

# V&VN in de schijnwerpers

Strategisch Plan 2015 - 2018

## Samenvatting: V&VN in de schijnwerpers

De activiteiten van V&VN zijn er op gericht haar doelgroepen in staat te stellen hun beroep op het hoogste kwaliteitsniveau en met passie professioneel uit te oefenen. De vereniging zorgt ervoor dat verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten zich bij de ontwikkeling en de uitoefening van hun beroep gesteund voelen. Hiertoe stelt V&VN normen en ontwikkelt zij standaarden waaraan de professionals zich kunnen spiegelen en waarmee de omgeving zicht krijgt op wat van verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten verwacht mag worden. V&VN gaat voor in de ontwikkelingen van de beroepen en stimuleert beleidsmakers tot het ontwikkelen van een systeem waarin de professionals gestimuleerd worden hun vak op het hoogste niveau uit te oefenen.

V&VN streeft er de komende jaren naar door te groeien tot een sterke vereniging met 100.000 leden die zich voor een groot deel actief betrokken voelen bij de vereniging en bij haar activiteiten. Hiertoe:

- is V&VN voortdurend in gesprek met leden, stakeholders en beleidsmakers
- creëert V&VN draagvlak voor de positie van de professionals
- neemt V&VN de leiding als dat in het belang van de leden nodig en wenselijk is
- is V&VN creatief, ruimdenkend en heeft uiteraard passie voor de zorg!

Om dit doel te bereiken worden vele activiteiten uitgevoerd. Deze activiteiten zijn gerubriceerd onder verschillende noemers, terug te vinden in de namen van de hoofdstukken van dit Strategisch Plan. De activiteiten die al in 2015 worden ingezet, worden nader uitgewerkt in het Jaarplan 2015. Dit Jaarplan 2015 wordt in november 2014 besproken met het verenigingsbestuur en met de Ledenraad van V&VN.

# Hoofdstukindeling

## Inhoud

Samenvatting: V&VN in de schijnwerpers.....	2
Inleiding .....	4
1. Waarom bestaan we? .....	5
2. Gewaagd doel .....	7
3. Het strategiehuis.....	9
4. Pijler 1 Realiseren van maatschappelijke erkenning.....	9
5. Pijler 2 Actieve dialoog met de (potentiele) leden .....	11
6 Pijler 3 Kwaliteit van het vak op het hoogste niveau .....	12
7 Het fundament: Betrouwbare dienstverlening en kernwaarden .....	13
8 Tenslotte.....	14

## Inleiding

Verpleegkundigen en verzorgenden vormen het hart van de gezondheidszorg in Nederland. Zij verrichten hun diensten in veel sectoren en bij zeer verschillende zorgvragers. Van ziekenhuis tot verzorgingshuis, en van thuiszorg tot op een militaire missie: ze zijn overal. Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (V&VN) is de representatieve beroepsvereniging voor alle verpleegkundigen en verzorgenden.

De uitdagingen waarvoor de beroepsgroepen zich de komende jaren zien gesteld, zijn groot: ten gevolge van demografische ontwikkelingen en de grote transities zal niet alleen de vraag naar zorg toenemen, maar ook de aard en complexiteit van de gevraagde zorg. Verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten vervullen een belangrijke (regie)rol in het totale aanbod van zorg. Voor de patiënt, de bewoner of de cliënt vormen zij daarmee het gezicht van de hulpverlening. Deze rol zal de komende jaren enorm in belang toenemen.

Dit beleidsplan gaat in op de bestaansredenen van V&VN, uitgewerkt in de belangrijkste doelstellingen voor de komende jaren. Alle activiteiten van V&VN zijn terug te voeren op de in dit document beschreven doelstellingen. De opbouw is als volgt: Eerst wordt ingegaan op het hoger doel van V&VN (de bestaansredenen) en het gewaagde doel (de groeidoelstelling). Deze worden vervolgens uitgewerkt in drie strategische pijlers (weergegeven in een zogenaamd "strategiehuis") die een duidelijke focus geven aan de activiteiten van de vereniging.

