

Werken in Zwitserland, Duitsland of Oostenrijk.

Inhoudsopgave	Blz.	Voorwoord
Voorwoord	I	
1 Werkwijze van Interchange		Momenteel ben je je aan het oriënteren op de mogelijkheden om te gaan werken in Duitsland, Oostenrijk of Zwitserland. Wij stellen het op prijs dat je Interchange hebt benaderd voor informatie.
1.0) Ter introductie - achtergrond Interchange	2	Interchange is sinds 1990 een betrouwbare en efficiënte intermediair met een goede naam in binnen- en buitenland.
1.1) Netwerk van opdrachtgevers	2	We zijn je graag van dienst en zullen proberen om maatwerk te leveren.
1.2) Aanbod van functies	2	Hoewel Duitsland, Zwitserland en Oostenrijk aan elkaar grenzen, bestaan er grote verschillen qua mogelijkheden, taal en cultuur. Ons is gebleken dat veel Nederlanders potentieel interesse hebben in deze landen. Vandaar dat we de informatie hebben geïntegreerd in één brochure.
1.3) Het kennismakingsgesprek	3	Deze brochure bestaat uit vier onderdelen. Eerst een algemeen gedeelte met achtergrondinformatie over onze werkwijze en procedure. Vervolgens is per land de meest relevante informatie op een rijtje gezet.
1.4) Locaties en huisvesting	3	Vanzelfsprekend kunnen wij in deze brochure onmogelijk al te diep ingaan op alle relevante aspecten. We hebben er daarom bewust voor gekozen in eerste instantie te volstaan met wat algemene informatie.
1.5) Belasting, verzekeringen en sociale voorzieningen	3	Bijgaand ook een inschrijfformulier. Indien je het formulier zo volledig mogelijk ingevuld aan ons retourneert, nodigen wij je uit voor een vrijblijvend intakegesprek. Tijdens het intakegesprek zullen wij je nader informeren en ingaan op jouw wensen en mogelijkheden. Daarna ontvang je een uitvoerig informatiepakket, zodat je thuis alles nog eens rustig kunt nalezen.
1.6) Terug naar Nederland of rondreizen	3	
1.7) Nadere informatie	3	
2 Zwitserland		
2.0) Het vacatureaanbod in Zwitserland	4	
2.1) Iets over de arbeidsvoorwaarden	4	
2.2) Salaris	5	
2.3) Verblijfsvergunning en het aanvaarden opzeggen van de betrekking	5	
2.4) Waarom Zwitserland?	5	
3 Duitsland		
3.0) Het vacatureaanbod in Duitsland	5	
3.1) Duur arbeidsovereenkomst	5	
3.2) Werktijden	6	
3.3) Salaris	6	
3.4) Waarom Duitsland?	6	
4 Oostenrijk		
4.0) Het vacatureaanbod in Oostenrijk	6	
4.1) Duur arbeidsovereenkomst	6	
4.2) Werktijden	7	
4.3) Salaris	7	
4.4) Waarom Oostenrijk	7	
Tot slot	7	Het spreekt tot slot vanzelf dat alle gegevens die je vermeldt, door Interchange als strikt vertrouwelijk worden beschouwd. Interchange beschikt over een privacy reglement dat voldoet aan de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP).
Contact/adresinformatie	7	Nederlandse werving & selectiebureaus dienen te beschikken over een door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verstrekte arbeidsbemiddelingsvergunning. Interchange beschikt hierover (nr. CBA/A 91.0191), wat een waarborg is voor deskundigheid en kwaliteit.

Direct aanmelden?

kijk op www.inter-change.nl

of bel 010 436 63 01

Marco Xenakis, directeur Interchange.

I Algemeen • Werkwijze van Interchange

I.0) Ter Introductie

Interchange, opgericht in augustus 1990, is een werving & selectiebureau gespecialiseerd in het vervullen van vacatures ten behoeve van de gezondheidszorg en (medische) industrie in binnen- en buitenland.

