

impact van corona op de aantrekkelijkheid van de zorgberoepen

jan denys

—

11.2020





inleiding

Sinds 2000 gaat Randstad ieder jaar op zoek naar de meest aantrekkelijke werkgever in België. Dit levert telkens weer belangrijke inzichten op. We weten niet alleen welke bedrijven als meest aantrekkelijk worden beschouwd, we leren uit deze enquêtes ook waarom dat zo is. Sinds 2012 werden ook publieke organisaties, lokale besturen, social profitorganisaties, disruptieve bedrijven en internationale organisaties bij het onderzoek betrokken. Intussen is het Randstad Employer Brand Research uitgegroeid tot een begrip in HR-kringen. Sinds 2010 wordt het onderzoek ook in het buitenland uitgevoerd. Intussen is het aantal deelnemende landen uitgegroeid tot dertig landen in vier werelddelen.

In 2011 werd beslist om de zoektocht naar aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt uit te breiden. Mensen die zich op de arbeidsmarkt begeven zoeken immers niet enkel een aantrekkelijke werkgever, maar uiteraard ook een aantrekkelijke job. Het is zelfs zo dat personen die zich op de arbeidsmarkt begeven zich in de eerste plaats oriënteren op een beroep of functie. Pas dan gaat men na in welke bedrijven deze jobs te vinden zijn en speelt de aantrekkelijkheid van de bedrijven. Zo'n 90% oriënteert zich eerst op de job en dan pas op het bedrijf. Vanzelfsprekend zijn aantrekkelijke jobs en aantrekkelijke bedrijven verbonden met elkaar. Een werkgever kan moeilijk aantrekkelijk zijn zonder ook aantrekkelijke jobs aan te bieden. Een bedrijf dat veel aantrekkelijke jobs biedt komt zo automatisch beter voor de dag.

Uiteraard bieden bedrijven heel wat verschillende jobs aan, zodat het ene niet te herleiden is tot het andere. Ook in aantrekkelijke bedrijven zullen minder aantrekkelijke jobs te vinden zijn en omgekeerd. In 2018 was het hoog tijd om de studie uit 2011 te herhalen. Uit deze studie bleek vooral de continuïteit. De meeste aantrekkelijke beroepen uit 2011 zijn ook aantrekkelijk in 2018 en omgekeerd. Er zijn weliswaar verschuivingen maar die zijn beperkt.

Met het zeer hard toeslaan van de coronapandemie willen we een korte update van de studie brengen. Heeft deze pandemie en de daaruit voortvloeiende lockdown een invloed gehad op de aantrekkelijkheid van beroepen in het algemeen en de zorgberoepen in het bijzonder. We gaan dus niet op zoek naar het meest en minst aantrekkelijke beroep. We focussen op de evolutie en gaan na hoe zorgberoepen scoren in vergelijking met een staal van niet-zorgberoepen. Het zijn dus de zorgberoepen die in deze studie centraal staan.

Met deze studie wil Randstad in de eerste plaats hulde brengen aan eenieder die betaalde arbeid verricht. Zij doen dit niet alleen voor zichzelf of hun naasten, maar dragen ook rechtstreeks en onrechtstreeks bij tot de gemeenschap. Speciale hulde ook voor zij die werken in beroepen die minder aantrekkelijk zijn. Zij krijgen meestal niet de waardering en het respect die ze verdienen. En tenslotte hulde voor de zorgberoepen op wie de samenleving nu al heel het jaar 2020 een bovenmatig beroep doet.

methodologie

Het onderzoek naar het meest aantrekkelijke beroep volgt de logica van het onderzoek naar de meest aantrekkelijke werkgever. Eerst wordt nagegaan wat nu precies de aantrekkelijkheid van een functie uitmaakt. Het zal daarbij niemand verbazen dat loon een belangrijke factor is, maar net zoals bij het onderzoek naar de aantrekkelijkheid van bedrijven zijn er ook andere factoren die een belangrijke rol spelen.

Vervolgens krijgen de respondenten een lijst van in totaal twintig beroepen voorgelegd. Het gaat hierbij om de tien zorgberoepen die onderzocht werden in de vorige studies en een selectie van tien niet-zorgberoepen (zowel aantrekkelijke als minder aantrekkelijke).

Om de aantrekkelijkheid van een beroep te meten, maken we gebruik van de vraag of men een specifiek beroep zou aanbevelen aan kinderen of vrienden. Vervolgens laten we de respondenten ook nog vijf bouwstenen per beroep beoordelen. Zo kan bijvoorbeeld het loon dat bij een beroep hoort aantrekkelijk zijn, maar de balans tussen werk en privé veel minder.

De enquête van Randstad vond plaats eind juni, na de versoepeling van de eerste lockdown. De respondenten kregen een online vragenlijst voorgelegd. Er werd representativiteit nagestreefd wat betreft geslacht, scholing, leeftijd en taal.

tabel 1

samenstelling onderzoekspopulatie

	na weging
vrouwen	51
mannen	49
-40	38
+40	62
laag	26
midden	42
hoog	31
vlaanderen	57
brussel	11
wallonië	32

100% = 1011

de essentie

De redenen waarom mensen een job kiezen wijzigen niet snel in de tijd. Het is dan ook niet verrassend dat er de voorbije twee jaar in deze geen echte veranderingen zijn opgetreden. De belangrijkste bouwstenen zijn nog steeds dezelfde: loon, balans werk-privé, arbeidsomstandigheden, werkzekerheid en afwisseling. De globale rangschikking wijzigt nagenoeg niet. Ook een belangrijke maatschappelijke gebeurtenis als de coronapandemie zorgt in deze niet voor een verandering.

