



Storymap: Carrières in de Zorg

Talent in de Regio

Rijksuniversiteit Groningen & Hanzehogeschool Groningen



July 3, 2023

Dit document

- Dit document is een **eerste aanzet** voor dit onderzoek binnen Talent in de Regio, waarin we de eerste **voorlopige** resultaten presenteren.
- We laten een aantal **statistieken** zien, waarbij we in korte teksten uitleg geven over de uitkomsten
- In vervolgonderzoek gaan we dieper in op de patronen achter deze statistieken: hoe kunnen we die **verklaren**?
- **Meer weten** of een bijdrage leveren? Neem contact op met:
 - Femke Cnossen (f.d.cnossen@rug.nl) of
 - Sierdjan Koster (sierdjan.koster@rug.nl) of
 - Arjen Edzes (a.j.e.edzes@pl.hanze.nl)

Inhoud

Introductie

Data

Grafieken

- Regionale gegevens

- Stayrate gegevens

- Richting van uitstroom

Vervolgonderzoek

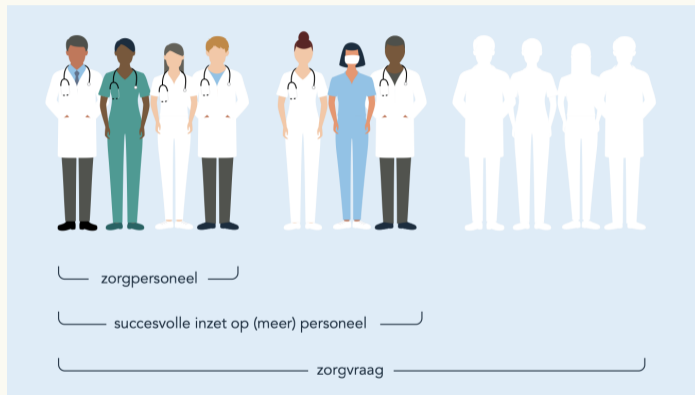
Aanleiding

- Zorgtekorten in de zorg nemen toe, niet alleen in Nederland maar ook in andere landen - versterkt door de Covid-19 crisis
- Disbalans tussen **groeiende vraag** naar zorg en achterblijvend aanbod van zorgpersoneel. Factoren die zorgen voor de disbalans zijn:
 - Groeiende vraag naar zorg (o.a. door vergrijzing)
 - Te lage instroom van nieuwe werknemers in de zorg
 - Te laag behoud van bestaande werknemers
- Sprake van specifieke rurale dynamiek (Weinhold and Gurtner, 2014): arbeidsmarkt in rurale gebieden functioneert anders



Voorspelde zorgtekoren (WRR, 2021)

- WRR rapport (2021): Kiezen voor houdbare zorg:
- *De personele vooruitzichten stellen de samenleving voor problemen. Gegeven de toenemende zorgvraag (en de stagnerende groei van de beroepsbevolking) zou, onder redelijke aannames, over veertig jaar 1 op de drie werknemers in de zorg moeten werken, vergeleken met 1 op de zeven nu. Dat leidt tot competitie om schaars personeel met andere (publieke) sectoren, tot tekorten in die sectoren en daarmee waarschijnlijk ook tot druk op de competitiviteit van de economie.*



Dit onderzoek

- **Doel** Begrijpen van arbeidsmarktdynamiek in de zorg-sector, met een focus op *transities* die werknemers maken. In dit onderzoek kijken we vooral naar de **uitstroom** uit de zorg, om te helpen begrijpen hoe we huidig personeel kunnen behouden.
- **Data** Alle werknemers in de zorg in 2015 (1.2 miljoen), die we jaarlijks volgen tot 2021
- **Grafieken** Wie vertrekt uit de zorgsector en wie blijft? We splitsen uit naar:
 - Persoonskenmerken (geslacht, leeftijd)
 - Onderwijsachtergrond (niveau en richting)
 - Regio's in Nederland
- **Theorie** Rol van de arbeidsmarktstructuur in de regio als bepalende factor voor de retentie van werknemers
 - Uitstroom zou verklaard kunnen worden door meer "outside opportunities": kansen in andere sectoren om andersoortig werk te vinden
 - Het idee is: meer andersoortige kansen, meer volatiliteit op de arbeidsmarkt en dus meer uitstroom van de zorgsector naar andere sectoren

