

# Jaarplan 2018 V&VN

 Spaar  
Gasthuis

# ‘Achter elke voordeur schuilt een verhaal’

*Pauline Arts-de Wit werkt als wijkverpleegkundige bij ZZG Zorggroep en is V&VN-ambassadeur voor wijkverpleegkundigen.*

**W**ijkverpleegkundige is het mooiste beroep dat er is. Het is echt afwisselend werk en achter elke voordeur schuilt een eigen verhaal. Je komt bij iemand thuis en maakt een stukje van zijn leven mee. Over het personeelstekort maak ik me echt zorgen. Het is lastig om goede

mensen te trekken, terwijl die zo belangrijk zijn om optimale zorg te kunnen leveren. In 2018 moeten we meer in onze kracht komen en beter zichtbaar worden – niet alleen in de wijk maar ook richting de politiek. Ook gaan we duidelijker maken dat verpleegkundigen en verzorgenden elkaar aanvullen en elkaar nodig hebben. V&VN helpt ons enorm om onze stem te laten horen. Bijvoorbeeld door te lobbyen bij beleidsmakers en door verpleegkundige en verzorgende ambassadeurs op te leiden.’



# Voorwoord

*Henk Bakker, voorzitter V&VN*

**V**erzorgenden en verpleegkundigen zijn meer dan ooit een kostbaar goed; op de meest kwetsbare momenten in het leven zijn jullie hard nodig. In zorginstellingen, maar ook steeds vaker bij mensen thuis. De personeelstekorten trekken een zware wissel op de beroepsgroep. Dat signaal hebben we gegeven, maar we dragen ook oplossingen aan, samen met strategische partners. Daar gaan we mee door, ook dit jaar.

2018 wordt een betekenisvol jaar voor ons beroep. Na een discussie van zo'n veertig jaar, komt er voor het eerst een duidelijk onderscheid tussen mbo- en hbo-opgeleide verpleegkundigen. Beide beroepen verdienen een heldere verdeling van taken en verantwoordelijkheden. Inclusief een overgangsregeling die goed wordt uitgevoerd, met respect voor collega's die soms al twintig jaar en langer in het vak zitten en veel praktijkervaring hebben opgedaan. In het afgelopen jaar hebben we harder dan ooit op de deur van het ministerie van VWS geklopt om duidelijkheid te krijgen. De nieuwe bewindslieden op Volksgezondheid willen vaart maken in dit proces en daar zijn we blij mee.

Het belang is groot: een degelijk fundament onder de beroepsinhoud en de beroepsuitoefening waarmee we de toekomst in kunnen. Het vak wordt aantrekkelijker met duidelijke mogelijkheden om door te groeien. Dat helpt om mensen enthousiast te maken voor de zorg.

V&VN is intensief betrokken bij de doorontwikkeling van de ouderenzorg. Er is veel extra geld beschikbaar, dat op de juiste manier moet worden ingezet om voorwaarden te scheppen voor het leveren van betere zorg. De kennis van onze beroepsgroep is daarbij onontbeerlijk.

Daarom ook verdienen verpleegkundigen en verzorgenden een stevige plek in de organisaties waar zij werken. Daar zet V&VN zich actief voor in.

Ik wens alle verzorgenden, verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten het komend jaar een goed perspectief op de ontwikkeling van hun vak en de bijbehorende facilitering en waardering van werkgevers en beleidsmakers. Daar hebben we behoefte aan, in een samenleving die ook in 2018 op ons mag vertrouwen.



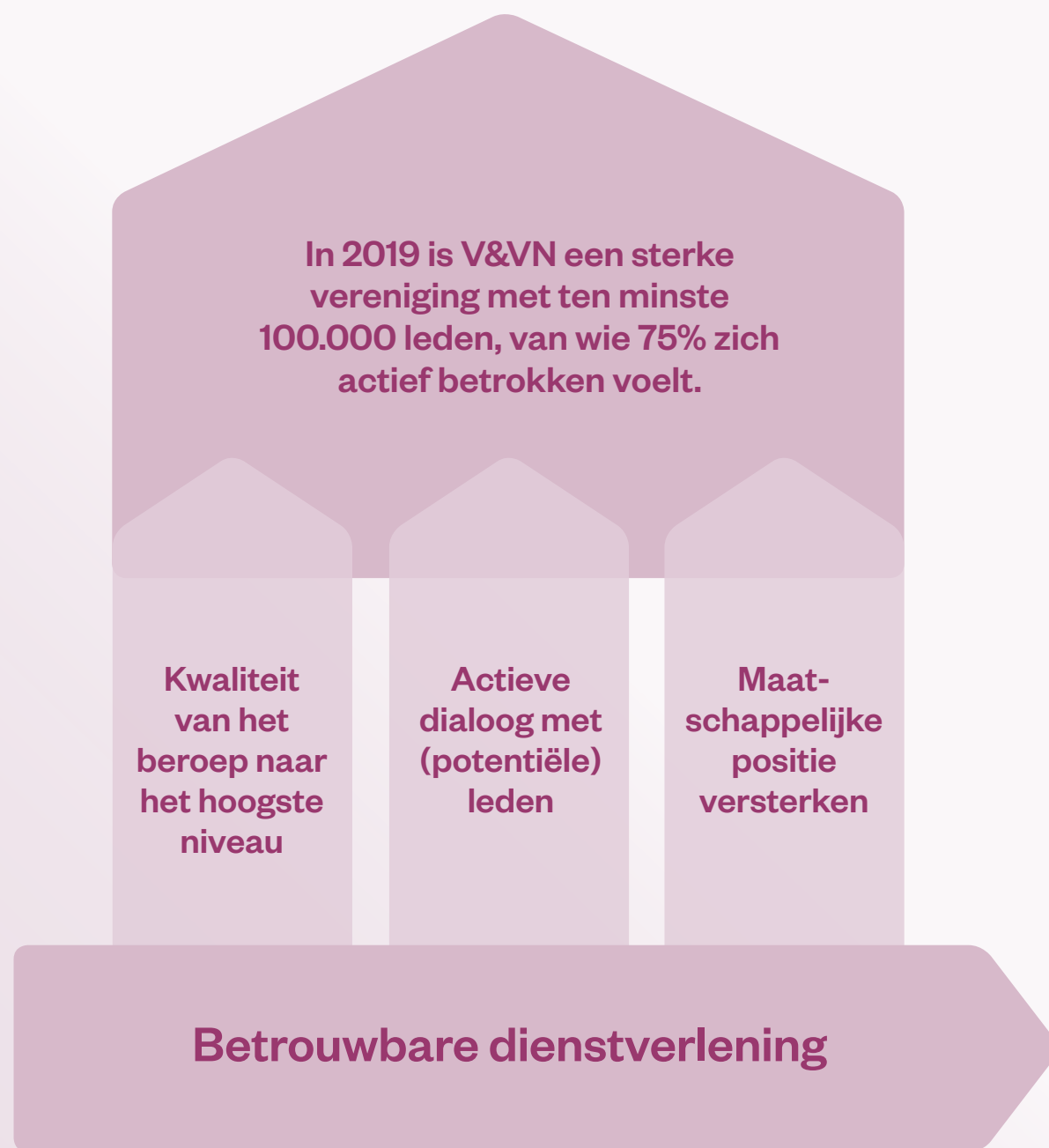
Churchillaan 11  
3527GV Utrecht  
☎ (030) 291 90 50  
✉ info@venvn.nl  
📱 www.venvn.nl

📘 [www.facebook.com/venvn](https://www.facebook.com/venvn)

🐦 [www.twitter.com/venvn](https://www.twitter.com/venvn)

## Colofon

**Interviews:** Annemarie van Dijk  
**Fotografie:** Anneke Hymmen en Erik Buis (voorwoord en Sonja)  
**Vormgeving:** Maters & Hermsen Vormgeving



## Inleiding

Verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten in staat stellen hun beroep met trots, passie en professioneel uit te oefenen. Dát is de missie van V&VN. In dit jaarplan laten wij zien hoe wij onze missie in 2018 handen en voeten geven. We bouwen voort op alles wat we de afgelopen jaren hebben bereikt en in gang hebben gezet.

