



Vlaamse
Beroepsorganisatie
van Vroedvrouwen

VBOV Beleidsplan

2026-2030

Het beleidsplan 2026–2030 van de Vlaamse Beroepsorganisatie van Vroedvrouwen vormt het strategisch kompas voor de komende vier jaar. Het beschrijft de ambities en doelstellingen van zowel de organisatie als de beroepsgroep, en geeft richting aan onze strategische en operationele werking, vanuit drie centrale pijlers: Vroedvrouwen Verenigen, Vroedvrouwen Versterken en Vroedvrouwen Verdedigen.

Dit beleidsplan werd opgesteld door het Bestuursorgaan van VBOV, op basis van brede input vanuit het bestuur, de werkvloer, werkgroepen en experts binnen het VBOV-netwerk. Het document weerspiegelt onze gezamenlijke visie op de toekomst van de Vlaamse vroedvrouw richting 2030 en wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de VBOV Algemene Vergadering op 22 april 2026.

april 2026



I. Vroedvrouwen Verenigen

I.A. Alle Vlaamse vroedvrouwen willen lid zijn van VBOV

VBOV is een inclusieve community en verwelkomt elke vroedvrouw ongeacht gender, afkomst, beperking, overtuiging of werkterrein. Elk lid ervaart de meerwaarde van lidmaatschap. De beroepsorganisatie biedt persoonlijke en collectieve voordelen en streeft naar zowel het behoud van huidige leden als het aantrekken van nieuwe leden.

Wat willen we tegen 2030 bereikt hebben?

- Over alle domeinen en terreinen heen wordt “de vroedvrouw” een community waar je bij wil horen.
- VBOV blijft een cruciale basis voor vroedvrouwen actief in de eerste lijn.
- VBOV vergroot haar zichtbaarheid en relevantie voor vroedvrouwen in de tweede lijn.
- VBOV wordt een logische partner voor studenten tijdens hun opleiding.

Waar zetten we de komende vier jaar prioritair op in?

- Community building.
- Studenten en ziekenhuisvroedvrouwen aan boord trekken.

Operationele doelstellingen

1. Community building

- a. VBOV Academie inrichten als community-hub waar vroedvrouwen elkaar ontmoeten, in discussie treden, een gezamenlijke identiteit ontwikkelen.
- b. De vroedvrouwen community zichtbaar maken over alle domeinen en voor de hele samenleving door uitgekende branding van *het merk* “Vroedvrouw”. Vroedvrouwen en fans van de vroedvrouw kunnen zicht *outen* als lid van deze brede community.
- c. Beroepsidentiteit van de Vlaamse vroedvrouw opbouwen met naast een aangescherpt beroepscompetentieprofiel ook een brede oefening rond de gedeelde waarden binnen de beroepsgroep en publicatie van een beroepsidentiteitsprofiel.
- d. Community lidmaatschap: introductie van nieuw lidmaatschapstype waarbij vroedvrouwen voor €1 lid kunnen worden van VBOV. Een community lid ontvangt beperkte persoonlijke voordelen (nieuwsbrief, toegang tot community



pagina's van VBOV Academie, community gadget) en kan laagdrempelig inschrijven in het collectief van Vlaamse vroedvrouwen.

2. Studenten

Studenten zijn de leden van de toekomst. Als de beroepsorganisatie hen tijdens hun studentenperiode de meerwaarde van VBOV-lidmaatschap laat voelen, zullen zij hun hele vroedvrouwenleven lid blijven van VBOV.

- a. Zichtbaarheid verhogen
 - i. Plaatsbezoeken op hogescholen.
 1. Structureel ingepland en afgestemd met de Vlaamse hogescholen.
 2. Met sterk uniform promotiepakket en presentatieflow.
 - ii. Inzetten op bereik studenten via socials.
- b. Relevantie verhogen
 - i. VBOV Academie: E-learnings op maat van studenten.
 - ii. Tijdschrift voor Vroedvrouwen: zoekbare database van TVV artikels opzetten en promoten bij studenten.
 - iii. Website: Sterk uitgebouwde VBOV-kennisbank die inhoudelijk relevant wordt voor studenten.
 - iv. Impact: Oprichting VBOV-studentenraad.
- c. Instapdrempels verlagen
 - i. Lidmaatschapstarief verlagen naar 9 euro.
 - ii. 1 lidmaatschapsformule voor studenten (geen premium of compact).

3. Ziekenhuisvroedvrouwen

- a. Zichtbaarheid verhogen
 - i. Plaatsbezoeken op dienstvergaderingen, structureel ingepland en afgestemd met de Vlaamse materniteiten.
 - ii. Vanuit een sterke VBOV werkgroep hoofdvroedvrouwen krijgt de beroepsorganisatie een gezicht binnen de Vlaamse materniteiten.
- b. Relevantie verhogen
 - i. VBOV Academie: E-learnings op maat van ziekenhuisvroedvrouwen
 - ii. Sociaal/juridisch luik toevoegen aan compact-lidmaatschap om voor tweedelijnsvroedvrouwen een syndicale partner te kunnen worden in een veranderend zorglandschap.
- c. Instapdrempels verlagen
 - i. Compact lidmaatschap verder promoten.
 - ii. Targetting ziekenhuisvroedvrouwen bij de introductie van "VBOV Community Lidmaatschap".



I.B. Alle Vlaamse vroedvrouwen onder de vleugels van een sterk, professioneel VBOV

VBOV zet in op organisatieontwikkeling en investeert in efficiënte structuren, leiderschap en innovatie. Als goedgeorganiseerde, veerkrachtige en toekomstgerichte vereniging is VBOV een veilige haven voor elke vroedvrouw.

Wat willen we tegen 2030 bereikt hebben?

- VBOV is een financieel robuuste organisatie.
- VBOV omringt zich met experts en een sterke werkvloer.
- Een geconsolideerde vrijwilligerswerking.
- Versterkte en transparante organisatiecultuur, organisatiestructuur, organisatiegeheugen, en feedbacksystemen.

Waar zetten we de komende vier jaar prioritair op in?