Inhoud

Introductie

Data

Grafieken

- Regionale gegevens

- Stayrate gegevens

- Richting van uitstroom

Vervolgonderzoek

Microdata van het CBS

- **Cohort 2015:** 1.2 miljoen+ werknemers die in de zorg-sector werken (SBI-code Q), inclusief full-timers, part-timers, stagiaires etc: iedereen die enige vorm van loon ontvangt van een zorg-instelling. Exclusief zelfstandigen of mensen die via een uitzendbureau in de zorg werken.
 - We nemen ook de sector *onderwijs* (SBI code P - 480k werknemers) en de *financiële sector* (SBI code K - 270k werknemers) mee in onze analyses, om te fungeren als benchmark.
 - We kiezen die twee omdat onderwijs ook een publieke sector is, met verwachte soortgelijke dynamiek, en de financiële sector als private sector, met naar verwachting heel andere dynamiek
 - data: POLISBUS en BETAB
- We volgen het cohort 2015 over tijd:
 - (Sub)sector van de organisatie waar iemand werkt data: POLISBUS en BETAB
 - Loon, uren en contracttype (flex of vast) data: POLISBUS
 - Arbeidsmarktstatus (bijv. werkloos, zelfstandig ondernemer, of met pensioen) data: SECMBUS
 - Werklocatie data: GEMEENTESTPLTAB
 - Woonlocatie data: GBAADRESBUS
- waarbij we ook persoonskenmerken toevoegen
 - Demografische gegevens (geslacht, leeftijd, migratiestatus) data: GBAPERSOONTAB
 - Hoogst behaalde opleiding (opleidingsrichting en type) data: DIPLOMATAB, HOOGSTEDIPLOMA

Wat bedoelen we met de **Zorg** in onze data?

- Voor **sector/industrie**-informatie gebruiken we de SBI-codes, die de belangrijkste economische activiteit van een organisatie weergeven. Deze classificatie is hiërarchisch ingedeeld. We gebruiken vaak de grootste groep, maar kunnen ook opsplitsen naar fijnmaziger sector-niveau:
 - SBI letters: Gezondheids- en welzijnszorg (Q)
 - SBI 2 digit: Gezondheidszorg (86); Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting (87); Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting (88)
 - SBI 3 en 4 digit zijn ook mogelijk, waardoor we nog fijnmaziger kunnen kijken. In dit onderzoek gaan we daar niet op in.
- Voor informatie over de **onderwijs**-achtergrond gebruiken we de internationale classificatie voor onderwijs (ISCED)
 - ISCED 1 digit: Zorg en Welzijn (code 9)

Inhoud

Introductie

Data

Grafieken

- Regionale gegevens

- Stayrate gegevens

- Richting van uitstroom

Vervolgonderzoek

Beschrijvende statistiek

De volgende gegevens staan weergegeven in de komende slides:

