

Wonen waar je werkt en werken waar je woont, ook binnen de EU?

Carlo Sohl, Laura Westers - SpainInterim

Februari 2013

Inleiding

Het waren vooral de jaren 2010 en 2011 waarin de Nederlandse media volstonden met berichten over de tekorten aan verpleegkundig personeel in de Nederlandse ziekenhuizen. Tekorten met name op het gebied van gespecialiseerde verpleegkundigen (OK & Anesthesie). De roep werd steeds groter, echter de praktijk bleek ietwat weerbarstiger te zijn. Immers, Nederlandse ziekenhuizen bleken niet altijd staan te springen om gespecialiseerde verpleegkundigen. Integendeel, de nood bleek in vele gevallen niet groot te zijn; een diffuus beeld derhalve met een zeer lokale spreiding.

In de periode daarna (2012 en 2013) werd meer en meer duidelijk dat arbeidsmarkt knelpunten zich niet zo zeer voordeden in de Nederlandse ziekenhuizen, maar in de ouderenzorg en dan met name op niveau 3, 4 en 5. Veel verpleeg- en verzorgingshuizen kregen vacatures voor deze functies niet opgevuld en de verwachting is dat hierin voorlopig geen verandering zal komen.

Anno 2013 biedt de Nederlandse arbeidsmarkt in de zorg derhalve kansen voor Spaanse verpleegkundigen die een nieuwe toekomst zoeken in Nederland. In dit artikel een korte uiteenzetting over hoe Spaanse verpleegkundigen met hun relatief hoge opleiding en warme zorg een meerwaarde kunnen bieden voor de Nederlandse zorgmarkt en hoe SpainInterim als bemiddelaar van Spaanse verpleegkundigen inspeelt op deze situatie.

Arbeidsmarktontwikkelingen in Spanje

Sinds het begin van de financiële en economische crisis is de werkloosheid in Spanje in snel tempo toegenomen. In februari 2013 bedraagt de algemene werkloosheid ruim 26%, terwijl de jeugdwerkloosheid (18 – 24 jaar) al is gestegen boven de 57%. Wat de exacte cijfers zijn van de werkloosheid onder verpleegkundigen is niet duidelijk, maar de schattingen lopen uiteen van 11.000 tot 15.000. Berichten in de Spaanse media laten zien dat Universiteiten niet slagvaardig willen of kunnen zijn. Ze bereiden zich onvoldoende voor op de ontwikkelingen op middellange termijn, inhoudende dat hun numerus fixus niet aangepast wordt en verpleegkundigen in grote getalen blijven uitstromen. Universiteiten zoeken liever naar alternatieve projecten om de problemen van alledag aan te pakken. Ondanks dat men zou verwachten dat schoolverlaters niet snel zullen kiezen voor een opleiding tot verpleegkundige (vanwege het slechte beroepsperspectief), hebben Spaanse universiteiten nog altijd te maken met wachtlijsten voor de opleiding verpleegkunde. In Alicante bijvoorbeeld, heeft de Universiteit in maart 2013 800 studenten verpleegkunde op de wachtlijst staan.

Een extra complicerende factor is het feit dat jonge instromers in Spanje – recent afgestudeerd en zonder ervaring - het extra moeilijk hebben: met name de grote publieke zorginstellingen werven arbeidskrachten die al ervaring hebben opgebouwd en daarmee punten hebben verzameld. Alleen degene met voldoende punten komt dus snel aan de bak. Zonder punten is men aangewezen op werk zoeken op de particuliere zorgmarkt, maar die lijkt ook verzadigd. De prognoses voor de nabije toekomst zijn onduidelijk, maar algemeen wordt verondersteld dat het nog meer dan 10 jaar zal gaan duren eer het werkloosheidspercentage in Spanje onder de 10% zal geraken.

