistische cultuur, waar de familiebanden centraal staan en het zorgen voor de naasten, is aantrekkelijk:

*Maar het collectieve of het collectivistische in de samenleving waarin mensen veel meer gaan delen met elkaar, waar mensen meer sociaal contact gaan hebben, elkaar meer helpen en luisteren naar elkaar vind ik een enorm pluspunt in Turkije. Gastvrijheid is daar ook een onderdeel van, dat staat op nummer één tegenover de Belgische samenleving.*

*-Ece*

Een ander reden die door vier participanten werd aangehaald, is dat Turkije een mooi land is met een mediterraan klimaat.

Verder blijkt een uitgebreid socio-cultureel aanbod een reden voor remigratie. Een meerderheid van de participanten verwijst naar het gebrek aan sociaal-culturele mogelijkheden in België, waarbij de activiteiten die vanuit de cultuursector georganiseerd worden voor de Turkse gemeenschap beperkt blijven tot Turkse concerten. Zij zijn op zoek naar een ruimer aanbod Turkse cultuur, met theater, wetenschappelijke lezingen,.. Het beperkte aanbod maakt dat Nur minder buitenhuis actief. Zij vraagt zich af of het niet beter zou zijn om naar Turkije te verhuizen zodat ze meer onder de mensen zou komen. Daarnaast wordt het leven in België als monotoon omschreven: in de week staat het werken centraal waarbij men s 'avonds ontspant door bijvoorbeeld naar de bioscoop te gaan. Men ervaart dat er verder weinig andere activiteiten te beleven zijn. Turkije daarentegen is levendiger, in de week als in het weekend. Mensen zijn tot de late uurtjes nog op straat, de winkels zijn tot 23 uur open. Vooral Istanbul wordt geassocieerd met een kosmopolitische en bruisende stad met een breed aanbod kunst en cultuur. Dat creëert het gevoel dat het leven daar nooit stopt.

## 2.5. Sociale netwerken

Het transnationaal netwerk van de participanten wordt voornamelijk onderhouden door frequente reizen. Elke participant bezoekt jaarlijks Turkije. Velen hebben er zelfs een huis of familieleden waarbij ze terecht kunnen:

*Ja we hebben daar ook familie en ze hebben een huis. Dat maakt ons minder zorgen van moest je terugkeren dan moet je geen zorgen maken van waar ga ik wonen.*

*-Nur*

Het bestaan van dit netwerk verlaagt de psychologische barrière om te remigreren. Tijdens de zomervakantie brengt men doorgaans tijd door met naasten. De remigratiewens lijkt dan ook het sterkste aanwezig te zijn na de zomervakantie.

Digitale communicatiemogelijkheden zoals Whatsapp maken het mogelijk om de contacten het hele jaar door te onderhouden. Toch stellen we vast dat de transnationale betrokkenheid op een laag pitje staat wanneer men in België is. Enkel bij belangrijke gebeurtenissen zoals een geboorte of feestdagen worden de contacten opnieuw opgenomen. Uit de gesprekken bleek eveneens dat, zeker voor het derde generatie, de betrokkenheid bij hun Turkse verwanten niet langer even consistent is als voorheen. De meesten voelen zich in eerste plaats verbonden met hun eigen groep in België en in mindere mate met verre familieleden in Turkije.

Wanneer de familie hoofdzakelijk in België vertoeft, wordt dit als een reden opgegeven om in België te blijven. Wanneer daarentegen de familie voornamelijk in Turkije woont, geven de respondenten aan dat dit een motivatie vormt voor remigratie. Verscheidene participanten stellen dat de afwezigheid van een sterk uitgebouwd sociaal netwerk in Turkije onzekerheid schept. Vandaar willen drie van de negen participanten enkel verhuizen samen met het kerngezin.

Voor de vijf participanten wiens echtgenoot of ouder via huwelijksmigratie naar België is gekomen, vormt heimwee naar familieleden en vrienden in Turkije een belangrijke motivatie.

Tot slot lijkt het hebben van een gezin met kinderen een remmend element voor remigratie. Deze kinderen volgen onderwijs in België en remigratie zou dan ook betekenen dat zij hun schoolvrienden achterlaten. Daarnaast haalden een aantal respondenten aan dat de beslissing om te remigreren niet alleen hun eigen leven zou beïnvloeden maar ook de toekomst van hun kinderen bepalen. Dat in tegenstelling tot de participanten zonder een gezin.

## 2.6. Partnerkeuze als motivatie?

In wat volgt wordt er eerst nagegaan of de beslissing van de Belgische overheid in 2011 om huwelijksmigratie tegen te gaan een pushfactor vormt. Zou de verstrenging van de huwelijkswetgeving een motivatie zijn om te verhuizen om toch noch te kunnen huwen met de partner naar keuze? Opvallend is dat geen enkele geïnterviewde verhuist naar Turkije in het kader van huwelijksmigratie. Volgens de meerderheid van de participanten ligt de oorzaak hiervan niet in de verstrenging van de regelgeving maar eerder in de afname van transnationale huwelijken. Hiervoor werden drie oorzaken aangehaald.

Ten eerste vertellen enkelen dat de mentaliteit van de Belgische Turken gewijzigd is ten opzicht van de vorige generaties. De meeste participanten, zeven van de negen, staan sceptisch tegenover transnationale huwelijken. Zo benadrukt Batuhan dat elk transnationaal huwelijk in zijn omgeving leidde tot problematische situaties. Vandaag realiseren Belgische Turken zich de moeilijkheden die samengaan met transnationale huwelijken:

*Ja die mens moet van nul beginnen. Heeft geen taalkennis en kent die cultuur hier niet. Heeft nooit een werkverleden gehad hier in België. Begint van nul. Ik vind dat een heel slecht idee om met iemand van Turkije te trouwen.*

*-Batuhan*

Verder in het interview argumenteert hij dat die partners louter voor het Belgisch paspoort komen en hun echtgenoot in België misleiden. Van zodra ze de Belgische

nationaliteit verworven en een job gevonden hebben, zitten zij niet langer in een afhankelijkheidsrelatie en komt er een omwenteling in de relatie met hun echtgenoot.

Omwille van deze redeneringen hebben de participanten een kritische houding ten opzichte van transnationale huwelijken. Hun visie is gevormd door ervaringen in hun eigen omgeving. Uit de interviews kwam naar voren dat zij opteren om samen te leven met een Belg met Turkse roots omwille van de vele gelijkenissen. Door hun vergelijkbare migratiegeschiedenis ontwikkelden zij een gelijkaardige levensstijl en visie wat een ideaal recept vormt voor een huwelijk.

Vervolgens stellen de participanten dat België geen aantrekkelijk land meer is voor huwelijksmigratie, mede door de geringe economische groei in Turkije:

*Nee ik denk niet door de wetgeving maar ik denk gewoon omdat België geen aantrekkingskracht meer is.*

*-Nur*

Ten derde wijzen enkelen erop dat de huwelijksmarkt voor hoogopgeleiden in België interessanter is geworden. Deze participanten zoeken uitdrukkelijk een partner met een gelijkaardig opleidingsniveau en menen dat ze daarvoor niet meer op zoek moeten gaan in Turkije. Deze situatie is anders dan enkele decennia geleden. Een participant vertelt dat er in haar studententijd zo goed als geen hoogopgeleide Belgische Turkse studenten waren. Potentiële partners waren toen nauwelijks te vinden, de meesten waren volgens haar niet geïnteresseerd in hogere studies. Om haar woorden te gebruiken “zaten die gewoon maar op straat te hangen en meer dan dat was het niet”. Dit was de belangrijkste reden waarom zij trouwde met een hoogopgeleide Turk uit Turkije. Met de toename van hoogopgeleide Turken in België suggereren enkelen dat de kans om een geschikte partner te vinden toegenomen is.

Tot slot zijn zes van de negen participanten ervan overtuigd dat de verstrenging van huwelijksmigratie een goede zaak is. Ook degenen die een transnationaal endogaam huwelijk hebben, deelden deze visie.



## **2.7. Politieke situatie in Turkije als pullfactor?**

Hoewel er tijdens de interviews nooit expliciet gevraagd werd naar de politieke voorkeur en of die al dan niet een rol speelt in de remigratiewens kwam het politiek aspect spontaan bij zeven van de negen participanten naar boven. Zes participanten haalden de onstabiele politieke situatie in Turkije en de buurlanden aan als een drempel voor remigratie. Merendeel van de participanten zijn tegenstanders van het huidige regering (AKP) en zijn sceptisch tegenover het president Erdogan. Desalniettemin lijkt dit geen obstakel te zijn voor de regerings-kritische participanten. In de interviews werd er benadrukt dat dit zeker geen reden is om niet te vertrekken, het maakt Turkije niet minder aantrekkelijker als land. Men zou remigreren mocht men een jobaanbieding krijgen in Turkije.

## **2.8. De trigger?**

Alle participanten koesteren remigratiegedachten. Dat wekt de vraag op waarom sommigen effectief de stap zetten en het bij anderen louter een voornemen blijft. Voor een groot deel van de participanten is het niet evident om hun droombeeld te realiseren. De meesten van hen zijn hier geboren en getogen en benadrukken hun verbondenheid met België. Het is een vertrouwde plek: hier hebben ze hun sociaal netwerk, beoefenen ze een job, hier gaan hun kinderen naar school. Daarbij wordt remigratie gezien als een risico. Pas wanneer ze een voldoende aantrekkelijke jobaanbieding krijgen, willen ze daadwerkelijk overgaan tot remigratie. Een concreet plan met een verzekerd inkomen blijkt voor alle negen een voorwaarde te zijn om de stap te zetten. Zo vertelt Lale, die vanuit België in Turkije solliciteert, dat ze enkel naar Turkije zal verhuizen wanneer ze woonplaats en werk geregeld heeft. Financiële zekerheid is voor iedereen een prominente factor bij de besluitvorming.

## Hoofdstuk 3: Onderzoeksbevindingen in Turkije bij remigranten

Het tweede deel belicht de remigratiemotivaties van de geïnterviewden die geremigreerd zijn. Welke push en pullfactoren zijn er en wat was doorslaggevend? Tijdens de interviews bevroeg de onderzoeker niet enkel de motivaties om te remigreren, maar kwamen ook de ervaringen met de effectieve remigratie aan bod.

### 3.1. Terugblik op de werksituatie in België (push)

In dit onderdeel stellen we de vraag: “hoe kijken de Belgische Turken die verhuisd zijn naar hun vroegere positie op de Belgische arbeidsmarkt?” Op die manier wordt er duidelijkheid geschept of de werksituatie al dan niet een belangrijke rol speelde in hun remigratiemotieven.

Opmerkelijk is dat voor vijf van de zeven participanten de financiële situatie dé belangrijkste reden was om te verhuizen, doordat Turkije hen meer en betere kansen bood op een job. Het merendeel van de participanten beoordeelt de arbeidsmarkt in België negatief. Niet dat zij in België geen job konden vinden, maar juist dat ze beperkte doorgroeimogelijkheden hebben ervaren en een moeilijke toegang tot vaste en beter betaalde jobs. Zij hebben het gevoel dat er op economisch vlak in Turkije meer mogelijkheden zijn. De citaten hieronder geven dat duidelijk weer:

*En misschien ook de frustratie van niet te kunnen groeien in het notariaat. Dat ik dacht van geluk te gaan zoeken in Turkije. Want dat is ook frustrerend hé als je geen opslag krijgt na drie jaar en niet kunnen doorgroeien. Dat is ambetant en vermoeiend eigenlijk.*

-Idris

*Dus na mijn doctoraat aan de universiteit van Gent was het voor mij heel moeilijk geworden om mijn carrière daar uit te bouwen. Dus ik had een aantal onderzoeksprojecten ingediend om dan post doc posities te laten financieren. Maar daar is daar telkens niet van aanvaard.*

-Kaan

De meerderheid was in België beroepsactief. Camile en Hatice verhuisden direct na hun studies. Deniz was na haar opleiding langdurig werkzoekend waardoor zij zich niet alleen op de Belgische arbeidsmarkt maar ook op de Turkse focuste:

*Ja ik kon gewoon geen baan vinden. Het was vreselijk en heel moeilijk.*

-Deniz

Ze is ervan overtuigd dat indien ze een job gevonden had, ze zeker niet vertrokken zou zijn. Bovendien werkten alle participanten in een context met nagenoeg alleen maar werknemers met een witte achtergrond.

Verder lijken tijdelijke contracten en geringe toekomstperspectieven een groot struikelblok te zijn voor de participanten. Zo blijkt uit het volgende voorbeeld:

*Als ik dan aan een job begon moest ik al snel weer zoeken naar een nieuw job. Snap je? Ik moest constant nieuwe jobs zoeken en kon mezelf niet ontwikkelen. Ik was genoodzaakt om bij jobs te vinden om financieel rond te komen.*

- Idris

Later in het interview stelde Idris dat hij op een bepaald moment zelfs drie jobs tegelijk combineerde om financieel rond te komen. Ook Hatice en Kaan uitten hun ontevredenheid over hun verloning en beperkte promotiekansen.

Zo goed als alle participanten gaven aan dat ze wilden groeien in hun carrière. Meer uitgedaagd worden en niet blijven steken in een situatie met weinig toekomstperspectief. Ze namen geen voldoening met een monotone baan, maar wilden er eentje met een vast en voltijds contract waarin ze zichzelf verder konden ontplooien. Eén participant gaf bijvoorbeeld aan dat zij zich als 'creatieve' persoonlijkheid niet helemaal kon ontplooien en zich 'gelimiteerd' voelde op het werk:

*In België heb ik het gevoel van je studeert af je werkt en je gaat trouwen en je gaat een huisje bouwen. Daar stopt het. Ik heb het gevoel daar dat je niet verder kan groeien. Ik ben zodanig een mens die creatief is en ik wil groeien en reizen. Ik wil mijn ding doen! Ik wil niet constant dat mensen mij in een hoekje stoppen. Zo van " dit ben jij Hatice" maar eigenlijk ben ik niet wat jij zegt. En dat*

*vind ik leuk om aan hier te wonen, je hebt het gevoel dat het hier niet stopt. Ik kan hier verder en doen wat ik wil. I have no limits, I can do what I want.*

- Hatice

Uit het voorgaande bleek al dat een toekomstperspectief belangrijk is voor veel participanten. Anderzijds zien we dat de beroepsactieve participanten de uitdagingen om hun ambities waar te maken, nuanceren. Hierbij zien we wel een verschil afhankelijk van het behaalde diploma. Degenen met een bachelor of masterdiploma wijzen erop dat de grote concurrentie op de arbeidsmarkt mogelijks de oorzaak was voor de geringe kansen die ze kregen. Er zijn veel werknemers die over dezelfde capaciteiten, zoals een ruime talenkennis, beschikken. Iemand die in België vier talen spreekt, wordt niet per se als uitzonderlijk ervaren. Voor doctors lijkt er op het eerste zicht geen verschil te zijn: zij vinden dat het na het behalen van hun doctoraat moeilijk is om door te groeien in de academische wereld. Echter wanneer er dieper ingegaan wordt op dit aspect, komen er verwijzingen naar oneerlijke behandeling naar boven. De participanten vertellen namelijk dat binnen hun onderzoeksgebied helemaal geen concurrentie was. Zo omschrijft een participant zichzelf al de enige expert in een waarvoor veel interesse was onder studenten. Hij vond het 'merkwaardig' dat zijn voorstellen om een vak te doceren ondanks die grote interesse door de vakgroep afgekeurd werd. Hij kreeg de perceptie dat hij zijn expertise niet mocht delen en enkel compleet onzichtbaar, 'achter zijn bureau', onderzoek mocht uitvoeren.

Sommige participanten deelden mee dat niet racisme op de werkvloer de doorslaggevende rol speelde voor hun vertrek, maar eerder de beperkte doorgroeikansen. De verklaringen die gegeven worden, kunnen gekoppeld worden met het aantal jaren dat men beroepsactief was. Participanten met geen of weinig anciënniteit geven de te hoge eisen die gesteld worden aan pas afgestudeerden, zoals het aantal jaar werkervaring als verklaring. Zij geven aan dat ongeacht etnische afkomst een groot deel van de hoogopgeleiden moeilijk werk vindt en vaak ondergekwalficeerde jobs uitvoeren.

