



**DE KOERS
VAN V&VN**

Meerjarenstrategie

v&vn

Inhoudsopgave

Missie	3
Visie	3
Strategie:	
Inleiding	8
Rol beroepsvereniging	8
Strategische pijler 1: Ruimte en zeggenschap voor de professional	9
Strategische pijler 2: Opleiden, leren en ontwikkelen	11
Strategische pijler 3: Kennis in de praktijk	13
De ontwikkeling van de verenigingsorganisatie	15

Missie

Wij zijn de verpleegkundigen, verzorgenden IG en verpleegkundig specialisten van Nederland. Verenigd in V&VN positioneren, ontwikkelen en versterken wij de verpleegkunde en onze beroepen. We werken volgens de laatste inzichten uit wetenschap en praktijk. We leveren goede zorg vanuit een betekenisvolle relatie met onze patiënten en cliënten. Onze belangen behartigen wij gezamenlijk. Over onze bijdrage aan de gezondheidszorg zijn wij op alle niveaus in dialoog met de maatschappij.

Samen maken wij de zorg beter.

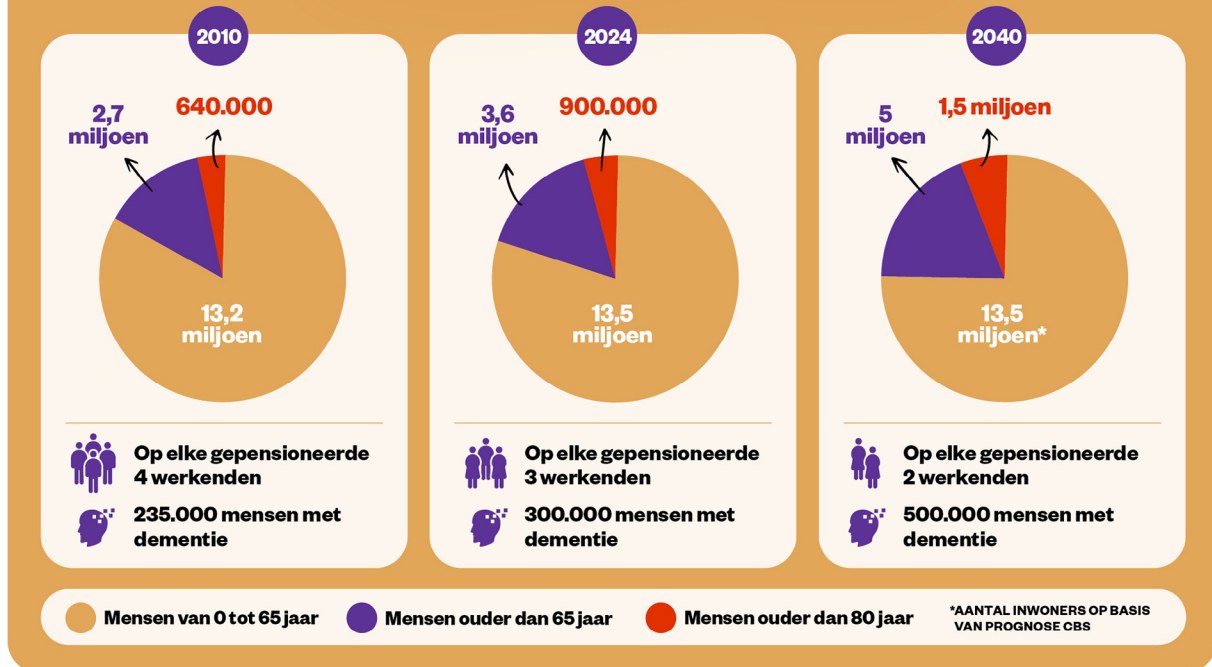
Visie: dit is onze eeuw

Onze maatschappij verandert snel. In 2040 zijn 5 miljoen Nederlanders ouder dan 65, 1,5 miljoen zelfs ouder dan 80. Een half miljoen mensen heeft dementie. Op elke gepensioneerde zijn er in 2040 nog maar twee mensen wél aan het werk. De vergrijzing van Nederland heeft ingrijpende gevolgen voor de gezondheidszorg. De zorgvraag neemt sterk toe en wordt complexer. Het is cruciaal dat er in de toekomst voldoende verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten zijn om de vereiste kwaliteit van zorg te kunnen leveren. Door personeelstekorten dreigt deze kwaliteit steeds schaarser te worden. Als we goed willen blijven zorgen voor mensen die kwetsbaar zijn, zullen er daarom veel dingen anders moeten.

Een overweldigend toekomstbeeld, maar tegelijkertijd zeer inspirerend en uitdagend vanuit het verpleegkundige perspectief. Hoe blijven we zo lang mogelijk gezond? En als ziekten en kwetsbaarheden dan tóch toeslaan: hoe zorgen we met elkaar voor een zo goed mogelijke kwaliteit van bestaan? Hoe gaan we om met schaarste? Wat betekent dit voor de relatie tussen de zorgverlener en de zorgvrager? Dát zijn de grote vragen voor de gezondheidszorg in de 21^{ste} eeuw en het zijn bij uitstek verpleegkundige vragen: ze gaan over gezondheid en kwaliteit van leven. >



Vergrijzing in beeld



Wat is verpleegkunde?

