



AMSTERDAMS INSTITUUT VOOR ARBEIDSTUDIES (AIAS)

UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

BAANZEKERHEID IN DE ZORGSECTOR 2004

Onderzoek op basis van de Zorgloonwijzer



in opdracht van de ABVAKABO FNV



Kea Tijdens, AIAS, Universiteit van Amsterdam, K.G.Tijdens@uva.nl

Cecile Wetzels, Faculteit Economie, Universiteit van Amsterdam, C.M.M.P.Wetzels@uva.nl

Plantage Muidergracht 4, 1018 TV Amsterdam, www.uva.nl/aias

27 oktober 2004

BAANZEKERHEID IN DE ZORGSECTOR

Al vele jaren heeft de zorg wisselend te maken met kortingen en met extra financiële impulsen. Enkele jaren geleden had de sector vele vacatures, maar daarna is de arbeidsmarkt ruimer geworden, de instroom in de opleidingen vergroot en het ziekteverzuim afgenomen. Hierdoor verminderden de arbeidstekorten. Toch worden de komende jaren weer tekorten verwacht, omdat de zorgvraag blijft stijgen en het personeelsbestand vergrijst. Naar verwachting zal de werkgelegenheid in de zorg de komende jaren blijven groeien.¹ Wat betekenen deze ontwikkelingen voor de baan zekerheid van de werknemers in de zorg? In dit rapport beschrijven we welke werknemers zich zeker of onzeker over hun baan voelen. We kijken daarbij naar persoonskenmerken, bedrijfskenmerken en naar CAO.

Voor dit rapport is gebruikt gemaakt van de gegevens uit de Zorgloonwijzer-enquête. De Zorgloonwijzer bestaat uit een website www.zorgloonwijzer.nl met een salarischeck en een enquête. Het project maakt deel uit van het Loonwijzer project met een salarischeck voor de lonen van ruim 160 beroepen toegespitst op de situatie van de bezoeker, beschrijvingen van beroepen, een doorlopende enquête en nog veel andere informatie. De auteurs zijn betrokken bij de ontwikkeling van de enquête.

In dit rapport gebruiken we de gegevens van 16 december 2003 tot 16 oktober 2004. In totaal hebben 26.281 werknemers deze enquête ingevuld, waarvan er 2.338 in de zorgsector werken. Daarvan werken er 1.331 in een zorgberoep of een administratief beroep. Onder de zorgsector verstaan wij de academische ziekenhuizen, algemene ziekenhuizen, verplegings- en verzorgingshuizen, thuiszorg, gehandicaptenzorg, geestelijke gezondheidszorg, gezondheidscentra, tandarts- en huisartsenzorg². Binnen de zorgsector onderscheiden we een vijftal beroepen:

Vijf beroepen	Aantal	%
1 de gezinsverzorgenden en alfa hulpen uit de thuiszorg ³	64	4.8
2 de helpenden en de verzorgenden ⁴	305	22.9
3 de verpleegkundigen ⁵	381	28.6
4 de analisten, laboranten, assistenten	313	23.5
5 de administratief medewerkers/secretarissen in de sector ⁶ .	268	20.1
Totaal	1331	100%

We onderscheiden zes CAO's, te weten van de academische ziekenhuizen, algemene ziekenhuizen, verplegings- en verzorgingshuizen, thuiszorg, gehandicaptenzorg en geestelijke

¹ Zie *Uittreding en herintreding in zorg en welzijn*, Lennart Janssens, Lucy Kok, Cecile Wetzels, Kea Tijdens - Tilburg, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, 2004

² Zie de bijlage voor een gedetailleerde lijst van deze sectoren.

³ Helaas kunnen we op dit moment in de Zorgloonwijzer niet de gezinsverzorgenden van de alfa hulpen onderscheiden.

⁴ Helaas kunnen we op dit moment in de Zorgloonwijzer niet de helpenden van de verzorgenden onderscheiden. Tot de groep verzorgenden rekenen we bejaardenverzorgenden, ziekenverzorgenden, gehandicaptenverzorgenden en kraamverzorgenden.

⁵ De verpleegkundigen zijn niet uit te splitsen naar MBO- of HBO-niveau. De verloskundige hebben we ook tot de verpleegkundigen gerekend, evenals de leerling-verpleegkundige.

