

MEERJARIG STRATEGISCH BELEIDSPLAN V&VN 2010 – 2013¹

Inleiding

V&VN is de gezaghebbende vereniging van verpleegkundigen en verzorgenden, die zich inzet voor excellente zorgverlening, beroepsinhoudelijke belangenbehartiging van beroepsbeoefenaren en verankering van de stem van de beroepsbeoefenaren op alle niveaus in de zorg.

Aldus luidt de missie van V&VN, 'de' beroepsvereniging van verpleegkundigen en verzorgenden in Nederland. De vereniging richt zich voor de 400.000 beroepsgenoten op beroepsontwikkeling en positionering als spreekbuis en aanspreekpunt. De specialisaties van verpleegkundigen en verzorgenden worden vertegenwoordigd in 39 verschillende afdelingen en platforms.

Het strategisch beleidsplan is een uitwerking van de missie van V&VN, die is op te splitsen in een drietal elementen:

1. Sterke positionering van verpleegkundige en verzorgende belangen binnen het krachtenveld van de gezondheidszorg.
2. Hoge kwaliteit van beroepsuitoefening en verdere professionalisering van de beroepen.
3. Optimaal profijt voor de leden van V&VN.

Het Strategisch Beleidsplan 2010 – 2013 bevat een overzicht van de doelen die V&VN zich heeft gesteld voor die periode. Voor de rubricering van de activiteiten is gebruik gemaakt van het zogenaamde propellermodel². Dit houdt in dat de organisatie optimaal functioneert wanneer haar activiteiten min of meer gelijk kunnen worden verdeeld onder één van de noemers, die ook in de missie naar voren komen:

- I. Positioneren
- II. Gezamenlijk organiseren
- III. Individuele voordelen
- IV. Infrastructuur: vereniging en bureau

V&VN vindt een hoge organisatiegraad van verpleegkundigen en verzorgenden van groot belang om haar missie en doelen waar te maken. Een substantiële toename van die organisatiegraad is het belangrijkste speerpunt voor V&VN in de komende jaren. V&VN richt zich in haar ledenwervingsactiviteiten nadrukkelijk op instellingen, via contacten met bestuurders, VAR's en vanzelfsprekend met de werkzame verpleegkundigen en verzorgenden zèlf.

¹ 2010 staat voor een belangrijk deel in het teken van een heroriëntatie op de gestelde doelen. Deze heroriëntatie vindt plaats in de eerste helft van 2010, de uitkomsten ervan worden opgenomen in het MSB 2011-2014

² Tack, P., Beusmans, P., *Professioneel verenigingsmanagement*, Amsterdam 2001

I. Positioneren

Eén van de belangrijkste activiteiten van de vereniging vormt het behartigen van de beroepsinhoudelijke belangen van verpleegkundigen en verzorgenden in het krachtenveld van de gezondheidszorg. Ofwel: het zodanig positioneren van de belangen van de beroepsgroep dat ze een aanzienlijk onderdeel uitmaken van de agenda van politici en beleidsmakers.

Ledengroei

Vanaf het ontstaan van V&VN in 2006 is de beroepsvereniging fors gegroeid. Hoe meer leden des te krachtiger is de invloed van V&VN en daarmee van verpleegkundigen en verzorgenden. Daarom is een belangrijke doelstelling om verder te groeien naar minimaal 60.000 leden in 2012.

V&VN breidt haar afdelingen uit met belangrijke specialistische groepen door onder meer toetreding van thans nog zelfstandig opererende beroepsverenigingen.

Sterke positie in het krachtenveld

V&VN neemt als gezichtsbepalend orgaan van de grootste groep professionals in de zorg een stevige positie in het krachtenveld van de gezondheidszorg in. Belangrijke partijen zien V&VN als een stakeholder die er voor hen toe doet en om wie men niet heen kan.

