



**Jouw zorg,
onze zorg**

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inleiding	
Terug- en vooruitblik	4
Waar staan de verpleegkundigen en verzorgenden nu?	4
Hoofdstuk 1:	
Missie en visie NU'91	
Missie	6
Visie	7
Hoofdstuk 2:	
Waar staat en gaat NU'91 voor?	
NU'91 en haar identiteit	9
Invloedsferen	10
Organogram	11
Hoofdstuk 3:	
Op wie richt NU'91 zich?	
Leden	12
Specifieke beroepsorganisaties	12
Toekomstige leden	13
Hoofdstuk 4:	
Onderwerpen van aandacht	14
Hoofdonderwerp 1:	
Personeelstekort	15
Hoofdonderwerp 2:	
Erkenning en waardering	16
Hoofdonderwerp 3:	
Duurzame zorg	18
Hoofdonderwerp 4:	
Internationale betrekkingen	19
Literatuurlijst	21

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het visiedocument van Nieuwe Unie 91 (NU'91) voor de periode van 2025 tot en met 2030. Dit document biedt een visie op welke onderwerpen nu én in de komende jaren het werk van zorgprofessionals* beïnvloeden. In de inleiding wordt uiteengezet welke successen de afgelopen jaren zijn behaald binnen NU'91 en waar de verpleegkundigen, verzorgenden, begeleiders en aanverwante beroepen nu staan. In hoofdstuk 1 gaan we in op de missie en visie, waarna in hoofdstuk 2 wordt uitgelicht waar NU'91 voor gaat en staat. Hoofdstuk 3 geeft antwoord op de vraag op wie NU'91 zich richt. Tot slot gaan we in hoofdstuk 4 nader in op de onderwerpen van aandacht. In dit laatste hoofdstuk is een onderverdeling van vier hoofdonderwerpen gemaakt, namelijk: personeelstekort, erkenning en waardering, duurzame zorg en internationale betrokkenheid. De hoofdonderwerpen zijn uitgediept en de bijpassende thema's zijn hierbij uitgewerkt.

Tijdens de duur van het vorige visiedocument, welke liep vanaf 2020 tot 2025, hebben de verpleegkundigen en verzorgenden* een onstuimige tijd meegemaakt. Door wet BIG-II ging definitief een streep, de covidperiode werd afgesloten, de kabinetten Rutte III en IV vielen en door middel van de actie 'Zorg op Zwart' werden de problemen in de zorg sectorbreed op de kaart gezet. Daarnaast werd het pamflet Geef de zorg weer kleur opgesteld, met als resultaat dat verschillende standpunten van NU'91 in het hoofdlijnenakkoord werden beschreven. En de 'twee minuten stilte actie' vond plaats tegen agressie in de zorg.

Binnen NU'91 werden ook mijlpalen bereikt, zoals de individuele successen bij de belangenbehartiging van de leden van NU'91. Maar ook het realiseren van sociale plannen, deelname aan pensioentafels en het breed uitdragen van (opinie)leiderschap. Verder was NU'91 veelvuldig in de media door interviews bij diverse radio- en televisieprogramma's en in de geschreven pers. Daarnaast werden gepubliceerde stukken op de socialmediakanalen veel gelezen.

Tot slot moeten we de NU91-inzet tijdens onderhandelingen voor de diverse cao's niet vergeten. Zo heeft de beroepsorganisatie zich niet alleen hard gemaakt voor de salarisverhoging van de verpleegkundigen en verzorgenden, maar ook voor belangrijke andere onderwerpen. Hierbij valt te denken aan: 'omkleedtijd is werktijd' en het benoemen en aankaarten van grensoverschrijdend gedrag en hoe hierbij te handelen, zodat dit aangepakt wordt. Dit alles werd niet alleen gecommuniceerd via nieuwsbrieven en sociale media, maar ook in het tijdschrift FLOOR. Hierdoor wordt voor een transparante en duidelijke communicatielijn gezorgd tussen NU'91 en haar leden.

Met de uitdagingen én successen van de afgelopen jaren kijkt NU'91 met een nieuwe, frisse blik naar de toekomst. Hét ideale moment voor het opstellen van een nieuw visiedocument. De visie bevat de koers voor de komende vier jaar, welke vervolgens verder geconcretiseerd zal worden in de jaarplannen. Graag bedanken wij alle betrokkenen bij NU'91 die zich hebben ingezet om deze visie tot stand te laten komen. Allereerst de visiewerkgroep waar (een deel van) de teams van management, communicatie, cao-onderhandelaars en beleid in vertegenwoordigd zijn. Hierna ook de overige teams binnen NU'91, zoals: juristen, ledenadministratie en overige collega's. Het document kon niet opgesteld worden zonder de ledenraad en de leden van NU'91. Dat maakt dat deze visie een breedgedragen document is binnen de gehele organisatie en haar leden.

Femke Merel van Kooten
voorzitter NU'91

Nieuwegein, 1 januari 2025



* Waar wordt gesproken over zorgprofessional kan verpleegkundige, verzorgende of een aanverwant beroep gelezen worden. Met aanverwante beroepen doelen we onder andere op anesthesiemedewerkers, ok-assistenten, begeleiders in de gehandicaptenzorg, etc.

** Waar patiënt staat, kan ook cliënt of bewoner gelezen worden.

Terug- en vooruitblik

De huidige uitdagingen waar zowel de zorgprofessionals als NU'91 voor staan, houden verband met de gebeurtenissen van de afgelopen tijd. De covidperiode maakte inzichtelijk hoe belangrijk verpleegkundigen en verzorgenden zijn, maar échte langetermijnwaardering bleef uit. Om aan te tonen hoe ernstig het is gesteld met de arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden van de verpleegkundigen en verzorgenden is de zorg 'op zwart gezet'. De zorgprofessionals maakten één vuist en het leed binnen de sector was zichtbaar door deze actie. Hierdoor ontstond saamhorigheid en voelden sommige verpleegkundigen en verzorgenden zich voor het eerst sinds tijden weer gehoord. Al is de zorg dan wel op zwart gezet, de politieke plannen en maatregelen om de zorg weer kleur te geven zijn summier beschreven. Hiernaast werd de 'twee minuten stilte actie' breed omarmd.

Wat betreft agressie, en veiligheid in de breedste zin, is echter nog een hoop werk te verzetten. Hetzelfde geldt voor het imago van de verpleegkundigen en verzorgenden. Hier is hard aan gewerkt, maar er is nog veel vooruitgang te behalen. Gelukkig worden de leden van NU'91 goed én snel geholpen door het secretariaat, de juridische dienstverlening en de belangenbehartigers. Denk hierbij aan ledenservice, (juridische)bijstand en bijvoorbeeld hulp bij FWG-zaken. Ook zijn in de afgelopen jaren mooie mijlpalen bereikt wat betreft uitkomsten binnen de cao-onderhandelingen. Zo vond er een salarisverhoging plaats waardoor de inflatie is gecorrigeerd, maar is de bekende salarisachterstand nog niet ingehaald. De term 'omkleedtijd is werktijd' is een begrip geworden binnen de academische ziekenhuizen en binnen verschillende cao's is de aanpak rondom grensoverschrijdend gedrag beschreven. Als laatste werden er nevenafspraken gemaakt, zoals een generatieregeling en een aanvulling op het ouderschapsverlof. Voor de aankomende cao-onderhandelingen is het plan om deze onderscheidende en verworven punten te herhalen én transparant en duidelijk te blijven communiceren via nieuwsbrieven, sociale media en de FLOOR.

Waar staan de verpleegkundigen en verzorgenden nu?