- Financiële autonomie
- Verdere professionalisering

Operationele doelstellingen

1. Financiële autonomie

a. Fondsenwerving

i. Commerciële partners

1. Bestaande sponsormogelijkheden consolideren: Tijdschrift voor Vroedvrouwen, VBOV website, live events.
2. Advertentiemogelijkheden uitbreiden door digitale standenmarkt op VBOV Academie.
3. Partners de mogelijkheid geven om een digitale stand te integreren in een e-learning of webinar op de VBOV Academie.

ii. Nieuwe inkomstenbronnen verkennen

Legaten, schenkingen, stichtingen (Nationale Lotterij, Koning Filip fonds,..), projectsubsidies.

iii. Het brede publiek: ouders en sympathisanten

Verkoop van merchandise ter versterking van het brand “vroedvrouwen” en met maatschappelijk relevante boodschap: koop en help de vroedvrouw haar belangen te verdedigen.

b. Ledeninkomsten vergroten

i. Lidmaatschap

1. Meer nieuwe leden binnen plus- en compactlidmaatschap zorgen voor meer directe inkomsten. Een sterke toename van leden binnen een Community Lidmaatschap kunnen een stijging van subsidie-inkomsten meebrengen.

2. Hoger lidmaatschapstarief verkennen (plus- en compactlidmaatschap)
Verkenning van lidmaatschapstarieven bij andere Vlaamse beroepsverenigingen toont dat de lidgelden van VBOV bij de laagste horen. Compact lidmaatschap VBOV is laagste lidmaatschapstarief van alle beroepsorganisaties in zorg. Studententarief is het hoogste.
- ii. Vormingen (VBOV Academie)
 1. Wettelijk kader voor verplichte vormingsuren vroedvrouwen dwingender maken, zodat incentive voor vroedvrouwen om zich bij te scholen sterker wordt.
 2. Content op de VBOV Academie die relevant is, ook voor niet-leden zorgprofessionals in het perinatale veld, ook voor vroedvrouwen in Nederland zodat ook zij e-learnings volgen bij VBOV.

2. Verdere professionalisering

- a. Geconsolideerde vrijwilligerswerking
 - i. Elke werkgroep wordt aangestuurd door een voorzitter, met ondersteuning van één vaste medewerker. Daarnaast worden voor de belangrijkste rollen binnen de werkgroep duidelijke functieprofielen uitgewerkt, zodat verantwoordelijkheden en verwachtingen helder zijn. De werkgroep organiseert minstens vier vergaderingen per jaar, waaronder één fysieke bijeenkomst.
 - ii. Voor elke werkgroep wordt een duidelijke en concrete doelstelling geformuleerd, die expliciet wordt afgestemd op en verankerd in de bredere missie en visie van VBOV. Op die manier draagt elke werkgroep aantoonbaar bij aan de strategische doelstellingen van de organisatie en ontstaat er meer samenhang, richting en impact in de werking.
 - iii. De vrijwilligers staan maximaal in voor vertegenwoordiging en strategie, de medewerker voor operationele opvolging, organisatie en administratie.
 - iv. Duidelijke voordelen voor vrijwilligers van de organisatie. Uitwerking voorstel: credits voor e-learnings of live vormingen
 1. DB-leden: gratis naar alle live events (met netwerkopdracht)
 2. Bestuursleden en werkgroepvoorzitters: credit voor 1 live event per jaar
 3. Vrijwilligers: credit voor 1 e-learning per jaar (mits aanwezigheid op werkgroepvergaderingen).
 - v. Organisatie van een jaarlijkse meeting met voorzitters en trekkers van VBOV werkgroepen voor sterkere strategische afstemming en versterking van gemeenschapsgevoel.
- b. Digitalisering van de organisatie
 - i. Hernieuwing van de VBOV-website: met homepagina voor ouders waar algemene informatie, profilering en “zoek een vroedvrouw” centraal staat; en een homepagina voor vroedvrouwen waar vorming (VBOV Academie) en informatiedeling (kennisbank) centraal staat.



- ii. Ontwikkeling app VBOV Academie (white labeled)
 - iii. Verkenning uitdoofscenario voor huidig VBOV-intranet
 - iv. VBOV-academie community pagina's en MS Teams omgevingen worden ingezet als operationele hub voor werkgroepen en bestuur ter vervanging van het huidige intranet.
 - v. MS Sharepoint voorbereiden als toekomstige architectuur van VBOV-intranet na 2030.
- c. Experten in ondersteuning van de organisatie
Niet-vroedvrouwen die vanuit andere bril en eigen expertisedomein VBOV kunnen versterken. Met expertise die landt in het organisatiegeheugen. Expertise inkopen moet efficiënt, zuinig en toekomstgericht zijn.
- i. Politieke expertise: coaching van politieke vertegenwoordigers VBOV voor maximale beleidsimpact vanuit de organisatie.
 - ii. Juridische expertise: collectief en individueel beschermen van VBOV-leden.
 - iii. Marketing expertise: brandmanagement van “de vroedvrouw” en de beroepsorganisatie.
 - iv. Ondernemerschap expertise: actuele informatieverstrekking en dienstverlening naar zelfstandige vroedvrouwen.



I.C. Dynamische ledenwerking

VBOV luistert naar de behoeften en feedback van haar leden, en past haar dienstverlening hierop aan om een sterke, hechte gemeenschap van vroedvrouwen te creëren. VBOV verbindt ook vroedvrouwen met elkaar, zowel binnen de verschillende werkdomeinen als over de domeinen heen.

Wat willen we tegen 2030 bereikt hebben?

- Iedereen vaart onder dezelfde vroedvrouwenvlag, ongeacht het werkterrein
- Elk lid voelt zich betrokken bij en door haar beroepsorganisatie

Waar zetten we de komende vier jaar prioritair op in?

- Ledenbetrokkenheid
- Sterkere binding met tweede lijn
- Verbinding eerste en tweede lijn

Operationele doelstellingen

1. Ledenbetrokkenheid

- a. Digital community building met VBOV Academie en versterkte socials.
- b. Targetten van studenten en startende vroedvrouwen als toekomstige pilaren van de vroedvrouw-community.
- c. Feedbacksystemen optimaliseren.

2. Eerstelijnskringen

- a. Consolideren kringwerking door op maat ondersteuning van kringvoorzitters.
- b. Verbinding provinciale kringvoorzitters met jaarlijks voorzittersoverleg in elke provincie om te netwerken, samenwerking tussen kringen te versterken en good practices te delen; en cruciale feedback over dienstverlening van de beroepsorganisatie te verzamelen.

3. Ziekenhuis

- a. VBOV werkgroepen opschalen
 - i. WG hoofdvroedvrouwen uitbreiden met hoofdvroedvrouwen vanuit andere domeinen dan verlos en mat.
 - ii. WG ziekenhuisvroedvrouwen opschalen en versterken met voorzitter, vaste medewerker en meer strategische impact in de organisatie.
 - iii. Diensthoofden en zorgmanagers: vertegenwoordiging opzetten vanuit onze organisatie in de bestaande netwerken.
- b. Identiteit van ziekenhuisvroedvrouwen versterken
 - i. Organisatie live congres: tweedelijnsdag
 - ii. Aparte community-pagina voor tweedelijnsvroedvrouwen op de VBOV Academie.