⁶ Deze groep nemen we op om na te gaan of baan zekerheid meer gerelateerd is aan de sector, dus in gelijke mate geldt voor de kern-beroepen uit de zorg en de administratieve ondersteuning, of dat baan zekerheid vooral gerelateerd is aan de zorgberoepen.

gezondheidszorg. De werknemers die onder de CAO's van de gezondheidscentra, regionale indicatie-organen, tandarts- en huisartsenzorg of die wel onder een zorgcao vallen maar niet weten welke, voegen we samen in een groep 'overige zorgcao'.⁷

BAANZEKERHEID

Om baan zekerheid van werknemers te meten, gebruiken we drie indicatoren. De eerste meet of de werknemer denkt dat zijn/haar baan in de toekomst komt te vervallen. De tweede is subjectiever en vraagt of de werknemer voldoende werkzekerheid ervaart. De derde geeft aan of de werknemer een tijdelijk of een vast contract heeft en is dus is een objectieve indicator. We onderzoeken welke werknemers zich zeker of onzeker over hun baan voelen. De centrale vraag is in hoeverre baan zekerheid samenhangt met persoonskenmerken of met bedrijfskenmerken. We vergelijken de bevindingen met ons rapport *Baan zekerheid in de zorgsector* van september 2004, toen we gegevens uit de *Zorgloonwijzer* hadden van mei 2001 tot en met september 2003. In de bijlage zijn tabellen met cijfers van 204 opgenomen. Hier beschrijven we de belangrijkste resultaten.

Kijken we naar de vijf beroepen in de zorg, dan zegt 8% dat zijn/haar baan in de toekomst komt te vervallen, 18% geeft aan onvoldoende werkzekerheid te ervaren en 21% heeft een tijdelijk contract (zie tabel 1). In vergelijking met de gegevens van 2001-'03 is nu het percentage werknemers dat zegt dat zijn/haar baan komt te vervallen twee keer zo hoog (was 4%, is nu 8%). Het percentage dat onvoldoende werkzekerheid ervaart is zelfs nog sterker gestegen (was 8%, is nu 18%). Werknemers met een vast contract zeggen iets vaker dat hun baan komt te vervallen dan werknemers met een tijdelijk contract (5% om 3%). Werknemers met een vast contract voelen ook iets vaker onvoldoende werkzekerheid dan werknemers met een tijdelijk contract (9% om 8%). Intuïtief zouden we misschien verwachten dat werknemers met een tijdelijk contract vaker zullen zeggen dat hun baan komt te vervallen, maar dat is niet het geval. Dat komt waarschijnlijk omdat werkgevers geen tijdelijke contracten zullen aanbieden die langer duren dan de baan.

Tabel 1 *Werknemers naar drie indicatoren van baan zekerheid*

	tijdelijk contract	vast contract	totaal
baan vervalt niet	18%	75%	92%
baan vervalt wel	3%	5%	8%
	20%	80%	100%
voldoende werkzekerheid	12%	70%	82%
onvoldoende werkzekerheid	8%	9%	18%
	21%	79%	100%

Bron: *Zorgloonwijzer2004, N=1331*

⁷ Zie de bijlage voor een gedetailleerde lijst van de cao's.

Kijken we naar de beroepen, dan is er een groot verschil in baan zekerheid tussen de gezinsverzorgenden en de administratief medewerkers enerzijds en de verzorgenden, verpleegkundigen en analisten anderzijds (zie tabel 2). Uit de drie indicatoren blijkt dat de baan zekerheid onder de gezinsverzorgenden en de administratief medewerkers beduidend minder is. Zij geven vaker aan dan hun baan komt te vervallen en ze voelen minder werkzekerheid. Ze hebben daarentegen vaker een vast contract.