De zorg, en daarmee het vak van de verpleegkundigen en verzorgenden, verandert. Zo is de prognose dat in 2050 het aantal inwoners dat geboren is buiten Nederland groeit en het aantal ouderen verder toeneemt. Deze groep zal ook hoger opgeleid zijn en het aandeel van de tachtigplussers zal verdubbelen ^(1,2). Niet alleen Nederland vergrijst verder, maar ook de beroepsgroep. In 2024 bedroeg het

aandeel vijfenvijftigplussers 25,4% ⁽³⁾. Deze dubbele vergrijzing zorgt voor én een stijgende zorgvraag én een grote groep verpleegkundigen en verzorgenden die de aankomende jaren met pensioen gaat. Hierdoor vindt een verschuiving plaats van de grootste leeftijdsgroep binnen de zorg de aankomende jaren ⁽³⁾. Binnen deze leeftijdsgroep zijn duurzame zorg, technologie, kunstmatige intelligentie, inclusiviteit en diversiteit bekende begrippen. Ook andere bekende onderwerpen spelen nog een rol, zoals de bureaucratie waardoor de regeldruk en werkdruk blijft stijgen. Maar ook de instroom die niet voldoende is voor de stijgende zorgvraag, de bekende uitstroom en de blijvende vraag om erkenning en waardering ⁽³⁻⁵⁾. Erkenning en waardering in de vorm van salariëring, maar ook een stem en invloed aan de juiste tafels kunnen hebben. Het gaat om gezien en gehoord worden.

De huidige tijd draait om het (blijven) erkennen en waarderen van de zorgprofessionals. Het arbeidsmarktekort in de sector zorg en welzijn zal toenemen van 49.400 personen in 2023 naar 231.700 personen in 2033 en de gemiddelde uitstroom zal nog verder toenemen ⁽³⁾. Dit maakt dat het meer dan ooit van belang is dat de verpleegkundigen en verzorgenden zich meer bewust worden van hun belang en kracht ⁽⁶⁾. Schrikbarend, maar niet onverwacht, is dat 37% erover nadenkt om de zorg te verlaten. Van de medewerkers jonger dan 36 jaar denkt zelfs meer dan de helft er over om de zorgsector te verlaten ⁽⁴⁾. Er moet geïnvesteerd worden in de verpleegkundigen en verzorgenden en de beroepsontwikkeling. Anders zullen zij ook het vak verlaten. Er moet gezorgd worden voor hen die zorgen.

Hier sluiten het International Council of Nurses (ICN) zich bij aan. Zij laten weten dat er geïnvesteerd moet worden in groei en herstel van de zorgeconomie en dat er geïnvesteerd moet worden op de lange termijn in plaats van de korte termijn ^(7,8). De zorgeconomie van Nederland draait op marktwerking. De zorgpremies blijven stijgen en aangezien er (onjuist) geroepen wordt dat dit komt door de lonen van de zorgmedewerkers, helpt dit niet bij aan het imago van het beroep. Investeren in de zorgeconomie is niet enkel een noodzaak in Nederland, maar ook in andere landen. De ideale situatie bestaat uit vrij verkeer van verpleegkundigen, verzorgenden en andere beroepsgroepen in de EU. Helaas is dit niet de situatie en er is dus nog veel te winnen op dit vlak.

Verpleegkundigen en verzorgenden over de gehele wereld leveren onder gevaarlijke omstandigheden zorg in conflict- en rampgebieden #nursesforpeace (campagne van ICN) ⁽⁹⁾. Waar het bombarderen van ziekenhuizen voorheen een gerespecteerd verbod was, is die grens nu compleet weggevaagd. Zorgmedewerkers ervaren hierdoor niet alleen interne agressie, maar ook externe dreigingen die gericht zijn tegen het leven. Van de (omgang met de) pandemie en de zorgverlening in conflictgebieden dient geleerd te worden voor de zorgverlening in de toekomst. Rampenvoorbereiding lijkt belangrijker dan ooit. Ook in deze omstandigheden geldt: voor hen die zorgen over de grenzen en tijdens rampen moet gezorgd worden.

Hoofdstuk 1

Missie en visie NU'91

Missie

In de statuten van NU'91 staat de missie met bijbehorende doelen beschreven, deze is als volgt:

1. De vereniging heeft ten doel het behartigen van de collectieve, sociale, economische en maatschappelijke belangen van haar leden en van de SBO leden, waaronder mede is begrepen:
 - a) het behartigen van de beroepsinhoudelijke en (pensioengerelateerde) arbeidsvoorwaardelijke belangen van haar leden en van de SBO-leden; en
 - b) het behartigen van de belangen van haar leden en van de SBO-leden als belanghebbenden bij een (bedrijfstak)pensioenfonds;
 - c) het bevorderen van de maatschappelijke, economische en politieke positie van (leerling-) verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten, en verder al hetgeen daarmee verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin van het woord.
2. De vereniging tracht haar doel onder meer te bereiken door:
 - a) het vertegenwoordigen van haar leden en van de door de SBO's gerepresenteerde groeperingen in een (georganiseerd) overleg met werkgevers en/of verenigingen van werkgevers en/of (bedrijfstak)pensioenfondsen, het op verzoek van een of meer leden en/of SBO-leden aangaan en/of wijzigen van collectieve arbeidsvoorwaardenregelingen, waaronder begrepen cao's en pensioengerelateerde arbeidsvoorwaarden en pensioenregelingen;
 - b) het (doen) verlenen van diensten aan haar leden en donateurs, en verder al hetgeen daarmee verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin van het woord.
3. De vereniging heeft geen winstoogmerk.

Visie

De visie van NU'91 voor de lopende periode van 2025 – 2030 kan in het kort beschreven worden als: *Jouw zorg, onze zorg*. We zijn immers een krachtige beroepsvereniging met vakbondstaken die zich dagelijks inzet voor zorgprofessionals. Iedereen krijgt namelijk vroeg of laat met zorg te maken. Dit wordt uitgevoerd door professionals die goed opgeleid en toegerust hun werk willen doen. Wie zorgt echter voor diegenen die dag in, dag uit zorgen? NU'91 neemt de verantwoordelijkheid voor een gezondere, duurzamere en veiligere samenleving, waarin de professionals hun werk zo goed mogelijk kunnen blijven doen. En zorgt dat onze professionals van de voorwaarden zijn voorzien om gezond, duurzaam en veilig te kunnen zorgen, verplegen, begeleiden en groeien. We staan daarom continu in contact met onze achterban: de (SBO-)leden. Bovenal is NU'91 een organisatie voor, door en met zorgprofessionals. Jouw zorg is immers onze zorg.