4. Eerste & tweede lijn

- a. Elk jaar minstens 1 kringvergadering per kring die kan doorgaan in een ziekenhuis ter verbinding van eerste en tweede lijn.
- b. Herlancering *#VroedvrouwenVerbinden* waarbij eerste- en tweedelijns vroedvrouwen gestimuleerd worden om een dag bij elkaar mee te lopen op de werkvloer.



II. Vroedvrouwen versterken

II.A. Profilering van de vroedvrouw

VBOV vergroot de zichtbaarheid van de vroedvrouw en haar maatschappelijke waarde. De beroepsorganisatie informeert het brede publiek over de cruciale rol en expertise van vroedvrouwen in de geboortezorg, zodat iedereen weet wie de vroedvrouw is en wat zij kan betekenen.

Wat willen we tegen 2030 bereikt hebben?

- Structurele publiekscampagne: de vroedvrouw is bekend bij het brede publiek
- Strategische mediabeleid & persrelaties: VBOV is een autoriteit in de media
- Digitaal ecosysteem: VBOV is online autoriteit voor ouders en professionals
- Kwaliteitsmerk: Het brand 'vroedvrouw' is vermarkt als een kwaliteitsmerk waar ouders, ziekenhuizen en scholen actief naar op zoek gaan.

Waar zetten we de komende vier jaar prioritair op in?

- Branding & Community: Vroedvrouwen uit hun anonimiteit halen en profileren als een trotse gemeenschap waar je bij wil horen.
- Ambassadeurschap: Elke vroedvrouw inzetten als drager van het merk, gesteund door een netwerk van fans (ouders, partners, organisaties).

Operationele doelstellingen

1. Branding

De vroedvrouw is een 'love brand'. Professionals "outen" zich met trots door het merk te dragen. Van onzichtbare werkkkracht naar herkenbare autoriteit via een stijlvolle, uniforme iconografie. We profileren de beroepsgroep, niet de beroepsorganisatie.

- a. Visuele dragers: Ontwerp van een specifiek "community-logo" en herkenbare iconografie (stickers voor wagens/laptops, badges voor werkkledij) die de gemeenschappelijke fierheid symboliseert.
- b. Fashion & Lifestyle
 - i. Lancering van een stijlvolle, duurzame kledinglijn en functionele accessoires via onze eigen VBOV-webshop, waar we het merk positioneren als het ideale cadeau en ouders, ziekenhuizen en scholen kunnen hun dankbaarheid uiten via producten die direct bijdragen aan de versterking van de beroepsgroep. Dit dient niet enkel de zichtbaarheid, maar genereert ook inkomsten.
 - ii. Jaarlijks lifestyle-magazine: "Zwanger": VBOV ontwikkelt een fysiek en digitaal magazine dat aanstaande ouders vroeg in de zwangerschap



neutraal, helder en evidence-based informeert over zwangerschap, geboorte en de verschillende zorgopties. Met een inclusieve stijl, herkenbaar via rolmodellen en sprekend via foto's.

- c. Ambassadeurswerking ("Fan van de vroedvrouw"): Variaties op het thema (bijv. "Fan van de vroedvrouw", "Zeg maar vroedvrouw" of "Trotse vroedvrouw partner") waardoor ook de omgeving van de vroedvrouw actief ambassadeur wordt.

2. Structurele Publiekscampagne

Continuïteit boven ad-hoc acties. We verschuiven van versnipperde profileringsacties naar een doorlopende campagne met een vaste, herkenbare signatuur.

- a. Focus op sociale media: We zetten (betaalde) sociale media in om de vroedvrouw breder bekend te maken en een groot publiek te informeren over en sensibiliseren voor het werk van de vroedvrouw. We ontwikkelen korte filmpjes en aanvullend campagnemateriaal op basis van onze profileringsfolder. Daarin nemen bekende ambassadeurs het publiek mee doorheen de verschillende levensfasen (van preconceptie tot menopauze) en verweven ze hun persoonlijke ervaringen met heldere basisinformatie over het werk van de vroedvrouw.
- b. Basisprofielingspakketten: een leden-toolkit met kant-en-klaar campagnemateriaal, afgestemd op doelgroep en gebaseerd op onze profileringsfolder (slides, folders, promomateriaal) zodat leden lokaal de vroedvrouw kunnen profileren naar breed publiek, scholen en andere zorgprofessionals en organisaties.

3. Strategisch mediabeleid & persrelaties

Focus op autoriteit en proactieve beeldvorming waarbij VBOV de 'top-of-mind' referentie wordt voor journalisten bij elk onderwerp rond geboortezorg.

- a. Perskalender & expertenlijst: Vaste persmomenten en een overzicht van inhoudelijke experten binnen VBOV die snel kunnen doorbrieven naar de VBOV woordvoerder.
- b. Professionalisering: Mediatraining voor het bestuur (bv workshops wervend schrijven van opiniestukken), met één algemeen woordvoerder als spoc van de organisatie die actief relaties opbouwt met gezondheidsjournalisten.
- c. Proactieve agendasetting: visieontwikkeling rond brede actuele topics in gezondheids- en geboortezorg, gealigneerd op onze visie en missie (bv: abortus, obstetrisch geweld, grensoverschrijdend gedrag, etc.). VBOV zet actief deze visie door naar pers om autoriteitsopbouw in gezondheidsdomein te versnellen en bestendigen.



4. Digitaal Ecosysteem

De VBOV website wordt de nr. 1 informatiebron in Vlaanderen voor zowel vroedvrouwen als (aanstaande) ouders. Sociale media dienen als de 'motor' voor websitebezoek en community-trots. Zo bouwen we een content-ecosysteem dat de 'vroedvrouw-merkidentiteit' digitaal versterkt.

- a. Instagram als hybride platform:
 - i. *Voor ouders*: Reels en stories (educatie & mythe-ontkrachting).
 - ii. *Voor vroedvrouwen*: Community-building ("De vroedvrouw achter de schermen") en politieke storytelling over lobbywerk.
- b. Facebook & LinkedIn: de facebook-groep verschuift naar de community pagina's van de VBOV Academie; LinkedIn richt zich op professionele profilering en netwerken.
- c. Innovatie: Verkenning van TikTok/BeReal voor een jongere doelgroep.
- d. Middelen: Inzet van een social media-medewerker (student, 0,2 VTE).