De activiteiten van V&VN strekken zich uit tot diverse sectoren. De tekst beoogt recht te doen aan de gebruikelijke benamingen in al deze sectoren. Vandaar dat soms gebruik wordt gemaakt van begrippen als "zorgvrager" in plaats van bijvoorbeeld patiënt/cliënt/bewoner. Met betrekking tot de doelgroepen geldt dat in de meeste gevallen wordt bedoeld op zowel de verpleegkundige als op de verzorgende en de verpleegkundig specialist. Omwille van de leesbaarheid wordt in sommige gevallen gesproken van "de leden" of van "de beroepsgroepen".

## 1. Waarom bestaat V&VN?

Wat is de authentieke en blijvende kern van V&VN; wat is het blijvende en onveranderlijke ankerpunt? Dit ankerpunt is van grote betekenis. Het biedt houvast en vormt een leidraad voor het handelen. Met het benoemen van dit “hogere doel” wordt ook inzicht gegeven in de beroepsgroepen die weliswaar werkzaam zijn in de zorg, maar die niet tot de primaire doelgroep behoren. De komende jaren zal nader worden uitgewerkt hoe met deze laatste beroepsgroepen zal worden omgegaan.

De bestaansreden van V&VN is als volgt gedefinieerd:

Onze doelgroepen in staat stellen hun beroep op het hoogste kwaliteitsniveau en met passie professioneel uit te oefenen

Deze definitie bestaat uit verschillende elementen die in het navolgende worden toegelicht.

<b>Doelgroepen</b>	<p><b>V&amp;VN is de beroepsvereniging voor de volgende doelgroepen:</b></p> <p><b>Verpleegkundigen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• HBO en MBO verpleegkundigen, opgenomen in BIG register<sup>1</sup></li> <li>• HBO en MBO verpleegkundigen Niet Praktiserend</li> <li>• Verpleegkundigen in opleiding</li> </ul> <p><b>Verzorgenden IG artikel 34</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verzorgenden IG die een formeel erkende verzorgende IG opleiding hebben voltooid (d.w.z. ook alle opleidingen tot verzorgende die zijn gelijkgesteld aan de VIG-opleiding)</li> <li>• Verzorgenden IG in opleiding</li> </ul> <p><b>Verpleegkundig specialisten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verpleegkundig specialisten opgenomen in het BIG register</li> <li>• Verpleegkundig specialisten in opleiding</li> </ul> <p>Nadrukkelijk wordt gesteld dat V&amp;VN zich primair richt op de <i>uitoefening van het beroep</i> (en dus niet op zaken van arbeidsvoorwaardelijke c.q. fiscale aard)<sup>2</sup>.</p>
--------------------	---

<sup>1</sup> De mate waarin V&VN verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten die na een schorsing of ontheffing uit het BIG-register zijn geschrapt toe moet laten als lid vraagt nog verdere uitwerking

<sup>2</sup> Dit heeft bijv. consequenties voor het beroep dat verpleegkundigen/verzorgenden die zorg verlenen als zelfstandige, op V&VN doen