Op basis van de missie zoals vastgelegd in de statuten en de hierboven beschreven visie, zijn de volgende speerpunten vastgesteld voor de periode 2025–2030:

- **behouden** van de eigen unieke identiteit;
- **delen en vieren** van trotse momenten;
- **werven** van nieuwe leden;
- **verlenen** van passende en goede dienstverlening voor al haar (SBO-)leden;
 - o **behartigen** van de individuele belangen van haar (SBO-)leden op individueel en instellingsniveau en het pensioenfonds;
 - o **vertegenwoordigen** van de zorgprofessionals aan verschillende tafels en bij verschillende programma's;
 - o **onderhandelen** aan de cao-tafels voor de best mogelijke (pensioengerelateerde) arbeidsvoorwaarden;
 - o **bijstaan** van haar leden met juridische dienstverlening;
- **bevorderen** van de maatschappelijke, economische en politieke positie van (leerling-) zorgprofessionals;
- **communiceren** op een transparante en duidelijke wijze van onderwerpen/zaken die relevant en actueel zijn via zowel eigen communicatieplatformen als kranten/tijdschriften/sociale media/televisie/podcasts;

- **vertegenwoordigen** op internationaal niveau van de belangen van de verpleegkundigen en verzorgenden via de International Council of Nurses (ICN) en European Federation of Nurses (EFN);
- **zorgen** voor de zorgprofessionals door zich hard te maken voor de onderwerpen die aandacht verdienen.
 - NU'91 wil een bijdrage leveren aan het **verkleinen van het personeelstekort** in de zorgsector. De organisatie wil dit bewerkstelligen door zich in te zetten voor een betere veiligheid, een passend salaris, meer erkenning en waardering en het verlagen van de werkdruk voor de verpleegkundigen en verzorgenden. Hiernaast wil NU'91 de cao's nader tot elkaar brengen, een bijdrage leveren aan de implementatie van kunstmatige intelligentie en andere technologische innovaties, inspelen op de juiste manier van arbeidsmigratie en het nader bekijken van de taakherschikking.
 - NU'91 wil een bijdrage leveren aan het **erkennen en waarderen van de zorgprofessionals**. De organisatie wil dit bewerkstelligen door een bijdrage te leveren aan het verkleinen van het personeelstekort, het verbeteren van het imago, inspelen op de invloed en het salaris van de verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen.
 - NU'91 wil een bijdrage leveren aan de **verduurzaming van de zorg**. De organisatie wil dit bewerkstelligen door zich in te zetten voor duurzaamheid in de zorg en kritisch te zijn op duurzame inzetbaarheid van zorgprofessionals en de verbetering hiervan.
 - NU'91 wil een bijdrage leveren aan de **internationale betrokkenheid** met betrekking tot de zorgprofessionals. De organisatie wil dit bewerkstelligen door arbeidsmigratie op de juiste manier soepeler te laten lopen en zich te verdiepen in rampenvoorbereiding.

Hoofdstuk 2

waar staat en gaat NU'91 voor?

NU'91 en haar identiteit

NU'91 is onderscheidend doordat zij zich specifiek inzet voor de verpleegkundigen en verzorgenden in Nederland. Deze categorale bond is een kleine, dynamische organisatie waardoor de lijntjes kort zijn en er snel geschakeld kan worden. Naast het feit dat het ledenbestand uit zorgprofessionals bestaat, heeft het overgrote gedeelte van haar werknemers ook deze achtergrond. Zo weet NU'91 wat er speelt in het werkveld, voelt zij hierin mee en kan zij een spiegel voorhouden. Daarnaast draait NU'91 op intrinsieke motivatie, een fijne dynamiek en vooral het samen handelen. Dit zorgt voor waardering, kennis en leidt tot betekenisvol werk.

Wie aan NU'91 denkt, ziet een onafhankelijke beroepsorganisatie voor zich met ruggengraat én lef. Door deze onafhankelijkheid kan NU'91 doen wat zij wil én wordt hierin niet tot nauwelijks belemmerd. Dat maakt dat zij zich kan uitspreken, niet op voorhand compromissen sluit en het verschil kan maken. NU'91 typeert zich als een luis in de pels en zaait continu haar ideeën binnen verschillende gremia, onderhandelingstafels, de pensioentafel en in de politiek. Belangrijke mijlpalen worden gedeeld via verschillende (sociale media) kanalen en in het magazine *FLOOR*.

De afgelopen jaren heeft NU'91 laten zien dat de organisatie, haar personeel én leden beschreven kunnen worden als veerkrachtig en creatief. Binnen NU'91 is de term doorzettingsvermogen hiermee in lijn. Ondanks de bewogen tijd die achter haar ligt, heeft de organisatie de strijdkracht om de missie/visie uit te blijven dragen. Dat zorgt voor zichtbaarheid én duidelijke communicatie, waar dagelijks aan gewerkt blijft worden. Zo laten de leden van de ledenraad weten trots te zijn dat zij een onderdeel van NU'91 zijn. De organisatie toont niet alleen de beschreven lef en de omschreven zichtbaarheid, maar staat ook voor het vak, saamhorigheid en het vormen van eenheid.

Natuurlijk staat NU'91 als beroepsorganisatie ook voor uitdagingen. Door nauwe banden met de International Council of Nurses (ICN) en European Federation of Nurses (EFN) wordt echter op internationaal geleerd door en met elkaar. NU'91 blijft werken aan haar zichtbaarheid, ook met als doel het ledenaantal te vergroten. In de huidige tijd, waarbij veel verpleegkundigen en verzorgenden met pensioen gaan en de nieuwe aanwas niet snel warmloopt voor het aansluiten bij een beroepsorganisatie, is dit een grote uitdaging. Hiernaast mag NU'91 minder bescheiden zijn én haar successen groter en breder vieren.

Invloedsferen

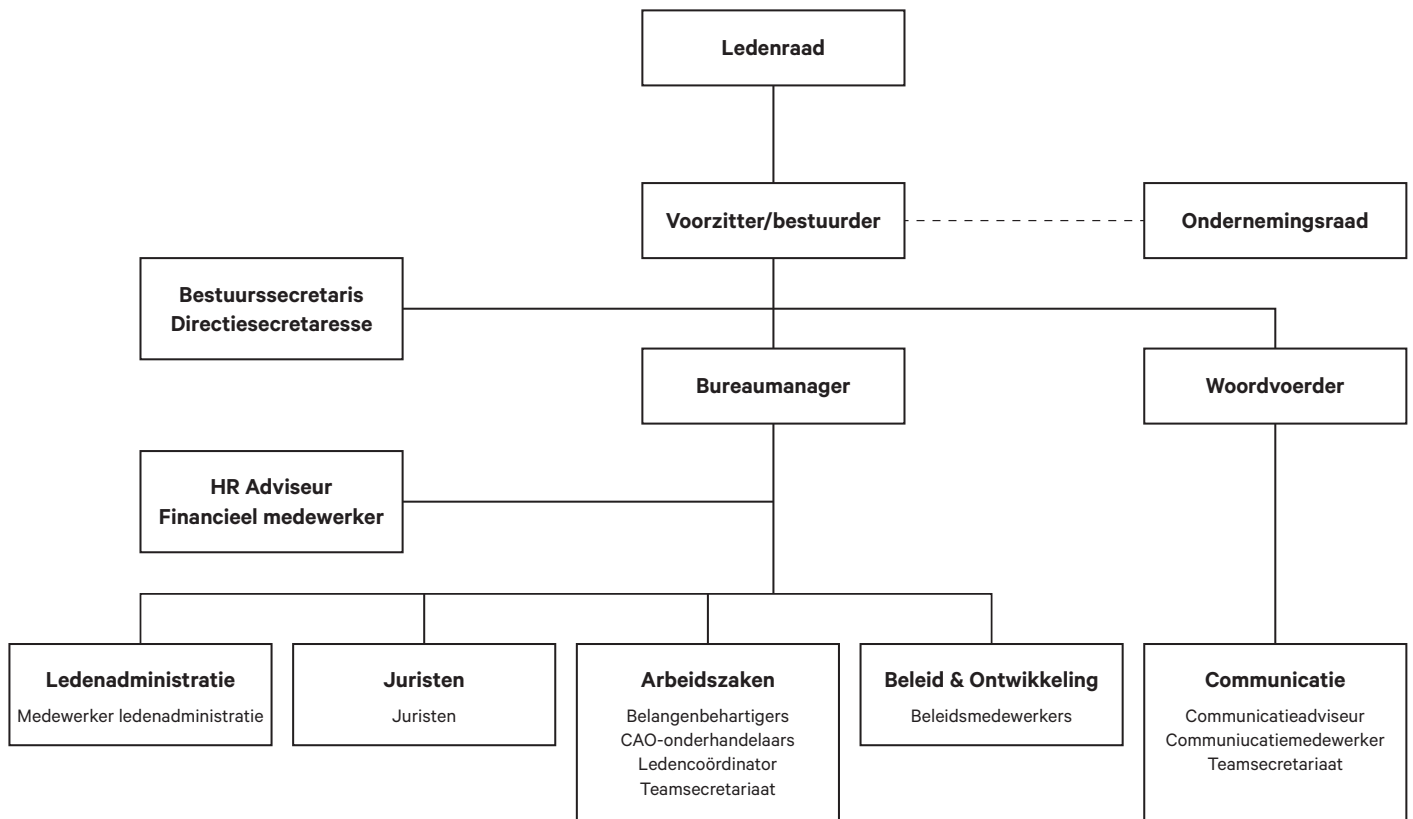
NU'91 vertegenwoordigt en behartigt de belangen van haar leden op individueel en instellingsniveau. Dit gebeurt in de onder andere de gehandicaptenzorg, verpleeghuiszorg, thuiszorg, kraamzorg, geestelijke gezondheidszorg en ziekenhuiszorg. Samenwerking met andere organisaties is hierbij noodzakelijk in het belang van de leden.