Door die sterke positie slaagt V&VN er in om de beroepsinhoudelijke belangen van de leden goed te behartigen. V&VN handhaaft haar inmiddels bereikte positie als 'de' spreekbuis en 'het' aanspreekpunt voor de verpleegkundige en verzorgende beroepsgroep. Een sterke positie zoals hier bedoeld komt tot uiting in periodieke bestuurlijke overleggen met brancheorganisaties van patiënten, zorgaanbieders en zorgverzekeraars. Maar ook met bewindslieden, politici en ambtenaren. Naar V&VN wordt geluisterd en V&VN wordt gezien. V&VN wordt actief benaderd door partijen en media.

Inbreng in het beleid

V&VN laat de stem van de beroepsgroep horen op alle plaatsen en aan alle tafels waar beleid wordt ontwikkeld waar verpleegkundigen en verzorgenden mee te maken hebben. Dus op landelijk niveau, maar ook regionaal en lokaal via VAR's. V&VN beïnvloedt in beginsel alle beleid dat betrekking heeft op de kwaliteit en randvoorwaarden van de beroepsuitoefening. Borging van verantwoorde kwaliteit van zorg staat daarbij voorop, te bereiken door voldoende en goed opgeleide verpleegkundigen en verzorgenden en het creëren van een optimale werkomgeving. V&VN werkt samen met andere partijen om haar doelstellingen te verwezenlijken. In wisselende coalities, afhankelijk van het onderwerp.

Op internationaal niveau doet V&VN ook mee, voornamelijk via de International Council of Nurses (ICN) en door internationale uitwisseling met zusterorganisaties op niveau van afdelingen en platforms.

V&VN richt haar inbreng vooral op het bereiken van de volgende beleidsdoelstellingen:

- Zorgen voor voldoende verzorgenden en verpleegkundigen, nu en in de toekomst, die bovendien voldoende klinisch competent zijn en blijven (voorlichting, bij- en nascholing, Kwaliteitsregister V&V).

- Versterking van verpleegkundig leiderschap en van de rol en zelfstandigheid van verpleegkundigen en verzorgenden in de organisatie van de zorg (Excellente Zorg, VAR's, leiderschapsprogramma).
- Voortdurende kwaliteitsverbetering van het beroepsmatig handelen door verpleegkundigen en verzorgenden (implementatie richtlijnen, verspreiding good en best practices).
- Tot stand brengen van een zelfstandige toegankelijkheid van verpleegkundigen en verzorgenden met een eigen tarief (dbc-systematiek, zzp-financiering, zvpz). De activiteiten van V&VN m.b.t. zelfstandige beroepsbeoefenaren hebben in 2009 geleid tot de oprichting van het platform zelfstandigen. De activiteiten worden in de komende jaren verder uitgebreid.
- Vergroting van de transparantie over kwaliteit, keuze-informatie en meetbaarheid, normen voor verantwoorde zorg en daarop gebaseerde prestatie-indicatoren, in het bijzonder de totstandkoming van verpleegkundige/verzorgende prestatie-indicatoren.
- Terugdringing van vermijdbare fouten in ziekenhuizen en vergroting cliënt- en patiëntveiligheid in alle sectoren, waaronder de langdurige zorg.
- Imagoversterking en vergroting beroepstrots (in het bijzonder hierbij aandacht voor verzorgenden en voor de ouderenzorg).

Zichtbaar naar politiek en samenleving

V&VN onderhoudt periodiek contacten met bewindslieden en Kamerleden om de belangen van de beroepsgroepen en de rol die deze spelen in de zorg voor het voetlicht te brengen. Politici weten V&VN ook zelf te vinden. V&VN draagt bij aan politieke agendasetting. Ook in het maatschappelijk debat speelt V&VN een rol door zichtbaarheid in landelijke media en bij belangrijke congressen en andere fora. Onze achterban weet zich aldus (h)erkend door V&VN en ziet de beroepsvereniging als een organisatie waar men bij wil horen. Landelijke zichtbaarheid draagt ook bij aan een positieve beeldvorming over de beroepsgroep. Ook onze naamsbekendheid wordt groter en dus leidt landelijke zichtbaarheid ook (in)direct tot ledengroei en tot versterking van de positie van V&VN in het krachtenveld van de zorg.