<b>Passie</b>	<p>Passie heeft voor V&amp;VN meerdere betekenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Passie voor patiënten</li> <li>• Passie voor de verpleegkundige/verzorgende bijdrage</li> <li>• Passie voor het vak en voor de kwaliteit van de zorg</li> </ul>
<b>Hoogste kwaliteitsniveau</b>	<p>Hiermee wordt het hoogst haalbare kwaliteitsniveau binnen één van de beroepen bedoeld. Daarnaast bedoelen we er ook mee dat iemand zijn of haar eigen hoogste niveau kan bereiken door de individuele potentie helemaal te benutten. De professionele standaard vormt de basis van alle activiteiten.</p> <p>Met "hoogste kwaliteitsniveau" doelen we eveneens op de patiëntresultaten bij de verpleegsensitieve indicatoren (passend bij de definitie van gezondheid)<sup>3</sup>. Bejegening en attitude zijn belangrijke elementen voor het bereiken van het hoogste kwaliteitsniveau.</p>
<b>Professioneel</b>	<p>Professioneel houdt in dat het beroep wordt benaderd met alle eisen die aan een volwaardige beroepsuitoefening verbonden zijn</p>
<b>In staat stellen</b>	<p>Dit betreft de inspanningen die V&amp;VN levert om verpleegkundigen in brede zin van het woord in staat te stellen hun beroep op de juiste plaats en juiste wijze uit te oefenen. De vereniging doet dat op verschillende manieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Door onder andere bij maatschappij en stakeholders onder de aandacht te brengen wat de rol is die de doelgroepen van V&amp;VN spelen in de hele zorgketen;</li> <li>• Door verpleegkundigen en verzorgenden bewust te maken van (de potentie) van hun rol in de hele zorgketen;</li> <li>• Door te zorgen voor een erkend kwaliteitssysteem, waarmee het onderscheidend vermogen van de leden wordt vergroot;</li> <li>• Door verpleegkundigen en verzorgenden te helpen hun individuele potentie te leren kennen en concrete kennis en vaardigheden te ontwikkelen;</li> <li>• Door zorg te dragen voor richtlijnen en wetenschappelijke uitkomsten die de beroepsuitoefening helpen verbeteren.</li> </ul>

<sup>3</sup> *BMJ 2011;343:d4163 M.Huber et al:* Gezondheid is het vermogen van mensen zich aan te passen en een eigen regie te voeren, in het licht van fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven.

## 2. Gewaagd doel

*Wanneer je een schip wilt gaan bouwen  
 Breng dan geen mensen bijeen om timmerhout te sjouwen  
 Of te tekenen alleen  
 Voorkom dat ze taken ontvangen  
 Deel evenmin plannen mee  
 Maar leer eerst mensen verlangen  
 Naar de eindeloze zee*

Antoine de Saint-Exupéry

Het vastleggen van de bestaansredenen en de mogelijke consequenties daarvan brengt mensen nog niet automatisch in beweging. Er moet ook een doel zijn waar mensen voor opveren. Dat geldt net zo goed voor medewerkers en bestuursleden van de vereniging c.q. van de afdelingen en platforms, als voor de Ledenraad en voor de (potentiële) leden en stakeholders. Hoewel het "gewaagde doel" wordt beschreven als een gedroomd ideaal moet het ook realiseerbaar zijn en tastbaar genoeg om mensen zich hieraan te laten verbinden. Het gewaagde doel moet uitnodigen tot een pro-actieve houding en iets afdwingen.

Gewaagd doel:

In 2019 hebben we één sterke vereniging met 100.000 leden waarvan meer dan 75% zich (actief) betrokken voelt

Ook het gewaagde doel bestaat uit meerdere elementen:

<p><b>Eén sterke vereniging</b></p>	<p>Met één sterke vereniging doelt V&amp;VN op de mate waarin zij er in slaagt om met alle diversiteit die er binnen de vereniging bestaat toch met één gezamenlijke mening en uitstraling naar buiten treden. Om dit te bereiken moet meer samenhang worden gerealiseerd tussen de afdelingen onderling en tussen de afdelingen en het bureau. In plaats van de nadruk te leggen op onderlinge verschillen moet worden ingezet op een aantal sterke gezamenlijke speerpunten. Eenheid in verscheidenheid (het motto uit de grote fusie uit 2006).                  Waar mogelijk laat V&amp;VN verenigingen voor verpleegkundigen toe die nu nog zelfstandig zijn</p>
<p><b>100.000 leden</b></p>	<p>Het ultieme streven is dat V&amp;VN zo veel toegevoegde waarde levert dat alle professionals uit de drie doelgroepen zich bij haar aan willen sluiten (dit zijn er op dit moment zo'n 300.000). De eerste mijlpaal is dan ook het bereiken van 100.000 leden in 2019.                  Sommige leden zijn aangesloten door een collectief contract waarin de werkgever de lidmaatschapskosten voor zijn rekening neemt en zijn zich daar nauwelijks bewust van. Voor deze leden heeft V&amp;VN mogelijk minder individuele waarde. Dit veranderen is één van de grote uitdagingen de komende tijd.                  De ledengroei wil V&amp;VN vooral realiseren met leden die er zelf bewust voor kiezen. De leden zijn idealiter evenredig (naar rato van de totale groep per beroep) verdeeld over de potentiële doelgroepen.</p>