**D**e basis van dit jaarplan is ons strategiehuis. Dit strategiehuis heeft een dak met een gewaagd doel: in 2019 heeft V&VN 100.000 leden, van wie 75 procent zich actief betrokken voelt. Een van de manieren om die betrokkenheid te meten is het jaarlijkse ledenonderzoek. Het dak van het strategiehuis wordt ondersteund door drie pijlers: de kwaliteit van het vak naar het hoogste niveau, een actieve dialoog met (potentiële) leden en onze maatschappelijke positie versterken. De drie pijlers staan op een stevige ondergrond van betrouwbare dienstverlening. In dit jaarplan vind je de belangrijkste thema's voor V&VN in 2018: Het beroep in ontwikkeling, Deskundig en bekwaam, Invloed en leiderschap, Zorg voor ouderen, Arbeidsmarkt, en Wij, V&VN. Die thema's werken we in dit jaarplan op hoofdlijnen uit.

### Afdelingen en platforms van V&VN

Met 90.000 leden speelt V&VN overal in de maatschappij waar zorg verleend wordt een rol. Veel leden zijn aangesloten bij één of meer van de 41 afdelingen en platforms van V&VN. Daar

houden zij zich bezig met specifieke interessegebieden. Door de afdelingen en platforms kan V&VN goed inspelen op ontwikkelingen in de hele gezondheidszorg. De afdelingen en platforms beschrijven hun beleidsvoornemens in eigen jaarplannen. Die vind je op de websites van de afdelingen en platforms en maken nadrukkelijk onderdeel uit van de activiteiten van V&VN.

● [venvn.nl/Afdelingen](http://venvn.nl/Afdelingen)

### Registers

Verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten houden hun bekwaamheid op peil door het volgen van bij- en nascholing. Zij laten dit zien door hun inschrijving in één van de beroepsregisters. V&VN beheert meerdere registers, zoals het Kwaliteitsregister V&V en het Verpleegkundig Specialisten Register. Deze registers beschrijven hun activiteiten voor 2018 in eigen jaarplannen die te vinden zijn op hun websites: kwaliteitsregister.venvn.nl en vsregister.venvn.nl. De activiteiten van registers die direct aansluiten bij de thema's van V&VN noemen we in dit jaarplan.

● [kwaliteitsregister.venvn.nl](http://kwaliteitsregister.venvn.nl)

● [vsregister.venvn.nl](http://vsregister.venvn.nl)

# ‘Ik ben nog niet uitgeleerd’

*Jacqueline Bekker is senior verpleegkundige (inservice-opgeleid) bij Noordwest Ziekenhuisgroep.*

‘**G**a ik mee in alle ontwikkelingen van de beroepsprofielen of niet, vroeg ik mezelf af. Het werd het eerste. Nu ik de verkorte hbo-V doe, gaat een wereld voor me open. Vroeger was ik vooral gericht op mijn eigen afdeling, nu let ik meer op wat er buiten het ziekenhuis invloed heeft

op de zorg. Daarnaast kijk ik kritischer naar de zorg die ik verleen. Ik ben meer bezig met richtlijnen en of mijn aanpak wel de beste is voor de patiënt. Ook werd ik lid van de verpleegkundige adviesraad. De beroepsprofielen zorgen voor meer loopbaanmogelijkheden en dat ik me meer kan ontwikkelen. Dit maakt dat ik nog trotser ben op mijn vak. Jezelf ontwikkelen smaakt naar meer. Als ik in juni mijn diploma heb, ben ik zeker nog niet uitgeleerd.’



# Het beroep in ontwikkeling

De zorg wordt steeds complexer. De patiënt en de vraag van de patiënt verandert. Aangezien jij dichtbij de patiënt staat, verandert er ook veel voor jou. Er is een goede mix aan zorgprofessionals nodig die op de juiste plekken en momenten wordt ingezet. Aan de basis van het beroep van verpleegkundige, verzorgende en verpleegkundig specialist liggen de beroepsprofielen. In januari 2016 heeft V&VN, samen met andere betrokken partijen, in een advies aan de minister van VWS een voorstel gedaan voor toekomstbestendige beroepsprofielen voor verpleegkundigen en verzorgenden. Het belangrijkste in dat advies is: er wordt op twee niveaus (mbo en hbo) opgeleid tot verpleegkundige; maak dat ook zichtbaar in het beroep. Er is een start gemaakt met de invoering van de beroepsprofielen. Daar gaan we mee verder in 2018.

## Beroepsprofielen: wat verandert er voor jou?

Voor het eerst komen er twee verpleegkundige beroepen: een mbo-opgeleide verpleegkundige en een hbo-opgeleide verpleegkundige. Daarvoor zijn nieuwe opleidingsprofielen, functieprofielen en een ander HR-beleid nodig. Met als doel voorbereid te zijn op de patiëntenzorg voor de toekomst. Alle verpleegkundigen en verzorgenden zijn daarbij heel hard nodig. Als verpleegkundige of verzorgende kijk je vanuit je eigen ambitie, ervaring, kennis en kunde hoe jij je toekomstige rol wilt invullen. Duidelijke antwoorden op vragen als: 'Wat betekenen de

beroepsprofielen voor mij persoonlijk en hoe gaat dit eruit zien in mijn werkomgeving?', zijn er nog niet voor iedereen. We ontvangen dan ook veel vragen van onze leden over de beroepsprofielen. Vooral verpleegkundigen die oorspronkelijk de inservice-opleiding hebben gedaan, aangevuld met aanvullende, gespecialiseerde, scholing, stellen vragen en uiten hun zorgen voor de toekomst. We hebben de minister van VWS geadviseerd om een goede overgangsregeling te ontwikkelen die recht doet aan de kennis en ervaring van de huidige groep verpleegkundigen, waaronder inservice-opgeleide verpleegkundigen. Op basis van

vragen en zorgen van leden zien we het als een belangrijke verantwoordelijkheid om de beroepsgroepen te informeren over de nieuwe ontwikkelingen rond de beroepsprofielen. We organiseren bijeenkomsten, telefonische spreekuren, informeren VAR's en gaan in op individuele vragen. Zodat jij als verpleegkundige of verzorgende zicht krijgt op wat de nieuwe beroepsprofielen voor jou betekenen. En zodat je zelf op basis van goede informatie een passende keuze kunt maken over de invulling van je beroep. De website van V&VN biedt altijd de laatste up-to-date informatie. Via het jaarlijkse ledenonderzoek van V&VN meten we of leden zich daadwerkelijk geïnformeerd voelen.

