

Landelijk Professioneel Kader (LPK)

Stand van zaken implementatiestrategie

De [laatste factsheet over de implementatie van het LPK](#) verscheen in mei 2023, hoog tijd voor een nieuw bericht met daarin de huidige stand van zaken en een vooruitblik op de plannen die nog op de rol staan.

We praten je in deze sheet bij over: de LPK zelfscan, de geactualiseerde rolopvatting rond de rol van LPK ambassadeur, de training 'Samen beslissen' met acteurs, de waardevolle bijeenkomst die we hebben gehad met de LPK ambassadeurs en het middenmanagement, de vernieuwde LPK inspiratiepagina en tot slot nemen we je mee in de plannen die we hebben.



De LPK zelfscan is beschikbaar

Hoe weet ik nu hoe ver ik ben in het LPK implementatieproces en wat ons nog te doen staat? Daarvoor heeft de landelijke LPK- werkgroep in samenwerking met het NCJ, de [LPK-zelfscan](#) ontwikkeld. Met behulp van deze gratis tool breng je snel in kaart hoe LPK-proof jouw organisatie al werkt en welke zaken nog aandacht nodig hebben om verder te bewegen naar passende zorg op maat. Je kunt je successen vieren, inzicht krijgen in wat het effect is van de inzet tot nu toe en waar je het komende jaar (verder) mee aan de slag wilt. Wil jij ook de LPK-zelfscan doen? Neem contact op met Ellen-Joan Wessels via ejwessels@ncj.nl

De LPK inspiratie pagina is vernieuwd

Op de LPK inspiratie pagina vind je nu ook een tabblad speciaal voor de LPK zelfscan. De meest gestelde vragen die je hebt, als je ook wilt gaan werken met de zelfscan, worden daar alvast beantwoord. Ben je nog op zoek naar inspiratie en mooie voorbeelden van collega's uit het land zoals ['Het LPK proof maken van het Digitale dossier'](#) of het werken met [dynamisch momenten van contact](#)? Ook die vind je op de inspiratiepagina.

Training Samen beslissen met acteurs enthousiast ontvangen

Inmiddels hebben 8 organisaties de training 'Samen beslissen met acteurs' aangeboden aan de medewerkers. Er zijn zelfs organisaties die de training al 2 keer hebben gehad.

De jeugdverpleegkundigen, verpleegkundig specialisten en jeugdartsen die deelnamen aan de training zijn erg enthousiast en zouden deze vorm van leren en proberen eigenlijk veel vaker willen krijgen. Het is met name een dagdeel kunnen oefenen en gespreksvoering kunnen uitproberen wat het effectief maakt. In een kleine groep collega's, onder deskundige begeleiding en met gerichte feedback, vragen stellen aan een 'acteur-ouder' biedt een unieke kans om je vakmanschap te verdiepen en samen te leren.

Interview

Emily Miesen

LPK werkgroeplid, LPK-ambassadeur/staf- en jeugdverpleegkundige uit Den Haag

In totaal zijn er 9 JGZ-organisaties die zich hebben aangemeld om de LPK zelfscan te gaan gebruiken, maar Den Haag had de primeur. Op 6 oktober hebben zij de LPK zelfscanlink verzonden naar alle medewerkers. Zij hebben gekozen om dit via hun nieuwsbrief kenbaar te maken en gaan alle medewerkers ook nog een persoonlijke mail sturen met de uitleg en vraag de zelfscan in te vullen. De reminders staan ook al klaar zodat collega's optimaal uitgenodigd worden om mee te doen.

Nu is het even geduld hebben, vertelt Emily Miesen, LPK werkgroeplid en LPK-ambassadeur/staf- en jeugdverpleegkundige uit Den Haag verantwoordelijk voor de uitrol van de zelfscan. Dit zijn de belangrijkste inzichten uit het interview wat we met haar hebben gehad:

Wat waren de beweegredenen van Den Haag om als eerste met de LPK zelfscan te gaan starten?

De aanleiding om met de LPK-zelfscan te starten ontstond na de landelijke kick-off van het vernieuwde LPK in september 2022. Ook tijdens een interne inspiratiedag werd aandacht besteed aan de uitgangspunten van het LPK en de beweging naar zorg op maat en samen beslissen.

Emily Miesen vertelt:

"We waren nieuwsgierig: hoe goed doen we het eigenlijk al? Waar staan we en waar zitten nog hiaten? De zelfscan geeft daar heel concreet inzicht in. Per implementatiefase zie je wat al goed loopt en waar nog werk te doen is. Dat levert ons veel bruikbare input op."

