

Openingswoord Verenigingsdag 9 december 2019

Beste mensen, beste leden van V&VN,

Het is me een groot genoegen jullie welkom te heten bij deze verenigingsdag. Een bijzonder welkom ook voor Bas Leerink, lid van de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving die zo dadelijk een inleiding zal verzorgen. Ik kom daar nog op terug.

Een mooi moment om elkaar te ontmoeten, om uit te wisselen wat speelt en wat komen gaat. Naar mijn idee is er heel mooi programma in elkaar gezet waarin we aandacht gaan besteden aan een aantal heel relevante thema's. In mijn openingswoord wil ik bij twee thema's wat uitvoeriger stil blijven staan; de vernieuwing van V&VN als vereniging en het vervolg op het niet doorgaan van de wet BIG2.

V&VN heeft een hete zomer achter de rug en de herfst mag dan – gelukkig – wat rustiger zijn geweest, het laat onverlet dat een thema als functiedifferentiatie en de verschillende opvattingen daarover nog steeds broeit onder de oppervlakte. De vraag hoe V&VN zich herpakt en vernieuwt als vereniging is daar nauw mee verbonden. Ik weet – op basis van mails, brieven en gesprekken – dat er grote behoefte is aan een update of – nog liever – aan pasklare antwoorden. Maar zoals het werk van een schilder enkel van goede kwaliteit kan zijn, wanneer de voorbereiding van schuren, wassen en afplakken zorgvuldig heeft plaats gevonden, hebben ook wij voorbereidingstijd nodig voor oriëntatie, verkenning en nadenken. In een blog op de site van V&VN heb ik daar een paar weken geleden verslag van gedaan. Geef ons even de tijd. Dit is wel een mooi moment om een update te geven.

Vernieuwing van de vereniging

Ik begin met de vernieuwing van de vereniging. Al meteen bij mijn kennismaking met de Ledenraad werd duidelijk dat er grote behoefte is om de vereniging meer voor en door de leden te laten zijn. De Ledenraad heeft zich de afgelopen jaren te weinig in positie gevoeld. Dat is iets wat je overkomt, maar ook wat je laat gebeuren. Eenzelfde boodschap kreeg ik tijdens ontmoetingen met de besturen van afdelingen, platforms, colleges en commissies binnen V&VN. Niet iedereen zal zich er in herkennen maar de grootste gemene deler

was toch dat men zich onvoldoende voelde gehoord en betrokken. Te weinig in positie. En dan heb ik het nog niet gehad over de in de zomer ervaren kloof tussen een deel van de achterban en de vereniging.

Dat moet dus beter. Het betekent dat rol, positie en verantwoordelijkheid van alle relevante – ik noem het maar even – bestuurlijke onderdelen in de vereniging tegen het licht gehouden gaan worden. En dan heb ik het over bestuur, ledenraad, afdelingen, platforms, directie, bureau.

De ledenraad is – als hoogste orgaan binnen de vereniging – de opdrachtgever van het interim-bestuur. Collega-bestuurder Conny van Velden en ik zijn daarmee verantwoordelijk voor het inrichten van een traject om te komen tot die vereniging-nieuwe-stijl. Dat doen we zeker niet alleen. We laten ons daarbij adviseren door vertegenwoordigers van Ledenraad, bureau en door externen.

De ‘formele’ organen – afdelingen en platforms – hebben een belangrijke rol in dit proces. Morgen zitten we een halve dag bij elkaar om de eerste contouren van die vereniging-nieuwe-stijl met elkaar te gaan schetsen. De eerste vragen die aan de orde gaan komen hebben te maken met de vraag wat voor soort vereniging je wilt zijn. Het gaat dan over de identiteit van de vereniging.

- Wil je bijvoorbeeld een pure beroepsvereniging zijn (met aandacht voor de inhoud van het vak) of vooral toch een belangenvereniging (met vooral aandacht voor zaken als werkdruk, zeggenschap, professionele autonomie)?
- Kies je voor een aanpak gericht op beïnvloeding van besluitvorming in Den Haag? Of kies je voor ondersteuning van ontwikkeling en innovatie op lokaal en regionaal niveau?
- Wil je een vereniging die kiest op basis van consensus of is het mogelijk om verschillende meningen naast elkaar te laten bestaan?