Interchange is geen uitzendbureau of detacheringsbureau. Je treedt in dienst bij de werkgever zelf, wij regelen hiervoor alle noodzakelijke formaliteiten. De bemiddelingsprocedure is kosteloos.

Interchange berekent geen kosten voor de werkzaamheden die wij uitvoeren. Wel dien je als sollicitant rekening te houden dat er per land aan eventueel geldende lokale registratieverplichtingen moet worden voldaan. De kosten die hieruit voortvloeien, zijn in principe voor rekening van de sollicitant, maar zullen door Interchange vergoed worden na afronding van de proeftijd.

Aan de hand van een ingevuld sollicitatieformulier en een intakegesprek inventariseren we je wensen, verwachtingen en mogelijkheden. Vervolgens stellen wij een profiel op en gaan aan de hand hiervan op zoek naar één of meerdere passende vacatures, maatwerk dus!

Deze vacatures zullen we met jou bespreken en je voorstellen op de functies die jouw voorkeur hebben. Hierna ga je op sollicitatiegesprek in het desbetreffende land. Indien het gesprek van beide kanten goed verlopen is kan er een arbeidscontract worden getekend. Tot slot wordt de verblijf- en werkvergunning (indien nodig) aangevraagd en na acceptatie kun je daadwerkelijk met werken starten.

Na overeenstemming met de werkgever kan dan vervolgens het arbeidscontract worden getekend. Hierna wordt de verblijfs- en werkvergunning aangevraagd en na acceptatie kun je daadwerkelijk met werken starten.

Foto: Hasliberg Oberland, Zwitserland



I.1) Netwerk van opdrachtgevers

Interchange maakt gebruik van een groot netwerk van opdrachtgevers verspreid over alle landen waar we mogelijkheden kunnen bieden. We hebben jarenlange ervaring opgebouwd en beschikken inmiddels over een grote kring van vaste opdrachtgevers. We vervullen bijzonder veel vacatures bij zeer uiteenlopende werkgevers waardoor het veelal mogelijk is om "maatwerk" te leveren.

Alle contacten met Interchange verlopen rechtstreeks met de werkgever(s) waardoor je niet met vertragende tussenpersonen of andere bureaus te maken krijgt.

I.2) Aanbod van functies

Per land verschillen de vacaturemogelijkheden. De internationale arbeidsmarkt is erg grillig. Vraag en aanbod kunnen in korte tijd aan grote veranderingen onderhevig zijn.

Globaal zijn er in Duitsland, Zwitserland en Oostenrijk doorlopend mogelijkheden voor de volgende (meest gewilde!) beroepen:

- operatie-assistenten
- anesthesie-medewerkers
- (gespecialiseerde) verpleegkundigen (HBOV, A, B en Z)
- fysio- en ergotherapeuten
- radiodiagnostisch laboranten

Het is verstandig om bij Interchange te informeren wat de actuele stand van zaken is. Zeker als je van plan bent over enkele maanden te vertrekken.

We kunnen een vrij betrouwbare indicatie geven hoe de kansen en mogelijkheden liggen.

1.3) Het kennismakingsgesprek

Tijdens het vrijblijvende kennismakingsgesprek (de intake) wordt uitvoerig ingegaan op de sollicitatieprocedure en zullen al je vragen worden besproken. Afhankelijk van je vragen neemt het gesprek circa één tot anderhalf uur in beslag. Na afloop ontvang je een uitgebreid informatiepakket met relevante brochures en kaarten over het land van keuze. Bij wederzijds akkoord (kandidaat en Interchange) wordt de vervolprocedure in gang gezet. Na het afwickelen van enkele administratieve formaliteiten zullen we proberen om zo snel mogelijk passende vacatures aan te bieden. Vanzelfsprekend heb je de vrijheid om zelf de instelling te kiezen die het best aansluit bij wat je wilt. Indien er helemaal geen plaatsingsmogelijkheden zijn of als je bij nader inzien geen belangstelling hebt, ontvang je alle sollicitatie bescheiden retour.

