

# De zorg in, of de zorg verlaten

## Samenvatting

De zorg in Nederland is volop in beweging. Ouderen worden vaker thuis verzorgd en verpleegd. De zorgvraag groeit doordat de bevolking vergrijst en er meer behandelmethoden komen. Ook het zorgpersoneel vergrijst geleidelijk en samen met de groeiende zorgvraag, leidt dat tot meer moeilijk vervulbare vacatures.

Zorginstellingen hebben er belang bij om personeel aan zich te binden in de steeds krappere arbeidsmarkt. Daarom is het belangrijk om na te gaan wie de zorg verlaat en naar welke beroepen. Voor de instroom van personeel is het juist interessant om te weten welke beroepen mogelijkheden bieden voor zijnstroom of scholing naar een hoger niveau.

Dit artikel gaat over de beroepsmobiliteit van zorgmedewerkers, in het bijzonder de helpenden, verzorgenden en verpleegkundigen. Hoe groot is de kans dat zorgmedewerkers een ander beroep kiezen en welke (harde) persoons- en baankenmerken verklaren deze overstap? Welke beroepsgroepen bieden mogelijkheden voor (zij)instroom in de zorg?

### Kans op verlaten van de zorg is klein

De kans is klein dat zorgmedewerkers overstappen naar een ander beroepssegment, in vergelijking met andere beroepssegmenten. Maar tijdens hoogconjunctuur neemt deze kans sterk toe. Hierdoor kan verwacht worden dat een groeiend aantal verzorgenden en verpleegkundigen de komende jaren een ander beroep kiest. De kans op een overstap is het grootst bij de lager opgeleide medewerkers zoals zorghulpverleners en helpenden. Meestal is de kans op een overstap juist kleiner naarmate het opleidingsniveau lager is. Bij een langere baanduur en arbeidsongeschiktheid groeit de kans dat zorgmedewerkers een ander beroep kiezen. Bij een lange periode zonder baan groeit de kans op een overstap sterk. Mogelijke oorzaken zijn: het verlies van beroepsvaardigheden, de BIG-registratie (bij verpleegkundigen) en de noodzaak om werk in een ander beroep te aanvaarden als er geen werk is in het oude beroep.

### Overstapberoepen van zorgverlaters en zijinstromers

Medewerkers die de zorg verlaten, kiezen vaak beroepen die nog enige relatie hebben met hun oude beroep, zoals: sociaal werker, woon-/groepsleider of kinderverzorger. Opvallend vaak valt de keuze ook op verkoper, schoonmaker of medewerker bediening horeca. Dat zijn beroepen met veel vacatures en weinig opleidingseisen. Deze overstapberoepen zijn ook de meest voorkomende beroepen van de zijinstromers in de zorg.

### Kans: helpende wordt verzorgende

Er zijn nauwelijks kenmerken aan te wijzen die positief (of negatief) samenhangen met het overstappen van helpenden naar het beroep verzorgende. Er is enige samenhang met de provincie, leeftijd en duur van de oude baan. Mogelijk zijn motivatie, schoolbaarheid en andere zachte kenmerken belangrijker.

*Nederlandse Arbeidsmarktdag, oktober 2017*

*Auteur: Peter Hilbers ([Peter.Hilbers@uwv.nl](mailto:Peter.Hilbers@uwv.nl))*

*UWV, afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies*

*Met dank, voor hun adviezen en commentaar, aan: Freek Kalkhoven, Mechelien van Aalst, Michel van Smoorenburg en Jeroen van den Berg*

## 1. Inleiding

### De arbeidsmarkt van de zorg is volop in beweging

De bevolking vergrijst, een groeiend aantal ouderen wordt thuis verzorgd en verpleegd en de zorgzwaarte van cliënten in zorginstellingen neemt toe. Hierdoor groeit de vraag naar goed opgeleid personeel. Zorgmedewerkers ervaren een bovengemiddeld hoge werkdruk (Hoofman, 2016). Ook andere arbeidsrisico's zoals het fysiek zware werk, agressie en geweld, zijn bij zorgberoepen groter dan bij andere beroepssegmenten (Douwes, 2008). Mede door de arbeidsrisico's overweegt bijna de helft van de zorgmedewerkers wel eens om van beroep te veranderen (FNV Zorg & Welzijn, 2016). Typend voor de arbeidsmarkt in de zorg is het relatief gesloten systeem, je kunt niet zomaar toetreden als verpleegkundige of verzorgende. Een wettelijk vastgelegde opleiding moet afgerond zijn en bij verpleegkundigen is (her)registratie in het BIG-register verplicht.

### Conjunctuurgevoelige mobiliteit

Bekend is dat beroeps- en baanmobiliteit groter wordt bij het aantrekken van de economie. De mobiliteit hangt ook samen met leeftijd, opleidings-/beroepsniveau en de duur van de baan. Zo veranderen jongeren en hoogopgeleiden vaker van baan en beroep dan ouderen en laagopgeleiden, maar bij toenemende baanduur is de mobiliteit kleiner (Driessen, CBS 2013).

### Krappe arbeidsmarkt voor verzorgenden IG en verpleegkundigen

De situatie op de arbeidsmarkt voor zorgpersoneel op mbo- en hbo-niveau is in korte tijd sterk veranderd. Sinds 2016 is er een krappe arbeidsmarkt voor verzorgenden individuele gezondheidszorg (IG) en (gespecialiseerde) verpleegkundigen. Verzorgenden en verpleegkundigen zijn de grootste beroepsgroepen in ziekenhuizen, verpleeghuizen en thuiszorgorganisaties. UWV verwacht dat de krapte in de komende jaren groter wordt (UWV, 2017). Oorzaken zijn: de toegenomen vraag naar zorg, meer uitstroom van personeel door pensionering, een kleinere instroom vanuit de mbo- en hbo-opleidingen, het negatieve imago van de ouderenzorg en mensen die in de afgelopen jaren werkloos werden, zijn deels wat anders gaan doen.

### Weinig bekend over personeelsstromen

Er is nog weinig bekend over personeelsstromen en loopbaanpaden in de zorg, want er zijn nauwelijks gegevens over (baan-baan-)mobiliteit op beroepsniveau. Kennisvergaring op dit terrein is relevant voor de wetenschap, werkgevers- en werknemersorganisaties en het ministerie van VWS, maar ook voor zorgorganisaties. Want inzichten in personeelsstromen en kenmerken van baanwisselaars helpt werkgevers om meer grip te krijgen op de personeelsplanning en om hun wervings- en retentiebeleid aan te passen.

### Beroepsmobiliteit in de zorg

Gezien de grote vraag naar zorgpersoneel komt het slecht uit als deze mensen (vaker) van beroep veranderen. Welke factoren hangen samen met de beroepsmobiliteit in de zorg? Speelt de aantrekkende economie een rol bij het verlaten van een zorgberoep? In hoeverre biedt instroom uit andere beroepsgroepen (zijinstroom) mogelijkheden om in de vraag te voorzien? Kan laaggeschoold zorgpersoneel zoals helpenden, doorstromen naar het beroep verzorgende? En welke factoren spelen daarbij een rol?

### Zes zorgberoepen staan centraal in de analyses

De analyses in dit artikel hebben grotendeels betrekking op de beroepsmobiliteit bij zes zorgberoepen, in vijf opleidingsniveaus: zorghulp (niveau 1), helpende (niveau 2), verzorgende (niveau 3), (medisch) praktijkassistent (niveau 4), verpleegkundige (niveau 4 en 6) en manager zorg (onder meer teamleiders en afdelingshoofden). Deze zorgberoepen zijn goed voor ongeveer de helft van de ruim 1 miljoen werknemers in de zorg (AZW, 2017).

De beroepsmobiliteit in de zes zorgberoepen is vergeleken met de mobiliteit bij twee andere beroepsgroepen: docenten en bouwarbeiders. De arbeidsomstandigheden van deze beroepsgroepen verschillen weliswaar, maar er zijn ook overeenkomsten. Zo kampen docenten met hoge werkdruk, vooral in het primair onderwijs (CBS, 2017). En het werk in de bouw is, net

als in de zorg, fysiek zwaar. Om na te gaan of de mobiliteit vanuit zorgberoepen groot is, is de mobiliteit tussen verschillende beroepssegmenten onderzocht.