5. Herwerking Good Practice Logo

Binnen de beleidsperiode 2026–2030 engageert VBOV zich tot een versterking en herwerking van het Good Practice Label (GPL). Dit kwaliteitsinstrument blijft een belangrijk middel om professionele standaarden binnen de eerste lijn te borgen en zichtbaar te maken. Tegelijk erkennen we de nood aan een toekomstgerichte evaluatie en bijsturing van het huidige kader, met aandacht voor haalbaarheid, geloofwaardigheid en impact. VBOV zal daarbij verkennen hoe kwaliteitsbewaking optimaal kan worden georganiseerd en ingebed, in lijn met haar rol als beroepsorganisatie. De verdere uitwerking van deze hervorming vormt een strategische prioriteit binnen dit beleidsplan.



II.B. Promoten van vroedvrouwgeleide zorg

Door opbouw van wetenschappelijke evidentie, samenwerking en voorlichting zorgt VBOV voor een brede erkenning en implementatie van vroedvrouwgeleide zorg.

Wat willen we tegen 2030 bereikt hebben?

- Verbreed vertrouwen bij beleidsmakers en samenleving in vroedvrouwgeleide zorgmodellen.
- Versterkte bewustwording bij ziekenhuisvroedvrouw van haar autonome bevoegdheid en rol in laagrisicobevallingen.
- Intramuraal: vroedvrouwgeleide eenheden en open ziekenhuizen als vanzelfsprekend toekomstmodel.
- Verankering van vroedvrouwgeleide zorgmodellen in een interfederaal perinataal zorgpad.

Waar zetten we de komende vier jaar prioritair op in?

- Wetenschappelijke uitdieping van vroedvrouwgeleide zorg
- Vroedvrouwgeleide modellen verankeren in zorgpad

Operationele doelstellingen

1. Wetenschappelijke uitdieping vroedvrouwgeleide zorg

- a. Jaarrapport vroedvrouwgeleide zorg
 - i. Opbouw van wetenschappelijke validiteit van het jaarrapport door partnerschappen met universiteiten en onderzoeksgroepen in binnen- en buitenland.
 - ii. Een inkanteling van jaarrapport in SPE-rapport opnieuw op de planning krijgen, zoals oorspronkelijk de intentie was.
- b. MOMENT-studie: VBOV voert in samenwerking met KdG, Vlaio, EU en partners in Spanje, Portugal en Canada een uitgebreide studie uit rond vroedvrouwgeleide zorg de komende vier jaar.
 - i. Mapping: in kaart brengen van barrières en facilitators op micro-, meso- en macroniveau obv literatuur experten en stakeholders.
 - ii. Framework: strategieën bepalen om barrières te overkomen.
 - iii. Kostenstudie: potentiële kostenbesparing en budgettaire impact in kaart brengen.
 - iv. Intern: werkgroep samenstellen onder aansturing van onze wetenschappelijke medewerker om continue vertaling vanuit MOMENT-studie naar werkveld, beleid en publiek te voorzien.
- c. Inspirerende vroedvrouwgeleide modellen in het buitenland: We verkennen grondig inspirerende modellen van vroedvrouwgeleide zorg in het buitenland (bijv. in Nederland). We laten een masterstudent in het kader van een

masterproef onderzoeken welke good practices relevant zijn voor Vlaanderen en hoe die hier eventueel kunnen worden toegepast.

- d. Laagdrempelig beschikbaar stellen van wetenschappelijke evidentie rond vroedvrouwgeleide zorg via website en social media kanalen.

2. Verankering vroedvrouwgeleide modellen in interfederaal perinataal zorgpad

- a. Open ziekenhuizen: vanuit dossier open ziekenhuizen als basisdocument een operationeel pad uitwerken en beweging inzetten met als doel dat in alle grote Vlaamse steden en centrumsteden minstens één ziekenhuis een “open ziekenhuis” is. Dit pad wordt opgenomen en verankerd in het interfederaal perinataal zorgpad.
- b. Vroedvrouwgeleide eenheden: Een operationeel pad uitwerken en een beweging inzetten met als doel dat in alle grote Vlaamse steden minstens één ziekenhuis een vroedvrouwgeleide eenheid heeft. Dit pad wordt opgenomen en verankerd in het interfederaal perinataal zorgpad.
- c. Extramurale bevallingen: bevallingen thuis en in geboortecentra integreren in een interfederaal perinataal zorgpad. We werken aan een kader voor afstemming en afspraken tussen eerstelijns vroedvrouwen en ziekenhuizen om peripartum opvolging en eventuele transfers te stroomlijnen, met als doel de veiligheid en geboorte-ervaring te verbeteren.

3. Bewustwording en vertrouwen

- a. Bij breed publiek: Ambassadeurs van vroedvrouwgeleide zorg detecteren en activeren. Zowel vroedvrouwen, artsen als ouders *outen* zich als voorvechter van vroedvrouwgeleide zorg en dragen dit zowel lokaal uit als onder gezamenlijke vlag in social media, podcasts en mainstream media.
- b. In zorglandschap: Door middel van Inspiratietafel(s) de discussie openen over vroedvrouwgeleide zorg met stakeholders, perinatale zorgprofessionals en beleidsmakers waarbij zowel voor- als tegenstanders veilig met elkaar in debat gaan. Onder organisatie van VBOV met als doel vroedvrouwgeleide modellen uit taboesfeer te halen bij beleidsmakers en artsen.
- c. Bij vroedvrouwen:
 - i. Door evidentie en inspirerende sprekers in VBOV Academie te trekken en vroedvrouw binnen alle domeinen te versterken als bewaker van de fysiologie.
 - ii. Hoofdvroedvrouwen ruggensteunen om midwifery led care modellen te verdedigen in hun ziekenhuizen.
- d. Binnen VBOV netwerk: versterkte informatiestromen en vertegenwoordiging van Birth Matters in VBOV netwerk, bestuur en werkgroepen.
 - i. Binnen het VBOV-netwerk creëren we ruimte om, samen met Birth Matters en betrokken vroedvrouwen, te verkennen hoe autonoom



- werkende vroedvrouwen duurzaam ondersteund en gefaciliteerd kunnen worden in hun praktijkvoering.
- ii. Dit traject richt zich op het ontwikkelen van gedeelde kaders en kennisuitwisseling ter versterking en professionalisering van extramurale zorgmodellen.