II. Gezamenlijk organiseren

Deze verenigingsfunctie omvat die activiteiten die voor de gehele beroepsgroep van belang zijn en dus collectief gelden. Het gaat om zaken met een grote invloed op de ordening van het beroep en op de kwaliteit van de beroepsuitoefening. Het strategisch doel dat met deze activiteiten wordt nagestreefd is kwaliteitsbevordering en het scheppen van randvoorwaarden, die resulteren in een optimale kennis en deskundigheid van verpleegkundigen en verzorgenden. Het betreft activiteiten die voor leden een belangrijke reden vormen om lid te worden en waarvan ook niet-leden veel invloed ondervinden. Hoe meer leden, des te groter de structurerende werking die de vereniging op de beroepsordering, op de kwaliteit en op de randvoorwaarden voor de uitoefening van het beroep kan uitoefenen.

Kwaliteitsregister Verpleegkundigen & Verzorgenden

In het door V&VN ontwikkelde Kwaliteitsregister Verpleegkundigen & Verzorgenden leggen verpleegkundigen niveau 4/5 en verzorgenden niveau 3 vast wat zij doen aan deskundigheidsbevordering. Dit wordt bijgehouden in een digitaal, ook voor de leidinggevende beschikbaar, portfolio. Jaarlijks dient men een vast aantal punten te behalen. Het Kwaliteitsregister is in de loop van 2008 opengesteld en wordt in de daarop volgende jaren verder uitgerold binnen zorginstellingen.

V&VN wil met het Kwaliteitsregister bereiken dat beroepsgenoten hun vak goed bijhouden om verantwoorde kwaliteit van zorg en patiëntveiligheid te waarborgen. Het Kwaliteitsregister Verpleegkundigen & Verzorgenden is een aanvulling op de registratie in het BIG-register, waarin men na het behalen van het basisdiploma is opgenomen. Vanaf 2009 is elke 5 jaar een herregistratie in het BIG-register verplicht voor art.3 beroepen uit de wet BIG, waaronder de verpleegkundigen. Voor deze wettelijke herregistratie geldt slechts werkervaring als eis, hetgeen voor V&VN onvoldoende is. Aantoonbaar blijven in je beroep is daarom de basis van het Kwaliteitsregister: bekwaamheid gaat immers hand in hand met bevoegdheid.

In 2012 staan 60.000 verpleegkundigen en verzorgenden ingeschreven in het Kwaliteitsregister. Meerdere zorgverzekeraars hanteren het Kwaliteitsregister Verpleegkundigen & Verzorgenden in 2012 in hun inkoopstrategie. Certificeringorganen als HKZ en NIAZ hebben het Kwaliteitsregister dan opgenomen in de eisen voor certificering van zorgaanbieders en ook de IGZ betreft het register in haar rol van toezichthouder op kwaliteit van zorgverlening.

Op weg naar magneetinstellingen in Nederland

“There’s not a shortage of nurses, but a shortage of hospitals nurses want to work in”, aldus vat Denise English (RN, BSN) het probleem samen waarvoor in de Verenigde Staten het concept van de magnet hospitals is ontstaan.

Literatuuronderzoek en een studiereis naar de Verenigde Staten (2008) hebben V&VN en NPCF doen beseffen dat het magneetconcept een belangrijke bijdrage kan leveren aan de oplossing van een aantal problemen in de Nederlandse gezondheidszorg. Er ontstaan ernstige tekorten aan verzorgenden en verpleegkundigen, terwijl de vraag naar zorg stijgt. Daarnaast dient de kwaliteit

van de zorg te verbeteren, inclusief de patiëntveiligheid. De introductie van het magneetconcept kan hier een goed antwoord op zijn. In de Verenigde Staten heeft dit geresulteerd in een betere en aantrekkelijker werkomgeving voor verpleegkundigen en verzorgenden en dat leidt op zijn beurt weer tot een verbetering van de patiëntveiligheid en de kwaliteit van de zorg.

V&VN en NPCF steken het Nederlandse magneetprogramma in op uitkomsten voor de patiënt (patiëntveiligheid en verpleegkundig-sensitieve kwaliteitsindicatoren), voor verzorgenden en verpleegkundigen (arbeidstevredenheid en werkomgeving) en voor de organisatie (weinig vacatures en laag verloop). Dit concept wordt in alle sectoren van de zorg geïntroduceerd, met name ook ter versterking van de positie van verzorgenden.