Verpleegkunde is het vak van verpleegkundigen, verzorgenden IG en verpleegkundig specialisten. Beoefenaren van de verpleegkunde bevorderen gezondheid, eigen regie en helpen om te gaan met ziekte en kwetsbaarheden. Zij doen dit vanuit een betekenisvolle relatie met de zorgvrager. Zij zien de hele mens en beschikken over expertise die gericht is op het verbeteren van functioneren en kwaliteit van bestaan. Verdiepende verpleegkundige expertise kunnen zij ontwikkelen in één of meer expertisegebieden en/of wettelijke specialismen.

Verpleegkunde als aanjager van verandering

De gezondheidszorg richt zich steeds meer op het bevorderen van gezondheid en daarmee het voorkomen van ziekte (preventie). Het is van belang om te beginnen met gezondheidsbevordering bij de allerjongsten. Dán is het effect een leven lang merkbaar. Het gaat erom dat we de levensfasen in samenhang bekijken. Dit doen verpleegkundigen, verzorgenden IG en verpleegkundig specialisten bij uitstek, omdat zij dicht bij patiënten en cliënten staan, en betrokken zijn van het begin tot het einde van het leven. Voor een effectieve gezondheidsbevordering is het nodig om te vertrouwen op de klinische blik van de verpleegkundige beroepsgroepen en te investeren in verpleegkundige kennis.

Iedereen wordt ouder, ook cliëntgroepen die voorheen niet oud werden. Ziektes en kwetsbaarheden stapelen zich op (multimorbiditeit), waardoor de zorgvraag steeds complexer wordt. Nu wordt elke ziekte, aandoening of klacht vaak nog afzonderlijk behandeld. In de toekomst gaat de gezondheidszorg zich steeds meer richten op de hele mens, niet alleen op zijn ziekte. Mensen wonen langer thuis en verpleegkundige zorg wordt steeds meer thuis verleend: ziekenhuiszorg, gehandicaptenzorg, ggz-zorg, verpleeghuiszorg. Dat is ook goed: bij ouderen leidt ziekenhuiszorg in de thuissituatie tot minder complicaties. >

In de toekomst neemt het gesprek over de kwaliteit van leven in de laatste levensfase en de kwaliteit van sterven een steeds belangrijker plaats in. Zorgverlening zal steeds vaker beginnen met dit gesprek. Verpleegkundigen, verzorgenden IG en verpleegkundigen specialisten zien meestal als eerste dat dit nodig is, kunnen helpen bij het maken van keuzes en zullen deze gesprekken meer en meer voeren. Zodat mensen de tijd hebben om na te denken over wat ze willen en welke zorg ze nodig hebben. Vaak is dat juist geen medische ingreep.

De gezondheidszorg wordt dus steeds verpleegkundiger. De verpleegkunde zal veel van de veranderingen in de zorg aanjagen en daarmee ook een actieve bijdrage leveren aan betaalbaarheid en duurzaamheid. Dit vraagt een open houding van zorginstellingen en een stevige positie voor de verpleegkunde op alle niveaus van besluitvorming. Van professionals zélf vraagt het lef, vasthoudendheid, diplomatie, het vermogen om voorstellen te onderbouwen en solidariteit met collega's die hun nek uitsteken.

Verpleegkunde stimuleert samenwerking

Door opeenstapeling van ziektes en kwetsbaarheden wordt interprofessionele samenwerking belangrijker dan ooit. Verpleegkundigen, verzorgenden IG en verpleegkundig specialisten staan dicht bij de zorgvrager. Zij kijken voorbij de ziekte, zien de mens en overzien zowel de gezondheidssituatie als de sociale en psychische context. Zij krijgen daardoor vaker een verbindende rol: in multidisciplinaire teams met andere zorgprofessionals.

ZIJN ER PERSOONLIJKE DOELEN WAAR WE REKENING MEE MOETEN HOUDEN?

MEVROUW WIL GRAAG ZELF DE MEDICATIE IN BEHEER HOUDEN TIJDENS DE OPNAME.

WELKE ACTIES ZIJN NODIG OM DIT TE KUNNEN VERWERKEN IN HET BEHANDELPLAN?

GEZIEN HAAR VERGEETACHTIGHEID, MOETEN WE BEOORDELEN OF HET VEILIG IS ALS MEVROUW DIT ZELF BLIJFT DOEN.