Tabel 2 *Beroepen in de zorg naar baan zekerheid*

	baan vervalt	voldoende werkzekerheid	vast contract
1 gezinsverzorgende thuiszorg, alfahulp	16%	70%	83%
2 verzorgende	5%	83%	78%
3 verpleegkundige	4%	88%	80%
4 analist, laborant, assistent	7%	83%	78%
5 administratieve functie	15%	74%	79%
totaal	8%	82%	79%

Bron: *Zorglooswijzer2004, N=1331*

BAANZEKERHEID NAAR PERSOONSKENMERKEN

Kunnen persoonsgebonden kenmerken deze verschillen verklaren? We hebben leeftijd, geslacht, opleiding, nationaliteit en herintreding onderzocht. Voor nationaliteit hebben we te weinig mensen van niet-Nederlandse afkomst en daarom kunnen we dit kenmerk niet uitsplitsen naar de beroepen. Herintreding is alleen onderzocht voor vrouwen. De vijf beroepen zijn vooral vrouwenberoepen en mannen zijn ondervertegenwoordigd, vooral bij de gezinsverzorgenden, helpenden en administratieve functies. Er zijn echter te weinig mannen in de dataset om per beroep te zeggen of zij een grotere baan zekerheid ervaren dan de vrouwen. De overige kenmerken zijn wel onderscheiden naar beroep. De belangrijkste resultaten zijn hier samengevat.

Naar leeftijdsgroep kunnen we in het algemeen geen patroon onderscheiden voor baan zekerheid met uitzondering van de werknemers boven de 55 jaar. Zij rapporteren vaker dat hun baan komt te vervallen en zij ervaren minder werkzekerheid. Bij de gezinsverzorgende en in de administratieve functies laten ook de 15-24-jarigen een grotere baanonzekerheid zien. Bij de gezinsverzorgenden heeft bovendien de groep 25-34-jarigen een grotere baanonzekerheid. Deze leeftijdsgroepen rapporteren vaker dat hun baan overbodig wordt, ze voelen zich onzeker over hun werkgelegenheid en ze hebben vaker een tijdelijk contract dan andere leeftijdsgroepen.

Kijken we naar opleidingsniveau dan is er verschil in baan zekerheid. Werknemers die alleen een basisschool of een VBO-opleiding of die een MAVO-opleiding hebben rapporteren vaker baanonzekerheid dan werknemers met meer opleiding. Ze zijn vooral bang dat hun baan komt te vervallen en ze ervaren vaker werkonzekerheid. Bij de verzorgenden, de analisten en de administratieve functies zien we ditzelfde patroon terug komen, maar bij de gezinsverzorgenden ligt het andersom. Hier rapporteren de hoger opgeleiden meer

baanonzekerheid. Bij de verpleegkundigen is er nauwelijks verschil in baanonzekerheid naar opleidingsniveau.

Er zijn wel verschillen tussen herintreedsters en niet-heringetreden vrouwen, maar ze zijn niet groot. Herintreedsters hebben iets vaker een vast contract, behalve bij de gezinsverzorgenden. Herintreedsters ervaren iets vaker voldoende werkzekerheid, behalve bij de analisten. Herintreedsters denken iets minder vaak dat hun baan komt te vervallen, behalve bij de verpleegkundigen.

Tenslotte hebben we onderzocht of er verschillen zijn naar arbeidsduur. In totaal rapporteren de werknemers die minder dan 20 uur per week werken vaker dat hun baan komt te vervallen, ze ervaren minder werkzekerheid en ze hebben veel minder vaak een vast contract, vooral degenen met een contract van 12 uur of minder. Er zijn enkele uitzonderingen. Bij de gezinsverzorgenden rapporteren vooral de werknemers met een arbeidsduur van 35 uur of meer dat hun baan komt te vervallen. Bij de administratieve functies zijn dit de werknemers in de groep 12-19 uur.

BAANZEKERHEID NAAR ORGANISATIE-KENMERKEN

Kunnen organisatiegebonden kenmerken de verschillen in baanzekerheid verklaren? We hebben omvang van de organisatie en de groei van werkgelegenheid in de organisatie onderzocht.

Kijken we naar bedrijfsgrootte, dan is er geen duidelijk patroon te zien. In grotere en in kleinere bedrijven denken werknemers vaker dat hun baan komt te vervallen dan in bedrijven met 10-99 werknemers. In de kleine bedrijven ervaren de werknemers de hoogste werkzekerheid, terwijl in de grotere bedrijven de werknemers vaker een vast contract hebben. Hierbij moet worden aangetekend dat de verschillen tussen de verschillende bedrijfsgroottes niet groot zijn. Bedrijfsgrootte lijkt niet een overweldigende invloed op baanzekerheid te hebben.