Een andere thema is de doelgroep waarop V&VN zich moet richten: op alle 350.000 beroepsbeoefenaren, op de 100.000 leden of toch vooral op de 35.000 actieve, bij afdelingen en platforms aangesloten leden?

In één van de workshops van vandaag gaan we met deelnemers in gesprek over een aantal van deze vragen en gaan we ook wat verder in op hoe dat traject eruit ziet. Het is een verkorte versie van het programma dat we morgen gaan uitvoeren met de besturen van afdelingen en platforms. Het zou mooi zijn wanneer we bevindingen van vandaag kunnen meenemen naar morgen.

In de komende maanden gaan we samen met die besturen in een aantal vervolgsessies vervolgstappen gezet worden. Die gaan dan over de inhoudelijke agenda en inrichting van de vereniging. En nogmaals, alles zal en mag daarin ter discussie gesteld gaan worden. Dat wordt een boeiend maar ook lastig proces. Want als je wilt veranderen, moet je ook heilige huisjes ter discussie durven stellen.

En binnenkort volgt een peiling waarin we alle leden vragen of en zo ja, op welke wijze ze over dit proces willen worden geïnformeerd of daarbij worden betrokken.

De intentie is dat vóór de zomer het plan voor een vereniging nieuwe stijl wordt vastgesteld. Dan ook kan geworven gaan worden voor een nieuw bestuur. En dan is het werk van dit interim-bestuur gedaan.

Verder na BIG2

Het vernieuwen van de vereniging is een hele klus, het zoeken naar een weg waarlangs we het vervolg op de wet BIG2 gaan bewandelen is er ook zo één. De ledenraadpleging van september maakte duidelijk dat er te weinig draagvlak was om door te gaan met de wet BIG2. Vragen over functiedifferentiatie op basis van initiële opleiding leverden een soort van Brexit-uitkomst af. Grofweg de helft voor, de helft tegen en dat dan ook nog langs lijnen van HBO enerzijds en MBO/in service anderzijds.

Er was geen panklaar antwoord op de vraag 'en hoe nu verder?'. Zoals gezegd, als interim-bestuur hebben we tijd geclaimd. Tijd om ons te oriënteren. Tijd om met mensen en groepen binnen en buiten de vereniging in gesprek te gaan om te horen wat zij in onze positie zouden doen. Ik heb het dan over individuele leden, afdelingsbesturen, bureaumedewerkers, werkgevers- en werknemersorganisaties, twitteraars, individuele zorgbestuurders, actiecomité, verpleegkundig wetenschappers, columnisten/publicisten.

Maar die tijd wordt ons eigenlijk nauwelijks gegund. Beroepsdifferentiatie is van de baan maar in de praktijk van alle dag worden bijvoorbeeld volop trajecten rondom functiedifferentiatie voorbereid of uitgevoerd. We krijgen brieven en mails, van leden, van VAR-en, van afdelingen, van adviseurs, van onbekenden; allemaal met heldere maar ook tegenstrijdige adviezen.

- Volgens de één moeten we op korte termijn een alternatief voorstel doen voor de titel Regieverpleegkundige. Volgens de ander moeten we als de wiedeweerga afstand doen van de twee beroepsprofielen uit 2016.
- De één zegt dat we onverdroten door moeten gaan met die profielen, de ander zegt dat we terug moeten grijpen op de profielen uit 2012 (je weet wel, die van verpleegkundige en zorgkundige) en de derde zegt dat er één, nieuw en ongedeeld profiel voor alle verpleegkundigen moet komen.
- De voorstander van differentiatie maant ons tot snelheid omdat we de boot anders missen, de tegenstander verwijt ons door te gaan waar leden ons zeiden te stoppen.
- Linksom krijgen we het advies dat de initiële opleiding tot verpleegkundige niet anders dan die van het HBO kan zijn, rechtsom kan het niet anders dan dat het MBO zijn. Een enkeling doet het advies om daar tussenin te gaan zitten en te komen met een soort van gecombineerde opleiding.
- Wanneer iemand zich meldt met de boodschap dat het heil van differentiatie vooral gezocht moet worden in de gespecialiseerde opleidingen, is er ook een ander die zegt dat al die specialismen maar tot versnippering van het beroep leiden.
- De ene stem zegt dat we voort moeten maken op dit dossier, een andere stemt beweert stellig dat het beter is het dossier te laten rusten en dat V&VN zich vooral moet bezig houden met andere dossiers, met name zaken die ons binden.
- De één verwijt V&VN een HBO-bolwerk te zijn, de ander dat V&VN is gezwicht voor een twitterende minderheid.