Tegelijkertijd met de uitwerking van dit raamwerk en de introductie in voorloperinstellingen realiseert V&VN de komende jaren ook een Leiderschapsprogramma voor verzorgenden en verpleegkundigen, werkzaam in het middenkader van de zorg. Op het niveau van de afdeling wordt immers het verschil gemaakt en daarom is leiderschap daar cruciaal.

Beïnvloeding wet- en regelgeving

V&VN is het aanspreekpunt voor ambtenaren en politici die belast zijn met wet- en regelgeving die rechtstreeks of indirect betrekking heeft op het beroep van verpleegkundige en verzorgende.

V&VN wil dat de beroepsuitoefening wettelijk wordt gewaarborgd en de beroepsbeoefenaar wordt beschermd door heldere wetgeving. Deze moet aansluiten bij de praktijk van het beroep en op draagvlak kunnen rekenen van de beroepsgroep. V&VN bewaakt tevens de criteria van uitvoerbaarheid en bureaucratievermindering bij nieuwe wet- en regelgeving. V&VN verankert aldus de positie van verpleegkundigen en verzorgenden in de wet.

De Wet Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (BIG) is daarbij de belangrijkste. Deze wet BIG bevat regels voor zorgverlening door beroepsbeoefenaren in de gezondheidszorg. De wet richt zich op de kwaliteit van de beroepsuitoefening en beoogt patiënten en cliënten te beschermen tegen ondeskundig en onzorgvuldig handelen door zorgverleners.

Ook bij andere wetgeving op het terrein van de gezondheidszorg is V&VN betrokken.

In de planperiode 2010 – 2013 gaat de beïnvloeding van wet- en regelgeving over tenminste de volgende onderwerpen:

- Inwerkingtreding van de herregistratie (art.8 wet BIG)
- Wijziging van de omschrijving van de deskundigheid van de verpleegkundige (art.33 wet BIG)
- Wijzigingen in het beleid en regelgeving m.b.t. het tuchtrecht
- Nieuwe wetgeving m.b.t.patiëntenrecht (o.m. vrijheidsbeperkende maatregelen; BOPZ)
- Ontwerp van de ministeriële regeling die erin voorziet dat bepaalde categorieën verpleegkundigen onder voorwaarden bepaalde categorieën medicatie mogen voorschrijven

(H)Erkenning van de beroepen, specialisaties en vervolgoopleidingen

Beroepsprofielen geven een beschrijving van de taakgebieden en bijbehorende competenties van het betreffende beroep. Het *Beroepsprofiel van de verpleegkundige* is inmiddels tien jaar oud en niet meer actueel. Het *Beroepsprofiel van de verzorgende en helpende* dateert uit 1992 en werd in 2000 herzien. V&VN zal beide beroepsprofielen opnieuw uitbrengen.

Beroepsdeelprofielen zijn verbijzonderingen van het algemene beroepsprofiel. Het beschrijft een deelgebied van het beroep, specialisatie of differentiatie genoemd, meestal op basis van aandoeningen of patiëntencategorieën. Het beroepsdeelprofiel is de basis voor (specialistische) vervolgoopleidingen, bij- en nascholing, richtlijnen en protocollen voor het betreffende deelgebied van de verpleegkunde of verzorging. V&VN afdelingen actualiseren indien nodig hun beroepsdeelprofiel binnen de landelijk uniforme kaders, eerder door V&VN vastgesteld.

Leden van V&VN en haar achterban hebben belang bij voldoende en goede vervolgoopleidingen, die hen kwalificeren voor (specialistische) functies en categorieën van zorgvragers (Specialistische) vervolgoopleidingen vallen niet onder de verantwoordelijkheid van V&VN. Wel ijvert V&VN voor voldoende en een kwalitatief goed aanbod van vervolgonderwijs. In het bijzonder voor verzorgenden en in die sectoren waar thans nog weinig vervolgoopleidingen worden aangeboden (met name VVT, GGZ en Gehandicaptenzorg). Afdelingen van V&VN zijn actief betrokken bij het bepalen van de inhoud van vervolgoopleidingen, veelal door participatie in het CZO. V&VN maakt zich sterk voor uitbreiding van het CZO naar alle zorgsectoren, zodat er één College ZorgOpleidingen verantwoordelijk is voor certificering van alle vervolgonderwijs voor verpleegkundigen en verzorgenden.