Verpleegkundige beroepen stimuleren samenwerking

In deze interprofessionele samenwerking zullen zorgvragen steeds scherper worden geprioriteerd. Wat is (professionele) zorg? Welke zorg moet en kan door professionele teams worden verleend? Wat wil en kan de zorgvrager zelf doen? En welke zorg kan aan het netwerk van mantelzorgers en andere professionals worden toevertrouwd? Ook in het netwerk van de zorgvrager zal de verpleegkunde steeds vaker een verbindende rol vervullen. >



De gezondheidszorg richt zich steeds meer op de hele mens, niet alleen op zijn ziekte

Meer dan ooit willen mensen hun leven naar eigen inzicht inrichten. Ze willen zelf kunnen omgaan met hun gezondheidsklachten. Niet hoeven wachten op zorgverleners. Niet afhankelijk zijn. Verpleegkundigen, verzorgenden IG en verpleegkundig specialisten vervullen daarom meer en meer een coachende rol en ondersteunen zorgvragers bij hun streven naar onafhankelijkheid en zelfredzaamheid. Toch zullen veel zorgvragers afhankelijk blijven van professionele zorg. Ook voor deze groepen is het belangrijk om oog te houden voor hun wens hun leven zoveel mogelijk naar eigen inzicht te kunnen inrichten en bij te dragen aan hun welbevinden.

Enorme stap vooruit

Technologie en data krijgen een steeds belangrijker rol in onze maatschappij. Ook gezondheidsdata komen steeds meer beschikbaar. Dit maakt gedragsbeïnvloeding en daarmee preventie op grotere schaal mogelijk. Dat gaat ook de gezondheidszorg wezenlijk veranderen: er komen veel nieuwe mogelijkheden om gezondheidsschade te voorkomen, efficiënter te werken en effectiever zorg te verlenen. Het verpleegkundige vakgebied kan de komende jaren een enorme stap vooruitzetten door technologische ontwikkelingen te doorgronden, te omarmen en goed in te zetten. En door actief deel te nemen aan het ethische debat over de risico's en dilemma's die hiermee gepaard gaan.

Sterke beroepen

Iedereen die van waarde kan en wil zijn in de verpleegkunde moet zich welkom voelen in ons vak. Dat betekent: geen uitsluiting op basis van geloofsovertuiging, kleur, gender, culturele achtergrond, beperking, seksuele oriëntatie of andere kenmerken. En het betekent: verpleegkundigen, verzorgenden IG en verpleegkundig specialisten koesteren die (ook) een rol hebben in het onderwijs, bestuur, management of onderzoek. Hoe gastvrij, diverser en representatiever de verpleegkunde is, hoe beter wij ons vak kunnen ontwikkelen en kunnen aansluiten bij de diversiteit van onze cliënten, patiënten en bewoners. >



Samen maken wij de zorg beter



De verpleegkunde speelt een sleutelrol in de transformatie van de gezondheidszorg. Het is dan ook cruciaal dat er wordt geïnvesteerd in de ontwikkeling en toegankelijkheid van verpleegkundige kennis, dat het onderwijs nauw aansluit bij de toekomstige behoeften in het vakgebied en dat professionals zich in hun hele verpleegkundige loopbaan goed kunnen ontwikkelen. De beroepen moeten staan als een huis.

Daarbij past een beroepsvereniging waar verpleegkundigen, verzorgenden IG en verpleegkundig specialisten voortdurend met elkaar en met collega's uit andere zorgberoepen in gesprek kunnen gaan over hun vak. Om ervaringen uit te wisselen, elkaar aan te moedigen, kennis te halen en kennis te brengen. Een beroepsvereniging die de gezamenlijke belangen behartigt, professionele ontwikkeling ondersteunt en er voor je is als je tegen beroepsmatige dilemma's aanloopt. Een beroepsvereniging die, net als de professionals zelf, klaar is voor de toekomst.

Samen maken wij de zorg beter.

Strategie

Inleiding

De verpleegkunde ontwikkelt zich als aanjager van verandering en samenwerking in de gezondheidszorg. Onze maatschappij staat voor de vraag: hoe organiseren we de zorg in een snel vergrijzend land? De zorgvraag stijgt en wordt complexer, terwijl de arbeidsmarkt steeds krappere wordt. De zorg gaat steeds meer over gezondheid en wordt dus steeds verpleegkundiger. Dit stelt ons voor grote uitdagingen. Het is belangrijk dat de verpleegkunde zich richt op de kern van het vak en daarmee een belangrijke bijdrage levert aan de kwaliteit van zorg.

We zijn de grootste beroepsvereniging van het land, representeren de grootste beroepsgroep en barsten van de ambitie. Dat past bij de opdracht waarvoor de verpleegkunde staat. V&VN maakt grote stappen, onder meer op het gebied van zeggenschap en kennis. Succesvolle belangenbehartiging, zichtbaarheid en opinieleiderschap, een sterke verbinding met en tussen leden, goede producten en diensten, doorontwikkeling van de registers, data-gedreven werken, het is allemaal nodig om onze ambities te verwezenlijken.