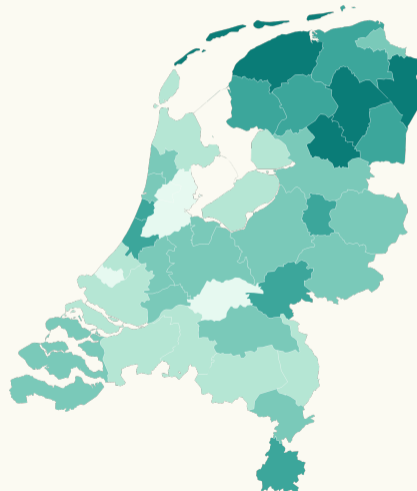
- **Regionale gegevens:** hoe verschilt de zorgwerkgelegenheid per regio?
 - Zorg werkgelegenheid per COROP regio (relatief en absoluut)
 - Blijf- en vertrekgedrag in de zorg-sector per COROP regio
- **Stayrate data**, per subgroep: wie blijft en wie vertrekt? Dit zijn gegevens over heel Nederland, niet alleen het Noorden. We kijken hier naar zowel de zorg-sector, als onderwijs en de financiële sector om een vergelijking te kunnen maken.
 - Naar sector
 - Naar geslacht
 - Naar leeftijdsgroep
 - Naar onderwijsniveau
 - Naar relatief loon t.o.v. andere werknemers in dezelfde sector
 - Naar tijdelijk of vast contract
- **Richting van uitstroom:** waar gaan werknemers heen? Dit bekijken we voor alleen de zorg-sector
 - Blijven in de zorg sector
 - Niet meer werken
 - Naar een andere sector

Zorgwerkgelegenheid, naar COROP regio's

- Sample: alle zorgwerknemers in 2015
- We berekenen de relatieve zorgwerkgelegenheid: alle werknemers in de zorg, gedeeld door het totale aantal werknemers in de regio.
- Hier zien we sterke **regionale variatie**: vooral de regio's in het Noorden zijn sterk gespecialiseerd in de zorg.

Aandeel zorgbanen in arbeidsmarkt, naar COROP regio's

Alle zorgbanen in de Zorg (SBI sector Q) in 2015, gedeeld door het totale aantal werknemers in de regio

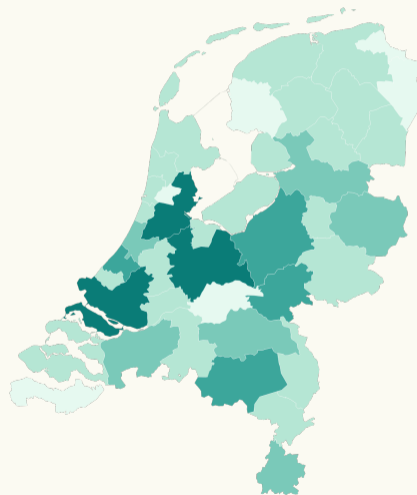
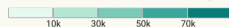


Zorgwerkgelegenheid, naar COROP regio's

- Sample: alle zorgwerknemers in 2015
- We berekenen de relatieve zorgwerkgelegenheid: alle werknemers in de zorg, gedeeld door het totale aantal werknemers in de regio.
- Hier zien we sterke **regionale variatie**: vooral de regio's in het Noorden zijn sterk gespecialiseerd in de zorg.
- Dit kan deels verlaard worden door **grootte van de lokale arbeidsmarkt**: er zijn meer mogelijkheden om werk te vinden buiten de zorg, omdat er in absolute zin meer andere banen zijn.
 - Maar niet geheel, want de correlatie is -27%. Dat betekent dat de grootte van de lokale arbeidsmarkt niet geheel verklaart waarom het relatieve aandeel van zorgwerkgelegenheid in zoveel regio's anders is.

Totaal aantal zorgbanen, naar COROP regio's

Alle werknemers die op loonbasis in de zorgsector (SBI code Q) werken.



Verlaten werknemers de zorgsector vaker in rurale gebieden?

