



# Inzet personeel uit het buitenland

## Oplossing voor arbeidsmarktvraagstukken binnen zorg en welzijn in Nederland?

Transvorm  
Tilburg, februari 2019

Spoorlaan 171 04  
5038 CB Tilburg

Postbus 4275  
5004 JG Tilburg

T 088 144 40 00  
F 088 144 40 88

I [www.transvorm.org](http://www.transvorm.org)  
E [info@transvorm.org](mailto:info@transvorm.org)

## Inleiding

Voor een goede aanpak van de personele problematiek op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn zijn verschillende oplossingen nodig. In het artikel 'vraag en aanbod in beeld' bekeken we of het onbenut arbeidspotentieel binnen Nederland kansen biedt binnen deze aanpak. In deze publicatie focussen we op de inzet van personeel uit het buitenland. In hoofdstuk 1 gaan we dieper in op feiten & cijfers en verkennen we knelpunten. In hoofdstuk 2 beschrijven we voorbeelden uit de praktijk. We sluiten in hoofdstuk 3 af met een beschouwing.

We bakenen dit artikel af bij medewerkers die bewust geworven worden in het buitenland of die bewust ons land opzoeken voor een carrière zorg en welzijn. De migrantengroepen die recent naar Nederland zijn gekomen brengen weliswaar kansen met zich mee maar laten we hier buiten beschouwing.

Voor meer informatie over de arbeidsmarkt van zorg en welzijn in Noord-Brabant verwijzen wij u graag naar [transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl](https://transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl). Daar vindt u meer cijfers en grafieken met betrekking tot onderwerpen gerelateerd aan arbeidsmarkt en onderwijs in Noord-Brabant en op subregionaal niveau (Midden-, Noordoost-, West- en Zuidoost-Brabant). In thema-artikelen vindt u ook diepgaandere analyses en worden arbeidsmarkt- en onderwijscijfers geduid.

# 1 Buitenlandse medewerkers

Zoals uit hoofdstuk 2 zal blijken, startten verschillende organisaties al een experiment met buitenlandse medewerkers. Denk hierbij aan Spaanse, Italiaanse of Poolse verpleegkundigen. Maar waarom liggen er kansen bij deze doelgroepen?

## 1.1 Situatie in land herkomst

Wanneer zorg- en welzijnsorganisaties ervoor kiezen om personeel uit het buitenland te werven, kiezen zij vaak voor medewerkers uit EU-landen. Dat is niet geheel toevallig; er is vrij verkeer van werknemers. Burgers binnen de EU<sup>1</sup> kunnen in een andere land binnen de EU werken, werk zoeken of van hun pensioen genieten. Dat geldt ook voor burgers uit de landen binnen de Europees Economische Ruimte (EER) en Zwitserland. Zij dienen hetzelfde te worden behandeld als alle andere burgers van het land waarin zij gaan werken. Dat geldt voor zowel de arbeidsvoorwaarden als voor de sociale voordelen in het betreffende land<sup>2</sup>. Werklozen hebben het recht, gedurende een periode van meestal zes maanden, een baan te zoeken in een ander land binnen de EU, EER of Zwitserland. Ook wat betreft erkenning van diploma's en kwalificaties is het gemakkelijker personeel binnen de EU te werven. Vanaf 18 januari 2016 is het voor verschillende beroepen, waaronder verpleegkundigen, apothekers en fysiotherapeuten, gemakkelijker om in een ander EU-land te werken vanwege de Europese beroepskaart – 'een elektronisch certificaat waardoor hun diploma's in een ander land makkelijker worden erkend'.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Per 1 juli 2018 kunnen werknemers uit Kroatië ook in Nederland werken zonder daar een tewerkstellingsvergunning voor nodig te hebben (Rijksoverheid, 2018). Sinds de toetreding van Kroatië tot de EU op 1 juli 2013 gold een overgangsperiode van zeven jaar, waardoor het vrije verkeer van werknemers uit en naar Kroatië beperkt kon worden.

