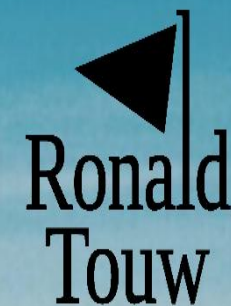




Sterk, waardevol en verantwoordelijk.
Dat is V&VN SPV.

Eigenaarschap



Samen sturen op betere zorg

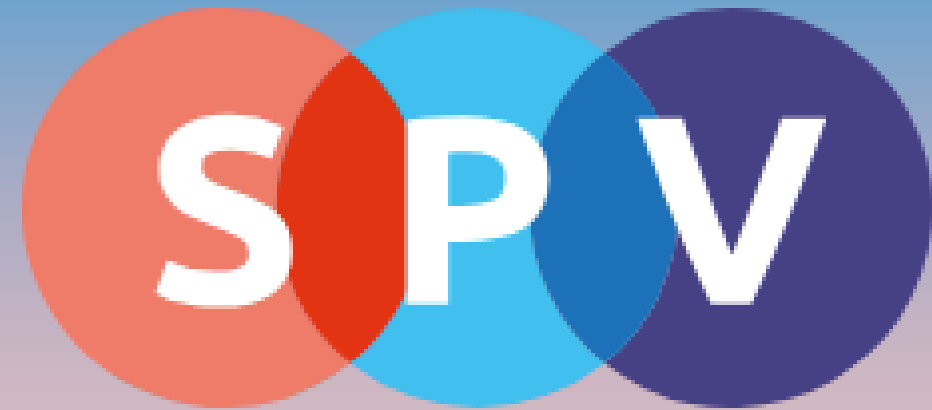
Studiemiddag 20 november 2025



WHO ARE YOU ?



Wie is eigenaar van het vak SPV?



Het beroep is van de SPV's zelf

Als beroepsgroep bepaal je samen wat kwaliteit is, welke waarden leidend zijn en welk gedrag hoort bij het vak.

Eigenaarschap ligt dus primair bij de professionals zelf.

De cliënt/patiënt is mede-eigenaar

Uiteindelijk wordt het beroep vormgegeven in relatie tot de cliënt.

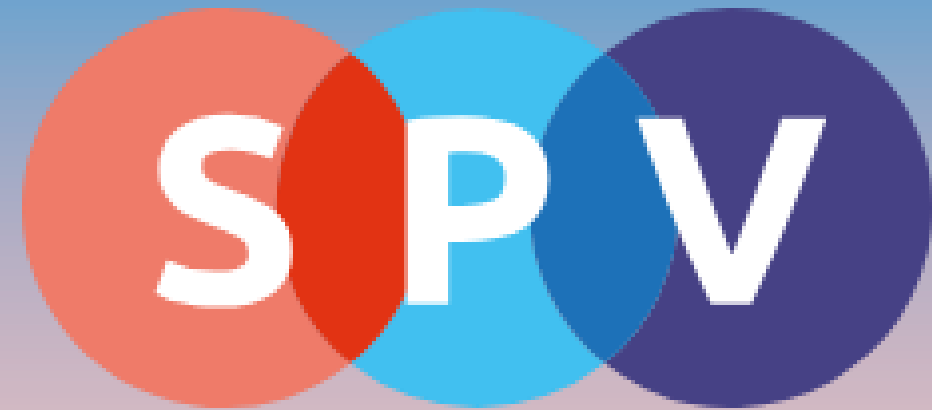
Wat kwaliteit is, wordt voor een groot deel bepaald door hun behoeften, veiligheid en herstelperspectief.

De beroepsvereniging (V&VN SPV)

Zij bewaken beroepsprofielen, richtlijnen en professionele standaarden.

Ze zijn “hoeders van de beroepsidentiteit”.

Wie is eigenaar van het vak SPV?



De interprofessionele partners

Psychiaters, psychologen, verpleegkundigen, VS
Samenwerking bepaalt mede hoe het beroep praktisch vorm krijgt.

De werkgever / organisatie

Organisaties bepalen de kaders waarbinnen SPV's hun beroep uitoefenen.

Dit betekent dat zij óók invloed uitoefenen op de invulling van het vak, bijvoorbeeld via beleid, tijd, ruimte en cultuur.

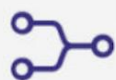
De samenleving en wetgeving

De BIG-registratie, regelgeving en maatschappelijke verwachtingen sturen het vakgebied.

Goed voorbeeld: de Wet verplichte ggz, kwaliteitskaders, beroepscode.

Opleidingen en kennisinstituten

Zij vormen de basis: ze ontwerpen curricula en bepalen welke kennis en houding een SPV in huis moet hebben.



Verbinding

Deze schaal geeft aan in hoeverre een werknemer zich betrokken voelt bij het bedrijf waarvoor hij of zij werkt.



Proactiviteit

Deze schaal geeft aan in hoeverre een werknemer zich uitgenodigd voelt om zichzelf en de organisatie te verbeteren.



Zelfvertrouwen

Deze schaal geeft aan in hoeverre een werknemer zich een belangrijke schakel van de organisatie voelt.