### Het arbeidsverleden van werkzoekenden

Het onderzoek naar beroepsmobiliteit is gedaan met gegevens over het arbeidsverleden van mensen die bij UWV ingeschreven staan/stonden als werkzoekende. Voordelen van dit gegevensbestand zijn: de gedetailleerde informatie over de uitgeoefende beroepen, de duur van de banen en duur van de periodes zonder baan. Nadeel is de selectiviteit, het gaat immers om mensen die ergens in hun loopbaan op zoek waren naar een andere baan. De beroepsmobiliteit is bovendien vastgesteld aan de hand van de door de werkzoekenden (veelal zelf) gerapporteerde banen en beroepen. Inzichten zijn dus afhankelijk van de mate waarin werkzoekenden de juiste beroepservaring opgeven in hun CV (zie bijlage 1 voor de toelichting op de onderzoeksmethode).

## 2. De overstap vanuit een zorgberoep naar een ander beroep

Bijna de helft van de zorgmedewerkers overweegt wel eens een baan buiten de zorg (FNV Zorg & Welzijn, 2016). Dat roept een ongunstig beeld op, gezien de grote vraag naar zorgpersoneel. In hoeverre moet er rekening gehouden worden met (meer) vertrek uit zorgberoepen? Hoe groot is het probleem eigenlijk? Kiezen zorgmedewerkers meer dan gemiddeld een ander beroep en is dat meer dan bij andere beroepsgroepen waarbij sprake is van hoge werkdruk en/of hoge fysieke belasting? Om hier achter te komen, is eerst nagegaan hoe groot het deel is dat *overstapt naar een ander beroepssegment*. Dat is te beschouwen als een overstap naar een substantieel ander beroep. Voor de analyse is de BRC-beroepsindeling gebruikt.

### 2.1. Klein deel verlaat de zorg

Om een overstap naar een ander beroepssegment vast te stellen, zijn de beroepen ingedeeld in 38 beroepssegmenten, met de zes hiervoor genoemde zorgberoepen als een apart beroepssegment. Bij baanwisselingen is per beroepssegment berekend wat het aandeel overstappers is, bij baan-baan-mobiliteit en na een loopbaangang van 6 tot 12 maanden (zie box 1). In tabel 1 staat het resultaat: de top-5 beroepssegmenten met het grootste aandeel overstappers en de top-10 met het kleinste aandeel overstappers (de complete tabel staat in bijlage 2). De zes zorgberoepen behoren tot de top-10 met het kleinste aandeel overstappers: 25% kiest een ander beroep bij baan-baan-mobiliteit. Dat is een relatief klein deel, gezien het grote verschil met het gemiddelde van 37% (zie de toelichting in box 1). Het aandeel overstappers na een loopbaangang van 6 tot 12 maanden is 45%, wat 'laag normaal' is.

**Tabel 1. Overstappen naar ander beroepssegment bij baanwisseling, baan-baan-mobiliteit en bij loopbaangang van 6 tot 12 maanden, 2007-2016**

Plaats	Beroepssegment	Baan-baan-mobiliteit	Mobiliteit bij loopbaangang van 6-12 maanden
1	Algemeen directeuren	58%	77%
2	Managers horeca, detailhandel en overige diensten	55%	77%
3	Overheidsambtenaren en -bestuurders	50%	73%
4	Hulpkrachten transport en logistiek	49%	65%
5	Productiemachinebedieners en assemblagemedewerkers	48%	68%
...	...		
29	Ingenieurs en onderzoekers wis-, natuur- en techniek	30%	49%
30	Metaalarbeiders, machinemonteurs	30%	48%
31	Specialisten ICT	27%	43%
32	Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten	27%	55%
33	Zorgberoepen <sup>a</sup>	25%	48%
34	Bestuurders voertuigen en bedieners mobiele machines	25%	42%
35	Docenten	21%	41%
36	Bouwarbeiders	21%	35%
37	Juristen	21%	48%
38	Artsen, therapeuten en medische vakspecialisten	17%	40%
	<b>Gemiddeld</b>	<b>37%</b>	<b>55%</b>

a) De zes zorgberoepen: zorghulp, helpende, verzorgende, praktijkassistent, verpleegkundige en manager zorg

Opvallend is dat bij zorgberoepen en een aantal andere beroepssegmenten met lage percentages bij baan-baan-mobiliteit, het aandeel overstappers ongeveer verdubbelt bij een loopbaangat van 6 tot 12 maanden. Bij beroepen in de agrarische sector en de bouw is dit verschil veel kleiner. Mogelijk komt dat doordat bij dergelijke beroepen periodes van werkloosheid min of meer gewoon zijn. Zo is seizoenswerkloosheid in de landbouw een fenomeen waaraan niet of nauwelijks te ontkomen is.

### Box 1. Overstappen naar een ander beroepssegment

#### Overstappen naar een ander beroepssegment

Voor het bepalen de gebeurtenis 'overstappen naar een ander beroepssegment' is gebruik gemaakt van de beroepsindeling van ROA-CBS. De drie beroepssegmenten met zorgberoepen in de originele beroepsindeling zijn omgezet in twee beroepssegmenten: zorgberoepen (zorghulp, helpende, verzorgende, praktijkassistent, verpleegkundige en manager zorg) en artsen, therapeuten en medische vakspecialisten. Hierdoor bevat de indeling nog 38 van de oorspronkelijke 39 beroepssegmenten.

Bij de analyse is onderscheid gemaakt tussen **baan-baan-mobiliteit** en **mobiliteit bij een loopbaangat** (een baanloze periode tussen twee banen) van 6 tot 12 maanden. Dit geeft inzicht in het verschil tussen (min of meer) vrijwillige mobiliteit (baan-baan) en mobiliteit waar meer druk op staat. Bij baan-baan-mobiliteit sluiten opeenvolgende banen direct op elkaar aan: de nieuwe baan begint op de einddatum van de oude baan of de dag daarna (strikt genomen is een loopbaangat een periode groter dan 1 dag).

#### Is het aandeel overstappers klein, groot of normaal?

Het percentage overstappers bij baan-baan-mobiliteit is het kleinst bij artsen, therapeuten en medische vakspecialisten (17%) en het grootst bij algemeen directeuren (58%). Het gemiddelde aandeel overstappers is 37%, met een standaarddeviatie van 10%-punt. Bij de zorgberoepen stapt 25% over naar een ander beroepssegment, bij baan-baan-mobiliteit. Dat is een relatief klein deel, waarbij de grenzen van 'klein' of 'groot' gelegd worden bij het gemiddelde min of plus 1x de standaarddeviatie. Percentages onder de 27% zijn dan klein, percentages boven de 47% groot, ofwel de normale waarden lopen van 27% t/m 47%.

Het aandeel overstappers is groter na een periode van 6 tot 12 maanden zonder baan en varieert dan van 35% tot 77%. Dat kan ook verwacht worden omdat er dan vaak meer noodzaak is om uit te wijken naar een alternatief beroep. Bijvoorbeeld omdat er geen of te laag inkomen (uitkering) is. Het gemiddelde percentage is 55% en met een standaarddeviatie van 10%-punt lopen de normale waarden van 45% t/m 65%.

#### Verpleegkundige kiest meestal weer voor zelfde beroep

Wat is bij zorgmedewerkers het beroep in de volgende baan? Bij de hogere beroepsniveaus is dat meestal weer het zelfde beroep. Bij praktijkassistenten en verpleegkundigen is het aandeel dat overstapt naar hetzelfde beroep het grootst (65-66%, zie tabel 2). Dat is min of meer een horizontale loopbaanstap. De volgende baan kan bij verpleegkundigen wel op een ander niveau zijn. Bijvoorbeeld de overstap van algemeen verpleegkundige in een verpleeghuis (niveau 4) naar wijkverpleegkundige, een beroep op hbo-niveau (niveau 6).<sup>1</sup> Verpleegkundigen stappen het minst vaak over naar een ander beroep (22%). Met een ander beroep bedoelen we een ander beroep dan één van de zes in de tabel genoemde zorgberoepen.