## Wat verandert er voor andere betrokkenen?

V&VN brengt jouw standpunten over op alle plaatsen waar beslissingen worden genomen. Dit betekent dat we invloed uitoefenen op de veranderende wetteksten, bijvoorbeeld in de te wijzigen Wet BIG, de overgangsregeling en alle samenhangende regelgeving. We monitoren voortdurend of onze standpunten zijn overgenomen in de relevante wetgeving. En we brengen beleidsmakers op de hoogte van de impact van de ontwikkelingen. Een goede dialoog met onze leden en een goede lobby in Den Haag zijn in dit verband onmisbaar.

## Een actuele beroepsnorm deskundigheidsbevordering

In een beroepsprofiel staat wat je als verpleegkundige of verzorgende moet kennen en kunnen. Dit beroepsprofiel vormt de basis voor de opleiding en het geeft aan wat er van jou als gediplomeerde wordt verwacht. Dat laatste is door de beroepsgroep uitgewerkt in de beroepsnorm deskundigheidsbevordering. Aanpassing van het beroepsprofiel vereist dus automatisch een aanpassing van de beroepsnorm deskundigheidsbevordering. Dat pakken we op in 2018. We besteden daarbij aandacht aan allerlei vormen van leren, in de klas, groepsgewijs, onderling, via e-learning, of op de werkvloer. Het gaat ons niet alleen om het kennen van de beroepsnorm, maar ook om het

toepassen ervan in het dagelijks handelen. Ons doel is dat negentig procent van onze leden de geactualiseerde beroepsnorm deskundigheidsbevordering kent en gebruikt. Dit peilen we via het Ledenonderzoek. Eind 2018 is helder hoe we de beroepsnorm deskundigheidsbevordering vertalen naar het Kwaliteitsregister V&V.

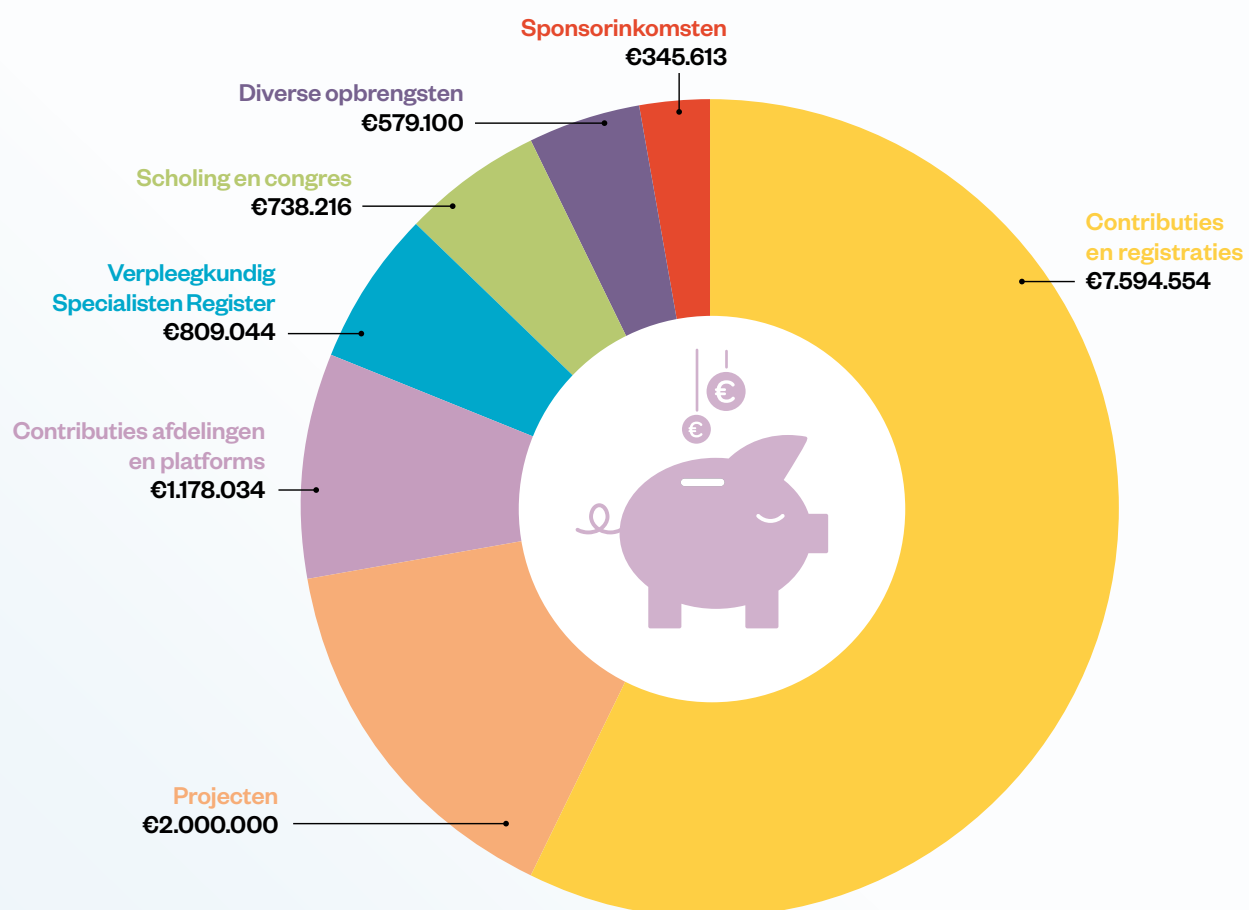
## Het gesprek over expertisegebieden

De beroepsprofielen beschrijven het beroep in algemeen geldende competenties. Deze competenties gelden voor elke willekeurige verpleegkundige, onafhankelijk van de setting of specialisatie waarin zij werkt. Kinderverpleegkundigen, longverpleegkundigen en vele andere gespecialiseerde groepen hebben beschreven welke competenties zij méér of anders nodig hebben dan generalistisch werkende verpleegkundigen om hun vak goed uit te oefenen. Deze expertisegebieden beschrijven de aanvullende competenties die de verschillende verpleegkundigen nodig hebben wanneer zij in een bepaalde context of met specifieke aandachtsgebieden werken. In 2018 gaan we deze expertisegebieden verder professionaliseren en een plek geven in het Kwaliteitsregister V&V.

## Volledig inzicht in voorbehouden handelingen

We hebben nog geen volledig beeld van wat er in de verschillende sectoren aan verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten wordt gevraagd op het gebied van de voorbehouden en de risicovolle handelingen. In 2018 zorgt V&VN voor een compleet beeld van deze handelingen voor alle beroepen: verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten.

# Opbrengsten



## Contributies en registraties:

opbrengsten uit contributies van het basislidmaatschap van V&VN en registratie in het Kwaliteitsregister V&V. De Ledenraad van V&VN bepaalt ieder jaar de contributie van V&VN.

**Projecten:** subsidie-inkomsten voor de uitvoering van projecten.

**Contributiones afdelingen en platforms:** de afdelingen en platforms van V&VN bekostigen hun activiteiten uit eigen (contributie-)inkomsten. Naast de inkomsten uit contributie hebben de afdelingen ook inkomsten uit onder meer scholing en sponsoractiviteiten.