Het ligt een beetje voor de hand, als je in Duitsland, Oostenrijk of Zwitserland wilt gaan werken moet je allereerst zelf zeker zijn van je keuze, motivatie en beslissing. Verder zijn de volgende punten relevant:

- een afgeronde studie;
- praktijkervaring na de opleiding (wel gewenst maar niet altijd vereist!)
- redelijke kennis van de Duitse taal (of voor Zwitserland afhankelijk van de keuze van de regio, ook beheersing van de Franse of Italiaanse taal).

1.4) Locaties en huisvesting

In feite kunnen we je in geheel Duitsland, Zwitserland en Oostenrijk vacatures aanbieden. Met name in en om de grote steden is er veel werk. Vanzelfsprekend zullen we rekening houden met je specifieke wensen. Qua huisvesting geldt dat in de regel gebruik kan worden gemaakt van interne woonruimte (personeels-appartement), of particulier (zowel huur als koop) in de directe nabijheid van de werkgever. Per werkgever zal worden bekeken op welke wijze de huisvesting wordt geregeld. Ga er vanuit dat er veelal goede woonmogelijkheden zullen worden aangeboden tegen een schappelijke huurprijs. Tevens is het gebruikelijk dat kamers gestoffeerd en gemeubileerd worden verhuurd. Het is derhalve van belang vooraf te informeren of je zelf nog bepaalde spullen moet meenemen (stereo, tv, keukengerei, etc.).

1.5) Belasting, verzekeringen en sociale voorzieningen

Je bent belastingplichtig in het land waar je werkt. Op je loon wordt loonbelasting ingehouden en net als in Nederland zal in het land waar je werkt aan het eind van het lopende belasting jaar worden nagegaan in hoeverre je fiscaal aan je verplichtingen hebt voldaan (dat wil zeggen neutraal, teruggave of bijbetaling).

De meest elementaire sociale voorzieningen zijn van toepassing, zoals regelingen in geval van ziektekosten en arbeidsongeschiktheid.



Foto: werken in Zwitserland

Tijdens het oriëntatiegesprek zullen we je nader informeren over de wetgeving en overige regelingen. Interchange is geen verhuisbedrijf, reisbureau of verzekeringskantoor, maar met onze ervaring zijn we erg goed op de hoogte van de meest uiteenlopende zaken. Hierdoor kunnen we je volledig informeren over tal van ingewikkelde kwesties. Indien noodzakelijk zijn we b.v. graag behulpzaam bij de keuze van eventuele aanvullende verzekeringen of andere relevante diensten.

1.6) Terug naar Nederland of rondreizen

Na afloop van je contract zijn we je graag opnieuw van dienst. We kunnen je terugplaatsen bij een werkgever in Nederland. In dat geval ontvang je een overstapbonus van maximaal € 2000,- ! Als je avontuurlijk bent ingesteld, is het natuurlijk mogelijk om na verloop van tijd weer eens in een ander land te gaan werken. Wij zijn je graag van dienst om een werkplek te regelen in een van de andere landen die we in ons pakket hebben. Bij het tijdig in gang zetten van de procedure kunnen we er voor zorgen dat de banen naadloos op elkaar aansluiten. Let op: je plaatsingsmogelijkheden zijn erg functiegebonden en verschillen derhalve per land.

1.7) Nadere informatie

Is je belangstelling gewekt? We kunnen onmogelijk alles wat relevant is in enkele "A-viertjes" bespreken. Stuur het ingevulde sollicitatieformulier of een brief met je wensen en een uitvoerig cv naar Interchange. Na ontvangst nemen we contact met je op om een afspraak te maken voor een vrijblijvend kennismakingsgesprek.

Mocht je na lezing van deze informatie geen belangstelling hebben voor een baan in Duitsland, Oostenrijk of Zwitserland, bedenk dan dat we ook beschikken over mogelijkheden in Nederland:

- veel vaste banen bij ziekenhuizen, met recht op een flinke overstapbonus van € 2000,-
- op detachingsbasis, met een 15% hoger salaris
- of bij het medisch bedrijfsleven.