Daarnaast wilde CJG Den Haag de verbinding met professionals versterken. De zelfscan maakt zichtbaar hoe medewerkers het werken volgens LPK ervaren en biedt tegelijkertijd een kans om te laten zien dat hun input daadwerkelijk wordt gebruikt.

"Het helpt om het LPK levend en urgent te houden, juist doordat de input vanuit de werkvloer komt."

Hoe hebben jullie het aangepakt?

We hebben veel aandacht besteed aan de communicatie. We hebben eerst een vooraankondiging verstuurd waarin we hebben uitgelegd dat we met de LPK zelfscan gaan starten en waarom. Toen we eenmaal zover waren, hebben we een mail uitgedaan met nog een toelichting op het invullen van de vragen en we hebben reminders gestuurd.

Ik ben van tevoren ook naar het management gegaan om hen ook vanaf het begin te betrekken. En hen te vragen hun teams te stimuleren de LPK zelfscan in te vullen, zodat we een organisatiebreed beeld hebben.

We waren niet tevreden met de respons en hebben goed gekeken naar wat de reden van de lage respons zou kunnen zijn. Het bleek dat oa de herfstvakantie een rol speelde en daarom hebben we de invultermijn verlengd.

Op dit moment zijn we bezig met de analyse en we krijgen interessante inzichten.

Wat zijn jullie ervaringen met de LPK zelfscan tot nog toe?

Het heeft ons inzicht gegeven in dat er verschil is wat betreft het onderwerp LPK tussen mensen die allang bij ons werken en de groep nieuwe mensen. Sommigen hebben niet de landelijke LPK kick-off bijgewoond. Waren nog niet in dienst tijdens de inspiratiedag of hebben de basispresentaties in de teams niet meegemaakt.

Ook hebben we gezien dat er verschil is tussen hoe jeugdverpleegkundigen en jeugdartsen en cb assistenten reageren. Voor cb assistenten was het niet altijd duidelijk of de LPK Zelfscan ook voor hen gold.

We hebben nu ook in beeld wat we als vervolgstap moeten doen. Met name bij de vragen over de uitvoeringsfase hebben professionals leuke ideeën gegeven over zorg op maat. En is duidelijk aangegeven wat ze nodig hebben aan ondersteuning, wat we meenemen in ons scholingsplan.

In het algemeen heeft de zelfscan me geholpen om meer in het vizier te krijgen hoe het er bij ons voor staat. Emily benadrukt:

"De zelfscan is niet alleen een thermometer. Het inspireert ook om verder te denken over hoe zorg op maat vorm kan krijgen. Het maakt duidelijk dat de LPK-gedachte nog veel meer verweven kan worden in de hele organisatie. Het brengt beweging."

"De zelfscan is niet alleen een thermometer. Het inspireert ook om verder te denken over hoe zorg op maat vorm kan krijgen."

Heb je nog tips voor collega's?

De voorbereidende gesprekken met het NCJ hebben mij erg geholpen. Het zou mooi zijn als alle documenten die ik heb gekregen ook op de website beschikbaar zouden zijn. Tips voor collega's zijn bijvoorbeeld mijn leermomenten:

- Geef verhuizingen door, omdat het dan een andere postcode wordt wat van invloed is op de zelfscan.
- Het is belangrijk dat iedereen zich in de communicatie aangesproken voelt.
- Het middenmanagement heb je nodig om teams duidelijk te maken dat dit een gezamenlijke exercitie is. Zij kunnen ondersteunen om te zorgen dat iedereen de zelfscan echt gaat invullen.
- Communicatie en uitleg is misschien wel het allerbelangrijkste naast commitment als organisatie waarbij het middenmanagement een belangrijke rol speelt. Idealiter is er een manager die het LPK in portefeuille heeft.

De geactualiseerde rolopvatting rond de de rol van LPK ambassadeur

Tijdens de eerste LPK bijeenkomst voor LPK ambassadeurs op 17 november 2022 hebben 25 ambassadeurs samen woorden gegeven aan hoe zij de rol van LPK ambassadeur opvatten. In de periode daarna zijn ervaringen gedeeld die hierin verwerkt zijn. Zie hieronder de geactualiseerde rolopvatting van de LPK ambassadeur:

Gezamenlijke rolopvatting LPK Ambassadeur

De LPK Ambassadeur heeft de rol om de visie en uitgangspunten van het LPK intern in de organisatie uit te dragen en ondersteunt de implementatiestrategie en - plan zodat zorg op maat bieden de nieuwe norm is.