V&VN is opgericht in 2006 en dus nog relatief jong. We zijn minder belast door een lange historie en daardoor wendbaarder. Er is ruimte voor initiatief, om dingen anders te doen. Tegelijkertijd missen we de structuren en de ervaring die oudere beroepsverenigingen wél hebben. Die gaan we de komende periode verder opbouwen.

Deze strategie bestaat uit drie delen:

- **Rol beroepsvereniging:** wat doet V&VN wel en wat niet?
- **Inhoudelijke ambities:** drie strategische pijlers
- **Onze veranderopdrachten:** hoe moet de verenigingsorganisatie zich ontwikkelen om onze ambities te realiseren?

Rol beroepsvereniging

V&VN is een beroepsvereniging van, voor en door verpleegkundigen, verzorgenden IG en verpleegkundig specialisten. Wij zijn samen de vereniging: ledenparticipatie staat aan de basis van alles wat we doen.

Wij behartigen belangen, organiseren collectieve voorzieningen, stimuleren ontmoeting en verbinding, en bieden individuele dienstverlening. Wij richten ons daarbij op de beroepsinhoud. Arbeidsvoorwaardelijke activiteiten zoals het afsluiten van cao's horen niet bij V&VN, maar bij de vakbonden, met wie we afstemmen als onze activiteiten elkaar raken. Met werkgeversorganisaties en vakbonden gaan wij in gesprek over onze visie op de cao-onderhandelingen.

Wij staan midden in de maatschappij en zijn een serieuze, betrouwbare gesprekspartner, gericht op samenwerking. Onze toon is altijd opbouwend. Wij kijken met een open blik naar maatschappelijke ontwikkelingen, ook internationaal, zien kansen en nemen onze verantwoordelijkheid.

De vereniging wordt ondersteund door professionele medewerkers, ook wel het bureau genoemd. Het bureau van V&VN zorgt ervoor dat de vereniging al haar taken goed uitvoert. >

Strategische pijler 1:

Ruimte en zeggenschap voor de professional

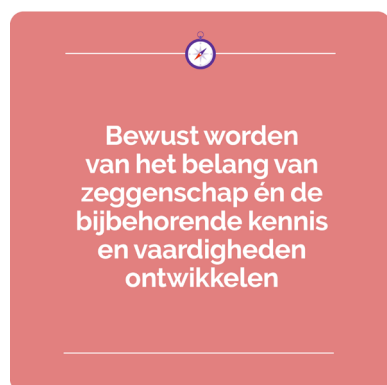
Het is belangrijk dat je als verpleegkundige, verzorgende IG of verpleegkundig specialist het voortouw neemt in je werk. Dat je vanuit je eigen professie samenwerkt met je collega's en andere zorgverleners om de zorg beter te maken. Zoals in de beweging van ziekenhuiszorg naar thuis. Dat vraagt veel samenwerking tussen zorginstellingen en met andere zorgverleners.

De verpleegkunde is de kurk waar de gezondheidszorg op drijft en heeft een belangrijke rol in de totstandkoming van de veranderingen die nodig zijn in de zorg. Belangrijke verandervraagstukken voor de verpleegkunde en daarmee voor onze vereniging zijn:

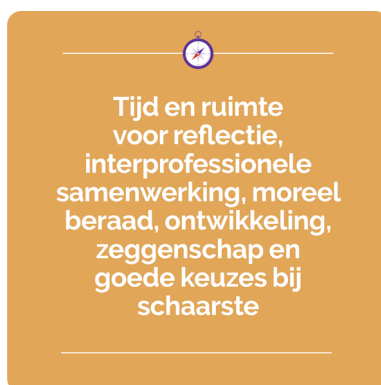
- Verschuiving van zorg naar de eerste lijn.
- Domeinoverstijgende samenwerking tussen zorgprofessionals.
- Meer ruimte en tijd voor zorg (onder meer digitalisering, terugdringen van regeldruk).
- Borgen van kwaliteit (samen beslissen & proactieve zorgplanning, data-gedreven zorg, monitoren, tuchtrecht, concentratie en spreiding van zorg).
- Omgaan met schaarste en de ethische dilemma's die daarbij horen.

Een stevige positie van onze beroepsgroepen is noodzakelijk om deze veranderingen ook daadwerkelijk te realiseren: meer professionele zeggenschap in ons werk, in onze teams en de instellingen, en op regionaal en landelijk niveau. Dat wordt steeds meer gezien.

