



KOERS NU'91

2021-2024

Samen sta jij sterker!

NU'91
voor zorgprofessionals

DANK VOOR HET APPLAUS

NU nog verzilveren in duurzame waardering!

Deze koers is een uitwerking van de visie **NU'91** 'Mooi Werk'.

Recente ontwikkelingen, zoals de wet BIG2, de landelijke stakingsdag cao ziekenhuizen en de uitbraak van het COVID-19-virus, maken dat het ondenkbaar is om onze stem niet te laten horen over thema's die de verzorgenden, verpleegkundigen en aanverwante beroepen aangaan.

Tijdens de COVID-19-crisis is **NU'91** meer dan ooit zichtbaar geweest om de belangen van haar leden te behartigen. Dit heeft geleid tot een positie bij stakeholders, media en politiek en ook tot een trots gevoel bij leden en medewerkers. [#trotsverbindtons](#).

Ook in de komende jaren blijft de rol van **NU'91** groot om de noodzakelijke veranderingen door te voeren die leiden tot oplossingen van forse arbeidsmarktknelpunten en tot waardering van de beroepen verzorgenden, verpleegkundigen en aanverwante beroepen.

Hoe krachtiger de vereniging, hoe groter de impact. Samen met leden 'Mooi Werk' tot aan het pensioen realiseren is de uitdaging van **NU'91**. Dit doen we door de hoge uitstroom van verpleegkundigen en verzorgenden tegen te gaan, de instroom te verhogen en het werkplezier te behouden.

Voorliggende koers is tot stand gekomen op basis van een uitvoerige communicatie met een afvaardiging van leden, medewerkers en stakeholders. Dank daarvoor.

Vanzelfsprekend kunnen we niet alles, daarom is een focus aangebracht. Het 'hoe' wordt uitgewerkt in jaarplannen.

Ik heb er alle vertrouwen in dat we niet alleen een stem uitbrengen, maar ook samen inhoud gaan geven aan deze stem om het bestaansrecht van **NU'91** recht te doen. En ik zie er naar uit om hiermee aan de slag te gaan.

Stella Salden
Voorzitter NU'91



Samen sta jij sterker!

Tijd voor échte beloning van verpleegkundigen, verzorgenden-IG en aanverwante beroepen

Verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen vormen de motor van de Nederlandse gezondheidszorg. Van huisartsenpraktijk tot verpleeghuis, van ziekenhuis tot GGZ, van gehandicaptenzorg tot wijkverpleging, van kraamzorg tot revalidatie: in al deze sectoren staan onze zorgprofessionals dag en nacht klaar voor cliënten, patiënten en bewoners.

Knelpunten pijnlijk duidelijk

Maar de motor hapert. Het tekort aan verpleegkundigen en verzorgenden neemt toe. Dat vormt een bedreiging voor toegankelijke en hoogwaardige gezondheidszorg. Tijdens de COVID-19-crisis zijn de al lang bestaande knelpunten in de zorg voor iedereen – soms pijnlijk – duidelijk geworden. Het is hoog tijd voor nieuw beleid en actie. Want de druk op de verpleegkundige zorg wordt steeds groter. Hoe dat komt? Een greep uit de belangrijkste oorzaken:

- Chronische aandoeningen en ouderdomsziekten nemen dramatisch toe en vergroten de druk op het hele zorgsysteem, van mantelzorg tot eerstelijnszorg en van spoedzorg tot verpleeghuiszorg.
- Steeds meer (oudere) mensen hebben meerdere aandoeningen tegelijk. De zorgvraag wordt steeds complexer.
- Zelfredzaamheid is nog steeds het motto van de overheid. Maar de meest kwetsbare groepen zijn simpelweg niet zelfredzaam en worden dat ook niet.
- Burgers verlangen en eisen steeds meer van de gezondheidszorg. Ook door de hoge verwachtingen van de mogelijkheden door medische en verpleegkundige ontwikkelingen.
- De Rijksoverheid heeft veel zorgtaken aan de gemeentes overgedragen. Wat in onder meer de GGZ en de wijkverpleging verhoogde druk veroorzaakt voor zorgprofessionals. Deze taken moeten ook met minder geld worden uitgevoerd.
- Mensen worden steeds meer thuis verpleegd, behandeld en begeleid. Het zorgsysteem en de beschikbaarheid van zorgprofessionals moet worden aangepast.
- Technologie en digitalisering, eHealth, robotica, domotica en telemetrie: de ontwikkelingen gaan razendsnel. De beroepspraktijk heeft grote moeite alle nieuwe mogelijkheden bij te benen.
- Verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen besteden nog altijd veel te veel tijd aan administratie. Dit ten koste van de tijd die zij voor de patiënten hebben die aan hun zorg zijn toevertrouwd.