Het Kwaliteitsregister V&V accrediteert alle vervolgoopleidingen.

Door middel van inschrijving van gespecialiseerde verpleegkundigen en verzorgenden in een openbaar deelregister van het Kwaliteitsregister V&V vormen zij een herkenbare groep van gespecialiseerden.

Beroep en opleidingscontinuüm verzorgende

De beroepsgroep van verzorgenden (niveau 3) werkt in alle sectoren van de zorg, maar vinden we vooral in de zorg voor ouderen, chronisch zieken en gehandicapten. De beroepsgroep bestaat uit 165.000 verzorgenden. Deze groep is zeer divers qua type vooropleiding, vanwege de grote wisselingen in het opleidingsbestel gedurende de laatste 20 jaar. Momenteel volgen verzorgenden een MBO-opleiding (niveau 3). Vervolgoopleidingen zijn er nauwelijks voor verzorgenden en van landelijke erkenning en kwaliteitsborging is geen sprake. De aansluiting van de initiële MBO-opleiding op de zorgvraag vanuit de praktijk laat te wensen over. Doorstroming van verzorgenden naar de MBO-opleiding Verpleegkundige is inefficiënt. Er worden grote tekorten verwacht op de arbeidsmarkt voor verzorgenden.

V&VN wil deze problemen aanpakken. Vanuit de (toekomstige) zorgvragen worden de

beroepscompetenties van verzorgenden beschreven en de initiële opleidingseisen verhelderd.

Het opleidingscontinuüm voorziet in landelijk erkende vervolgoopleidingen, gebaseerd op gevraagde specialistische competenties van verzorgenden. De kwaliteit van deze vervolgoopleidingen wordt landelijk geborgd.

Met deze aanpak wil V&VN bereiken dat verzorgenden goed zijn opgeleid om te voldoen aan de kwaliteitseisen die de zorgvraag stelt. Ook biedt het betere carrièreperspectieven voor verzorgenden en kunnen zij hun loopbaan efficiënter vormgeven. Op deze wijze kunnen gemotiveerde verzorgenden behouden blijven voor de zorg en kan de instroom in het beroep vergroten.

Verpleegkundige Beroepsstructuur en OpleidingsContinuüm (VBOC)

V&VN bracht in 2006 advies uit over de beroepsstructuur en de aansluiting van de opleidingen op de eisen die in de praktijk aan het beroep van verpleegkundige worden gesteld.

De wettelijke verankering van de verpleegkundig specialist en het inschrijven van verpleegkundig specialisten in een speciaal register is inmiddels een feit. Het College Specialismen Verpleegkunde (CSV) en Registratiecommissie Specialismen Verpleegkunde (RSV) zijn de publiekrechtelijke organen hiervoor.

De stroomlijning en kwaliteitsborging van verpleegkundige vervolgoopleidingen zijn de verantwoordelijkheid van het College Beroepen en Opleidingen Gezondheidszorg (CBOG) in samenwerking met het werkveld. Deze functiegerichte of bedrijfsopleidingen worden geaccrediteerd door het Kwaliteitsregister V&V en vormen veelal de basis voor een differentiatie in het Kwaliteitsregister V&V.

Tussen 2010 en 2013 zal V&VN het onderscheid tussen de MBO- en HBO-verpleegkundige in kaart brengen en onderzoeken op welke wijze het verschil tussen niveau 4 en 5 in artikel 3 van de wet BIG tot uitdrukking moet komen.

V&VN wil met de implementatie van het VBOC bereiken dat de carrièreperspectieven van verpleegkundigen verbeteren en zij doelmatiger hun loopbaan kunnen vormgeven.