Voor een verdere verbetering van de positie van de verpleegkunde zijn drie dingen nodig. Ten eerste is het cruciaal dat verpleegkundigen, verzorgenden IG en verpleegkundig specialisten zich bewust zijn van het belang van professionele zeggenschap, maar ook over de kennis en vaardigheden beschikken die nodig zijn om deze zo effectief mogelijk uit te oefenen (zie ook strategische pijlers 2 en 3 hieronder). Elke verpleegkundige, verzorgende IG of verpleegkundig specialist moet zich hierin verder kunnen bekwamen. In de tweede plaats is er tijd en ruimte nodig voor reflectie, interprofessionele samenwerking, moreel beraad, het kunnen maken van goede keuzes bij schaarste (ook met het oog op het eigen welzijn), (loopbaan) ontwikkeling en het uitoefenen van professionele zeggenschap. Deze tijd en professionele ruimte moeten werkgevers meer bieden, ook door het actief terugdringen van regeldruk en administratielast. Wanneer de werkdruk toeneemt, is er te vaak onvoldoende gelegenheid om invloed uit te oefenen op beleid en te werken aan kwaliteitsverbetering. Ten derde is een grotere invloed op regionale en landelijke beleidsvorming noodzakelijk. >



Bewust worden van het belang van zeggenschap én de bijbehorende kennis en vaardigheden ontwikkelen



Tijd en ruimte voor reflectie, interprofessionele samenwerking, moreel beraad, ontwikkeling, zeggenschap en goede keuzes bij schaarste



Een grotere invloed op regionale en landelijke beleidsvorming

Professionele zeggenschap is dus geen doel op zich, maar een noodzakelijke voorwaarde om de zorg toekomstbestendig te houden. Daarmee is het een strategische pijler voor onze vereniging.

- **Penvoerder Landelijk Actieplan Zeggenschap.** V&VN is een van de initiatiefnemers en de penvoerder van het Landelijk Actieplan Zeggenschap (LAZ). Het LAZ is met behulp van een subsidie gestart in 2022 en begeleidt organisaties om zeggenschap te versterken. Het LAZ loopt tot eind 2026. V&VN bestendigt deze impuls met de mogelijkheid voor opleidingen voor zeggenschap (via de Academie) voor individuele zorgprofessionals, en door te zorgen dat leden kunnen leren van elkaars ervaring.
- **Ledenparticipatie (interne zeggenschap).** V&VN is een beroepsvereniging van, voor en door verpleegkundigen, verzorgenden IG en verpleegkundig specialisten. Onze beroepsgroepen krijgen alle gelegenheid om invloed uit te oefenen op het beleid en de belangenbehartiging van V&VN. Via peilingen, klankbordgroepen, webinars, tijdens bijeenkomsten, op het verenigingsplatform. We stimuleren en ondersteunen onze leden om deel te nemen aan overlegstructuren. We werken met leden aan een scherpe inzet op de hierboven genoemde verandervraagstukken.
- **Scholing en training.** V&VN realiseert in de V&VN Academie een expertisecentrum op het gebied van professionele zeggenschap. De vereniging borgt hierin kennis uit het Landelijk Actieplan Zeggenschap, ontwikkelt zelf nieuwe (wetenschappelijke) kennis, biedt een scholings- en trainingsprogramma aan, en geeft informatie en advies. V&VN versterkt hiermee de beroepsidentiteit en de kennis en vaardigheden die nodig zijn om zeggenschap uit te oefenen.
- **Versterken van netwerken.** V&VN ontwikkelt een visie op de doorontwikkeling van (regionale) zeggenschapsstructuren. Op basis hiervan versterkt V&VN netwerken van leden (o.m. Verpleegkundige Adviesraden, Chief Nursing (Information) Officers) die landelijk, regionaal of lokaal zeggenschap uitoefenen. Daarnaast versterkt V&VN de community van rolmodellen en opinieleiders, onder meer met zichtbaarheid in de media.
- **Beïnvloeding van beleid.** In onze belangenbehartiging veranderen we onze werkwijze: we volgen de agenda van de overleggen in de zorg niet, maar bepalen deze mede en jagen daarmee de veranderingen aan die nodig zijn. Op deze manier geven we onze zeggenschap op het hoogste niveau vorm. Zie verder "Ontwikkelopdracht 1: belangenbehartiging" hieronder.
- **Opinieleiderschap.** V&VN is als organisatie zichtbaar in het maatschappelijk debat en de media en zorgt ervoor dat verpleegkundigen, verzorgenden IG en verpleegkundig specialisten dat ook zijn. Dat vraagt snelheid en lef, en het vermogen om verpleegkunde te koppelen aan maatschappelijke vraagstukken. Ook is het belangrijk individuele professionals te scouten, trainen en begeleiden, onder meer via ambassadeurstrajecten.
- **Uitvoering van de wet zeggenschap.** Op 1 juli 2023 is de wettelijke bepaling in de Wet kwaliteit klachten en geschillen zorg over zeggenschap in werking getreden. Deze bepaling stelt zorgverleners in staat om invloed uit te oefenen op het beleid van de zorgaanbieder. Hoe die invloed wordt uitgeoefend dient verder te worden uitgewerkt en vastgelegd. V&VN jaagt deze verdere uitwerking aan, mede op basis van een op te stellen visie op de doorontwikkeling van zeggenschapsstructuren, de positionering van Chief Nursing (Information) Officers en het uitoefenen van zeggenschap in de regio. >