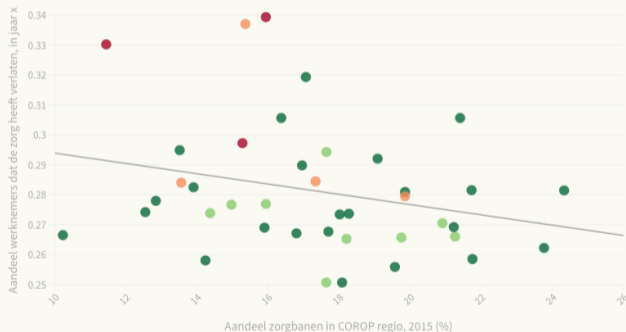
- We kijken in deze grafiek of regio's waar het aandeel zorg groter is, ook minder uitstroom uit de zorg zien. Er zouden dan minder opties zijn om ander werk dan zorg-werk te doen in de regio, waardoor werknemers vaker blijven 'plakken' in de zorg.
 - X-as: regionale aandeel van zorgwerkgelegenheid in 2015, naar COROP regio's
 - Y-as: aandeel werknemers dat de zorg verlaat uit het cohort 2015 in deze regio's
- Dit lijkt inderdaad het geval te zijn, al is meer onderzoek nodig naar hoe deze relatie precies werkt. Verder valt het op dat de uitstroom in stedelijkere regio's (in rood) meer uitstroom lijken te zien dan de meer rurale gebieden.
 - Kleurcodes in de grafiek: regio's met **veel** of **weinig** werkgelegenheid in de zorg (in absolute termen)

Relatie tussen aandeel zorgbanen en uitstroom uit de zorg, naar regio

Kies jaar in onderstaand drop-down menu

2021

Totaal zorgbanen 2669  99177



Regionale statistiek - conclusies

We zien regionale variatie in de werkgelegenheid in de zorg

- Variatie in de **aandelen** in zorg werkgelegenheid
- Waarbij het aandeel zorgbanen vaak hoger is in rurale gebieden, waar over het algemeen minder werkgelegenheid is dan in de stedelijke gebieden.
- Maar deze relatie is niet een-op-een en verdient dus meer onderzoek.

En dit correleert met de aandelen werknemers dat vertrekt uit de zorg:

- De "exit-rate" is hoger in regio's met een lager aandeel zorgbanen
- en in de COROP-regio's van de grote steden, die meer banen in totaal hebben

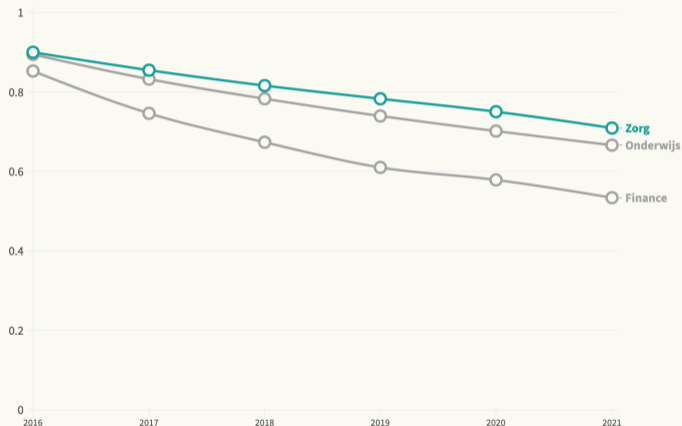
De vraag blijft: wie zijn dan de werknemers die de zorg verlaten? Daar gaan we in de volgende sectie op in.

Stayrates

- De **stayrate** is het percentage werknemers dat een x aantal jaar na 2015 nog steeds in de zorg werkt.
- We kijken naar het cohort 2015, welk gedeelte van hen werkt nog steeds in de zorg in de jaren tot aan 2021?
- We vergelijken dit met twee andere relevante sectoren: het onderwijs en de financiële sector
- N.B. we kijken dus **niet** naar de instroom van nieuwe werknemers, alleen naar de uitstroom, en alleen naar het 'cohort' 2015.