Kwaliteitsfonds voor verpleegkundigen en verzorgenden

Verpleegkundigen en verzorgenden hebben grote behoefte aan evidence based of practice based kennis, normering van hun beroep, ontwikkeling en implementatie van richtlijnen en bij- en nascholing. V&VN vindt dat daarom structurele middelen beschikbaar moeten komen voor kwaliteitsbevordering, bij voorbeeld middels een meerjarig kwaliteitsfonds. Daarmee wil V&VN bereiken dat patiëntveiligheid, effectiviteit en doelmatigheid van de zorg verhoogd worden. Voor het behoud en de instroom van verpleegkundigen en verzorgenden is structurele investering in hun deskundigheid ook van groot belang. Zo'n kwaliteitsfonds moet uiteindelijk voorzien in:

- een onderzoeksprogramma over de praktijk en effectiviteit van verpleegkundig en verzorgend handelen
- een richtlijnenprogramma
- een budget voor elke verpleegkundige en verzorgende voor structurele scholing en deskundigheidsbevordering, opdat ontwikkelde kennis toegepast en overgedragen kan worden.

V&VN gaat ervan uit dat de vulling van het fonds gebeurt door de verpleegkundige en verzorgende zorg onderdeel te maken van de bekostigingssystematiek in de zorg (onder meer DBC's en ZZP's).

Verbetering patiëntveiligheid

Uit onderzoek is in april 2007 gebleken dat in ziekenhuizen als gevolg van vermijdbare fouten veel patiënten schade oplopen of zelfs overlijden. Veel van de vermijdbare fouten hebben ook betrekking op het handelen van verpleegkundigen, bij voorbeeld medicatiefouten, wondinfecties, slechte communicatie tussen professionals of binnen de beroepsgroep onderling.

V&VN heeft zich met andere veldpartijen, waaronder de medisch specialisten, gecommitteerd om het aantal vermijdbare fouten jaarlijks terug te dringen met 10% tot 50 % in 2012. Dit veiligheidsprogramma richt zich op het terugbrengen van vermijdbare schade op 10 thema's en op het implementeren van een veiligheidsmanagement systeem.

Ook voor de langdurige zorg en eerstelijnszorg wordt een programma voor cliëntveiligheid ontwikkeld waaraan V&VN haar bijdrage levert.

Het ontwikkelen en verspreiden van hulpmiddelen en best practices en het trainen en scholen van professionals bij het leveren van veilige zorg in alle sectoren, zijn hierbij de activiteiten van V&VN.

(Multidisciplinaire) richtlijnen, protocollen en handzame vertalingen

V&VN hecht veel belang aan de uitbreiding van multidisciplinaire richtlijnen voor verpleegkundigen en verzorgenden (zie ook onder Kwaliteitsfonds). V&VN ontwikkelt zelf geen richtlijnen, maar vaardigt deskundigen uit afdelingen en platforms af in werkgroepen van richtlijnontwikkelaars. V&VN levert wel een belangrijke bijdrage aan het prioriteren van onderwerpen voor richtlijnen en het legitimeren van richtlijnen.

Prestatie-indicatoren, die gebaseerd zijn op richtlijnen, worden onder meer gebruikt door de Inspectie voor de Gezondheidszorg en zorgverzekeraars om de zorg meetbaar te maken. Hierdoor wordt het handelen van professionals transparant en toetsbaar.

Richtlijnen zijn gebaseerd op evidence based kennis. Voor veel verpleegkundige interventies bestaat geen evidence, maar kan wel van practice based of consensus based kennis sprake zijn.

V&VN gaat ervan uit dat professionals handelen conform de richtlijnen, die immers de professionele standaard vastleggen. Om het gebruik in de praktijk van alledag te stimuleren en ondersteunen ontwikkelt V&VN praktische hulpmiddelen als vertaling van richtlijnen.

Dit kunnen protocollen zijn, plastic kaartjes, onderwijsmodulen, maar ook de boekjes in de Hoe-serie van V&VN voorzien hierin.

Gedurende deze planperiode voert V&VN in opdracht van ZonMW ook het zgn. Deltaplan uit.

Hierbij worden richtlijnen en andere hulpmiddelen ontwikkeld die het professioneel handelen in de langdurige zorg ondersteunen.