Een verandering zien we wel bij de aantrekkelijkheid van de beroepen. Deze is de voorbije twee jaar afgenomen. Van de twintig weerhouden beroepen (tien zorg en tien niet-zorg) kon geen enkel beroep een positieve ontwikkeling optekenen. Omdat de aantrekkelijkheid van een beroep niet snel wijzigt, is er een grote aanwijzing dat deze daling er is gekomen onder invloed van de coronapandemie en de eerste lockdown. Er is in deze een verschil tussen zorg- en niet-zorgberoepen. De tien weerhouden zorgberoepen kenden een daling inzake aantrekkelijkheid van 12.1 pp. De score van verpleegkundige en dokter/chirurg zijn gelijkaardig (-13, -13 en -12 pp.). Bij de niet-zorgberoepen bedroeg de daling gemiddeld 7 pp.

De evolutie bij de bouwstenen per beroep geeft een meer genuanceerd beeld. De dalende aantrekkelijkheid van beroepen hangt blijkbaar sterk samen met de afgenomen aantrekkelijkheid van de arbeidsomstandigheden. Zowel bij zorg als niet-zorg daalt deze bouwsteen inzake aantrekkelijkheid. Dit is veel meer uitgesproken bij de zorgberoepen (resp. 9.1 versus 4.7 pp. voor de niet-zorgberoepen). Bij de andere bouwstenen zijn de verschillen veel kleiner. Twee bouwstenen laten zelfs een positieve evolutie zien. Zowel inzake afwisseling als inzake uitdaging scoren beroepen nu gemiddeld beter dan twee jaar geleden. Ook in deze is er weinig verschil tussen zorg- en niet-zorgberoepen.

bouwstenen van een aantrekkelijke job

Waarom kiezen mensen voor een bepaald beroep? Conform met de jaarlijkse studie naar de meest aantrekkelijke werkgever in België onderzochten we nu waarom men een bepaald beroep al dan niet aantrekkelijk vindt. Respondenten konden duizend punten verdelen over vijftien verschillende bouwstenen.

tabel 2

De bouwstenen van een aantrekkelijke job
(in %, tussen haakjes positie in 2018)

1. aantrekkelijk loon	20,8 (1)
2. goede balans werk-privé	12,3 (2)
3. goede arbeidsomstandigheden	10,3 (3)
4. werkzekerheid	9,6 (4)
5. afwisseling	6,5 (5)
6. autonomie	5,2 (8)
7. veel menselijk contact	4,9 (6)
8. leer- en doorgroeimogelijkheden	4,9 (7)
9. maatschappelijk relevant	4,1 (10)
10. verantwoordelijkheid	4,0 (12)
11. creativiteit	3,9 (11)
12. uitdaging	3,7 (9)
13. rustig	3,6 (13)
14. avontuurlijk	1,8 (15)
15. openlucht	1,8 (14)

Net zoals in de studie van 2011 en 2018 is loon de belangrijkste bouwsteen om een job aantrekkelijk te vinden, gevolgd door een goede balans werk-privé, goede arbeidsomstandigheden, werkzekerheid en afwisseling. Dit is exact dezelfde top vijf als in 2011 en 2018. De coronapandemie heeft er in elk geval niet voor gezorgd dat respondenten op dit vlak andere voorkeuren hebben ontwikkeld.

methodologie: respondenten konden duizend punten verdelen over vijftien bouwstenen, het percentage is het gemiddeld aandeel

Hulde voor de zorgberoepen op wie de samenleving nu al heel het jaar 2020 een bovenmatig beroep doet.