Arbeidsmarktontwikkelingen in Nederland

Zo onduidelijk de voorspellingen zijn voor de werkloosheid in Spanje, zo verschillend zijn de berichtgevingen over de ontwikkelingen in de Nederlandse zorg. Een aantal overheidsmaatregelen staat op het punt te worden geïmplementeerd zoals de ZZP's 1, 2 en 3 naar de thuiszorg en het terugdringen van het aantal ziekenhuizen in Nederland. De verwachting is dat verzorging en verpleging nodig zullen blijven, maar wellicht op andere plekken en anders georganiseerd. Dit vraagt mogelijk om andere competenties van de professional. Echter, feit is dat personeel nodig zal blijven en dat de zorgwaarde in de verpleeg- en verzorgingshuizen zal blijven toenemen waardoor verpleegkundigen (niveau 4 & 5) meer nodig zullen zijn.

Een snelle scan van de arbeidsmarkt via het Internet levert een overzicht op van enkele honderden vacatures in de verpleeg- en verzorgingshuizen en de ziekenhuizen. Het ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt) heeft vastgesteld dat verpleegkundigen de beste kans op een baan hebben. Ook concludeert het ROA dat het aantal vacatures in de zorg nog steeds stijgt met de meeste mogelijkheden voor niveau 3 & 4.

Opvallend verschijnsel in de Nederlandse markt zijn de lokale en regionale verschillen. Deze komen natuurlijk in Spanje ook voor, maar in een land dat 7 keer kleiner is dan Spanje is dit een vreemd fenomeen. Het lijkt erop dat een verpleegkundige uit Breda nog niet echt gemotiveerd kan worden om in Eindhoven te gaan werken. Het wachten is op de overheid om hierop te gaan sturen. Zolang dit niet gebeurt, maken Spaanse verpleegkundigen een goede kans. Maar voorlopig stuurt de overheid niet of nauwelijks, laat staan dat ze arbeidsmigratie stimuleert vanuit de landen met een overschot aan verpleegkundigen zoals Spanje.

Een ander opvallend verschijnsel is het feit dat er in Nederland op de ene plek een jaar lang een vacature voor verpleegkundige open staat, terwijl er 30 kilometer verderop geen gebrek aan verpleegkundigen is.

'Wonen waar je werkt en werken waar je woont' moet dus devies voor de toekomst te zijn. Maar als dat binnen Nederland al niet lukt, waarom zou het dan binnen Europa wel lukken?

Arbeidsmigratie van Spanje naar Nederland

Het lijkt erop dat de vooruitzichten echt tot een niveau 'zero' moeten zijn gedaald, wil iemand de keuze maken om voor een baan vanuit Spanje naar Nederland te verhuizen. Tien jaar geleden was het nog helemaal geen optie voor Spanjaarden om naar Nederland te emigreren, terwijl dat in de jaren '60 heel gewoon was. Echter, in 2012 en 2013 lijkt iedere recent afgestudeerde verpleegkundige er geen moment meer over te twijfelen om zijn of haar heil elders in Europa te zoeken. Een snelle blik op de vacaturebanken in Spanje laat een breed scala aan vacatures zien in uiteenlopende landen zoals Frankrijk, België, Duitsland, Nederland, Engeland en Scandinavië. Normaliter moeten verpleegkundigen zich voor een periode van 1,5 tot 3 jaar compromitteren aan een instelling. Daarna is men vrij om elders te solliciteren in Nederland, bij de huidige werkgever te blijven of terug te keren naar Spanje.

De reden waarom veel Spaanse verpleegkundigen naar Nederland komen is tweeledig. Enerzijds is het een drang tot overleven en anderzijds is het de wens om het vak uit te oefenen waarvoor men heeft gestudeerd.

Voorwaarden voor een succesvolle arbeidsmigratie naar NL

De auteurs van dit artikel zijn zelf ooit geëmigreerd naar Spanje en hebben aan den lijve ondervonden dat het hebben van een leuke baan belangrijk is, maar als daarbuiten niets geregeld is, kan wonen en werken in het buitenland resulteren in een fiasco. Vijf elementen zijn van grote invloed op een succesvolle arbeidsmigratie:

- (1) De Nederlandse taal;
- (2) Verwachtingenmanagement;
- (3) Coaching;
- (4) Goede huisvesting;

(5) Accreditatie.