Tabel 2. Beroep voor en na baanwisseling bij zorgberoepen<sup>a</sup>, baan-baan- en overige mobiliteit, 2007-2016 (N= 139.985)

Beroep voor mobiliteit, huidige baan	Beroep na mobiliteit, volgende baan (niveau)							Totaal
	Zorghulp	Helpende	Verzorgende	Praktijk-assistent	Verpleeg-kundige	Manager zorg	Ander beroep <sup>b</sup>	
Zorghulp	26%	11%	5%	1%	2%	0%	57%	100%
Helpende	1%	45%	6%	0%	1%	0%	46%	100%
Verzorgende	1%	6%	53%	1%	5%	1%	34%	100%
Praktijkassistent	0%	1%	2%	66%	2%	0%	28%	100%
Verpleegkundige	1%	2%	8%	1%	65%	2%	22%	100%
Manager zorg	0%	0%	3%	0%	9%	41%	46%	100%

a) Door werkzoekenden zelf gerapporteerde beroepen. Er kon niet gecontroleerd worden of personen bij de overstap de vereiste opleiding hadden en zo nodig, BIG-geregistreerd waren.

b) Anders dan de zorgberoepen: zorghulp, helpende, verzorgende, praktijkassistent, verpleegkundige en manager zorg

<sup>1</sup> Onderscheid tussen mbo- en hbo-verpleegkundigen is relevant voor het onderzoek. Maar het was met de beschikbare gegevens niet mogelijk om een betrouwbaar onderscheid te maken (bij baanwisseling). Wel blijken verpleegkundigen met een opleiding op hbo/wetenschappelijk-niveau (het hoogst afgeronde niveau) minder vaak naar een ander beroepssegment over te stappen.

Verzorgenden maken minder vaak dan verpleegkundigen een horizontale loopbaanstap (53%) en ze stappen vaker over naar een ander beroep (34%). Mogelijk komt dat doordat verzorgenden vooral in verpleeghuizen en thuiszorg werken. In die instellingen zijn de arbeidsrisico's zoals hoge werkdruk, hoger dan in ziekenhuizen (Douwes, 2008).

Een klein deel van de verzorgenden en verpleegkundigen wordt manager zorg of praktijkassistent (1 á 2%). Arbeidsrisico's of regelmatigere werktijden kunnen (mede) een motief zijn voor een dergelijke loopbaanstap. Deze overstap wordt ook andersom gemaakt.

### Zorghulp en helpende kiezen vaak voor een beroep buiten de zorg

In de tabel is te zien dat de zorgmedewerkers met een laag beroepsniveau<sup>2</sup> vaker naar een ander beroep overstappen. De zorghulp en helpende stappen het vaakst over naar een ander beroep: bij 57% en 46% van de baanwisselingen. Hierin lijkt de zorg af te wijken van het algemene beeld, daar is de beroepsmobiliteit juist minder bij een lager opleidingsniveau (CBS, 2013). Maar mogelijk ligt de oorzaak van de grotere mobiliteit vooral bij de faillissementen en reorganisaties in de zorg. In de periode 2014-2015 verloren ruim 55.000 mensen hun baan in de verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT). Circa 18.000 daarvan waren zorghulp en het merendeel van de overige 37.000 was helpende (Actiz, 2016).

### De overstap van helpende naar verzorgende.

In tabel 1 is te zien dat 6% van de helpenden overstapt naar het nu veel gevraagde beroep verzorgende. Paragraaf 3 is specifiek gericht op deze overstap. Daarbij is de vraag relevant of er (harde) persoons-/baankenmerken aan te wijzen zijn die een dergelijke overstap verklaren.

### 2.2. Overstappen naar een ander beroep

De grootste krapte is bij verzorgenden en verpleegkundigen, daarom is hierna eerst ingegaan op de overstap vanuit deze twee beroepen naar een ander beroep. In tabel 2 zijn dat de 34% en 22% in de kolom 'ander beroep'. Om welke andere beroepen gaat het? En, heeft dat beroep nog enige relatie met het oude beroep of de opleiding van de overstappers?

### Vaak overstap naar welzijnswerk, schoonmaak en detailhandel

Een opvallend groot deel van verzorgenden en verpleegkundigen maakt een overstap naar welzijnswerk of kinderopvang (tabel 3). De beroepen in die sectoren hebben enige raakvlakken met het oude beroep. Maar ook de overstap naar de schoonmaak, detailhandel en horeca komt veel voor. Mogelijk dat een deel van de overstappers tijdens de crisisjaren voor een korte periode naar deze sectoren overgestapt is. Het lijkt een relatief makkelijke overstap, het zijn namelijk sectoren met veel vacatures en relatief weinig instroomeisen.

**Tabel 3. Overstappen van een zorgberoep naar een ander beroep<sup>a</sup>, 2007-2016**

Plaats	Beroep volgende baan (ander beroep)*	Verzorgende (niveau 3)	Aandeel	Verpleegkundige (niveau 4/6)	Aandeel
<b>Niet-zorgberoepen</b>					
1	Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	2.396	17%	844	15%
2	Kinderverzorgers	1.156	8%	252	4%
3	Schoonmakers in hotels, kantoren	1.184	9%	174	3%
4	Verkoopmedewerkers detailhandel	913	7%	273	5%
5	Medewerkers bediening horeca	531	4%	192	3%
6	Hulparbeiders industrie n.e.g.	493	4%	98	2%
7	Secretarieel medewerkers, algemeen	371	3%	125	2%
8	Maatschappelijk werkers, soc. hulpverleners	251	2%	231	4%
9	Kassamedewerkers en kaartverkopers	298	2%	70	1%
10	Callcentermedewerkers outbound	241	2%	95	2%
	<b>Totaal niet zorgberoepen</b>	13.366	96%	5.392	96%
	<b>Ander beroep in zorg</b>	500	4%	243	4%
	<b>Totaal beroepen</b>	13.866	100%	5.635	100%

a) Andere beroep dan zorghulp, helpende, verzorgende, praktijkassistent, verpleegkundige, of manager zorg.

<sup>2</sup> Mogelijk geeft een substantieel deel van deze mensen een hoger beroepsniveau op dan gerechtvaardigd is o.g.v. het opleidingsniveau. Zo heeft bijna 4 van de 10 helpenden een opleiding onder mbo-2 niveau afgerond.

## Overstap naar een specialistisch beroep in de zorg

Bij het grootste deel van de verzorgenden en verpleegkundigen is de overstap naar een ander beroep een keuze voor een niet-zorgberoep (96%). Bij 4% van de verzorgenden en verpleegkundigen blijkt het volgende beroep dus wél een zorgberoep. De meest voorkomende overstapberoepen zijn in dat geval: basisarts, huisarts, medisch specialist, verloskundige, fysiotherapeut, tandartsassistent en mondhygiënist. Degenen die een overstap naar arts maakten, zijn mogelijk eerder uitgeloot voor de opleiding tot arts, of konden na hun master niet aansluitend een specialisatieplaats vinden. Uitgelote studenten kiezen soms (tijdelijk) voor alternatieve zorgopleidingen. Daarnaast gaat het mogelijk ook om mensen die tijdens hun opleiding een bijbaan in de zorg hadden.

In de volgende paragraaf is ingegaan op een aantal factoren dat een overstap vanuit een zorgberoep naar een ander (niet-zorg)beroep kan verklaren.

### 2.3. Persoons-/baankenmerken en de overstap naar ander beroep

Welke persoons- en baankenmerken (variabelen) verklaren de overstap vanuit zorgberoepen naar een ander beroep? Is de kans op de overstap vergelijkbaar met andere sectoren met hoge werkdruk of fysiek zwaar werk? Om hier achter te komen, zijn aparte modellen geschat voor drie beroepssegmenten: de zes geselecteerde zorgberoepen, docenten en voor bouwarbeiders. Hierin is de te verklaren gebeurtenis: *het overstappen naar een ander beroepssegment*, gegeven dat er een baanwisseling is. De uitkomsten van de modelschattingen staan in bijlage 2, tabel b2.

#### Sterkste samenhang met het beroep voor de overstap

In tabel 4 staan de belangrijkste uitkomsten van de modelschatting voor de zorgberoepen. In de tabel staan de variabelen in volgorde van de sterkte van samenhang met de kans op een overstap naar een ander beroep (verder *overstap* genoemd). De meeste samenhang is met het beroep vóór de overstap, de minste (nog significante) samenhang is er met arbeidsongeschikt worden (een WIA-uitkering toegekend krijgen vóór het wisselen van baan). Met plussen en minnen is per variabele aangegeven hoe groot de samenhang is en of deze positief of negatief is. De mate van samenhang is gemeten ten opzichte van een referentiecategorie van de variabele.