de impact van corona op de aantrekkelijkheid van beroepen

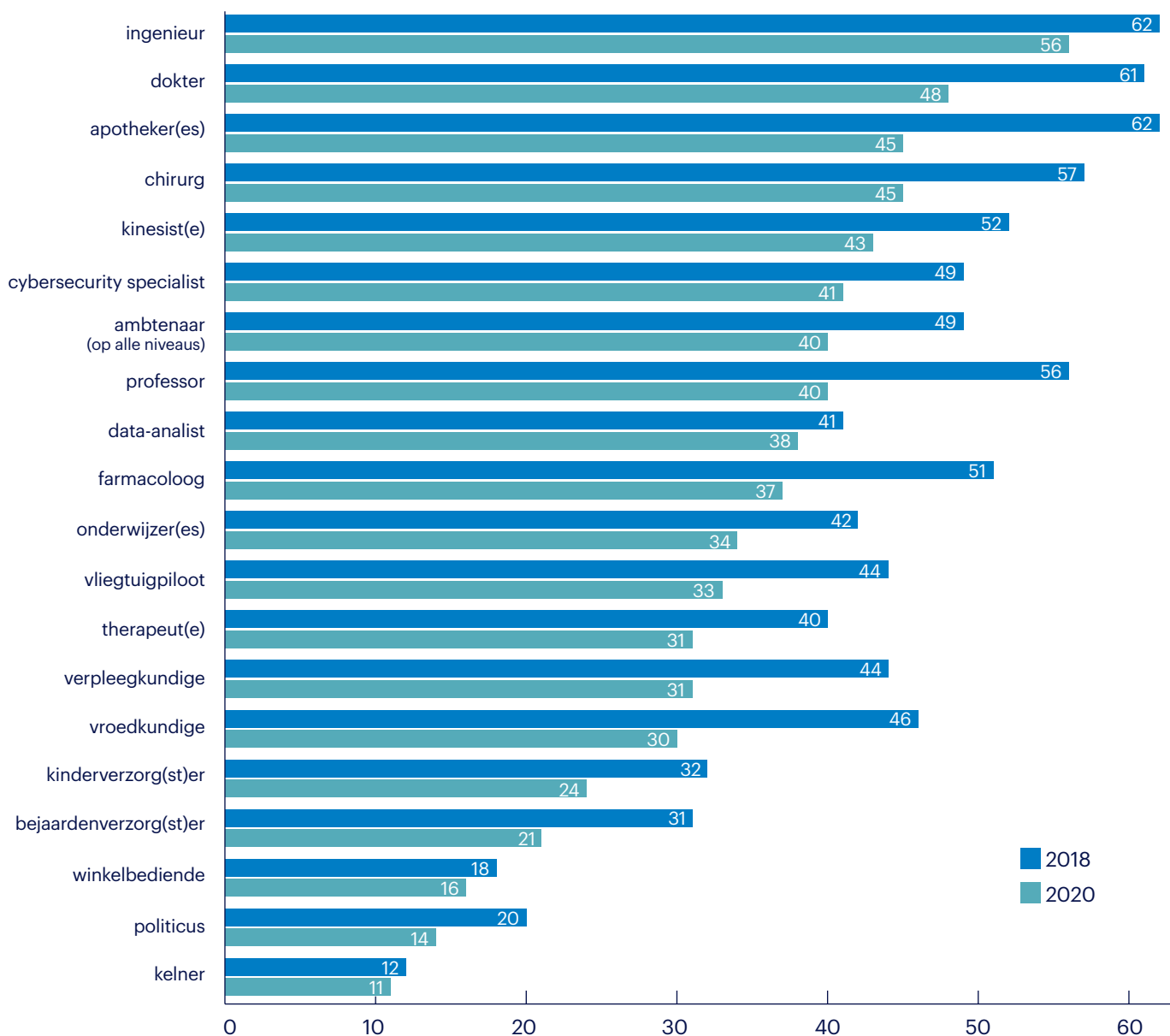
De meest aantrekkelijke werkgever wordt gevonden aan de hand van de vraag of de respondent al dan niet graag voor het bedrijf zou werken. Om de meest aantrekkelijke job te bepalen, werd er gebruik gemaakt van de vraag of men de betrokken job al dan niet zou aanbevelen bij kinderen of vrienden. Via een schaal van één tot vijf kon men aangeven of men de job helemaal niet (één) tot heel sterk (vijf) zou aanbevelen. De rangschikking wordt opgemaakt aan de hand van het aandeel scores vier en vijf op de schaal van vijf.

Om te meten welke impact het coronavirus heeft op de aantrekkelijkheid van (zorg-) beroepen werden naast de zorgberoepen nog tien andere beroepen geselecteerd: ingenieur, cybersecurity specialist, ambtenaar, professor, data-analist, onderwijzer, vliegtuigpilot, winkelbediende, politicus en kelner.

De trend is heel duidelijk, alle geselecteerde beroepen zijn in 2020 minder aantrekkelijk dan in 2018. Daarmee lijken beroepen dezelfde beweging te maken als bedrijven. In tijden van crisis verliezen de bedrijven gemiddeld aan aantrekkelijkheid. Dit gaat dus ook op voor de beroepen. Geen enkel geselecteerd beroep laat een stijging optekenen. Bij drie beroepen is de daling minimaal (kelner -1 pp., winkelbediende -2 pp. en data-analist -3 pp.). Alle andere geselecteerde beroepen en dus ook de tien geselecteerde zorgberoepen laten een daling optekenen met meer dan 5 pp. Bij zeven van de tien zorgberoepen bedraagt de daling inzake aantrekkelijkheid ten minste 10 pp. Bij de niet-zorgberoepen is dat slechts één op tien (professor!). Bij de zorgberoepen bedraagt de gemiddelde daling 12.1 pp., bij de niet-zorgberoepen is dat 'slechts' 7 pp. Er zijn dus redenen om aan te nemen dat de zorgberoepen inzake imago meer hebben geleden dan de niet-zorgberoepen.

grafiek 1

de aantrekkelijkheid van de zorg- en geselecteerde niet-zorgberoepen (2018-2020)