Participanten met een langere jobanciënniteit geven ook andere redenen als verklaring voor de beperkte doorgroeimogelijkheden. Deze participanten geven aan dat wanneer je buiten de lijntjes kleurt tegenover de dominante witte groep het onmogelijk is om

carrière te maken. Niet huidskleur of ras spelen een doorslaggevende rol maar eerder iemands gedachtengoed over thema's als politiek, islam of zijn Turkse cultuur. Men heeft het gevoel dat wanneer zijn of haar gedachtengoed afwijkt van dat van de leidinggevende, het moeilijker wordt om door te groeien. Zo vertelt Kaan dat zijn politieke mening over Turkije niet geapprecieerd in de vakgroep aan de universiteit. Hij geeft aan dat 'mocht hij niet die houding hebben aangenomen' hij zijn job waarschijnlijk had kunnen behouden en verder had gestaan. Een andere participant Emir, wijst er vooral op dat iemands politieke of religieus/filosofische voorkeur een cruciaal element is om groen licht te krijgen voor een projectaanvraag of voor het krijgen van een vast contact.

De meeste participanten zijn ervan overtuigd dat de beslissingen van hun verantwoordelijken over promotie of contractverlenging niet gebaseerd zijn op de competenties van de betrokkenen, maar eerder op vriendjespolitiek en gelijkgezindheid. Een aantal onder hen wijzen er bovendien op dat een bepaalde manier van denken onmogelijk is door epistemische barrières. Zij geven aan dat hun werkgevers niet echt openstonden voor andersdenkenden, dat ze een eurocentrisch houding aannamen en de overtuiging koesterden dat hun politieke visies, waarden en normen beter zijn dan diegenen in de islamitische wereld. Het feit dat hun ideeën niet tot de mainstream behoren zorgde er volgens deze groep participanten voor dat er voor hen geen plaats was op de werkvloer. Veelal wordt echter wel benoemd dat geassimileerde personen met een migratie-achtergrond wel kunnen doorgroeien in leidinggevende posities. Wanneer leden van minderheidsgroepen willen doorgroeien naar de top, die voornamelijk bestaat uit etnische Belgen, is dit enkel mogelijk door dezelfde ideeën te delen:

*Je voelt u niet compleet geaccepteerd of aanvaard. Tenzij je zoals hen denkt, uw naam verandert. Een volledige assimilatie .... Als je die strategie van assimilatie kiest, dan is dit misschien de beste strategie is om als allochtoon te overleven . Integratie bestaat niet, ze aanvaarden u niet dat is allemaal gezever. Integratie betekent dat een wederzijdse...Maar in de realiteit verwachten ze van u assimilatie. Je moet eigenlijk uw identiteit opgeven, al uw kennis dat je meegekregen hebt van uw ouders moet je loslaten en die ontkennen en alles vanuit de andere, zoals hen denken en kijken. Uw naam veranderen, geen Turks meer spreken, uw kijk naar bepaalde zaken veranderen zoals huwelijk of wat er in Turkije gebeurt. Gewoon verwoorden alsof dat je een blanke witte persoon bent en dat er geen enkel verschil is. Het enige verschil is dat uw huidskleur een beetje bruin is maar uw geest is het*

*zelfde. Zoals Zuhale Demir, waarom is Zuhale Demir bij de NVA? Wat er uit haar mond komt zou ook uit Bart De Wever zijn mond kunnen komen.*

*-Kaan*

Zoals hierboven uiteengezet, kaart Kaan aan dat een minderheidsgroep die opgaat in de Vlaamse samenleving het eerder kan waarmaken. Een werknemer met Turkse roots moet zich op een dergelijke manier opstellen om door te kunnen groeien op de arbeidsmarkt. Deze coping strategie vindt de participant geen goede zaak maar wel een slimme keuze om carrière te maken.

Verder gaven verschillende participanten aan dat deze obstakels om hun ambities waar te maken leidden tot frustratie. Zo vertelde Idris dat mensen met een migratie-achtergrond levenslang kunnen werken in België, maar toch niet hoger kunnen klimmen op de arbeidsmarkt. Hij omschrijft dit als vermoeiend. Ook voor Deniz hadden deze obstakels een negatieve impact op haar mentale gezondheid. Ze voelde zich ongelukkig over het feit dat ze zo lang moest zoeken naar werk. Het feit dat men ondanks zijn diploma en andere capaciteiten slechts tot op een bepaalde niveau geraakte, vormde triggers die hevige emoties oproepen. Een aantal participanten gaven aan dat ze in België 'vast' zaten en te kampen hadden met machteloosheid. Dat had voor hen een niet te onderschatten negatieve impact had op hun dagelijkse leven.

Overigens wordt er belang gehecht aan een aangename werksfeer. Dit was voor de meeste participanten het geval, behalve bij Kaan die moeilijkheden ondervond. Hij vertelt dat hij vaak in een positie terechtkwam waarbij hij herhaaldelijk zijn opinie over de Armeense genocide, PKK en Erdogan moest verantwoorden. Soms kreeg hij opmerkingen als 'ah de Turk komt daar af'. Het voelde aan alsof hij altijd gereduceerd werd tot zijn etniciteit.

Over het algemeen blijkt uit de verklaringen van de participanten dat zij ongeacht hun gender of generatie, zich belemmerd voelden om door te groeien op de arbeidsmarkt.

### 3.2. Werksituatie in Turkije (pull)

Eén van de hoofdredenen om te verhuizen was voor vijf van de zeven geïnterviewden het perspectief op beter werk en betere carrièrekansen dat zij in Turkije aangeboden kregen. Verhuizen gebeurde niet van de ene op de andere dag, vooraf pluisten ze namelijk de mogelijke werkaanbiedingen uit. Zo ging één participant actief op zoek naar een 'deftigere' job. Hiervoor bezocht hij Turkije vier keer op één jaar. Twee andere participanten gingen na het vinden van hun job op inspectie bij de instelling, met als doel de toekomstige organisatie beter te leren kennen. Verder blijkt ook dat deze vijf personen pas vertrokken zijn, wanneer zij een betere jobaanbieding kregen dan de job die ze uitoefenden in België.

Tijdens de interviews waren alle participanten beroepsactief in Turkije. Vier van de zeven participanten zijn werknemers in Belgische en internationale organisaties, waarvan drie in luchtvaartmaatschappijen. Vervolgens is één participant een zelfstandige die een lange periode werkte als artiestenmanager, maar nu haar eigen modelijn heeft. De overige personen zijn actief in de academische wereld.

Vijf van de zeven personen hebben het op financieel vlak beter dan in België. Een voorbeeld is Idris, hij verdient nu meer dan toen hij woonachtig was in België. Dit geldt ook voor Emir:

*Het gemak nu dat ik een vast contract heb en een goede loon voor in Turkije. Mijn loon in België was maximum 2000 euro. Toen ik naar Turkije kwam was mijn startersloon min 2000 euro en het nam steeds toe. Maar nu met de economische crisis is het gedaald naar 1800 euro. Maar nog steeds voor in Turkije is dit een goede loon. Gelukkig is dit genoeg.*

-Emir

Ook Kaan benadrukt dat hij het op materieel vlak beter heeft. Nu heeft de participant, zoals hij zelf aanhaalt, een woning die hij zich niet kon permitteren in België. Maar niet iedereen heeft het getroffen met zo een hoge verloning. Een vrouwelijke participant haalde aan dat zij het in de eerste jaren financieel moeilijk had en niet direct aan werk geraakte. Het duurde enkele maanden vooraleer zij een job had gevonden en waardoor ze in het begin afhankelijk was van haar partner. Wat ze onaangenaam vond als

'geëmancipeerde vrouw'. Ze ondervond bovendien dat een netwerk belangrijk is om aan werk te geraken in Turkije.

De economische crisis die Turkije in 2018 trof, voelden de participanten niet zo hard in hun portemonnee, althans in vergelijking met de gemiddelde inwoner van Turkije. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat de participanten een hoge positie op de Turkse arbeidsmarkt bekleden. Dit werd duidelijk zowel uit informele als de formele gesprekken. Enkele participanten vermelden dat hun meertaligheid en diploma uit België hen daarbij hielp:

*Ik ben overgekwalificeerd. Ik ben meertalig mijn Engels en Frans zijn vloeiend. Dat was voor mij een enorm voordeel. En mocht ik in België gebleven zijn, was ik niet bijzonder in de arbeidsmarkt. Dat was zeker een voordeel voor mij.*

-Yeliz

Daarnaast merken enkele hoogopgeleiden op dat zij door hun verworven vaardigheden in België voornamelijk degenen zijn voor wie remigratie realistisch is. Dit migratieproces is volgens hen moeilijker voor laaggeschoolden, die geen unieke positie innemen op de arbeidsmarkt:

*Maar als je hoogopgeleid bent in Frankrijk, Nederland of België en je komt naar hier, dan sta je in een hogere positie. Maar als je met een laaggeschoolde diploma naar hier komt, dan ben je één van de miljoenen laaggeschoolden. Dat loopt hier vol. Natuurlijk gaan de vele mensen die in België verblijven niet naar Turkije komen want ze hebben toch geen kans om een gelijkaardig inkomen als in België te krijgen. De hoogopgeleiden hebben veel meer kans in Turkije.*

-Kaan

Naast een verbetering in verloning, is er voor velen een verbetering in het type contract en in de functie waarin men aangesteld is. Op het vlak van het type contract hebben vrijwel alle participanten momenteel een voltijds contract van lange duur. Opvallend is dat de meeste participanten onmiddellijk een functie met aanzien verwierven binnen de organisatie. Velen kwamen terecht in leidinggevende posities, zoals bijvoorbeeld human resources specialist van een afdeling. Maar ook in de academische wereld zijn er interessantere mogelijkheden. Zo kregen de twee gedoctoreerden snel een voltijds contract en werd één inmiddels aangesteld als professor.



Uit een groot aantal interviews blijken de carrièreperspectieven in Turkije veelal belangrijk voor de participanten. De participanten hebben het gevoel dat carrière maken opnieuw mogelijk is. Het is frappant hoe zichtbaar de doorgroeimogelijkheden zijn voor deze hoogopgeleide Belgische Turken. Daarbij hebben vele participanten het gevoel dat zij momenteel ruimte krijgen om zich beroepsmatig te ontplooien:

*Ik ben ook tevreden van mijn job. Ik doceer en bouw ervaring op die ik aan de UGent niet heb gekregen. Ik zie nu in dat docentschap zo belangrijk is, het is een belangrijke onderdeel van professor zijn aan de universiteit. En dat bouw ik nu op. Die kansen en ervaring krijg ik nu. Het is voor mij zeer verrijkend en het feit dat ik hier een nieuw generatie van jongeren kan opleiden is voor mij zeer enthousiasmerend.*

-Kaan

Uit deze getuigenis blijkt dat Kaan de gewenste kansen krijgt en ervaringen opdoet in het doceren aan een universiteit. Kaan en Emir wouden niet eender welk job uitoefenen in Turkije. Voor hen was het belangrijk om hun academische carrière te kunnen uitbouwen en onderzoek te voeren naar datgeen waarin ze geïnteresseerd zijn. Daarnaast zeggen sommige participanten dat Turkije hen met open armen ontvangt, omdat Turkije nood heeft aan mensen die kennis en innovatie meebrengen vanuit Europa. Omwille van hun expertise en in Europa verworven kennis zeggen sommigen een hogere loon en meer kansen te krijgen dan de gemiddelde Turkse hoogopgeleide. Zo haalt één participant aan dat universiteiten in Turkije internationale onderzoekers werven. Daarenboven ontving hij kort na zijn aanstelling een Tubitak-beurs (Turkse Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek) voor terugkerende Turkse onderzoekers.

Uitermate opvallend bij de vraag naar struikelblokken die de participanten ervaren op de Turkse arbeidsmarkt, is dat zij taalachterstand in het Turks naar voren schuiven:

*Ja de taal. Ik spreek Turks maar ik spreek niet zo goed als de Turken hier. Maar ik heb daar geen grote problemen mee gehad mijn collega's die hadden me ook goed geholpen destijds.*

-Deniz

Ze waren zich bewust dat dit een hindernis kon vormen bij de remigratie naar Turkije. Uit de interviews kwamen verschillen tussen de generaties naar boven. De jongere

generatie Belgische Turken heeft nooit op school Turks leren schrijven. Terwijl de participanten van de tweede generatie op een latere leeftijd naar België kwamen en nog Turks lager onderwijs hadden genoten. Tijdens hun verblijf in Turkije nam hun Turkse taalvaardigheid toe.

Naast de moeilijkheden met Turkse taalbeheersing stelt zich een ander probleem, namelijk de werkcultuur. Deze wordt omschreven als een hiërarchische werkcontext, waarbij degenen die zich onderaan de structuur bevinden geen zeggenschap hebben in de besluitvorming en zich onderdanig moeten opstellen. Op dat vlak wordt het Belgische systeem door de meerderheid meer gewaardeerd. Daarnaast verloopt de manier van werken volgens de geïnterviewden 'chaotischer'. Doorsnee werknemers in Turkije stellen zich nonchalanter op en het is voor velen aanpassen aan deze manier van werken:

*Maar het wennen aan het praktische leven, het feit dat ze lossier zijn, dingen nooit klaar krijgt in één dag. Je dingen niet snel geregeld krijgt bij bv openbare instanties enzo. Die papierwerk en administratie duurt heel lang. Dat was emigratie, dat was een hele gewenning geweest en daar heb ik ook het meeste moeite mee gehad omdat je altijd vergelijkt met strikt geordende België waar alles heel snel loopt. Je weet als je bij A bent hoe dat Z er uit gaat zien. In Turkije is dat niet het geval, alles is een verassing.*

- Camile

Tot slot is het noemenswaardig dat vijf van de zeven participanten aanhaalden dat zij 'genoodzaakt' waren om naar Turkije te verhuizen. 'Je doet alles voor jouw job'. Als je het wil waarmaken op vlak van werk, dan was dat voor de meesten niet vanzelfsprekend in België, dan moet je een gedurfde beslissing nemen met de bijhorende risico's. Een participant omschreef dit helder:

*Je hebt je inkomen in België maar misschien ergens anders kan je meer verdienen voor dezelfde werk. En dat is een keuze die je moet maken. Ik zeg het ofwel wil je het safe houden en kies je België, als je risico's wil nemen kies je voor het buitenland of Turkije.*

-Hatice

### 3.3. Sociaal-cultureel als pushfactor

Sociale uitsluiting en discriminatie blijken de remigratiewens en het leven van de remigranten te beïnvloeden. Van de zeven participanten zijn er vier die getuigen van discriminatie. Discriminatie kent verscheidene vormen. Er werd tijdens de gesprekken niet gefocust op een specifieke vorm. Het perspectief van de participanten stond centraal: zij gaven zelf aan hoe en waar zij er mee in aanmerking kwamen. Hierbij werd discriminatie in het onderwijs, de media en in de samenleving in het algemeen aangehaald.

Wat betreft het onderwijs zijn er talloze verhalen van participanten die discriminatie op school aangeven. Vaak met betrekking tot belangrijke keuzes die gemaakt moeten worden in verband met de schoolcarrière. Drie van de zeven participanten geven aan dat zij bij de overgang van het basis naar het secundair onderwijs een negatief advies kregen om ASO te gaan volgen. Maar ook in het secundair onderwijs werden sommigen doorverwezen naar maatschappelijk minder gewaardeerde studierichtingen. In dit verband gaven twee participanten aan dat zij vaker een ongelijke behandeling kregen ten opzichte van etnische Belgen. Ze vonden het oneerlijk dat bepaalde leerkrachten minder van hen verwachten en hun schoolloopbaan zo hard beïnvloedden, enkel en alleen op basis van hun afkomst. Sommigen vertelden dat zij zelf net hiervoor de lat voor prestaties verhoogden en hoe dit hen motiveerde om te excelleren op school. Ook voelden velen spanningen omwille van hun islamitische achtergrond. Hatice zegt bijvoorbeeld dat wanneer ze vastte tijdens de maand Ramadan, ze tijdens de middagpauze door de leerkrachten apart werd gezet. Daarnaast kreeg ze ook omwille van haar afkomst herhaaldelijk de vraag wanneer zij terug naar haar eigen land zou verhuizen. Deze voorbeelden illustreren dat het leven op school voor enkelen extra bemoeilijkt werd.