**Tabel 4. Samenhang tussen de kans op een overstap van een zorgberoep naar een ander beroep en (persoons)kenmerken, 2007-2016 (N=154.817)**

Samenhang, van sterk naar zwak <sup>a</sup>	Kenmerk	Positief (+) of negatief (-) <sup>b</sup>
1	<b>Beroep (referentie: verzorgende)</b>	
	Zorghulp	+++
	Helpende	+
	Praktijkassistent	-
	Verpleegkundige	--
	Manager zorg	+
2	<b>Periode geen baan (referentie: &lt;31 dagen)</b>	
	> 31 dgn. t/m 1 jr. geen baan	+
	> 1 jr. geen baan	+++
3	<b>Leeftijd bij einde baan (referentie: &lt;30 jaar)</b>	
	30 tot 40 jaar	-
	40 tot 50 jaar	-
	50-plus	--
4	<b>Eindjaar oude baan (referentie: 2006)</b>	
	2007 en 2008	+
	2009-2016	-
5	<b>Duur oude baan (referentie: &lt;= ½ jaar)</b>	
	> ½ t/m 1 jaar	0
	>1 jr. t/m 3 jaar	+
	>3 jr. t/m 5 jaar	+
	>5 jaar	+
6	<b>Man (referentie: vrouw)</b>	+
7	<b>Provincie (referentie: Zuid-Holland)</b>	
	Groningen, Friesland, Drenthe, Limburg	-
	Utrecht, Noord-Holland, Noord-Brabant, Zeeland	+
	Overijssel, Flevoland, Gelderland	0
8	<b>Instroom in WIA voor overstap</b>	+

a) Gebaseerd op de Wald-statistiek; b) gebaseerd op de odds ratio (zie bijlage 2, tabel b2).

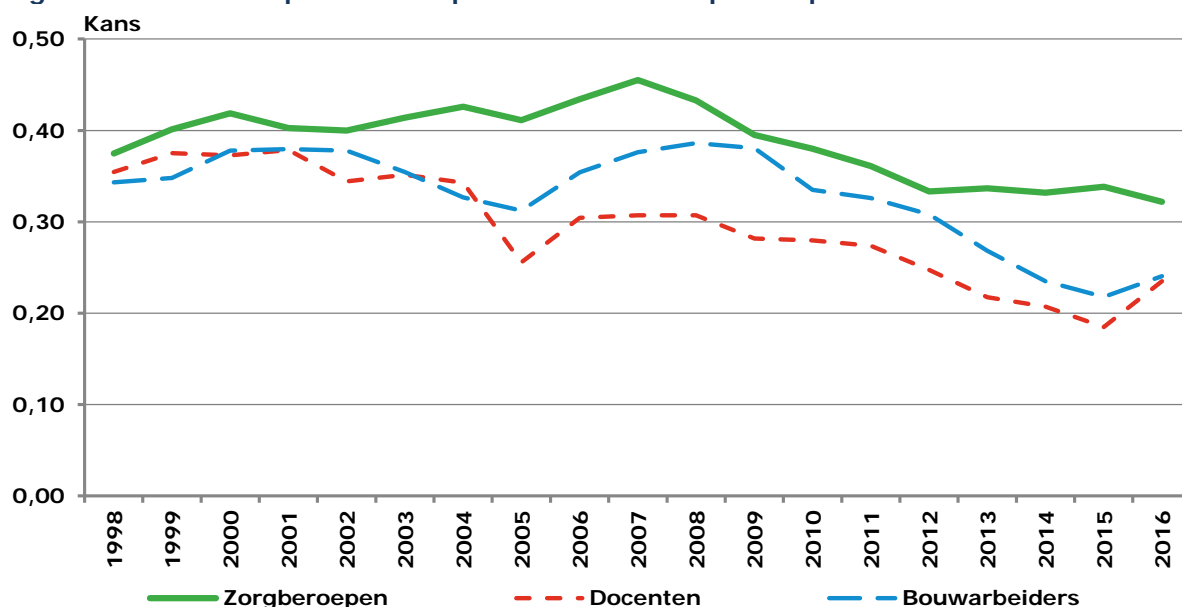
Bij de variabele *beroep* bijvoorbeeld, is verzorgende de referentiecategorie. De kans dat een zorghulp overstapt, is 2,5 maal groter (+150%) dan bij een verzorgende (+++), de kans dat een verpleegkundige overstapt, is bijna de helft kleiner (-45%) dan bij een verzorgende (--). Een '0' betekent dat er geen (significante) samenhang is.

Mogelijk is de samenhang met het beroep niet zozeer met het beroep zelf, maar meer met de werkdruk in de branche. De onderscheiden zorgberoepen werken immers vaak in verschillende branches. Zo werkt het merendeel van de verzorgenden in verpleeg- en verzorgingshuizen en de meeste verpleegkundigen werken in ziekenhuizen. In verpleeghuizen is de werkdruk het grootst, wat de grotere kans op een overstap kan verklaren. Bovendien waren de zorghulp en helpende zogenoemde *overschotberoepen* in een deel van de periode 2007-2016. Voor baanwisselaars waren er te weinig banen beschikbaar op dat niveau binnen de zorg.

### Zorg: grote kans op een overstap bij hoogconjunctuur

Om de invloed van de economische groei op een overstap te traceren, zitten er jaardummy's in de modellen. Figuur 1 toont per jaar de kans op een overstap bij de zorgberoepen, docenten en bouwarbeiders. Deze kans is bij zorgberoepen groter tijdens hoogconjunctuur dan in andere jaren (i.h.b. in de periode 2006-2008). Mogelijk omdat er bij hoogconjunctuur meer vraag is naar andere beroepen en mensen de overstap vaker aandurven. Bij bouwarbeiders en docenten is de kans op een overstap in de afgelopen 10 jaar (veel) kleiner dan bij de zorgberoepen. Alleen in de periode 2009-2012 liggen de kansen van de bouwarbeiders dicht bij de zorgberoepen.

**Figuur 1. Kans op de overstap naar ander beroep in de periode 1997-2016<sup>a</sup>**



a) Geschat met regressiemodellen en gegevens van het arbeidsverleden in de periode van 1997-2016.

### Een lange periode zonder baan vergroot de kans op een overstap

Bij een groot loopbaangat (meer dan 1 jaar) is de kans op een overstap fors groter dan bij een korte periode zonder baan (<31 dagen; in deze categorie valt ook baan-baan-mobiliteit). Dat geldt voor de drie beroepssegmenten. Mogelijk gaat het dan vaker om een overstap uit noodzaak, bijvoorbeeld omdat de WW-uitkering stopt. Bij verpleegkundigen kan een rol spelen dat de BIG-registratie<sup>3</sup> vervalt na een aantal jaar zonder beroepservaring. De betrokkene kan dan nog wel als verzorgende aan de slag, omdat dit beroep niet in het BIG-register opgenomen is. In tabel 2 is te zien dat 7% van de verpleegkundigen in een volgende baan als verzorgende werkt.

### Samenhang met leeftijd, geslacht, regio en duur van de baan

De kans op een overstap is kleiner naarmate de leeftijd hoger is. Er is echter weinig verschil tussen leeftijdsgroepen boven de 30 jaar. Leeftijd heeft minder invloed op een overstap dan bij docenten en bouwarbeiders. Mannen hebben een iets grotere kans op het verlaten van de zorg dan vrouwen, dat is ook bij docenten zo. In de bouw zijn het juist vrouwen die een grote kans hebben het beroep te verlaten. Er is een relatief kleine samenhang met de regio, de kans op een overstap is het

<sup>3</sup> Register voor beroepen in de individuele gezondheidszorg. Registratie in het BIG-register is voor een aantal zorgberoepen (o.a. verpleegkundigen en artsen) verplicht om het beroep te mogen uitoefenen.

grootst in de Randstadprovincies, in Noord-Brabant en in Zeeland. Dat zijn regio's waar in meerdere sectoren veel vraag naar personeel is.