Stayrate

Aandeel werknemers dat in dezelfde sector werkt als in 2015

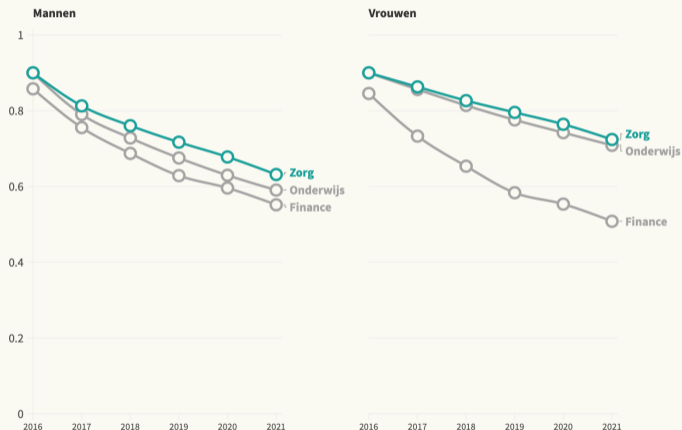


Aandeel werknemers dat in dezelfde sector werkt: naar geslacht

- De stayrate van vrouwen is hoger dan die van mannen
- En dat is ook in het onderwijs zo, maar in mindere mate in de financiële sector
- Vervolgonderzoek: kan dit deels verklaard worden door de mogelijkheid om part-time te kunnen werken in de zorg en het onderwijs wat het aantrekkelijk maakt om te blijven?

Stayrate, naar geslacht

Aandeel werknemers dat in dezelfde sector werkt als in 2015



Aandeel werknemers dat in dezelfde sector werkt: naar leeftijdsgroep (in 2015)

- Over het algemeen niet veel grote verschillen tussen de leeftijdsgroepen
- De stay-rates liggen lager bij de werknemers tussen de 60 en 64, omdat daar een groot deel met pensioen gaat
- en bij werknemers tussen 25 en 29, maar dat verschilt niet veel met latere leeftijdsgroepen

Stayrate, naar leeftijdsgroep in 2015

Aandeel werknemers dat in dezelfde sector werkt als in 2015



Aandeel werknemers dat in dezelfde sector werkt: naar opleidingsachtergrond

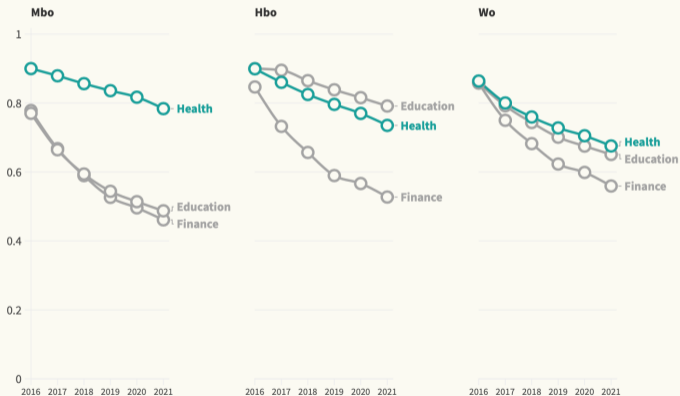
N.B. hier is een sample selectie van relatief jongere werknemers, omdat de onderwijsdata representatiever is voor latere jaren

- Werknemers met een mbo-achtergrond blijven vaker in de zorg werken, dan werknemers met een wo-achtergrond.
- We weten echter niet of dat de artsen zijn die vertrekken, of andere wo-beroepen in de zorg, omdat we geen informatie hebben over beroepen in de CBS data.
- Daarnaast weten we niet of de wo-geschoolden de zorg helemaal verlaten, of bijvoorbeeld terugkomen als zelfstandig ondernemer (bijvoorbeeld binnen een maatschap) in de zorg

Stayrate, naar opleidingsachtergrond

Aandeel werknemers dat in dezelfde sector werkt als in 2015

Sample selectie: onderwijsdata is betrouwbaar beschikbaar vanaf 2007, waardoor in deze analyse een relatief jonge populatie is gebruikt