Meer schaarste en hoge werklast

Met een volledige personeelsbezetting is het al een uitdaging de kwaliteit van de zorg in stand te houden en waar nodig te verbeteren. Maar de schaarste aan professionals groeit juist. De werklast is hoog. Het ziekteverzuim is hoog en groeit jaarlijks¹. Er moet meer met minder. Veel net afgestudeerde verpleegkundigen verlaten binnen twee jaar teleurgesteld het beroep. In de toekomst zijn er minder jongeren beschikbaar, want de beroepsbevolking ontgroent. Door hogere pensioenleeftijd moeten zorgprofessionals langer doorwerken in een lichamelijk en geestelijk zwaar en vergrijzend beroep. De grote meerderheid (87%) is vrouw en zij zijn vaak ook mantelzorger². Ook dat verhoogt de druk en het maakt dat velen in deeltijd werken. Kortom, steeds meer en complexere zorgvragen van de samenleving, en steeds minder professionals om aan de die vraag te voldoen. In 2025 komen we naar verwachting 80.000 verpleegkundigen en verzorgenden tekort. Dat is een schrikbeeld. Daarom moeten we nu in actie komen voor het behouden van deze zorgprofessionals, meer werkplezier, minder uitval en betere zorg voor patiënten.



Extra aandacht voor V&V hard nodig

Het overheidsbeleid sinds de eerste 'Witte Woede' van dertig jaar geleden heeft duidelijk onvoldoende bijgedragen aan het behoud en werkplezier van verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen. We moeten het vele werk in de verpleging en verzorging nu zo gaan organiseren dat de kennis en vaardigheden van alle zorgprofessionals maximaal worden benut. Want we kunnen niemand missen. Nu niet én in de toekomst niet. NU'91 werkt daarom de komende vier jaar aan het omzetten van het applaus tijdens de COVID-19-crisis in betere arbeidsvoorwaarden. Voor nu én voor de toekomst.

¹ Vernet: 2020: 6,8% = 11% hoger dan 2019

² Kennisplein Zorg voor Beter

Betere perspectieven in loopbaan en zeggenschap



Een goed toekomstperspectief is cruciaal voor alle werknemers, dus ook voor verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen. Daarom moeten de cao's meer ruimte bieden aan carrièrepaden, persoonlijke groei en beroepsontwikkeling. Iedere verzorgende en verpleegkundige, ongeacht het diploma heeft recht op loopbaan- en ontwikkelingskansen. Bij de toegang tot functies van verschillend werk- en denkniveau wordt gekeken naar competenties, bekwaamheden, ervaring, talenten, wensen, ambities, motivatie en niet alleen naar de diploma's van betrokkenen. Zeggenschap over de inhoud en uitoefening van het vak, loopbaanmogelijkheden en vervolgoopleidingen zijn net zo belangrijk. Verzorgenden en verpleegkundigen worden bij de uitvoering van de organisatie-inrichting voor verantwoorde kwaliteit van zorg betrokken.

Betere salariering

Het salaris is een belangrijk onderdeel van de maatschappelijke waardering van verpleegkundigen en verzorgenden. De inkomenspositie van met name verzorgenden is niet geschikt om een economisch zelfstandig bestaan op te bouwen. De functie moet bij de beloning de doorslaggevende factor zijn. Zorgprofessionals hebben een beroepsopleiding op mbo- of hbo-niveau. Bij het inschalen van hun functies speelt het opleidingsniveau echter nauwelijks mee. Ook nieuwe kennis en vaardigheden moeten worden meegewogen in het functiehuis. Binnen de functie is de individuele verantwoordelijkheid en bevoegdheid van de beroepsbeoefenaar (zoals in de Wet Big geregeld) bepalend voor inschaling. Tevens moet de mate van professionele verantwoordelijkheid voor het functioneren van het team, de zwaarte en risico's van het beroep worden meegewogen.





