

Uitvraag Cao Ambulancezorg 2025

Inhoud

Achtergrond	1
Respondenten.....	1
Planning horizon.....	2
Reservediensten	2
Standplaats	2
PTTS beleid en praktijk	3

Achtergrond

Voor de nieuwe cao Ambulancezorg 2025-2026 hebben de FNV en het CNV een [voorstellenbrief](#) gemaakt. Om deze voorstellen tijdens de onderhandelingen concreter te maken, heeft FNV een uitvraag gedaan onder leden en niet-leden in alle regio's.

De vragen richtten zich op:

- Bereikbaarheidsdiensten (staffuncties en primair proces)
- Vooruitplannen (planning horizon) van de definitieve roosters en werk-privé balans
- Standplaats toewijzing (inzet op een verder weg gelegen locatie)
- PTSS beleid en praktijk
- Reservediensten

De deadline voor deze uitvraag was maandag 3 maart 2025. Om bruikbare (vergelijkbare) resultaten te krijgen hebben wij alleen volledig ingevulde formulieren verwerkt.

In deze samenvatting geven we een toelichting over de achtergrond van de respondenten en onderwerpen. Deze dienden ook als basis voor concrete voorstellen voor de cao-overleggen van 19 maart, 19 mei en 20 mei 2025.

Respondenten

In totaal hebben 932 respondenten een deel van de enquête ingevuld, waarvan 647 respondenten deze volledig hebben afgerond. In de analyse is uitgegaan van deze volledig ingevulde enquêtes.

Het overgrote deel van de respondenten (92%) werkt in het primair proces, 3,6% in de meldkamer en 1–3% in ondersteuning of in een gecombineerde functie.

Er is een redelijk gelijkmatige verdeling van leeftijdscategorieën boven de 34 jaar, met de categorie 25–34 jaar als kleinste vertegenwoordiging (12%). Niemand jonger dan 25 jaar heeft de enquête ingevuld.

Ook qua lengte van dienstverband is de verdeling redelijk gelijk (tussen 20% en 27% per vijfjaarscategorie tot meer dan 20 jaar). 98% van de respondenten heeft een vast contract. 59%

is vakbondslid, 38% niet, en 2,5% heeft dit niet aangegeven. De enquête is ingevuld door medewerkers uit alle RAV'en, hoewel het aantal respondenten per RAV varieert.

Planning horizon

Uit de antwoorden op de vraag "Welke roostersystematiek en planningshorizon (ph) wordt bij jullie gebruikt voor het definitieve rooster?" blijkt dat de meeste RAV'en met een planningshorizon van 2–3 maanden werken. Precieze cijfers per RAV zijn niet te geven vanwege variaties in de antwoorden binnen eenzelfde RAV (soms 2 of 3 maanden, soms 1 of 2 maanden).

Bij de meeste RAV'en valt echter het merendeel binnen de categorie 2–3 maanden.

Een aanzienlijk deel (44%) is niet tevreden met de planningshorizon vanwege een verstoorde werk-privébalans. Er is een duidelijke wens om verder vooruit te plannen.

Veel respondenten (257) gaven hierover toelichting in de open vraag; zij geven de voorkeur aan een langere planningsperiode of een stempelrooster. Zelfroosteren wordt zowel positief als negatief beoordeeld.

Reservediensten

Bij 66% (430) van de respondenten wordt een reservedienst korter dan 96 uur van tevoren omgezet naar een late dienst of nachtdienst.

67% van deze respondenten ervaart hier hinder van. De impact van omzetting naar nachtdiensten wordt als het zwaarst ervaren, omdat medewerkers dan twee dagen geen plannen of afspraken kunnen maken.

Op de vraag wat de flexibiliteit van de reservedienst acceptabeler zou maken voor de werk-privébalans, geven respondenten prioriteit aan het instellen van een maximale termijn waarbinnen een R-dienst mag worden omgezet naar een nachtdienst. Veel respondenten kozen daarnaast voor 'Anders' en gaven concrete suggesties, variërend van afschaffing van de R-dienst, tot het enkel omzetten naar de nacht in overleg, of het beperken van het tijdvak waarbinnen omzetting is toegestaan.