Kijken we naar groei van de werkgelegenheid, dan maakt is er wel degelijk een groot verschil in baanzekerheid. Als een werknemer rapporteert dat de werkgelegenheid in zijn/haar bedrijf groeit, dan is het percentage werknemers dat denkt dat zijn/haar baan komt te vervallen ook veel lager en de ervaren werkzekerheid veel hoger. Een groeiend bedrijf maakt zeer veel verschil voor de subjectieve beleving van werkzekerheid. In deze bedrijven hebben werknemers niet vaker een vast contract.

BAANZEKERHEID NAAR CAO

In de CAO Thuiszorg rapporteert 10% van de werknemers dat hun baan komt te vervallen en in de CAO Academische Ziekenhuizen 9% (zie tabel 3). Ook 10% van degenen die niet onder een cao en 9% van degenen die onder een overige zorg-CAO vallen rapporteren dat hun baan komt te vervallen. Daarentegen zegt 0% van de werknemers in de CAO Gehandicaptenzorg dat hun baan komt te vervallen. De CAO's Ziekenhuizen, GGZ en Verpleeg- en Verzorgingshuizen zitten met 4%, 5% en 6% hiertussen in. De ervaren werkzekerheid is het laagst bij werknemers onder de CAO Verpleeg- en Verzorgingstehuizen (71%) en het hoogst bij werknemers onder de CAO Thuiszorg (88%). Dit laatste is opvallend, want deze groep

rapporteert wel het meest dat hun baan komt te vervallen. Een vast contract komt het meest voor bij werknemers onder de CAO Geestelijk Gezondheidszorg (88%), en het minst bij de werknemers onder de CAO Academische Ziekenhuizen (83%).

In tabel 3 hebben we ook de resultaten van 2001-'03 gepresenteerd. Toen was de baanonzekerheid lager dan nu. Vooral in de CAO Thuiszorg denken werknemers nu vaker dan toen dat hun baan komt te vervallen. Ook de werknemers onder de CAO Academische Ziekenhuizen rapporteren nu veel vaker dan toen dat hun baan komt te vervallen. Ook ervaren ze minder werkzekerheid en hebben ze vaker een tijdelijk contract. Net als toen hebben nu weer de werknemers onder de CAO Gehandicaptenzorg een hoge score op baanzekerheid.

Tabel 3 CAO's in de zorg naar baanzekerheid in 2001-'03 en in 2004

2004	baan vervalt	voldoende werkzekerheid	vast contract
340 Thuiszorg	10%	88%	81%
1089 Geestelijk Gezondheidszorg (GGZ)	5%	86%	88%
1091 Gehandicaptenzorg + Gehandicaptenzorg DTG	0%	85%	82%
1135 Verpleeg- en Verzorgingstehuizen (vh Bejaardenteh)	6%	71%	88%
1158 Ziekenhuizen	4%	88%	85%
1192 Academische Ziekenhuizen	9%	83%	72%
overige zorgcao	9%	81%	79%
geen cao/geen zorgcao	10%	75%	68%
Totaal	8%	82%	79%
2001-'03			
340 Thuiszorg	4%	89%	80%
1089 Geestelijk Gezondheidszorg (GGZ)	3%	95%	86%
1091 Gehandicaptenzorg	1%	96%	87%
1135 Verpleeg- en Verzorgingstehuizen (vh Bejaardenteh)	4%	94%	87%
1158 Ziekenhuizen	3%	95%	88%
1192 Academische Ziekenhuizen	0%	100%	83%
Totaal	3%	93%	85%