II.C. Samenwerkingsverbanden

VBOV werkt actief samen met andere zorgberoepen en relevante stakeholders ter bevordering van een geïntegreerd beleid binnen de geboortezorg. De beroepsorganisatie is een centrale partner binnen het netwerk van de perinatale gezondheid.

Wat willen we tegen 2030 bereikt hebben?

- Interfederaal zorgpad voor hele perinatale periode: Er is een breed gedragen, nationaal afgestemd laagrisico-zorgpad waarbij de transitie tussen de eerste en tweede lijn naadloos verloopt.
- Structurele vertegenwoordiging: VBOV is een actieve en bepalende partner binnen platformen van de tweede lijn (zoals Zorgnet-Icuro) en in de domeinen neonatologie, fertiliteit en gynaecologie.
- VBOV consolideert structurele vertegenwoordiging in eerstelijnsnetwerken
- Cultuur van verbinding: De focus is verschoven van "strijd om territorium" naar een gedeeld doel: optimale zorg voor moeder en kind via multidisciplinaire samenwerking.

Waar zetten we de komende vier jaar prioritair op in?

- Strategische partnerschappen in de tweede lijn
- Multidisciplinaire verbinding
- Verbinding tussen werkveld en onderwijs

Operationele doelstellingen

1. Vertegenwoordiging binnen de eerstelijnsnetwerken:

- a. Actieve aanwezigheid in de Federatie Vrije Beroepen en het Netwerk Zelfstandige Zorgverleners.
- b. Vanuit vroedvrouwenkringen de connectie met eerstelijnszones, clusters zorg, zorggraden en perinatale netwerken stimuleren. Ondersteund door de Vlaamse subsidiewerking.

2. Strategische Partnerschappen in de Tweede Lijn

Focus op netwerkvorming met ziekenhuizen en specialistische domeinen. Aanwezigheid claimen in de domeinen waar de vroedvrouw nu ondervertegenwoordigd is: neonatologie, fertiliteit en gynaecologie.

- a. Mapping & Onderzoek: Een verkennend onderzoek (bijv. via masterproef) naar regionale verschillen in tewerkstelling en zorgpaden.



- b. Visualisatie: De verschillende domeinen en hun zorgpaden visueel in kaart brengen voor publicatie in het Tijdschrift voor Vroedvrouwen en de VBOV-website
- c. Managementdialoog: Partnerschappen aangaan met Zorgnet-Icuro en zorgmanagers om de rol van de vroedvrouw in de ziekenhuisstructuur te versterken.

3. Multidisciplinaire Verbinding

Een harmonieus werkveld creëren waar gynaecologen, pediaters, huisartsen en vroedvrouwen elkaar herkennen als complementaire partners. Van conflict naar synergie door structurele of projectmatige ontmoetingsmomenten.

- a. Interfederaal perinataal zorgpad: Regionale initiatieven stroomlijnen tot één herkenbaar nationaal zorgpad.
- b. Inspiratietafels: Thematische sessies organiseren met verschillende beroepsgroepen om gezamenlijke visies op zorg uit te bouwen.
- c. Facilitatie via kringen: De voorzitters van lokale vroedvrouwenkringen versterken en live ontmoetingen met ziekenhuizen mediëren vanuit de VBOV.
- d. Samenwerking met perinatale beroepsgroepen
 - i. Doula's: Samenwerking tussen vroedvrouwen en doula's in kaart brengen door opzetten van gezamenlijke bevraging. *Good practices* en pijnpunten mappen om objectieve evaluatie te maken van samenwerking, weg van anekdotiek, mythes en stereotypering.
 - ii. Gynaecologen: VVOG bestuur uitnodigen tot structureel overleg met VBOV om relatie te onderhouden en uitkomsten van projectsamenwerkingen te versterken.



II.D. Opleiding van de vroedvrouw

VBOV werkt actief mee aan de versterking van de opleiding van de vroedvrouw. De beroepsorganisatie voorziet leer- en ontwikkelingsmogelijkheden aan haar leden, afgestemd op actuele noden.

Wat willen we tegen 2030 bereikt hebben?

- VBOV Academie als kwaliteitsinstituut: Een bloeiend navormingsaanbod in structurele samenwerking met hogescholen en universiteiten, dat inclusief, divers en hybride toegankelijk is.
- Eén krachtig opleidingscontinuüm: Een naadloze afstemming tussen de bacheloropleiding, postgraduat, de master vroedkunde en navorming.
- Toekomstbestendig opleidingskader: Een breed gedragen visie op de verruiming van de opleiding die anticipeert op de noden van het werkveld en de autonomie van de vroedvrouw rechtvaardigt.
- Optimale stagekwaliteit: Stageplaatsen fungeren als kweekvijvers voor autonomie, waar studenten de ruimte krijgen om onder begeleiding klinisch leiderschap te tonen.

Waar zetten we de komende vier jaar prioritair op in?

- Uitbouwen van VBOV Academie
- Toekomstbestendig opleidingskader

Operationele doelstellingen

1. VBOV Academie

Focus op kwalitatieve, inclusieve en levenslange professionele ontwikkeling, met een navormingsaanbod dat focust op evidence based practice en inspeelt op de realiteit van het werkveld. Zowel live, digitaal als hybride.

- a. Samenwerking met hogescholen in hybride navormingstrajecten. VBOV kan via haar academie inschrijving en certificering centraliseren en theoretische modules binnen een navormingstraject opnemen in het digitaal leerplatform, waarna praktische modules in workshopvorm gegeven kunnen worden op locatie bij de hogescholen. Bv. verplichte opleiding vaccinatie.
- b. Autoriteitsopbouw binnen Academie rond specifieke pijlers en voor verschillende doelgroepen:
 - i. IBCLC
 - ii. Fysiologie binnen en buiten de verloskamer
 - iii. RIZIV & wetgeving
 - iv. Ondernemerschap
 - v. Ziekenhuisvroedvrouw

vi. Studenten

- c. Live vormingen: klassieke congressen herwaarderen met publiekstrekkingen en nieuwe formules.

2. Strategische Alliantie: Bachelor & Master

Verbinding tussen de verschillende opleidingsniveaus door het fuseren van werkgroepen en gedeelde visievorming. Opportuniteiten benutten om *gaps* in het huidige curriculum te dichten.

