

Stand van zaken implementatiestrategie LPK

Samenvattend verslag van drie LPK bijeenkomsten

Het geactualiseerde Landelijk Professioneel Kader (het LPK) is een landelijke publicatie, gedragen en ontwikkeld door alle beroepsgroepen en brancheorganisaties samen met het NCJ, JGZ-professionals en JGZ-managers en met als toevoerder de inspecteur van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ). Het LPK beschrijft hoe de JGZ het basispakket wil uitvoeren, namelijk door passende zorg op maat te bieden en te doen wat nodig is. Ook is er een gezamenlijke implementatiestrategie uitgewerkt met een implementatieplan waarin het veld samen optrekt met steun van de werkgroep LPK. Ons gezamenlijke doel is dat we de visie en uitgangspunten van het LPK allemaal kennen, er commitment en vakmanschap is op de inhoud en dat het gedachtegoed is geborgd.

De werkgroep LPK deelt graag de huidige stand van zaken rond het geactualiseerde LPK, inclusief een kleine vooruitblik naar de gezamenlijke plannen die er zijn.

Implementatiestrategie- en plan

Tijdens de management meet-up van juli 2022 heeft de werkgroep de implementatiestrategie en het bijbehorende concept implementatieplan gepresenteerd. Deze documenten zijn voor iedereen toegankelijk en dus beschikbaar op onze LPK inspiratiepagina of vrij opvraagbaar.

Kickoff - 6 en 14 september 2022

In september is het geactualiseerde LPK via twee online kick-offbijeenkomsten gepresenteerd. Deze bijeenkomsten zijn on demand terug te kijken.

LPK bijeenkomst voor LPK ambassadeurs - 17 november 2022

De eerste landelijke bijeenkomst voor LPK-ambassadeurs vond plaats met 25 JGZ-collega's die met enorm veel energie en nieuwsgierigheid de mogelijkheden en kansen van deze rol met elkaar hebben besproken. Samen hebben zij woorden gegeven aan de rolopvatting van de LPK-ambassadeur. Hieronder lees je de samenvatting hiervan.

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 het implementatieplan 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 organisaties, 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.



De groep wil van elkaar leren, elkaar inspireren en elkaar scherp houden. Ter overweging is door velen meegenomen om intern verbinding te leggen en ook te zorgen voor helderheid over hun rol en positie in hun organisatie. De bedoeling is dat er in elke organisatie verbinding komt tussen de werkgroep LPK en een LPK-ambassadeur die intern het aanspreekpunt kan zijn voor collega's, signalen verder kan brengen en landelijk elk half jaar met LPK-ambassadeurs uit andere organisaties kan afstemmen. Ken jij jouw LPK-ambassadeur al?

LPK bijeenkomst voor communicatieadviseurs - 8 december 2022

Ook de collega's die betrokken zijn bij de interne communicatie van de JGZ zijn samengekomen. Zij hebben nagedacht over hoe zij de JGZ kunnen ondersteunen in het uitdragen van het gedachtegoed van het LPK. Ook is nagedacht over hoe communicatieadviseurs kunnen helpen bij de informatiefase uit de implementatiestrategie. Er was veel draagvlak voor het delen van best practices op landelijk niveau, naast het frequent/gestructureerd delen van goede voorbeelden in de eigen JGZ-organisatie. Er is behoefte aan een korte lijn met de mensen die zich bezighouden met communicatie ten behoeve van de jeugdgezondheid. Wat kan de rol zijn van de communicatiemedewerkers in het ondersteunen en samenbrengen van de best practices en kunnen zij helpen bij de informatiefase uit de implementatiestrategie van het LPK?

De communicatieadviseurs zijn meegenomen in de aanleiding en de bedoeling van de bijeenkomst. Voor de meeste aanwezigen was het LPK nieuw en was het dus ook even zoeken naar de wensen en mogelijkheden om landelijk op te trekken.

Ook de communicatiemensen hebben aangegeven graag een vervolgmeeting te willen zodat zij zich tussentijds hierin wat kunnen verdiepen en we verder kunnen onderzoeken hoe we elkaar kunnen versterken.

De werkgroep geeft aan dat we mogelijk als werkgroep vooruitlopen in het LPK gedachtegoed en ons tempo daarop aan moeten passen. Willen we de informatiefase goed doorlopen (waarbij elke JGZ-er het LPK gelezen heeft en de kick-off heeft teruggekeken), dan moeten we wellicht strategisch inzetten en niet wachten tot men er aan toe is, maar hen verleiden tot iets dat men nodig heeft.