Veel participanten ondervonden voornamelijk last met het sociale klimaat in België en de andere West-Europese landen, waarbij sommigen expliciet getuigden van niet geaccepteerd te worden door de samenleving:

*Toch heb je zo iets van je voelt je niet welkom in België en toch ben je daar geboren. Dat is raar he.  
- Hatice*

*Want je krijgt altijd het gevoel dat je geen deel bent van deze samenleving.*  
-Kaan

Zij geven ook aan dat er sprake is van een wij/zij gevoel. De participanten worden als 'anders' gelabeld en voelen zich in België buitenlands. Door voortdurend herinnerd te worden aan hun Turkse achtergrond, kregen enkele participanten het gevoel dat zij geen deel uitmaakten van de samenleving. Hierdoor ontstaat er al snel een reactie waarbij men teruggrijpt naar hun Turkse identiteit:

*Toen ik in België verbleef voelde ik me altijd een Turk. Ik vroeg me zelfs af waarom ik een Belgische identiteitskaart had. Want door de discriminatie werd ik herinnerd dat ik een buitenlander was. Automatisch voelde ik me meer een Turk hierdoor.*  
-Yeliz

Het lijkt erop dat de negatieve berichtgeving over etnische minderheden en moslims in de politiek en de media een bron was die het verlangen om te remigreren versterkte. Kaan maakte zich zorgen over de opkomst van extreem rechts in Vlaanderen en had genoeg van de voortdurend negatieve berichtgeving over moslims en in het bijzonder over Turkije.

Een opvallend gegeven is dat een meerderheid van de remigranten aangaven dat ze zich in een tussenpositie bevonden., doordat zij het gevoel kregen zowel niet bij de etnische Belgen als bij de Turkse gemeenschap te behoren. Uit de interviews kwam het duidelijk naar boven dat men afstand nam van de brede Turkse gemeenschap en weinig aanknopingspunten met hen vond. Dit laatste werd ook als redenen opgegeven waarom men beperkte contacten had met de Turken in België.

### **3.4. Sociaal-cultureel als pullfactor**

Het sociaal-culturele weegt niet door als pullfactor, maar komt niettemin aan bod,

*Het weer, het feit dat ik ook in een mooie stad woon. Antalya is een vakantieland je hebt hier heel snel dat je u kunt ontspannen in België heb je dat niet. Het weer zit heel erg tegen, vrijetijdsactiviteiten zijn heel erg beperkt tot je gaat samen gaan eten, samen naar de film of samen iets gaan drinken. Maar hier kan je van de natuur genieten, er zijn zo veel buiten activiteiten die je*

*kunt doen. Ook op je kinderen gericht moet je hier niet te veel nadenken wat je gaat doen. In België denk ik dat je heel snel weer hetzelfde gaat doen constant. Dus het zou een saaie leven voor mij zijn in België.*

*-Camile*

Wat in dit bovenstaande citaat maar ook in het algemeen in de interviews opvalt, is dat er een onderscheid gemaakt wordt tussen de Turkse en de Belgische levensstijl. Voor het merendeel van de participanten vormde de geringe aanwezigheid van buitenhuis activiteiten in België een drempel voor culturele participatie. Het leven in België werd door vier van de zeven participanten als monotoon en saai bestempeld. Daarbij wordt het dagelijks leven beschreven in termen van routineus: in de week staat het werken centraal en in het weekend kan er ontspannen worden. Daarenboven wordt het grauwe landschap met de vele regendagen geïdentificeerd. In contrast staat de mediterrane levensstijl die voor veel remigranten aanvoelt als een vakantie. Het warmere klimaat met de diversiteit aan landschappen maar ook de rijke culturele atmosfeer maken het leven in Turkije een stuk aangenamer. De verschillende mogelijkheden om te ontspannen en de winkels die 24/7 open zijn, blijken hetgeen te zijn dat men miste in het 'rustigere' België. Zeker wat betreft de participanten in Istanbul, is de bruisende atmosfeer datgene dat deze kosmopolitische stad zo aantrekkelijk maakte.

Een tweede socio-culturele pullfactor die regelmatig vermeld werd is de Turkse gastvrijheid. Turken worden vaak omschreven als vriendelijke en hartelijke mensen, die een sfeer creëren waar men zich snel welkom voelt en zichzelf kan zijn.

Het alom aanwezige gevoel van 'anders' en/of tweederangsburger te zijn, lijkt weg te vallen in Turkije. Het feit dat dit gevoel niet meer bestaat, zorgt er bij Hatice voor dat ze zich meer op haar gemak kan voelen. Daarnaast liet Deniz weten dat het aanvoelde 'als thuis komen'. Ook Kaan bevestigt dit door te stellen dat hij nu één van de zovele collega's is op het werk en niet zich meer hoeft te verantwoorden over zijn identiteit. De aanwezigheid van religieuze en culturele gelijkenissen vormt hiertoe de basis. Toch duiden enkelen aan dat er nog verschillen zijn tussen hen en de gevestigde Turken in Turkije. Sommigen zagen zichzelf voor hun verhuis als puur Turks en negeerden hun Belgische identiteit, door hun interactie met de andere Turken in Turkije ontdekten ze hoezeer Belgisch ze ook wel zijn. Het gevoel van tussen die twee culturen te zitten was

niet nieuw voor velen. Dit ervoeren ze al tijdens de zomervakanties. Desalniettemin valt het op dat dit niet vanzelfsprekend:

*Want ik praat ook niet zoals Turken hier, ik doe ook niet zoals de Turken hier. De Turken hier zijn anders. Turken in België zijn ook anders, raar he. De cultuur hier is anders*

*-Hatice*

Bovendien vertelt een andere participant dat die bi-culturele identiteit niet alleen als een moeilijkheid wordt ervaren maar ook een pluspunt kan zijn:

*En natuurlijk ben ik geen Turk in Turkije. Ik heb soms andere reflexen, ik reageer soms anders, etc. Het is niet eenvoudig. Het is ook het lot denk ik het is voor niemand eenvoudig. Het is de lot van mensen die tussen twee culturen samenleven. Zeker als een migrant, is het een zeer oncomfortabele positie omdat je nergens compleet kan vast binden. Als je noch volledig Turk of Belg zijt en je zit daar tussenin, dan ontwikkel je u een beetje een eigen identiteit en eigen manier van kijken. Maar dat heeft ook wel een enorme rijkdom van perspectief die positie van tussenin te zijn.*

*-Kaan*

Vervolgens geven niet veel participanten aan dat zij in België last hadden van heimwee naar Turkije. Dit speelde enkel een prominente rol om te verhuizen bij Yeliz en Deniz. Het idee van de oudere generaties om tijdelijk geld te verdienen in België en dan terug te keren naar Turkije leeft verder bij deze twee participanten. Het heimweegevoel en de terugkeergedachte werd overgedragen van generatie op generatie. En werd van kleins af aan gekoesterd. Het gevoel van gemis was op zijn sterkst na de lange zomers in Turkije. Maar ook de Turkse soaps versterkten het verlangen om daar een leven om te bouwen. Ten slotte lijkt heimwee in verband te staan met hoe zij zichzelf zien. Opvallend is dat deze twee participanten de enigen zijndie zich effectief Turks voelen. Ook verschilde de manier waarop zij over hun verhuis praten van die van de anderen. Zij omschrijven hun verhuis als 'remigratie' en hanteerden termen als 'terug naar huis keren'.

### **3.5. Partnerkeuze (pull)**

Dit deel van het onderzoek heeft tot doel om na te gaan of de verstrenging van huwelijksmigratie door de Belgische overheid in 2011 een pushfactor vormt of niet. Is

het huwen met een partner naar keuze een reden voor Belgische Turken om te emigreren naar Turkije? Op deze vraag wordt op dit deel een antwoord geboden.

Zes van de zeven remigranten gaven aan dat hun remigratie niets te maken had met een Turkse partner. Vooreerst waren vijf participanten bij hun verhuis naar Turkije alleenstaand. Twee daarvan huwden enkele jaren later met een Turkse partner in Turkije. De overige drie personen zijn nog alleenstaand. Daarnaast zijn er twee participanten die als echtpaar naar Turkije vertrokken, en bij wie dit een gezamenlijke beslissing was.

Van alle remigranten is Camile de enige die omwille van haar partner verhuisd is. Haar huwelijk had niks te maken met de verstrenging van de wet rond huwelijksmigratie. Camile omschrijft zichzelf als een succesvolle geïntigreerde burger in de Vlaamse samenleving: ze studeerde aan de universiteit, ze had een witte vriendengroep en deed actief mee aan het doorsnee Belgische vrijetijdsleven. Bovendien was, zoals Camile het zelf aangeeft, de huwelijksmigratie naar Turkije een onverwachte beslissing in haar leven, die noch zijzelf noch haar omgeving had zien aankomen:

*Ik ben op een Turkse man van Turkije gevallen. Ik had het ook nooit gedacht, dat was niet mijn planning. Iedereen verschoot ook toen ik het bekend maakte dat ik van plan was om naar Turkije te verhuizen. Want niemand had dat ook van me verwacht. Ik was volledig geïntigreerd ik had Belgische vrienden, ik deed mee aan het vrije tijdsleven van een doorgaans Belg. Maar ja goed je kiest niet op wie je verliefd wordt. Daarom het was ook voor mij heel erg abrupt.*

*- Camile*

Verder viel, bij het polsen naar de motivatie om met een Turkse partner uit Turkije te trouwen, het op dat zij haar man beschrijft als een 'open minded' persoon in vergelijking met de Belgische Turken. Zij haalt aan dat deze laatstgenoemde groep dermate conservatief is dat ze niet met een Belgische Turk zou kunnen overeenkomen. Ze geeft aan dat ze wel verliefd had kunnen worden op een Belg, maar een huwelijk met een Turkse partner makkelijker aanvaard werd in de familie dan met een Belg. Ze geeft aan dat dit een rol speelde in haar keuze om te trouwen met een Turk uit Turkije. Wanneer er echter ingezoomd wordt op de vraag waarom ze ervoor gekozen heeft om naar Turkije te emigreren in plaats van haar partner naar België te laten komen, valt het meteen op dat de voornaamste reden hiervoor was om haar partner te behoeden voor

een moeilijk integratieproces. Camile vertelt voor welke moeilijkheden zij haar man wou beschermen:

*Camile: Ik heb er bewust voor gekozen om hem niet naar België te halen. Één hij is ook hoogopgeleid en het zou voor hem een zonde zijn om dan in België...*

*Onderzoeker: Ja zijn diploma wordt dan niet erkend...*

*Camile: Ja zijn diploma is niks waard en hij moet dan eigenlijk zoals een doorgaans migrant het hele proces van integreren doen. Wat hij waarschijnlijk ook niet heel gemakkelijk zou vinden. Zelf zou hij er ook onder leiden. We dachten laten we het proberen. Voor mij was er geen sprake van integratie in Turkije want ja ik ken de taal en de cultuur. Voor hem zou het veel moeilijker geweest zijn om heel dat proces door te lopen. We hebben er dan voor gekozen om samen in Turkije te wonen.*

Zoals hierboven uiteengezet is het voor Camile een doordachte keuze om een leven in Turkije op te bouwen. Zij zet de twee werelden tegenover elkaar en vergelijkt de leefomstandigheden. Hierbij legt ze de vinger op de wonde van transnationale huwelijken in België: de partner zou zich een tweederangsburger kunnen gaan voelen doordat zijn universitair diploma niet erkend wordt en hij in omstandigheden terecht zou komen waar hij gediscrimineerd wordt. Ook vormt het Nederlands leren een grote uitdaging. De participant vermeldt dat dit alles ertoe zou kunnen leiden dat de partner in een afhankelijkheidsrelatie terecht komt.

Dit zou het leven in België voor het echtpaar bemoeilijken. Alhoewel zij aangeeft dat ze zelf niet met uitsluiting in aanraking is gekomen, is ze ervan overtuigd dat er vele vooroordelen bestaan tegenover etnische minderheden en dat ook dit voor moeilijkheden zou kunnen zorgen voor haar man en kind. Ze wil door naar Turkije te verhuizen haar partner en kind te beschermen tegen discriminatie in België:

*Ik kan mezelf beschermen omdat ik daar ben opgegroeid euhm bij mij is er geen sprake van integratie want ik ben al geïntegreerd in België maar mijn man en kind moeten integreren en die gaan het moeilijk hebben. En die kunnen, de kans dat zij met discriminatie en racisme te maken zullen hebben is veel groter dan in mijn geval. Ik kan ook een woordje terug kunnen zeggen. Zij gaan dat in eerste instantie niet kunnen doen ik denk dat ik ze ook wil beschermen.*



Camile vond keuze om zichzelf in Antalya te vestigen gemakkelijker. Door de lange zomers die zij in Turkije spendeerde, zorgden ervoor dat zij de Turkse taal en cultuur goed beheerste. Hierdoor is het land voor haar ook geen onbekend terrein:

*Eérs en vooral dat mijn man een moeilijke proces zou meemaken als hij naar België zou verhuizen. En ik denk dat de voornaamste reden was hoor. Ik was net afgestudeerd en stond er niet echt na. Het enige wat ik dacht was, ja hij gaat het moeilijk hebben en ik ga het veel minder moeilijker hebben dan hem. Het was terugkeren naar het vakantieland waar ik altijd van heb genoten en ik ging daar nu wonen.*

- Camile

### **3.6. Sociale netwerken**

Transnationale netwerken met Turkije worden vaak gezien als een belangrijk gegeven voor remigratie. Er wordt van uitgegaan dat dit netwerk integratie in België belemmert en mede het gevoel van heimwee creëert, wat dan weer remigratie aanstuurt (Fokkema & De Haas 2011). Vooreerst blijkt uit de interviews inderdaad dat de Belgische Turken een uitgebreud sociaal netwerk in Turkije hebben. Aangezien bijna elke participant de zomer in Turkije doorbracht, heeft men er relaties uitgebouwd met burens en verre familieleden. Daarnaast hebben de tweede generatie participanten vaak ook nog hun kinderjaren in Turkije doorgebracht waardoor dit een vertrouwd gebied is. De derde generatie daarentegen in België geboren en getogen. Mogelijks zijn hierdoor de contacten en de affiniteit met Turkije vervaagd. Het viel op dat de vriendenkring van zes van de zeven participanten voor hun remigratie naar Turkije voornamelijk uit etnische Belgen bestond.

Ook verhuisden deze participanten niet naar gebieden vanwaar hun ouders of grootouders afkomstig zijn, maar wel naar stedelijke gebieden. Zij komen in een omgeving terecht waar er jobmogelijkheden zijn, maar zo goed als geen sociaal netwerk. Op één participant na, was het voor allen een nieuwe start:

*Je moet zo denken, je verhuist van België naar een helemaal ander land. Het is niet gemakkelijk en vooral als je eigenlijk hier niks hebt. Je hebt u moeder en uw vader niet, je hebt niks.*

-Hatice

Eveneens wijzen vijf van de zeven participanten erop dat het niet zo evident was om de eerste jaren daadwerkelijk vriendschappen op te bouwen in Turkije. Het is lastig doordat zij verschillend zijn van de lokale bewoners en ook al op een iets latere leeftijd emigreren, waardoor het minder evident is om mensen te leren kennen en een sterke band op bouwen. Yeliz is hier een voorbeeld van. In België voelde zij zich eerder Turks, maar in Turkije is zij zich steeds meer Belgisch beginnen te voelen. Zij heeft daarom een vereniging opgericht voor Belgische Turken in Turkije die maandelijks samenkomen om hun ervaringen te delen, maar ook om Belgische feestdagen zoals Pasen te vieren.