Strategische pijler 2: Opleiden, leren en ontwikkelen

Goed opleiden is van levensbelang voor de ontwikkeling van de verpleegkunde. Of het nu gaat om de initiële opleiding, vervolgoedingen, bij- en nascholingen of andere deskundigheidsbevordering. Elke verpleegkundige, verzorgende IG en verpleegkundig specialist reflecteert op zijn of haar deskundigheid en neemt regie over zijn of haar ontwikkeling. En heeft dus tijd, ruimte én middelen nodig om zich een leven lang te kunnen blijven ontwikkelen. Dat is nu nog onvoldoende het geval. Investeren in ontwikkeling en loopbaan draagt bij aan het behoud van zorgprofessionals en aan kwalitatief hoogstaande en doelmatige zorg. Regie over je ontwikkeling begint op dag 1, dus bij studenten in opleiding voor onze beroepen.

Individuele zorgprofessionals hebben een eigen verantwoordelijkheid voor het onderhouden en vergroten van hun deskundigheid. De ene collega wil zich verdiepen in de zorg voor mensen met dementie. De andere in het uitoefenen van zeggenschap over het vak of over het beleid. En weer een ander wil zich bekwamen als begeleider van beginnende collega's. In de praktijk zien we dat de geboden ontwikkelmogelijkheden niet altijd goed aansluiten bij de behoeftes van de professional. Ontwikkelen is dan te weinig een onderdeel van de dagelijkse beroepsuitoefening.

Het onderwijsaanbod verschilt per regio. Stageplaatsen zijn er te weinig en zijn niet afgestemd op de toekomst van de zorg. Tegelijkertijd zijn er onbenutte stageplaatsen, bijvoorbeeld in de ggz, de gehandicaptenzorg en ook buiten de directe patiëntenzorg. Voor de begeleiding van nieuwe collega's is vaak weinig gelegenheid.

Het aantal jongvolwassenen dat kiest voor een zorgopleiding verschilt per regio. Tegelijkertijd is er niet altijd genoeg tijd om nieuwe collega's goed te begeleiden. Ook starten er steeds meer zij-instromers en mensen zonder zorgopleiding. Werkgevers lossen dit op door eerder verworven competenties te erkennen, met name voor de mbo-opgeleide beroepen. Het is belangrijk dat de verpleegkunde ruimte biedt aan nieuwe collega's, juist als zij levenservaring, ervaring van buiten de zorg meenemen en de diversiteit binnen het vak versterken.

Gespecialiseerde vervolgoedingen zijn vooral in de ziekenhuissector te vinden, en beperkt in de ouderenzorg, de zorg voor verstandelijk gehandicapten, de ggz of de wijkverpleging. Terwijl juist daar de complexiteit van zorg enorm toeneemt en daarmee ook de behoefte aan specialistische expertise, mede door verplaatsing van zorg en het werken met collega's zonder zorgopleiding. Vervolgoedingen zijn er ook te weinig voor verzorgenden IG. Zij moeten zich kunnen ontwikkelen binnen hun eigen vak.

[Bekijk de infographic over de ontwikkelingsmogelijkheden vanaf je basisdiploma.](#)

- **Drie sterke beroepen.** V&VN oefent gerichte invloed uit om de ontwikkeling van de afzonderlijke beroepen te bevorderen in een flexibiliserende arbeidsmarkt. Voor verpleegkundigen gaat het over onder meer deskundigheidsgebieden, ontwikkelingen rondom CZO Flex, bekostiging (AGB-codes) en het vraagstuk generalist-specialist. Voor verzorgenden IG over positionering van het beroep, verbeteren van de ontwikkelmogelijkheden en versterken van het imago van het beroep. En voor de verpleegkundig specialist over de autonomie om het beroep in volle breedte uit te oefenen en over samenwerking met andere beroepen.
- **Aansluiting onderwijs op praktijk.** V&VN bevordert dat onderwijs en praktijk beter op elkaar aansluiten op zowel landelijk, regionaal als lokaal niveau. Het is belangrijk dat er meer stageplekken komen, de stages modern en aantrekkelijk zijn. En dat de beroepsgroepen invloed hebben op de invulling en doorontwikkeling van curricula. De verbinding tussen praktijkopleiders en docenten moet worden versterkt. We leggen nadruk op beroepsidentiteit, beroepsethiek en op de ontwikkeling van de kennis en competenties die nodig zijn om de verpleegkunde en de beroepen door te ontwikkelen (zeggenschap, samenwerking, combinatie van rollen). >

○ **Beroepsprofielen verpleegkundigen.** We bewegen mee met de ontwikkelingen van het onderwijs en de ontwikkeling van opleidings- en beroepscompetentieprofielen. We bepalen in 2024 hoe we verdergaan met het voornemen uit 2019 om de twee verpleegkundige beroepsprofielen samen te voegen en te actualiseren nu er een opleidingsprofiel BN2030 ligt. En met vraagstukken die daaronder liggen.