ICT in de zorg

Met het oog op een doelmatige en veilige zorg zijn ICT-toepassingen onontbeerlijk. De komende jaren zal het elektronisch patiëntendossier (EPD) grootschaliger toegepast gaan worden. Voor verpleegkundigen en verzorgenden is het van groot belang dat zij bij deze ontwikkelingen actief betrokken en aangesloten zijn. Het verpleegkundig aandeel binnen het EPD is immers groot. De beroepsgroepen kunnen voorop lopen met innovaties op het gebied van het elektronisch verpleegkundig dossier, domotica en andere ICT-toepassingen. Het effectief inzetten van ICT kan ook een bijdrage leveren aan vermindering van het arbeidsmarktvaagstuk.

III. Individuele voordelen

Een derde belangrijke functie van V&VN heeft betrekking op de ondersteuning van individuele leden in hun beroepsmatig functioneren. V&VN realiseert voor individuele leden een maximaal profijt door een aantrekkelijk aanbod van specialistische diensten, algemene beroepsinhoudelijke diensten en van niet-inhoudelijke diensten.

V&VN Academie

De scholingen die V&VN en haar afdelingen/platforms (laten) geven zijn opgenomen in de V&VN Academie. Leden kunnen tegen een gereduceerd tarief hun deskundigheid bevorderen op velerlei terrein, op een locatie bij hen in de buurt. Ook de publicaties die V&VN uitbrengt worden onder de vlag van de V&VN Academie uitgebracht. Begin 2009 is V&VN gestart met het opzetten van de V&VN Academie, in 2010 zal het concept verder worden ontwikkeld en uitgerold.

Ontwikkeling helpdesk

Leden van V&VN met vragen over beroepsinhoudelijke of meer technische aspecten van hun werk kunnen terecht bij de Helpdesk van V&VN. Ook vragen rond wet- en regelgeving worden beantwoord.

Als beroepsvereniging met contacten met belangrijke stakeholders fungeert V&VN als natuurlijk eerste aanspreekpunt om vragen te beantwoorden of om vragenstellers door te verwijzen naar gespecialiseerde afdelingen/platforms of naar derden. De helpdesk zal verder uitgebouwd en geprofessionaliseerd worden.

V&VN Congres

Ieder jaar organiseert V&VN een congres voor verpleegkundigen en verzorgenden. Dit congres bestaat uit een plenair gedeelte en een aantal workshops, verzorgd door de afdelingen en platforms. Niet alleen vergroot het congres de inhoudelijke kennis van de bezoekers en zorgt het voor uitwisseling van kennis tussen specialisten, maar tegelijkertijd draagt het bij aan een groter besef van stakeholders en beleidsmakers omtrent de bijdrage van verpleegkundigen en verzorgenden aan de ontwikkelingen in de zorg.

V&VN Magazine en V&VNieuws

Het V&VN Magazine bevat een mix van vaste rubrieken en variabele onderwerpen die verpleegkundigen en verzorgenden nauw aan het hart liggen. Naast informatie van en over V&VN brengt dit ledenblad artikelen over beroepsinhoudelijke zaken en belangenbehartiging. In ieder nummer is er ruimte voor onderwerpen van afdelingen en platforms. Het magazine bevat ook *human interest*, kortingen en acties. V&VN-leden ontvangen minstens zes keer per jaar V&VN Magazine. Daarnaast brengt V&VN maandelijks een digitale nieuwsbrief uit om leden actueel te informeren over belangrijke ontwikkelingen, nieuws en bijeenkomsten. Ook regionaal nieuws en berichten van afdelingen en platforms zijn in V&VNieuws te vinden.

www.venvn.nl

Via www.venvn.nl krijgen bezoekers toegang tot actuele berichten, vakinhoudelijke informatie en het overzicht van publicaties van V&VN. De website van V&VN geeft informatie over de vereniging, afdelingen, platforms en over het lidmaatschap. Andere elementen zijn bijvoorbeeld de agenda met vakbijeenkomsten, een inhoudelijk forum en een portal voor VAR's.

Leden hebben toegang tot een afgescheiden gedeelte van de site, waar zij onder andere publicaties kunnen downloaden.