Tot slot, vertellen alle zeven participanten dat zij geen geïdealiseerd beeld hadden over hun toekomstig leven in Turkije. Ze hadden vrij goed ingeschat dat het niet vanzelfsprekend zou zijn om er een gelijkaardig sociaal netwerk op te bouwen zoals zij in België hadden. De participanten argumenteren dat zij niet emigreerden met het idee dat het gras groener zou zijn aan de overkant. Zij waren reeds geïnformeerd over de uitdagingen die zich konden stellen in Turkije. Daarenboven was de verhuis naar Turkije niet voor iedereen een volledig autonome beslissing. De beslissing blijkt voor een aantal participanten beïnvloed te zijn door hun sociale omgeving. Vier van de zeven participanten vertrokken niet alleen naar Turkije, maar samen met iemand anders (partner, zus, ...). Één participant vermeldt dat zij samen met haar zus naar Istanboel verhuisde omdat ze haar zus niet alleen wilde laten gaan:

*Ik wou mijn zus niet alleen laten en gewoon met mijn zus mee gaan en hier mijn nieuwe leventje opstarten op mijn gemak.*

*-Hatice*

Een opmerkelijk gegeven is dat geen van de remigranten naar Turkije kinderen had op het moment van de verhuis. Het is waarschijnlijk dat remigranten zonder schoolgaande kinderen makkelijker vertrekken.

### *Banden met België*

Na hun verhuis naar Turkije onderhouden alle participanten hun banden met België. Dit gebeurt zowel door hun sociale relaties als door hun administratieve banden te onderhouden. Ze onderhouden hun sociale netwerk via sociale media en door

regelmatige bezoeken aan België. De frequentie van bezoek blijkt zeer intens tijdens de eerste jaren na de remigratie naar Turkije, wanneer het gemis om bij hun naasten te zijn nog het sterkst is. Na een langere tijd neemt die frequentie geleidelijk af. Alle participanten vertellen bovendien dat zij in Turkije via Belgische televisie of radio nog steeds in verbinding staan met België. Participanten die kinderen kregen na hun remigratie, sturen deze naar naschoolse cursussen Nederlands. Op die manier krijgen zij de Belgische cultuur en taal mee. Daarenboven spreken ze thuis met hun kinderen Nederlands. Dit doet men omdat men belang hecht aan de bi-culturele identiteit en de daaraan verbonden kansen en toekomstmogelijkheden van hun kinderen. Allen vinden het belangrijk dat hun kinderen de mogelijkheid hebben om later naar België te remigreren. Ook behield elke participant zijn of haar Belgische paspoort. Dit creëert een gevoel van veiligheid: als het mislukt in Turkije dan kan men nog steeds terug.

### **3.7. Politiek in Turkije als pullfactor?**

Vormt de Turkse politiek een aantrekkingskracht of hindernis bij remigratie? Dit werd in vier interviews met remigranten kort benoemd, in de overige drie interviews kwam dit aspect niet aan bod. Eén participant is nadrukkelijk een regeringsaanhanger, voor hem was dit eerder een aantrekkingspunt. Drie van de vier participanten uitten hun frustraties over de huidige regering, daarnaast liet één van hen weten dat in Turkije een individu zijn etnische afkomst niet determinerend is in sociale relaties maar wel de politieke voorkeur. De drie sceptische participanten gaven aan dat ze ondanks de politieke klimaat in Turkije tevreden zijn en er zich gelukkig voelen met de genomen beslissing. Echter was dit ook geen belemmering bij hun remigratie.

### **3.8. De trigger**

De stap om te verhuizen naar Turkije, zetten de participanten vaak wanneer zij iets hebben afgerond in hun persoonlijke leven. Omdat zij dan op een kruispunt staan en nadenken over de verschillende richtingen die zij kunnen uit gaan. Voor vier van de zeven participanten werd die keuze gemaakt na het behalen van hun diploma. Een

moment waarop de dingen nog niet allemaal duidelijk zijn en niets definitief is. Wanneer men geen job heeft, niet beschikt over een woning of eigen gezin, is die stap veel gemakkelijker te zetten. Deze participanten gaven aan dat eens zij zich gebonden zouden voelen, men eigenlijk 'vast' zou zitten in België, en het dan moeilijker zou worden om een besluit te nemen. Het gevoel ongebonden te zijn, maakt het mogelijk om ingrijpende keuzes te maken.

Twee types van triggers vormen de basis voor remigratie bij de participanten: negatieve triggers in België en positieve in Turkije. Wat betreft de eerstgenoemde lijkt een plotse verandering in het persoonlijke leven van de participanten hetgeen hen aanzette om te verhuizen. Zo vormde een relatiebreuk voor twee participanten een niet onderschatten trigger om op zoek te gaan naar een klein beetje ademruimte. Escapisme van het verdriet dat niet weggenomen kan worden, waarbij men de pijn probeert te verdringen door een nieuwe levensfase te beginnen in Turkije. Voor andere participanten manifesteerde de negatieve trigger zich niet af in de privésfeer, maar op professioneel vlak. Zo vormden het niet vinden van een job, de dreiging zijn job te verliezen en een gemiste promotiekans triggers voor een aantal participanten. Emir geeft betekenis aan de periode waarin hij werkloos was, als de negatieve trigger:

*Wanneer het duidelijk werd dat het moeilijk was om een job te vinden en te werken in Europa heb ik het pijnlijke gevoel gekregen om België te verlaten.*

De bovengenoemde negatieve triggers functioneren wanneer ze alleen op zichzelf staan, toch niet als finale trigger. Pas in samenspel met een positieve trigger in Turkije lijkt de besluitvorming hard gemaakt te worden:

*Ik ben opzoek gegaan naar werk maar ik heb geen werk kunnen vinden. Toen was eigenlijk de keus snel gemaakt om terug te keren naar Turkije want dat was iets dat ik al heel lang wou van kleins afgaan eigenlijk. En ja dat was een mooie gelegenheid en toen heb ik hier een baan gevonden via een kennis. Ik ben toen uitgenodigd geweest voor een sollicitatiegesprek en dat ging eigenlijk allemaal heel goed en binnen twee weken was ik verhuisd. Dat ging heel snel.*

*-Deniz*

Het citaat illustreert dat een aantrekkelijke jobaanbieding in Turkije essentieel is om naar Turkije te verhuizen. Dit is voor vijf participanten een doorslaggevende factor.

## DEEL 5: DISCUSSIE

Vooreerst tracht dit onderzoek een antwoord te bieden op de vraag: “Welke push en pullfactoren ervaren hoogopgeleide Belgen met Turkse roots van de tweede en derde generatie die de intentie hebben om te remigreren?”

### *Motieven van aspirant-remigranten*

De literatuur stelt dat een achtergestelde positie op de Belgische arbeidsmarkt een belangrijke component is die de remigratiewens voedt (Balci & Michielsen, 2013). Hoewel dit als een van de belangrijkste factoren naar voren wordt geschoven, hebben de aspirant-remigranten een andere kijk hierop. Zij ervaren geen ontevredenheid over hun positie en kansen op de Belgische arbeidsmarkt. Het feit dat de dynamische Turkse economie, die eerder een sterke aantrekkingspool voor remigratie vormde, vandaag minder snel groeit dan in de eerste helft van dit decennium (OESO, 2019), lijkt de participanten niet te verontrusten. Dit wordt door hen niet als een bedreiging ervaren, omdat zij ervan overtuigd zijn dat ze aantrekkelijke posities op de Turkse arbeidsmarkt kunnen innemen. Meertaligheid en een Europees diploma worden gezien als troeven, ten opzichte van de lokale werkzoekenden in Turkije die minder over deze kwaliteiten beschikken.

Uit het onderzoek blijkt dat de economische push- en pullfactoren minder belangrijk geacht worden als drijfveer bij de hoogopgeleide aspirant-remigranten dan bij de effectieve remigranten, wellicht omdat ze tevreden zijn met hun huidige arbeidsmarktpositie in België. Toch blijkt de economische pull een cruciale rol te spelen aangezien de participanten aangeven dat zij remigratie enkel overwegen wanneer er een perspectief is op een loonvoordeel of op een betere functie in Turkije.

Een belangrijke bevinding uit het onderzoek is dat het bij aspirant-remigranten vooral draait rond sociaal-culturele beweegredenen. Ten eerste ontstonden er gevoelens van frustratie doordat de participanten zich aanvankelijk als deel van de Belgische samenleving beschouwden, maar anderzijds continu geconfronteerd werden met hun ‘anders’ zijn en steeds het gevoel kregen niet volledig aanvaard te worden als deel van

de Belgische samenleving. De negatieve beeldvorming over etnische minderheden en moslims in de media lijkt hierin een katalysator te zijn. Een tweede, opvallend resultaat, is dat de angst voor assimilatie-druk en het risico op verlies van de Turkse cultuur bij hun kinderen een veel gebruikt argument vormt om te overwegen om naar Turkije te verhuizen.

Daarnaast wordt door enkele onderzoekers het belang aangehaald van de specifieke Turkse levensstijl als argument voor remigratie. Die wordt gekenmerkt door een collectivistische, gastvrije en lossere manier van leven (King & Kilinç, 2014; Kunuroglu, van de Vijver & Yagmur, 2016). Die aantrekkingskracht werd ook in dit onderzoek teruggevonden. Volgens dezelfde auteurs is er echter meer aan de hand. Wat Turkije aantrekkelijk maakt op socio-cultureel vlak is de mogelijkheid om zich er een eersterangsburger te voelen en geen vreemdeling. De resultaten van voorliggend onderzoek bevestigen dit. De participanten geven aan uit te kijken naar een samenleving waar de religieuze of etnische grenslijnen die ze in België kenden, afwezig zijn en ze zich niet langer een buitenstaander zullen voelen.

De literatuur geeft aan dat Belgische Turken over sterke transnationale banden beschikken, door de jaarlijkse vakanties in Turkije en de digitale communicatiemogelijkheden, die de drempel verlagen om naar Turkije te emigreren (Balci & Michielsen, 2013; Massey, Arango, Kouaouci, Pellegrino & Taylor, 1993). Uit onze resultaten blijkt echter dat het netwerk onvoldoende sterk is om er daadwerkelijk op te steunen bij remigratie. Daarenboven geven de participanten aan dat bij tweede en vooral bij derde generatie migranten het gevoel van verbondenheid met de familieleden in Turkije eerder beperkt is. Uit de interviews kunnen we concluderen dat de afwezigheid van zo een sterk, ondersteunend netwerk voor het merendeel van de aspiranten-remigranten opgevangen wordt door niet individueel te verhuizen maar samen met een familielid of hun kerngezin. Aangezien ze niet naar hun herkomstregio verhuizen, maar naar de grootsteden, biedt de aanwezigheid van hun naasten zo een vorm van comfort.

Een opvallend resultaat is dat het juridisch bemoeilijken van immigratiehuwelijken geen stimulerende factor is voor remigratie naar Turkije. Uit de interviews komt duidelijk

naar voren dat de participanten sceptisch zijn over transnationale huwelijken. In dit onderzoek werd als reden voor afname van transnationale huwelijken de gewijzigde mentaliteit van de tweede en derde generatie aangehaald. Dit onderzoek wijst uit, zoals ook in de literatuur aangegeven wordt (Verhaeghe et al., 2012), dat de tweede en derde generatie zich bewuster zijn van de nadelen van transnationale huwelijken. De participanten geven negatieve beschrijvingen over transnationale huwelijken, gebaseerd op de moeilijkheden die echtparen uit hun omgeving ervaren. Doordat de uit Turkije emigrerende partner in eerste instantie afhankelijk is van de Belgisch-Turkse partner en hier een nieuw leven moet opbouwen, een nieuwe taal moet aanleren, een job vinden, een eigen omgeving creëren, enz., ontwikkelt zich een specifieke problematiek binnen deze huwelijken (Eeckhaut, M. et al., 2011). Dit wordt ook door dit onderzoek bekrachtigd. Daarenboven zijn bijna alle participanten kritisch over immigratiehuwelijken en enkelen percipiëren de Turkse partners in negatieve termen als 'misleiders', die slechts een huwelijk aangaan met als doel het Belgische paspoort te bemachtigen. Vandaar dat deze participanten een positieve houding aannemen tegenover de verstrenging op huwelijksmigratie. Maar ook de toegenomen kansen om in de eigen groep een hoogopgeleide potentiële partner te vinden, lijkt een verklaring te vormen voor deze afname.

Hoewel de aspirant-remigranten verschillende motivaties benoemen om te willen remigreren, lijkt de echte trigger die hen kan aanzetten tot remigratie te ontbreken, waardoor zij die stap nog niet gezet hebben.

We kunnen ons bovendien de vraag stellen waarom deze groep ondanks het ontbreken van die trigger toch voortdurend het verlangen voelt om te remigreren, eerder dan aansluiting te zoeken bij de eigen Turkse gemeenschap in België. Yilmaz, Van de Putte en Stevens (2018) wijzen erop dat sterke banden in de Turkse gemeenschap een voordeel kunnen opleveren voor bijvoorbeeld het uitoefenen van een vrije beroep, maar dat de grenzen tussen het privéleven en het beroepsleven poreus zijn waarbij ook een aanzienlijke sociale druk kan optreden.

## *Motieven effectieve remigranten*

Ten tweede beoogde dit onderzoek een antwoord te bieden op de vraag “welke push- en pullfactoren hoogopgeleide Belgen met Turkse roots van de tweede en derde generaties die reeds naar Turkije verhuisd zijn, ervaren?”

Deze studie bevestigt de literatuur door aan te tonen dat de ongunstige arbeidsmarktpositie in België een belangrijk argument is om te verhuizen (Gmelch, 1980; Balci & Michielsen, 2013). In tegenstelling tot de aspirant-remigranten lijkt dit bij de effectieve remigranten een hoofdcomponent te vormen voor remigratie. In de interviews worden ongenoegen over werkloosheid en beperkte loopbaanperspectieven en het daaraan verbonden gevoel van machteloosheid als hoofdmotivatie naar voren geschoven. Door het maken van een kosten baten analyse verkozen zij te verhuizen naar Turkije, omdat ze daar een beter perspectief op werk en duidelijke carrièrekansen op de arbeidsmarkt kregen. Al Hamarneh (2008) kwam tot dezelfde bevindingen namelijk dat hoogopgeleide migranten erop wijzen dat er meer carrièremogelijkheden zijn in het land van origine. Balci & Michielsen (2013) benadrukken dat de stap tot remigratie pas gezet wordt wanneer men daadwerkelijk een job heeft gevonden. In de analyses in voorliggend onderzoek kwam dit ook aan bod: een jobaanbieding was voor een merendeel een trigger die ervoor zorgde dat men migreerde. We kunnen dan ook concluderen dat in tegenstelling tot wat de interviews met de aspirant-remigranten deed vermoeden, het economische dus weldegelijk een doorslaggevende rol speelt in het besluitvorming van remigratie.

Wat de socio-culturele pushfactoren betreft, concluderen we dat door de effectieve remigranten dezelfde motieven worden opgegeven als door de aspirant-remigranten. Ook zij benadrukken dat zij het gevoel kregen dat zij niet echt deel uitmaakten van de Belgische samenleving, doordat ze steeds als “allochtoon” gelabeld werden en de verschillen met de etnische groepen in België steeds geaccentueerd werden. Ook de negatieve berichtgeving over moslims en Turkije speelt hierin een prominente rol. Het gevoel van niet aanvaard te worden door de Belgische samenleving is een duidelijke pushfactor. Deze motieven werden in eenzelfde mate aangegeven als bij de aspirant-remigranten.



Een opvallend gegeven is bovendien dat een meerderheid van de remigranten aangeeft dat ze geen volledig aansluiting kunnen vinden met de bredere Turkse gemeenschap in België. De vriendenkring van de geïnterviewde hoogopgeleiden bestaat doorgaans grotendeels uit witte Belgen. Niettemin ervaart men moeilijkheden met het vinden van een geschikte partner, zowel binnen de eerder Belgische vriendenkring als in de Turkse gemeenschap. De hoogopgeleide Belgen met Turkse roots vallen dus een beetje tussen stoelen en banken. Ze voelen zich nooit helemaal aanvaard door de Belgische samenleving en ervaren dat ze steeds als anders worden beschouwd. Tegelijkertijd vormen ze ook binnen de Turkse gemeenschap een minderheid, omwille van hun opleiding, interesses, enzovoort. Deze voortdurende outsiderpositie zorgt voor een voortdurend verlangen naar een groep waarin ze wel volledig thuishoren. En zo een groep hoopt men in Turkije, met zijn vele hoogopgeleiden, te kunnen vinden.