Bron: Zorgloonwijzer2001-03, N=1347; Zorgloonwijzer2004, N=1331

BIJLAGE

Tabel 4 De drie indicatoren van baanzekerheid naar opleidingsniveau en beroep

zorgberoep	opleiding	baan komt te vervallen	ervaart voldoende werkzekerheid	vast contract
gezinsverzorgende, alfhulp	BO/VBO	10%	82%	91%
	MAVO/3 jaar AVO			
	MBO, HAVO, VWO	16%	67%	84%
	HBO, WO			
	Totaal	16%	70%	83%
verzorgende	BO/VBO	16%	74%	78%
	MAVO/3 jaar AVO	12%	81%	78%
	MBO, HAVO, VWO	3%	84%	79%
	HBO, WO	6%	78%	67%
	Totaal	5%	83%	78%
verpleegkundige	BO/VBO			
	MAVO/3 jaar AVO	6%	86%	70%
	MBO, HAVO, VWO	6%	89%	78%
	HBO, WO	3%	88%	83%
	Totaal	4%	88%	80%
analist, laborant, assistent	BO/VBO			
	MAVO/3 jaar AVO	13%	75%	68%
	MBO, HAVO, VWO	6%	80%	78%
	HBO, WO	8%	93%	81%
	Totaal	7%	83%	78%
administratieve functie	BO/VBO	25%	80%	80%
	MAVO/3 jaar AVO	14%	75%	81%
	MBO, HAVO, VWO	15%	73%	81%
	HBO, WO	14%	80%	74%
	Totaal	15%	74%	80%
Totaal	BO/VBO	10%	76%	80%
	MAVO/3 jaar AVO	12%	80%	75%
	MBO, HAVO, VWO	8%	81%	79%
	HBO, WO	6%	88%	80%
	Totaal	8%	82%	79%

Tabel 5 De drie indicatoren van baan zekerheid naar arbeidsduur en beroep

zorgberoep	arbeidsuren	baan komt te vervallen	ervaart voldoende werkzekerheid	vast contract
gezinsverzorgende, alfahulp	<=12 u			
	12-19	23%	71%	93%
	20-24		77%	85%
	25-29			
	30-34	0%	69%	100%
	>= 35	23%	79%	71%
	Totaal	17%	70%	83%
verzorgende	<=12 u	23%	60%	27%
	12-19	7%	73%	67%
	20-24	4%	81%	78%
	25-29	0%	76%	76%
	30-34	2%	89%	88%
	>= 35	6%	88%	82%
	Totaal	5%	83%	78%
verpleegkundige	<=12 u			
	12-19	9%	92%	92%
	20-24	3%	85%	75%
	25-29	3%	91%	91%
	30-34	2%	87%	82%
	>= 35	6%	88%	77%
	Totaal	4%	88%	80%
analist, laborant, assistent	<=12 u			
	12-19	9%	72%	68%
	20-24	8%	83%	72%
	25-29	7%	85%	85%
	30-34	9%	85%	86%
	>= 35	5%	88%	78%
	Totaal	7%	83%	77%
administratieve functie	<=12 u			
	12-19	24%	69%	77%
	20-24	11%	74%	76%
	25-29	13%	65%	78%
	30-34	8%	77%	86%
	>= 35	19%	76%	83%
	Totaal	15%	74%	80%
Totaal	<=12 u	13%	61%	45%
	12-19	14%	74%	75%
	20-24	8%	80%	76%
	25-29	5%	79%	82%
	30-34	4%	85%	85%
	>= 35	9%	85%	79%
	Totaal	8%	82%	79%

Bron: Zorgloonwijzer2004, N=1331, cellen met minder dan 10 respondenten worden niet getoond

Tabel 6 De drie indicatoren van baan zekerheid naar leeftijd en beroep

zorgberoep	leeftijd	baan komt te vervallen	ervaart voldoende werkzekerheid	vast contract
gezinsverzorgende, alfhulp	< 24 jr	20%	75%	83%
	25-34	38%	64%	64%
	35-44		74%	83%
	45-54	9%	67%	100%
	>=55			
	Totaal		17%	69%
verzorgende	< 24 jr	6%	75%	61%
	25-34	2%	86%	82%
	35-44	3%	82%	79%
	45-54	11%	88%	96%
	>=55			
	Totaal		5%	83%
verpleegkundige	< 24 jr	0%	86%	56%
	25-34	6%	89%	86%
	35-44	5%	90%	89%
	45-54	4%	87%	84%
	>=55		82%	73%
	Totaal		4%	88%
analist, laborant, assistent	< 24 jr	9%	75%	52%
	25-34	6%	82%	74%
	35-44	5%	84%	87%
	45-54	5%	91%	91%
	>=55	20%	90%	100%
	Totaal		7%	83%
administratieve functie	< 24 jr	25%	63%	62%
	25-34	15%	73%	70%
	35-44	14%	79%	88%
	45-54	14%	76%	86%
	>=55		50%	82%
	Totaal		15%	74%
Totaal	< 24 jr	7%	77%	58%
	25-34	7%	83%	79%
	35-44	7%	83%	86%
	45-54	8%	85%	89%
	>=55	19%	74%	88%
	Totaal		8%	82%

