



Nederlandse
Vereniging van
Ziekenhuizen

Bekwaamheid aantonen? De zorgprofessional in OLVG bepaalt zelf hoe en wanneer.

[Click here to enter text.](#)

Geen verplichte toetsen meer, maar zorgprofessionals zélf laten kiezen hoe zij hun vakbekwaamheid aantonen. Het OLVG zette het vertrouwen in vakmanschap centraal. Het resultaat? Een fors hoger percentage aantoonbaar bekwaam, veel minder studielast én blijere medewerkers. Hoe realiseer je dit nieuwe beleid en een cultuuromslag in je organisatie?

Petrouschka Wind-Werker, voormalig adviseur Lerende Organisatie in het Leerhuis van OLVG, deelde ervaringen en geleerde lessen tijdens een webinar van het KiPZ-programma op 19 april 2022.

Zelf beoordelen

Het nieuwe beleid van OLVG biedt zorgprofessionals de ruimte om zelf te beoordelen of zij bekwaam zijn om voorbehouden of risicovolle handelingen te verrichten, zoals het inbrengen van een katheter of maagsonde, of het afnemen van bloed. Ook bepalen ze zelf hóe ze dit aantonen. Elke zorgprofessional heeft in zijn LMS-portfolio een overzicht van handelingen die voor het eigen specialisme en de dagelijkse werkzaamheden relevant zijn. "Daaraan zijn allerlei mogelijke leeractiviteiten gekoppeld die vaak al onderdeel zijn van je dagelijkse werk", zegt Petrouschka. "Zoals een feedbackgesprek met een collega, het begeleiden van studenten, het geven van een training of het volgen van een e-learning. Je bent helemaal vrij om daaruit te kiezen. In een zelfverklaring geven zorgprofessionals vervolgens aan waarin zij zichzelf bekwaam achten en hoe zit dit hebben aangetoond. Dit neemt zo'n 5 minuten in beslag."

Streng en bedillig

Dat ging er ooit wel anders aan toe in het OLVG. "Toen ik hier 10 jaar geleden kwam werken was het een controlegestuurde organisatie", vertelt Petrouschka. "Het toetsbeleid was bedillig en streng. Werknemers waren verplicht periodiek hun bekwaamheid aan te tonen door middel van theorie- en praktijktoetsen. Dat kostte

Pagina

2/4

veel tijd, maar leverde niet het gewenste resultaat op." In 2018 kwam naar voren dat het OLVG bij lange na niet voldeed aan de norm. "De gemiddelde aangetoonde bekwaamheid in het ziekenhuis was laag: slechts 32%."

Bezwaren oude toetsbeleid

De bezwaren tegen het oude toetsbeleid volgens Petrouschka? "De praktijktoetsen in een skillslab doen geen recht aan de complexe realiteit, met drukte en de interactie met patiënten. Bovendien is zo'n toets een momentopname. Regelmatig kwam het resultaat niet overeen met wat de professional in de praktijk liet zien. Ook was sprake van een hoog percentage *no show*. Het systeem was belerend en tijdrovend: het afnemen van praktijktoetsen kostte onze organisatie zo'n 3.200 uur verletijd per jaar, tijd die niet aan patiëntenzorg besteed kon worden. De vraag rees waarom we dit eigenlijk al jaren zo deden. En die vraag konden we niet goed beantwoorden."

Vertrouwen in de zorgprofessional centraal

Het roer moest om. Petrouschka: "We wilden af van de tijdrovende regels en systemen. Controle en regeldruk moesten niet langer leidend zijn, maar vertrouwen in de zorgprofessional. Dat kwam centraal te staan in de nieuwe visie op leren van het OLVG. De raad van bestuur en de OR stonden achter het beleid. En de mensen over wie het ging, de zorgprofessionals, waren nauw betrokken bij de ontwikkeling. Zo zorgden we voor breed draagvlak."