- a. Integratie werkgroepen: Onderzoeken hoe de werkgroepen 'opleiding' en 'AMP' kunnen versmelten tot één overkoepelend orgaan binnen VBOV.
- b. Gezamenlijk Visiedocument: Ontwikkelen van een tekst die de *common ground* definieert tussen de verschillende graden van expertise.
- c. Relatieversterking VBOV en hogescholen (WG opleiding):
 - i. Door kortere lijnen, vertegenwoordiging in bestuur, structurele aanwezigheid van VBOV tijdens werkgroepvergaderingen en een jaarlijkse vergadering met de werkgroep opleiding en VBOV dagelijks bestuur.
 - ii. Structurele betrokkenheid binnen adviesraden van Tijdschrift voor Vroedvrouwen en VBOV Academie; en ad-hoc aftoetsing bij al het opleidingsgerelateerd onderwerpen die bij VBOV binnenkomen.
- d. Federaal overleg: De brug slaan met Franstalige opleiders om de medische autonomie op federaal niveau te blijven verdedigen.

3. Toekomstbestendig opleidingskader

Verbinding tussen opleiding en werkveld, met een werkveld dat de student erkent als toekomstig autonoom professional en een opleiding die de noden van de arbeidsmarkt begrijpt, met transparante dialoog over de 'vroedvrouw van de toekomst'.

- a. Oprichting van Werkgroep Autonomie
 - i. Deze werkgroep heeft als doel de bescherming van de autonomie van de vroedvrouw en de uitbreiding van de bevoegdheden van de vroedvrouw.
 - ii. Om de wettelijk vastgelegde medische autonomie van de vroedvrouw binnen de laagrisicoverloskunde te waarborgen, is het noodzakelijk het opleidingskader te versterken en te verruimen. Dit vormt een antwoord op signalen van sommige artsen en beleidsmakers die de autonomie en bevoegdheden van vroedvrouwen in vraag stellen. In interprofessioneel overleg wordt het huidige opleidingskader frequent als ontoereikend beschouwd om deze autonomie voldoende te onderbouwen.
 - iii. De werkgroep krijgt als opdracht een breed gedragen visie te ontwikkelen op een mogelijke verruiming van de opleiding vroedkunde, die inspeelt op de noden van het werkveld en tegelijk de professionele autonomie van de vroedvrouw versterkt en onderbouwt.
 - iv. De werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van VBOV werkgroep opleiding (opleidingshoofden van de hogescholen), vertegenwoordigers van de master vroedkunde en vertegenwoordigers van het werkveld.



- b. Dialoog organiseren tussen docenten en praktijkbegeleiders om verzuchtingen en leerkansen af te stemmen.
- c. Aanpak uitstroom: Onderzoeken waarom er een mismatch is tussen het aantal afgestudeerden en de effectieve tewerkstelling in de sector. Onderwerp masterproef.
- d. Autonomie-audit op stages: In kaart brengen of huidige stageplaatsen voldoende ruimte bieden voor het uitoefenen van autonome bevoegdheden. Onderwerp masterproef.



III. Vroedvrouw Verdedigen

III.A. Autonomie waarborgen

VBOV waakt erover dat de vroedvrouw haar beroep kan uitoefenen volgens de wettelijke bevoegdheden en werkt proactief aan een brede erkenning en borging van de autonome rol van de vroedvrouw in de laagrisico-verloskunde.

Wat willen we tegen 2030 bereikt hebben?

- Borging van de wettelijk bepaalde autonome medische bevoegdheid van de vroedvrouw.
- Uitbreiding van de bevoegdheden van vroedvrouwen binnen laagrisico als bewaker van de fysiologie.

Waar zetten we de komende vier jaar prioritair op in?

- Ontwikkeling van een toekomstbestendig kader waarbinnen de autonomie van de vroedvrouw gegarandeerd blijft.
- Profileren binnen de vier domeinen: De positie van de vroedvrouw herdefiniëren en claimen binnen gynaecologie, fertiliteit, neonatologie en pre-/postnatale zorg.
- Vroedvrouwen ondersteunen om de bevoegdheden op te nemen waarvoor ze wettelijk bevoegd zijn.
- Uitbreiding van bevoegdheden in verpleegkundige domeinen verkennen.

Operationele doelstellingen

1. **Oprichting werkgroep autonomie** (cfr. SD II.D. Opleiding van de vroedvrouw)
 - a. Deze werkgroep heeft als doel de bescherming van de autonomie van de vroedvrouw en de uitbreiding van de bevoegdheden van de vroedvrouw.
 - b. Om de wettelijk vastgelegde medische autonomie van de vroedvrouw binnen de laagrisicoverloskunde te waarborgen, is het noodzakelijk het opleidingskader te versterken en te verruimen. Dit vormt een antwoord op signalen van artsen en beleidsmakers die de autonomie en bevoegdheden van vroedvrouwen in vraag stellen. In interprofessioneel overleg wordt het huidige opleidingskader frequent als ontoereikend beschouwd om deze autonomie voldoende te onderbouwen.
 - c. De werkgroep krijgt als opdracht een breed gedragen visie te ontwikkelen op een mogelijke verruiming van de opleiding vroedkunde, die inspeelt op de noden van het werkveld en tegelijk de professionele autonomie van de vroedvrouw versterkt en onderbouwt.

- d. De werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van VBOV werkgroep opleiding (opleidingshoofden van de hogescholen), vertegenwoordigers van de master vroedkunde en vertegenwoordigers van het werkveld.

2. Stimuleren om wettelijke autonomie en bevoegdheden op te nemen

Een wettelijk kader waarin de vroedvrouw niet enkel 'bekwaam' maar ook 'bevoegd' is om autonoom te handelen binnen haar expertise, met een loopbaanperspectief dat aansluit bij de praktijk.

- a. Interfederaal perinataal zorgpad
Binnen de ontwikkeling van het interfederaal perinataal zorgpad procedures verankeren waarin vroedvrouwen maximaal binnen hun wettelijke autonomie en bevoegdheden kunnen werken.
- b. Informeren en ondersteunen van vroedvrouwen op het terrein
VBOV Academie inschakelen om vroedvrouwen te informeren over hun wettelijke positie in de laagrisico verloskunde en ondersteunen om hun rol als bewaker van de fysiologie op te nemen. Bv. opleiding fysiologie in de verloskamer.

3. Herkenbare positie van de vroedvrouw in de zorgladder

De specifieke autonomie en bevoegdheden van de vroedvrouw zijn verankerd binnen de wetgeving (WUG/Kwaliteitswet), met een duidelijk profiel dat aansluit bij de noden van de moderne arbeidsmarkt.