Trekt het buitenland, denk dan aan bijvoorbeeld Groot-Brittannië, Australië of New Zealand, Aruba of het Midden-Oosten



Foto: Oberengadin/Graubünden, Zwitserland

2 Landeninformatie: Zwitserland

2.0) Vacatureaanbod Zwitserland?

Zwitserland is géén lidstaat van de Europese Unie. Je dient over een verblijfs- en werkvergunning te beschikken om er te mogen werken.

Zwitserland is van oudsher een land waar veel buitenlandse patiënten zich laten behandelen. Wat gezondheidszorg betreft beschikt het over een uitstekende naam. Denk aan de behandeling van patiënten met astma in sanatoria, de bekende orthopedische klinieken, en de luxe (veelal hotelachtige) privé-klinieken waar mensen komen voor plastische chirurgie.

Enkele feiten en cijfers...

Zoals Nederland provincies heeft, kent Zwitserland de z.g. "kantons". Er is echter wel een groot verschil. Ten opzichte van onze provincies beschikken de 23 kantons wat wetgeving betreft over aanmerkelijk meer verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Zwitserland heeft geen landelijke CAO. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat arbeidsvoorwaarden en salarissen per kanton verschillen!

Er wonen in Zwitserland een kleine 7 miljoen mensen (in Nederland 16 miljoen) en er zijn ongeveer 300 ziekenhuizen (in Nederland slechts 100!). In Zwitserland zijn er dus méér ziekenhuizen dan voor de eigen bevolking nodig is. Ongeveer 3/5 van het aantal ziekenhuizen bestaat uit privé-klinieken met een uitstekende hotelfunctie en zeer service gerichte patiëntenzorg. Gezondheidszorg is dus een exportartikel geworden: men komt vanuit de hele wereld naar Zwitserland om zich te laten behandelen.

Werving in het buitenland

Vanzelfsprekend lukt het niet om alle openstaande vacatures uit de eigen beroepsbevolking in te vullen. Vandaar dat de werving ook tot over de grens wordt opgezet. Frankrijk en Italië hebben, wat de gezondheidszorg betreft, op de arbeidsmarkt met een overschot te kampen.

Veel vacatures in het Frans- en Italiaanssprekende gedeelte van Zwitserland worden logischerwijs opgevuld door Fransen en Italianen. Wat het Duitstalige gedeelte betreft: Nederlanders staan bij de Zwitsers hoog aangeschreven. Het niveau van de Nederlandse opleidingen is hoog. Nederlanders beschikken over het algemeen over een goede mentaliteit en worden beschouwd als flexibele professionals. De Zwitserse ziekenhuizen zijn vrijwel allemaal erg modern ingericht en voorzien van de nieuwste apparatuur. Er wordt beslist niet op een "Euro-dubbeltje" gekeken.

2.1) Iets over arbeidsvoorwaarden

Hierbij enige algemene punten die van belang zijn met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden. Tijdens het intake-gesprek zullen we je wat gericht informeren.

Duur arbeidsovereenkomst

De duur van de arbeidscontracten verschilt per werkgever en varieert van één tot anderhalf jaar. Na het eerste contract wordt in de meeste gevallen (bij goed functioneren) verlenging aangeboden. Hoewel de ziekenhuizen de voorkeur geven aan een periode van één jaar of langer is een periode van zes maanden ook mogelijk.

Uitsluitend voor fysiotherapeuten: er worden regelmatig korte waarnemingen aangeboden. Het betreft hier aanstellingen van enkele weken tot een paar maanden.

Zwitserland kent een vijfdaagse werkweek.

Arbeidstijdverkorting is niet ingevoerd, waardoor de gemiddelde arbeidstijd 40 á 42 uur per week is.

Vakantiedagen

Bij een volledige aanstelling heb je recht op minimaal 20 betaalde vakantiedagen per jaar. Het exacte aantal dagen is afhankelijk van het kanton.