Bron: Zorgloonwijzer2004, N=1331, cellen met minder dan 10 respondenten worden niet getoond

Tabel 7 De drie indicatoren van baan zekerheid naar herintreding en beroep (alleen vrouwen)

zorgberoep	herintreding	baan komt te vervallen	ervaart voldoende werkzekerheid	vast contract
gezinsverzorgende, alfahulp	geen herintreedster	35%	63%	84%
	herintreedster	5%	67%	79%
	Totaal	19%	65%	81%
verzorgende	geen herintreedster	6%	81%	71%
	herintreedster	6%	83%	82%
	Totaal	6%	81%	74%
verpleegkundige	geen herintreedster	4%	86%	71%
	herintreedster	6%	91%	80%
	Totaal	5%	87%	73%
analist, laborant, assistent	geen herintreedster	6%	83%	71%
	herintreedster	8%	79%	81%
	Totaal	6%	82%	74%
administratieve functie	geen herintreedster	22%	69%	75%
	herintreedster	16%	71%	85%
	Totaal	19%	70%	79%
Totaal	geen herintreedster	9%	80%	72%
	herintreedster	9%	79%	82%
	Totaal	9%	80%	75%

Bron: Zorgloonwijzer2004, N=1156, cellen met minder dan 10 respondenten worden niet getoond

Tabel 8 De drie indicatoren van baan zekerheid naar organisatiegrootte en beroep

zorgberoep	organisatiegrootte	baan komt te vervallen	ervaart voldoende werkzekerheid	vast contract
gezinsverzorgende, alfahulp	<10 wns			
	10-99 wns	6%	73%	82%
	>=100 wns	19%	70%	85%
	Totaal	16%	70%	83%
verzorgende	<10 wns	0%	93%	93%
	10-99 wns	1%	80%	78%
	>=100 wns	7%	83%	77%
	Totaal	5%	83%	78%
verpleegkundige	<10 wns	14%	86%	86%
	10-99 wns	1%	87%	74%
	>=100 wns	5%	88%	81%
	Totaal	4%	88%	80%
analist, laborant, assistent	<10 wns	7%	85%	70%
	10-99 wns	7%	87%	82%
	>=100 wns	7%	80%	77%
	Totaal	7%	83%	78%
administratieve functie	<10 wns	13%	77%	65%
	10-99 wns	21%	71%	75%
	>=100 wns	13%	74%	84%
	Totaal	15%	74%	80%
Totaal	<10 wns	9%	84%	73%
	10-99 wns	6%	81%	78%
	>=100 wns	8%	82%	80%
	Totaal	8%	82%	79%

Bron: Zorgloonwijzer2004, N=1331, cellen met minder dan 10 respondenten worden niet getoond

Tabel 9 De drie indicatoren van baan zekerheid naar groei werkgelegenheid in de organisatie en beroep

zorgberoep	groei werkgelegenheid	baan komt te vervallen	ervaart voldoende werkzekerheid	vast contract
gezinsverzorgende, alfahulp	Nee	25%	50%	75%
	Ja	11%	91%	94%
	Totaal	17%	72%	85%
verzorgende	Nee	7%	76%	78%
	Ja	1%	93%	77%
	Totaal	5%	82%	77%
verpleegkundige	Nee	7%	82%	79%
	Ja	2%	96%	84%
	Totaal	5%	88%	81%
analist, laborant, assistent	Nee	10%	78%	82%
	Ja	2%	92%	72%
	Totaal	7%	83%	78%
administratieve functie	Nee	22%	64%	80%
	Ja	4%	90%	82%
	Totaal	16%	74%	81%
Totaal	Nee	11%	75%	79%
	Ja	3%	93%	80%
	Totaal	8%	82%	79%

Bron: Zorgloonwijzer2004, N=1331, cellen met minder dan 10 respondenten worden niet getoond

