

Samenvatting Zorgsector

- ⊕ De zorgsector is één van de belangrijkste werkgevers van ons land. De belangrijkste branches binnen de zorgsector zijn ziekenhuizen, verpleging en verzorging, gehandicaptenzorg, geestelijke gezondheidszorg (GGZ) en thuiszorg. Van het personeel in de zorgsector (veelal vrouwen) heeft driekwart een verplegend of verzorgend beroep.
- ⊕ In de periode 2000-2004 is de werkgelegenheid in alle branches van de zorg flink toegenomen. Met name de thuiszorg en de gehandicaptenzorg kende een relatief sterke groei van het aantal werkzame personen.
- ⊕ De gemiddelde leeftijd van het personeel in de zorgsector stijgt en ligt iets hoger dan het landelijke cijfer. In 2004 varieerde het aandeel van 50-plussers in het personeelsbestand van 18 procent in de gehandicaptenzorg tot 27 procent in de thuiszorg en GGZ.
- ⊕ Als gevolg van de dubbele vergrijzing (meer ouderen die ook nog langer leven) neemt de zorgbehoefte sterk toe. Daardoor zal de werkgelegenheid in de zorg de komende jaren verder toenemen. Daarbij komt een geleidelijk toenemende extra vervangingsvraag als gevolg van de vergrijzing van het personeelsbestand. In de sector worden dan ook vanaf 2007 de nodige knelpunten in de personeelsvoorziening verwacht.
- ⊕ Het is dan ook onvermijdelijk dat ook in de zorg werknemers langer doorwerken. Op dit moment is het in de zorgsector echter nog steeds mogelijk om onder relatief gunstige voorwaarden eerder dan op 65-jarige leeftijd uit te treden. Verder kennen de branches in de zorgsector een aantal generieke 'ontzie' maatregelen voor ouderen (in de vorm van taakverlichting en extra verlofdagen), die oudere werknemers duurder en daardoor minder aantrekkelijk maken voor werkgevers. Net als in andere sectoren staan deze maatregelen in de zorgbranches overigens ter discussie.
- ⊕ In de zorgsector is in toenemende mate sprake van functiedifferentiatie. Op beperkte schaal gaat het daarbij ook om (de ontwikkeling van nieuwe) fysiek/ psychisch minder belastende functies voor oudere werknemers (met name in de coachende, begeleidende en opleidende sfeer).
- ⊕ Op het niveau van de verschillende zorgbranches zijn geen specifieke maatregelen gericht op het blijven faciliteren van werk en werkomgeving van oudere werknemers. Wat betreft maatregelen gericht op preventie (het sturen op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd) voorzien CAO's in de verschillende zorgbranches in scholings- en ontwikkelingsplannen. In specifiek mobiliteitsbeleid voorzien de CAO's niet.
- ⊕ Op het niveau van de branches (werkgevers- en werknemersorganisaties) is men doordrongen van het belang van actief leeftijdsbewust beleid. Bij instellingen ontbreekt vaak het besef van urgentie nog. Daarnaast is een cultuur-/mentaliteitsomslag nodig.
- ⊕ Van belang is ook dat het leeftijdsbewust beleid in de zorgsector zich niet alleen richt op het langer doorwerken van ouderen. Er dient ook voldoende aandacht te worden besteed aan het bevorderen van de instroom van voldoende jongeren én het behouden van jongere vrouwen na gezinsuitbreiding.

