

# randstad employer brand research

—  
06-2021



randstad  
research

---

# de aantrekkelijkheid van de zorgsector als werkgever

Zelden in de geschiedenis is er met zoveel bewondering naar de zorgsector gekeken als vorig jaar. Sinds maart vorig jaar zetten zorgdeskundigen zich in met inzet van het hoogste goed, de eigen fysieke integriteit, om het virus te verslaan en zoveel mogelijk mensenlevens te redden. Reeds drie golven. Op dit ogenblik is het einde van de strijd nog steeds niet in zicht.

Wat betekent zo'n uitdaging voor de employer brand van deze zorgsector? Zal ze ertoe leiden dat er in de toekomst meer mensen dan nu voor een ziekenhuis of zorginstelling als werkplek zullen kiezen? Of zal zich net het omgekeerde voordoen? Uiteraard hangt werken in een zorginstelling sterk samen met de beroepen van arts en verpleegkundige maar men vergeet dikwijls dat er ook heel wat andere functies een belangrijke rol spelen: IT, HR, financiële profielen, security, keukenpersoneel ... de lijst is lang. Zullen dergelijke profielen in de toekomst meer dan nu kiezen voor een loopbaan in een ziekenhuis of een zorginstelling?

De cijfers geven geen consistent beeld. Een eigen studie naar de aantrekkelijkheid van de zorgberoepen (Randstad Research, 2020) toonde aan dat de gemiddelde aantrekkelijkheid van de zorgberoepen meer dan gemiddeld was gedaald (12 procentpunten voor de zorgberoepen versus 7 procentpunten voor de niet-zorgberoepen). Die studie vond plaats in juni 2020 (net na de eerste golf).

De inschrijvingen voor de opleidingen in zorgberoepen geven dan weer ander beeld. In het Nederlandstalig landsgedeelte bleek corona in elk geval geen negatieve impact

te hebben gehad op de inschrijvingen voor de professionele bachelor verpleegkunde. Er schreven zich in 2020 zelf iets meer jongeren in voor de opleiding (8.015 tegenover 7.584 in 2019).

tabel 1

### de aantrekkelijkheid van de zorgsector (in %)<sup>1</sup>

	2020	2021
farmaceutica	40,6	43,1
luchtvaart	39,4	42,5
<b>zorgsector</b>	<b>39,5</b>	<b>41,4</b>
media	39,6	40,8
high tech	38,4	40,0
IT & consultancy	36,1	36,8
horeca & toerisme	32,8	35,5
chemie	32,9	35,2
automotive (productie)	33,1	35,1
voeding	32,4	34,9
bouw & installatie	33,9	34,6
automotive (retail/diensten)	30,9	33,1
niet-metaal	31,1	32,6
human resources	29,9	32,6
transport (goederen) & logistiek	30,0	32,0
banken & verzekeringen	31,5	31,6
energie	30,2	31,5
telecom & contactcenters	29,9	31,4
metaal & staal	29,9	31,0
industriële schoonmaak & milieu & veiligheid	29,1	30,6
retail (textiel, meubelen,...)	28,4	29,8
transport (mensen)	27,0	29,1
distributie	28,2	29,0

(1) Het cijfer voor de zorgsector is het gemiddelde van 22 ziekenhuizen en zorginstellingen die opgenomen waren in het onderzoek.

De zorgsector zet opnieuw een ijzersterke prestatie neer en haalt een derde plaats op geringe afstand van de luchtvaart- en de farmasector. Het lijkt dus geen twijfel dat de zorgsector een aantrekkelijke werkgever is en blijft. De sector wedijvert met de allersterkste private sectoren. En corona heeft in deze geen wijziging gebracht (noch in positieve, noch in negatieve zin). De aantrekkelijkheid is zelfs nog licht toegenomen in vergelijking met vorig jaar, een fenomeen dat we ook hebben vastgesteld bij de privésectoren.

Zien we die aantrekkelijkheid vertaald bij de verschillende subgroepen?

## tabel 2

### plaats zorgsector inzake aantrekkelijkheid per subgroep (op 23 sectoren)

	2020	2021
vrouw	1	1
man	15	13
middengeschoold	2	2
hooggeschoold	2	2
18-30	5	3
31-50	4	3
51-64	3	2
nederlandstalig	3	3
franstalig	4	3

De zorgsector vertaalt een globale sterke positie inzake aantrekkelijkheid naar nagenoeg alle subgroepen maar inzake gender manifesteert zich een ernstig issue. Bij de vrouwen is de sector de uitgesproken nummer één. Bij de mannen daarentegen zakt de sector weg naar het brede midden van de rangschikking. Bij de vrouwen ligt de gemiddelde aantrekkelijkheid maar liefst een kleine 9 procentpunten hoger dan bij de mannen (45,6 versus 36,9%).

Deze genderkloof is niet typisch voor de zorgsector. In heel wat privésectoren is ze dikwijls zelfs nog breder, zij het bijna altijd in het voordeel van de mannen. Er zijn slechts enkele privésectoren die iets aantrekkelijker zijn bij vrouwen dan bij mannen (hotels, restaurants, human resources en retail). Het verschil bedraagt echter hooguit 2 procentpunten.

