

WELKOM

Lerend Netwerk

Bekwaam is inzetbaar

Woensdag 17 december 2025



AGENDA

CHECK INN
PRESENTATIE WARANDE
PRESENTATIE IVVU
AFSCHEID PETROUSCHKA



UPDATE

- LANDELIJKE BIJEENKOMST BEWEGING

- MANIFEST

- DATA BIJEENKOMSTEN 2026

WOENSDAG 11 FEBRUARI

DONDERDAG 23 APRIL

WOENSDAG 10 JUNI

DONDERDAG 24 SEPTEMBER

WOENSDAG 17 DECEMBER



WARANDE



Tijdslijn Eigenwijs Bekwaam

2022

- Artikel LinkedIn
- Netwerkbijeenkomst Utrechtzorg
- BIG CIE, manager M&O Opdracht in de pocket

November
December

2023

- Besluitvorming klankbordgroep
 - Beslissing 1: bekwaamheden bij indiensttreding op basis van vertrouwen
 - Beslissing 2: afstappen van verplichte theorie
 - Beslissing 3: herinneringen verminderen
 - Beslissing 4: goedkeuren niet meer nodig
- Livegang Digitale academie
- Start interne opleiding Zorgassistent in opleiding (anders opleiden)
- Dialogocafé en evaluatie 'Stoppen met toetsen'
- Start werkgroep Eigenwijs Bekwaam

Mei

Juli
September
November
December

2024

- Richtlijn opleiden selectieve voorbehouden handelingen (bekwaam is inzetbaar)
- Nieuw BIG beleid (onderscheid in basis- en aanvullende handelingen op basis van zorgvraag)
- Intensieve samenwerking MBO Utrecht in modulair opleiden
- Opleiding Woonzorgbegeleider (modulair opleiden)
- Richtlijn 'op basis van ambitie' (aanvulling op selectieve voorbehouden handelingen)
- Advies modulair opleiden EVV en loslaten CZO accreditatie

Maart
Mei
Juni
September
November
December

2025

- Helpenden mogen zelden smeren op voorschrift arts
- Ontwikkeling Micocredential Klinisch redeneren in samenwerking met MBO Utrecht
- Start EVV opleiding (modulair opleiden)
- Proefruimte zorg en U-match (anders opleiden - anders talen)
- Doorontwikkeling Woonzorgbegeleider richting kwaliteit van leven
- Meedenken Handreiking ACTIZ
- Ontwikkeling Helpende plus en coördinerende diensten (inclusief diabetes en verzorgend redeneren)
- Opleiding Kookassistent (belevingsgericht - kwaliteit van leven)

Februari
April
Mei
Juni
Juni
Augustus
September
Oktober

2025-
2026

Lopende onderwerpen nu

- Doorontwikkeling anders opleiden en niet anders opgeleiden naar meer kwaliteit van leven
- Implementeren eigen verklaringen
- Doorontwikkeling naasten en vrijwilligersacademie
- Werken met generieke functies

IVVU

UTRECHTZORG 

DE REIS VAN DE HELD



De reis van de held

Lerend Netwerk Utrechtzorg

17 december 2025





2005



2015

1. Leergang Corporate Learning
2. Jaar 2
3. Masterclass Jaap Peters
4. Rijnlands Organiseren
5. Vertrouwen in vakmanschap