**Verpleegkundig Specialisten Register:** V&VN voert op basis van artikel 14 Wet BIG het Verpleegkundig Specialis-

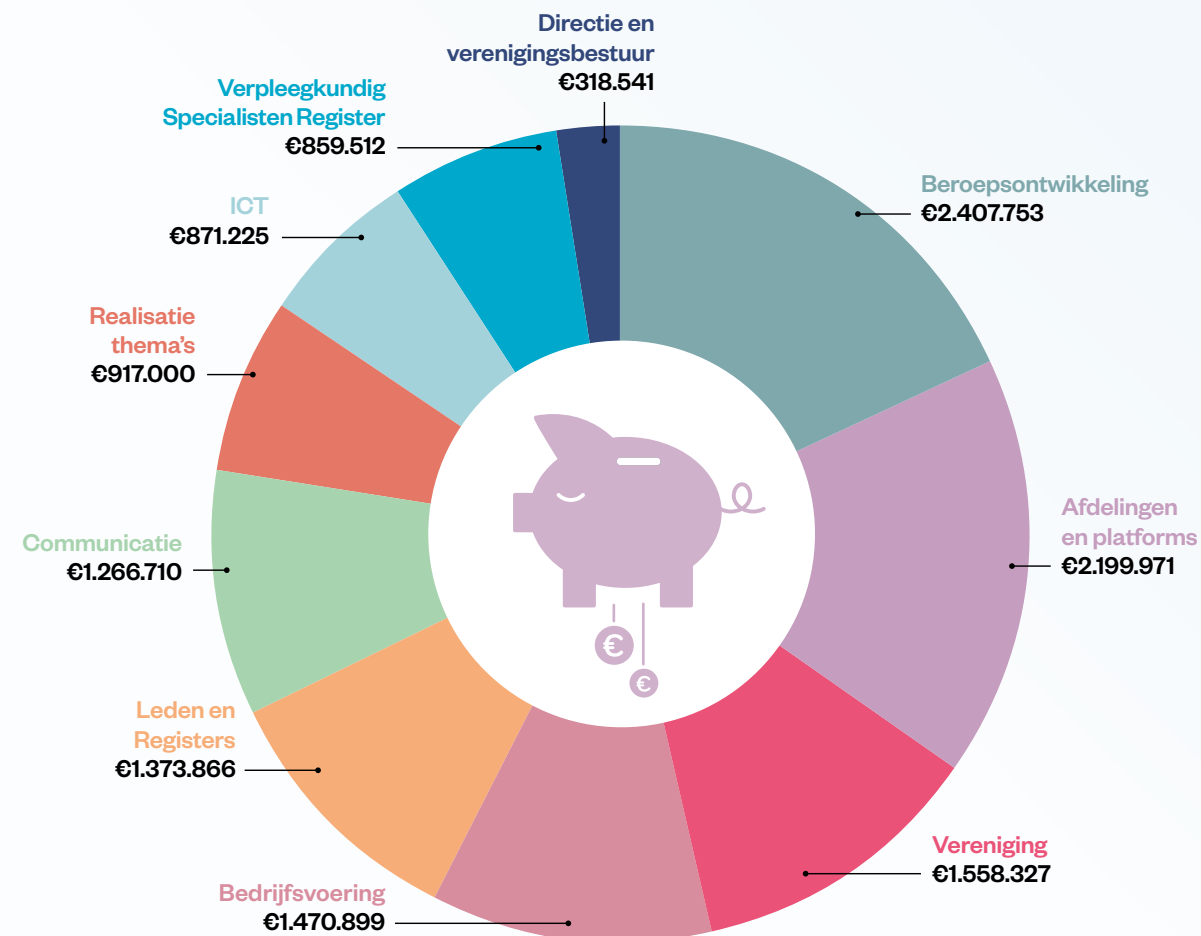
ten Register. Dit register is financieel onafhankelijk van V&VN - de inkomsten bestaan uit door de minister van VWS vastgestelde tarieven - maar de verantwoording maakt wel onderdeel uit van de begroting en jaarrekening van V&VN.

**Scholing en congres:** inkomsten uit inschrijvingen voor congressen en scholingen van afdelingen en platforms en V&VN Academie.

**Diverse opbrengsten:** onder meer uit zaalverhuur, sprekers, boeken, insignes voor afgestudeerde verpleegkundigen en het programma Excellente Zorg.

**Sponsorinkomsten:** inkomsten van afdelingen en platforms van sponsor-gelden. Deze worden ingezet ter financiering van scholing en congressen.

# Kosten



**Beroepsontwikkeling:** kosten voor beroepsontwikkeling, inclusief de kosten voor scholing en congres.

**Afdelingen en platforms:** de afdelingen en platforms maken integraal onderdeel uit van de rechtspersoon V&VN. De financiële verantwoording verloopt via de begroting en jaarrekening van V&VN. De inhoudelijke verantwoording van de afdelingen en platforms is terug te vinden in de eigen jaarplannen, zie hiervoor: [www.venvn.nl/afdelingen](http://www.venvn.nl/afdelingen).

**Vereniging:** kosten van verenigingszaken, inclusief het ondersteunen van afdelingen en platforms, (regio-)bijeenkomsten, lidmaatschappen en samenwerkingsverbanden.

**Bedrijfsvoering:** kosten van de teams HR, Financiën, Secretariaat, en overige kosten zoals huur en schoonmaak.

**Leden en Registers:** kosten die direct voort-

komen uit de werkzaamheden voor het in stand houden en vernieuwen van de registers en personeelskosten en kosten die voortkomen uit de werkzaamheden van de ledenservice.

**Communicatie:** kosten van communicatie, inclusief de kosten voor woordvoering & pr, V&VN Magazine en webbeheer.

**Realisatie thema's:** additionele ruimte die gemaakt is in de begroting voor het realiseren van de genoemde thema's in het jaarplan.

**ICT:** kosten van alle inspanningen op het gebied van automatisering.

**Verpleegkundig Specialisten Register:** zie toelichting bij opbrengsten.

**Directie en Bestuur:** onder meer salaris van directeur en voorzitter, vacatiegelden voor het verenigingsbestuur en Ledenraad en overige kosten (o.a. lidmaatschappen, advies en zaalhuur).

# Deskundig en bekwaam

**Jij bent dé expert in het verpleegkundig of verzorgend domein. Zo kun je een belangrijke bijdrage leveren aan kwaliteitsverbeteringen in de zorg. Die inbreng vanuit de beroepsgroep is cruciaal. V&VN vindt het als beroepsvereniging van groot belang dat verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten deskundig zijn en blijven. Daarom checkt V&VN voortdurend bij leden wat de ontwikkeling van die deskundigheid bevordert en in de weg staat. Zo krijgen we inzicht in de knelpunten die verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten ervaren in hun dagelijkse werkzaamheden. Daar gaan we mee aan de slag.**

Bijvoorbeeld door instrumenten te ontwikkelen die je ondersteunen bij het vergroten van je bekwaamheid. Als verpleegkundige, verzorgende of verpleegkundig specialist ben je zelf verantwoordelijk voor je eigen deskundigheid. In het jaarlijkse ledenonderzoek van V&VN peilen we of leden dat ook zo zien. En we peilen of leden zich door V&VN geholpen voelen om die verantwoordelijkheid te pakken. De digitalisering van de vereniging, waarmee we in 2018 van start gaan, draagt bij uitstek bij aan het goed organiseren van deze actieve dialoog met onze leden.