- a. Proactieve deelname aan het debat over de WUG en de kwaliteitswet om te voorkomen dat de vroedvrouw onterecht ondergeschikt wordt aan andere profielen.
- b. Strategische denkoefening: Bepalen of we een eigen zorgladder willen dan wel aansluiting zoeken bij de verpleegkundige specialist, met behoud van autonomie en een specifiek groeipad voor vroedvrouwen dat hun klinische expertise erkent zonder hen simpelweg in de verpleegkundige zorgladder te dwingen.
- c. Invulling van belofte in federaal regeerakkoord om bevoegdheden van de vroedvrouw uit te breiden.
- d. Tegemoetkoming aan vraag van ziekenhuizen om vroedvrouwen breed in te zetten, zij het maximaal op vroedkundige domeinen.



III.B. De vroedvrouw politiek vertegenwoordigen

VBOV zet de beleidsprioriteiten van de vroedvrouw op de politieke agenda en verdedigt de belangen van de vroedvrouw in de politieke arena. Door actief deel te nemen aan beleidsdiscussies en samen te werken met beleidsmakers en relevante stakeholders verzekert de beroepsorganisatie dat de stem van de vroedvrouw wordt gehoord.

Wat willen we tegen 2030 bereikt hebben?

- Realisatie van financiering of tegemoetkoming tweede rechthebbende: Een wettelijke verankering die de financiering en positie van de vroedvrouw voor de zorg aan meerdere rechthebbenden duurzaam borgt.
- Implementatie perinataal zorgpad: Een succesvolle uitrol van het zorgpad voor laagrisico zwangerschappen, waarin bevoegdheden en bekwaamheden van vroedvrouw tot uiting komen.
- Politieke evidentie: De vroedvrouw is een vanzelfsprekende en gerespecteerde gesprekspartner in de politieke visievorming op het perinatale landschap.
- Impactvolle RIZIV-werking: Een gestructureerde en proactieve vertegenwoordiging binnen het RIZIV die zorgt voor tastbare resultaten voor de beroepsgroep.

Waar zetten we de komende vier jaar prioritair op in?

- Juridisch en parlementair traject tweede rechthebbende: Parallele inzet op wetsontwerpen, politieke onderhandelingen en juridische stappen.
- Vormgeven van het interfederaal perinataal zorgpad laagrisico.
- Bestendigen van de lobbykracht: Het politieke kapitaal verzilveren door structureel lobbywerk bij kabinetten, ziekenfondsen en sociale partners.
- Professionalisering van mandaten: De werking binnen onze RIZIV-werkgroep structureren met duidelijke mandaten, gedragen kaders en efficiënte terugkoppeling.

Operationele doelstellingen

1. Realisatie van 'Tweede Rechthebbende'

VBOV voert een gelaagde strategie uit om de juridische en financiële erkenning voor de zorg aan meerdere rechthebbende af te dwingen.

- a. Parlementair en politiek traject: Het actief agenderen, bespreken en laten stemmen van het wetsontwerp. De tweede rechthebbende wordt als cruciaal element ingebracht in onderhandelingen over de duurzaamheid van de vergoedingen.

- b. Juridisch traject: Het inwinnen van gespecialiseerd juridisch advies en het opmaken van een dossier voor het Grondwettelijk Hof om het ontbreken van financiële vergoeding voor de zorg aan meerdere rechthebbenden aan te kaarten.

2. Implementatie van het perinataal zorgpad laagrisico

Het realiseren van een zorgmodel waarin de vroedvrouw de regie voert over de fysiologische zwangerschap en bevalling.

- a. Randvoorwaarden en indicatielijst: Een verloskundige indicatielijst finaliseren als noodzakelijke voorwaarde voor verdere stappen.
- b. Beleidsmatige verankering: Inzetten op wetgevende actie rond 'open ziekenhuizen' en het realiseren van specifieke financiering voor *Midwifery Led Care* (MLC) units binnen de ziekenhuissetting.
- c. Alliantievorming: Actief samenwerken met andere zorgactoren om het zorgpad breed gedragen te krijgen.

3. Versterken van de politieke invloed en RIZIV-werking

De vroedvrouw positioneren als een onmisbare actor in de gezondheidszorg door structurele aanwezigheid in besluitvormingsorganen.

- a. Structureel lobbywerk:
 - i. Stakeholder-lobbywerk naar ziekenfondsen, werkgeversorganisaties en vakbonden om de brede politieke steun te behouden.
 - ii. Politiek lobbywerk: onderhouden en versterken van directe lijnen met relevante kabinetten en proactief overleg inplannen met sleutelfiguren in het parlement.
- b. Politieke zichtbaarheid: Proactief aansturen op parlementaire vragen, schriftelijke adviezen en de agendering van wetsvoorstellen die de vroedvrouw direct aanbelangen.

4. Versterking VBOV werkgroep RIZIV

- a. Het creëren van een gedragen werkingskader met duidelijke mandaten voor vertegenwoordigers, wat leidt tot meer rust in de werking en een hogere impact op de realisaties.
- b. Ondersteuning door politieke coach om structuur, overzicht en impact te creëren in het politieke werk van VBOV. Met de bedoeling deze coaching in de RIZIV-werkgroep en het organisatiegeheugen van VBOV te laten landen.



III.C. Duurzaamheid van het werk

VBOV ijvert voor een correcte verloning en arbeidsvoorwaarden voor de vroedvrouw. De beroepsorganisatie streeft naar gunstige regelgeving voor vroedvrouwenzorg en naar verbetering van de werkomstandigheden en mentale gezondheid van de vroedvrouw.

Wat willen we tegen 2030 bereikt hebben?

- Verbeterde verloning via zorgpaden: Een succesvolle implementatie van het perinataal zorgpad laagrisico, waarbij de vergoeding voor de vroedvrouw in verhouding staat tot de verantwoordelijkheid.
- Innovatieve financieringsmodellen: De uitrol van een pilootproject (via Artikel 56 RIZIV) dat nieuwe, toekomstbestendige verloningsmodellen voor vroedvrouwen valideert.
- Veilig werkklimaat: Een operationeel algemeen kader rond de aanpak van obstetrisch geweld, inclusief visievorming, ondersteuning voor vroedvrouwen en een centraal meldpunt.
- Financiële stabiliteit: De realisatie van de tweede rechthebbende als hefboom voor een eerlijk en houdbaar inkomen (zie ook III.B).

Waar zetten we de komende vier jaar prioritair op in?