NU'91 laat de stem van verpleegkundigen en verzorgenden horen in verschillende media. Zo worden de voorzitter en woordvoerders regelmatig geïnterviewd in zorggerelateerde tijdschriften zoals *Nursing*, *Zorgvisie* en *Skipr* en verschijnt de organisatie in het nieuws, talkshows of podcasts. Mede door het opgezette opinieleiderschapsprogramma weten een aantal leden de media te halen met geschreven stukken die worden gepubliceerd en/of viral gaan en dienen zij als spreekbuis bij verschillende (opinie)programma's. Daarnaast is er door NU'91 een eigen perslijst opgesteld. Hiervoor geeft de organisatie mediatrainingen en zorgt ervoor dat (kader)leden tools hebben om media te woord te staan óf zelf iets te publiceren wat de pers kan oppakken.

Vertegenwoordiging vindt plaats op nationaal én internationaal niveau. Op nationaal vlak is dat door deel te nemen aan overleggen met de pensioenfondsen, zorgverzekeraars, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), sectorkamer zorg, welzijn en sport, Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O), Sociaal Economische Raad (SER) en de Nationale Zorgklas. NU'91 heeft een plek aan de cao-onderhandelingstafels, neemt deel aan het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ), Arbocommissies en is onderdeel van de vakcentrale en uitvoeringsorganisatie. NU'91 vertegenwoordigt de leden op internationaal vlak door verbintenissen met de International Council of Nurses (ICN) en European Federation of Nurses (EFN).

Organogram

NU'91 bestaat uit de ledenraad, voorzitter/bestuur en verschillende teams die zich inzetten om de visie en missie te kunnen bewerkstelligen. Zie ook het organogram in figuur 1.



Figuur 1: organogram NU'91

Hoofdstuk 3

Op wie richt NU'91 zich?

Leden

Het ledenbestand bestaat uit zorgprofessionals. Zorgprofessionals zijn – uit alle opleidingsniveaus – verzorgenden, verpleegkundigen, begeleiders en aanverwante beroepen. Bij deze laatste groep valt te denken aan anesthesiemedewerkers, ok-assistenten en laboranten.

Specifieke beroepsorganisaties

Het ledenbestand bestaat uit zorgprofessionals. Zorgprofessionals zijn – uit alle opleidingsniveaus – verzorgenden, verpleegkundigen, begeleiders en aanverwante beroepen. Bij deze laatste groep valt te denken aan anesthesiemedewerkers, ok-assistenten en laboranten.

Binnen NU'91 zijn specifieke beroepsorganisaties (SBO's) aangesloten. De aangesloten SBO's zijn:

- DONOR (De beroepsvereniging van donatiecoördinatoren)
- LVO (Landelijke Vereniging van Operatieassistenten)
- NHV (Nederlandse Hartfunctie Vereniging)
- NVAM (Nederlandse Vereniging van Anesthesiemedewerkers)
- NVDA (Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten)
- NVHVV (Nederlandse Vereniging voor Hart- en Vaatverpleegkundigen)
- NVLA (Nederlandse Vereniging van Longfunctie Analisten)
- NVLKNF (Nederlandse Vereniging Laboranten Klinische Neurofysiologie)
- VGN (Verenigde Gipsverbandmeesters Nederland)
- VITHaS (Vereniging Invasief Technische Hartstimulatie Specialisten)
- ODC-NL (Orgaandonatie Coördinatoren Nederland)

Toekomstige leden

Voor het voortbestaan van de organisatie is het belangrijk dat NU'91 nieuwe leden blijft aantrekken. Daarom vindt de ledenwerving niet alleen online plaats, maar richt NU'91 zich ook op congressen en andere bijeenkomsten op eventuele toekomstige leden. Ook is het belangrijk dat studenten lid blijven na het behalen van hun zorgdiploma en dat bestaande leden het voordeel van hun NU'91-lidmaatschap blijven inzien.



Samen sta jij sterker!



Bij NU'91 zijn een aantal specifieke beroepsorganisaties (SBO's) aangesloten. Deze SBO's vertegenwoordigen zorgprofessionals die – zoals de naam al aangeeft – in een specifieke beroepsgroep werken binnen de zorg. NU'91 behartigt de collectieve arbeidsvoorwaarden van deze aangesloten SBO's.

Lid van een SBO?

Sluit je dan ook aan bij NU'91 met ruim € 90 korting per jaar met het combi-lidmaatschap.

Samen sta jij sterker!

Weten of dat jouw SBO is aangesloten bij NU'91 of meer info over het combi-lidmaatschap?

Scan de QR-code of kijk op www.nu91.nl/over-ons/organisatie/sbo



word nu lid!

www.nu91.nl



Samen sta jij sterker!



Voordeel op je contributie van NU'91

Wist je dat je als lid van NU'91 belastingvoordeel op je lidmaatschap kunt krijgen? Dit geldt voor alle zorgprofessionals die vallen onder de volgende cao's:

- Cao Gehandicaptenzorg
- Cao GGZ
- Cao Ziekenhuizen
- Cao Kraamzorg

Val je onder de cao vvt of cao umc?

In deze cao's staat dat werkgevers in samenspraak met de of personeelsvertegenwoordiging een regeling voor belastingvoordeel mogen vormgeven. Dit is jouw werkgever dus niet verplicht.

Benieuwd naar hoe je deze korting kunt aanvragen? Kijk dan snel op www.nu91.nl/veelgestelde-vragen/lidmaatschap

Hoofdstuk 4

Onderwerpen van aandacht

De onderwerpen die naar voren komen in de inleiding, zijn de onderwerpen die vandaag de dag en tot 2030 (en verder) invloed hebben op het werk van zorgprofessionals. Deze onderwerpen kunnen onderverdeeld worden binnen het vakinhoudelijke-, beroepsvoorwaardelijke- en arbeidsvoorwaardelijke perspectief.