Het is cruciaal om jongeren te binden en te boeien voor het vak. Zij vormen onze toekomst. Daarom is tijd en aandacht nodig voor het inwerken van nieuwe jonge collega's, zodat zij een goede start van hun carrière maken en niet teleurgesteld de zorg de rug toekeren. Daarnaast moeten we er alles aan doen om verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen van vijftig jaar en ouder in staat te stellen met plezier hun werk te blijven doen. Dat betekent: zeggenschap, ontwikkeling, ruimte voor mantelzorgtaken en aandacht voor fysieke en mentale belasting.

Versterking positie V&V en aanverwante beroepen in één cao

Verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen vallen nu onder meer dan tien verschillende cao's. Tijdens de COVID-19-crisis hoorden we werkgevers zeggen dat ze deze groep best een salarisverhoging wilden geven, maar dat die dan ook moest gelden voor alle 1,3 miljoen werknemers. Eén landelijke cao V&V die ook geldt voor de aanverwante beroepen kan bijdragen aan gelijke arbeidsvoorwaarden en salariëring in de diverse sectoren binnen de zorg. Dit stimuleert mobiliteit, uitwisseling van personeel en afspraken over loopbaanperspectief. Zo kan de zorg wat arbeidsvoorwaarden betreft aantrekkelijker worden voor de ouderenzorg, gehandicaptenzorg en wijkverpleging.

NU'91 is lid van de speciale SER-adviescommissie die door de minister van VWS is ingesteld (eind 2020) om de knelpunten op de arbeidsmarkt in de zorgsector aan te pakken. De minister heeft de adviescommissie uitdrukkelijk de opdracht gegeven om daarbij te kijken naar één cao V&V. Dit sluit aan bij het recente advies van de Raad voor Volksgezondheid & Samenleving, waarin wordt gepleit voor meer zeggenschap, betere salariëring aan de onderkant en betere loopbaanperspectieven. De RVS spreekt daarbij uit dat één cao kan helpen om dit te realiseren. NU'91 wil deze kans aangrijpen om de positie van verpleegkundigen en verzorgenden binnen de cao(s) verder te versterken en de al jarenlang bekende knelpunten op te lossen.

Eén sterke belangenbehartiger voor V&V

Om bovenstaande veranderingen te realiseren is een sterk en onafhankelijk NU'91 noodzakelijk om de belangen van verzorgenden, verpleegkundigen en aanverwante beroepen te behartigen. NU'91 is uniek door haar specifieke aandacht voor 'Mooi Werk' voor deze beroepen. Vanuit kennis van de arbeidsmarkt en arbeidsvoorwaarden adresseert NU'91 duidelijke standpunten die herkenbaar zijn voor haar leden bij de media en de politiek. De zichtbaarheid als spreekbuis en belangenbehartiger voor verzorgenden en verpleegkundigen in de COVID-19-crisis heeft geleid tot een sterke positie aan landelijke bestuurlijke tafels die mede bepalend is voor nieuw beleid.

Met de decentralisatie van zorg en beperkte financiële middelen blijft het in de komende jaren belangrijk dat NU'91 als vertegenwoordiger van verzorgenden, verpleegkundigen en aanverwante beroepen invloed blijft uitoefenen op de arbeidsomstandigheden en strategische afwegingen van de zorginstelling.

Verzorgenden en verpleegkundigen hebben een vitale rol binnen de zorg en deze positie wil NU'91 samen met haar leden claimen. Dit is niet alleen nodig om gunstige arbeidsvoorwaarden te bedingen, maar ook om de organisatiegraad van de beroepen te verhogen. NU'91 versterkt deze positionering door proactief de media, politiek en stakeholders te beïnvloeden vanuit relevante issues voor 'Mooi Werk'. Verdeeldheid onder zorgprofessionals werkt contraproductief in het bereiken van 'Mooi Werk'. NU'91 ziet het als haar opgave om in het belang van de beroepsgroep een goede samenwerking met V&VN en andere organisaties aan te gaan.



Eén krachtige belangenbehartiger voor V&V door behoud en groei van leden: #trotsverbindtons

Leden van NU'91 zijn waarde gedreven mensen die trots zijn op hun beroep om voor anderen te zorgen. Ze verwachten van NU'91 een beroepsorganisatie die zichtbaar is en voor alle verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen opkomt. En die duidelijk, persoonlijk, bemiddelend, vasthoudend en proactief opereert, zowel op regionaal als op landelijk niveau. Modern en laagdrempelig ondersteunt NU'91 haar leden met goede dienstverlening en biedt hun een platform en ontmoetingsplek. Gepensioneerde leden wil NU'91 behouden, zodat hun kennis en ervaring binnen de vereniging behouden blijft. Nieuwe leden wil NU'91 werven onder jongeren, verzorgenden en Specifieke Beroeps Organisaties (zie bijlage 1). Een dynamische omgeving vraagt om een flexibel ingerichte NU'91. Deze flexibiliteit zal in de komende jaren vergroot worden.