De LPK ambassadeur is intern de vraagbaak voor duiding van het LPK en verbindt dit met het vakmanschap. Zij is tevens verbinder tussen de interne organisatie- de LPK werkgroep en het landelijk netwerk van LPK ambassadeurs. Zij doet dit op een inspirerende, enthousiaste manier, weet motivatie los te maken en zorgt dat het LPK actueel blijft en wordt geborgd. Zij verbindt de interne vraagstukken met het netwerk en de werkgroep om zo van elkaar te leren en samen te werken aan wat professionals in de verschillende implementatiefasen nodig hebben.

Kortom, de LPK Ambassadeur is een aanjager, een inspirator, een tolk/vertaler, een vraagbaak, een verbinder en een vakprofessional die gaat voor passende zorg op maat.

Aanvullend zijn de ervaringen dat wanneer elk team een LPK ambassadeur heeft, dit zorgt voor een betere borging. Wanneer een organisatie gekozen heeft voor enkele LPK ambassadeurs, dan werkt in gesprek gaan met elk team stimulerend. Een speciale LPK intervisie houdt niet alleen het LPK levend, maar biedt ook ontwikkeling door het delen van je leervragen en succeservaringen.

De groep ambassadeurs wil van elkaar leren, elkaar inspireren en elkaar scherp houden. Ter overweging vertellen zij dat interne steun van het management helpend en nodig is om hun rol goed op te kunnen pakken.

LPK bijeenkomst 23 juni 2025

Op 23 juni ontmoetten de LPK werkgroep, de LPK ambassadeurs en het middenmanagement elkaar bij het NCJ. We onderzochten welke LPK vraagstukken er binnen organisaties spelen, wat mogelijke manieren van aanpak zouden kunnen zijn en er werd inspiratie gedeeld.

Met elkaar speelden we het "LPK maatwerkspel" en mochten we deelnemen aan de **workshop 'Waarden en drijfveren'**.

Het door Marleen van de Loo en Margot de Waal van GGD Brabant Zuidooost ontwikkelde '**Maatwerkspel'** werd vol passie gespeeld. Een mooie manier om eens met elkaar te kijken naar de keuzes die we als zorgverlener maken, en tegelijkertijd ook kennis te maken met andere nog niet geïntroduceerde manieren van LPK proof zorg aanbieden!

De workshop 'Waarden en drijfveren' gemaakt door Danielle de Vries en René Bleeker van GGD Hollands Noorden na aanleiding van het leertraject gedragsverandering was ook een succes en is al meermalen door organisaties opgevraagd. De middenweg was hier geen optie; sta je links of sta je rechts? Goed om te zien hoe de stellingen op verschillende manieren opgevat kunnen worden en hoe dit de keuze beïnvloed.



Wat staat er op de rol?

Vervolg LPK bijeenkomst op 23 maart 2026

Op verzoek wordt op 23 maart 2026 een vervolg LPK bijeenkomst gepland met als thema **'In gesprek met je gemeente'** voor ambassadeurs en genodigden à la de bijeenkomst van 23 juni '25. Je kunt je hiervoor al [inschrijven](#).



E-learning in de maak voor het zorg op maat gesprek

Steeds vaker kregen wij de vraag of er ook LPK-filmpjes 'Samen beslissen' zijn. Deze vraag is in de LPK werkgroep besproken en gaan we oppakken.

Op dit moment zijn wij, samen met een aantal professionals, aan het bekijken hoe we casuïstiek uit de praktijk in beeld kunnen brengen in de vorm van een interactieve LPK e-learning met filmpjes. Hoe voer je een "LPK proof" gesprek en hoe kom je tot "samen beslissen"? Deze zullen begin 2026 beschikbaar komen.

We hopen dat we jullie hiermee weer een overzicht hebben kunnen geven van de stand van zaken rondom de landelijke implementatie activiteiten voor het LPK.

Meer weten?

Heb je vragen, wensen of goede voorbeelden? Deel ze met de werkgroep LPK en we kijken hoe we dit kunnen steunen in het samen optrekken rondom passende zorg op maat.

Hartelijke groet,

Mede namens de werkgroep LPK
Femke en [Ellen-Joan](#)