Daarnaast lijkt de socio-culturele pullfactor ook gelijk te lopen met die van de aspirant remigranten. Het vakantiegevoel maakt het leven in Turkije aangenamer. De participanten ervaren dit door de aanwezigheid van diverse landschappen en het mediterrane klimaat. Ook de vele culturele mogelijkheden en de bruisende atmosfeer in de grootsteden is een pluspunt. Een belangrijke motivatie om te verhuizen was ook de Turkse cultuur. De geïnterviewden geven aan dat de gastvrije manier van omgang en het beter kunnen beleven van religieuze gewoontes het gevoel creëert er bij te horen en dat de druk om zich continu te moeten verantwoorden wegviel. Desondanks beseften zij voor hun vertrek dat het niet evident zou zijn om zich in de Turkse samenleving te integreren als Belg met Turkse roots.

Wat de verstrenging van huwelijksmigratie betreft, blijkt dit ook bij deze groep geen belangrijke pushfactor te vormen, op dezelfde manier als hierboven beschreven. Zoals Kalmijn (1998) aangeeft lijkt de omvang en sociale samenstelling van de huwelijksmarkt cruciaal. Terwijl er een decennium geleden voor hoogopgeleiden binnen de Turkse gemeenschap onvoldoende potentiële partners waren en men daarom eerder koos voor een huwelijk met een hoogopgeleide buiten de etnische gemeenschap of uit het land van herkomst, is de situatie vandaag gewijzigd. Slechts voor één participant vormde het huwelijk met een Turkse partner de motivatie om te emigreren naar Turkije.

Volgens de literatuur voeden sterke sociale netwerken in het land van herkomst een hoge terugkeerintentie (Balci & Michielsen, 2013), in combinatie met hechte banden met familieleden in Turkije en de gerichtheid op de Turkse gemeenschap (Celik & Notten, 2012). Echter tonen de data van voorliggend onderzoek aan dat de sociale banden met Turkije vóór het vertrek beperkt waren en dat bovendien de vriendenkring in België voornamelijk bestond uit etnische Belgen. Hierbij is het interessant dat de afwezigheid van een sterk uitgebouwd sociaal netwerk er vaak toe leidt dat men niet individueel verhuist, maar eerder samen met een familielid of partner. Daarnaast is een opvallend gegeven dat na de remigratie de banden met België sterk onderhouden worden. Via televisie en radio blijft men in contact en opmerkelijk genoeg worden de kinderen naar Nederlandse taal- en cultuurlessen gestuurd om de optie om terug te keren naar België open te houden. De remigratie naar Turkije is voor de participanten geen onherroepelijke definitieve beslissing. De remigranten lijken nu in Turkije eerder de beste kansen zien. Maar indien het misloopt in Turkije of zich in België of derde landen betere opportuniteiten aandienen, zouden ze een nieuwe migratie overwegen. Deze transnationale ingesteldheid is ook mogelijk door hun dubbele nationaliteit, die hen toelaat vrij te bewegen tussen Turkije en de EU.

Vervolgens kunnen we ons afvragen of de politieke voorkeur de remigratieintentie beïnvloedt. De Turkse economische groei gedurende de laatste decennia wordt gelinkt aan het beleid van president Erdogan en zijn AK-Partij. Vaak wordt gesteld dat een groot deel van de Turkse diaspora in België, Nederland en Duitsland AKP-aanhangers zijn. De meerderheid van de Belgische Turken zijn afkomstig uit het Anatolisch binnenland waar de AKP de meerderheid behaalde (Lesage, 2016). Bij de recentste verkiezingen konden ook Turken in het buitenland stemmen en deze verkiezingsuitslagen wijzen in dezelfde richting. Erdogan behaalde in 2018 bij de presidentverkiezingen 74,9 % van de uitgebrachte stemmen in België (De Standaard, 25/06/2018). Het ligt voor de hand te veronderstellen dat AKP-gezinden een grotere remigratie-intentie hebben. Toch is deze bewering moeilijk hard te maken. In dit onderzoek is de overgrote meerderheid van zowel de aspirant-remigranten als de remigranten niet regeringsgezind. Ondanks hun politieke voorkeur opteren ze om te remigreren. Dit wordt bevestigd in de bestaande literatuur. Zo stelt Yildiz (2016) vast dat, althans voor de leefstijl-remigranten, de

politieke situatie geen impact heeft. Daarbij verhuist men, nadrukkelijk niet naar de Anatolische herkomstregio maar naar de kosmopolitische grootsteden die een dynamischer kennen.

### *De trigger*

Ten derde wil het onderzoek een antwoord bieden op de vraag wat nu de trigger vormt om uiteindelijk over te gaan tot remigratie. Het is niet zo dat één factor de beslissing tot remigratie triggert. Remigratie is het resultaat van een cluster van motieven die onderling gerelateerd zijn (Tiliç-Rittersberger, 2011; Kunuroglu, 2017). Deze studie heeft gelijkaardige bevindingen: een samenspel van negatieve (push) en positieve (pull) triggers is doorslaggevend. Een eerste negatieve trigger is de positie op de arbeidsmarkt, die voor sommigen geen vooruitzicht biedt. Voor het merendeel van de participanten vormde het niet vinden van een job, een ontslag of beperkte doorgroeimogelijkheden de voornaamste trigger. Een tweede negatieve trigger kon ook een ingrijpende persoonlijke gebeurtenis zoals een echtscheiding zijn. Als positieve trigger zien we hoofdzakelijk een jobaanbieding of een huwelijk in Turkije.

### *Het remigratiekwadrant*

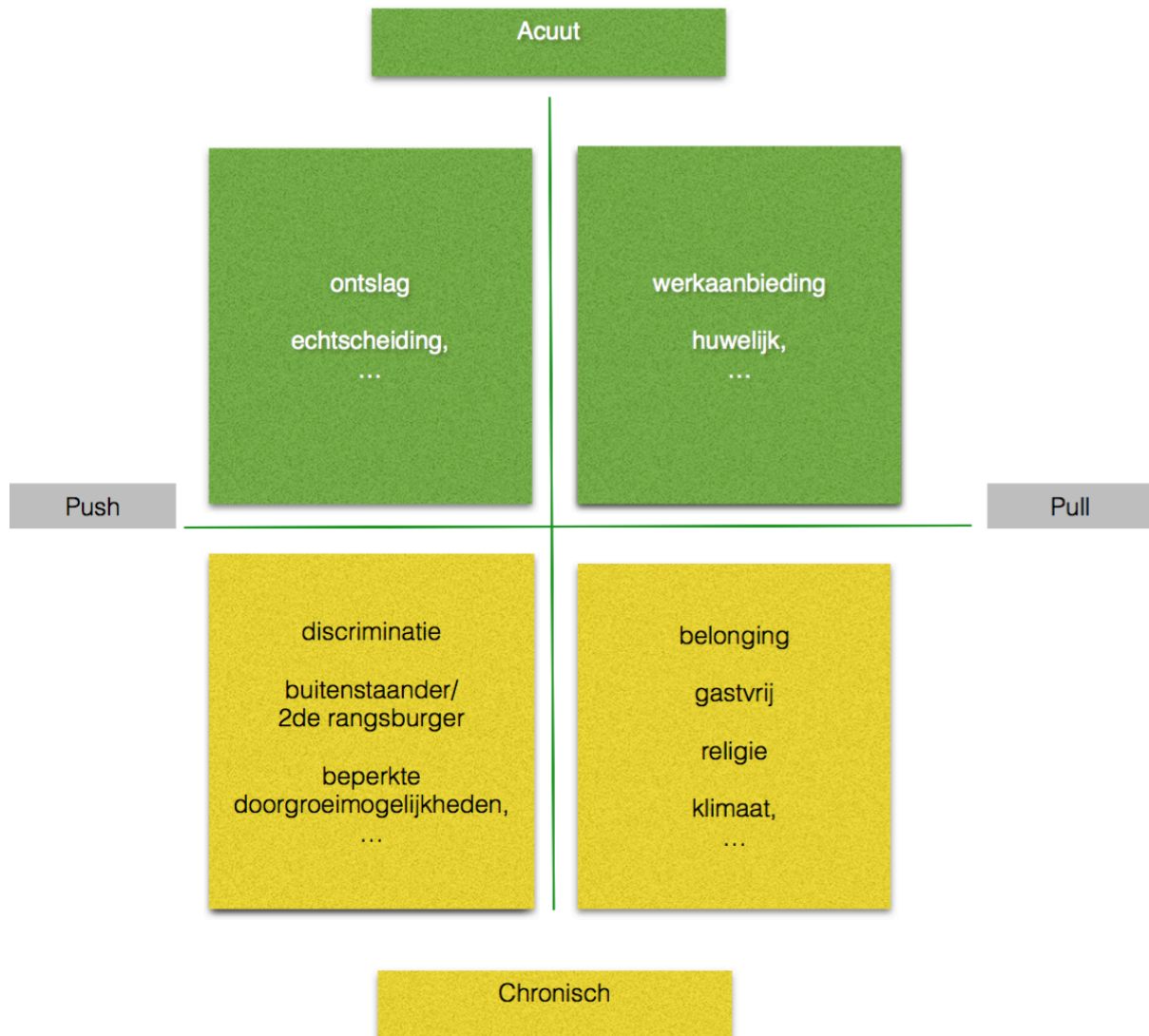
Het push- en pullmodel van Lee (1966) benadrukt dat mensen wegtrekken uit een regio omwille van gemis aan opportuniteiten en worden aangetrokken door de kansen in een ander land. Dit model maakt een opdeling tussen factoren die bijdragen aan het vertrek uit het ene land (pushfactoren) en factoren die het andere aantrekkelijk maken (pullfactoren). Het geeft inzicht in de redenen waarom mensen migreren, maar benoemt louter de migratiefactoren zonder onderscheid te maken in hun relatieve gewicht of de mate waarin die doorwegen bij een remigratie-beslissing (de Haas, 2008).

Om een vollediger beeld van remigratie bij hoogopgeleiden te krijgen wordt er in deze scriptie een poging ondernomen om de push- en pull theorie verder uit te werken. De factoren die in het onderzoek naar voren komen, worden zowel gesorteerd op hun push of pull-aard als op basis van de mate van impact die ze uitoefenen. Om dit te visualiseren wordt een vernieuwend model ontwikkeld: het remigratiekwadrant.

Aan de hand van dit kwadrant worden de push- en pullfactoren opgedeeld in acute (lees: plotseling ontstane, op korte termijn verlopende) en chronische (lees: aanhoudende, langdurige) factoren. De participanten ondergaan push en pullfactoren op een verschillende wijze qua intensiteit en tijdsduur. Sommige factoren werken langdurig in, andere hebben een plotse, accidentele inwerking.

Het klassieke push en pullmodel geeft grondoorzaken van migratie aan en suggereert dat mensen omwille van die oorzaken migreren. Uit dit onderzoek blijkt echter dat die factoren wel aangegeven worden als remigratiemotieven, maar dat ze niet verklaren waarom slechts een gedeelte van hen effectief tot remigratie overgaat. Die verklaring vinden we in de acute factoren.

De chronische factoren hebben een minder directe impact en veroorzaken eerder een bepaald klimaat, of toestand, waarin de remigratie intentie al dan niet tot stand komt. De chronische factoren zijn noodzakelijke factoren die de basis vormen, waarop de acute factoren inspelen. Hoewel door de chronische factoren de remigratiewens gevoed wordt, zijn ze op zich onvoldoende krachtig om tot effectieve remigratie aan te zetten. De acute factoren werken op korte termijn wel sterk in en veroorzaken de finale trigger om te vertrekken. Dit onderscheid maakt het mogelijk deze factoren te ordenen binnen de kwadranten van een klassiek assenstelsel dat rekening houdt met de dimensies push/pull en acuut/chronisch. Dit kwadrant wordt weergegeven in figuur (nr1).



De acute factoren situeren zich dus in de bovenste helft van dit assenstelsel. Uit de interviews komen twee types acute triggers naar voor: negatieve gebeurtenissen met een pushkarakter en positieve met een pullkarakter. Acute pushfactoren zijn gebeurtenissen in het land van waaruit men emigreert (België). De participanten benoemen een relatiebreuk, echtscheiding, ontslag of gefnuikte carrière als acute push. Acute pullfactoren zijn het vinden van een aantrekkelijk werkaanbieding in het buitenland of een huwelijk.

Deze acute factoren kennen ook chronische equivalenten. Zo is bijvoorbeeld de aantrekkelijkheid van de arbeidsmarkt in Turkije een chronische pullfactor.

De chronische factoren kunnen op hun beurt opgedeeld worden in statisch of dynamisch. Statische chronische factoren verwijzen naar een aanhoudende toestand: zoals bijvoorbeeld de politieke situatie, economische toestand of het glazen plafond. Dynamische chronische factoren bestaan uit herhaaldelijke gebeurtenissen in het dagelijks leven zoals discriminatie in het onderwijs, ongelijke behandeling op de werkvloer of, islamofobe uithalen. Een opeenstapeling van dit soort gebeurtenissen vormt een chronische pushfactor. Deze chronische factoren scheppen een context, een 'state of being' die een voedingsbodemp vormt waarop acute push of pullfactoren verder inwerken.

Deze opdeling in statisch of dynamisch is niet relevant bij acute factoren, omdat het net ingrijpende gebeurtenissen zijn en die zijn per definitie dynamisch.

In het kwadrant verschijnen méér verschillende chronische factoren dan acute. De acute zijn per participant vrij beperkt en grijpen rechtsreeks in op het leven van de participanten. Ze hebben kenmerken van een disruptieve gebeurtenis. Deze disruptieve gebeurtenissen zijn vaak ernstige versies van alledaagse gebeurtenissen of concretisering van chronische factoren. Zo is de acute pullfactor, het vinden van een betere job, een duidelijke concretisering van de aantrekkelijke jobmarkt in Turkije (chronische pullfactor).

Dit onderzoek toont aan dat Turkse hoogopgeleiden remigratie overwegen omwille van chronische push en pullfactoren, maar dat ze pas de knoop om te remigreren doorhakken wanneer er zich acute push- en pullfactoren voordoen.

Uit de antwoorden van de respondenten blijkt dat acute pushfactoren onvoldoende zijn. De beslissing tot remigratie werd bij alle respondenten pas genomen wanneer er ook een acute pullfactor was, zoals perspectief op aantrekkelijk werk. We kunnen zelfs concluderen dat de acute pullfactor doorweegt omdat sommige participanten emigreren zonder dat er sprake is van een acute pushfactor.

Chronische factoren creëren dus een voedingsbodem waardoor hoogopgeleide Turkse migranten receptiever worden voor acute triggers, de finale disruptieve gebeurtenissen, hetzij push of pull. Interessant is ook de vaststelling dat men meestal pas effectief tot remigratie overgaat wanneer meerdere disruptieve gebeurtenissen in samenspel gaan werken. Wanneer aspirant-remigranten een ingrijpende gebeurtenis zoals een echtscheiding in België meemaken, staan ze opener voor een jobaanbieding in Turkije. De remigrant hakt makkelijker de knoop door wanneer er kort na een disruptieve pushfactor een disruptieve pullfactor volgt. Door de impact van chronische push en pullfactoren overweegt een deel van de hoogopgeleiden remigratie. De acute factoren doen dit omslaan in effectieve remigratie.

Dit kwadrant werpt ook licht op de grote discrepantie (30% vs. 3%) tussen het koesteren van remigratiewensen/-plannen en daadwerkelijke remigratie die een Duitse studie blootlegde (Diehl & Lieubau, 2014). Door in het remigratiekwadrant chronische en acute factoren van elkaar te onderscheiden, wordt duidelijk dat de chronische wel de remigratie-intentie voeden, maar dat zonder de acute factoren de remigratie-intentie slechts een wens blijft.