(Sociale) verzekeringen

De meest elementaire sociale voorzieningen zijn van toepassing, zoals regelingen in geval van ziektekosten en arbeidsongeschiktheid. Tijdens het intake gesprek zullen we je nader informeren over de wetgeving en overige geldende regelingen. Interchange is geen verzekeringskantoor maar indien noodzakelijk zullen we je graag behulpzaam zijn bij de keuze van eventuele aanvullende verzekeringen en andere diensten.

Foto: Meer van Genève Zwitserland



2.2) Salaris

Vergeleken met Nederland liggen het loonpeil en de kosten van levensonderhoud in Zwitserland op een aanzienlijk hoger niveau. Het is niet mogelijk voor alle denkbare functies en beroepen salarisbedragen te noemen. Daarom volgt hier een indicatie voor het meest gangbare beroep.

Vanzelfsprekend informeren wij je graag over jouw specifieke situatie.

Vergoeding sollicitatiekosten

Als je voor Interchange kiest betalen wij je sollicitatiekosten (€ 450 euro), als je met goed gevolg door je proeftijd komt. Je maakt zelf immers kosten genoeg!

Een salarisindicatie

Het aanvangssalaris van een 21 jarige verpleegkundige bedraagt circa 4.600 Zwitserse Frank bruto. Inkomstenbelasting en sociale lasten bedragen in totaal ongeveer 26%. Dit komt bij een gemiddelde koers neer op meer dan € 2750,- netto. De bedragen zijn uitdrukkelijk zonder onregelmatigheidstoeslag. Eventueel komt dat er dus nog apart bij!

(aan dit voorbeeld kunnen geen rechten ontleend worden)

Fysiotherapeuten die bij een particuliere praktijk gaan werken, kunnen ook rekenen op een goed salaris dat meestal is gebaseerd op een bepaald percentage van de omzet (een globale indicatie is van 42 tot 70 procent, afhankelijk van je status).

2.3) Verblijfsvergunning en het aanvaarden en opzeggen van de betrekking

Zolang Zwitserland geen onderdeel uitmaakt van de Europese Unie, dien je over een gecombineerde verblijfs- en werkvergunning te beschikken om er te mogen werken. In de praktijk varieert de duur van de procedure van enkele dagen tot enkele weken.

Pas als de sollicitatie bij de Zwitserse werkgever helemaal rond is en het arbeidscontract is getekend, kunnen we de werkvergunning (Bevilligung) aanvragen.

Tijdens het eerste jaar is het in principe niet mogelijk om

Foto: werken in Duitsland



binnen Zwitserland van baan te veranderen. Mocht je tijdens het lopende werkjaar ontslag nemen, dan vervalt meestal per direct (afhankelijk per kanton) de geldigheid van zowel de werk- als verblijfsvergunning. Dat betekent dat je Zwitserland (na afloop van het toeristenverblijf, dat drie maanden geldig is) dient te verlaten.

2.4) Waarom Zwitserland?

Hoewel er veel vacatures zijn, is de werkdruk toch lager dan in Nederland. De Zwitserse arbeidsinspectie treedt bijzonder streng op, hetgeen een garantie is voor strikte naleving van werk- en rusttijden. Er wordt veel tijd besteed aan werkoverleg en hoewel de situatie per ziekenhuis kan verschillen is de manier van verplegen vaak patiëntgericht.

Voor wie de Nederlandse sleur een tijdje wil doorbreken, is Zwitserland een heel goed alternatief. Los van het veel hogere salaris, de moderne patiëntenzorg en de prettige werksfeer, is Zwitserland een land met een prachtige natuur, heel veel ontspanningsmogelijkheden o.a. skiën en denk eens aan de centrale ligging; (je zit zó in Italië).

Wij streven er naar om iedereen die in Zwitserland gaat werken te bezoeken. Meestal doen we dat binnen 6 maanden nadat je begonnen bent. Van deze bezoeken maken we korte videoimpressies, die we overzetten op DVD. Wil je zo'n gratis DVD ontvangen? Bel ons, dan sturen we je er eentje toe!