## Ontwikkelen van de juiste instrumenten

Slechte overdrachten, onnodige handelingen en registraties, systemen die niet met elkaar

‘praten’. Het zijn enkele voorbeelden van de knelpunten die de beroepsgroep ervaart in de uitoefening van het beroep. Geen wonder: richtlijnen en registraties worden te vaak als doel ingezet. Wij vinden ze alleen nuttig als ze de directe patiëntenzorg ten goede komen. Voor de knelpunten zijn verschillende oplossingen denkbaar. Bijvoorbeeld door de ontwikkeling van kwaliteitsstandaarden die niet van bovenaf zijn opgelegd, maar zijn opgesteld vanuit onze eigen beroepsgroep. Waarbij het verpleegkundige en verzorgende werk centraal staat naast het medische probleem. Daar werken we in 2018 hard aan. Ook werken we verder aan het ontwikkelen van (online) scholing. En het eenduidig vastleggen en beter toegankelijk maken van informatie met de Kernset van V&VN. Met de Kernset zorgen we ervoor dat gegevens in de hele zorgsector vergelijkbaar

zijn, omdat ze op een eenduidige manier worden vastgelegd. Via specifieke indicatoren meten we of de gewenste uitkomst behaald is.

## V&VN als kennispartner

Heb je een scholingsvraag? Wil je je bekwaamen in nieuwe ontwikkelingen? Wil je af van het gevoel tekort te schieten in de zorg voor jouw cliënten? Daar speelt V&VN op in. De V&VN Academie verschuift van een aanbieder van scholing, naar een wegwijzer in kennis. De leervraag van de zorgprofessional is leidend. Dat betekent dat we de komende jaren toewerken naar meer interactie met leden en delen van kennis. Ontbreekt het aanbod? Dan ontwikkelt V&VN zelf scholingen. Denk hierbij niet alleen aan traditionele vormen van scholing, maar ook nieuwere vormen, zoals ervaringsleren in de Participatiekliniek van V&VN (die in 2018 wordt voortgezet). Ook bij de evenementen die V&VN zelf organiseert, zoals verenigingsbijeenkomsten en gastlessen, staat de bevordering van deskundigheid en bekwaamheid centraal. Onze belofte aan leden: V&VN helpt je de kennis te vinden die jij nodig hebt voor de beste patiëntenzorg. Via het ledenonderzoek meten we of leden zich geholpen voelen in de beantwoording van hun scholingsvragen.

## Kwaliteitsregister V&V onmisbaar

De zorg wordt steeds complexer en jij wilt aan blijven sluiten. Daarom is het van belang dat je je vak goed bijhoudt. In het Kwaliteitsregister V&V kun je laten zien hoe vakbekwaam je bent; een portfolio van je kennis. En je kunt aantonen dat je voldoet aan de beroepsnorm deskundigheidsbevordering.

Begin 2018 zijn maar liefst 85.000 verpleegkundigen en verzorgenden geregistreerd. Eind 2018 zijn dat er 10.000 meer. Nog niet iedereen die ingeschreven staat is even actief in het bijhouden van zijn portfolio in het register. We streven ernaar de actieve registraties in 2018 te zien toenemen met 10.000 zorgprofessionals. Zodat steeds meer verpleegkundigen en verzorgenden aantoonbaar deskundig zijn en blijven.

Het belang van een instrument als het Kwaliteitsregister V&V neemt de komende jaren toe. Onder meer vanwege de politieke voornemens om het bijhouden van deskundigheid wettelijk te verplichten, zoals beschreven in wetsvoorstel BIG II. Om ervoor te zorgen dat het Kwaliteitsregister V&V goed aansluit bij de wensen van de

gebruikers, gaat V&VN in 2018 verder in gesprek met leden en stakeholders over wensen en verwachtingen. Ons streven: eind 2018 beoordelen geregistreerden de gebruikersvriendelijkheid van het Kwaliteitsregister V&V met minimaal een 8. De inrichting van een registratiecommissie is een mogelijke volgende stap. Ook bekijken we de mogelijkheden om het Kwaliteitsregister V&V te koppelen met andere systemen.

## Wetenschappelijk College Verpleegkunde

Zijn de verpleegkundige handelingen die je uitvoert nodig en effectief? Als verpleegkundige, verzorgende of verpleegkundig specialist ben je voortdurend bezig de juiste keuze in zorg te maken, voor en met je patiënten. Voor het maken van goede keuzes is het belangrijk dat we verpleegkundige expertise wetenschappelijk onderbouwen. Daarom is in 2017 het Wetenschappelijk College Verpleegkunde opgericht. Een onafhankelijk platform voor kennisontwikkeling en -borging. Doel: het steunen en initiëren van wetenschappelijk verpleegkundig onderzoek. En de verbinding maken met de praktijk. In 2018 wordt het Wetenschappelijk College Verpleegkunde verder ingericht.

## Nieuwe indeling verpleegkundig specialismen

Eind 2017 stelde het College Specialismen Verpleegkunde (CSV) een nieuwe indeling in verpleegkundig specialismen voor aan minister Bruno Bruins van VWS. Het advies: twee specialismen voor verpleegkundig specialisten in plaats van vijf. Wanneer dit advies wordt overgenomen, komt de oude indeling te vervallen. In 2018 en 2019 verwerken we de gevolgen in de betreffende wetgeving, besluiten en overgangsregelingen, het beroepsprofiel voor de verpleegkundig specialist en in de opleidingsprogramma's. Hierbij sluiten we aan op alle andere ontwikkelingen rond het verpleegkundig en verzorgend beroep, zoals omschreven in het vorige hoofdstuk. V&VN draagt er samen met betrokken partijen zorg voor dat de nieuwe indeling in verpleegkundig specialismen op 1 januari 2020 kan worden ingevoerd. Samen met de afdeling V&VN Verpleegkundig Specialismen werken we ook in 2018 verder aan de doorontwikkeling van het beroep van de verpleegkundig specialist.



Ronald van Gool is verpleegkundig specialist ggz en voorzitter van de verpleegkundige adviesraad (VAR) GGZ InGeest.

**H**oe verbeter je de patiëntenzorg? Niet alleen via artsen, ook door verpleegkundige zorg en behandeling. Verpleegkundigen zien cliënten immers het meest. Daarom leggen wij binnen InGeest de focus op verpleegkundig, klinisch leiderschap. We ontwikkelen hiervoor een speciale scholing voor alle verpleegkundigen in onze instelling. Zo kunnen zij straks beter hun cliënten bijstaan in hun herstel, hen adviseren op hun eigen kennisgebied en projecten opzetten waar patiënten iets aan hebben. We ontwikkelen bijvoorbeeld een programma om cliënten met een psychose te ondersteunen bij het stoppen met roken. Dat is door patiënten én medewerkers gevolgd. Minder managers, meer zelf organiseren, daar draait het om. Aanschuiven aan tafels waar beleid wordt gemaakt en het verschil maken.'

**'Meer zelf organiseren, daar draait het om'**



venvn.nl/  
invloed

## Invloed en leiderschap

Hoe zorg je dat de grootste beroepsgroep in een zorgorganisatie echt gehoord wordt? Verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten zijn van onschatbare waarde voor hun patiënt of cliënt. Er zijn echter zaken die de uitoefening van het beroep belemmeren, bijvoorbeeld onvoldoende collega's, onvoldoende mogelijkheden om bij te scholen, grote administratieve druk of oneigenlijke taken. De beroepsgroep ervaart weinig invloed op het werk. Daarom is het belangrijk om in iedere zorgorganisatie effectieve zeggenschap goed te regelen. V&VN helpt leden bij het vergroten van invloed, het tonen van leiderschap en het organiseren van invloed binnen de organisatie. Bijvoorbeeld via de verpleegkundige of verzorgende adviesraad (VAR). Ook zorgen we voor een krachtige stem van de beroepsgroep in de politiek, bij stakeholders en richting pers en media.