De mate van succes wordt in grote mate bepaald door het spreken van de Nederlandse taal (1): indien communicatie lastig is, staat dat de integratie in de weg. Minimaal is een niveau B1 vereist om te kunnen starten in Nederland met een aanvullende opleiding op niveau B2. Naast de taal staat voorop dat Spaanse verpleegkundigen met de juiste verwachtingen (2) vertrekken richting Nederland. Het is onmogelijk om een goed beeld te geven van wat men te wachten staat, maar de basisvoorwaarden wat betreft salaris, te werken uren, huisvesting, contracten, secundaire arbeidsvoorwaarden, registraties, etc. dienen meer dan duidelijk te zijn. Integratie kan succesvol zijn indien iemand de juiste ondersteuning krijgt in de vorm van goede coaching (3) of casemanagement. Een casemanager is iemand aan de zijde van de kandidaat die gedurende een langere periode beschikbaar is voor het regelen van alledaagse zaken en voor het ondersteunen van de kandidaat en diens zelfredzaamheid stimuleert. Ook goede huisvesting (4) is van belang om al bij aanvang een eigen plek te hebben in Nederland. Gemeubileerde huisvesting waarbij internet onontbeerlijk is! Indien men niet vanaf de eerste dag via Skype en facebook kan contacten met España zal de integratie minder soepel verlopen. Tenslotte is de accreditatie (5) noodzakelijk om überhaupt als verpleegkundige in Nederland te mogen werken. Indien men over het juiste Spaanse diploma en de Spaanse nationaliteit beschikt, is registratie in het BIG een feit binnen maximaal acht weken.

Opleiding tot verpleegkundige in een Spaanse cultuur

Uit bovenstaande mix van factoren kan men concluderen dat uiteenlopende factoren van invloed zijn op de slagingskans van arbeidsmigratie naar Nederland. Geen eenvoudige opgave maar indien een project succesvol is, dan krijgt men er ook wat voor terug. Immers, de Spaanse verpleegkundigen die door SpainInterim worden geworven zijn allen universitair geschoold. De opleiding duurt 4 jaar en verpleegkundigen worden all round opgeleid en in Spanje direct inzetbaar op de afdeling, OK, nierdialyse of neonatologie. Spaanse verpleegkundigen zijn technisch hoog opgeleid en kunnen direct coördinerend werken. Daarnaast komen zij uit een cultuur waarin betrokkenheid, meeleven, persoonlijke aandacht en wederkerigheid algemeen geaccepteerd worden zowel in de privé situatie als op het werk. Spaanse verpleegkundigen zijn van huis uit meer begaan met de medemens en bieden 'warme' zorg en bewijzen daarmee telkenmale hun toegevoegde waarde voor de Nederlandse gezondheidszorg.

De toekomst, de kansen

Gedurende de komende jaren biedt de Nederlandse gezondheidszorg voldoende mogelijkheden voor Spaanse arbeidsmigranten; in de ziekenhuizen en met name de ouderenzorg. Onduidelijk is vooralsnog welke positieve dan wel negatieve invloed de Nederlandse overheid zal hebben op deze ontwikkeling.

Arbeidsmigratie is geen gemakkelijke stap en succes is afhankelijk van verschillende factoren. Indien wordt voldaan aan deze factoren, dan biedt arbeidsmigratie aan de Spaanse verpleegkundigen een mogelijkheid om een nieuw leven te beginnen en om zich daarin professioneel te ontwikkelen. SpainInterim voert op dit moment een wetenschappelijke studie uit om de succesfactoren beter in beeld te krijgen in samenwerking met de Universiteit Utrecht.

Hoever de toekomst reikt is onduidelijk. Feit is in ieder geval dat er steeds meer bemiddelaars op de Nederlandse zorgmarkt actief zijn en dat het voor de hand ligt dat de arbeidsmarkt voor verpleegkundigen op enig moment zal zijn verzadigd. Het moment waarop dat gebeurt, is niet te voorspellen. En tot het zover is, zullen nog vele Spanjaarden hun geluk beproeven in de Nederlandse zorginstellingen.

Carlo Sohl en Laura Westers zijn oprichters/eigenaars van bemiddelingsbureau **SpainInterim**, dat zich geheel en uitsluitend richt op de bemiddeling van Spaanse verpleegkundigen naar Nederland, België, Aruba en Curaçao.

Meer informatie:

T 0034 966 089 688

E info@spaininterim.eu

W www.spaininterim.eu