Een langere baanduur (van de 'oude' baan) hangt samen met een wat grotere kans op een overstap. Pas bij een baan van 3-5 jaar is de kans 1,3 maal groter dan bij een baan van ½ jaar, bij een grotere baanduur neemt de kans op een overstap weer af. Bij docenten is de invloed van de baanduur veel groter, na 5 jaar is de kans op een overstap ruim 3 maal groter. Terwijl bij bouwberoepen de kans op een overstap juist afneemt bij een langere baanduur en pas (licht) toeneemt na een baan van 5 jaar of meer. Mogelijk is er een verband met de (hoge) werkdruk. Als dat zo is, dan is die invloed bij docenten het sterkst. Maar om hier zekerheid over te krijgen, is aanvullend onderzoek nodig.

### **Grotere kans op overstap bij arbeidshandicap**

Om inzicht te krijgen in de samenhang tussen handicaps en beroepsmobiliteit, is nagegaan wat de invloed is van een WIA-uitkering.<sup>4</sup> Bij ongeveer 4% van de personen in het bestand met baanwisselingen vanaf 2006, is een WIA-uitkering toegekend. Daarvan wisselt 1 op de 10 van baan na de WIA-instroom. In die situatie is bij de groep met een zorgberoep de kans op een overstap 1,6 maal groter. Bij docenten is de kans ruim 2 maal groter en bij bouwarbeiders bijna 6 maal groter. Het grote 'effect' bij bouwarbeiders komt mogelijk doordat de arbeidshandicap meestal het gevolg is van fysieke aandoeningen. Wellicht is het vinden van ander werk dan minder lastig. Uit onderzoek onder werkgevers en leidinggevendenden blijkt dat de perceptie van de inzetbaarheid en productiviteit groter is bij mensen met een fysieke aandoening dan bij mensen met een psychische aandoening (Nijhuis, 2011).

### **De krapte wordt waarschijnlijk groter**

De grootste kans op een overstap vanuit een zorgberoep was in het economische topjaar 2007. De hoogconjunctuur is mogelijk een sterke prikkel om van beroep te veranderen. Waarschijnlijk zal de oplevende economie er toe leiden tot dat meer verzorgenden en verpleegkundigen de zorg verlaten. De sinds 2016 sterk toegenomen krapte bij deze zorgberoepen is mogelijk al mede het gevolg van de uitstroom naar andere sectoren. Het zal voor werkgevers een grote uitdaging worden om werknemers vast te houden, in het bijzonder de jongeren. Daarbij is het van belang om de werkdruk aan te pakken en te zorgen voor een goed werkklimaat en concurrerende arbeidsvoorwaarden. Daarnaast zal de instroom vergroot moeten worden. Hiervoor is het van belang om het imago van de zorg te verbeteren en te zorgen voor voldoende stagefaciliteiten. Het zijn namelijk niet alleen pushfactoren zoals de werkdruk, die bij het overwegen van een overstap genoemd worden, maar ook pullfactoren zoals het salaris in andere sectoren (FNV Zorg & Welzijn, 2016).

## **3. Overstappen naar de zorg: verzorgende worden**

De verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT) kampt met moeilijk vervulbare vacatures. Maar ook ziekenhuizen moeten meer moeite doen om gespecialiseerde verpleegkundigen te werven of vast te houden. Organisaties werken soms al met financiële prikkels zoals een aanblijfbonus of een bonus bij het werven van een collega (Nursing, 2017). Eén van de knelpunten bij de werving van verzorgenden is de afgenomen instroom vanuit opleidingen (UWV, 2017). Daarom leiden zorgorganisaties soms zelf verzorgenden op. De focus ligt hierbij op mensen met ervaring in de zorg, maar ook op zijinstroom (TvV, 2017). Zijinstroom voorziet in een belangrijk deel personeelsbehoefte van de VVT, want ongeveer een vijfde van de instroom komt van buiten de sector (CAOP, 2017).

Gemiddeld 4 op de 10 mensen met een zorgberoep in het arbeidsverledenbestand was daarvoor werkzaam in een ander beroep (38%). Dit is de categorie *ander beroep* in tabel 4. Deze categorie is min of meer te beschouwen als zijinstromer.

Bij zorghulpen is het aandeel 'zijinstromers' het grootst (54%). Voor dat beroep zijn er weinig opleidingseisen. Dit aandeel is het kleinst bij verpleegkundigen (22%). Voor verpleegkundigen zijn er striktere beroepseisen: ten minste de beroepsopleiding op mbo- of hbo-niveau en BIG-registratie. Bij verpleegkundigen is het vorige beroep meestal gelijk is aan het beroep na mobiliteit (55%).

---

<sup>4</sup> De WIA (Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, ingangsdatum 1 januari 2006) is een werknemersverzekering die in een inkomen voorziet als een werknemer langer dan twee jaar ziek is (arbeidsongeschikt). Het gaat om relatief grote beperkingen: verlies van meer dan 35% van de verdiencapaciteit.



**Tabel 4. Instroom in zorgberoepen: beroep in de vorige baan, 2007-2016 (N= 254.381)**

Beroep vorige baan	Beroep (huidige baan)						Totaal
	Zorghulp	Helpende	Verzorgende	Praktijk-assistent	Verpleeg-kundige	Manager zorg	
<b>Zorgberoepen</b>							
Zorghulp	18%	2%	1%	1%	1%	0%	3%
Helpende	5%	31%	6%	1%	2%	0%	15%
Verzorgende	3%	3%	41%	3%	8%	4%	15%
Praktijkassistent	0%	0%	0%	50%	1%	0%	3%
Verpleegkundige	1%	1%	4%	2%	55%	9%	10%
Manager zorg	0%	0%	0%	0%	1%	33%	1%
<b>Ander beroep<sup>a</sup></b>	54%	45%	34%	32%	22%	45%	<b>38%</b>
<b>Geen vorig beroep</b>	18%	18%	14%	10%	10%	8%	15%
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

a) Anders dan de zorgberoepen: zorghulp, helpende, verzorgende, praktijkassistent, verpleegkundige en manager zorg

### Zijinstroom voor het beroep verzorgende

Er is in de VVT grote vraag naar verzorgenden. Er liggen goede kansen voor werving onder andere beroepsgroepen. Want ongeveer een derde van de verzorgenden (34%) is zijinstromer. Vaak gaat het hierbij om dezelfde beroepen die in paragraaf 2.2 genoemd zijn als overstapberoepen buiten de zorg.

Het grootste deel van de zijinstromers was sociaal werker, groep- en woonbegeleider (14%), gevolgd door schoonmaker (10%), verkoopmedewerker detailhandel (8%) en kinderverzorger (6%, zie tabel 5). De groep- en woonbegeleiders zijn een interessante doelgroep voor zijinstroom, ze hebben vaak al een aanverwante mbo-opleiding, zoals voor sociaal pedagogisch werk (SPW-jeugdzorg e.d.). Bovendien staat de werkgelegenheid in de jeugdzorg onder druk. Kinderverzorgers zijn momenteel weer meer gevraagd, daarom zullen vanuit die beroepsgroep minder mensen een overstap naar de zorg willen maken. Maar wellicht liggen hier toch mogelijkheden omdat de sector verwacht dat er vooral meer vraag komt naar medewerkers op mbo-4 niveau (UWV, 2017).

**Tabel 5. Zijinstroom beroep verzorgende, het beroep in de vorige baan, 2007-2016**

Plaats	Beroep vorige baan	Aantal	Aandeel
1	Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	3.456	14%
2	Schoonmakers in hotels, kantoren	2.344	10%
3	Verkoopmedewerkers detailhandel	2.008	8%
4	Kinderverzorgers	1.549	6%
5	Medewerkers bediening horeca	1.317	5%
6	Kassamedewerkers en kaartverkopers	939	4%
7	Hulparbeiders industrie	759	3%
8	Vakkenvullers	657	3%
9	Secretarieel medewerkers, algemeen	593	2%
10	Verkopers in fastfoodrestaurants en snackbars	461	2%
11	Callcentermedewerkers outbound	434	2%
12	Postboden en postsorteerders	392	2%
13	Boekhoudkundig medewerkers	379	2%
14	Receptionisten, algemeen	376	2%
15	Laders en lossers	368	2%
	<b>Overige beroepen</b>	8.408	34%
	<b>Totaal</b>	24.440	100%

### Scholing van helpende tot verzorgende IG

Instroom vanuit een ander zorgberoep is ook een mogelijkheid om te voorzien in de vraag naar verzorgenden. Het (bij)scholen van helpende tot verzorgende ligt dan voor de hand. Deze mensen hebben immers al de nodige werkervaring in de zorg op niveau 2. Bovendien wil de sector VVT een kwaliteitsslag maken, het scholen van het aanwezige personeel is dan een logische keuze. Zijn er factoren aan te wijzen die een positief verband hebben met de overstap van helpende naar verzorgende?