- **Vakinhoudelijk:** de werkzaamheden van de verpleegkundigen en verzorgenden. Waar zij mee te maken hebben als zij hun (patiëntgerichte) werkzaamheden uitvoeren.
- **Beroepsvoorwaardelijk:** als het gaat om het beroep van de verpleegkundigen en verzorgenden. Waar de verpleegkundigen en verzorgenden mee te maken hebben als het over de verpleegkunde of verzorgkunde gaat.
- **Arbeidsvoorwaardelijk:** voorwaarden voor het werk van de verpleegkundigen en verzorgenden. Waar de verpleegkundigen en verzorgenden mee te maken hebben als het gaat om de voorwaarden van werk.

Tussen deze onderwerpen is samenhang te vinden. Deze samenhang zorgt voor een verdere uiteenzetting van **vier hoofdonderwerpen**, namelijk: 1) **personeelstekort**, 2) **erkenning en waardering**, 3) **duurzame zorg** en 4) **internationale betrekkingen**. Hierbij wordt de beroepsontwikkeling apart beschreven, aangezien deze raakvlakken heeft met alle hoofdonderwerpen. Vanuit deze verdere uiteenzetting binnen de hoofdonderwerpen komen verschillende thema's naar voren. Deze zijn beschreven in het hoofdstuk van de hoofdonderwerpen en cursief geschreven. De hoofdonderwerpen, bijbehorende thema's en onderlinge samenhang zullen in de volgende hoofdstukken dus verder worden toegelicht.

Hoofdonderwerp 1

Personeelstekort

‘NU’91 wil een bijdrage leveren aan het verkleinen van het personeelstekort in de zorgsector. NU’91 wil dit bewerkstelligen door zich in te zetten voor een betere veiligheid, een passend salaris, meer erkenning en waardering en het verlagen van de werkdruk voor de verpleegkundigen en verzorgenden. Hiernaast wil NU’91 de cao’s nader tot elkaar brengen, een bijdrage leveren aan de implementatie van kunstmatige intelligentie en andere technologische innovaties, inspelen op de juiste manier van arbeidsmigratie en het nader bekijken van de taakherschikking.’

Het personeelstekort wordt veroorzaakt door verschillende factoren. Allereerst speelt de dubbele vergrijzing een grote rol. Mensen worden ouder en blijven langer vitaal, maar hebben ook een groter risico op het krijgen van één of meer chronische aandoeningen ⁽¹⁰⁾. Dit maakt de zorgvraag vaak complexer. Daarnaast zullen de openstaande vacatures stijgen door het personeel dat met pensioen zal gaan ⁽³⁾. Terwijl aan de andere kant bezuinigingen ervoor zorgen dat hetzelfde werk met minder zorgprofessionals verricht moet worden. Door te investeren in de verpleegkundigen, verzorgenden, begeleiders en aanverwante beroepen kunnen we hen behouden.

Grote verbeterthema's zijn veiligheid, salaris en erkenning en waardering. Het eerste thema **veiligheid** gaat over agressie, geweld, intimidatie, (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, pesten en fraude ⁽¹¹⁾. Zorgprofessionals zijn vaak het eerste publieke aanspreekpunt in de zorg. Eén op de drie zorgmedewerkers heeft met geweld te maken, bijna 60% van de zorgprofessionals ervaart elke maand agressie en de helft heeft te maken met seksueel grensoverschrijdend gedrag ⁽¹²⁾. Dit zijn enorme aantallen en naar verwachting van de zorgprofessionals zal dit alleen maar verder toenemen. Dit, met psychische, mentale en sociale belasting van dien. Verpleegkundigen en verzorgenden moeten beschermd worden tegen dit soort geweld ⁽¹³⁾. **Salaris** is het tweede thema. Er bestaat schaarste op de arbeidsmarkt, maar het salaris lokt geen nieuwe mensen aan ⁽¹⁴⁾. In de zorg is sprake van een dubbele en niet uniforme loonkloof. Al is de afgelopen jaren de inflatie gecorrigeerd, de achterstand die al bestond op de marktsector echter niet. Deze achterstand is verschillend per sector en functiezwaarte ⁽¹⁴⁾. Dit maakt dan ook dat 16% van de zorgprofessionals aangeeft niet rond te kunnen komen, 43% zegt dat alleen te kunnen dankzij het salaris van hun partner en slechts 17% kan rondkomen én houdt geld over ⁽¹⁵⁾. Dit zorgt voor een vermindering van economische zelfstandigheid en maakt de beroepsgroep, die voor 88% uit vrouwen bestaat, afhankelijk ⁽¹⁶⁻¹⁸⁾. Door in te spelen op een betere salariering voelen de verpleegkundigen en verzorgenden zich niet alleen meer gewaardeerd, maar zorgt dit ook voor meer economische zelfstandigheid en hiermee onafhankelijkheid. Het laatste grote thema **erkenning en waardering** zal in het volgende hoofdstuk verder worden uitgewerkt. Thema's die hierbij naar voren komen en raakvlak hebben met het personeelstekort zijn: imagoverbetering, werk-privébalans, invloed in de vorm van leiderschap en zeggenschap en genderspecifieke zaken.

Grote thema's die vaak naar voren komen om het personeelstekort aan te vliegen zijn: het nader tot elkaar brengen van de cao's, kunstmatige intelligentie, arbeidsmigratie, werkdrukverlaging en taakherschikking. Het eerste grote thema is al jaren een speerpunt van NU'91. Voorheen werd dit als '1 cao' betiteld. We noemen dit nu liever: 'Het nader tot elkaar brengen van de cao's'. Juridisch en praktisch is het wél haalbaar om de acht cao's waarvoor NU'91 aan tafel zit en de andere arbeidsvoorwaarde-regelingen nader tot elkaar te brengen in plaats van samen te voegen. Hierdoor wordt het voor zorg-professionals minder aantrekkelijk om op grond van cao- en arbeidsvoorwaarde-regelingen over te stappen naar een andere sector. Het tweede grote thema is **werk- en regeldruk verlagen**. De toename van deze druk door de bureaucratie speelt in op de intentie om het vak te verlaten. Van kunstmatige intelligentie wordt in de zorg steeds meer gebruik gemaakt. Soms met als doel werkdruk te verlagen. Denk bijvoorbeeld aan de administratielasten. Een kanttekening hierbij is dat deze transformatie van zorg alleen uitgevoerd kan worden door een verandering in het hele zorgsysteem. Hierin hebben we nog een lange weg te gaan. Als deze weg bewandeld wordt, kunnen deze innovaties – met juiste inzet van middelen – wel bijdragen aan het personeelstekort en de werkdruk ⁽¹⁹⁾. Het laatste thema is arbeidsmigratie en valt onder het onderwerp internationale betrokkenheid. Deze wordt hieronder nader uitgewerkt. Taakherschikking wordt in het volgende hoofdonderwerp verder uiteengezet.

Hoofdonderwerp 2

Erkenning en waardering

'NU'91 wil een bijdrage leveren aan het erkennen en waarderen van de verpleegkundigen en verzorgenden. NU'91 wil dit bewerkstelligen door een bijdrage te leveren aan het verkleinen van het personeelstekort, het verbeteren van het imago, inspelen op de invloed en het salaris van de verpleegkundigen en verzorgenden.'

Door in te spelen op de erkenning en waardering, wordt het beroep aantrekkelijker gemaakt. Dat heeft weer een positieve uitwerking op het personeelstekort. Erkenning en waardering zijn brede begrippen en worden door zes thema's positief beïnvloed; imagoverbetering, bevorderen van de diversiteit en inclusiviteit, verhogen van de invloed, werk-privébalans en taakherschikking. Thema's benoemd bij het onderwerp personeelsbehoud, zoals: salaris, het nader tot elkaar brengen van de cao's en het inspelen op de veiligheid hebben ook een verband met de erkenning en waardering. Zie voor de uitwerking het hoofdstuk hierboven.