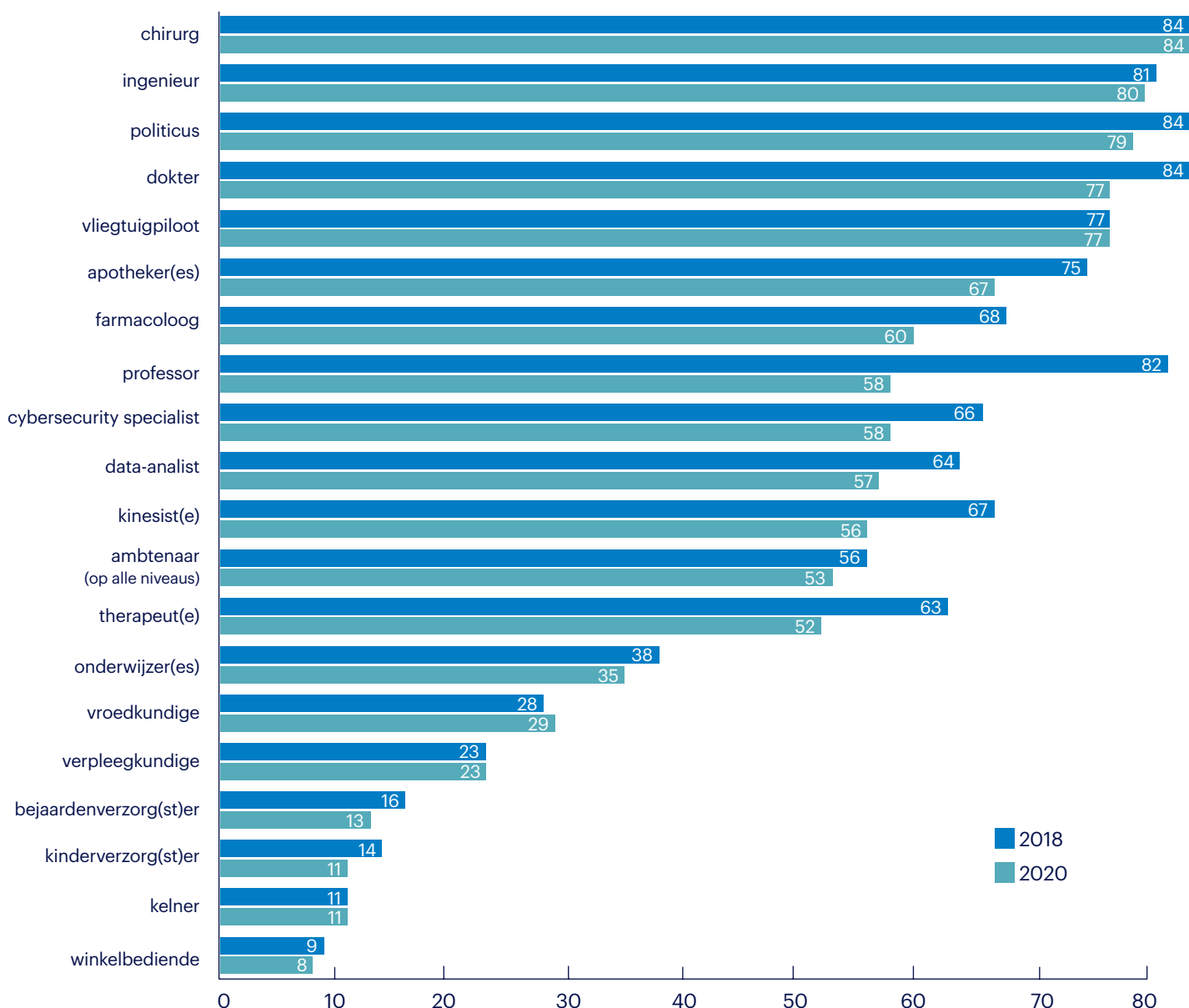
de aantrekkelijkheid van de bouwstenen van de aantrekkelijkste beroepen

Vooran in deze studie keken we naar het belang van de verschillende bouwstenen bij de keuze voor een bepaald beroep. De twee belangrijkste redenen om een job al dan niet aantrekkelijk te vinden bleken het loon en de balans werk-privé. Daarnaast zagen we dat ook de werkomstandigheden, de werkzekerheid, de afwisseling en de uitdaging een belangrijke rol speelden. Ook leren en doorgroeimogelijkheden, autonomie, contacten met andere mensen en creativiteit spelen een rol, zij het in minder belangrijke mate.

