

## Aantal ambulancezorgprofessionals in 2023

In 2023 werken er **7.397 medewerkers**, verdeeld over **6.545 fte**, in de ambulancesector. De ambulancesector is een compacte sector met veel gespecialiseerde medewerkers die binnen het primaire proces werkzaam zijn. Er zijn relatief weinig staf- en overige medewerkers (**11%**).



## Groei medewerkers

Over de afgelopen jaren laat het aantal medewerkers een stijgende lijn zien, zowel in fte als in aantallen. Het instroompercentage is hoger

dan het uitstroompercentage. Onder andere als gevolg van de instroom hebben RAV's ook voortdurend medewerkers in opleiding.



Gemiddelde in- en uitstroompercentages landelijk in 2023:

• Instroom: **11,3%** • uitstroom: **7,2%**

## Landelijk gemiddelde ziekteverzuim 2023

**6,7%**

## Agressie-incidenten 2023 (geregistreerd)

**1.228**

## Instroom in opleidingen 2023

De instroom in de CZO-opleidingen:

- Ambulancechauffeur
- Ambulanceverpleegkundige
- Verpleegkundig centralist



**182**



**166**



**64**

## Arbeidsvoorwaarden

De cao ambulancezorg (van AZN en vakbonden CNV Zorg en Welzijn en FNV Zorg en Welzijn) volgt de salarissen en veel andere arbeidsvoorwaarden van de cao ziekenhuizen. Er is geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden binnen de sector of met ketenpartners. Door de goede

aansluiting op de keten van acute zorg is de ambulancesector een aantrekkelijke sector met zorgbrede loopbaanmogelijkheden (en is tevens aangesloten bij zorgbrede loopbaaninstrumentarium Zorginspirator).

## HR- en arbeidsmarktbeleid

- De gehele gezondheidszorg kampt met arbeidsmarktkrapte. De ambulancesector is daar geen uitzondering op. Het gaat m.b.t. de krapte met name om de functie van verpleegkundig centralist en ambulanceverpleegkundige. De ambulancesector neemt deel aan de ramingen van het Capaciteitsorgaan, hierdoor is, ook voor de ketenpartners, goed zicht op de benodigde opleidingsinspanningen.
- Vanwege de arbeidsmarktkrapte voert de ambulancezorg een actief arbeidsmarktbeleid, zowel landelijk als regionaal. Voorbeelden van landelijk arbeidsmarktbeleid AZN zijn:

Landelijk	Regionaal
Nieuwe doelgroepen aanboren > inmiddels zijn er al 100 medisch hulpverleners werkzaam. Na een opleiding BMH en een aanvullend traineeprogramma verlenen zij dezelfde zorg als de ambulancezorgprofessionals.	
Zorgdifferentiatie en functiedifferentiatie in vervolg op allerlei regionale pilots (bijv. middencomplex, VS/PA, zorgcoördinatie, niet-verpleegkundig centralisten).	
De CZO-Opleidingen zijn geflexibiliseerd en nu gebaseerd op EPA's.	
Ontwikkelen en inzetten van arbeidsmarktcommunicatie. Onder meer via <a href="https://www.demensenvandeambulance.nl/">https://www.demensenvandeambulance.nl/</a> . > Focus nu vergroten bekendheid functie verpleegkundig centralist.	Ontwikkelen en inzetten van arbeidsmarktcommunicatie. > Focus nu vergroten bekendheid functie verpleegkundig centralist.
	Regionale bijeenkomsten over goede onboarding voor HR functionarissen > RAV werkgevers inspireren elkaar onderling.

## Arbeidsomstandigheden

De RAV geeft met preventief beleid op het gebied van psychosociale en fysieke arbeidsbelasting invulling aan zijn zorgplicht als werkgever.

### Landelijk

De RAV maakt voor haar beleid gebruik van de landelijk ontwikkelde hulpmiddelen vanuit onder meer de Arbocatalogus Ambulancezorg en de Richtlijn Psychosociale Ondersteuning Geüniformeerden. In de Arbocatalogus worden onderwerpen als fysieke belasting, veiligheid, werkdruk en omgaan met traumatische ervaringen besproken.

In de cao is afgesproken dat de werkgever een gezondheidscheck aanbiedt aan medewerkers om inzicht te geven in de eigen gezondheid en welzijn.

### Regionaal

- RAV-werkgevers en hun Ondernemingsraad bepalen samen wat de meest passende invulling van het preventieve beleid is.
- De ambulancesector is kleinschalig en heeft daarom de ervaring dat met name collegiale ondersteuning (na bijv. een ingrijpende inzet) bijdraagt aan het welzijn van de medewerkers. De inzet van een Bedrijfs Opvangteam is bij elke RAV daarom een belangrijk onderdeel van het beleid.
- Daarnaast kan de RAV ervoor kiezen om externe hulp in te schakelen, van een psycholoog bijvoorbeeld, of via aansluiting bij het veteraneninstituut of ARQ.