Het imago van de verpleegkundigen en verzorgenden wordt grotendeels gevormd door de media. In tijden van de coronacrisis waren zij helden en engelen. Tegenwoordig gaat het weer over 'de handen

aan het bed ⁽²⁰⁾. Het positief inspelen op de media en de profilering van de verpleegkundigen, verzorgenden en begeleiders is van groot belang. Profilering gaat ook over het gebruik van termen als het gaat over het verpleegkundig beroep. Gelukkig trekken steeds minder mannen zich wat aan van de term 'vrouwenberoep'. Helaas zijn dit er nog te weinig voor een afspiegeling van de maatschappij. Het beroep moet meer diversiteit kennen voor een betere afspiegeling. Hoe meer rolmodellen en voorbeeldfiguren die in het straatje van de maatschappij vallen, hoe aantrekkelijker het beroep zal worden ⁽²¹⁾. **Diversiteit en inclusiviteit** zijn ook belangrijke begrippen als het gaat om het behouden van zorgprofessionals. De gehele zorg is (nog) niet divers en inclusief genoeg. Naar de toekomst toe zal dit alleen maar toenemen als er nú niet wordt geïnvesteerd in aandacht voor verschillen: lichamelijke, psychisch, cultureel, gender, religie, huidskleur, leeftijd en sekse ⁽²²⁾. Discriminatie en uitsluiting liggen hierdoor op de loer (11). Dat heeft een uitwerking op de zorg die geleverd wordt. Passende zorg is inclusieve zorg en de vraag hierbij is of de beroepscode wel behaald kan worden ⁽²²⁾. Ook heeft dit een uitwerking op de beroepsgroep. Is het beroep nog wel divers en inclusief genoeg? Het 'zorgen voor hen die zorgen' is ook het faciliteren van een werkomgeving waarbinnen iedereen zich welkom voelt. Invloed is het derde thema. Invloed nemen, krijgen en pakken geeft de verpleegkundigen, verzorgenden en begeleiders erkenning en waardering. Onder het thema invloed vallen populaire termen als leiderschap en zeggenschap. Het vergroten van de invloed leidt tot: betere zorg, minder uitval, meer werkplezier, behoud van de professional en een beter imago ^(23,24). Het lijkt de beroepsgroep steeds beter te lukken om leiderschap en zeggenschap op zich te nemen, maar vaak stagneert het bij het uitdragen van de invloed. De beroepsgroep geeft aan dat als zij eenmaal aan tafel zitten, zij niet altijd weten wat zij kunnen zeggen of er niet naar hun mening/stem gevraagd wordt. Eigenaarschap, het erkennen van het vakmanschap, profileren van de professional én de zorgprofessionals laten meepreten in alle lagen van zorg zijn hierbinnen belangrijke pijlers. Verpleegkundigen en verzorgenden geven aan dat een stimulatie voor een goede werk-privébalans bijdraagt aan zich gewaardeerd voelen. Ook vinden zij dat de werk-privé balans vaak verbeterd kan worden. Dit is een thema om verder uit te diepen en komt aan bod in het volgende hoofdstuk.

Taakherschikking kan de erkenning en waardering (en het personeelstekort) positief en negatief beïnvloeden. Taakherschikking maakt dat de taken van de verzorgenden en verpleegkundigen door andere functies, beroepen of mantelzorgers uitgevoerd worden. Enerzijds zal de druk op de zorg toenemen door het aanleren van handelingen en het controleren van de geleverde zorg. Anderzijds kan deze afnemen als taken uit handen genomen worden. De professie is echter niet een kunstje dat uitgevoerd kan worden zonder geschikt diploma. Uitholling van het beroep ligt hiermee op de loer. Ook is de zorgprofessional geen poppetje dat zomaar verplaatst kan worden in functie of in taakuitvoering om zo bezuinigen door te voeren. Modulair opleiden, erkende diploma's, het inzetten van zzp'ers, zorgreservisten en buitenlandse verpleegkundigen vallen ook onder het thema taakherschikking. Het is niet de bedoeling dat de zorg verder uitgekleeft wordt. De verpleegkunde dient als een professie gezien te worden. Hier ligt een kans voor NU'91 om dit onderwerp verder uit te diepen en actie te ondernemen.

Hoofdonderwerp 3

Duurzame zorg

‘NU’91 wil een bijdrage leveren aan de verduurzaming van de zorg. NU’91 wil dit bewerkstelligen door zich in te zetten voor duurzaamheid in de zorg en een kritische blik te hebben op de duurzame inzetbaarheid en de verbetering hiervan.’

Duurzame zorg kan onderverdeeld worden in duurzaamheid en duurzame inzetbaarheid.

Duurzaamheid in de gezondheidszorg is een steeds belangrijker thema. Het is een paradox die steeds meer professionals in de zorg voelen: de zorgsector beoogt mensen in Nederland beter te maken, (vergering van) ziekte te voorkomen en mensen een goede kwaliteit van leven te bieden, maar draagt er tegelijkertijd ook aan bij dat mensen ziek worden en hun kwaliteit van leven wordt geschaad ⁽²⁵⁾. Zo is de zorgsector goed voor ongeveer 7% van de consumptievoetafdruk in termen van CO₂-emissieequivalent, verantwoordelijk voor 4% van het afval in Nederland en voor 13% van het grondstoffengebruik (metalen en mineralen). Daarnaast belanden er medicijnresten in het oppervlakte- en grondwater als gevolg van het gebruik van medicatie ^(26,27). Dat knaagt bij steeds meer zorgprofessionals, die zelf aangven de transitie naar een klimaatneutraal en groen zorgstelsel te willen bespoedigen en vragen om meer aandacht en ambitie op dit gebied ⁽²⁵⁾. Op een schaal van 1 (niet belangrijk) tot 5 (enorm belangrijk) wordt duurzaamheid in de zorg onder vakbondsconsulenten van NU’91 gescoord op een 3.9. Hierbij wordt door onder andere de ledenraad aangevuld dat bij verduurzaming van zorg altijd gekeken moet worden naar lasten/winst op de werkdruk en de keuzevrijheid voor de patiënt en zorgprofessional. De International Council of Nurses (ICN) staat achter het verduurzamen van zorg: *‘Het beëindigen van de gevaarlijke afhankelijkheid van fossiele brandstoffen in de wereld zal de gezondheidsvooruitzichten van toekomstige generaties verbeteren en levens redden.’* Het is niet voor niets dat er wordt gepleit om duurzaamheid te integreren in de definitie van goede zorg ⁽²⁸⁾. Mede om deze reden is in 2022 door het ministerie VWS en partners de *Green Deal. Samen werken aan duurzame zorg opgesteld*. Het doel is om een onomkeerbare transformatie te bewerkstelligen naar zorg met minimale impact op klimaat, milieu en leefomgeving in 2050 ⁽²⁶⁾. De Green Deal Duurzame Zorg bestaat uit vijf opgestelde doelstellingen waarbij de relatie met de verpleegkundigen en verzorgenden kan worden gemaakt. Voor NU’91 is het een uitgelezen kans om hier een rol in te spelen.

