

**Zorg** reportage

Net als andere landen met een tekort aan verplegend personeel kijkt Nederland begerig over de grens. Heel wat verpleegkundigen komen hier graag werken, maar hoe regel je dat verantwoord?

# Buitenlandse studenten moeten helpen het zorgtekort te verkleinen

tekst **Joost van Egmond**  
foto **Reyer Boxem**

**H**et was haar droom, zegt Mega Stevani, om in een land als Nederland te werken. De 26-jarige verpleegkundige heeft, mondkapje nog in de aanslag, even pauze genomen van haar werk bij Woonzorg Flevoland, waar ze stage loopt in de ouderenzorg. Vier jaar blijft ze hier, voor een combinatie van studie, stage en werk.

“De zorg is in Nederland goed, en vooral het verzekeringsstelsel dat regelt dat niemand onverzekerd is. Ik wil weten hoe dat werkt”, legt ze uit in charmant, vers geleerd Nederlands. In de Javaanse stad Bandung, waar ze voorheen werkte als verpleegkundige, gaf het grote aantal onverzekerde patiënten grote complicaties. Ze is blij dat ze zich hier op de kwaliteit van de zorg kan concentreren.

Stevani is naar Nederland gekomen in het kader van een werk/opleidingstraject waar veel van verwacht wordt. Ruim zestig verpleegkundigen doen mee. Stevani werkt met 21 anderen bij Woonzorg Flevoland, bij de collega's van Zorggroep Drenthe zitten nog eens veertig mensen. Vier jaar lang doen ze twee dagen per week een op maat gemaakte hbo-opleiding bij Avans+, een dochter van Avans Hogeschool. Daarnaast lopen ze twee dagen stage en kunnen ze ook nog maximaal zestien uur werken bij de instellingen waar ze zijn ondergebracht, in een functie waarvoor ze al aan de kwalificatie-eisen voldoen.

**Glimlach**

John Bos, bestuurder van Woonzorg Flevoland is ‘best content’ hoe de eerste maanden van het project zijn verlopen. De glimlach op zijn gezicht spreekt boekdelen. “Ze zijn

enthousiast en blij en gemotiveerd”, legt hij uit. “Ik zie ze stuiten van enthousiasme over de kans die ze krijgen.”

Die stuiter heeft verpleegkundige Aldy Luas in Drenthe ook. Hij had in Indonesië alleen in ziekenhuizen gewerkt. Ouderenzorg is voor hem totaal nieuw. “Dat een oudere zelfstandig alleen woont in een heel groot huis”, grinnikt hij. “Dat gebeurt in Indonesië niet.” Die zelfstandigheid vindt hij ‘echt mooi’. Het dwingt hem om veel meer ondersteunend te werken dan hij gewend is. “Ik had laatst een cliënt die niet wilde dou-

‘Ze zijn enthousiast, blij en gemotiveerd. Ik zie ze stuiten van enthousiasme over deze kans.’

chen. Ik kan het gesprek aangaan en argumenten aandragen, maar ik kan hem niet dwingen.”

Het werk is heel anders dan ze gewend zijn, zeggen de studenten, en hun begeleiders beamen dat. In Indonesië werkten ze in ziekenhuizen en waren ze vooral gericht op de artsen die zij ondersteunden. Hier leren ze om autonoom te werken, voor veelal mondige, zelfstandige ouderen. Dat is een fikse omslag, maar, zo benadrukt bestuurder Lex Smetsers van Zorggroep Drenthe, het helpt bij die omslag enorm dat de verpleegkundigen hier zijn gekomen om te studeren.

“Dit zijn geen mensen die vinden dat ze al klaar zijn met hun opleiding, en dat merk

je aan hun instelling”, zegt Smetsers. “Ze hebben het goede denkniveau. Ze zijn bereid om te leren en leren dus ook snel.” Hij contrasteert dat met wat hij van collega's hoorde over de inzet van buitenlandse verpleegkundigen die direct aan de slag gingen. “Dan is er altijd een beetje strijd. Zij vinden dat ze direct aan de slag kunnen, terwijl collega's zien dat ze ook nog moeten leren. Met zo'n opleidingstraject kun je dat onder- vangen.”

De motor achter het project is Yomema, een agentschap dat studenten koppelt aan zorgorganisaties. Yomema werft in Indonesië gediplomeerde verpleegkundigen en verzorgt voor hen in Indonesië een taal- en cultuurtraining van een half jaar, in samenwerking met het Indonesische ministerie van gezondheid. Het agentschap verzorgt ook de verblijfsvergunningen in Nederland.

Zij hebben aan belangstelling geen gebrek, zegt commercieel directeur Michel van den Hoven. Na de huidige groep van 64 studenten die in november is begonnen, staan er nu al nog eens honderd verpleegkundigen klaar om naar Nederland te komen.

Hier aangekomen beginnen ze hun studie bij Avans+, de *bachelor of nursing* internationaal. De studie is in wezen een schakelaar, specifiek voor deze studenten, legt Coen Toebosch van Avans+ uit. Daarna stromen ze in in bestaande opleidingen om na vier jaar te eindigen met een Nederlands hbo-diploma.

De lessen worden ter plaatse verzorgd. In het hoofdkantoor van Zorggroep Drenthe in Assen staat docent Petra de Vries van Avans+ voor de groep. De studenten houden allemaal een presentatie. Het vak is professionele communicatie. De Vries onderbreekt hier en daar met scherpe vragen. “Ze zijn veel te lief”, verklaart de docent met een glimlach. “De Nederlandse cultuur is veel directer en daar moeten ze aan wennen. Ze hebben goed door wat er speelt, maar ze pakken de regie niet. Daar help ik ze dan bij.”