<b>(Actief) betrokken voelen</b>	<p>V&amp;VN beseft goed dat niet alle leden ook persoonlijk actief zijn voor de vereniging en streeft ernaar dat het merendeel zich actief betrokken voelt bij V&amp;VN. Naast uitnodigingen voor werkgroepen en tijdelijke activiteiten doet V&amp;VN haar uiterste best om alle leden te bereiken met persoonlijk relevante informatie en aanbod. Daarnaast worden leden veelvuldig op een interactieve manier geraadpleegd om meningen te toetsen.</p> <p>Het "betrokken voelen" geldt zowel direct als indirect: een groot aantal leden voelt zich immers in de eerste plaats betrokken bij de eigen afdeling of platform, en daarnaast ook bij het grotere verband. De in de doelstelling genoemde 75 % heeft betrekking op zowel de directe als de indirecte betrokkenheid.</p>
----------------------------------	---



### 3. Het strategiehuis

Het gewaagde doel en het bestaansrecht van V&VN zijn in onderstaande figuur samengebracht in het zogenaamde "strategiehuis". Dit strategiehuis beschrijft de drie noemers waaronder de activiteiten van V&VN kunnen worden geschaard. Elke noemer/pijler bevat een aantal uitgangspunten, verwerkt in activiteiten (niet limitatief) die bijdragen aan de verwezenlijking van het gewaagde doel. In de verschillende jaarplannen worden deze activiteiten geconcretiseerd.

In 2019 heeft V&VN  
één sterke vereniging met 100.000 leden,  
waarvan 75% zich (actief) betrokken voelt

Realiseren van maatschappelijke erkenning	Actieve dialoog met (potentiële) leden	Kwaliteit van het vak naar het hoogste niveau
V&VN is de enige beroepsvereniging van de grootste beroepsgroep. Dit besef zal de komende jaren steeds sterker doorklinken in de gezondheidszorg.	V&VN ontwikkelt een actueel en eenduidig (digitaal) platform. Via dit platform voert V&VN een interactieve dialoog over ontwikkelingen, meningen en beleidsvoornemens.	Het ontwikkelen, toetsen en borgen van normen en kwaliteitsstandaarden vormt een belangrijke basis voor alle activiteiten.
De kwaliteit van de achterban wordt de komende jaren nog actiever onder de aandacht gebracht.	V&VN maakt meer onderscheid in service voor leden en voor niet-leden.	V&VN draagt voortdurend bij aan de ontwikkeling van het beroep.
V&VN is ingericht conform een bestuursmodel dat aansluit bij de doelen en activiteiten van de vereniging.	Ambassadeurs krijgen een duidelijke plaats in de activiteiten van V&VN.	V&VN richt zich in haar beïnvloeding en beleidsvorming op zowel het initieel als op het vervolgonderwijs.
Er wordt volop ingezet op het bestendigen van de reputatie van V&VN als betrouwbare partner.	De ontmoetingen van V&VN vinden plaats in het hele land.	
<b>Betrouwbare dienstverlening</b>		

## 4. Pijler 1 Realiseren van maatschappelijke erkenning

V&VN heeft inmiddels een positie verworven in het krachtenveld van de zorg. De vereniging is echter nog niet altijd een vanzelfsprekende partner voor de belangrijkste stakeholders. Kennis over de kracht en inzetbaarheid van de professionals is noch in het politiek/bestuurlijke krachtenveld, noch in zorginstellingen in voldoende mate aanwezig. Het gevolg daarvan is dat de competenties van verpleegkundigen en verzorgenden onvoldoende worden benut. Daar staat tegenover dat vaak te eenvoudig wordt gedacht over de complexiteit van de rol en taken van verpleegkundigen en verzorgenden waardoor medewerkers met een te licht opleidingsniveau ingezet worden op de taken die bij verpleegkundigen en verzorgenden horen.