Uit analyse van de mobiliteit blijkt dat er weinig samenhang is tussen harde kenmerken en de overstap van helpende naar verzorgende. De meeste samenhang is met de provincie, leeftijd en de duur van de oude baan (tabel 6). De kans op een overstap is opvallend groter in Groningen, Friesland, Drenthe, Overijssel en Zeeland. Bij hogere leeftijd is de kans op een overstap kleiner, in

het bijzonder bij 55-plussers. De kans is duidelijk groter wanneer de baan als helpende langer dan een ½ jaar duurde. Een periode zonder baan heeft een negatief effect, mogelijk houdt dit in dat baan-baan-mobiliteit samenhangt met een grotere kans op een overstap (of doorstroom) naar verzorgende.

Gezien de beperkte invloed van harde kenmerken, zijn het waarschijnlijk vooral zachte factoren die deze overstap beïnvloeden, zoals motivatie en studievaardigheden. Wellicht kunnen op de doelgroep gerichte werving en aangepaste opleidingstrajecten succesvol zijn. Het door zorginstellingen zelf opleiden van verzorgenden blijkt namelijk een goed alternatief te zijn als het onvoldoende lukt om gediplomeerde verzorgenden te werven (Tvv, 2017).

**Tabel 6. Samenhang tussen de (persoons)kenmerken van helpenden en de kans op de overstap naar het beroep verzorgende niveau 3 (N=69.895)**

Sterkte van samenhang <sup>a</sup>	Kenmerk	Positief (+) of negatief (-) <sup>b</sup>
<b>1</b>	<b>Provincie (referentie: Zuid-Holland)</b>	
	Groningen, Friesland, Drenthe, Overijssel en Zeeland	+ / + +
<b>2</b>	<b>Leeftijd bij einde baan (referentie: &lt;25 jr.)</b>	
	25 tot 35 jaar	-
	35 tot 45 jaar	-
	45 tot 55 jaar	--
	55 jaar of ouder	---
<b>3</b>	<b>Duur oude baan (referentie: &lt;= ½ jr.)</b>	
	> ½ t/m 1 jr.	+
	> 1 jr. t/m 3 jr.	+
	> 3 jr. t/m 5 jr.	+
	> 5 jr.	+
<b>4</b>	<b>Periode geen baan (referentie: &lt;31 dgn.)</b>	
	> 31 dgn. t/m 1 jr. geen baan	-
	> 1 jr. geen baan	-

a) Gebaseerd op de Wald-statistiek; b) gebaseerd op de odds ratio (zie bijlage 2).

## Conclusies

### **Kleine kans op overstap naar ander beroep**

Een relatief klein deel van de zorgmedewerkers stapt over naar een ander beroepssegment (vergeleken met andere beroepssegmenten). Bij verpleegkundigen is dat aandeel veel kleiner dan bij de lager opgeleide zorgmedewerkers zoals verzorgenden, helpenden en zorg hulpen. Mogelijk komt dit mede door werkdruk in de branche waarin men werkt, zo werken de meeste verzorgenden en helpenden in verpleeghuizen en thuiszorg en daar is de werkdruk het grootst. Bovendien waren helpenden en zorg hulpen lange tijd zogenoemde 'overschotberoepen'.

### **Maar tijdens hoogconjunctuur veel grotere kans op overstap**

Ondanks de relatief kleine kans op een overstap, moeten zorginstellingen beducht zijn voor het vertrek van (jonge) medewerkers. Tijdens hoogconjunctuur neemt hun kans op een overstap namelijk sterk toe. Door de sterk oplevende economie wordt het voor werkgevers een uitdaging om mensen aan de organisatie te binden. Het bieden van een prettig werkklimaat, goede arbeidsvoorwaarden en het beperken van de werkdruk, kan het verschil maken.

### **Alternatief beroep heeft vaak enige relatie met opleiding**

Verpleegkundigen en verzorgenden kiezen bij een overstap vaak voor een beroep dat enige relatie heeft met hun opleiding, zoals sociaal werker, groep- of woonbegeleider of kinderverzorger. Mogelijk zijn dit tijdens de crisis ook tijdelijke uitwijkberoepen geweest. Dit biedt mogelijkheden om mensen te werven die weer in de zorg willen werken.

### **Kans op overstap veel groter na een de periode zonder baan**

Een (lange) periode zonder baan vergroot de kans op een overstap sterk. Mogelijk maakt het verlies van beroepsvaardigheden herintreden lastiger. Bij verpleegkundigen kan het verlies van de BIG-registratie een rol spelen bij de overstap of de keuze voor een zorgberoep op een lager opleidingsniveau (verzorgende). Mogelijk kan loopbaanbegeleiding helpen bij het herintreden.

### **Zijinstroom en bijscholen van helpenden**

Er is grote vraag naar verzorgenden. Zijinstroom en het zelf opleiden tot verzorgende kan voorzien in een groot deel van de personeelsbehoefte. De overstap naar verzorgende wordt vaak gemaakt vanuit dezelfde beroepen die mensen kiezen als ze de zorg verlaten: sociaal werker, groep- of woonbegeleider, schoonmaker, verkoper en kinderverzorger. Ook het bijscholen van helpenden kan verlichting geven in de krapte. Er zijn nauwelijks kenmerken aan te wijzen die positief (of negatief) samenhangen met omscholen van helpenden tot verzorgende. Mogelijk zijn motivatie, schoolbaarheid en andere zachte kenmerken belangrijker. Het is dan belangrijk om opleidingstrajecten aan te bieden die goed aansluiten bij het niveau en werkervaring van de helpenden.

## Literatuur

- Hooftman, W.E., et al (2016). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2016*. Heerlen/Leiden, CBS/TNO
- Douwes, M., et al (2008). *Het grote gevaar van de zorg*. Leiden, TNO.
- FNV Zorg & Welzijn (2016). *Rapport werkdruk ziekenhuizen, Ziekenhuisbarometer 2016*.
- UWV (2017), *UWV Arbeidsmarktprognose 2017-2018*. Amsterdam.
- CBS (2013). *Verandering van werkgever; beroep en lonen*. Den Haag.
- CBS (2017). *Beroep en werkdruk in Nederland*. Den Haag.
- Actiz (2016). *Geen perspectief op werk in de zorg voor 55.000 werklozen*. <https://www.actiz.nl>, Geraadpleegd 27 juli 2017.
- Nijhuis, F.J.N. (2011). *Werken naar vermogen: vermogen om te werken*. Universiteit Maastricht.
- Nursing (2017). *Zo gewild zijn verpleegkundigen nu*. Bohn Stafleu van Loghum, Houten. <https://www.nursing.nl>, Geraadpleegd 25 juli 2017.
- UWV (2017). *Factsheet arbeidsmarkt Zorg*. Amsterdam.
- TvV (2017). *Nieuwe bulk verzorgenden IG start met opleiding*. Bohn Stafleu van Loghum, Houten. <https://www.nursing.nl>, Geraadpleegd 22 juli 2017.
- CAOP (2017). *Aan het werk voor ouderen, arbeidsmarktagenda 2023*. Den Haag.
- UWV (2017). *Factsheet arbeidsmarkt Welzijn, jeugdzorg en kinderopvang*. Amsterdam

## Bijlage 1. Technische toelichting

### Gegevens over het arbeidsverleden

De analyses voor dit artikel zijn gedaan met gegevens over het arbeidsverleden van mensen die bij UWV ingeschreven staan/stonden als werkzoekende. Inschrijving als werkzoekende kan via internet op werk.nl. Het arbeidsverleden van de werkzoekende, het curriculum vitae (CV), is opgeslagen in het zogenoemde 'arbeidsverledenbestand'. Ongeveer 9 op de 10 werkzoekenden schrijven zich (verplicht) in bij UWV omdat ze een uitkering ontvangen. De overige inschrijvers zoeken vacatures, bijvoorbeeld omdat ze een beter betaalde baan willen.