Samenvattend

De ambitie van NU'91 in de komende jaren is om de positie van NU'91 te versterken als een moderne vereniging die met kwaliteit, verbinding en betrokkenheid de organisatiegraad van haar leden verhoogt voor 'Mooi Werk'.

Resultaten strategisch beleid 2021-2024:

Thema 1 Positionering van de beroepsgroep	Thema 2 Positionering NU'91
<p>Positie van V&V en aanverwante beroepen versterken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek naar haalbaarheid en draagvlak en scenario-ontwikkeling voor realisatie één cao • Waardering passend bij de opleiding, competenties, ervaring, zwaarte en risico's beroepen. 	<p>Zichtbaar met impact:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigen gezicht voor 'Mooi Werk' herkenbaar voor leden, politiek en landelijke en regionale pers <p>Vertegenwoordiging aan relevante landelijke en regionale tafels.</p>
<p>Zeggenschap als norm ingeregeld.</p>	<p>Strategische samenwerking en lobby:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerkingsverbanden duurzaam opgestart • Lobby 'Mooi Werk' krachtig ingericht.
<p>Toekomstbestendig beroepsprofiel ontwikkeld voor verzorgenden, verpleegkundigen en aanverwante beroepen.</p>	<p>Ledenbinding en -groei:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moderne en laagdrempelige NU'91 met maatwerk dienstverlening. Waardering >7 • Ledenbetrokkenheid verhoogd • Ledenbehoud van gepensioneerde leden en ledengroei met 5000 leden (m.n. jonge leden, verzorgenden en SBO's).



Bijlage 1

NU'91 is de beroepsorganisatie voor (leerling-)verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen. Ook onderstaande Specifieke Beroepsorganisaties (SBO's) ³ maken deel uit van NU'91.

BRV	Beroepsvereniging voor Recovery Verpleegkundigen
DONOR	De beroepsvereniging van donatiecoördinatoren
LVMS	Landelijke Vereniging MS-verpleegkundigen
LVO	Landelijke Vereniging van Operatieassistenten
NHV	Nederlandse Hartfunctie Vereniging
NVAM	Nederlandse Vereniging van Anesthesiemedewerkers
NVDA	Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten
NVHV	Nederlandse Vereniging voor Hart- en Vaat Verpleegkundigen
NVLA	Nederlandse Vereniging van Longfunctie Analisten
VGN	Verenigde Gipsverbandmeesters Nederland
BRV	Beroepsvereniging voor Recovery Verpleegkundigen
VITHaS	Vereniging van Invasief Technische Hartstimulatie Specialist

³ Aangesloten SBO's op 01-01-2021

Bijlage 2

Bronnen

Statuten [NU'91](#)

Ledenonderzoek [NU'91](#) (2018)

Denktank COVID-19-crisis: *De contouren van een intelligent herstelbeleid* (mei 2020)
[De contouren van een intelligent herstelbeleid](#) | [SER](#)

VWS: *Voortgang Actieprogramma Werken in de Zorg* (oktober 2018)
[Monitor actieprogramma Werken in de Zorg](#) | [Rapport](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

EY: [Barometer Nederlandse Gezondheidszorg 2019](#)
(Rating en rendement dalen door toegenomen verzuim en verloop 2019)

CBS/AZW-info: *Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn 2019*
[Werknemersenquête zorg en welzijn 2019](#) ([azwinfo.nl](#)).

WRR: *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht* (2020)
[Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht](#) | [Rapport](#) | [WRR](#)

SER: *Zorg voor de toekomst*, over de toekomstbestendigheid van de zorg (2020)
[SER-verkenning Zorg voor de toekomst](#) | [SER](#)

RVS: *Applaus is niet genoeg* (nov. 2020)
[Applaus is niet genoeg](#) | [Advies](#) | [Raad voor Volksgezondheid en Samenleving](#) ([raadrvs.nl](#))

K. Keyko et al. *Work engagement in professional nursing practice: A systematic review*.
International Journal of Nursing Studies 61 (2016), 142-146

Chief Nursing Officer Bianca Buurman adviseert minister: 'Niets over ons zonder ons',
[www.nursing.nl](#) (3 september 2020)