Interactie en samenwerking met de belangrijkste stakeholders is geboden om de kracht van de vereniging en haar beroepsgroepen aan te tonen en om de maatschappelijke erkenning te vergroten. Relevante stakeholders in dit verband zijn bijvoorbeeld werknemersorganisaties, zorgverzekeraars, onderwijsinstellingen en hun brancheorganisaties en aan patiëntenverenigingen. Een duurzame verankering van de VAR's (Verpleegkundige en/of Verzorgende AdviesRaden) en een goede dialoog daarmee vormen belangrijke aandachtspunten voor de komende jaren.

### **V&VN is de enige beroepsvereniging van de grootste beroepsgroep. Dit besef zal de komende jaren steeds sterker doorklinken in de gezondheidszorg**

- Actief uitdragen waar V&VN voor staat
- Actieve rol in de keten innemen (vooral in samenhang met een terugtrekkende overheid)
- Groeien tot betrouwbare samenwerkingspartner in de keten zodat de stakeholders in groeiende mate geïnteresseerd raken aan de rol van V&VN

### **De kwaliteit van de achterban wordt de komende jaren nog actiever onder de aandacht gebracht**

- Presenteren van rolmodellen
- Ontwikkelen en uitdragen van kwaliteitskeurmerken (individueel, opleiders, accrediterenden, stageplaatsen)
- Tastbaar maken van de bijdrage aan de samenleving, zowel intern (trots) als extern (belang)

### **V&VN is ingericht conform een bestuursmodel dat aansluit bij de doelen en activiteiten van de vereniging**

- Definiëren van positie en rol van afdelingsbesturen en verenigingsbestuur
- Oriënteren op andersoortige samenwerkingsverbanden binnen V&VN

## 5. Pijler 2 Actieve dialoog met de (potentiële) leden

De leden van V&VN willen zich kunnen onderscheiden op hun lidmaatschap. Een grotere focus op de doelgroepen van V&VN is een eerste stap in de verwezenlijking hiervan, maar er is méér. De komende jaren zal V&VN meer uitdragen waar ze voor staat: de mening van leden wordt prominenter naar voren gebracht. De grote groep leden die zich niet betrokken voelt bij V&VN wordt uitgenodigd zich aan de vereniging te verbinden. Er wordt een voortdurende dialoog op gang gebracht tussen Ledenraad, verenigingsbestuur, afdelingen/platforms, de leden en het ondersteunend bureau van V&VN. (Kortdurend) betrokken zijn bij projecten en zichtbaarheid zijn elementen waar nog hard aan gewerkt moet worden om de groep onzichtbare leden en niet-leden te vinden en verbinden.

### **V&VN maakt meer onderscheid in service voor leden en niet-leden**

- Mate van informatie en dienstenaanbod
- Tarifiering voor niet leden

**V&VN ontwikkelt een actueel & eenduidig (digitaal) platform. Via dit platform voert V&VN een interactieve dialoog over ontwikkelingen, meningen en beleidsvoornemens.**

**Ambassadeurs krijgen een duidelijke plaats in de activiteiten van V&VN.**

**De ontmoetingen van V&VN vinden plaats in het hele land.**

**Informatie van V&VN wordt breed ontsloten (zowel vanuit de sector, als vanuit het klantenhart).**

**V&VN is transparant over de resultaten van haar inzet.**

## 6 Pijler 3 Kwaliteit van het vak op het hoogste niveau

Het werken met een herkenbaar normenstelsel, zowel voor de beginnende als voor de gevorderde beroepsbeoefenaar is essentieel. Geen normen opleggen, maar samen met de doelgroepen komen tot normering en kwaliteitsstandaarden vormt een belangrijk uitgangspunt. Dit geldt niet alleen voor de taken en uitvoering, maar ook voor attitude, rolopvatting en professionalisering. Het Kwaliteitsregister V&V (en de gewenste wettelijke verankering van deskundigheidsbevordering), de V&VN Academie en Excellente Zorg zijn belangrijke onderdelen van deze pijler. Ook de ontwikkeling van richtlijnen en de beïnvloeding van het onderwijs (MBO, HBO en academisch) en (wetenschappelijk) onderzoek leveren een belangrijke bijdrage.

