

Landelijke LPK bijeenkomst 'Samen optrekken'

voor LPK ambassadeurs-JGZ communicatieadviseurs en JGZ middenmanagement

Werkgroep LPK
27 juni 2023



welkom!



Kennen we elkaar?

**Even
opfrissen.....**



Aanleiding:

Implementatieplan geactualiseerd LPK

- **LPK ambassadeur**
- **Lijntje met JGZ communicatie adviseur**
- **Verbinding met JGZ midden management**

Zie presentatie management meetup 29 juli 2022



Rolopvatting -LPK Ambassadeurs

17-11-2022

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 organisaties, de LPK werkgroep en het landelijk netwerk van LPK ambassadeurs.

Zij doet dit op een inspirerende, enthousiaste manier, weet motivatie los te maken/collega's te motiveren en zorgt dat het LPK onder de aandacht blijft en geborgd wordt.

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.

Rol JGZ Communicatieadviseurs

8-12-22.

- In het ondersteunen en samenbrengen van de best practices
- Hoe kunnen zij helpen bij de informatiefase uit de implementatiestrategie van het LPK?

Rol JGZ Miden management 6 -03-23

- De werkgroep erkent het belang van het LPK in verschillende bewoordingen kunnen uitleggen en uitdragen en ondersteunt daar graag bij.
- Ook ondersteunt de werkgroep het midden management zodat zij hun medewerkers vanuit hun rol actief kunnen coachen

Programma Samen optrekken:

➤ Thema van vandaag:

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

Een goed onboarding/inwerkprogramma met expliciete aandacht voor het LPK kan helpen. 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

Programma Samen optrekken:

- Vraagstukken uit de JGZ praktijk
- Goede voorbeelden uit de JGZ Praktijk
- Afronding/behoeftepeiling/vervolg

En wat was ook al weer de bedoeling van het gezamenlijke implementatieplan?



Uitgangspunt: implementatiestrategie

Wil je een vernieuwing of verandering succesvol laten opnemen in het handelen van mensen, zodat men de vernieuwing ook toepast en integreert in het handelen dan is daar een plan- of procesmatige aanpak op maat voor nodig. De implementatie is geslaagd wanneer professionals ook daadwerkelijk de vernieuwing gebruiken zoals bedoeld.



Een succesvolle implementatie kent 4 fasen:

- Informatiefase
- Adoptiefase
- Invoeringsfase
- Borgingsfase



De Implementatie- check

- ★ Heb je kennis genomen van de verandering? (Weet je ervan?)
- ★ Ben je bereid je vakmanschap door te ontwikkelen en er mee te gaan werken; (Zie je het zitten?)
- ★ Ga je je eigen gedrag aanpassen? (Kun je het toepassen?)
- ★ Blijf je het (nieuwe gedrag) doen? (Kun je het je eigen maken?)

Wanneer de verandering in **hart**, **hoofd** en **handen** is verankerd, spreken we van een succesvolle implementatie.



Wat is het LPK?

- ❖ .. een landelijk gedragen kader waarin JGZ uitdrukking geeft aan hoe zij het basispakket willen uitvoeren. Waarbij de nadruk ligt op **aansluiten bij waar behoefte aan is en doen wat nodig is.**
- ❖ ..een krachtige **gezamenlijke visie** op en uitgangspunten voor de dienstverlening van de JGZ waarmee kan worden gewerkt aan het bieden van passende zorg op maat.

Programma Samen optrekken:

➤ Thema van vandaag:

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

Een goed onboarding/inwerkprogramma met expliciete aandacht voor het LPK kan helpen. 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

Voorbeeld GGD Amsterdam:

> Traineeship

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

Een goed onboarding/inwerkprogramma met expliciete aandacht voor het LPK kan helpen. 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

Vraagstukken:

- Borging/verankeren, hoe kunnen we dat doen?
- Hoe krijgen we vertrouwen?
- Hoe blijven we kwaliteit bieden?
- Hoe kan ik enthousiasmeren en inspireren?
- Wat kunnen we anders bieden voor de VO jongeren?
- Hoe kunnen we ook collectieve preventie inzetten?
- Hoe komen we naar fase 2; commitment

Goede voorbeelden van oa:

- GGD Amsterdam
- JGZZHW
- BZO
- Utrecht
- JGGV
- GGDHM
- GGDHN
- CJG Den Haag
- VRK

Vervolg afspraken:



Ontstaan tot heden

- > 2015: Transitie Jeugdwet
 - : JGZ van basistakenpakket naar Basispakket
 - : Behoefte aan meer flexibiliteit
- > 2016: geboorte LPK
- > 2021: verzoek tot update en samen optrekken in implementatie
- > juli 2022: geactualiseerd LPK + implementatie strategie en -plan gerealiseerd

Werken vanuit de bedoeling

- De beste Jeugdgezondheid bieden die je kunt
- Goede zorg
- Doen wat nodig is
- Zorg passend maken
- Vakmanschap (professioneel handelen)

Niet vinken maar vonken !



Doen wat nodig is

- Kader, van binnen uit
- Gezamenlijk opgesteld
- Eigen (veld)norm
- Verbinding met vak



Het geactualiseerde Landelijk professioneel Kader (LPK)

Een 'nieuw' LPK, nodig?