### Leden in de schijnwerpers

Verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten zijn de kurk waar de zorg op drijft. Zij zijn echter behoorlijk bescheiden en zoeken de schijnwerpers niet op. V&VN ondersteunt leden om uit de schaduw te

stappen en op te komen voor zichzelf en voor hun vak. We stimuleren leden om hun zichtbaarheid en invloed te vergroten: voor zichzelf, de patiënt en de cliënt, de organisatie en voor het grote publiek. In 2018 brengen we verder in kaart op welke invloedrijke posities onze leden

actief zijn, bijvoorbeeld in de VAR's, bij gemeenteraden, bij universiteiten, in bestuurlijke functies en in richtlijncommissies. Deze informatie gebruiken we om een goed overzicht te krijgen van leden die V&VN willen en kunnen vertegenwoordigen bij bijeenkomsten, overleggen, interviews en andere mediaoptredens.

### Zeggenschap in je organisatie

Het is belangrijk dat verpleegkundigen en verzorgenden, als grootste beroepsgroep in de zorg, direct invloed uitoefenen op het beleid van hun organisatie. Daarom blijven we ons inzetten voor oprichting, ondersteuning en monitoring van VAR's. We ondersteunen verpleegkundige of verzorgende adviesraden – en andere VAR-varianten – bij de inhoudelijke agenda. Ook stimuleren we VAR's om ervaringen uit te wisselen en stappen te zetten in de beïnvloeding. We organiseren in 2018 bijvoorbeeld 'de bestuurskamer', een participatiekliniek waarin VAR-leden door ervaringsleren meer te weten komen over invloed aan de bestuursafdeling. Na iedere bijeenkomst evalueren we de tevredenheid van de aanwezige VAR-leden over de kwaliteit van de bijeenkomsten. V&VN bindt VAR's en VAR-leden aan het platform V&VN VAR en aan de digitale community die we voor het platform opzetten. Eind 2018 is een digitale community ingericht waarin tachtig procent van de VAR's hun weg weet te vinden. V&VN zet zich in voor een verdere stijging met 20 procent van het aantal VAR's in Nederland. Via V&VN's Excellente Zorg onderzoeken we of de inzet van een VAR in een organisatie een positieve (meetbare) invloed heeft op de kwaliteit van zorg.

### Ambassadeurs

Wie kan het beter zeggen dan de beroepsgroep zelf? In 2016 en 2017 staken we veel energie in het opleiden van verpleegkundigen, verzorgen-

den en verpleegkundig specialisten als ambassadeur van de beroepsgroep. Daar gaan we mee door. In 2018 gaan we honderd nieuwe ambassadeurs werven en inzetten. We zoeken ambassadeurs in alle sectoren, van de wijk tot de verstandelijk gehandicaptenzorg. En we richten ons op alle beroepsgroepen: verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten. Ook de inzet van studenten als ambassadeurs in de ouderenzorg zetten we in 2018 voort. Wat heb je hier als lid aan? Politiek, stakeholders en de media kunnen niet meer om verpleegkundigen en verzorgenden heen: de zichtbaarheid van de beroepsgroep neemt in 2018 toe. Ook het persoonlijk leiderschap van onze leden neemt door het ambassadeurs-traject toe, zo blijkt uit een specifieke uitvraag bij onze leden.

### Invloed in alle sectoren

V&VN vormt de spreekbuis van alle verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten in Nederland. Wij zijn voortdurend in gesprek met vertegenwoordigers van patiënten- en cliëntenorganisaties, beleidsmakers, landelijke en gemeentelijke overheden, zorgaanbieders, verzekeraars en cao-partijen uit alle sectoren van de zorg. Alles om de belangen van de beroepsgroep goed voor het voetlicht te kunnen brengen. In 2018 blijven we dit doen. We richten ons vooral op de thema's uit dit jaarplan en formuleren daar duidelijke standpunten op. Hierdoor kunnen we nog effectiever optreden bij de ontwikkeling van nieuw beleid. Daar mag de stem van de beroepsgroep niet ontbreken.

*Margriet van der Molen is verzorgende in een verpleeghuis en lid van het platform V&VN Verzorgenden. In twintig jaar heeft ze het vak erg zien veranderen.*

**B**ewoners hebben nu complexere zorg nodig, omdat ze veel later hier komen wonen. We doen het werk nu met minder mensen. Bovendien hebben we meer taken gekregen, zoals koken en wassen. Soms vind ik het zwaar. De bewoners hebben recht op goede zorg, maar dat gaat weleens ten koste van onszelf. Maar als iemand dan zegt: 'Ik ben zo blij dat jij er weer bent', ben ik alles weer vergeten. Toch is het nodig om de verzorgenden beter op de kaart te zetten. We werken met ons hart en dat verdient meer waardering. Daarom ben ik lid van V&VN, een belangrijke gesprekspartner met de politiek. En het is fijn om in contact te komen met andere verzorgenden.'

**'Soms gaat goede zorg ten koste van onszelf'**



# Arbeidsmarkt

**Maatschappelijke ontwikkelingen zorgen voor een andere, grotere, complexere zorgvraag. Tegelijkertijd worden alle sectoren in de zorg nu en in de komende jaren geconfronteerd met een grote krapte aan verpleegkundigen en verzorgenden op de arbeidsmarkt. De gevolgen zijn ingrijpend voor zowel de beroepsgroep als de patiënten. V&VN pleit voor betere werkomstandigheden zodat de huidige verpleegkundigen en verzorgenden de zorg niet verlaten. V&VN pleit ook voor maatregelen die leiden tot een veel grotere instroom van professionals. Het terugdringen van de personeelstekorten is één van de grote uitdagingen voor de komende jaren. V&VN luidt hierover niet alleen de noodklok, maar draagt ook concrete oplossingen aan om de arbeidsmarktproblematiek te verkleinen. We kijken daarbij naar de zorgsector als geheel, omdat we willen voorkomen dat de personeelstekorten in het ene onderdeel van de zorg terugdringen en in het andere onderdeel daardoor juist verergeren.**

## Noodplan personeelstekorten

Er zijn maatregelen nodig om de onmenselijke effecten van de steeds groter wordende personeelstekorten in de zorg tegen te gaan. Samen met onze leden ontwikkelen we daarom een noodplan. Dit noodplan moet breed

gedragen worden, zowel door de beroepsgroep als door de betrokken partijen in de zorg. Het noodplan biedt oplossingen voor de werkdruk op korte termijn en het bestrijden van de personeelstekorten op lange termijn. Deze oplossingen hebben betrekking op onder meer de positionering van zorgprofessionals, goed

werkgeverschap, regionale samenwerking in de zorgketen, capaciteit van opleidingen en stageplaatsen, het bevorderen van de zij-instroom, strategisch personeelsbeleid en het belonen van goed werkgeverschap.

We peilen via het jaarlijkse ledenonderzoek of de leden waardering hebben voor de manier waarop V&VN uitvoering geeft aan het noodplan. Door onze grote ledenraadpleging over personeelstekorten in 2018 te herhalen meten we daarnaast of de werkdruk daadwerkelijk omlaag gaat, of de patiëntveiligheid verbetert en of de kwaliteit van geboden zorg omhoog gaat. Met behulp van de NIVEL-monitor brengen we in kaart hoeveel professionals er nu in de verschillende sectoren werken, hoeveel in- en uitstroom we verwachten en tot welke tekorten dit leidt. Op basis hiervan kunnen overheid en zorgsector gericht beleid ontwikkelen om personeelstekorten verder tegen te gaan.