### *Typologie remigranten*

Gebaseerd op het remigratiekwadrant en het inzicht dat er een acute pullfactor vereist is, kunnen we twee types van hoogopgeleide remigranten onderscheiden, namelijk (1) de economische en (2) de partner-gerelateerde. Bij economische remigranten zijn de ongunstige posities op de Belgische arbeidsmarkt en de ruimere carrièremogelijkheden in het land van origine de drijfveer. Dit zijn individuen die moeilijkheden ervaren om een voltijdse en toekomstgerichte baan te vinden in België. Het is voor hen niet evident om een job te vinden op het niveau van hun behaalde diploma, en ze maken zich zorgen over hun loopbaanperspectieven. Daarenboven uiten deze hoogopgeleide participanten die op de sociale ladder willen opklimmen een gevoel van onbehagen. Elk van hen koestert verwachtingen en vaak leiden hindernissen, die het bijna onmogelijk maken om deze verwachtingen te realiseren, tot frustraties. Vandaar dat deze groep zich niet langer uitsluitend op de Belgische arbeidsmarkt focust en tot het besef komt dat ze beschikt over een alternatief, namelijk de arbeidsmarkt in Turkije. Na het maken van een kostenbatenganalyse verkiest deze groep te verhuizen naar Turkije, omdat zij daar

een beter perspectief op werk en carrière zien. Een aantrekkelijke jobaanbieding in Turkije zorgt er uiteindelijk voor dat men daadwerkelijk de stap onderneemt.

Het tweede type worden de partner-gerelateerde remigranten genoemd aangezien zij over een specifieke demografische drijfveer beschikken. Deze remigranten migreren naar Turkije na een relatiebreuk of echtscheiding in België of omdat men in het huwelijksbootje stapt. Sommige remigranten kiezen ervoor om na een relatiebreuk een nieuw leven te starten in Turkije. Toch dient er bij de motivatie van deze groep participanten een kanttekening gemaakt worden. De relationele drijfveer is geen voldoende motivatie voor remigratie, maar komt steeds voor in combinatie met economische factoren.

### *Opleidingsniveau*

De vraag rijst of remigratie binnen de Turkse gemeenschap een typisch fenomeen is bij hoogopgeleiden, of dat het zich ook manifesteert binnen andere groepen van dezelfde gemeenschap. Volgens het recentste Myria jaarrapport uit 2019 emigreerden het jaar voordien 370 Belgen naar Turkije. Het Belgische consulaat in Istanboel stelt dat dit overwegend Belgen van Turkse origine (90-95%) zijn en voornamelijk ouderen (J. Colas, persoonlijke mededeling, 7 september 2018). Onderzoekers bevestigen dit en wijzen op het feit dat het in eerste instantie gepensioneerden zijn die remigreren. Dit zijn eerste generatie migranten die na het bilateraal akkoord in 1964 als gastarbeider naar België kwamen en ervoor kiezen om na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd tijdelijk of permanent terug te keren naar Turkije. Daarnaast verblijft er een grotere groep van gepensioneerden seizoensgebonden (lees: lange zomers) in Turkije (Balci & Michielsen, 2013; Icduygu, 2008; Paçaci Elitok & Straubhaar, 2012).

Als we naar de laaggeschoolden kijken, kunnen we gebaseerd op de studie van Hanewinkel (2012) stellen dat deze groep binnen de Turkse gemeenschap minder geneigd is om te verhuizen naar Turkije. De reden die door Hanewinkel naar voor wordt geschoven is de lagere mobiliteit van laagopgeleiden. Ze zijn meer afhankelijk van de sociale zekerheid of werkloosheidsuitkeringen. In Nederland zien we wel een omvangrijkere remigratie van laaggeschoolden, gestimuleerd door remigratie-



uitkeringen van de overheid (<https://www.nmigratie.nl/informatie-over-remigratie/remigratiewet>, 25 november 2019). Gezien er in België geen terugkeerbeleid met financiële stimuli is, vermoeden we dat er, gelijklopend met wat Hanewinkel (2012) vaststelt, vanuit België weinig remigratie is van laaggeschoolden, omdat hun jobkansen in Turkije beperkter zijn dan die voor hooggeschoolden. Wie niet over zeldzame profielen beschikt heeft het moeilijk op de zeer concurrentiële Turkse arbeidsmarkt omwille van de hoge werkloosheidsgraad van 10,9% (OECD, 2018). De chronische pushfactoren zijn vermoedelijk bij laaggeschoolden eveneens sterk aanwezig, maar de kans op een acute pullfactor zoals een aantrekkelijke jobaanbieding is eerder gering. Om deze vraag te beantwoorden is het dan ook relevant om nieuw onderzoek te wijden aan de omvang van remigratie in de gehele Turkse gemeenschap en de segmentering naar opleidingsniveau en beroepscategorieën.

## *Gender*

Een andere belangrijke kwestie is of gender een motor kan zijn in remigratie. Als we aannemen dat vrouwen minder carrièregericht zijn omwille van het feit dat zij meer tijd spenderen aan kinderen en huishouden, zou men kunnen concluderen dat zij ook minder zullen remigreren omwille van hun loopbaan.

Anderzijds worden vrouwen met een migratieachtergrond geconfronteerd met een dubbel glazen plafond. Ze lijken op meer barrières te botsen op de arbeidsmarkt. Niet alleen hun etnische achtergrond, maar ook hun gender, belemmert hun mogelijkheden om door te groeien in hogere functies (Hanewinkel, 2012). Vrouwen zouden daarom net eerder geneigd zijn om te willen migreren.

In dit onderzoek suggereren de resultaten dat remigratie van hoogopgeleiden echter een genderneutraal fenomeen is. Er werd geen verschil gevonden in de motivaties. Een opvallend gegeven in dit onderzoek is dat bijna alle vrouwen die remigreerden alleenstaand waren op het moment van verhuis en nadrukkelijk carrièregericht. Met dit atypisch profiel onderscheiden ze zich van de doorsnee Turkse gemeenschap in België. Echter, op basis van deze onderzoekspopulatie is het moeilijk om veralgemeenbare uitspraken te doen. Deze studie kan wel een basis vormen voor toekomstig onderzoek op grotere schaal over remigratie en gender.

## *Zal remigratie toenemen in de toekomst?*

Vervolgens kan de vraag gesteld worden hoe de remigratie van hoogopgeleiden in de toekomst zou evolueren. Hierop bestaat geen eenduidig antwoord. Echter als de chronische factoren grosso modo gelijk blijven kunnen we ervan uitgaan dat de evolutie van de remigratie voornamelijk bepaald zal worden door de mate waarin de Turkse arbeidsmarkt aantrekkelijker is dan de Belgische. Uit de data-analyse kwam namelijk duidelijk naar voor dat een concrete werkaanbieding in het land van origine de finale trigger vormt. In 2019 is de aantrekkingskracht minder sterk dan in de periode 2002 – 2016 toen de Turkse economie een sterke groei kende (OECDiLibrary, 2019). Na de scherpe devaluatie van de Turkse lira en inflatie die in augustus 2018 losbarstte, verkeert Turkije in een economische crisis. De OESO verwacht een beperkte recessie of nulgroei in 2019 en voor 2020 opnieuw een economische groei van 1,56% (OECD, 2019,a). De Wereldbank (2019) is nog optimistischer en verwacht in 2020 een economische groei van 3% en in 2021 van 4%. Ondanks de crisis blijven aspirant-remigranten er bovendien van overtuigd dat ze over aantrekkelijke profielen beschikken op de Turkse arbeidsmarkt en zeggen te wachten tot er zich weer een periode van sterkere groei aandient.

Uit huidig onderzoek blijkt dat het ervaren van discriminatie en racisme een van de chronische voedingsbodems vormt voor remigratie, maar niet de finale trigger. Mochten deze negatieve attitudes toenemen in de toekomst, en gepaard gaan met fysieke agressie tegenover moslims en Turken dan kunnen we ons afvragen of dit van chronische maar niet doorslaggevende trigger misschien zou kunnen verschuiven naar een acute en doorslaggevende factor. Omgekeerd kunnen we ons afvragen of, indien de houding van de Belgische samenleving positiever wordt ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond, de aspirant-remigranten nog steeds in dezelfde aantallen naar Turkije zouden verhuizen. Enkel toekomstig onderzoek kan licht hier op werpen.

## **DEEL 6: CONCLUSIE**

Het doel van deze studie is om inzicht te verwerven in de push en pullfactoren die een invloed uitoefenen op de wens tot remigreren naar Turkije bij hoogopgeleide Belgen met Turkse roots van de tweede en derde generatie. Het onderzoek focust bovendien niet alleen op die personen die zo een wens koesteren in België, maar ook op personen die reeds de stap gezet hebben om te remigreren naar het land van herkomst. Dit met de bedoeling om de triggers bloot te leggen die aan de basis liggen van dit remigratieproces.

Voorliggend onderzoek stelt de resultaten voor aan de hand van een kwadrant dat de diverse push- en pullfactoren opdeelt in acute en chronische factoren. Deze schematische voorstelling laat ons toe de diverse push- en pullfactoren met elkaar te vergelijken en maakt zichtbaar welke factoren uiteindelijk doorslaggevend zijn en de trigger vormen om tot remigratie over te gaan.

In het kort komt het erop neer dat de remigratiewens bij aspirant-remigranten gevoed wordt door chronische factoren. Dit zijn pushfactoren zoals het gevoel tweederangsburger te zijn, islamofobie, of de vrees voor ongelijke carrièrekansen en pull factoren zoals de aantrekkelijke arbeidsmarkt in Turkije waarop zij met hun Europees diploma en meertaligheid betere kansen verwachten, een gastvrij klimaat of het gevoel eindelijk geaccepteerd te worden. Deze chronische factoren zijn echter onvoldoende om als trigger te functioneren. Aspiranten blijven in België tot zich een krachtige combinatie van negatieve en positieve acute gebeurtenissen voordoet die een kentering in hun leven te weeg brengen. Acute pushfactoren zoals ontslag, gemiste promotiekansen of een relatiebreuk stimuleren de aspirant-remigrant om de remigratiewens om te zetten in concrete plannen. Van zodra acute pullfactoren zich aandienen, zoals een aantrekkelijke werkaanbieding of een huwelijk, wordt het voornemen waargemaakt.

Bovendien wijst dit onderzoek uit dat de remigranten een paradoxale positie in de Belgische Turkse gemeenschap innemen. Niet alleen behoren ze tot een kleine groep hoogopgeleiden, maar ze verklaren ook een relatief beperkt contact te hebben met de

breder Turkse gemeenschap en er zichzelf niet direct mee verbonden te voelen. De verklaring hiervoor kunnen we vinden in meerdere feiten. Door hun opleiding in hoofdzakelijk witte scholen en door de opwaardse sociale mobiliteit groeiden de verschillen tussen deze groep en de Turkse gemeenschap. Vaak leeft men hierdoor ook eerder in de periferie van die gemeenschappen en zijn gelijkgezinder schaars. Niet alleen hebben de participanten een geringe Belgisch-Turkse vriendenkring, maar ook het aantal potentiële huwelijkspartners is beperkt door het kleine aantal hoogopgeleiden met gelijkaardige interesses, ervaringen en arbeidsplaatsen. Deze resultaten zijn gelijkaardig met het onderzoek van Yilmaz, Van de Putte en Stevens (2019) waarin de auteurs ook de schaarste aan potentiële huwelijkspartners binnen de Belgisch Turkse migrantengemeenschap vaststellen en aangeven dat een meerderheid transnationaal huwt. Dit voorliggend onderzoek levert hier echter een belangrijke aanvulling op, die voortspuit uit de bevraging van de derde generatie. Deze jongere populatie nuanceert deze visie door te stellen dat de situatie op de huwelijksmarkt niet meer zo nijpend is als een decennium geleden en opteert voor huwelijken met hoogopgeleiden binnen de Belgisch Turkse gemeenschap.

Maar deze hoogopgeleide Belgen met Turkse roots ervaren niet alleen binnen de Turkse gemeenschap dat zij een buitenbeentje zijn, maar ook in etnische Belgische kringen. Ondanks hun succesvolle onderwijs carrière ervaren de participanten een ongelijke positie op de arbeidsmarkt en vormen van discriminatie. In dit onderzoek lijken hoogopgeleiden participanten finaal tussen twee werelden te leven. Een onbehagelijke positie waarvoor de remigratie naar Turkije een uitweg lijkt te bieden. Deze hoogopgeleiden verhuizen dan ook naar de Turkse grootsteden waar er een aantrekkelijker arbeidsmarkt is, waar ze makkelijk gelijkgezinden vinden en mogelijke huwelijkspartners.

Deze studie draagt enkele limieten in zich. Ten eerste kunnen er kritische vragen gesteld worden met betrekking tot de selectie van de steekproef. Een groot aandeel van de gecontacteerde onderzoekseenheden in Turkije weigerde immers mee te werken aan het onderzoek. Hierbij vielen mogelijk eenheden weg die een minder succesvol remigratieparcours achter zich hebben, met als gevolg dat sommige aspecten misschien onderbelicht blijven. Ten tweede waren bij het moment van interviewafname het

merendeel van de remigranten al meerdere jaren woonachtig in Turkije. Doordat er vragen over het verleden werden gesteld, was het voor velen moeilijk om hierop gedetailleerde antwoorden te geven, gezien de tijd die er inmiddels verstreken is. Een derde kanttekening is de generaliseerbaarheid van dit onderzoek. Het gaat hier om hoogopgeleiden in België, dus de bevindingen kunnen niet zomaar worden veralgemeend naar andere opleidingsniveaus. Ook verschilt de context in andere West-Europese landen zoals Nederland of Duitsland, al is het maar omwille van de aanwezigheid van terugkeerprijzen of door wetgeving die het hebben van dubbele nationaliteit beperkt.

Wat we in deze studie concluderen, geeft ons een eerste zicht in de remigratiemotieven van hoogopgeleide Belgische Turken en vormt hopelijk, tot verdere studie. Deze studie heeft zich louter toegelegd op België. Het lijkt uiterst boeiend om de regio te verbreden en de situatie in de Benelux-landen onder de loep te nemen, rekening houdend met de diverse contexten in de verschillende landen. Ten tweede werden in dit onderzoek de motivaties onderzocht van hoogopgeleiden. Het is relevant om ook onderzoek te doen naar de motivaties van andere groepen binnen de Turkse gemeenschap in België, zoals bijvoorbeeld lager opgeleiden. Het kan ook interessant zijn om een grootschaliger onderzoek te doen dat rekening houdt met zowel het generatieverschil, gender en de verschillende opleidingsniveaus, opdat op die manier een totaalbeeld over het remigratiefenomeen in België verkregen zou worden.

## BIBLIOGRAFIE

Adaman, F. & Kaya, A. (2012). *Social Impact of Emigration and Rural-Urban Migration in Central and Eastern Europe*. Final Country Report. Turkey. Köln: GVG.

Alba, R. (2006). Bright vs. blurred boundaries: Second-generation assimilation and exclusion in France, Germany, and the United States. *Ethnic and Racial Studies*, 28(1), 20-49.  
<https://doi.org/10.1080/0141987042000280003>

Al Hamarneh, A. (2008). Arab-German Remigration. *ISIM Review* 21. Spring 2008, 26-27.

Aydin, Y. (2016). *The Germany-Turkey Migration Corridor: Refitting Policies for a Transnational Age*. Washington, DC : Migration Policy Institute.

Balci, Z. & Michielsen, J. (2013). *De betovering van een thuisland: Dynamieken van Terugkeermigratie van tweede generatie Belgische Turkse jongeren*. Antwerpen: Steunpunt Inburgering en Migratie.

Barth, F. (1969). *Ethnic groups and boundaries. The social organization of culture difference*. Repr. Boston: Little, Brown.

Benson, M. (2011). The Movement Beyond (Lifestyle) Migration: Mobile Practices and the Constitution of a Better Way of Life. *Mobilities*, 6(2), 221-235.