- Hervorming van het verloningsmodel: actief inzetten op alternatieve financieringsvormen (hertekening van de nomenclatuur) en het RIZIV-pilootproject om de financiële haalbaarheid van vroedvrouwenwerk te verhogen.
- Dossier obstetrisch geweld: Het voortouw nemen in het maatschappelijk debat door een helder beleid en ondersteuningsnetwerk uit te bouwen dat zowel de patiënt als de zorgverlener beschermt.
- Synergie in lobbywerk: De krachten bundelen met Franstalige zusterorganisaties en politieke stakeholders om de "twee paarden in de race" (tweede rechthebbende en zorgpad) over de finish te krijgen.

Operationele doelstellingen

1. Ontwikkeling van alternatieve financiering (Artikel 56 RIZIV)

Om los te komen van achterhaalde prestatiefinanciering, experimenteert VBOV met nieuwe modellen die de kwaliteit en de tijdsinvestering van de vroedvrouw beter honoreren.

- a. Pilootproject opzetten: Het uitwerken van een concreet dossier onder Artikel 56 van de RIZIV-wetgeving om een verbeterd verloningsmodel te testen in de praktijk.



- b. Evaluatie en schaling: De resultaten uit dit project gebruiken als empirisch bewijs in de onderhandelingen binnen de overeenkomstencommissie voor een structurele herziening van de nomenclatuur.

2. Integraal beleid rond obstetrisch geweld

VBOV erkent de impact van de discussie rond obstetrisch geweld op de werkomstandigheden en de mentale gezondheid van vroedvrouwen.

- a. Visie en preventie: Het ontwikkelen van een gedragen visie en ethisch kader dat vroedvrouwen handvaten biedt om kwaliteitsvolle, respectvolle zorg te garanderen binnen de huidige systeemgrenzen.
- b. Ondersteuningsstructuur: Het evalueren, bijsturen en promoten van ons meldpunt voor bemiddeling bij klachten of een toxische werkomgeving.
- c. Samenwerking met perinatale zorgpartners: een bevalplan/geboortekeuzes ontwikkelen dat breed gedragen wordt door zorgverleners, als krachtige preventieve actie ter voorkoming van obstetrisch geweld.

3. Optimalisatie van arbeidsvoorwaarden en werklust

Het beroep aantrekkelijk houden door de balans tussen vergoeding, verantwoordelijkheid en werkbaar werk te herstellen.

- a. Koppeling aan strategische dossiers: De realisatie van de tweede rechthebbende en het interfederaal zorgpad expliciet inzetten als instrumenten voor een significante nomenclatuurverbetering en herwaardering.
- b. Monitoring werkomstandigheden: Het periodiek in kaart brengen van de mentale gezondheid en financiële haalbaarheid bij de achterban om proactief behoeftes te kunnen opstellen voor politiek overleg.

4. Versterken van de onderhandelingspositie binnen RIZIV en politiek

De duurzaamheid van het werk vereist een sterk verhaal in de federale overlegorganen.

- a. Conventiebeleid: Het verder uitwerken van communicatiedraaiboeken en juridische scenario's rond (de)conventionering om druk uit te oefenen op het Verzekeringscomité (RIZIV).
- b. Samenwerking: Het structureel afstemmen van eisen met Franstalige partners om als één blok op te treden in dossiers rond verloning en arbeidsvoorwaarden.



III.D. Juridische ruggensteun

VBOV voorziet in juridische en psychosociale ondersteuning van haar leden, zodat vroedvrouwen hun beroep met vertrouwen en zekerheid kunnen uitoefenen. De beroepsorganisatie zet zich in voor het verbeteren van de wettelijke kaders en beroepsstandaarden om de professionele veiligheid van vroedvrouwen te waarborgen.

Wat willen we tegen 2030 bereikt hebben?

- Deskundige partner: VBOV is het eerste aanspreekpunt voor laagdrempelige, professionele ondersteuning bij juridische en psychosociale vragen, ongeacht de werkcontext.
- Wettelijke verankering: Er staat een helder wettelijk kader met een geactualiseerd beroepsprofiel en een officiële deontologische code (gebaseerd op ICM-normen).
- Veilig werkklimaat: Individuele of collectieve conflicten met derden worden tijdig gesignaleerd en professioneel bemiddeld, waardoor escalatie wordt voorkomen.

Waar zetten we de komende vier jaar prioritair op in?

- Ondersteuning in dialoog: Actieve bijstand bij gesprekken over (de)conventioneren en de positie van de vroedvrouw (WUG).
- Juridische educatie: Jaarlijkse bijscholingen en de centrale VBOV kennisbank om rechten en plichten breed bekend te maken.
- Psychosociale opvang: Uitbouwen van begeleiding bij klachten of ingrijpende zorgsituaties.

Operationele doelstellingen

1. Belangenbehartiging & professionele dialoog

Vroedvrouwen staan niet alleen in complexe onderhandelingen of disputen. We focussen op het consolideren van onze bemiddelingsprocedure, waarbij VBOV samen met het lid in dialoog kan gaan met derden.

- a. Bemiddeling: De verdediging opnemen bij disputen rond beroepsuitoefening of arbeidsvoorwaarden.
- b. Schakelrol hoofdvroedvrouw: hoofdvroedvrouwen equiperen om de VBOV tijdig te betrekken bij conflicten op de werkvloer.



2. Juridische bijstand

Focus op preventie via kennis en correcte praktijkvoering door Informatievoorziening en snelle advisering om een beroepsgroep te creëren die juridisch onderbouwd en met vertrouwen handelt.

- a. Bijscholing: Structurele vorming over het juridisch kader, kwaliteitsvolle dossiervoering en beroepsrisico's via de VBOV Academie.
- b. Centrale VBOV-kennisbank: Een actueel digitaal platform met antwoorden op veelgestelde juridische vragen.

3. Versterking van het professioneel kader

- a. Deontologische Code: Ontwikkeling van een eigen code conform de Kwaliteitswet en internationale standaarden.
- b. Actualisering Beroepsprofiel: Het profiel in lijn brengen met de moderne moeder- en kindzorg.
- c. Wetgevend Werk: Actief lobbyen voor de verduidelijking van bevoegdheden binnen de WUG.

4. Psychosociale ondersteuning & conflictbegeleiding

Vertrouwelijke begeleiding bij emotioneel belastende situaties.

- a. Intake & Begeleiding: Een gestandaardiseerde procedure voor de opvang van leden bij patiëntenklachten of teamconflicten, als uitbreiding op de bestaande bemiddelingsprocedure.
- b. Ethische Reflectie: Handvaten aanreiken voor het omgaan met morele onzekerheid in complexe zorgcasussen.