Tot slot is er vergeleken met veel andere landen qua mentaliteit een relatief gering cultuur verschil.

Werken in Zwitserland is een plezierige, goed betaalde aanvulling op je loopbaan, waarmee je je eigen positie en kansen op de (Nederlandse) arbeidsmarkt vergroot.

3 Landeninformatie: Duitsland

3.0) Het vacatureaanbod in Duitsland

In Duitsland vervullen we voornamelijk banen voor ergotherapeuten en fysiotherapeuten bij particuliere praktijken, revalidatiecentra, verpleeghuizen en "kuuroorden". Het aantal mogelijkheden bij ziekenhuizen is echter beperkt! Nadat de baan is gevonden zullen we je natuurlijk assisteren met de noodzakelijke registratie (Anerkennung) bij het "Gesundheitsamt". Na acceptatie en registratie kun je vervolgens daadwerkelijk starten.

3.1) Duur van arbeidscontract

De duur van de arbeidscontracten die wij in Duitsland aanbieden is variabel en verschilt per werkgever!

Globaal bieden wij de volgende drie mogelijkheden:

- gedurende de vakantieperiodes zijn er veel vacatures voor fysiotherapeuten, veelal (vakantie)waarnemingen voor enkele weken tot enkele maanden.

- 2) naast waarnemingen beschikken wij ook over vacatures die zijn ontstaan ter vervanging van een vertrekkende collega of (tijdelijke) uitbreiding van de afdeling of praktijk. De meest gangbare aanstelling is dan een dienstverband voor een jaar of direct voor onbepaalde duur (vaste aanstelling). Je kunt het contract natuurlijk altijd verbreken met in achtname van de wettelijke opzegtermijn (Kundigungsfrist). Deze bedraagt in Duitsland minimaal 1 en maximaal 3 maanden.
- 3) ook komt het regelmatig voor dat er een “partnership” wordt aangeboden, door middel van deelname aan de maatschap van een fysiotherapiepraktijk (of overname in het geval van verkoop)

Let op! Er worden vanuit Nederland ook op beperkte schaal banen aangeboden in Duitsland als uitzendkracht. Het nadeel hiervan is dat je dan veelal géén recht hebt op betaalde vakantiedagen, je wordt meestal niet doorbetaald in geval van ziekte en je hebt géén enkele werkgarantie! Tevens wordt je vakantiegeld direct bij je uurloon gerekend (in plaats van eenmalig aan het eind van de contractduur) wat misleidend werkt zodat het lijkt alsof je als uitzendkracht een “hoog” (uur)loon ontvangt.

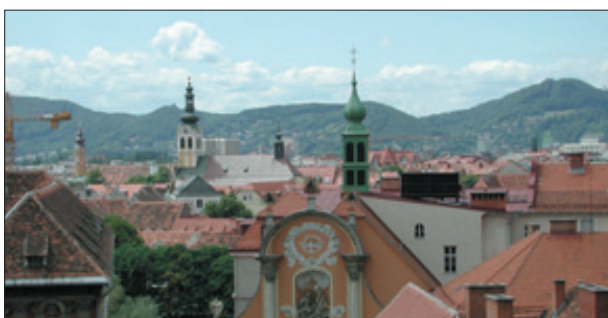


Foto: werken in Duitsland

3.2) Werktijden

In Duitsland is vrijwel overal een regeling van kracht volgens het ADV-principe (arbeidsduur verkorting). De “normale” werktijd bedraagt 38 uur per week maar vanzelfsprekend kunnen instellingen (en in het bijzonder de particuliere praktijken of klinieken) hier van afwijken.

3.3) Salaris

In Duitsland wordt over het algemeen een iets hoger salaris betaald dan in Nederland gebruikelijk is. In de ziekenhuizen en instellingen wordt de “BAT-regeling” toegepast (Bundes Angestellten Tarif). Dit is een duidelijke en éénduidige CAO (Collectieve Arbeidsovereenkomst). Per ziekenhuis of instelling is veelal een eigen inschalingsregeling van toepassing. De hoogte van het salaris zal afhangen van het opleidingsniveau, de leeftijd en de opgedane relevante werkervaring. Fysiotherapeuten die bij een particuliere praktijk gaan werken, kunnen rekenen op een prima vast maandsalaris.