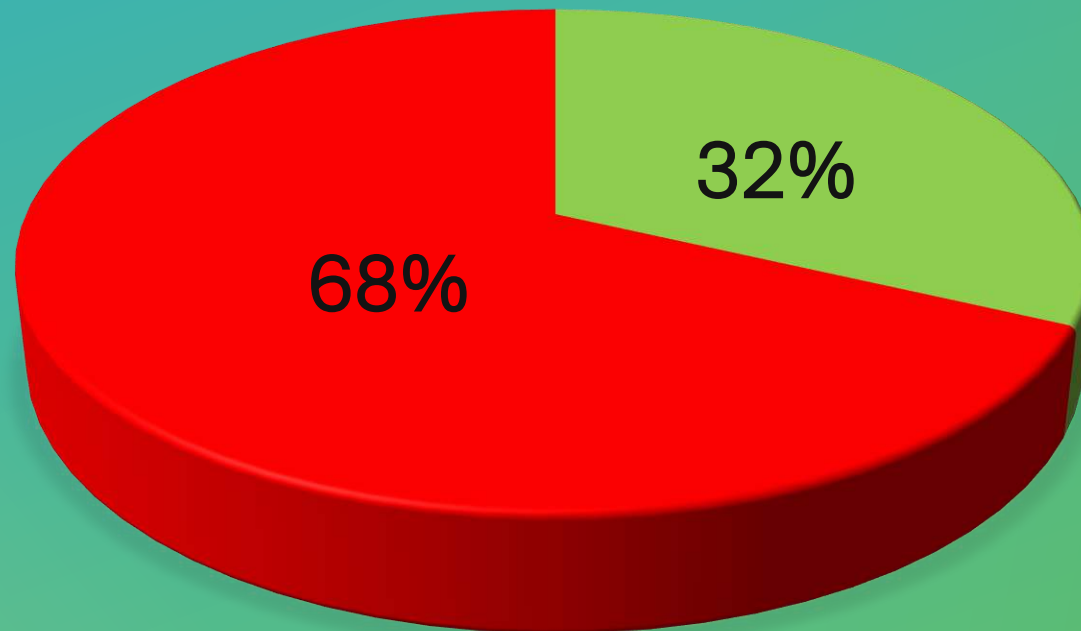


2015

Toetsbeleid OLVG

2018

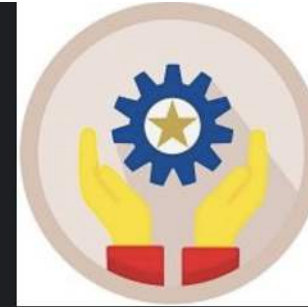
NIAZ



2019



2021



Petrouschka Wind-Werker ✓ • You

Teammanager HQ-Academie | Ontregelaar in de zorg | Organisatieadviseur

4yr • Edited •

Vandaag start in OLVG de implementatie van beleid Aantoonbaar Bekwaam. Wij stoppen met het afnemen van toetsen van Voorbehouden- en Risicovolle Handelingen. Vanuit het leidend principe vertrouwen in vakmanschap krijgen verpleegkundigen en paramedici de keuze op welke manier zij hun bekwaamheid willen aantonen.

De pilot op 9 afdelingen was succesvol. De verpleegkundigen en teamleiders waren enthousiast. Er ontstonden allerlei mooie initiatieven om het leren in het werk te stimuleren. Medewerkers vinden dat dit recht doet aan hun professionaliteit en het ontregelt de zorg, door het verminderen van studielast. We zien de komende maanden vol vertrouwen tegemoet.

[#OLVG](#) [#ontregeldezorg](#) [#lereninhetwerk](#) [#RijnlandsOrganiseren](#) [#vertrouweninvakmanschap](#) [#santeon](#) [#O2](#) [#demenselijkemaat](#)

2022

terug naar programma

Naar blokkenschema



PETROUSCHKA WIND-WAL
Een (kleine) Rijnlandse revolutie

Een expert in het Rijnlandse wil Petrouschka Wind-Wal graag laten weten hoe het gelukt om een kleine Rijnlandse revolutie te maken.

In 2019 kwam zij per ongeluk aan tafel bij het Rijnlandse netwerk van vertrouwen in vakmanschap. Dit heeft geleid tot een samenwerking met de mensen in de voorhoede maar ook met de mensen in de praktijk brengen van vertrouwen in vakmanschap. Het leren in het werk anders te waarderen, kon het vakmanschap afgeschaft worden.

Anders dan in de afgelopen twee decennia, aantonen én registreren zijn dit zelf in het Rijnlandse netwerk van zorgprofessionals? Die zijn enthousiast en willen het vakmanschap afgeschaft worden.

Petrouschka vertelt in deze presentatie over de voorhoede.

Deze innovatie in het organiseren heeft geleid tot de Taskforce Optimaliseren

Podium: **Het Theater**
14:00 - 14:40



De Ontregelpraktijk

2024

Beweging 3.0
Impactmakersprijs



...

**HVO
QUERIDO**



Wat wij hier bereikt hebben met bekwaam is inzetbaar:

Via werkplekleren zijn er aandachtsvelder ontstaan, inmiddels zijn er werkgroepen met aandachtsvelder die gekoppeld zijn aan de doelen van kwaliteit onder begeleiding van een kwaliteitsverpleegkundige, die werken via de pcda cyclus.

Collega's worden ingezet naar eigen kwaliteiten en dragen bij aan de verbetering van zorg op hun eigen aandachtsgebied.

Via van Vinken naar Vonken hebben wij ingezet op afdelingsprofielen. Waardoor er op sommige afdelingen 17 verpleegtechnische handelingen en ziektebeelden niet meer nodig waren.

Voorheen vroegen wij de collega's de e-learning te maken en het protocol te lezen, maar wij hebben de manier van scholen losgelaten. Alles is beschikbaar, maar de collega bepaald zelf of hij/zij er gebruik van wil maken.