Tabel 10 De onderscheiden sectoren in de zorg

sector	Aantal resp
gezondheidszorg (para)medische praktijk, semimuraal: anders / meerdere	124
gezondheidszorg (para)medische praktijk, semimuraal: dierenartspraktijk, -kliniek	37
gezondheidszorg (para)medische praktijk, semimuraal: huisartspraktijk	35
gezondheidszorg (para)medische praktijk, semimuraal: kliniek voor afbreking zwangersch	2
gezondheidszorg (para)medische praktijk, semimuraal: medisch kinderdagverblijf	13
gezondheidszorg (para)medische praktijk, semimuraal: oncologisch of radiotherapeutisch	12
gezondheidszorg (para)medische praktijk, semimuraal: revalidatie, psychiatrische dagbe	30
gezondheidszorg (para)medische praktijk, semimuraal: specialistenpraktijk	32
gezondheidszorg intramuraal: academisch ziekenhuis	139
gezondheidszorg intramuraal: algemeen ziekenhuis	346
gezondheidszorg intramuraal: anders / meerdere	197
gezondheidszorg intramuraal: categoriaal ziekenhuis	21
gezondheidszorg intramuraal: kraam-, astma-, reumakliniek, sanatorium	11
gezondheidszorg intramuraal: psychiatrisch ziekenhuis	121
gezondheidszorg intramuraal: revalidatiecentrum	15
gezondheidszorgx overig: ambulancedienst	15
gezondheidszorgx overig: ambulante ggz, riagg, bureau voor verslavingsziekten	68
gezondheidszorgx overig: artsenlaboratorium	26
gezondheidszorgx overig: basisgezondheidszorg (ggd, consultatiebureau)	11
gezondheidszorgx overig: bedrijfsgezondheidszorg, arbodienst	17
gezondheidszorgx overig: bloedbank, trombosedienst	8
gezondheidszorgx overig: gezondheidscentrum	18
gezondheidszorgx overig: instelling voor gezondheids(op)voeding en voorlichting	7
gezondheidszorgx overig: intramurale verslavingszorg, verslavingskliniek	2
gezondheidszorgx overig: koepelorganisatie op gebied van gezondheidszorg	23
gezondheidszorgx overig: praktijk fysiotherapie, dieten, logopedie, altern geneesw	29
gezondheidszorgx overig: tandartspraktijk	41
gezondheidszorgx overig: verloskundigenpraktijk	3
welzijnszorg, soc-maatschapp: kinderbescherming, voogdij	4
welzijnszorg, zorgsector: dagopvang gehandicapten	39
welzijnszorg, zorgsector: particuliere verpleging	3
welzijnszorg, zorgsector: tehuis voor gehandicapten	29
welzijnszorg, zorgsector: thuiszorg	276
welzijnszorg, zorgsector: verpleeg- en verzorgingshuis	212
welzijnszorg, zorgsector: verpleeghuis voor psycho-geriatrische patienten	56
welzijnszorg, zorgsector: verpleeghuis voor somatische en psycho-geriatrische patiente	121
welzijnszorg, zorgsector: verpleeghuis voor somatische patienten	11
welzijnszorg, zorgsector: verzorgingshuis voor bejaarden, woon-zorg-complex	157
welzijnszorg: anders / meerdere (excl kinderen, persoonlijke verzorging)	27

Bron: Zorgloonwijzer2004, N=1331

Tabel 11 De onderscheiden CAO's in de zorg

CAO	Aantal resp
Academisch Ziekenhuis Radboud Nijmegen	13
Academisch Ziekenhuis Vrije Universiteit	8
Academische Ziekenhuizen	113
Fysiotherapie Praktijk, Vrijgevestigde	9
Geestelijk Gezondheidszorg (GGZ)	124
Gehandicaptenzorg	122
Gehandicaptenzorg DTG	14
Huisartsenzorg (vh doktersassistenten)	28
Tandartsassistenten	36
Thuiszorg	103
Verpleeg- en Verzorgingstehuizen (vh Bejaardentehuizen)	136
Verpleging en Verzorging	27
Verslavingszorg	6
weet naam CAO niet / andere CAO gezondheidszorg	131
weet naam CAO niet / andere CAO verpleging en verzorging, uitvaart, welzijnszorg, kinderopvang	15
weet naam CAO niet/anders cao ambulante, semimurale gezondheidszorg	182
weet naam CAO niet/anders cao intramurale gezondheidszorg	551
weet naam CAO niet/anders cao overige gezondheidszorg	31
weet naam CAO niet/anders cao verzorging, welzijn, kinderopvang	44
Ziekenhuizen	445

Bron: *Zorgloonwijzer2004, N=1331*