Deze bloemlezing, zeker niet volledig, is op geen enkele manier overdreven. Het is haast zo rijk als het aantal gesprekpartners. Het illustreert dat het een illusie is om van dit interim-bestuur een alomvattend en voor iedereen bevredigend antwoord te verwachten op een dossier dat welbeschouwd al zo'n 45 jaar onopgelost op tafel ligt te branden. Dat zou wat zijn wanneer wij ineens in een paar weken iedereen het licht laten zien. Het is haast aanmatigend om die ambitie te hebben.

We moeten een vruchtbare weg vinden in een zoektocht naar zinvolle en elkaar aanvullende rollen voor zowel MBO-, in service als HBO-opgeleiden, naar betekenisvolle en inspirerende loopbaanpaden. We moeten daarmee inzetten

om ieder op basis van zijn kennis en kunde, verkregen in opleiding en/of praktijk, zo goed mogelijk in te kunnen zetten in de uitvoering van zorg. Want we hebben iedereen ontzettend hard nodig. Dat is in het belang van elke individuele medewerker, van het team, van goed werknemer- en werkgeverschap en natuurlijk uiteindelijk in het belang van de best mogelijke zorg.

Wanneer de gebruikelijke paden – van commissies, profielen en wetten – niet tot de uitgang leiden, is het wellicht zaak om andere wegen te vinden. Het rapport van de Raad voor Samenleving en Zorg (met als titel ‘De B van Bekwaam’) is er – met een alternatieve invulling van de wet BIG – mogelijk één van. Het rapport krijgt zowel bijval als kritiek; dat laatste o.a. van de medisch specialisten en onze afdeling voor VS-en. Bas Leerink, lid van de Raad, vertelt daarover in de volgende bijdrage en in twee workshops zijn jullie ook in staat om hierover van gedachten te wisselen. Ik ben heel erg benieuwd wat daar uit gaat komen.

En de ‘way out’ in de discussie over het vervolg wet BIG2 kan misschien wel in lijn zijn met het denken over de vereniging nieuwe stijl; meer voor en door leden, meer vanuit de lokale of regionale praktijk dan beredeneerd vanuit Utrecht of Den Haag, meer vanuit de ervaring dan vanuit de theorie. En het lijkt me dat in een al 45 jaar lopende discussie we ons nog wel een paar weken kunnen gunnen om die gesprekken te voeren (alleen agenda technisch is dat al noodzakelijk). Wees ervan overtuigd dat we er volop mee bezig zijn. Het zit vooraan in onze hoofden. Maar zoals gezegd, goede voorbereiding is noodzakelijk om goed werk af te kunnen leveren. Ik ga er van uit dat we de oriëntatie medio januari afronden en met een voorstel gaan komen. Dat is ook het moment dat we met werkgevers, werknemers en actiecomité weer bij minister Bruins op bezoek gaan.

Tot slot, in dit openingswoord doe ik de rest van het programma ernstig onrecht aan. Er zijn prachtige en interessante workshops over de Wet Zorg en Dwang, over klinisch redeneren, over het wel en wee van de zzp-er in de zorg, over de juiste zorg op de juiste plek. Dít is in ieder geval vandaag de juiste plek om te zijn en te luisteren en mee te praten over al die thema’s die het vak zo ongelofelijk boeiend en waardevol maken. Laten we daarin vooral zoeken naar en vinden van wat ons bindt.

Ik wens jullie een prachtige en inspirerende dag. Ik dank jullie voor je aandacht en geef graag het woord aan Bas Leerink.