Door de zelfbekwaamverklaring en de uitleg van de WKKGZ (iedere zorg professional is zelf verantwoordelijk) maakt dat collega's hier bewuster mee omgaan en gevoelens van onbekwaamheid besproken worden. Voorheen was dit in een stilprotest door de e-learning niet te maken.

Collega's onderling doen eens in de 4 jaar een praktijk toets bij elkaar, om van en met elkaar te leren.

Hopelijk is dit een mooie aanvulling.

Met vriendelijke groet,

Eva van der Voort

Adviseur leren en ontwikkelen



Ik heb anders opleiden hier geïntroduceerd en we werken inmiddels met zorgondersteuners toevallig deze week geëvalueerd is positief ervaren door de zorgondersteuners maar personeel had andere verwachtingen.

Wij zijn in het voorjaar hier gestart met een nieuw opleidingsprogramma en hebben juist mee e-learning's ingezet omdat het leerklimaat hier niet op orde is. We willen eerst een inhaalslag maken om op orde te komen en dan gaan we afschalen. Er is veel op oude ervaringen geleefd.

Er is zeker draagvlak voor bekwaam is inzetbaar maar er is nog geen beleid op gezet hoe de organisatie het wil en door de vele uitzendkrachten en verloop is het ook niet het goede moment.

Ik hoop dat je hier wat mee kunt

Met vriendelijke groet,

Ria Horstman
Opleidingscoördinator
werkdagen di, woe, don



Woonzorgcentrum Vredenoord
Prins Alexanderweg 2
3712 AA Huis ter Heide
Tel. 030 - 693 16 65
mobiel nummer 06-19586975



VOORSTEL 2026 B=I EN LLO = IMPACT

- 4 -6 netwerkbijeenkomsten Bekwaam is Inzetbaar

beweging in eigen organisatie verder brengen | uitwisseling | 10.00 - 12.00 | Bunnik | regionale opleidingsmensen | van en voor | helpdeskfunctie | 10 -12 in Bunnik op wo of do.

- 2 grotere bijeenkomsten Leven Lang Ontwikkelen

informer en inspireren | versterken perspectief | interactie | best practices | dagdeel | regionale HR mensen | van en voor met hulp | centraal midden Utrecht

Leven lang Ontwikkelen

Onze deelnemende organisaties hebben in 2030 een visie en ambitie op skillsgericht werken in een leer- en werkomgeving waar voor iedereen een leven lang ontwikkelen haalbaar, toegankelijk en vanzelfsprekend is. Zij laten verandervermogen en veranderbereidheid zien door het anders organiseren van werk en optimaal benutten van mogelijkheden om iedereen werk te bieden. Zij werken aan een eenduidige infrastructuur van de regionale arbeidsmarkt zorg en welzijn door sterke samenwerkingsverbanden.

Het netwerk faciliteert samenwerking, anders organiseren van werk en optimaal benutten van mogelijkheden om iedereen werk te bieden door:

- het verspreiden en opschalen van het LLO perspectief
- het versterken van de LLO-keten (activatie, motivatie, oriëntatie, begeleiding, financiering, leren en opleiden, onboarding)
- ruimte te bieden voor het verandervermogen en veranderbereidheid van de werkgevers met thema's als Bekwaam is Inzetbaar, flexibilisering en nieuwe vormen van leren en opleiden, functiehuis 2.0, vertrouwen terug aan het vakmanschap, team van de toekomst.
- intern te verbinden met de andere programma's, netwerken en projecten van Utrechtzorg
- de verbinding te maken met vergelijkbare initiatieven binnen en buiten de sector (cross sectoraal) en met het onderwijs



Waar zou je meer aandacht voor willen?

- Wij zijn nog bezig met het implementatie
- Ik zou graag sterker in de regio willen zijn, onderwerpen zoeken waarbij we gezamenlijk kunnen optrekken en een vuist kunnen maken.
- Duurzame inzetbaarheid
- Generiek kompas - toekomst bestendig werken
- Hoe je als kleine organisatie beter hieraan kan werken
- Inhoudelijke vragen. Je ziet dat elke organisatie op een ander punt is. Wanneer er thema's zijn om te behandelen kunnen we kijken of het wel of niet interessant is om aan te haken.
- Samenhang met team van de toekomst
- Verschillen in cao-regelingen zoals generatieregeling etc.
- Meer beleidsstukken, projectdocumenten, enzovoort willen delen en ontvangen.
- Meer hoe pak je het aan? Waar hou je rekening mee? etc.