○ **Vervolgonderwijs.** V&VN speelt in op ontwikkelingen in het vervolgonderwijs (CZO-flex, EPA's, mbo- of hbo-modules en certificaten boven op de initiële beroepsopleiding). Na de initiële beroepsopleiding moet worden geïnvesteerd in zeggenschap én continue loopbaanontwikkeling. Verpleegkundigen, verzorgenden IG en verpleegkundig specialisten werken in alle sectoren van de zorg. Het is belangrijk om je beroep in verschillende zorgsectoren te kunnen uitoefenen en om samen te werken met andere beroepen en mantelzorgers. We sluiten aan bij inzichten ten aanzien van informeel leren.

○ **Expertisegebieden.** We zorgen voor samenhang in onze expertise- en deskundigheidsgebieden. Na goede initiële beroepsopleidingen zijn er vervolgopleidingen op maat die met certificering en stapeling kunnen leiden tot officieel erkende diploma's, certificaten of een registratie in het BIG- register.

○ **Kwaliteitsregister V&V.** Vergroten van de intrinsieke motivatie voor het bijhouden van bekwaamheid middels inhoudelijke doorontwikkeling van het Kwaliteitsregister V&V en betere aansluiting op de veranderende visie op leren, opleiden en ontwikkelen. Daarbij ligt de nadruk op reflectie en vanuit reflectie regie nemen op de professionele ontwikkeling.

○ **Diplomaerkenning verzorgende IG.** We zetten in op diplomaerkenning voor verzorgenden IG op landelijk niveau. Daarmee kunnen alleen verzorgenden IG met een afgeronde opleiding deze titel voeren. Dat versterkt de positie van het beroep.

○ **Bekwaamheid in de toekomst voor verpleegkundig specialisten.** Verpleegkundig specialisten krijgen in 2026 een nieuwe herregistratiemethode, waarmee we de intrinsieke motivatie voor het bijhouden van bekwaamheid bevorderen. >

Strategische pijler 3: Kennis in de praktijk

Onze beroepsgroep zet zich 24 uur per dag, 7 dagen per week in om de kwaliteit van het leven van zorgvragers te bevorderen. En steeds draait het om de volgende vragen:

- Wat is goede zorg?
- Welke aanpak werkt wél en welke niet of minder?
- En hoe bepaal je dat? En met wie?

Om deze vragen te beantwoorden is inzicht nodig in de situatie, in het sociale netwerk en in de wensen en de behoeften van de zorgvrager. En véél kennis, om voor elke zorgvrager te kunnen bepalen welke interventies wél of juist niet bijdragen aan de kwaliteit van het leven van de desbetreffende zorgvrager. Voor de ontwikkeling van de verpleegkunde en de drie beroepen is het noodzakelijk dat er wordt geïnvesteerd in de ontwikkeling en toegankelijkheid van verpleegkundige kennis.

Is het verstandig om ouderen te screenen op eenzaamheid? Welke controles en standaardhandelingen kun je overslaan om meer tijd en aandacht te hebben voor de zorgvrager? Welke gesprekstechnieken werken het best? Wat doe je als een patiënt meerdere aandoeningen heeft en je niet kunt varen op richtlijnen? Als verpleegkundige, verzorgende IG en verpleegkundig specialist is het van belang om toegang te hebben tot de meest recente kennis van en inzichten over een groot aantal onderwerpen, en de onderbouwing ervan.

Het gaat om praktijkkennis, resultaten van wetenschappelijk onderzoek, uitspraken in het tuchtrecht, kennis die is vastgelegd in richtlijnen en protocollen, inzichten die ontstaan tijdens intervisie, intercollegiale consultatie of een ethisch beraad. Kennis ontstaat op verschillende manieren en wordt op allerlei plekken en manieren ontsloten, opgedaan en gedeeld. >



Het is cruciaal dat kennis in dienst staat van onze beroepspraktijk. Richtlijnen en protocollen moeten helpen om de belangrijkste knelpunten die wij ervaren weg te nemen. Tegelijkertijd moet de praktijk voeding bieden aan de ontwikkeling van die producten. Onderzoek is erop gericht de effecten van ons handelen te verbeteren. Indicatoren worden ontwikkeld als onze beroepsgroep aangeeft deze nodig te hebben om zelf te kunnen bepalen of onze interventies resultaat hebben. En er moet aandacht worden besteed aan manieren waarop onze beroepsgroepen – beredeneerd – van standaarden af kunnen wijken.

De leden van V&VN doen dagelijks kennis en ervaring op. V&VN wil die ervaringen breed ontsluiten, zodat niet alleen de directe collega's, maar ook vakgenoten elders in het land hier wat van opsteken. Dit kan gebeuren middels formele richtlijnen en protocollen, maar ook door intervisie. Daarnaast kennen de medewerkers van V&VN deze netwerken en kunnen ze die inzetten als expertise wordt gevraagd. V&VN is daarmee de vraagbaak over ons eigen vakgebied.