Volgens Toebosch is dit de manier om het werven van buitenlands personeel aan te pakken. “De aanname dat mensen hier direct aan de slag kunnen is niet realistisch. Je moet je verdiepen in de achtergrond: wat kunnen ze al, wat wordt er hier gevraagd



De Indonesische student Aldy Luas (links)

en hoe overbrug je het verschil?”

Die overbrugging zit hem niet alleen in de opleiding. Als je dit wilt laten werken, zeggen zorggroepbestuurders Smetsers en Bos, moet je je richten op de langetermijn-investering om de nieuwkomers goed te laten landen. Van de taal cursus tot het verzorgen van woonruimte of een rondleiding door hun nieuwe stad. De eerste maanden van hun stage lopen ze mee met een Nederlandse collega. Men wil vooral niet overhaasten. Maar zoveel extra werk is dat ook weer niet, relativeert Bos: “Als ik 22 roc-studenten heb, moeten ze ook wennen.”

**Fietsen in Assen**

Aldy Luas doet nu zijn eerste zelfstandige rondes in de wijkverpleging. Op de fiets door Assen. Spannend? “Zeker. Eng, nee.” Hij is er klaar voor, vindt hij, en zorggroep Drenthe ook. En dat is wanneer het voor de zorgorganisaties gaat lonen. Smetsers verwacht er op die manier voor de komende paar jaar veertig uitstekende deeltijdkrachten bij te hebben. En die kan hij goed gebruiken. In de provincie Drenthe zal het tekort aan mensen in zorg en welzijn de komende jaren oplopen tot zeker vijftienduizend.

Het project past in de zoektocht naar een win-win-winmodel, zoals Howard Catton van de internationale raad van verpleegkun-



en Yoppy Purukan doen een oefening bij het opleidingscentrum van Zorggroep Drenthe.

‘Als ik straks geschikt werk kan vinden, kan ik hier blijven. Dat zou ik graag willen.’

digen ICN het omschrijft. Nederland is zeker niet het enige land met personeelstekorten en het is ook niet het enige dat over de grens kijkt. Wereldwijd zie je daardoor een flinke migratie van verpleegkundigen.

Wat je wilt, zegt Catton, is een model waar de individuele verpleegkundige baat bij heeft, het ontvangende land zijn tekorten mee terugdringt met behoud van kwaliteit, en waar het land van herkomst niet zijn hooggeschoold personeel mee kwijtraakt, maar bijvoorbeeld profiteert van de terugkeer van nog hoger opgeleid personeel.

Dat win-win-winmodel menen de deelnemers aan dit project gevonden te hebben. De studenten verhogen hun opleidingsniveau en verdienen door de combinatie van

een studiebeurs en een bijbaan een aardig salaris. De zorginstellingen brengen hun werknemerstekort terug en Indonesië ziet straks hoogopgeleide verpleegkundigen terugkeren, al zal een aantal er ongetwijfeld voor kiezen om in het buitenland te blijven.

Mega Stevani is daar uitgesproken over. “Als ik straks geschikt werk kan vinden, kan ik hier blijven. Dat zou ik graag willen.” Aldy Luas is aan die inschatting nog niet toe. “Ik weet het gewoon niet. Het is te ver weg in de toekomst.” Voor de zorgbestuurders maakt het weinig uit. “Het is goed dat ze de keuze hebben”, zegt Smetsers. “Stel dat straks de helft teruggaat, dan hebben we nog steeds vier jaar profijt van elkaar gehad. We gaan het zien.”

Blij als de zorgbestuurders zijn met hun extra krachten, ze beseffen ook dat het tekort aan verpleegkundigen zo uit de klauwen begint te lopen dat dergelijke constructies het nooit alleen zullen oplossen. “Ik geloof niet in één oplossing”, zegt Smetsers. “Je moet allerlei wegen bewandelen en durven experimenteren. We hebben niet voor niets tegelijk ook een project met zij-instromers en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.” Dat beaamt Bos. “Om het verschil tussen zorgvraag en zorgverlening te overbruggen moet je vele dingen doen”, zegt hij. “Dit is er een van.”

#### Wie heeft verpleegkundigen over?

Een heikel punt bij de migratie van verpleegkundigen is het risico op braindrain, hooggeschoold personeel dat vertrekt naar rijkere landen. Het is een van de redenen dat de Nederlandse beroepsvereniging voor verpleegkundigen V&VN kritisch is op de algemene trend om personeel uit het buitenland te halen. “We zien het probleem, maar los je het op deze manier op?”, vraagt Thijs den Otter van V&VN. “Dat wij nou onze arbeidsmarkt voor zorg niet op orde hebben, moet niet betekenen dat we die **arbeidsmarkt in andere landen gaan ontwrichten**”, zegt Den Otter.

Yomema, de initiatiefnemer van dit project, voert aan dat Indonesië een zelfverklaard **overschot aan werkloze verpleegkundigen** heeft van 12 procent. Dat was voor de zorgverleners

in Nederland ook een belangrijke reden om mee te doen. Howard Catton van de ICN maakt hier wel een belangrijke kanttekening bij. “Dat je geen baan hebt, wil niet altijd zeggen dat er geen behoefte is aan je diensten. Wat een surplus lijkt, is geregeld een onvermogen van werkgevers om mensen in dienst te nemen, bijvoorbeeld uit geldgebrek.”

Hoe het ook zij, de Indonesische overheid ondersteunt actief het Nederlandse project, en moedigt de laatste jaren sowieso verpleegkundigen aan om werk in het buitenland te zoeken. Het land kijkt daarbij naar het **succes van de Filippijnen**, dat doelbewust al jarenlang meer verpleegkundigen opleidt dan het kan gebruiken, gericht op de buitenlandse arbeidsmarkt.