De paden op, de grenzen over!

Lessen uit de praktijk over de inzet van zorgprofessionals uit het buitenland.

Congres: HRM in de zorg '24

Over CareVisie:

- Op gericht in 2019
- Surinaamse zorgprofessionals
- Indonesische zorgprofessionals
- Huisvesting
- VIG'ers, verpleegkundigen, artsen
- Kernwaarden: **duurzaam, betrokken, oprecht**

Over De Zorggroep:

Noord- en Midden-Limburg
4.954 medewerkers
2.197 vrijwilligers
7.887 cliënten
40 zorglocaties, 90 thuiszorgteams
Kernwaarden: **gedurfd, gedreven, oprecht**

De Zorggroep heeft net zoals elke andere zorgorganisatie in Nederland, een personeelstekort dat in de toekomst alleen maar groter wordt. Als één van de oplossingen wordt gekeken naar de inzet van buitenlandse zorgprofessionals. 2 Eerdere projecten waarin gekeken is naar Europese zorgprofessionals, waren om verschillende redenen geen succes, maar brachten hen wel verder in deze zoektocht. Deze opgedane kennis is omgezet in de pilot die startte in april 2023.

Begin 2023 zijn de eerste gesprekken gestart tussen CareVisie en De Zorggroep met de inzet van Surinaamse verpleegkundigen. Vanuit eerdere ervaringen van De Zorggroep, is er een heldere strategie geformuleerd:

- **Pragmatische aanpak** met als doel dat het in de praktijk 100% een succes gaat worden;
- **Bereidheid** om te investeren in geld en tijd;
- 100% **commitment** van alle betrokkenen. Vanuit bestuur en managers tot en met de collega's op de verschillende afdelingen;
- **Eén aanspreekpunt** voor de professionals voor alle zaken in het eerste half jaar. Van HR, onboarden, huisvesting, functioneren tot en met de financiële randvoorwaarden;
- **Nooit ten koste van** cliënten of medewerkers;
- Ethisch en moreel **verantwoordelijk**;

De paden op, de grenzen over!

Lessen uit de praktijk over de inzet van zorgprofessionals uit het buitenland.

Pilot april 2023

Carevisie & De Zorggroep zijn in april 2023 gestart met een pilot. De inzet van zorgprofessionals van buiten Europa brengt nieuwe uitdagingen mee zoals:

- Werk- en verblijfsvergunningen;
- Diploma- en ervaringswaardering;
- Langdurig commitment;
- Huisvesting;
- Grotere culturele verschillen;
- Heimwee;
- Gezinshereniging;

In april startten 4 verpleegkundigen uit Suriname in de regio Roermond. 2 Op de afdeling PG en 2 op de afdeling Somatiek. Vooraf hebben individuele sollicitatiegesprekken plaatsgevonden en zijn de wederzijdse verwachtingen heel duidelijk besproken. Dit vergt méér dan met medewerkers uit Nederland omdat je hier te maken hebt met migratie. Zij verlaten huis en haard en laten soms een partner en kinderen achter en doen dat niet zonder reden.

Ook werd duidelijk dat zij moesten starten in de functie Verzorgende-IG. Ondanks dat hun opleiding en ervaring als verpleegkundige gelijkwaardig is, blijkt de BIG registratie in Nederland niet direct haalbaar door de verschillen in de nationale zorgsystemen. Uit ervaring weten wij nu dat dit gemiddeld nog een jaar kan duren.

Voor deze eerste groep is eerst gestart met tijdelijke huisvesting in het Zorghotel. Iedereen met een eigen kamer die vooraf is ingericht. Het eten werd centraal geregeld in het restaurant. Nu weten we dat dit voor enkele weken geen probleem is, maar geen oplossing voor een langere termijn. Dit heeft te maken met de traditionele verschillen in de eetcultuur en heeft echt impact zodra het te lang duurt.

Na ruim 2 maanden zijn ze verhuisd naar 2 appartementen in het centrum. Hier zijn we in overleg gegaan met een woningbouwvereniging en is er gekeken naar een betaalbare oplossing. Ook is er gekeken naar een goede verbinding met het openbaar vervoer omdat ze in Suriname niet gewend zijn om te fietsen. De meesten moeten opnieuw leren fietsen. Daarnaast is hun rijbewijs alleen de eerste 6 maanden geldig en moet daarna het rijexamen opnieuw worden afgelegd.

Gedurende de eerste 6 weken zijn ze boventallig geplaatst. Dit is bewust gedaan om de verwachtingen ook op de werkvloer goed te managen. Uit de praktijk blijkt dat de inwerkperiode/boventalligheid vaak korter is dan 6 weken. De professionals willen zelf ook zo snel mogelijk zelfstandig werken en dat is logisch gezien hun kennis en ervaring.

De paden op, de grenzen over!