Net zoals in de vorige studies gingen we ook nu weer na hoe de verschillende beroepen scoorden voor de volgende bouwstenen: loon, balans werk-privé, werkomstandigheden, afwisseling in de job en de uitdaging van de job. Uit de vorige studies leerden we dat beroepen nooit op alle bouwstenen zeer goed scoren. De globaal meest aantrekkelijke beroepen doen het bijvoorbeeld dikwijls minder goed voor de bouwsteen balans werk-privé. Maar in deze willen we vooral te weten komen of de gemiddelde daling van de aantrekkelijkheid zich ook weerspiegelt in de diverse bouwstenen. En of de daling bij de zorgberoepen hier ook sterker is dan bij de niet-zorgberoepen.

grafiek 2

het salaris

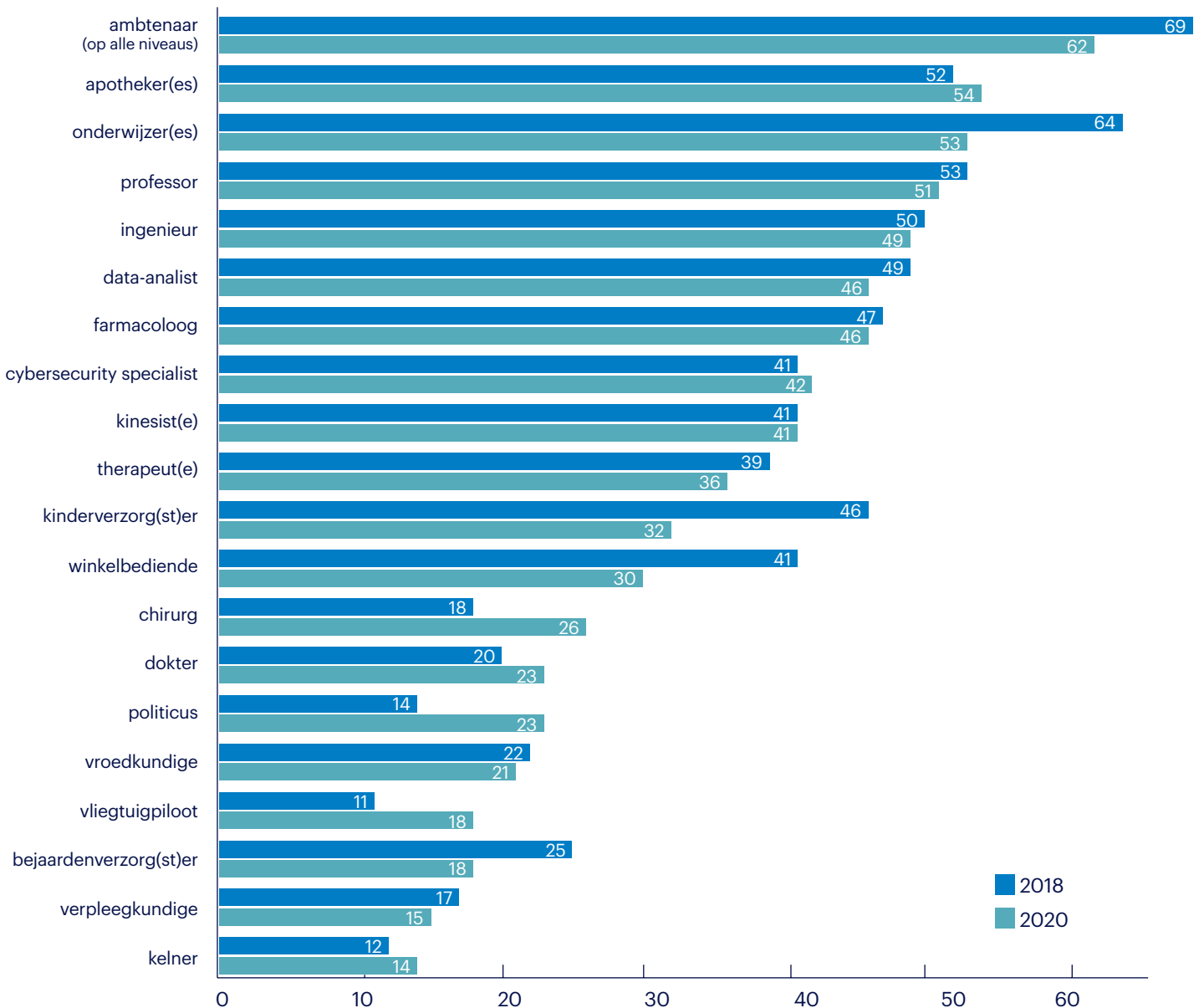


De afnemende aantrekkelijkheid van de beroepen vertaalt zich ook in een mindere waardering van het salaris van die beroepen. De grote meerderheid van de beroepen kennen een daling in deze. Vroedkundige is het enige beroep dat een minuscule stijging laat optekenen. Vier beroepen (waaronder twee zorgberoepen) halen dezelfde score als in 2018: chirurg, verpleegkundige, vliegtuigpilot en kelner. Globaal genomen is er een daling van zo'n 5 pp. inzake aantrekkelijkheid. In deze is de gemiddelde daling nagenoeg gelijk voor zorg- en niet-zorgberoepen (5 versus 5.4 pp.).