Soms wordt het salaris gebaseerd op een bepaald percentage van de omzet (een globale indicatie is van 42 tot 70 procent afhankelijk van de mate van zelfstandigheid).

3.4) Waarom Duitsland?

Duitsland is een prachtig land. Het is erg veelzijdig, heeft een rijke cultuur en een moderne gezondheidszorg. De instellingen zijn veelal goed geoutilleerd en beschikken over de nieuwste apparatuur.

Een voordeel is ook dat “de Duitser” (meer dan de gemiddelde Nederlander) gewend is om geld uit te geven aan aanvullende gezondheidszorg, behandeling en medicijnen. De bij ons nog altijd omstreden “eigen bijdrage” is in Duitsland al jaren heel gewoon. Veel kuuroorden bieden bijvoorbeeld aanvullende diensten (zoals sportbegeleiding en “preventieve fysiotherapie”). Uit ervaring weten we dat er door Nederlanders zo nu en dan met vooroordelen naar Duitsland wordt gekeken. Helaas blijven bepaalde verhalen hardnekkig de ronde doen. Zo wordt er regelmatig gesuggereerd dat je als fysiotherapeut niet zelfstandig werkt en altijd ondergeschikt bent aan de arts. Dat is echter een misverstand. Veelal ligt het aan de positie die je bekleedt. Er wordt momenteel in Duitsland gewerkt aan een éénduidig niveau fysiotherapie.

Momenteel bestaan er naast elkaar nog zowel MBO- als HBO-opleidingen met en zonder geïntegreerde praktijkstage. Beroepskwalificaties lopen uiteen van Physiotherapeut, Krankengymnast, Heilgymnast tot Masseur. Het is duidelijk dat de arts (afhankelijk van het niveau van de therapeut) een vinger in de pap wil houden met betrekking tot het behandelplan en de wijze van uitvoering hiervan. Werken in Duitsland is zeker een overweging waard. Graag brengen we je in contact met reeds eerder geplaatste kandidaten zodat je de bevestiging uit de praktijk krijgt.

4 Landeninformatie: Oostenrijk

4.0) Het vacatureaanbod in Oostenrijk

Net als in Duitsland vervullen we in Oostenrijk voornamelijk banen voor ergotherapeuten en fysiotherapeuten bij particuliere praktijken, revalidatiecentra, verpleeghuizen en “kuuroorden”. Ook bij ziekenhuizen zijn veelal interessante vacatures. Veelal wordt voor een baan in het ziekenhuis echter concrete werkervaring gevraagd variërend van één tot enkele jaren. Nadat de baan is gevonden, zullen we je natuurlijk assisteren met de noodzakelijke registratieprocedure voor de erkenning van het Nederlandse diploma. Na acceptatie en registratie kun je vervolgens daadwerkelijk starten. De procedure neemt gemiddeld hooguit enkele weken in beslag.

4.1) Duur van het arbeidscontract

De duur van de arbeidscontracten die wij in Oostenrijk aanbieden is variabel en verschilt per werkgever!

Globaal bieden wij de volgende twee mogelijkheden:

- 1) gedurende de zomer- en wintersportvakanties worden veel vacatures voor fysiotherapeuten aangeboden. Vaak zijn dit korte (vakantie)waarnemingen voor enkele weken tot hooguit enkele maanden
- 2) naast waarnemingen beschikken wij ook over vacatures die zijn ontstaan ter vervanging van een vertrekkende collega of (tijdelijke) uitbreiding van de afdeling of praktijk. De meest gangbare aanstelling is dan een dienstverband voor een jaar of direct voor onbepaalde duur (vaste aanstelling). Je kunt het contract natuurlijk altijd verbreken met in achtname van de wettelijke opzegtermijn (Kundigungsfrist). Deze bedraagt in Oostenrijk minimaal 1 en maximaal 3 maanden.