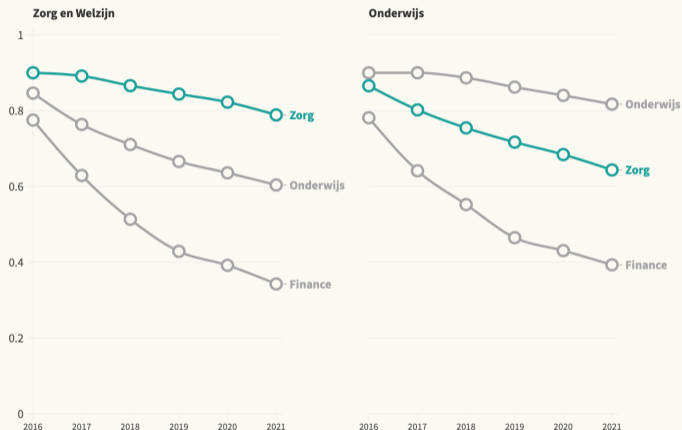
Aandeel werknemers dat in dezelfde sector werkt: naar opleidingsrichting

We kijken hier alleen naar de ISCED studierichtingen "Zorg en Welzijn" en daarnaast "Onderwijs" als benchmark

- Daar proberen we hier een beetje een idee van te krijgen: het is het geval dat mensen met een zorg-opleiding ook vaker blijven werken in de zorg.
- Hetzelfde zien we in de onderwijssector: mensen met een onderwijsachtergrond hebben een hogere stayrate in het onderwijs dan in de zorg sector
- Uit verder onderzoek moet blijken of hoe het patroon eruit ziet als we de opleidingsrichting uitsplitsen naar wo, hbo en mbo. Is het dan ook zo dat wo zorg-geschoold personeel vaker de zorg verlaat dan wo niet-zorg-geschoold personeel?

Stayrate, naar opleidingsrichting

Aandeel werknemers dat in dezelfde sector werkt als in 2015



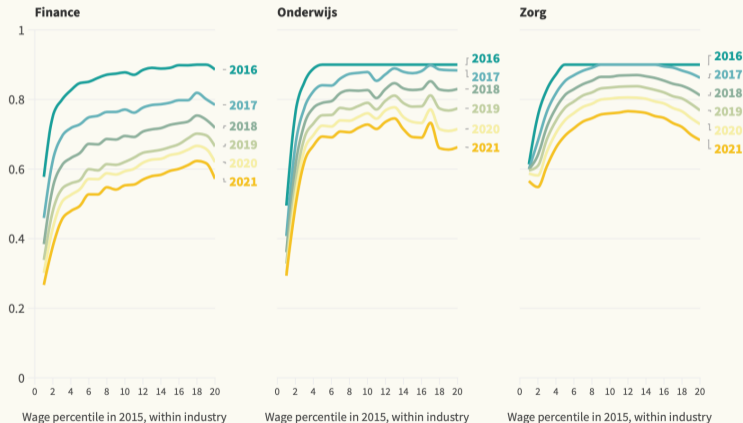
Aandeel werknemers dat in dezelfde sector werkt: naar loonpercentiel

Stayrate, naar loon in 2015

Aandeel werknemers dat in dezelfde sector werkt als in 2015

Alle werknemers binnen een sector zijn verdeeld in 20 groepen van gelijke grootte, gerangschikt op hun maandloon in december 2015. Voor elk van die kwantielen is de stayrate berekend.