<sup>2</sup> Europese Commissie (2010). Het vrije verkeer van werknemers opnieuw garanderen: rechten en belangrijkste ontwikkelingen. Opgevraagd van: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0373:FIN:NL:PDF>

<sup>3</sup> Europa Nu (2018). Werken in een ander land in de Europese Unie. Opgevraagd van: [https://www.europa-nu.nl/id/vha4ozv8cev0/werken\\_in\\_een\\_ander\\_land\\_in\\_de\\_europese](https://www.europa-nu.nl/id/vha4ozv8cev0/werken_in_een_ander_land_in_de_europese)

Wanneer we vervolgens kijken naar de situatie in de landen binnen de EU, EER en Zwitserland vallen enkele dingen op. Het werkloosheidspercentage is in 2017 het hoogst in Griekenland, namelijk zo'n 21,5%<sup>4</sup>. Spanje volgt met een percentage van 17,2%. Ook Kroatië, Cyprus en Italië kennen een relatief een hoog werkloosheidspercentage, namelijk zo'n 11%. Dit percentage lag in Nederland daarentegen een stuk lager, namelijk zo'n 4,8%.<sup>5</sup> De werklozen in deze landen zouden gezien kunnen worden als arbeidspotentieel voor zorg en welzijn in Nederland. Echter, op het werkloosheidspercentage binnen zorg en welzijn in die landen hebben we geen zicht.

Op de vacaturegraad binnen zorg en welzijn hebben we wel zicht. Volgens de data van Eurostat is de vacaturegraad binnen gezondheidszorg en sociaal werk het laagst in Griekenland, Spanje, Cyprus, Polen, Portugal en Slowakije.<sup>6</sup> Dat wil zeggen dat het aantal vacatures als aandeel van het totaal aantal arbeidsplaatsen, het kleinst is in die landen. Je zou kunnen zeggen dat dit wijst op een ruime arbeidsmarkt in zorg en welzijn, aangezien het vacatureaanbod relatief laag is. Gezien de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt in de sector, is het dus niet gek dat verschillende organisaties de oplossing zagen in verpleegkundigen uit onder andere Polen en Spanje.

## 1.2 Welke landen en welke aantallen?

Opvallend is dat de pilots met buitenlandse verpleegkundigen vooral plaatsvinden met Spaanse, Italiaanse of Poolse medewerkers. Van zorgpersoneel uit Griekenland, Cyprus of Slowakije wordt minder gebruikgemaakt, terwijl ook daar de vacaturegraad laag is. Wellicht dat hier andere belemmeringen zijn, denk bijvoorbeeld aan cultuurverschillen en de voorbeelden in paragraaf 1.3.

Nederland is niet het enige land met personele problemen in de sector zorg en welzijn. Ook de ons omringende landen werken met zorgpersoneel uit andere landen of experimenteren daarmee. De sector zorg in Groot-Brittannië drijft bijvoorbeeld op personeel uit het buitenland, het personeelsbestand (totaal 12.5 miljoen mensen) bestaat voor 12,5 % uit niet-Britten.<sup>7</sup> De ouderenzorg in Duitsland kende in 2017 een tekort van meer dan 20.000 mensen, een tekort dat als gevolg van de vergrijzing alleen maar zal stijgen. Ook daar wil men gaan inzetten op buitenlands personeel.<sup>8</sup>

Opvallend is ook dat alle Europese landen in meer of mindere mate de effecten (gaan) voelen van vergrijzing en ontgroening. Ook landen als Spanje en Italië hebben hiermee te maken, terwijl wij daar juist het zorgpersoneel vandaan willen halen.