Teamvertrouwen

Deze schaal geeft aan in hoeverre de werknemer vertrouwen heeft in de samenwerking binnen het team.

Individu

Organisatie



Resultaatgerichtheid

Deze schaal geeft aan in hoeverre een werknemer er alles aan doet om het werk voor elkaar te krijgen.



Rolduidelijkheid

Deze schaal geeft aan in hoeverre een werknemer zichzelf gesterkt voelt in de uitvoering van zijn/haar werk.



Eigen verantwoordelijkheid

Deze schaal geeft aan in hoeverre een werknemer zich verantwoordelijk voelt voor zijn of haar werk.



Lerend vermogen

Deze schaal geeft aan in hoeverre een werknemer zijn of haar kennis vergroot.

Bron: <https://www.motivaction.nl/>

I'm Still Standing

**Waardoor voel jij je het meest gesterkt in de uitvoering van
jouw rol als Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundige ?**

**Wat is jouw
beroepsidentiteit?**

Beroepsidentiteit bestaat uit o.a.:

Je waarden

Wat jij belangrijk vindt in het werk (bijv. nabijheid, autonomie, herstelgericht werken).

Je professionele overtuigingen

Hoe jij het vak ziet en wat volgens jou goede zorg is.

Je vaardigheden en expertise

Je kennis, kunde en specialisaties.

Je ervaringen

Situaties die je gevormd hebben als professional.

Je rolopvatting

Hoe jij jouw positie ziet in het team, richting cliënten, naasten en organisatie.

Je persoonlijke stijl

Hoe jij contact maakt, keuzes maakt, grenzen stelt en leiderschap neemt.

Een sterke beroepsidentiteit levert je op:
meer **professioneel zelfvertrouwen**,
meer rolduidelijkheid, dus duidelijkere **grenzen**,
heldere **keuzes**,
en natuurlijk: meer **professioneel leiderschap ofwel
professioneel eigenaarschap**.

★ Wat is *professioneel eigenaarschap*?

Professioneel eigenaarschap betekent dat je als SPV bewust verantwoordelijkheid neemt voor je handelen, je rol, je ontwikkeling en de kwaliteit van zorg — niet omdat het moet, maar omdat het van binnenuit komt.

Het gaat dus ook om *innerlijk, ofwel persoonlijk leiderschap*::
“Dit is mijn vak — dit is wat ik te doen heb — en hier sta ik voor.”



Stip op de horizon gewenst lange termijn resultaat

Goed vakmanschap



Individueel niveau

- Vergroten van professionele identiteit
- Leiderschap ontwikkelen door verantwoordelijkheid te nemen voor patiëntgericht handelen
- Verantwoordelijkheid nemen voor de eigen persoonlijke en professionele ontwikkeling



Teamniveau

- Professionalisering versterken en samenwerken aan continue verbetering van zorg
- Inzicht organiseren in uitkomsten zorg en op basis hiervan continu leren en verbeteren (o.a. door EBP)
- Erkennen en waarderen van expertise binnen het team



Organisatieniveau

- Deelname aan kennisnetwerken en zeggenschapsstructuren op alle niveaus
- Leiderschap tonen in organisatievraagstukken (o.a. over de veranderende context en zorgvraag)
- Zorgbesparende en werkdrukverlagende maatregelen uitdenken en inzetten

Goede zorg

Versterken interprofessionele samenwerking: vanuit gelijkwaardigheid, verantwoordelijkheid en partnerschap de beste patiëntenzorg leveren, binnen een gezonde, professionele, innovatieve en lerende werkomgeving



Een zorginstelling waar disciplines elkaars kwaliteiten en professie binnen het (behandel)team (h)erkennen en benutten voor de beste uitkomsten voor de patiënt én voor de medewerker



Individueel niveau

- Ruimte en tijd voor inspraak, persoonlijke en beroepsontwikkeling, kwaliteitsprojecten en multidisciplinaire samenwerking.
- Peer/ professionele support en ontwikkelingsmogelijkheden op basis van individuele behoefte en draagkracht
- Ondersteunen/stimuleren autonomie



Teamniveau

- Zeggenschap vergroten wanneer het de (context van) verpleegkunde betreft, dialoog faciliteren over voor VVVB belangrijke onderwerpen zoals vermindering werkdruk en -belasting, opleidingen en carriereperspectief etc.
- Support van goed vakmanschap en werkgeverschap door direct leidinggevende



Organisatieniveau

- Inrichten professionele werkomgeving, structuren voor zeggenschap en netwerkvorming
- Organisatiecultuur die professionals actief uitnodigt en bevraagt om beleid te maken en/of beïnvloeden
- Goede verankering gezonde en innovatie werkomgeving
- Dialoog waarin wensen/ voorstellen vanuit professionals invulling krijgen i.r.t. mogelijkheden, maar ook onmogelijkheden van de organisatie.

Goed werkgeverschap

Figuur 1. Inhoudelijk kader, met daarin de doelen die een organisatie op verschillende niveaus moet bereiken om zeggenschap goed ingericht te hebben.

Professioneel eigenaarschap is het vermogen om vanuit je beroepsidentiteit bewust en proactief verantwoordelijkheid te nemen voor je vak, je handelen en de impact die je maakt.