grafiek 3

balans werk-privé

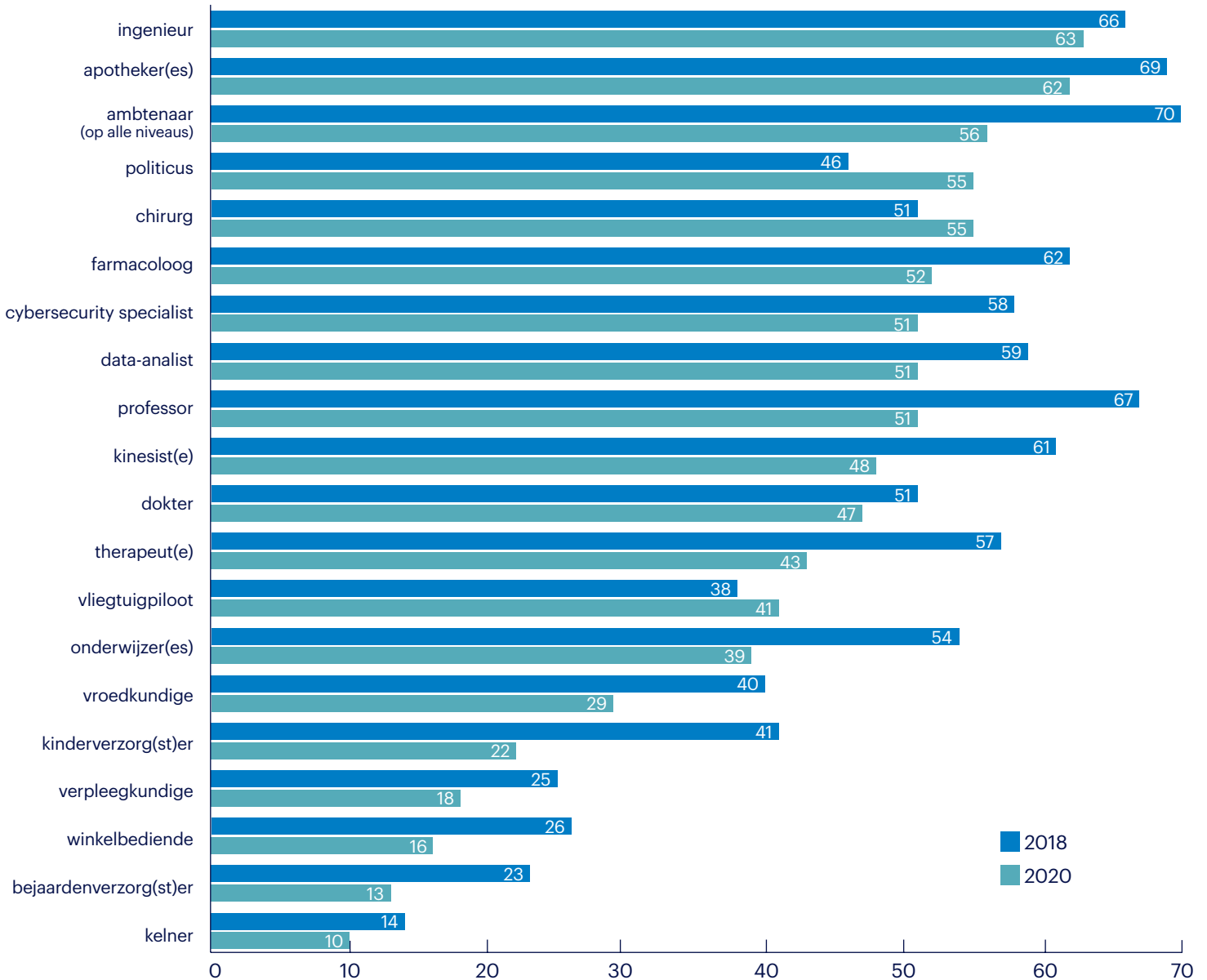


Zowel bij de zorg- als bij de niet-zorgberoepen zijn de ontwikkelingen heel divers met telkens beroepen die beter en beroepen die slechter scoren in vergelijking met twee jaar geleden. Er is geen sprake van een algemene ontwikkeling. Bij de zorgberoepen zijn er zes dalers, drie stijgers en één die gelijk scoort. Opmerkelijk is dat niet de verpleegkundigen de grootste daling kennen (slechts 2 pp.) maar de kinder- en de bejaardenverzorg(st)ers (resp.

-14 en -17%). Bij de niet-zorgberoepen zijn er zes dalers en vier stijgers. Politicus en piloot zijn de beroepen die er inzake werk-privé het meest op vooruitgaan (9 en 7 pp.). Onderwijzer en winkelbediende gaan er het meest op achteruit (11 pp.). De belangrijkste vaststelling is dat de lichte daling die gemiddeld wordt vastgesteld voor alle beroepen samen bij zorg- en niet-zorgberoepen nagenoeg gelijk is (resp. 1.5 pp. en 1.6 pp.).