Exacte aantallen over de inzet van buitenlands zorgpersoneel in Nederland ontbreken. Van de BIG-geregistreerde verpleegkundigen komt ongeveer 1,5% uit het buitenland.<sup>9</sup> In december 2018 waren er 211.904 verpleegkundigen geregistreerd in het BIG-register.<sup>10</sup> Daarvan zouden er zo'n 3200 uit het buitenland komen. We weten daarmee alleen dat ze geregistreerd zijn en in Nederland mogen werken. Of ze ook daadwerkelijk werkzaam zijn en zo ja, waar en met welk dienstverband, is

<sup>4</sup> International Labour Organization (2018, 9 juli). Het werkloosheidspercentage is het aantal werklozen als percentage van de totale beroepsbevolking. Meer informatie vindt u op: [http://www.ilo.org/ilostat/faces/wcnav\\_defaultSelection](http://www.ilo.org/ilostat/faces/wcnav_defaultSelection)

<sup>5</sup> Ibidem.

<sup>6</sup> Eurostat (2018, 18 juni). Eurostat berekent de vacaturegraad, ofwel de job vacancy rate (JVR) op de volgende manier: number of job vacancies / (number of occupied posts + number of job vacancies). Meer informatie vindt u op: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

<sup>7</sup> In Spanje ben je altijd bang voor je baas, Financieel Dagblad, 10.08.18

<sup>8</sup> Een Poolse loodgieter of geen loodgieter, Financieel Dagblad, 21.07.18

<sup>9</sup> <https://www.trouw.nl/samenleving/suriname-vreest-leegloop-onder-verpleegkundigen-door-nederlandse-wervingscampagne~a2050034/>

<sup>10</sup> <https://www.bigregister.nl/over-het-big-register/cijfers>

onbekend. Cijfers over het aantal buitenlandse verzorgenden dat in Nederland werkt ontbreken. Via Eures<sup>11</sup> biedt het UWV ondersteuning bij het vinden van personeel uit het buitenland. Bij hen is bekend dat in afgelopen jaar 100 tot 150 buitenlandse werknemers (via projecten) naar Nederland zijn gehaald om in zorg en welzijn te werken.

Zoals verderop zal blijken, voeren veel organisaties projecten uit met verpleegkundig en verzorgend personeel uit het buitenland. Maar ook voor andere functies met tekorten komen oplossingen uit het buitenland. Zo blijkt uit cijfers van de Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Tandheelkunde (KNMT) dat er jaarlijks gemiddeld 300 tandartsen met pensioen gaan, terwijl er maar zo'n 210 in Nederland opgeleide tandartsen instromen op de arbeidsmarkt. Het tekort wordt opgevuld met zo'n 100 buitenlandse tandartsen per jaar, de meeste uit België, Duitsland en Spanje.<sup>12</sup> In 2016 bleek van alle tandartsen in Nederland 86% over een Nederlands diploma te beschikken en 14% over een diploma uit het buitenland.<sup>13</sup>

### 1.3 Niet iedereen even enthousiast

Het idee van buitenlandse verpleegkundigen is niet nieuw. Ook rond de eeuwwisseling speelden soortgelijke problemen met soortgelijke oplossingen. De ervaringen uit het verleden zijn echter niet altijd even positief. Zo bleken in 2001 de verwachtingen van Zuid-Afrikaanse verpleegkundigen in het Amsterdamse VU-ziekenhuis niet overeen te komen met de werkelijkheid. Zij voelden zich vernederd door het openlijk drugsgebruik en het dealen in de Bijlmermeer, hun niveau bleek niet te voldoen en het salaris was veel lager dan zij in eerste instantie verwachtten.<sup>14</sup> Ook schreef de Volkskrant in 2002 dat na mislukkingen met Poolse, Zuid-Afrikaanse en Indonesische verpleegkundigen, ook Russische verpleegkundigen niet geschikt bleken voor het werk in Nederland. Het Amphia Ziekenhuis gaf aan dat een experiment met veertien Russische verpleegkundigen faalde. De cultuur- en niveauverschillen en de Nederlandse taal bleken de grootste problemen.<sup>15</sup> In een project van het UMCG met hoog opgeleide en ervaren OK-assistenten uit India bleek communicatie een groot probleem. Het UMCG geeft daarom aan dat medewerkers uit het buitenland lang niet altijd de beste oplossing zijn voor personele problemen.<sup>16</sup>