Let op! Er worden vanuit Nederland ook op beperkte schaal banen aangeboden in Oostenrijk als uitzendkracht.

Het nadeel hiervan is dat je veelal géén recht hebt op betaalde vakantiedagen, je wordt meestal niet doorbetaald in geval van ziekte en je hebt géén enkele werkgarantie! Tevens wordt je vakantiegeld direct bij je uurloon gerekend (in plaats van eenmalig aan het eind van de contractduur) wat misleidend werkt, zodat het lijkt alsof je als uitzendkracht een “hoog” (uur)loon ontvangt.

4.2) Werktijden

In Oostenrijk is vrijwel overal een regeling van kracht volgens het ADV-principe (arbeidsduur verkorting). De “normale” werktijd is 38 uur per week maar vanzelfsprekend kunnen instellingen (en in het bijzonder de particuliere praktijken of klinieken) hier van afwijken.

4.3) Salaris

De hoogte van het salaris in Oostenrijk is vergelijkbaar met wat in Nederland gebruikelijk is. In de overheidsziekenhuizen en instellingen geldt een éénduidige CAO (Collectieve Arbeidsovereenkomst). In de geprivatiseerde instellingen, kuuroorden en particuliere praktijken is meestal een eigen inschalingsregeling van toepassing.

De hoogte van het salaris zal afhangen van het opleidingsniveau, de leeftijd en de opgedane relevante werkervaring. Fysiotherapeuten die bij een particuliere praktijk gaan werken, kunnen rekenen op een prima vast maandsalaris. Soms wordt het salaris gebaseerd op een bepaald percentage van de omzet (een globale indicatie is van 42 tot 70 procent afhankelijk van de mate van zelfstandigheid).



Foto: Lech, Oostenrijk

4.4) Waarom Oostenrijk?

Oostenrijk is erg gewild bij mensen die van de bergen en de natuur houden. In de winter na het werk nog even lekker skiën en in de zomer een bergwandeling, kanoën of zweefvliegen. Oostenrijk ligt centraal in Europa, wat een ideale uitgangspositie biedt voor het bezoeken van de (vakantie)buurlanden zoals Italië en Zwitserland. Het prijspeil en de kosten van levensonderhoud zijn vergelijkbaar met die van Nederland.

De instellingen voor gezondheidszorg zijn meestal kleinschaliger van opzet dan in Nederland. Er zijn in Oostenrijk veel kuuroorden. Deze concurreren veelal met de particuliere praktijken voor fysiotherapie en bieden vaak aanvullende diensten (zoals sportbegeleiding en “preventieve fysiotherapie”).

Net als bij Duitsland doet ook over Oostenrijk het misverstand de ronde dat je als fysiotherapeut niet zelfstandig werkt en altijd ondergeschikt zou zijn aan de arts. Dat valt in de praktijk echter mee! Bepalend is de positie die je bekleedt! Het ligt voor de hand dat de arts (afhankelijk van het niveau van de therapeut) een vinger in de pap wil houden met betrekking tot het behandelplan en de wijze van uitvoering hiervan.

Werken in Oostenrijk biedt veel mogelijkheden. Graag brengen we je in contact met reeds eerder geplaatste kandidaten zodat je de bevestiging uit de praktijk krijgt.

Tot slot...

Wij hopen met deze brochure in elk geval de belangrijkste basisinformatie te hebben gegeven. Ben je geïnteresseerd? Neem dan contact op met Interchange en wij zullen je uitvoerig inlichten over alle mogelijkheden.

**INTERCHANGE - International Medical
Recruitment for hospitals and medical industries**

Correspondentieadres: Postbus 25200, 3001 HE Rotterdam

Kantooradres: Van Oldenbarneveltplaats 200
3012 AJ Rotterdam

Tel. : 010 - 436 63 01 • Fax : 010 - 436 41 26

Web-site: www.inter-change.nl • E-mail: info@inter-change.nl