Dit betekent dat V&VN voortdurend invloed zal uitoefenen op het beleid van de bewindspersonen van VWS en OC&W en van hun aanpalende instituten. Het ZorgInstituut Nederland (ZIN) vormt een belangrijk voorbeeld van zo'n instituut. Ook het samenspel met branche- en beroepsorganisaties mag in dit verband niet worden veronachtzaamd.

### **V&VN draagt voortdurend bij aan de ontwikkeling van het beroep (en het uitdragen ervan).**

- Ontwikkeling professionele standaard
- Wettelijke borging kwaliteitsstandaard (Kwaliteitsregister V&V)
- Continue reflectie en leren van fouten door cursusaanbod & intervisiemogelijkheden

### **Het ontwikkelen, toetsen en borgen van normen & kwaliteitsstandaarden vormt een belangrijke basis van de activiteiten.**

- Ontwikkeling en verankering van richtlijnen
- Excellente Zorg

### **V&VN richt zich in haar beïnvloeding en beleidsvorming op zowel het initieel als het vervolgonderwijs.**

- Aansluiting beroepsprofielen/curriculum
- Voldoen aan normen
- Eigen aanbod via V&VN Academie

Het woord "passie" maakt expliciet onderdeel uit van de omschrijving van de bestaansreden van V&VN. Juist bij de activiteiten die onder deze noemer vallen is dit begrip in het bijzonder van toepassing. Het is de passie die bijdraagt aan de verdere ontwikkeling van het beroep.

## **7 Het fundament: Betrouwbare dienstverlening en kernwaarden**

Een ledenorganisatie als V&VN staat of valt met de wijze waarop de dienstverlening aan de leden wordt vormgegeven. Niet voor niets is dit onderwerp dan ook benoemd als "het fundament" van het strategiehuis. De eerste jaren van haar bestaan heeft V&VN veel tijd besteed aan het op elkaar afstemmen van de dienstverlening (en de logistiek daarachter) van de verschillende fuserende organisaties. In de jaren daarna noodzaakte de ontwikkeling van het producten- en dienstenaanbod tot het telkens opnieuw bestendigen van de administratieve organisatie.

Inmiddels is V&VN in rustiger vaarwater beland. Dat neemt niet weg dat een voortdurende alertheid op de logistieke processen en de dienstverlening van bureau-medewerkers van het grootste belang is. Zeker in geval van een voortschrijdende ledengroei vraagt dat een continue investering van het bureau. Een transparant producten- en dienstenaanbod is daarbij een eerste vereiste.

In het voorgaande is kort ingegaan op het belang van "passie". Dit begrip is niet alleen van toepassing op de diverse activiteiten, maar ook op de wijze hoe de activiteiten worden vormgegeven. Het vormt daarmee één van de kernwaarden van de organisatie. Deze kernwaarden klinken door in alle facetten van V&VN: van de inzet van de afdelingen/platforms tot de informatievoorziening op het klantenhart van het ondersteunend bureau. Eind 2014 gaat V&VN verder aan de slag met de invulling van de kernwaarden en de kernkwaliteiten van de organisatie. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de input van leden, afdelingsbestuurders en medewerkers van het ondersteunend bureau.

## 8 Tenslotte

In de komende jaren worden de doelen stap voor stap gerealiseerd. 100.000 leden betekent een ledengroei van zo'n 10.000 leden per jaar effectief. Actief betrokken voelende leden komen minder via collectieve contracten binnen maar vooral op basis van intrinsieke motivatie om bij de beroepsvereniging aangesloten te zijn. Binnen V&VN zal iedereen de komende tijd voortdurend met elkaar in gesprek zijn om elkaar scherp te houden op de gekozen koers, zodat V&VN in al haar geledingen alle ambities waar kan blijven maken.

In de Ledenraad (die vier keer per jaar bijeenkomt) wordt verslag gedaan van de ontwikkeling van de verschillende activiteiten en de inzet van alle betrokkenen.

*Vragen over dit Strategisch Plan? Neem gerust contact op met de directiesecretaris van V&VN, via (T.) 030 2919050.*