Maar hoewel bovenstaande argumenten vooral betrekking hebben op niet- Europese verpleegkundigen, doen zich er ook problemen voor met Europese kandidaten. Zo blijkt meer recent dat dat Spaanse en Portugese zorgmedewerkers, ondanks de hoge werkloosheid, helemaal niet zo graag in Nederland willen werken. Het klimaat en de Nederlandse taal zouden struikelblokken zijn.<sup>17</sup>

Een ander standpunt komt van de OECD.<sup>18</sup> Zij verwijst in haar rapport naar de gevaren van het vrij verkeer van werknemers, vooral door de wederzijdse erkenning van kwalificaties binnen de EU. Veel dokters en verpleegkundigen uit Oost- en Centraal-Europese landen emigreerden naar West-Europa

<sup>11</sup> [https://www.werk.nl/werk\\_nl/eures](https://www.werk.nl/werk_nl/eures)

<sup>12</sup> [www.knmt.nl/meerta](http://www.knmt.nl/meerta), opgevraagd 27.08.18

<sup>13</sup> 1/3 nieuwe tandartsen komt uit buitenland, NRC, 26.02.16

<sup>14</sup> De Volkskrant (2001, 17 september). Pijnlijk leren van Zuid-Afrikaanse verpleegkundigen. Opgevraagd van: <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/pijnlijk-leren-van-zuid-afrikaanse-verpleegkundigen~baf97877/>

<sup>15</sup> De Volkskrant (2002, 16 augustus). Verpleegkundigen uit buitenland in trek. Meer aanvragen ondanks mislukte experimenten. Opgevraagd van: <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/verpleegkundigen-uit-buitenland-in-trek-meer-aanvragen-ondanks-mislukte-experimenten~b010824b/>

<sup>16</sup> Het personeelstekort in de zorg is niet makkelijk op te lossen, nationalezorggids.nl, 31.07.18

<sup>17</sup> Nursing (2018, 2 april). Cordaan werft Zuid-Europese verpleegkundigen. Opgevraagd van: <https://www.nursing.nl/cordaan-werft-zuid-europese-verpleegkundigen/>

<sup>18</sup> OECD (2016). Health Workforce Policies in OECD Countries: Right Jobs, Right Skills, Right Places. *OECD Health Workforce Policies*. Opgevraagd van: [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-workforce-policies-in-oecd-countries\\_9789264239517-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-workforce-policies-in-oecd-countries_9789264239517-en#page1)

om daar werk te zoeken. Het aanbod aan zorgmedewerkers in Oost- en Centraal-Europa is echter aanzienlijk afgenomen, voornamelijk in plattelandsgebieden. Om deze redenen zijn veel van die landen, ondanks beperkt budget voor zorg en welzijn, weer gestart met het verbeteren van arbeidsvoorwaarden, zowel primair als secundair.<sup>19</sup>

Eenzelfde soort probleem speelt in bijvoorbeeld Suriname dat een leegloop vreest van verpleegkundigen door wervingscampagnes vanuit Nederland. Op een baan in Nederland, voor minstens een jaar inclusief werk- en verblijfsvergunning, solliciteerden 300 Surinaamse verpleegkundigen, met discussies in het parlement als gevolg.<sup>20</sup>

Inmiddels worden steeds meer bilaterale en multilaterale overeenkomsten tussen landen gesloten om een win-winsituatie te creëren op het gebied van uitwisseling en mobiliteit van (schaars) zorgpersoneel. Toch wordt daar op dit moment nog weinig gebruik van gemaakt.

## 2 Voorbeelden

In voorgaande hoofdstukken benoemden we een aantal keer dat er al projecten en pilots met buitenlands personeel worden uitgevoerd. Hieronder geven we een korte weergave van een aantal projecten. Helaas is er nog geen zicht op de structurele resultaten van deze projecten.