- We rangschikken alle werknemers in de zorg op maandelijks loon, en verdelen de werknemers dan in 20 groepen, met elk evenveel mensen.
- We berekenen de stay-rate per groep, waarbij de lagere groepen relatief weinig verdienen in vergelijking met anderen in dezelfde sector, en vice versa
- Vooral de hoogste en laagste decielen kennen meer uitstroom



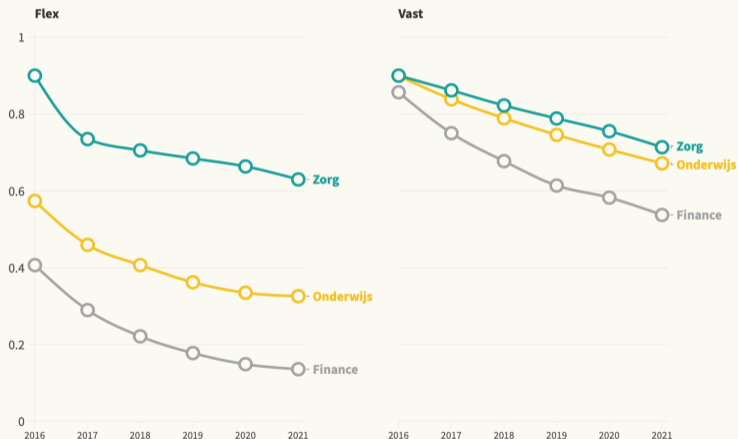
Aandeel werknemers dat in dezelfde sector werkt: naar contract type

Stayrate, naar vast/flex contract

Aandeel werknemers dat in dezelfde sector werkt als in 2015

Volgens CBS definitie: Vast (dga, stagiar, wsw of rest) of Flex (uitzendkrachten of oproepkrachten)

- Als laatste uitsplitsing kijken we ook naar mensen die een vast of een flex contract hebben
- De stay-rates van de flex-werknemer is lager, maar dat effect is eigenlijk vooral na het eerste jaar te zien. Daarna is de helling van de stay-rate ongeveer gelijk aan die van vast contract.



Waar gaan werknemers heen?

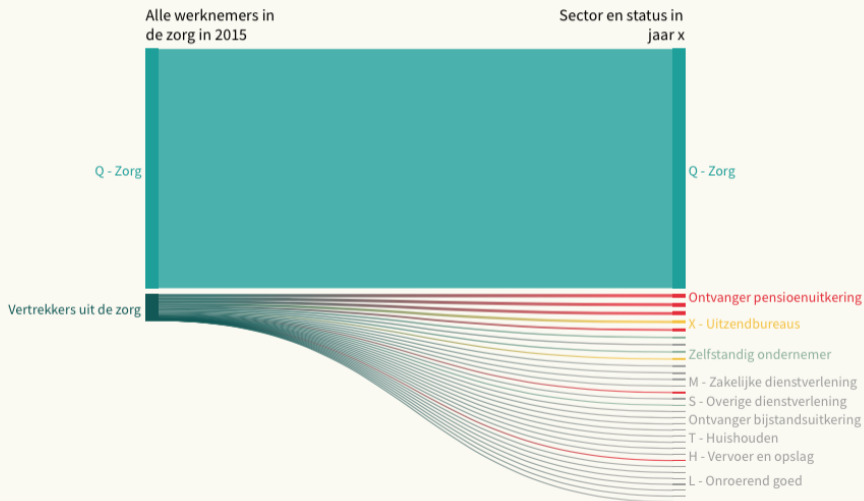
Hier kijken we naar de **richting** van uitstroom tot aan 2021. Er zijn een aantal mogelijkheden:

- Ofwel een werknemer werkt nog in de **zorg sector**
- of **werkt niet**
 - Pensioen
 - WW-uitkering
 - Ziektewet
 - Uitkering
- of werd **zelfstandig ondernemer**
- of **veranderde** van sector
 - Van de mensen die veranderen van sector vanuit de zorg gaan de meeste mensen naar onderwijs, overheid of uitzendbureaus. Van die laatste weten we niet of zij worden uitgezonden richting zorg-organisaties of niet. Het kan dus zijn dat zij alsnog in de zorg werken, maar met een bemiddelingsbureau ertussenin.