grafiek 4

de arbeidsomstandigheden

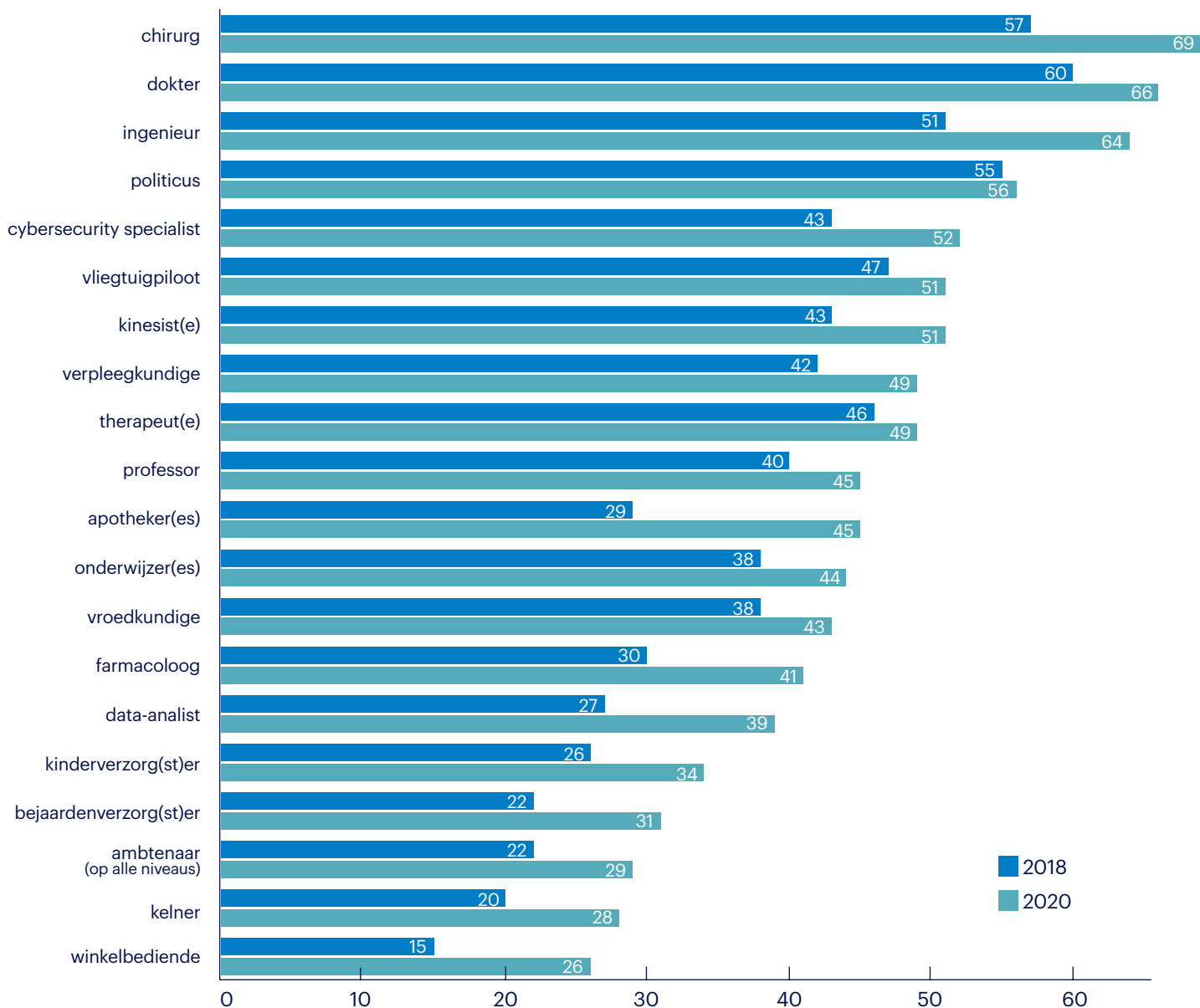


De arbeidsomstandigheden correleren het best met de globale aantrekkelijkheid van een beroep. Als een beroep op dit criterium goed scoort, is de kans het grootst dat men het beroep in zijn geheel ook aantrekkelijk vindt. De correlatie is zelfs groter dan deze van het salaris (resp. 0.75 en 0.68 pp.). De vraag is dan ook of we voor deze bouwsteen wel een verschil zullen zien tussen zorg- en niet-zorgberoepen? We merken vooreerst dat de ontwikkelingen wat deze bouwsteen betreft redelijk uniform zijn. Slechts drie beroepen scoren in deze beter

dan in 2018 (chirurg 4 pp., piloot 3 pp. en ... politicus (11 pp.). Alle andere gaan erop achteruit. Bij de zorgberoepen valt op dat verpleegkundige niet de sterkste daling laat optekenen. Met zeven pp. scoort het beroep zelfs iets beter dan de gemiddelde daling (-9.1 pp.). De gemiddelde daling bij de niet-zorgberoepen bedraagt slechts 4.7 pp. In tegenstelling tot salaris en balans werk-privé tekent zich inzake deze bouwsteen wel een onderscheid af.