### 2.1 Zorgbalans

Ouderenzorginstelling Zorgbalans in Haarlem wierf afgelopen zomer opnieuw verpleegkundigen uit Spanje en Italië.<sup>21</sup> Vanwege de tekorten kwamen vorig jaar al verpleegkundigen uit deze twee landen. De verpleegkundigen voldoen aan alle eisen, maar kunnen in het eigen land niet aan de slag als verpleegkundige. De verpleegkundigen kregen een cursus Nederlands in thuisland. Zorgbalans hielp de verpleegkundigen verder om een woonruimte te vinden, hen wegwijs te maken in de stad en met onder andere verzekeringen.<sup>22</sup>

### 2.2 Cordaan Thuiszorg

Cordaan Thuiszorg in Amsterdam haalt ook Spaanse en Italiaanse verpleegkundigen naar Nederland. Deze verpleegkundigen gaan aan de slag als wijkverpleegkundigen. Het opleidingsniveau van deze medewerkers is hoog; ze hebben een universitaire studie genoten in Spanje of Italië. Maar in die landen is er onvoldoende werk en de overheid lijkt niet bereid meer geld aan zorg uit te geven. Naast de taalcursus die zij volgden, maakt Cordaan hen ook wegwijs in de administratie en het computersysteem. Vervolgens zijn ze aan een buddy gekoppeld om de praktijk te verkennen. Zelfstandig werken mogen ze pas als het Nederlands examen hebben gehaald en BIG-geregistreerd zijn.<sup>23</sup>

### 2.3 De Zorggroep

De Zorggroep, een ouderenzorginstelling in Noord- en Midden-Limburg, was in februari 2017 van plan Poolse verpleegkundigen en verzorgenden in dienst te nemen vanwege de personeelstekorten. Het

---

<sup>19</sup> Ibidem.

<sup>20</sup> Suriname vreest leegloop door Nederlandse Wervingscampagne, Trouw, 14.08.18

<sup>21</sup> Zorgbalans (2018, 12 juli) <https://www.zorgbalans.nl/zorgbalans-haalt-opnieuw-verpleegkundigen-uit-het-buitenland/>

<sup>22</sup> Ibidem.

<sup>23</sup> Parool (2018, 26 maart) <https://www.parool.nl/amsterdam/amsterdamse-verpleging-krijgt-versterking-uit-zuid-europa~a4583825/>

gaat voornamelijk om vrouwen met een zorgachtergrond die naar Nederland kwamen vanwege seizoenarbeid. Na de selectie van vrouwen is gekeken of ze bekwaam genoeg zijn voor het beoogde werk: wat houdt het Pools diploma in, is de verpleegkundige bevoegd en heeft hij/zij voldoende kennis van de Nederlandse taal en cultuur?<sup>24</sup>

## **2.4 Van Neynsel**

Zoals veel andere zorginstellingen heeft ook van zorgorganisatie Van Neynsel in 's Hertogenbosch moeite om aan personeel te komen. Daarom haalde Van Neynsel in juni 2018 zes hoogopgeleide, maar werkloze verpleegkundigen uit Spanje en Italië in huis. Zij leerden eerder de Nederlandse taal en cultuur middels een training van drie maanden in het thuisland. De taal cursus liep door tijdens het verblijf in Nederland. Ze hebben in eerste instantie een contract van 15 maanden.<sup>25</sup>

## **2.5 Spaanse Verpleegkundigen in Brabant**

Sinds september 2018 werken de woonzorgcentra Het Laar, Raffy, Het Hoge Veer en Actief Zorg samen in een project met zeven gediplomeerde verpleegkundigen uit Spanje. Transvorm is hierbij ook betrokken. De personele tekorten waren een belangrijke reden om dit project te starten. Ingrid van Huijkelom, directeur-bestuurder bij Het Laar: "Er is in Nederland een tekort aan verpleegkundigen. Daarom zijn wij heel blij dat de Spaanse verpleegkundigen onze organisatie komen versterken. Het zijn gediplomeerden die in Spanje, in tegenstelling tot Nederland, onvoldoende werk kunnen vinden. Samen met andere zorgorganisaties zocht Het Laar naar oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt. Eén daarvan is het aanstellen van Spaanse verpleegkundigen."<sup>26</sup>

De verpleegkundigen doorlopen een traject van vijftien maanden, waarbij de eerste drie maanden zijn uitgetrokken voor een intensieve taal cursus. Vanaf de tweede maand worden zij al een dag per week ingezet en dat wordt geleidelijk aan steeds meer. De werkgevers garanderen een goede begeleiding van de buitenlandse werknemers. Zo is huisvesting geregeld en is er aandacht voor de culturele verschillen.