Voordelen van het arbeidsverledenbestand zijn het grote aantal personen met hun arbeidsverleden en de gedetailleerde informatie over beroepen en de duur van de banen. Het bestand bevat gegevens over de afgelopen 20 jaar (1997-2016), van ruim 10 miljoen banen en bijna 3 miljoen personen (stand januari 2017).

Nadeel van het arbeidsverledenbestand is vooral de selectiviteit. Het gaat immers om mensen die zich ooit ingeschreven hebben als werkzoekende. Daardoor zijn beroepen oververtegenwoordigd die vaak periodes van werkloosheid kennen, zoals bouw- en landbouwberoepen. Andere beroepen zijn juist ondervertegenwoordigd: beroepen die meestal door zelfstandigen uitgeoefend worden (geen recht op WW) zoals medisch specialisten, beroepsgroepen waarbij werkloosheid weinig voorkomt en beroepsgroepen die vaker werk zoeken via andere kanalen dan werk.nl.

### Bepalen van het volgende beroep, aard van de mobiliteit en baanduur

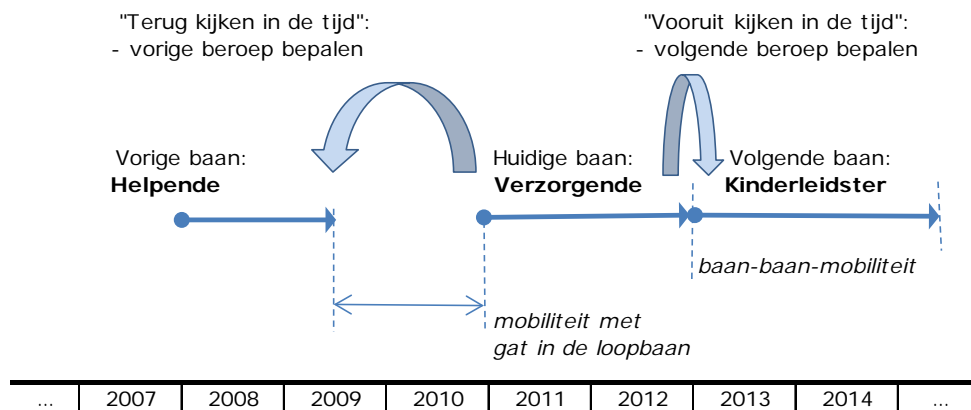
De beroepsmobiliteit is bepaald met behulp van een computerprogramma dat het CV doorleest. Bij het lezen wordt met een algoritme per baan de mobiliteit bepaald: wat het huidige, volgende en vorige beroep is en de aard van de mobiliteit (baan-baan of mobiliteit met een loopbaangat). Het gaat hierbij om de beroepsmobiliteit tijdens de (gerapporteerde) loopbaan, ongeacht de duur van deze loopbaan (de duur van het tijdvak waarover gemeten wordt varieert). In figuur b1 is het algoritme schematisch weergegeven voor een persoon die als verzorgende werkte (2011-2012). Het volgende beroep is kinderleidster (vanaf 2013), het vorige beroep was helpende (2007-2009).

Het *volgende beroep* (kinderleidster) is bepaald door het CV *in chronologische volgorde* te lezen, ofwel door 'vooruit te kijken in de tijd'.

Het *vorige beroep* (helpende) is bepaald door het CV *in omgekeerde chronologische volgorde* te lezen, ofwel door 'terug te kijken in de tijd'.

De *duur van een baan*, *duur van loopbaangaten*, *baan-baan-mobiliteit* en *mobiliteit met loopbaangaten* zijn bepaald met behulp van de begin- en einddata van de opeenvolgende banen.

**Figuur b1. Bepalen van beroepsmobiliteit schematisch weergegeven**



## Bijlage 2. Samenhang tussen variabelen en de overstap naar een ander beroep of ander beroepssegment

### Logistisch regressiemodel

Met een logistische regressie zijn modellen geschat die de samenhang weergegeven tussen persoons- en baankenmerken (variabelen) en de gebeurtenis *overstappen naar een ander beroep bij baanwisseling*. Deze gebeurtenis is een binaire grootheid: iemand stapt wel of niet over naar een ander beroep. In het logistische model is de *kansverhouding* op de gebeurtenis gemodelleerd: de verhouding tussen de kans dat iemand wel overstapt ( $p_{\text{wel}}$ ) en de kans dat iemand niet overstapt ( $p_{\text{niet}}$ ). De kansverhouding wordt de *odds ratio* (kortweg 'odds') genoemd. Door het gebruik van de natuurlijke logaritme (log) van de odds ratio, lijkt het model sterk op het 'gewone' lineaire regressiemodel (de natuurlijke logaritme heeft als het grondtal  $e=2,7182\dots$ ). De algemene vorm van het model is:

$$\text{Log}(p_{\text{wel}}/p_{\text{niet}}) = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots \text{ enz.}$$

Hierin zijn  $X_1$ ,  $X_2$ , enz. de onafhankelijke variabelen,  $a$  is de constante,  $b_1$  is de parameter (bèta) die het effect van  $X_1$  aangeeft,  $b_2$  de parameter die het effect van  $X_2$  aangeeft, enzovoort.

In de tabellen  $b_2$  en  $b_3$  van deze bijlage, is met de odds ratio de samenhang weergegeven tussen de variabelen en de gebeurtenis 'overstappen naar een ander beroep bij een baanwisseling'. De odds ratio is makkelijker te interpreteren dan de bèta's in het model. De odds ratio is berekend met de bèta's:  $e^b$  ( $e^{b_1}$ ,  $e^{b_2}$ , enzovoort; daarom genoemd *exponent bèta*, afgekort de exp. b).

### Odds ratio

Bij een odds ratio groter dan 1 is er een positieve samenhang: bij een grotere waarde van de variabele is de kans op een overstap naar een ander beroep groter. Bij een odds ratio kleiner dan 1 is er een negatieve samenhang: bij een grotere waarde van de variabele is de kans op een overstap naar een ander beroep kleiner.

### Wald-statistiek

De Wald-statistiek geeft een indicatie van mate van samenhang tussen een variabele en de gebeurtenis (hier 'een overstap naar een ander beroep bij een baanwisseling'). Hoe groter de Wald hoe sterker de samenhang tussen de variabele en de gebeurtenis. De Wald is gelijk aan het kwadraat van de bèta ( $b$ ) gedeeld door de standaardfout van de bèta ( $se$ ):  $(b/se)^2$ .

### Modellen voor de overstap naar een ander beroepssegment, zorgberoepen, docenten en bouwarbeiders

Dit zijn 'acceptabele' modellen, de area under curve is 0,71 - 0,73. In de modellen verschilt de verklaringskracht van de variabelen enigszins. Bij de zorgberoepen is het specifieke zorgberoep veruit de meest verklarende variabele, gevolgd door de duur van de periode zonder baan, de leeftijd en het eindjaar van de oude baan. Er zijn diverse verschillen met de modellen voor docenten en bouwarbeiders. De meest opvallende zijn:

- Bij docenten en bouwarbeiders heeft leeftijd een veel groter negatief 'effect' (i.h.b. bij 50-plussers is de kans op een overstap veel kleiner dan bij de zorgberoepen),
- Bij docenten heeft de duur van de oude baan een veel groter positief effect (de kans op een overstap is na 5 jaar ruim 3 maal groter),
- Bij bouwberoepen heeft de baanduur een vooral een negatief effect op de overstap.