Duurzame inzetbaarheid richt zich op het vermogen van mensen om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan (betaalde) arbeid om op de lange termijn te willen en kunnen blijven werken ⁽²⁹⁾. Er zijn zogenaamde risicogroepen, zoals oudere werknemers, flexkrachten en werknemers met gezondheidsbeperkingen. Deze risicogroepen bevinden zich ook tussen de verpleegkundigen en verzorgenden ⁽³⁰⁾. Hiernaast wordt het profiel van duurzame inzetbaarheid in de gezondheids- en welzijnszorgsector gekenmerkt door ongunstige scores ⁽³⁰⁾. Niet alleen de gemiddelde feitelijke pensioenleeftijd (64,5),

maar ook de gemiddelde leeftijd tot welke werknemers zich in staat achten te kunnen doorwerken (63,4) zijn relatief laag. De fysieke arbeidsbelasting is relatief ongunstig en het werk is emotioneel en stressvol. Zorgprofessionals laten weten dat er (verdere) arbomaatregelen nodig zijn. Gunstige scores hebben betrekking op het volgen van scholing, kwalificaties en ervaring van de beroepsgroep, het gemakkelijk vinden van een andere baan en het faciliteren van langer doorwerken tot aan de pensioenleeftijd ⁽³⁰⁾. Ook laat recent onderzoek zien dat het melden van ongewenst gedrag (bij de manager) leidt tot medewerkerswelzijn ⁽³¹⁾. Een juiste werk-privébalans en loopbaanontwikkeling zorgt ook voor een duurzame inzetbaarheid ^(32,33). **De balans tussen werk en privé** lijkt momenteel bij veel verzorgenden, verpleegkundigen en begeleiders te missen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan roosteren naar gezondheid en de thuissituatie. Hiernaast is het van belang in te zien dat door het hoge percentage vrouwen (gemiddeld 88%) in de sector, de beroepsgroep ook hierbij passende maatregelen nodig heeft, waarin menstruatie, zwangerschap en de overgang centraal staan ⁽³⁴⁾. Anderzijds, zoals benoemd onder de kop erkenning en waardering, dienen de mannelijke zorgmedewerkers ook ondersteund te worden in hetgeen wat zij nodig hebben (voorbeeldrollen, afspiegeling, etc.) ⁽²⁷⁾. Inspelen op de duurzame inzetbaarheid en het **bewust zijn van de vrouwelijke/mannelijke afspiegeling** van de beroepsgroep heeft als gevolg dat er gezorgd wordt voor hen die zorgen. En dat heeft weer tot gevolg dat het verzuim en de uitval teruggedrongen wordt. Ook hier liggen dus kansen voor NU'91 om verbetering te bewerkstelligen.

Hoofdonderwerp 4

Internationale betrekkingen

NU'91 wil een bijdrage leveren aan de internationale betrokkenheid met betrekking tot de verpleegkundigen en verzorgenden. De organisatie wil dit bewerkstelligen door arbeidsmigratie op de juiste manier soepeler te laten lopen en zich te verdiepen in rampvoorbereiding.

Internationale betrekkingen is een belangrijk onderwerp, waarbij op nationaal en regionaal vlak de meeste winst te behalen is. Dit houdt echter niet in dat dit onderwerp geen uitdieping nodig heeft. Het onderwerp is tweeledig. Aan de ene kant moet de omgang met **personeel vanuit het buitenland** kritisch bekeken worden. Aan de andere kant de samenwerking tussen Nederland en andere (Europese) landen, als **een conflict en/of ramp** zich volstrekt.

Werving van zorgpersoneel uit het buitenland, en met name uit de landen buiten de Europese Unie, is onethisch en kost veel geld. Daarom moet Nederland zich focussen op het opleiden, behouden en aantrekken van haar eigen zorgprofessionals, door hen zeggenschap, een passende waardering en

carrièreperspectief te geven ⁽³⁵⁾. Er is echter ook een groep zorgprofessionals die naar Nederland komt voor andere redenen dan arbeid en studie. Denk bijvoorbeeld aan *gezinsmigratie en asielmigratie*. Statushouders komen in Nederland moeilijk aan het werk. De arbeidsdeelname in de eerste jaren na vergunningverlening blijft laag en blijft ook op lange termijn onder gemiddeld ⁽³⁶⁾. Terwijl er binnen deze groep wel degelijk mensen met een zorgachtergrond zijn. Deze personen zouden de druk op de arbeidsmarkt al iets kunnen laten afnemen. Creativiteit is hierbij wel vereist, want het is immers niet de bedoeling dat de werkbelasting van de zorgprofessionals toeneemt bij het opleiden van deze groep ⁽³⁶⁾. Ook kan hiervan geleerd worden voor het bereiken van een inclusievere arbeidsmarkt ⁽³⁷⁾.

Vandaag de dag leveren zorgprofessionals, ook afkomstig uit Nederland, over de gehele wereld zorg in conflict- en rampgebieden. Dit gebeurt vaak onder gevaarlijke omstandigheden ⁽⁹⁾. Er wordt aandacht gevraagd voor deze zorgprofessionals op lobbyniveau en door het aansluiten bij de EFN met de European Commission service en de Health Emergency Preparedness and Response Authority (HERA). Hier gaat het om preventief handelen, samenwerken (tussen verschillende disciplines en landen), leren van én met elkaar, scholing voor het leveren van zorg in rampgebieden en elkaar bijstaan. Denk bijvoorbeeld aan inspringen in een ziekenhuis in een ander land tot het beschikbaar stellen van benodigde materialen ⁽³⁸⁾. Andere wetenschappelijke onderzoeken tonen ook aan dat deze acties leiden tot een betere voorbereiding op het moment dat een ramp zich volstrekt ^(39,40). Rampen kunnen ook in Nederland plaatsvinden. Denk hierbij aan klimaatverandering in de brede zin, cyberaanvallen, terrorisme en virusuitbraken ⁽⁴¹⁾. Onze zorgprofessionals staan in de frontlinie als een ramp zich volstrekt. Ook voor hen die zorgen over de grenzen en tijdens rampen moet gezorgd worden. Het mandaat van HERA moet uitgediept te worden en geschikte acties dienen hierop te volgen. Belangrijk hierbij is om met elkaar in gesprek te blijven, waarbij de EFN als aanspreekpunt fungeert en de richtlijnen van de World Health Organization (WHO) gevolgd worden ^(42,43).

Literatuurlijst

1. CBS. Verkenning Bevolking 2050: meer inwoners geboren buiten Nederland [Internet]. 2024 [cited 2024 Jul 9]. Available from: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/26/verkenning-bevolking-2050-meer-inwoners-geboren-buiten-nederland>
2. CBS. Verkenning Bevolking 2050: meer ouderen en meer hoogopgeleiden. 2024.
3. Prognosemodel Zorg en Welzijn. Stories Dashboard - 1. Zorg en welzijn (breed) - Nederland [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://prognosemodelzw.nl/dashboard/stories-dashboard/1--zorg-en-welzijn--breed->
4. IZZ. Monitor Gezond werken in de zorg | IZZ [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://izz.nl/monitor-gezond-werken-de-zorg>
5. Landelijk Actieplan Zeggenschap. Wat is zeggenschap? - Landelijk Actieplan Zeggenschap [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://zeggenschapindezorg.nl/kennis/wat-is-zeggenschap/>
6. Van Vuuren T. Wat is amplitie en waarom is het zo belangrijk? - Zorgvisie [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://www.zorgvisie.nl/wat-is-amplitie-en-waarom-is-het-zo-belangrijk/>
7. WEF. Global Future Council on the Future of Care Economy | World Economic Forum [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://www.weforum.org/communities/global-future-council-on-the-care-economy/>
8. ICN. ICN launches IND 2024 report focusing on The Economic Power of Care and nurses' crucial role in creating prosperity for all.
9. ICN. Update 4: ICN #NursesforPeace Campaign January 2024 | ICN - International Council of Nurses [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://icn.ch/news/update-4-icn-nursesforpeace-campaign-january-2024>
10. Langenberg H, Melder C, Peters M. Arbeidsmarktprofiel van zorg en welzijn in 2022 | CBS [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2023/arbeidsmarktprofiel-van-zorg-en-welzijn-in-2022?onpage=true>
11. SER. Dossier grensoverschrijdend gedrag | SER [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://www.ser.nl/nl/thema/arbeidsomstandigheden/dossiers/grensoverschrijdend-gedrag>
12. NU'91. Peiling agressie . 2023 Dec.
13. EFN. EFN-European Federation of Nurses Associations EFN Report on Violence against nurses-May 2021-2.
14. Helder C. Kamerbrief opties aanpak loonkloof zorg en welzijn | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/06/27/kamerbrief-over-opties-om-de-loonkloof-binnen-zorg-en-welzijn-te-dichten>
15. Hamel M. Een kwart van de verpleegkundigen komt rond van salaris, maar houdt geen geld over - Nursing.nl | Nursing voor verpleegkundigen [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://www.nursing.nl/werk/de-verpleegkundige/een-kwart-van-de-verpleegkundigen-komt-rond-van-salaris-maar-houdt-geen-geld-over/>
16. Rijksoverheid. Vrouwen aan het werk | Vrouwenemancipatie (gendergelijkheid) | Rijksoverheid.nl [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrouwenemancipatie/arbeids-participatie-van-vrouwen>