## Werkzaamheden die je beter kunt laten

Eén van de onderdelen van het noodplan gaat over het terugdringen van onnodige administratie en taken die niet bij jouw werk als verpleegkundige, verzorgende of verpleegkundig specialist horen. De ledenraadpleging uit het najaar van 2017 wees ondubbelzinnig uit dat deze werkzaamheden een onnodig groot beslag leggen op de werktijd van zorgprofessionals. Ook vanuit wetenschappelijk oogpunt wordt er gewezen op activiteiten die zorgverleners wél doen, maar eigenlijk beter kunnen laten (zie [venvn.nl/beterlaten](http://venvn.nl/beterlaten)). En op het belang van betekenisvol registreren: zoek uit wat het nut is van de registraties voor jouw handelen en jouw patiënt of cliënt, en maak hierover afspraken. Goede afstemming met werkgevers is hierbij cruciaal. V&VN ondersteunt de dialoog hierover en ontwikkelt een toolbox.

Naar aanleiding van de V&VN-actie #meerzorg-minderpapier heeft de minister eind 2017 afspraken met de sector gemaakt om registratielast terug te brengen tot gemiddeld 15 procent van de werktijd van verpleegkundigen

en verzorgenden. V&VN bewaakt dat deze afspraken ook daadwerkelijk leiden tot een sterke vermindering van administratielast voor verpleegkundigen en verzorgenden in 2018. Ook dit meten we bij onze leden.

## Hèt vak van de toekomst

Het vak staat in de schijnwerpers. Via een continue publieke dialoog en campagnes positioneren we de verzorgende en verpleegkundige beroepen als de beroepen van de toekomst en blijven we tegelijkertijd aandacht vragen voor de arbeidsmarktproblematiek. Zodra het noodplan voor de personeelstekorten voortvarend in werking treedt, en alle partijen hun rol pakken, zet V&VN volop in op de boodschap: 'Wij hebben prachtige beroepen, zijn volop in beweging, ervaren veel mogelijkheden om door te groeien en hebben veel nieuwe collega's nodig om de werkdruk te verminderen.'

Via het jaarlijkse ledenonderzoek monitoren we of de leden zich herkennen in de balans die V&VN aanbrengt tussen het benadrukken van de positieve kanten van het vak en het benoemen van uitdagingen en knelpunten.

## eHealth als oplossing?

Op veel plaatsen worden technologische en eHealth-toepassingen genoemd als mogelijke oplossing voor een deel van de personeelstekorten. Ook domotica en robotica kunnen bijdragen. In 2018 verkennen we op welke manier deze toepassingen kunnen bijdragen aan het verminderen van de krapte op de arbeidsmarkt.

## ‘We hebben elkaar nodig voor het geven van goede zorg’

*Henriëtte van den Broek is verzorgende IG in de wijk en V&VN-ambassadeur. Ze wil het vak beter op de kaart zetten.*

**V**roeger draaide ons werk vooral om zorgen-voor: ‘Dat doe ik wel even voor u.’

Nu maken we meer gebruik van het netwerk rondom de cliënt, zoals familie, burens en vrijwilligers. Dat vraagt extra vaardigheden, zoals goed communiceren en

kritisch kijken naar wat de cliënt nodig heeft. Echt een uitdaging. Het is zo’n mooi vak: je mag deel uitmaken van iemands privéleven, deelt een lach en een traan. Als ambassadeur wil ik de verzorgende IG beter op de kaart zetten. Duidelijk maken dat de (wijk-)verpleegkundigen en de verzorgenden elkaar nodig hebben voor het geven van goede zorg in de wijk. Mijn droom? Dat verzorgenden aanschuiven bij kennisgroepen in de organisaties.’



# Zorg voor ouderen

**Thuis oud worden, we willen het allemaal. Het is prachtig dat Nederland zo is ingericht dat je zo lang mogelijk thuis kunt blijven wonen, met hulp van thuiszorg en wijkverpleging. Als je steeds meer autonomie moet inleveren, helpen de (wijk-)verpleegkundigen en verzorgenden mensen een nieuwe balans te vinden. Uitgaand van wat wèl kan, wat wèl mogelijk is. Verpleegkundigen en verzorgenden in de wijk signaleren ook hele wezenlijke andere problemen, zoals eenzaamheid. Als het thuis niet meer lukt, wordt er meebewogen in andere oplossingen, een eerstelijnsverblijf of een verpleeghuis. Samen met ouderen en hun naasten organiseer je de juiste zorg op de juiste plek. Mèt de juiste zorgprofessional op de juiste plek.**

De zorg voor ouderen beperkt zich niet tot alleen de verpleeghuiszorg of de wijk: ook in andere sectoren kijken we vanuit het perspectief van de oudere naar de juiste zorg. Met meer dan 90.000 leden, vertegenwoordigd in alle sectoren, werken we samen aan deze beweging. Daarnaast is het van groot belang dat er óver de bestaande schotten, wetten en financieringsstromen heen naar de zorg voor ouderen wordt gekeken.

## Kwaliteitskaders

Als beroepsgroep kunnen we de zorg mooier, beter en veiliger maken en daar denken we

graag over mee. We zijn net als eerdere jaren betrokken bij de ontwikkeling van de kwaliteitskaders en we voeren opdrachten uit om kwaliteitsverbetering te realiseren. Zo ontwikkelen we in 2018 voor het kwaliteitskader verpleeghuiszorg een handreiking en indicatoren die daadwerkelijk aansluiten bij waar je als verpleegkundige of verzorgende behoefte aan hebt. De handreiking personeels-samenstelling draait om: wie en wat heb je nodig om bewoners in een verpleeghuis goede zorg te bieden? We ontwikkelen ook indicatoren voor de basisveiligheid in de verpleeghuiszorg, vanuit de vraag: wat heb jij nodig om de basisveiligheid van de bewoners van het

verpleeghuis te vergroten? Via het ledenonderzoek brengen we in kaart hoeveel leden zich hierdoor geholpen voelen.

We voelen ons, samen met andere stakeholders, verantwoordelijk voor een goede bestemming van de in het Regeerakkoord toegezegde € 2,1 miljard voor het voldoen aan nieuwe normen binnen het kwaliteitskader verpleeghuiszorg.

## Preventie hoger op de agenda

Als verpleegkundige, verzorgende of verpleegkundig specialist ben je als geen ander in staat om te zorgen dat ouderen langer zelfredzaam blijven en de regie van hun leven behouden. We voeren een voortdurende lobby om belemmeringen in de preventieve zorg weg te nemen en daarmee de druk in de acute zorg te verminderen.

Als we het hebben over preventie moeten we als zorgprofessionals ook naar onszelf kijken: wat voor hygiënemaatregelen neem jij? Wat kun je zelf doen om infecties van cliënten, patiënten of bewoners te voorkomen? Door onze deelname aan het Antibioticaresistentieprogramma leveren we een bijdrage aan infectiepreventie en het voorkomen van (verdere) toename van antibioticaresistentie in verpleeghuizen. Een groeiend probleem, waar we allemaal mee te maken kunnen krijgen. Want wanneer je in een verpleeghuis woont of werkt, loop je meer risico op besmetting.