- **Kennisinstituut V&VN.** V&VN heeft het Kennisinstituut V&VN in 2023 opgericht. Het wordt gefinancierd met overheidssubsidie en richt zich op verzorgenden IG, verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten uit alle sectoren. Het Kennisinstituut V&VN ontwikkelt en verspreidt kwaliteitsproducten die verpleegkundigen, verzorgenden IG en verpleegkundig specialisten in staat stellen om hun beroep volgens de laatste inzichten uit wetenschap en praktijk uit te oefenen. Om te zorgen dat er ook impact ontstaat in de praktijk, ontwikkelen we deze producten op basis van kennisbehoeften van de beroepsgroep zelf. Leren en verbeteren staat centraal. Voor de implementatie zetten we diverse middelen in, zoals een digitaal platform, drukwerk en implementatiecoaches. Het Kennisinstituut V&VN bevordert betere gegevensuitwisseling.
- **Beroepsgroepen betrekken.** V&VN betreft leden en niet-leden, afdelingen, platforms en netwerken intensief bij de ontwikkeling van nieuwe producten, zoals richtlijnen, handreikingen en implementatieproducten van het Kennisinstituut. Door: leden af te vaardigen voor richtlijnwerkgroepen, bij leden en niet-leden knelpunten uit de praktijk op te halen, gemaakte producten uit te testen met alle beroepsgroepen (proefimplementaties) en feedback op te halen over de opgeleverde producten.
- **V&VN Academie.** V&VN investeert in de V&VN Academie, die – vaak gebaseerd op kennisproducten uit het Kennisinstituut – webinars, trainingen en scholingen organiseert. De V&VN Academie organiseert tevens ambassadeurstrajecten en andere trainingen en scholingen ten bate van hun professionele zeggenschap.
- **Museum voor de Verpleegkunde FNI.** Het Museum voor de Verpleegkunde is onderdeel van V&VN en fungeert als bron van inspiratie, waar verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten kennis opdoen over de rijke geschiedenis van hun vak. Met behulp van verhalen en objecten uit het verleden brengt het museum de continu veranderende rol van de verpleegkunde in beeld en bevordert het reflectie over beroepsidentiteit.
- **Vraagbaak.** De leden en medewerkers van V&VN bezitten gezamenlijk een enorme hoeveelheid kennis. V&VN wil die kennis ontsluiten, zodat iedereen kan leren van ervaringen van vakgenoten. Ook de afdelingen spelen hierin een waardevolle rol.
- **Onderbouwen van standpunten.** V&VN baseert beleidskeuzes mede op kennis die is ontwikkeld in het Kennisinstituut V&VN. Zo onderbouwen we onze standpunten en vergroten we onze zeggenschap over de beroepsinhoud.
- **Expertrol in data-gedreven zorg.** Het kennisinstituut V&VN vervult een expertrol als het gaat om de ontwikkelingen binnen de beroepen. Door het goed gebruiken van zinvolle verpleegkundige data is het mogelijk onderwerpen te agenderen en de impact van verpleegkundige zorg inzichtelijk te maken. Zie 'ontwikkelopdracht 8: data-gedreven werken'. >

- **Structurele inbedding Kennisinstituut V&VN.** Voor de ontwikkeling van de verpleegkunde is het essentieel dat het Kennisinstituut V&VN een stevige positie heeft in het kwaliteitslandschap. Samen met het ministerie van VWS, ZonMw en leden werken we aan structurele financiering.
- **Opbouwen netwerken voor implementatie.** Om de kennis- en kwaliteitsproducten goed te kunnen implementeren investeren we in het opbouwen van netwerken van leden in de praktijk, het onderwijs (docenten en praktijkopleiders) en de wetenschap (practoren, lectoren en hoogleraren).

De ontwikkeling van de verenigingsorganisatie

Om de hierboven beschreven ambities te realiseren, blijft de verenigingsorganisatie zich ontwikkelen. We hebben ontwikkelopdrachten opgesteld waarin we werken aan succesvolle belangenbehartiging, het Kennisinstituut V&VN en de V&VN Academie, het inbedden van het Museum voor de Verpleegkunde, zichtbaarheid en opinieleiderschap, een nieuwe strategie op opleiden, leren en ontwikkelen, de doorontwikkeling van de registers en data-gedreven werken. We willen ons ledenaanbod en de individuele dienstverlening uitbreiden. En we blijven werken aan een sterke verbinding met en tussen leden. We zorgen dat leden zich thuis voelen bij V&VN in alle stadia van hun loopbaan en hun lidmaatschap. De verbinding tussen afdelingen, platforms, clusters en de vereniging willen we versterken. Zij bepalen mede aan welke beleidsthema's V&VN prioriteit geeft. We intensiveren samenwerking binnen de vereniging om onze impact te vergroten. In onze jaarplannen bepalen we welke (onderdelen van) ontwikkelopdrachten dat jaar centraal staan. <