IV. Infrastructuur

Geen van de hiervoor omschreven activiteiten kan worden uitgevoerd zonder een effectieve en efficiënte verenigingsstructuur, die voor een belangrijk deel berust op de inzet van de leden, actieve vrijwilligers. Afdelingen en platforms, werkgroepen, commissies: alle worden bemenst door leden en zijn onontbeerlijk voor een goede communicatie met de beroepsgroep.

Verdere versterking van de vitale organen

Afdelingen en platforms

V&VN bestaat uit 39 afdelingen en platforms, waarbinnen de verschillende differentiaties binnen de verpleging en de verzorging zijn georganiseerd. Iedere afdeling / platform heeft een vast aanspreekpunt binnen het bureau van V&VN.

In de komende jaren streeft V&VN naar meer synergie met betrekking tot inhoudelijke thema's. De kwartaalbijeenkomsten die V&VN vier keer per jaar organiseert dragen bij tot deze synergie. Het aantal afdelingen zal uitbreiden met de komst van groepen verpleegkundigen die zich binnen V&VN-verband als specialisme willen onderscheiden, zoals verpleegkundigen medium care, intensive care en zelfstandig werkende verpleegkundigen.

Ledenraad V&VN

De Ledenraad komt vier keer per jaar bijeen en neemt beslissingen m.b.t. de strategische koers van V&VN. Alle afdelingen en platforms zijn in de Ledenraad vertegenwoordigd.

Bestuur

Het bestuur geeft leiding aan de vereniging. Het zet de koers uit voor de toekomst en zorgt ervoor dat de vereniging kan waarmaken wat is beloofd. Daar waar nodig stuurt het bestuur bij of verzet het de bakens. Dat gebeurt in samenspraak met de Ledenraad. Het bestuur laat zich ondersteunen door een aantal bestuurscommissies:

- Kwaliteit & Veiligheid
- Beroepen & Opleidingen
- Wetenschap
- ICT
- Ethiek
- Legitimering richtlijnen

De bestuurscommissies bestaan uit deskundigen (leden en in voorkomende gevallen niet-leden van V&VN) en brengen gevraagd en ongevraagd advies uit over diverse onderwerpen.

Raad van Advies

Twee keer per jaar komt het bestuur van V&VN bijeen met de Raad van Advies. De Raad van Advies bestaat uit veertien gezaghebbende personen, afkomstig uit de wetenschap, de zorgsector, de politiek en het bedrijfsleven, die hun sporen hebben verdiend in de samenleving.

Regiocoördinatoren

Een belangrijke schakel tussen V&VN en haar achterban wordt vervuld door de zeven regiocoördinatoren. Zij vormen in de regio's netwerken van beroepsgeenoten, om zo te werken aan verbeteringen in de kwaliteit van zorg en aan de beroepsontwikkeling van verpleegkundigen en verzorgenden. Daarnaast zorgen regiocoördinatoren ervoor dat V&VN is vertegenwoordigd bij diverse regionale gremia. De komende jaren zijn de regiocoördinatoren vooral actief bij de uitrol en implementatie van het Kwaliteitsregister V&V in zorginstellingen.

Overzicht gebezigde afkortingen:

VAR:	Verpleegkundig AdviesRaad
ICN:	International Council of Nurses
DBC:	Diagnose Behandel Combinatie
ZZP:	Zelfstandige Zonder Personeel
Wet BIG:	Wet Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg
HKZ:	(Instituut voor) Harmonisatie Kwaliteit van Zorg
NIAZ:	Nederlands Instituut voor Accreditatie in de Zorg
IGZ:	Inspectie voor de Gezondheidszorg
NPCF:	Nederlandse Patiënten Consumenten Federatie
Wet BOPZ:	Wet Bijzondere Opnemingen in Psychiatrische Ziekenhuizen
CZO:	College Zorg Opleidingen
VBOC:	Verpleegkundige Beroepsstructuur en OpleidingsContinuüm
CBOG:	College Beroepen en Opleidingen in de Gezondheidszorg
ZonMw:	Nederlandse Organisatie voor Gezondheidsonderzoek en Zorginnovatie