grafiek 5

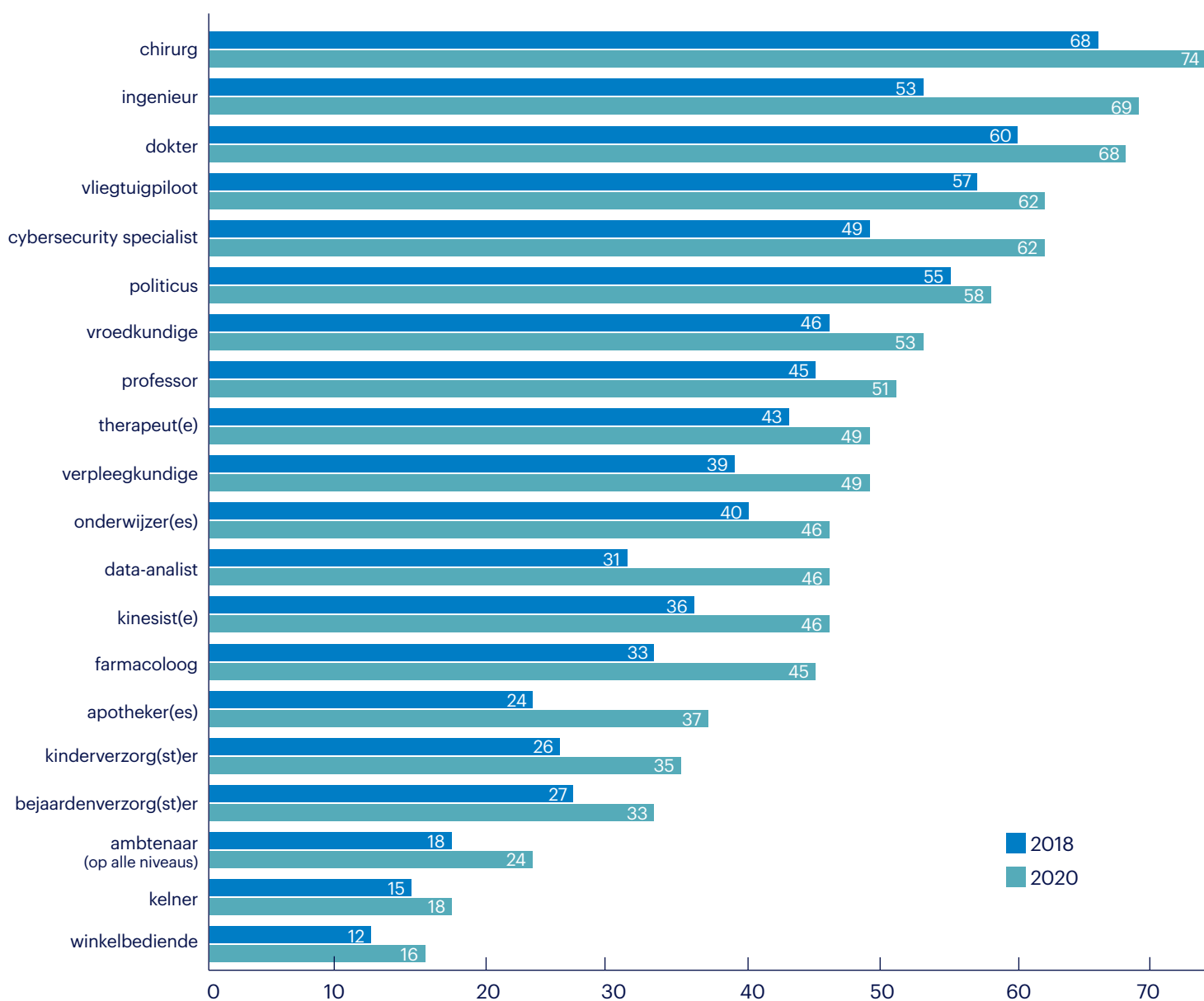
afwisseling



Inzake afwisseling zijn de weerhouden beroepen (zowel zorg als niet-zorg) erop vooruitgaan. Alle twintig beroepen worden nu als afwisselender gepercipieerd dan twee jaar geleden. Ook in deze bouwsteen is er weinig verschil tussen zorg- en niet-zorgberoepen. De eerste gaan er iets meer op vooruit dan de tweede (resp. 8.3 en 7.6 pp.).

grafiek 6

uitdaging



Net als inzake afwisseling gaan alle beroepen ook vooruit wat betreft uitdaging. Verrassend is dit niet aangezien, de twee bouwstenen in elkaars verlengde liggen. Dat zorgberoepen in deze een iets hogere score laten optekenen zal ook niet verrassen maar net als bij afwisseling is het verschil klein (resp. 8.7 en 7.5 pp.).

conclusie

De bouwstenen laten dus heel verschillende evoluties zien. Hoewel de globale aantrekkelijkheid van beroepen is gedaald de voorbije twee jaar, is dit niet zo voor alle bouwstenen. Bij slechts twee bouwstenen is er een relevante daling (loon en arbeidsomstandigheden). Het gaat in deze wel om twee bouwstenen uit de top drie van belangrijkste bouwstenen waarom mensen naar eigen zeggen voor een beroep kiezen. Inzake balans werk-privé was er nagenoeg geen evolutie en bij twee bouwstenen (afwisseling en uitdaging) was er zelfs een stijging. Maar dit was duidelijk niet voldoende om een globale daling inzake aantrekkelijkheid af te wenden.

Los van deze globale ontwikkelingen is er maar één bouwsteen waar de zorgberoepen duidelijk afwijken van de niet-zorgberoepen. De arbeidsomstandigheden zijn, inzake perceptie, bij de zorgberoepen duidelijk minder aantrekkelijk geworden dan bij de niet-zorgberoepen (resp. -4.7 en 9.1 pp.). Bij de vier andere bouwstenen was dit verschil telkens verwaarloosbaar (zowel in positieve als in negatieve zin).

jan denys
—
11.2020