---

<sup>24</sup> Nursing (2017, 23 februari). Verpleegkundigen gezocht onder Poolse arbeiders. Opgevraagd van: <https://www.nursing.nl/verpleegkundigen-gezocht-onder-poolse-seizoensarbeiders/>

<sup>25</sup> Ibidem.

<sup>26</sup> <https://www.hetlaar.nl/wp-content/uploads/2018/09/Persbericht-komst-spaanse-verpleegkundigen-Het-Laar-september-2018.pdf>

## 3 Tot slot

De inzet van medewerkers uit het buitenland kan bijdragen aan het oplossen van de personele problemen op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn in Nederland. Het is echter slechts een heel klein deel van de oplossing. Er zijn grote personele tekorten, terwijl de pilots en projecten met de inzet van buitenlands personeel nog heel beperkt in omvang zijn. Op dit moment betreft het dus slechts de spreekwoordelijke druppel op de gloeiende plaat.

Maar hoewel het vooralsnog op grote schaal geen oplossing biedt, kan het wel een oplossing zijn op microniveau. Elke zorgverlener die we in het buitenland kunnen werven vormt een oplossing voor het Nederlandse tekort aan personeel en vormt dus een oplossing voor een aantal zorgvragers. En voor de betreffende zorgverlener is het een kans op een toekomst met werk.

De ethische vraagstukken moeten we echter niet uit het oog verliezen. Het 'wegkapen' van hoogwaardig personeel kan in het land van herkomst ook problemen veroorzaken met de kwaliteit en continuïteit van zorg. Een risico dat wordt vergroot doordat onze buurlanden en de Scandinavische landen ook grote personele tekorten in zorg en welzijn kennen en ook zij een oplossing zien in de inzet van personeel uit het buitenland.

Tot slot is het onduidelijk in hoeverre deze activiteiten een structurele oplossing bieden voor de arbeidsmarktvraagstukken van zorg en welzijn in ons land. Ook in eerdere periode van personele krapte is geëxperimenteerd met de inzet van buitenlands personeel. Transvorm was zijdelings betrokken bij een aantal projecten. Destijds bleek dat veel van dit soort projecten geen goed einde kennen. Het risico dat personeel gaandeweg afhaakt bleek groot en projecten werden niet voortgezet of herhaald. Hierbij speelde behalve de geringe structurele resultaten ook de financiering een rol of was de noodzaak voor het uitvoeren van een project weggevallen.

Uit onze betrokkenheid bij huidige projecten, en uit gesprekken met betrokkenen bij andere projecten, leren we dat het afhaken van deelnemers ook nu een groot risico is. Daarom is er veel aandacht voor de culturele aspecten en sociale omstandigheden. Het bieden van goede huisvesting, begeleiding in sociale contacten en het bieden van werk voor meereizende partners blijken belangrijke factoren om uitval te voorkomen. Bovendien zijn er kapers op de kust; kapitaalkrachtige landen als Zwitserland en de Arabische landen romen de markt af. Dit maakt concurrentie op salaris niet verstandig en benadrukt de noodzaak om als organisatie onderscheidend te zijn, bijvoorbeeld door aandacht te hebben voor de culturele en sociale aspecten.

Mocht u een project met personeel uit het buitenland overwegen, dan adviseren wij contact te zoeken met Eures.<sup>27</sup> Zij kunnen u begeleiden en voorzien van de benodigde informatie, onder andere over financiële tegemoetkomingen voor zowel werkgevers als werknemers.

---

<sup>27</sup> [https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk\\_nl/werkgever/wervingsadvies/personeel-zoeken-europa](https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/werkgever/wervingsadvies/personeel-zoeken-europa)