## Aandacht voor levensvragen

Als zorgprofessional kom je in contact met cliënten en patiënten die stralen van levensgeluk. Maar ook met mensen die zich afvragen waarvoor ze de volgende dag hun bed eigenlijk nog uit zouden komen. Maar hoe herken je dat iemand met deze levensvragen worstelt? En hoe

kun jij, als verpleegkundige, verzorgende of verpleegkundig specialist hierover het gesprek aangaan? V&VN ontwikkelt ook in 2018 handvatten om hiermee om te gaan. Bijvoorbeeld door gespreksmethoden als een moreel beraad te organiseren rond een ethisch onderwerp, zoals een voltooid leven. Daarnaast zorgen we ervoor dat de ethische kant van zorgverlening onderdeel uitmaakt van alle instrumenten en standaarden die we ontwikkelen. Zo werkt V&VN aan de ontwikkeling van kwaliteitsstandaarden rond eenzaamheid en het slaap/waakritme.

venvn.nl/  
zorgvoor  
ouderen

Sonja Kersten is directeur V&VN.

**D**e personeelstekorten in de zorg en de hoge werkdruk zullen in 2018 niet ineens verdwenen zijn. Toch hoop ik dat we het komend jaar een keerpunt bereiken, zodat verpleegkundigen en verzorgenden een beetje meer adem krijgen om met passie hun beroep uit te oefenen. Ik gun onze leden dat er ook eens voor hén gezorgd wordt. Natuurlijk, we hebben zelf ook invloed op de werkdruk. Door in teamverband onnodige administratie te schrappen. Door het niet uitvoeren van oneigenlijke taken die ten koste gaan van de zorg voor patiënt of cliënt. Maar er zijn ook andere partijen die in beweging moeten komen om de problemen op de arbeidsmarkt op te lossen. Daarom is het goed dat we in het afgelopen jaar luid en duidelijk hebben laten horen hoe verpleegkundigen en verzorgenden het water tot de lippen staat. Balans blijft belangrijk: ook het komend jaar zullen we daarom de mooie verhalen over ons vak blijven vertellen. En aandacht vragen voor de inhoud. Want V&VN is van de inhoud. Dialoog betekent voor onze leden: inhoud delen. Op mooie bijeenkomsten waar iedereen merkbaar energie van krijgt. Bij scholing en in ambassadeurstrajecten. Op de Dag van de Verpleging. Zelf merk ik altijd hoeveel ik leer tijdens werkbezoeken. Die komen ook het volgend jaar weer volop in mijn agenda. Gesprekken met verpleegkundigen en verzorgenden in het hele land geven inzicht in de ontwikkeling van het vak en wat we nodig hebben om kwaliteit te kunnen blijven leveren. Daarmee kan ik verder aan de overlegtafels en in Den Haag.

In 2018 zetten we een grote stap in het mogelijk maken van dialoog door het bouwen – mét de leden – aan een digitaal platform. Een open digitale vereniging waar we ervaringen kunnen delen, vragen kunnen stellen en antwoorden kunnen vinden. Waar we elkaar sneller en makkelijker dan ooit kunnen ontmoeten. Ik kijk ernaar uit!

‘We laten  
luid en duidelijk  
van ons horen’

## Wij, V&VN

### Leden zien, horen en helpen!

V&VN is een snel groeiende vereniging. Ons mantra ‘leden horen, zien en helpen’ is leidend in alles wat we doen. De manier waarop we leden binden en boeien verandert. Naast fysieke bijeenkomsten ontwikkelen we een digitale vereniging. We werken met enthousiasme aan het onweerstaanbaar maken van het Kwaliteitsregister V&V, zodat dit de logische keuze wordt en blijft voor verpleegkundigen en verzorgenden om hun bekwaamheid in aan te tonen. We werken aan bewustwording, aan beweging en aan ontwikkeling. In 2015 formuleerden de leden van V&VN een duidelijke opdracht voor hun beroepsvereniging: zorg dat V&VN op 1 januari 2019 één sterke vereniging is, met tenminste 100.000 leden, van wie 75 procent zich actief betrokken voelt. Een ambitieuze uitdaging, die tot uiting komt in alle activiteiten van de medewerkers van V&VN. De volgende competenties staan dan ook centraal bij de medewerkers: we werken vanuit verbinding en samenhang, we zijn gefocust op resultaat en we betrekken de leden daarbij.

### Betrokken leden en werkgevers

Betrokken leden vormen de ruggengraat van onze vereniging. Daarom willen wij, naast de collectieve afspraken over lidmaatschap met werkgevers, ons ook richten op de instroom van individuele leden: zorgprofessionals die gemotiveerd zijn om bij deze prachtige beroepsvereniging te willen horen. We zien al een toename van de instroom van individuele leden. Die zet in 2018 door. Via het ledenonderzoek meten we hoe groot de actieve betrokkenheid is onder onze leden en hoe tevreden zij zijn over de ondersteuning door V&VN. Ook meten we of de naamsbekendheid van V&VN verbetert

onder de beroepsgroep en het algemene publiek. Hiervoor is in 2017 een nulmeting uitgevoerd. In de loop van 2018 krijgen leden de mogelijkheid om op Mijn V&VN deel te nemen aan online community's. Binnen deze community's kun je kennisdelen en samenwerken. Je kunt er ook blogs publiceren, lezen en becommentariëren. Of je mening over een bepaald onderwerp geven en daarmee invloed uitoefenen op het beleid van V&VN.

V&VN heeft met veel werkgevers afspraken gemaakt over de vergoeding van het lidmaatschap en de registratiekosten voor het Kwaliteitsregister V&V voor hun medewerkers. Wij blijven, ook in 2018, in gesprek om te zorgen dat wij goed kunnen inspelen op hun wensen en vragen rond registratie in het Kwaliteitsregister V&V en deskundig zijn en blijven van hun medewerkers. V&VN maakt zich er hard voor dat het register zich continu ontwikkelt, zodat het blijft aansluiten op de wensen van zowel verpleegkundigen en verzorgenden, als werkgevers en aanbieders van scholing.

### Jonge professionals

Jonge zorgprofessionals zijn van groot belang voor V&VN. De toekomst van het beroep ligt in hun handen. Zij maken de zorg en onze vereniging toekomstbestendig. Om deze groep bekend te maken met het bestaan van V&VN verlagen we het contributietarief voor studenten. Dat gaan we actief onder de aandacht brengen door naar de studenten toe te gaan, bijvoorbeeld door het geven van gastlessen. Ook maken we afspraken met opleidingsinstellingen en zoeken we studenten en jonge zorgprofessionals op sociale media waar zij actief zijn. Om de betrokkenheid te vergroten vragen we direct bij aanmelding aan (jonge) leden wat zij zelf willen en kunnen bijdragen aan V&VN.

# ‘Het vak moet aantrekkelijker worden voor jonge mensen’

*Shadira Monsanto is verpleegkundige in het Spaarne Gasthuis. Ze vindt het belangrijk om haar kennis goed op peil te houden.*

‘Patiënten zeggen weleens: geef mij maar een spuit, dan is het klaar. Het is dan mooi om te vertellen dat we pijn en andere klachten kunnen verlichten, zodat er meer tijd is om afscheid te nemen. Pijn en palliatieve zorg – die aandachtsgebieden passen echt bij mij. Om hierin

up-to-date te blijven, vind ik V&VN een betrouwbare bron. Ik weet dat hun informatie goed is en evidence-based. Dé uitdaging voor 2018 wordt: minder papier, meer zorg. En meer personeel. Het vak moet aantrekkelijker worden voor jonge mensen. Zelf kunnen we daar ook iets aan doen. Mijn team gaat misschien een pilot draaien waarin we extra taken schrappen. Als dat een succes is, kunnen we via V&VN andere teams hiervan op de hoogte brengen.’