Lessen uit de praktijk over de inzet van zorgprofessionals uit het buitenland.

Buddies

Vanaf het begin zijn we gestart met buddies tijdens het inwerktraject. Een eerste aanspreekpunt waar ze alle vragen konden stellen. Dus niet alleen werk gerelateerd maar juist ook voor privé aangelegenheden. Vragen over openbaarvervoer, waar vind ik een toko, telefoon, wifi, verzekeringen etc… CareVisie ondersteunt hierin ook met een vertrouwenspersoon die er voor hen is. Dit is een verpleegkundige uit Suriname die al geruime tijd in Nederland woont en werkt en die ze volledig vertrouwen. De kans is groot dat ze niet altijd alles vragen omdat ze bang zijn hun baan te verliezen wanneer ze 'moeilijk doen'. Dat is iets waar ze in hun eigen land vaak mee te maken hebben gehad.

Dankzij de gekozen strategie verliep deze eerste pilot goed. Elk detail, hoe klein ook, werd direct opgepakt, besproken met alle betrokkenen en opgelost. Dit is echt een vereiste om er een succes van te maken.

Vooraf is bepaald dat we met De Zorggroep het op een grotere schaal en gedurende een langere periode willen testen. Hierin hebben we 3 nieuwe projecten opgestart en is in september 2024, door gezinshereniging, nog een gediplomeerde partner van een van onze medewerkers, in dienst gekomen van De Zorggroep.

In deze nieuwe projecten is er telkens gekozen voor een groep in plaats van een enkeling. Dit vraagt meer aandacht maar levert daardoor ook meer focus op. Niet alleen focus op de werkvloer maar op alle onderdelen in dit proces.

Juli 2023
11 nieuwe Verzorgende-IG

September 2023
9 nieuwe Verzorgende-IG

Maart 2024
25 nieuwe Verzorgende-IG

September 2024
1 nieuwe Verzorgende-IG

In maart 2024 hebben we de grootste groep zorgprofessionals aangenomen. Dit vergde veel voorbereidingen in alle facetten. Op donderdag kwamen ze aan op Schiphol, waar ze werden ontvangen door de projectleiders van CareVisie. In een touringcar zijn we naar 5 locaties in Limburg gereden waar de woningen gereed stonden. Op de volgende maandagochtend is iedereen warm ontvangen op het hoofdkantoor van De Zorggroep en startte de eerste medewerk(st)ers die maandagmiddag al aan het inwerkprogramma.

De paden op, de grenzen over!

Lessen uit de praktijk over de inzet van zorgprofessionals uit het buitenland.

Dit succes was alleen mogelijk dankzij het commitment van De Zorggroep en de intensieve samenwerking met CareVisie. Met een retentie van 100% in de laatste groep en een totale retentie van 90% over alle groepen, mogen we echt van een succes spreken en een geslaagde pilot die uiteindelijk bijna 2 jaar geduurd heeft.

Samenvattende lessen uit de praktijk van De Zorggroep

1. **Voorbereiding**: Wees pragmatisch en flexibel, maar lees je in en bereid voor wat voorbereid kan worden (op het gebied van o.a. werk, cultuur en huisvesting).

2. **Expertise**: Buitenlandse verpleegkundigen vereisen gespecialiseerde kennis om in Nederland te kunnen werken en wonen. Zorg voor een goed en gestructureerd inwerktraject in samenwerking met CareVisie.

3. **Communicatie**: Cruciaal, inclusief interculturele aspecten en taal.
    - Discriminatie: Dit gaat voorkomen. Niet alleen bij collega's maar ook door bewoners. Maak het bespreekbaar en hanteer een zero tolerance beleid! Dat laatste hebben we zelfs toegepast op een bewoner en pakte uiteindelijk goed uit voor alle betrokkenen.
    - Culturele schok: Dit kan gebeuren. Heb hier oog voor en geef mensen de ruimte en het vertrouwen dat dit er mag zijn.

4. **Verwachtingen**: Manage verwachtingen/vooroordelen en creëer vooraf draagvlak bij alle partijen. Voorbeeld uit de praktijk: 'ze zullen wel een traag werktempo hebben…'. Het tegendeel blijkt waar te zijn.

5. **Investeren**: Zowel geld als tijd en maak gebruik van alle expertise die je in huis hebt (altijd handelen vanuit goed werkgeverschap).

6. **Screening**: Zorg voor goede selectie en match kandidaten met een passende werkplek waar voldoende draagvlak is.

7. **Ondersteuning**: Bied een warm welkom en een buddy-systeem. Organiseer extra training en geef medewerkers tijd en ruimte om te leren.

Contact:
CareVisie, Kastanjelaan 8, 6883 HX Velp - 085 0481405 - recruiter@carevisie.nl
https://www.carevisie.nl/