In vergelijking met vorig jaar versterkt de sector de positie bij diverse subgroepen. Bij geen enkele subgroep is de rangschikking minder goed dan vorig jaar.

## waarom is de zorgsector een aantrekkelijke sector?

Eén van de standaard uitgangspunten van de Randstad Employer Brand Research is dat de globale aantrekkelijkheid samenhangt (zij het zelden of nooit één op één) met een aantal criteria (loon en voordelen, werkzekerheid, balans werk-privé, werksfeer ...). Omdat we van elke sector de score per criterium kennen, kunnen we nagaan hoe de zorgsector op die criteria scoort.

de sterke punten van de zorgsector zijn de werkzekerheid, werksfeer, CSR en reputatie. Dat werksfeer op twee is blijven staan ondanks de uitdagende werkomstandigheden van het voorbije jaar, is verrassend.

tabel 3

### plaats zorgsector inzake aantrekkelijkheid per criterium (op 23 sectoren)

	2020	2021
werkzekerheid	1	1
csr	1	1
reputatie	3	1
werksfeer	2	2
coronaveilige werkomgeving	-	4
toekomstmogelijkheden	10	6
salaris en voordelen	13	13
financiële gezondheid	15	16
balans werk-privé	18	17
thuiswerk	-	19
jobinhoud	4	-
nieuwste technologieën	7	-

De zorgsector wisselt zeer sterke scores af met middelmatige en scoort twee keer heel zwak. Dat is niet zo uniek. We zien het bij nagenoeg elke sector. Het is bijna onmogelijk om als sector op elk criterium sterk te scoren.

De sterke punten van de zorgsector zijn de werkzekerheid, werksfeer, CSR en reputatie. De sector behoudt overal de eerder behaalde positie en versterkt deze zelfs, zoals we vorig jaar voorspelden, wat reputatie betreft. Dat werksfeer onveranderd op twee is blijven staan ondanks de uitdagende werkomstandigheden van het voorbije jaar, is verrassend. Werkzekerheid en werksfeer behoren samen met salaris en voordelen tot de drie belangrijkste criteria waarom mensen kiezen voor een werkgever.

Dat de sector ook uitstekend scoort inzake CSR en reputatie is niet zo verrassend. Maar het is minder zeker of dit zwaar bijdraagt aan de globale aantrekkelijkheid. De coronaveilige werkomgeving is, enigszins verrassend, een nieuw sterk punt voor de sector.

Inzake salaris en voordelen scoort de sector middelmatig. De toegekende salarisverhogingen voor een deel van het personeel hebben in deze blijkbaar geen effect gesorteerd. Ook inzake toekomstmogelijkheden versterkt de sector haar positie. Inzake financiële gezondheid scoorde de sector vorig jaar al niet zo best en dit jaar is er, niet onverwacht, nog een plaats verlies.

Het zwakste punt van de sector is historisch duidelijk de balans werk-privé. Dit is uiteraard een gevolg van de onregelmatige werkuren waar veel personeel mee geconfronteerd wordt. Op dit criterium scoort de sector dan ook in de staart van de rangschikking, maar de positie is in vergelijking met vorig jaar ook niet slechter geworden. Het is opmerkelijk dat dit gegeven de sector er niet van weerhoudt de meest aantrekkelijke te zijn bij de vrouwen. Dit kan enkel betekenen dat dit belangrijk nadeel meer dan voldoende wordt gecompenseerd door andere factoren.

Dit jaar scoort het nieuwe criterium thuiswerk nog slechter dan balans werk-privé. Maar ook dit nieuwe criterium heeft geen impact op de globale aantrekkelijkheidsscore van de sector.

---

# besluit

De zorgsector behoudt zijn aantrekkelijkheid als werkgever. Corona heeft niet gezorgd voor een negatieve of positieve evolutie. De sector moet inzake aantrekkelijkheid enkel de farmaceutische en de luchtvaartsector laten voorgaan en behoudt de derde plaats. Bij de verschillende subgroepen is de trend zelfs licht positief. Bij geen enkele subgroep scoort de sector minder goed dan vorig jaar.

Ook inzake criteria zijn er weinig of geen relevante evoluties. Het enige criterium dat een licht negatieve evolutie vertoont is, zoals vorig jaar voorspeld, financiële gezondheid. Inzake salaris en voordelen scoort de sector ex aequo. De salarisverhoging heeft (nog) geen effect gesorteerd. De vrees dat de werksfeer minder positief zou gepercipieerd worden onder invloed van de hoge werkdruk door corona bleek ongegrond.

Het zal voor niemand een verrassing zijn dat de sector opnieuw uitstekend scoort inzake de sterkste punten: werkzekerheid en CSR. Inzake reputatie versterkt de sector, zoals vorig jaar voorspeld, nog zijn positie met eveneens een eerste plaats.