**Tabel b1. Overstappen naar een ander beroepssegment, aandeel overstappers bij baan-baan mobiliteit en na 6 tot 12 maanden zonder baan, 2007-2016<sup>a</sup>**

<b>Plaats</b>	<b>Beroepssegment</b>	<b>Baan-baan mobiliteit</b>	<b>6-&lt;12 maanden zonder baan</b>
1	Algemeen directeuren	58%	77%
2	Managers horeca, detailhandel en overige diensten	55%	77%
3	Overheidsambtenaren en -bestuurders	50%	73%
4	Hulpkrachten transport en logistiek	49%	65%
5	Productiemachinebedieners en assemblagemedewerkers	48%	68%
6	Adviseurs marketing, public relations en sales	48%	64%
7	Vertegenwoordigers en inkopers	47%	65%
8	Hulpkrachten landbouw	46%	58%
9	Vakspecialisten ICT	46%	63%
10	Vakspecialisten bedrijfsbeheer en administratie	45%	65%
11	Verkopers	45%	63%
12	Beveiligingswerkers	45%	62%
13	Managers administratief en commercieel gebied	44%	63%
14	Managers productie en gespecialiseerde dienstverlening	44%	66%
15	Specialisten bedrijfsbeheer en administratie	41%	59%
16	Voedselverwerkende beroepen en overige ambachten	41%	67%
17	Schoonmakers en keukenhulpen	41%	61%
18	Sportinstructeurs	40%	59%
19	Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	38%	59%
20	Tuinders, akkerbouwers en veetelers	38%	49%
21	Vakspecialisten natuur en techniek	38%	53%
22	Hulpkrachten bouw en industrie	36%	49%
23	Medewerkers persoonlijke dienstverlening	35%	58%
24	Administratief personeel	35%	49%
25	Vakspecialisten artistiek en cultureel gebied	32%	54%
26	Elektriciens en elektronicamonteurs	32%	49%
27	Auteurs en kunstenaars	31%	48%
28	Specialisten op maatschappelijk gebied	31%	59%
29	Ingenieurs en onderzoekers wis-, natuur- en techniek	30%	49%
30	Metaalarbeiders, machinemonteurs	30%	48%
31	Specialisten ICT	27%	43%
32	Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten	27%	55%
33	Zorgberoepen <sup>b</sup>	25%	48%
34	Bestuurders voertuigen en bedieners mobiele machines	25%	42%
35	Docenten	21%	41%
36	Bouwarbeiders	21%	35%
37	Juristen	21%	48%
38	Artsen, therapeuten en medische vakspecialisten	17%	40%
	<b>Gemiddeld</b>	<b>37%</b>	<b>55%</b>

a) De tabel is gesorteerd op het aandeel overstappers bij baan-baan-mobiliteit

b) De zes zorgberoepen: zorghulp, helpende, verzorgende, praktijkassistent, verpleegkundige en manager zorg

**Tabel b2. Samenhang tussen variabelen en overstap naar een ander beroepssegment<sup>a</sup>  
2006-2016 (3 modellen)**

Variabele	1. Zorgberoepen		2. Docenten		3. Bouwarbeiders	
	Odds ratio	Wald	Odds ratio	Wald	Odds ratio	Wald
<b>Man</b> (referentie vrouw)	1,51 *	524	1,21 *	102		
<b>Vrouw</b> (bouwarbeiders: ref. man)					3,38 *	315
<b>Leeftijd bij einde baan</b> (ref. <30)	0,00 *	1.403		3.159		6.583
30 tot 40 jr.	0,91 *	34	0,59 *	577	0,64 *	1.137
40 tot 50 jr.	0,74 *	360	0,39 *	1.566	0,47 *	2.567
50-plus	0,48 *	1.283	0,24 *	2.548	0,26 *	5.410
<b>Periode geen baan</b> (ref. <31 dgn.)		4.020		1.625		5.521
> 31 dgn. t/m 1 jr. geen baan	1,64 *	1.703	1,59 *	688	1,71 *	2.234
> 1 jr. geen baan	2,88 *	3.314	2,72 *	1.388	3,26 *	4.788
<b>Duur oude baan</b> (ref. <=1/2 jr.)		231		2.013		149
>1/2 t/m 1 jr.	1,01	0	1,10 *	19	0,92 *	28
>1 jr. t/m 3 jr.	1,14 *	74	1,74 *	540	0,98	2
>3 jr. t/m 5 jr.	1,29 *	117	2,51 *	604	0,81 *	104
>5 jr.	1,26 *	121	3,25 *	1.438	1,05 *	8
<b>Provincie</b> (ref. Zuid-Holland)		443		380		1.156
Groningen	0,75 *	110	0,85 *	16	0,67 *	251
Friesland	0,80 *	64	0,73 *	54	0,69 *	266
Drenthe	0,85 *	28	0,77 *	28	0,69 *	200
Overijssel	0,99	0	0,83 *	29	0,83 *	79
Flevoland	0,96	1	1,02	0	1,25 *	41
Gelderland	1,02	1	0,88 *	19	0,97	2
Utrecht	1,21 *	56	1,04	1	1,14 *	25
Noord-Holland	1,13 *	40	1,07 *	6	1,19 *	73
Zeeland	1,08 **	4	0,78 *	15	1,17 *	15
Noord-Brabant	1,09 *	21	0,79 *	69	1,02	1
Limburg	0,93 *	12	0,62 *	186	0,90 *	26
<b>Eindjaar oude baan</b> (ref. 2006)		1.087		404		1.125
2007	1,12 *	23	1,04	1	1,11 *	23
2008	1,07 *	8	1,02	0	1,12 *	29
2009	0,88 *	26	0,91 *	8	1,01	0
2010	0,80 *	82	0,90 *	10	0,88 *	34
2011	0,76 *	132	0,91 *	8	0,90 *	21
2012	0,67 *	276	0,781 *	50	0,807 *	95
2013	0,68 *	240	0,65 *	135	0,70 *	252
2014	0,70 *	183	0,67 *	100	0,65 *	283
2015	0,77 *	63	0,62 *	91	0,69 *	142
2016	0,80 *	17	0,82 **	4	0,86 *	7
<b>Instream WIA voor overstap</b>	1,64 *	31	2,17 *	40	5,63 *	299
<b>1. Zorgberoep</b> (ref. verzorgende)		6.899				
Zorghulp (1)	2,50 *	1.788				
Helpende (2)	1,74 *	1.656				
Praktijkassistent (4)	0,79 *	87				
Verpleegkundige (4/6)	0,55 *	1.170				
Manager zorg	1,76 *	335				
<b>2. Onderwijstype</b> (ref. primair onderwijs)				3.783		
Secundair onderwijs			2,61 *	2.640		
Hoger/wetenschappelijk onderwijs			5,02 *	2.645		
<b>3. Bouwberoep</b> (ref. metselaars)						1.099
Timmerlieden					1,15 *	89
Loodgieters, pijpfitters					1,49 *	559
Elektriciens					1,58 *	794
<b>Constante</b>	0,47 *	949	0,23 *	1.675	0,50 *	819
<b>Nagelkerke pseudo R<sup>2</sup></b>		0,132		0,183		0,135
<b>Aantal cases</b>		154.721		89.775		188.713

\* Significant bij een zekerheid van 99%; \*\* significant bij een zekerheid van 95%

a) Een beroepssegment dat ongelijk is aan het beroepssegment voor de mobiliteit (i.e. bij zorgberoepen een ander beroep dan de 6 onderscheiden zorgberoepen in de oude baan, bij docenten een ander beroep dan docent, bij bouwarbeiders een ander beroep dan bouwarbeider).

**Tabel b3. Samenhang tussen variabelen en de overstap vanuit het beroep helpende naar verzorgende**

Variabele	Odds ratio	Wald
<b>Man</b> (ref. vrouw)	0,89 *	3
<b>Leeftijd</b> (ref. <25 jaar)	*	108
25 tot 35 jaar	0,80 *	26
35 tot 45 jaar	0,75 *	35
45 tot 55 jaar	0,67 *	48
55 jaar of ouder	0,36 *	58
<b>Periode geen baan</b> (ref. < 31 dgn.)	*	73
max. 1 jaar geen baan	0,78 *	50
meer dan 1 jaar geen baan	0,72 *	42
<b>Duur oude baan</b> (ref. <=1/2 jr.)	*	21
>1/2 t/m 1 jr.	1,15 *	10
>1 jr. t/m 3 jr.	1,15 *	10
>3 jr. t/m 5 jr.	1,21 *	7
>5 jr.	1,28 *	11
<b>Provincie</b> (ref. Zuid-Holland)	*	162
Groningen	1,50 *	31
Friesland	1,91 *	74
Drenthe	1,42 *	16
Overijssel	1,35 *	20
Flevoland	1,25 **	4
Gelderland	1,08	2
Utrecht	0,89	2
Noord-Holland	0,94	1
Zeeland	1,77 *	29
Noord-Brabant	1,15 **	6
Limburg	1,08	1
<b>Constante</b>	0,07 *	3.494
<b>Nagelkerke pseudo R<sup>2</sup></b>		0,013
<b>Aantal cases</b>		69.895

\* Significant bij een zekerheid van 99%; \*\* significant bij een zekerheid van 95%