Boone, S. & Van Houtte, M. (2013). Bepalende factoren bij de overgang van basis- naar secundair onderwijs: de rol van kenmerken van leerlingen, leerkrachtadviezen en schoolkenmerken. *Tijdschrift voor jeugd en kinderrechten*, 14(4), 329-342.

Cassarino, J.P. (2004). Theorising Return Migration: the Conceptual Approach to Return Migrants Revisited. *IJMS: International Journal on Multicultural Societies*, 6(2), 253-279.

Çelik, G. & Notten, T. (2012). De uittocht uit Nederland of breincirculatie : Push5 en pull5factoren van remigratie onder hoogopgeleide Turkse Nederlanders. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 21(1), 37-58

Cerese, F.P. (1974). Expectations and Reality: a Case Study of Return Migration from the United States to Southern Italy. *International Migration Review*, 8(2), 245- 262.

CGKR (2012). *Diversiteitsbarometer Werk*. Brussel : Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

Christou, A. & King, R. (2010). *Imagining "home": Diasporic landscapes of the Greek-German second generation*. *Geoforum*, 41 (4), 638-646.

Crul, M., Pasztor, A. & Lelie, F. (2009). *Valkuilen en springplanken in het onderwijs. Tweede generatie Turkse jongeren in Europa vergeleken*. Den Haag: Nicis Institute .

de Haas, H. (2008). *Migration and development. A theoretical perspective*. University of Oxford. International migration Institute (Working Paper n° 9).

de Haas, H. & Fokkema, T. (2011). The effects of integration and transnational ties on international return migration intentions. *Demographic Research*, 25(24), 755-782

Delepeleire, Y. (2017, 21 april). Turken keren België de rug toe. *De Standaard*. Geraadpleegd op [http://www.standaard.be/cnt/dmf20170420\\_02843263](http://www.standaard.be/cnt/dmf20170420_02843263)

Devroe, I. (2007). *Gekleurd nieuws? De voorstelling van etnische minderheden in het nieuws in Vlaanderen. Context, methodologische aspecten en onderzoeksresultaten*. Gent: Ugent.

Diehl, C. & Liebau, E. (2014). *Turning back to Turkey – or turning the back to Germany? Remigration intentions and behavior of Turkish immigrants in Germany between 1984 and 2011*. Berlin: DIW, The German Socio-Economic Panel (SOEP)

Durugönül, E. (2013). Turkish Return Migration from Europe. *European Review*, 21(3), 412-421

Dustman, C. & Weiss, Y. (2007). Return Migration: Theory and Empirical Evidence from the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 45(2), 236-256.

Dougherty, W., Turban, D. & Callender, J. (1994). Confirming First Impressions in the Employment Interview: A Field Study of Interviewer Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 659-665.

Eeckhaut, Mieke, Lievens, J., Van de Putte, B., & Lusyne, P. (2011). Partner selection and divorce in ethnic minorities: distinguishing between two types of ethnic homogamous marriages. *International migration review*, 45(2), 269-296.

Ely, R. & Thomas, D. (2001). Cultural diversity at work: the effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46, 229 – 273.

Erdural, M. (2016). *Finding Home. Een onderzoek naar de constructie van home and belonging onder Turks-Nederlandse terugkeermigranten in Istanbul*. (masterscriptie). Universiteit Utrecht, Nederland

Facchini, G. & Mayda, A.M. (2009). *Individual Attitudes towards Skilled Migration: an Empirical Analysis across Countries*. Development Working Papers 281, Centro Studi Luca d'Agliano, University of Milano.

Fleischmann, F. & Phalet, K. (2007). *Meervoudige identiteiten van de Turkse en Marokkaanse tweede generatie: een vergelijkend onderzoek naar conflict en verenigbaarheid van etnische, religieuze, nationale en stadsidentiteiten Antwerpen, Brussel, Rotterdam, Amsterdam & Stockholm*. Leuven: Cesio.

Gijsberts, M. & Vervoort, M. (2009). Beeldvorming onder hoger opgeleide allochtonen: waarom is er sprake van een integratieparadox? *Sociologie*, 5(3), 406-429.

Ghorashi, H. (2003). Multiple identities between continuity and change: The narratives of Iranian women in exile. *Focaal*, 63-75.

Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *The Discovery of the Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. New Brunswick: Aldine Transaction.

Gmelch, G. (1980). Return Migration. *Annual Review of Anthropology*, 9, 135-159.

Hanewinkel, V. (2012). From Home country to Home Country? *Focus Migration Policy Brief*, n° 17, April 2012.

- Haug, S. (2008). Migration Networks and Migration Decision Making. *Journal of Ethnic and Migration Studies. Special Issue: Economics in Migration Research: Towards Disciplinary Integration?* 34(4), 585-605.
- Hiemstra, L. & Ekmekçi, S. (2013) *Thuisbestemming bereikt?* (Bachelorproef). Universiteit Utrecht.
- Hirtt, N., Nicaise, I. & De Zutter, D. (2007). *Deschool van de ongelijkheid*. Berchem: EPO
- Icduygu, A. (2008). *Circular Migration and Turkey: An Overview of the Past and Present - Some Demo-Economic Implications*. CARIM-AS 2008/10. Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole: European University Institute.
- Kalmijn, M. (1998). Inter-marriage and Homogamy: Causes, Patterns, Trends. *Annual Review Sociology*, 24, 395-421.
- Kaya, A. (2007). *Belgische Turken : een brug of een breuk tussen Turkije en de Europese Unie*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- Kilinc, N. & King, R. (2017). The quest for a 'better life': Second-generation Turkish-Germans 'return' to 'paradise'. *Demographic Research*, 36(49), 1491-1514.
- King, R. & Christou, A. (2010). Cultural geographies of counter-diasporic migration: perspectives from the study of second-generation 'returnees' to Greece. *Population, Space and Place*, 16(2). 103-119.
- King, R. & Kilinc, N. (2013). *'Euro-Turks' return: the counter-diasporic migration of German-born Turks to Turkey*. Working Paper gepresenteerd op: The Migration Seminar: 'Euro-Turks' return. Malmö University.
- King R. & Kilinc N. (2014). Routes to Roots: Second-Generation Turks from Germany 'Return' to Turkey. *Nordic Journal of Migration Research*, 4(3), 125-133.
- Klaver, J., Stouten, J. & Van der Welle, I. (2010). *Emigratie uit Nederland. Een verkennende studie naar de emigratiemotieven van hoger opgeleiden*. Amsterdam: Regioplein Beleidsonderzoek.
- Konrad, A.M. & Linnehan, F. (1995). Formalized HRM Structures: Coordinating Equal Employment Opportunity or Concealing Organizational Practices? *Academy of Management Journal*, 38(3), 787 -820.
- Kunuroglu, F. K. (2015). *Turkish return migration from Western Europe: Going home from home*. (doctoraatsonderzoek). Tilburg University, Nederland
- Kunuroglu, F., van de Vijver, F. & Yagmur, K. (2016). Return Migration. *Online Readings in Psychology and Culture*, 8(2).
- Kunuroglu, F., Yagmur, K., Van de Vijver, F. & Kroon, S. (2017). Motives for Turkish return migration from Western Europe: home, sense of belonging, discrimination and transnationalism. *Turkish Studies*, 1529.
- Lee, E.S. (1966). A Theory of Migration. *Demography* 3. 47-57
- Levrau, T., Loobuyck, P. & Timmerman, C. [eds] (2011). *Pluriforme integratie : verkenning van Poolse, Senegalese en Turkse minderheidsgroepen in Vlaanderen*. Antwerpen, Steunpunt Gelijke kansenbeleid, 2011.



- Lievens, J. (1997). The Third Wave of Immigration from Turkey and Morocco: Determinants and Characteristics. IPD-Working Paper 199752.
- Lievens, J. (1999). Family-forming migration from Turkey and Morocco to Belgium: the demand for marriage partners from the countries of origin. *International Migration Review*, 33(3), 717-744
- Lesage, D. (2016). *Wat u niet mag weten over Turkije*. Lannoo, Tielt.
- Massey, D., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. & Taylor, J. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431-466.
- Mortelmans, D. (2013). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden*. Leuven : Acco
- Myria (2017). *Migratie in cijfers en in rechten*. Brussel
- Myria (2019). *Migratie in cijfers en in rechten*. Brussel
- Myria (2018), *Gezinshereniging*. Geraadpleegd op <https://www.myria.be/files/NL2018-5.pdf>
- Nederlands Migratie Instituut (2014). *Remigratiewet*. Geraadpleegd op <https://www.nmigratie.nl/informatie-over-remigratie/remigratiewet>
- OECD (2017). *OECD Economic Survey of Turkey 2016*. Geraadpleegd op [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/eco\\_surveys-tur-2016-en/index.html?itemId=/content/publication/eco\\_surveys-tur-2016-en](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/eco_surveys-tur-2016-en/index.html?itemId=/content/publication/eco_surveys-tur-2016-en)
- OECD (2019). *Selected indicators for Turkey*. Geraadpleegd op <https://data.oecd.org/turkey.htm>
- OECD (2019). *Real GDP forecast*. Geraadpleegd op <https://data.oecd.org/gdp/real-gdp-forecast.htm>
- OECDiLibrary (2019). *Country statistical profile: Turkey 2019*. Geraadpleegd op <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/g2g9e6ae-en/index.html?itemId=/content/component/g2g9e6ae-en>
- Paçacı Elitok, S. & Straubhaar, T. (Eds.) (2012). *Turkey, migration and the EU: Potentials, challenges and opportunities*, Edition HWWI, No. 5. Hamburg: Hamburg University Press.
- Putman, R. (1995) Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65-78.
- Roose, H. & Meuleman, B. (2014). *Methodologie van de sociale wetenschappen: een inleiding*. Gent: Academia Press.
- Schoonvaere, Q. (2013). *Demografische studie over de populatie van Turkse herkomst in België*. Centre de recherche en démographie et sociétés (Demo, UCL) & Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.
- Stad Gent (2017). *Demografische gegevens 2016*. Geraadpleegd op <https://stad.gent/sites/default/files/page/documents/Demografische%20gegevens%202016.pdf>

- Tiliç-Rittersberger, H., Celik, K. & Özen, Y. (2011). *Returning to "Home" from Germany: Reasons and dynamics of return migration*. Paper voorgesteld op Migration: Economic Change, Social Challenge. London, 2011. Geraadpleegd op [https://www.researchgate.net/publication/268352303\\_Returning\\_to\\_Home\\_from\\_Germany\\_Reasons\\_and\\_dynamics\\_of\\_return\\_migration](https://www.researchgate.net/publication/268352303_Returning_to_Home_from_Germany_Reasons_and_dynamics_of_return_migration)
- Thomas, D. & Alderfer, C. (1989) The influence of race on career dynamics: theory and research on minority career experiences. In Arthur, M., Hall, D. & Lawrence, B. (Eds). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press. 133 – 158.
- Van Dalen, H.P. & K. Henkens (2007), Longing for the good life: Understanding emigration from a high income country. *Population and Development Review*, 33, 37-65.
- van der Valk, I. (2012). *Monitor moslim discriminatie*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Vandevenne, G. & Lenaers, S. (2007). *Allochtoon talent aan het werk*. Diepenbeek: Expertise-centrum gelijke onderwijskansen
- Van Hiel, A. (2010). *Sociale Psychologie*. Gent: Academia Press
- Van Laer, K., Verbruggen, M. & Janssens, M. (2011). *Kansengroepen in werk en ondernemerschap*. Brussel : Vlaanderen: Departement Werk en Sociale Economie
- Van Kerckem, K. (2014). *Bridging the gap: how ethnic boundary dynamics shape socio-cultural incorporation: a case study among Turkish Belgians*. (PHD dissertation). Ghent University
- Verhaeghe, PP., Vander Bracht, K. & Vande Putte, B. (2012). *Migrantzkttoekomst*. Garant, Antwerpen.
- Verhoeven, H. & Martens, A. (2000). *Arbeidsmarkt en diversiteit. De vreemde eend in de bijt*. Dossier, Steunpunt Werkgelegenheid, Leuven
- Vranken, J., Timmerman, C. & Vander Heyden, K. (red.). *Komendegeneraties. Wat we (niet) weten over allochtonen in Vlaanderen*. Acco, Leuven/Leusden, 2001.
- Winkelman, S. (2008). *Stroopwafels in Istanbul. Een antropologisch onderzoek naar de (re)migratie van hoogopgeleide, jonge Turkse Nederlanders*. (Masterscriptie). Universiteit Utrecht.
- Weijters, G. & Scheepers, P. (2003) Verschillen in sociale integratie tussen etnische groepen: beschrijving en verklaring. *Mens en Maatschappij*, 78(2), 144-157
- World Bank (2019). *Data. Turkey*. Geraadpleegd op <https://data.worldbank.org/country/turkey>
- Yilmaz S. (2016). Migration of highly educated Belgian and Dutch Turks: 'Young Brains' of Turkey. *BordCrossing*, 6(2). 305-324. <https://doi.org/10.33182/bc.v6i2.496>
- Yilmaz S., Van de Putte, B. & Stevens, P.A.J. (2018). The Influence of ethnic-Specific Networks on Turkish Belgian Women's Educational and Occupational Mobility. *New Diversities* 20(1), 1-15.
- Yilmaz S., Van de Putte, B. & Stevens, P.A.J. (2019). The Paradox of Choice: Partner Choices among Highly Educated Turkish Belgian Women. *DiGeSt. Journal of Diversity and Gender Studies*, 6(1), 2-24. Geraadpleegd op [www.jstor.org/stable/10.11116/digest.6.1.1](http://www.jstor.org/stable/10.11116/digest.6.1.1)



# BIJLAGE

## Bijlage 1: geïnformeerde toestemming voor interviews

FACULTEIT **POLITIEKE EN SOCIALE WETENSCHAPPEN, UGENT**

### **Informed Consent**

Vakgroep Sociologie

Onderzoeker Elif Lootens

Ik, ondergetekende, .....  
verklaar hierbij dat ik, als participant bij een onderzoek aan de Vakgroep  
sociologie van de Universiteit Gent

- (1) dat men mij heeft ingelicht over de aard van de vragen en de achtergrond, doelstelling, inhoud, duur en opzet van het onderzoek en dat men mij de mogelijkheid heeft geboden om bijkomende informatie te verkrijgen;
- (2) totaal uit vrije wil deelneem aan het wetenschappelijk onderzoek;
- (3) de toestemming geef aan de onderzoeker om het gesprek op te nemen en om de resultaten op vertrouwelijke wijze te bewaren en te verwerken en anoniem te rapporteren;
- (4) op de hoogte ben van de mogelijkheid om mijn deelname aan het onderzoek op ieder moment stop te zetten en dit zonder opgave van reden;
- (5) ervan op de hoogte ben dat ik op aanvraag een samenvatting van de onderzoeksbevindingen kan krijgen

Gelezen en goedgekeurd op ..... (datum, plaats),

Handtekening

De participant

Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen – Vakgroep sociologie

Korte Meer 5 900 Gent , tel.: 092646796 email: socio@UGent.be

## Bijlage 2: voorbeeld van mail naar participant

Beste,

Ik ben Elif Lootens en studeer aan mijn laatste jaar sociologie aan de Universiteit van Gent. Voor mijn masterproef zou ik graag interviews willen afnemen bij Belgische Turken die de intentie hebben om naar Turkije te verhuizen of verhuisd zijn. Met dit te schrijven zou ik u graag willen uitnodigen om mee te werken aan mijn onderzoek naar de achterliggende motivaties van remigratie. Hierover is er immers weinig wetenschappelijk onderzoek naar gedaan, uw medewerking zal bijdragen tot het verkrijgen van het wetenschappelijke inzicht.

Ik zou de interviews in een periode die past voor u willen afnemen, maar bij voorkeur gebeurt dit tijdens de zomervakantie. De informatie die verzameld wordt zal met vertrouwen worden behandeld en uw anonimiteit is zeker gewaarborgd.

Als u geïnteresseerd bent om mee te werken aan dit onderzoek kunt u me een bericht of mail sturen.