Literatuurlijst (vervolg)

17. BIG. Registratiecijfers | Over het BIG-register | BIG-register [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://www.bigregister.nl/over-het-big-register/cijfers>
18. Langenberg H, Melsers C, Peters M. 3. Zorgmedewerkers | CBS [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2023/arbeidsmarktprofiel-van-zorg-en-welzijn-in-2022/3-zorgmedewerkers>
19. Weggelaar-Jansen AM. Inaugurele rede Anne Marie Weggelaar-Jansen: Transformatie in de zorg blijft uit door onvoldoende systemische benadering en samenwerking | Tilburg University [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://www.tilburguniversity.edu/nl/actueel/persberichten/inaugurele-rede-anne-marie-weggelaar-jansen-transformatie-de-zorg-blijft-uit-door-onvoldoende-systemische-benadering-en-samenwerking>
20. CC Zorgadviseurs. Wat een beeld van een verpleegkundige - CC zorgadviseurs [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://cczorgadviseurs.nl/wat-een-beeld-van-een-verpleegkundige/>
21. Mannen Netwerk Verpleegkunde. Ons verhaal – Mannen Netwerk Verpleegkunde [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://hetmnv.nl/ons-verhaal/>
22. De Raad van Volksgezondheid. Passende zorg is inclusieve zorg | Advies | Raad voor Volksgezondheid en Samenleving [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://www.raadvsv.nl/documenten/publicaties/2022/10/04/passende-zorg-is-inclusieve-zorg>
23. Rijksoverheid. Modern werkgeverschap - Advies commissie Werken in de Zorg | Publicatie | Rijksoverheid.nl [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2021/09/17/modern-werkgeverschap-advies-commissie-werken-in-de-zorg>
24. Keyko K, Cummings GG, Yonge O, Wong CA. Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *Int J Nurs Stud* [Internet]. 2016 Sep 1 [cited 2024 Jul 15];61:142–64. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27351831/>
25. Rijksoverheid. C-238 Green Deal Samen werken aan duurzame zorg. 2022.
26. Rijksoverheid. C-238 GREEN DEAL: Samen werken aan duurzame zorg Partijen [Internet]. 2022. Available from: <https://www.zorgvoorklimaat.nl/nieuws/brief-code-rood-zorgprofessionals-luiden-noodklok/>
27. Het effect van de Nederlandse zorg op het milieu. Methode voor milieuoetafdruk en voorbeelden voor een goede zorgomgeving | RIVM [Internet]. [cited 2023 Nov 13]. Available from: <https://www.rivm.nl/publicaties/effect-van-nederlandse-zorg-op-milieu-methode-voor-milieuoetafdruk-en-voorbeelden-voor>
28. ICT&Health. Margreet Vos: 'Integreer duurzaamheid in de definitie van goede zorg' - ICT&health | Het officiële kennisplatform voor zorginnovatie [Internet]. 2023 [cited 2023 Nov 13]. Available from: <https://icthealth.nl/nieuws/duurzaamheid-was-het-hoofdthema-op-hetsri-symposium/>
29. TNO. Onze thema's - Monitor arbeid [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://monitorarbeid.tno.nl/onze-themas/>
30. TNO. DUURZAME INZETBAARHEID IN NEDERLAND. 2021 [cited 2024 Jul 15]; Available from: www.tno.nl

31. Promotie: Werken aan het welzijn van zorgmedewerkers - Nieuws & Agenda - Universiteit Utrecht [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://www.uu.nl/agenda/promotie-werken-aan-het-welzijn-van-zorg-medewerkers>
32. Nieuwe infographics werknemers- en werkgeversenquête Q4 2023 beschikbaar - AZW Info [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://www.azwinfo.nl/nieuws/nieuwe-infographics-werknemers-en-werkgeversenquete-q4-2023-beschikbaar/>
33. de Vries N, Boone A, Godderis L, Bouman J, Szemik S, Matranga D, et al. The Race to Re-tain Healthcare Workers: A Systematic Review on Factors that Impact Retention of Nurses and Physicians in Hospitals. *Inquiry (United States)* [Internet]. 2023 Jan 1 [cited 2024 Jul 15];60. Available from: <https://doi.org/10.1177/00469580231159318>
34. NU'91. Peiling menstruatie, overgang en fertiliteitstraject. 2024 Jul.
35. "Investeer in eigen zorgpersoneel, niet in werving uit het buitenland" [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://www.nu91.nl/nieuws/nu91-investeer-in-nederlands-zorgpersoneel-niet-in-werving-uit-het-buitenland/>
36. Verkenning: "Van asielzoeker naar zorgverlener" | Publicatie | Adviesraad Migratie [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://www.adviesraadmigratie.nl/publicaties/publicaties/2021/05/11/van-asielzoeker-naar-zorgverlener>
37. Over ons - Platform nieuwkomers en werk [Internet]. [cited 2024 Jul 15]. Available from: <https://nieuwkomersenwerk.nl/over-ons/>
38. EFN. EFN Policy Statement on HERA Future Impact on Preparedness. 2024 Feb.
39. Khirekar J, Badge A, Bandre GR, Shahu S. Disaster Preparedness in Hospitals. *Cureus* [Internet]. 2023 Dec 7 [cited 2024 Aug 21];15(12). Available from: [/pmc/articles/PMC10771935/](https://pmc/articles/PMC10771935/)
40. WHO. A strategic framework for emergency preparedness. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO [Internet]. 2017 [cited 2024 Aug 21];1-29. Available from: <https://www.who.int/publications/i/item/a-strategic-framework-for-emergency-preparedness>
41. Persaud A, Bhat PS, Ventriglio A, Bhugra D. Geopolitical determinants of health. *Ind Psychiatry J* [Internet]. 2018 [cited 2024 Aug 21];27(2):308. Available from: [/pmc/articles/PMC6592191/](https://pmc/articles/PMC6592191/)
42. EFN. EFN Policy Statement on Social Dialogue in the EU. 2024 Feb.
43. Preparedness Index for Health Emergencies and Disasters [Internet]. [cited 2024 Aug 21]. Available from: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/51449>



Nevelgaarde 52
3436 ZZ Nieuwegein

030 - 296 41 44
info@nu91.nl

nu91.nl