Wet- en regelgeving vormt geen belemmering

Ook wet- en regelgeving vormde geen belemmering om het nieuwe beleid in te voeren. "De wet BIG biedt kaders maar schrijft niet voor hoe zorgprofessionals hun bekwaamheid moeten aantonen en vastleggen. Er staat zeker niet in: gij zult uw collega's toetsen tot ze erbij neervallen."

Bekwaamheid aantonen in het werk

Pagina

3/4

In 2020 startten 10 pilot-afdelingen met het nieuwe beleid. Gedurende 4 maanden deden in totaal 212 verpleegkundigen en hun teamleiders ervaring op met de keuzevrijheid en de diverse manieren om bekwaamheid te versterken en aan te tonen in het werk. De evaluatie van de pilot was ronduit positief, aldus Petrouschka. "De aangetoonde bekwaamheid steeg van 45 naar 80 %. De studielast nam met 95% af, doordat werknemers hun bekwaamheid in de werksituatie aantonen. En het invullen van de zelfverklaring kost veel minder tijd dan het maken van een toets." Zo'n 70% was blij met het nieuwe beleid. "'We kunnen van niemand zoveel leren als van elkaar' en 'dit doet recht aan onze professionaliteit', waren reacties die we kregen. En voor medewerkers die nog wél graag in een skillslab een praktijktoets doen, is die mogelijkheid er nog steeds."

Impact meten

Inmiddels tonen 2.100 zorgprofessionals in het OLVG hun bekwaamheid aan op een door hunzelf gekozen manier. Komend najaar wordt de impact van het nieuwe beleid gemeten, maar een aantal cijfers zijn al inzichtelijk, vertelt Petrouschka. "In 2021 is 2.630 keer bekwaamheid aangetoond. Dat nam in totaal 220 uur in beslag, tegenover 2.600-3.500 uur in de oude situatie. Enorme winst dus."

Begeleiding teamleiders

Met name in het begin was er wel wat weerstand, vervolgt Petrouschka. "Sommigen vonden het spannend om de controle los te laten. We hebben daarom veel aandacht besteed aan goede begeleiding, met name van de teamleiders. Je vraagt ook wel wat anders van ze. Zoals het stimuleren van samen leren in de praktijk, elkaar durven aanspreken. Als iedereen zich veilig voelt om feedback te geven en te ontvangen, zal 'onbewust onbekwaam' ook steeds minder vaak voorkomen."

Nieuwe rol leerhuis

De rol van het leerhuis is ook veranderd. Ten goede, vindt Petrouschka. "Waar we eerst vooral druk waren met het organiseren van toetsen, kunnen we nu veel meer op



Pagina

4/4

maat aan de slag met leervragen van teamleiders en medewerkers. De rapportages uit het LMS bieden veel informatie, bijvoorbeeld over de gemiddelde bekwaamheid per handeling. Als daar aanleiding toe is, kun je een team of individuele zorgprofessionals ondersteunen bij het versterken van bepaalde bekwaamheden. Al met al is ons werk er interessanter en veelzijdiger van geworden.”

6 tips voor ziekenhuizen die ook het roer om willen gooien:

1. Ontwikkel het beleid samen met degenen voor wie het bedoeld is. Vorm bijvoorbeeld een panel van critical friends, met verpleegkundigen, teamleiders, opleidingsadviseurs en andere belanghebbenden.
2. Besteed veel aandacht aan communicatie en begeleiding, met name van teamleiders.
3. Maak er een organisatiethema van waar iedereen achter staat: raad van bestuur, OR en de rest van de organisatie. Zo voorkom je dat het een 'ding wordt van die ene afdeling'.
4. Begin met een aantal pilot-afdelingen en evalueer het resultaat.
5. Meet de impact en maak het inzichtelijk.
6. Verhef het thema vertrouwen in vakmanschap boven alle regels: dit houdt (emotionele) discussies helder en de regelreflex beperkt.

Meer informatie

Meer weten over de aanpak van OLVG? Lees de Q&A in de bijlage!