Vriendelijke groeten,  
Elif Lootens

[elif.lootens@Ugent.be](mailto:elif.lootens@Ugent.be)

Sayın,

Ben Elif Lootens Gent Üniversitesi 4.cü sınıf sosyoloji bölümünde okuyorum. Türkiye’li olup memleketine göç etmek isteyen, göç etmiş kişilerle masterdeneyim çerçevesinde röportaj yapmak istiyorum. Bunu size yazarken katılmanız çok hoşuma gidecek. Yapmakta olduğum sosyolojik araştırmanın konusu “geri göçün arkasındaki motivasyon”.

Onun için size uygun olan zaman döneminde röportaj alacağım. Benim için derslerin yoğunluğu nedeniyle yaz tatili dönemi tercihim. Röportaj esnasındaki toplanan biriken malumat güven, emniyet ile muamele içersinde davranılacak. Ve aynı anda anonim olmanızı garanti ediyorum. Eğer bu konu sizi ilgilendiriyorsa, bu inceleme üzerinde beraber birlikte çalışmak beni çok memnun edecek. Bana mesaj veya e5mail ile ulaşabilirsiniz.

Saygılarımla,  
Elif Lootens

[elif.lootens@Ugent.be](mailto:elif.lootens@Ugent.be)

### **Bijlage 3: vragenlijst voor aspirant-remigranten(België)**

Hallo ik ben Elif Lootens, een master student sociologie aan de UGent. Voor mijn thesis doe ik een onderzoek naar migratie motieven van tweede en derde generatie hoogopgeleide Belgische Turken. Het interview zal minstens een half uur duren. Om uw anonimiteit te garanderen, werk ik met pseudoniemen. Uw echte naam komt dus niet aan bod in de resultaten van ons onderzoek. U mag uw pseudoniem zelf kiezen. Hebt u een voorkeur?

De resultaten verzameld in dit interview zullen enkel door mij, en de prof bekeken worden. Om achteraf dit interview naar behoren te kunnen analyseren zal dit interview opgenomen worden. Bent u daarmee akkoord?

Migratie is een zeer persoonlijk proces, iedereen beleefd dat op een verschillende manier en heeft verschillende motivaties. Daarom wil ik u er op wijzen dat er geen foute antwoorden mogelijk zijn. In dit onderzoek staat voornamelijk uw beleving centraal en ben ik dan ook geïnteresseerd in uw persoonlijke verhaal.

Als u niet wilt antwoorden op een vraag, is dat geen enkel probleem.

#### **Drop-off**

Basisgegevens verzamelen :

- ❖ Hoe oud bent u ?
- ❖ Wat is uw burgerlijke staat?
- ❖ Heeft u kinderen? Zoja, hoeveel?
- ❖ Wat is uw werksituatie?
- ❖ Wat hebt u gestudeerd?
- ❖ Bent u 2e of 3e generatie?
- ❖ Geslacht?
- ❖ Woonplaats?
- ❖ Welke nationaliteiten heeft u?

- Voor we het interview beginnen stel ik voor dat u zichzelf voorstelt, en jouw migratie wens naar Turkije toelicht?

- In het geval van het verhuizen naar Turkije, spreken sommigen over 'remigratie', maar anderen over 'emigratie'. Met andere woorden, voelt het aan alsof u 'terugkeert naar waar je vandaan komt dus eerder als een terugkeer', of eerder als 'ik verhuis als Belg naar Turkije dus als een komst' of een beetje van beide?

#### *Motieven achterhalen*

- Migratiebewegingen in uw eigen familiegeschiedenis?

- Wanneer is het idee gerijpt om naar Turkije te verhuizen?
  - Wat zijn de voornaamste afwegingen die u maakt? Hoe reageert uw omgeving en familie op deze beslissing?
  - Bereid je u daarop voor? Hoe?
  - Waarom denk u om België te verlaten ?
  - Wat is de belangrijkste reden om weg te gaan uit België? Wat is de aanleiding?
  - Subdimensies push factoren:
    - *economisch/situatie op de arbeidsmarkt* :
      - Heeft u het gevoel dat je als lid van minderheidsgroep anders wordt behandeld op de arbeidsmarkt of denkt u dat je evenveel kansen hebt?
      - Vindt u dat je gelijke doorgroei kansen hebt op het werk?
        - *sociaal cultureel* :
      - Heeft u het gevoel dat je jouw religie of cultuur vrij kunt beleven in België(identiteitsconflict)? Zijn er hindernissen?
        - *huwelijksmigratie:*
    - Heeft u een partner in Turkije?
      - Nee-> Stel dat u gaat trouwen, zou u dan een voorkeur hebben voor een partner uit Turkije of uit België ? Of maakt het voor u niet uit?
      - Ja-> Is deze persoon verschillend dan de meeste inwoners in België? Waarom kiezen jullie om in Turkije te nestelen?
      - De huidige wetgeving heeft huwelijksmigratie bemoeilijkt, denkt u dit een invloed heeft op de partnerkeuze?
  - Waarom heeft u besloten om naar Turkije te komen?
  - Wat maakt Turkije zo aantrekkelijk? Wat zijn de (bijv. 3, in volgorde van belangrijkheid) grootste voordelen die u in Turkije ervaart tegenover uw leven in België?
  - Subdimensies pull :
    - *economisch/situatie op de arbeidsmarkt*
- Denkt u dat je meer kansen en mogelijkheden hebt op de arbeidsmarkt?
- *sociaal cultureel*
    - Zou je u thuis voelen in Turkije? Wat maakt dat gevoel?
    - Door wat wordt u aangetrokken op cultureel vlak? (gastvrijheid, klimaat,..)
  - *sociale netwerk*
    - Heeft u een sociaal netwerk in Turkije? Heeft u op regelmatige basis contact met deze personen?
  - Op welk moment heeft u precies die keuze gemaakt? Wat was de aanleiding?
  - Wat houdt u tegen om niet direct te verhuizen? Wanneer zou u die stap makkelijker zetten?
  - Zijn er moeilijkheden of uitdagingen die u verwacht in Turkije?
  - In welk gebied wilt u graag in Turkije wonen?
  - Stel u uzelf voor over 10 jaar. Waar woont u dan en waarom?

We zijn aan het einde van het interview gekomen, ik ga het interview kort samenvatten. Als ik het goed begrijp ... Kunt u zich daarin vinden of wenst u nog iets toe te voegen?

Heel erg bedankt om mee te werken aan dit onderzoek. Als u dat wenst, kan ik na afloop van het onderzoek de resultaten naar u doorsturen.



## **Bijlage 4: vragenlijst voor remigranten(Turkije)**

Hallo ik ben Elif Lootens, een student sociologie aan de UGent. Voor mijn thesis doe ik een onderzoek naar migratie motieven van tweede en derde generatie hoogopgeleide Belgische Turken. Het interview zal minstens een half uur duren. Om uw anonimiteit te garanderen, werk ik met pseudoniemen. Uw echte naam komt dus niet aan bod in de resultaten van ons onderzoek. U mag uw pseudoniem zelf kiezen. Hebt u een voorkeur?

De resultaten verzameld in dit interview zullen enkel door mij, en de prof bekeken worden. Om achteraf dit interview naar behoren te kunnen analyseren zal dit interview opgenomen worden. Bent u daarmee akkoord?

Migratie is een zeer persoonlijk proces, iedereen beleefd dat op een verschillende manier en heeft verschillende motivaties. Daarom wil ik u er op wijzen dat er geen foute antwoorden mogelijk zijn. In dit onderzoek staat voornamelijk uw beleving centraal en ben ik dan ook geïnteresseerd in uw persoonlijke verhaal.

Als u niet wilt antwoorden op een vraag, is dat geen enkel probleem.

### **Drop-off**

Voor we aan het interview beginnen, zal ik eerst een aantal basisgegevens verzamelen :

- ❖ Hoe oud bent u?
- ❖ Wat is uw burgerlijke staat?
- ❖ Heeft u kinderen? Zoja, hoeveel?
- ❖ Wat is uw werksituatie?
- ❖ Wat hebt u gestudeerd?
- ❖ Bent u 2e of 3e generatie?
- ❖ Geslacht?
- ❖ Woonplaats?
- ❖ Wanneer bent u naar Turkije verhuisd?
- ❖ Welke nationaliteiten heeft u?

- Voor we het interview beginnen stel ik voor dat u zichzelf voorstelt, wat u nu in Turkije doet en hoe u hier bent terecht gekomen?

- In het geval van het verhuizen naar Turkije, spreken sommigen over 'remigratie', maar anderen over 'emigratie'. Met andere woorden, voelt het aan alsof u 'terugkeert naar waar je vandaan komt dus eerder als een terugkeer', of eerder als 'ik verhuis als Belg naar Turkije dus als een komst' of een beetje van beide?

### *Motieven achterhalen*

- Migratiebewegingen in uw eigen familiegeschiedenis?

- Wanneer is dat idee gerijpt om naar Turkije te verhuizen? Wat waren de voornaamste afwegingen die u maakte? Hoe reageerde uw omgeving en familie op deze beslissing?

-Hoe bereidde je u daarop voor?

- Waarom heeft u besloten om België te verlaten ?
- Wat was de belangrijkste reden om weg te gaan uit België? Wat was de aanleiding?

- Subdimensies push factoren:

- *economisch/situatie op de arbeidsmarkt :*

- Heeft u het gevoel dat je als lid van minderheidsgroep anders werd behandeld op de arbeidsmarkt of denkt u dat je evenveel kansen had?
- Vond u dat je gelijke doorgroei kansen had op het werk?

- *sociaal cultureel :*

- Had u het gevoel dat je jouw religie of cultuur vrij kon beleven in België(identiteitsconflict)? Waren er hindernissen?

- *huwelijksmigratie:*

-Heeft u een partner in Turkije?

Nee-> Stel dat u gaat trouwen, zou u dan een voorkeur hebben voor een partner uit Turkije of uit België ? Of maakt het voor u niet uit?

Ja-> Is deze persoon verschillend dan de meeste inwoners in België? Waarom kozen jullie om in Turkije te nestelen?

-De huidige wetgeving heeft huwelijksmigratie bemoeilijkt, denkt u dit een invloed heeft op de partnerkeuze?

- Waarom heeft u besloten om naar Turkije te komen?
- Wat maakt Turkije zo aantrekkelijk? Wat zijn de (bijv. 3, in volgorde van belangrijkheid) grootste voordelen die u in Turkije ervaart tegenover uw leven in België?
- Subdimensies pull :

- *economisch/situatie op de arbeidsmarkt*

-Denkt u dat je meer kansen en mogelijkheden hebt op de arbeidsmarkt in Turkije?

- *sociaal cultureel*

- Voel je u thuis in Turkije? Wat maakt dat gevoel?
- Door wat werd u aangetrokken op cultureel vlak? (gastvrijheid, klimaat,..)

-*sociale netwerk*

- Heeft u een sociaal netwerk in Turkije? Heeft u op regelmatige basis contact met deze personen? Vergemakkelijkte dit uw remigratie?

- Op welk moment heeft u precies die keuze gemaakt? Wat was de aanleiding?

### *Feedbackop migratie*

-Heeft u zich makkelijk kunnen aanpassen aan uw nieuwe leven?

- Wat ervaart u als de 3 grootste uitdagingen?
- In welke mate voelt u zich hier thuis (Bijv. Op een schaal van 0 tot 100)? Verklaar.

- Welke moeilijkheden had u verwacht bij aankomst? En kwamen die overeen met uw ervaringen in het begin dat u hier woonde? En nu?
- Zijn er bepaalde zaken aan België die u mist? Zijn er bepaalde zaken die voor u beter waren in België dan hier?
- Heeft u hier familie of vrienden in dezelfde stad/dorp? In welke mate ervaart u het als moeilijk/makkelijk om nieuwe sociale contacten aan te knopen?
- Voelt u zich tevreden of niet met uw gemaakte keuze?
- Stel u uzelf voor over 10 jaar. Waar woont u dan en waarom?

We zijn aan het einde van het interview gekomen, ik ga het interview kort samenvatten. Als ik het goed begrijp ... Kunt u zich daarin vinden of wenst u nog iets toe te voegen?

Heel erg bedankt om mee te werken aan dit onderzoek. Als u dat wenst, kan ik na afloop van het onderzoek de resultaten naar u doorsturen

## Bijlage 5: datamatrix

Codenaam	Geslacht	Leeftijd	Generatie	Diploma	Beroep	Woonplaats	Verblijfsduur in Turkije	Partner?	Kinderen	Dubbele nationaliteit?
<b>Profiel 1: Aspirant-remigranten (België)</b>										
Lale	Vrouw	22 jaar	3	Laatste jaar studente psychologie	/	Gent	/	/	/	Ja
Nur	Vrouw	31 jaar	2	Master klinische psychologie	Huisvrouw	Gent	/	Gehuwd met partner uit Turkije	1 kind: (3 jaar)	Ja
Emre	Man	40 jaar	2	Master Arabistiek	Leerkracht secundair onderwijs	Gent	/	Gehuwd met partner uit Turkije	3 kinderen: (13, 9 en 8 jaar)	Ja
Batuhan	Man	27 jaar	3	-Academische bachelor in de rechten - Topgrafie	Topograaf	Gent	/	Gehuwd met Turkse partner uit België	1 kind: (2 jaar)	Ja
Nevzat	Man	41 jaar	2	Master klinische psychologie	Publiekswerker	Gent	/	/	/	Ja
Ece	Vrouw	37 jaar	3	Master in vertalen tolk	-Deeltijds cultuurbeleidscoördinator - Deeltijds praktijkassistente Tuks aan een universiteit	Brussel	/	/	/	Ja
Merve	Vrouw	22 jaar	3	Laatste jaarstudente bedrijfspsychologie en personeelsbeleid	/	Gent	/	/	/	Ja
Emine	Vrouw	23 jaar	3	Laatste jaarstudente klinische psychologie	/	Gent	/	/	/	Ja
Esma	Vrouw	45 jaar	2	Laatste jaarstudente rechten	-Modeontwerpster -Projectmanager	Antwerpen	/	Gehuwd met partner uit Turkije	2 kinderen: (15 en 12 jaar)	Ja
<b>Profiel 2: Remigranten (Turkije)</b>										
Yeliz	Vrouw	40 jaar	3	Professionele bachelor toerisme management	Manager verkoopafdeling	Istanbul	19 jaar	Alleenstaand verhuisd,	-Bij verhuis geen	Ja

								later in Turkije gehuwd met partner uit Turkije	kinderen. - 2 kinderen: (tweeling van 9 jaar)	
Eda	Vrouw	45 jaar	2	Master rechten	Advocaat	Antalya	18 jaar	Met echtgenoot verhuisd	-Bij verhuis geen kinderen - Nu 3 kinderen	Ja
Camile	Vrouw	36 jaar	2	Master sociologie	Human resource specialist	Antalya	13 jaar	Verhuisd voor huwelijk naar Turkije. Gehuwd met partner uit Turkije.	-Bij verhuis geen kinderen. -1 kind: (10 jaar)	Ja
Deniz	Vrouw	32 jaar	3	Professionele bachelor human resource management	Klantendienst reorganisatie	Antalya	4 jaar	/	/	Ja
Hatice	Vrouw	30 jaar	3	Professionele bachelor bedrijfsmanagement	-Mode ontwerpster -Artistmanager	Istanbul	8 jaar	/	/	Ja
Emir	Man	54 jaar	2	Doctor in de sociologie	Professor aan een universiteit	Antalya & Aksaray	7 jaar	Alleenstaand verhuisd, later in Turkije gehuwd met partner uit Turkije	-Verhuisd zonder kind. - Nieuw samengesteld gezin met 1 kind (21 jaar)	Ja
Kaan	Man	41 jaar	2	Doctor in de geschiedenis	Docent aan een universiteit	Istanbul	1 jaar	Verhuisd met Belgische partner	/	Ja
Idries	Man	28 jaar	2	Professionele bachelor rechtspraak	Juridisch assistent	Ankara	2 jaar	/	/	Ja
<b>Profiel 3: Expert</b>	Man	/	/	/	Consul Ambassade en consulaat van België in Turkije	Istanbul	/	/	/	/
Jean- Michel Colas										

## Bijlage 6: codeboom