Standplaats

Volgens de cao (Art. 4.8 Standplaats en reiskosten) is de standplaats de locatie waarop of vanwaar jij gedurende een kalenderjaar gebruikelijk de meeste uren zult werken (zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst). Als dat niet te bepalen is, moet de werkgever een locatie aanwijzen als standplaats. De werknemer mag op instructie van de werkgever maximaal 12 keer per kwartaal worden ingezet op een verder weg gelegen locatie dan de eigen standplaats.

14% geeft aan dat er geen standplaats is toegewezen, hoewel hier tegenstrijdige antwoorden zijn waargenomen binnen dezelfde RAV, wat kan wijzen op onbekendheid met of variatie in toepassing van de cao-afspraken. Bij twee RAV'en wordt gewerkt met clusters in plaats van één vaste standplaats. Dit is niet conform cao.

21% van de respondenten geeft aan dat de werkgever zich niet aan de cao-afspraken houdt wat betreft inzet op verder gelegen standplaatsen. Op de vraag of men tevreden is over inzet op verder gelegen standplaatsen geeft 54% aan wél tevreden te zijn, 35% niet, en 11% kiest 'Anders'. Bij acht RAV'en is 50% tot 75% van de respondenten ontevreden. Bij tien RAV'en is dat tussen de 25% en 47%. In zes RAV'en is 80% tot 100% tevreden, al is het aantal respondenten in vier van die RAV'en te laag voor stevige conclusies.

234 respondenten gaven een verbetervoorstel in de open vraag. De meest genoemde zijn: reistijd = werktijd, beperking van het aantal (12x per kwartaal), inzet elders alleen in overleg, beperking van reistijd/afstand, en reservediensten uitsluitend op eigen standplaats.

PTTS beleid en praktijk

Op de vraag of jij of een collega last heeft gehad van traumatische ervaringen op het werk antwoord 26% (185) met ja (zelf) en 50% (353) voor een collega. 24% (167) gaf aan geen last van traumatische ervaringen te hebben gehad of te weten dat collega's er last van hebben gehad.

Van de respondenten die zelf slechte ervaringen gehad hebben heeft slechts 3.5% deze niet gedeeld, en 37% (108) met de werkgever gedeeld. 5% geeft ook aan deze alleen gedeeld te hebben met de bedrijfsarts, familie, maatschappelijke werker, psycholoog, of vertrouwenspersoon.

65% (120) voelt zich voldoende geholpen, als positief werden ervaren het BOT team (heel vaak genoemd), psychotherapeutische nazorg (binnen 24 uur en (EMDR) therapie vergoed gekregen van de werkgever), regelmatig nagevraagd door leiding en TCO collega's of het beter ging.

26% (49) voelde zich niet goed geholpen. Negatief wordt genoemd: psychologische hulp wordt niet vergoed of moet je zelf regelen en er zijn lange wachtlijsten.

Opvallend is dat 60% (388) niet bekend is met het PTSS-gerelateerd Arbo beleid van de werkgever. Op de vraag Welke maatregelen biedt jouw werkgever aan? hebben respondenten de volgende maatregelen het meest vaak genoemd: BO-Team (bedrijfsopvangteam), preventief gesprek met de bedrijfsarts, protocol hoe om te gaan met incidenten, trainingen en voorlichting, en de Risico inventarisatie en – evaluatie met aandacht voor het risico van traumatische ervaringen.

De vraag Is er aandacht voor ex-werknemers en gepensioneerden met PTSS klachten? weet 73% (188) niet te beantwoorden, slechts 5 respondenten bevestigden met Ja, en 25% vindt dat er geen hulp aan e-werknemers geboden wordt.

Aanvullende maatregelen: 73% wil graag aanvullende afspraken zien op het gebied van PTTS, de meeste respondenten specificeren deze in de open vragen. Voorstellen reiken van preventieve maatregelen (scholing, PAGO (periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek) of PMO (preventief medisch onderzoek) met aandacht voor de gevolgen van traumatische ervaringen, tot betere erkenning door de sector of werkgever van het probleem tot beteren psychologische hulp en nazorg, ook bij ex-medewerkers.