Flowchart: uitstroom vanuit de zorg, in 2016

Zie www.talentinderegio.com/databank/uitstroom-uit-de-zorg-naar-bestemming-arbeidsmarktstatus-en-sector voor een interactieve versie van deze grafiek

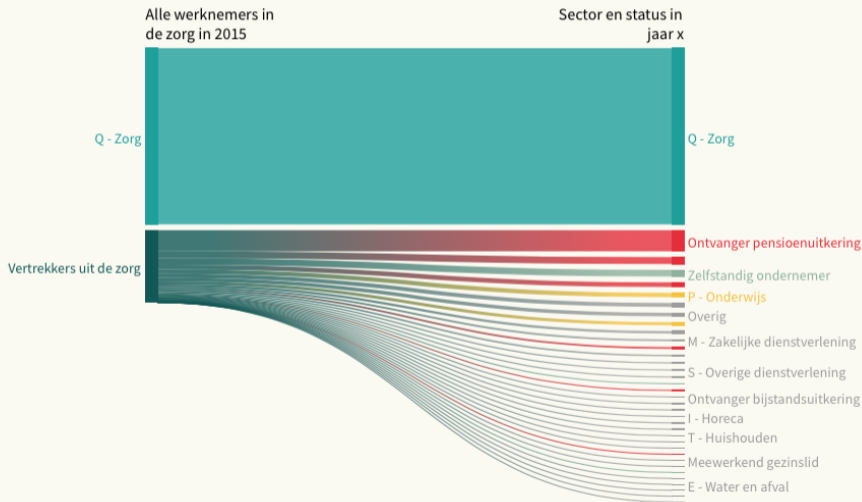
2016



Flowchart: uitstroom vanuit de zorg, in 2021

www.talentinderegio.com/databank/uitstroom-uit-de-zorg-naar-bestemming-arbeidsmarktstatus-en-sector-voor-een-interactieve-versie-van-deze-grafiek

2021



Samenvatting

In vergelijking met het onderwijs en de financiële sector lijkt de uitstroom uit de zorg minder sterk: de **retentie ligt hoger**. Maar **wie** vertrekken relatief vaker uit de zorg?

- Mannen
- Relatief jonge en oudere werknemers
- Wo-geschoold
- Hoogste en laagste loonpercentielen
- Flexibel contract, maar dat effect neemt na een jaar af

Waar gaan ze heen?

- Ofwel werken ze niet meer (wat vooral zes jaar na 2015 komt door de uitstroom naar pensioen)
- Als werknemers naar andere sectoren gaan, gaan ze vaak naar onderwijs, overheid of uitzendbureaus. Daarnaast gaat ook een deel naar zelfstandig ondernemerschap.

Inhoud

Introductie

Data

Grafieken

- Regionale gegevens

- Stayrate gegevens

- Richting van uitstroom

Vervolgonderzoek

Volgende stappen

- In deze storymap hebben we de stayrates in de zorg berekend, naar regio's en verschillende persoonskenmerken. Daarnaast kijken we naar de uitstroomrichtingen: gaan mensen die vertrekken vooral naar andere sectoren of bijvoorbeeld met pensioen?
- Deze resultaten zijn puur descriptief, maar laten al interessante patronen zien.
- Het is daarmee een aftrap voor verdere analyses, waarbij we de volgende dingen willen onderzoeken
 - Wat zijn regionale kenmerken van een arbeidsmarkt die de regionale stayrates kunnen beïnvloeden?
 - Is de arbeidsmarktdynamiek anders in de aanwezigheid van een groot (academisch) ziekenhuis of in meer rurale gebieden waar relatief meer verpleegzorg is dan ziekenhuiszorg?
 - Hoe interacteren verschillende persoonskenmerken met elkaar? Zijn het vooral de jonge flex-werkers die vertrekken? Zijn het vooral de vrouwen die part-time werken die blijven?
- Houd ons werk in de gaten op www.talentinderegio.com/talentmonitor