Middelen die hierop aan zouden kunnen sluiten zijn bijvoorbeeld:

- geaccrediteerde intervisie
- testimonials
- e-learning LPK
- Kijkje bij elkaar in de keuken (3e fase inspectieronde)

LPK bijeenkomst voor managers - 16 januari 2023

Op verzoek van de managers (uit de management meet-up - MMU) is ook het middenmanagement uitgenodigd voor een LPK bijeenkomst. Er waren 57 aanmeldingen, verdeeld over 29 organisaties. Deze bijeenkomst is opgenomen en terug te kijken via deze link: <https://vimeo.com/810902484/b1a399af9b>. De video is beschermd met een wachtwoord: ncjlpk2023.

Het was een zinnige bijeenkomst waarbij ingezoomd is op de LPK pagina voor het management en hoe men kan ondersteunen met randvoorwaarden en het faciliteren van een meer flexibele uitvoering van het JGZ-werk zodat zorg op maat kan worden geboden. Managers gaven aan dat er grote verschillen zaten in de groep qua kennis en waar mensen in de implementatiefase staan. Voor sommigen was het een startbijeenkomst. Het was fijn om terug te horen dat managers steun ervaren aan de implementatiestrategie.

Hoe zijn collega's bezig met de implementatie?

Vrijwel alle JGZ-organisaties zetten zich in om ervoor te zorgen dat alle medewerkers kennis hebben genomen van het LPK. Dit gebeurt door collega's toe te leiden naar het LPK op de NCJ website of hen te stimuleren de kick-off bijeenkomst terug te kijken. Ook wordt intern vaak een plenaire LPK basispresentatie aangeboden. Sommige organisaties hebben een jaarplanning gemaakt waarbij ook andere tools worden ingezet zoals een LPK Pubquiz, verdiepende workshops, team bezoeken, een lagerhuisdebat, LPK-presentaties voor gemeenten en online landelijke thema uitwisseling zoals "[Het LPK proof maken van het Digitale dossier](#)". GGD Amsterdam werkt met het [dynamisch contactmoment](#). Daarnaast zijn er een aantal collega's die deelnemen aan het leertraject gedragsverandering en als cases een LPK onderwerp hebben gekozen.

Welke activiteiten staan nog op de planning?

1. Landelijke finale LPK Pubquiz

Dit najaar zal de grote landelijke finale van de LPK Pubquiz plaatsvinden. De LPK Pubquiz is gestart in het najaar van 2020 en daar hebben menige JGZ-organisaties aan mee gedaan. De pubquiz was een nieuwe, frisse vorm van spelend leren, bedoeld als opfrisser voor JGZ-organisaties die aan de slag wilden met het LPK. De landelijke finale zal gespeeld worden op 9 november van 14.00 tot 16.00 uur. Voor de winnaar is er uiteraard, behalve de eer en landelijke roem, ook een leuke prijs.

2. Verbinding LPK-ambassadeur, communicatieadviseur en het midden management

Na de aparte startbijeenkomsten voor deze drie groepen, zal op 27 juni van 15.30 tot 17.00 uur een online meeting plaatsvinden waarbij deze drie collega's uit een JGZ-organisatie als team samen naar de online LPK meeting kunnen komen. Er is alle gelegenheid om vragen te stellen en goede voorbeelden te delen.

3. Hoe kunnen we nieuwe JGZ-collega's in de JGZ ondersteunen bij zorg op maat via een onboarding/inwerkprogramma?

De werkgroep ziet een grote kans om nieuwe mensen in de JGZ direct op een goede manier kennis te laten nemen van het gedachtegoed van het LPK en hoe dit mee te nemen in zijn of haar vakmanschap. Een goed onboarding/inwerkprogramma met expliciete aandacht voor het LPK kan daarbij helpen.

4. Verbinding LPK met de Richtlijn Advies Commissie (RAC)

Er is steeds verbinding geweest tussen het LPK en de richtlijnen. Recentelijk is met de RAC afgesproken dat boven elke richtlijn een standaard introductietekst komt te staan over Evidence Based Practice-werken in de JGZ (EBP) en hoe richtlijnen te gebruiken en hoe dat samen kan. Ook de richtlijn ontwikkelaars krijgen als opdracht mee om de richtlijnen af te stemmen met het LPK, in taal en bedoeling en ook in functie advies. Met elkaar zullen we een video script maken ter ondersteuning van het JGZ-veld.

5. Actualisatie O&O-schema

Het O&O-schema, waarin de ontwikkelingsaspecten en omgevingsinteractie van een kind van 0 t/m 18 jaar staat beschreven wordt momenteel geactualiseerd met als bedoeling dat zowel ouders, de geboorteketen als de kinderopvang hiermee meer inzicht krijgen over de verschillende ontwikkelingsfasen van een kind. Hierdoor kunnen ouders zich in hun eigen tijd verdiepen in de verschillende ontwikkelingsfasen van kinderen. Daarnaast kunnen professionals tijdens een consult zich meer focussen op vragen van de ouder.

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.

Minke Vellinga (mvellinga@ncj.nl) & Ellen-Joan Wessels (ejwessels@ncj.nl)