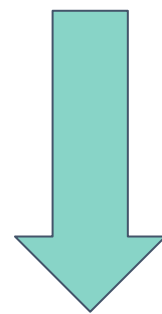
- Prenataal huisbezoek
- Maternale kinkhoest vaccinatie



- Andere duiding, taal
- Gezamenlijk implementatieplan

Werkgroep update LPK

- Branche- en beroepsverenigingen
- Professionals
- Management
- IGJ/Wetenschap



- maandelijks
- 3 veld consultaties

3 Doelgroepen en bedoeling

- ❖ De Professional → Om te inspireren
- ❖ Het management → Randvoorwaarden
- ❖ Gemeenten → Wat JGZ te bieden heeft



LANDELIJK PROFESSIONEEL KADER (LPK)

preventie als drijfveer | ruimte voor vakmanschap | passende zorg op maat
voor JGZ-professionals, -management en gemeenten

juli 2022

Begripsbepaling

- > Vaste contactmomenten → momenten van (blended) contact.
- > Vaste contactmomenten → ontwikkelingsfasen.
- > Van 'afwijken van' → een passend aanbod bieden
- > We laten niet los → we houden anders vast
- > We roepen niet op → nodigen ze uit
- > We voeren geen consult → maar maken afspraken.

We willen dit omdat...

- ❖ Management geeft aan te willen gaan voor ...
- ❖ waardengedreven vakmensen die in complexe situaties op hun eigen oordeel durven vertrouwen. Zodat er gewerkt kan worden vanuit de bedoeling' en professionals kunnen opstaan als pleitbezorger van het kind. Zodat ze durven te doen wat zij vinden dat nodig is. In het belang van dat kind. Dit geeft energie en komt de kwaliteit van de zorg ten goede.

Visie:

- ❖ Verdrag rechten van het kind
- ❖ Publieke gezondheidszorg voor de jeugd, gericht op het brede gebied van preventie (selectief, geïndiceerd en collectief)
- ❖ Integrale samenwerking: it takes a healthy village...
- ❖ JGZ spil en brugfunctie
 - ❖ Samen beslissen
- ❖ Van taak- naar opgavegericht
- ❖ The best professional for the job

Kind in eigen unieke context zien



Uitgangspunten

- ❖ Kind in zijn context staat centraal
- ❖ Werken vanuit de Evidence Based Practice (EBP)
- ❖ Samen Beslissen
- ❖ Slim samenwerken
- ❖ Het brede spectrum van preventie
- ❖ Zorg op maat
- ❖ Vakmanschap
- ❖ Juridische aspecten
- ❖ Contact JGZ in de prenatale fase

LANDELIJK PROFESSIONEEL KADER (LPK)

INHOUDSOPGAVE

VISIE EN
UITGANGSPUNTEN

HET LPK VOOR
JGZ-PROFESSIONALS

HET LPK VOOR
JGZ-MANAGEMENT

HET LPK VOOR
GEMEENTEN

BIJLAGEN

INLEIDING



HET LPK VOOR JGZ-PROFESSIONALS

7 onderwerpen uitgelicht:

- ❖ Preventie als drijfveer
- ❖ Jouw rol als preventie adviseur en regisseur
- ❖ Contact is zoveel meer dan fysiek 1-op-1 contact
- ❖ Brede integrale blik en ontwikkelfasen
- ❖ Richtlijnen én zorg op maat! Dit bijt elkaar niet. (Richtlijnen vormen de basis, Zijn gebaseerd op gemiddelde jeugdigen. Geen enkele jeugdige is hetzelfde. Factoren van de jeugdige zelf of van zijn omgeving kunnen ertoe leiden dat je een jeugdige meer of minder dan het gemiddelde wil zien. In het DD schrijf je op wat de beweegredenen zijn om meer of minder dan gemiddeld af te spreken.)
- ❖ Waardevol vakmanschap (Opgavegericht werken. Overzicht hebben op jouw werkgebied en zo preventie bieden passend bij jeugdige, wijk, school , enz. In verbinding met klant en met maatschappij.)
- ❖ Afwegen passende zorg op maat (Niet alleen wie, wat, waar, wanneer, maar ook hoe bekwaam ben je zelf op dit moment (basisarts in opleiding andere bekwaamheid dan arts M+G die al 20 jaar in het vak zit). Verbinding met jezelf. Delen van afwegingen met collega's hiervoor nodig)

LANDELIJK PROFESSIONEEL KADER (LPK)

INHOUDSOPGAVE

VISIE EN
UITGANGSPUNTEN

HET LPK VOOR
JGZ-PROFESSIONALS

HET LPK VOOR
JGZ-MANAGEMENT

HET LPK VOOR
GEMEENTEN

BIJLAGEN

INLEIDING



HET LPK VOOR JGZ-MANAGEMENT

LPK voor management

- Vertrouwen & ruimte
- Richtinggevende steun voor professionals
- Houding & mindset
- Bouwend op de basis
- Slim samenwerken
- Voorbeeldfunctie
- Duurzame gezamenlijke lijn

LANDELIJK PROFESSIONEEL KADER (LPK)

INHOUDSOPGAVE

VISIE EN
UITGANGSPUNTEN

HET LPK VOOR
JGZ-PROFESSIONALS

HET LPK VOOR
JGZ-MANAGEMENT

HET LPK VOOR
GEMEENTEN

BIJLAGEN

INLEIDING



HET LPK VOOR GEMEENTEN

LPK voor Gemeenten,

- ➔ Biedt gemeenten helderheid over wat ze kunnen verwachten van de JGZ,
- ➔ Geeft aan wat de kracht en betekenis van een passend aanbod (zorg op maat) is
- ➔ Hoe de JGZ daarmee aansluit bij de opdracht die gemeenten hebben in het sociaal domein.

We benadrukken: JGZ als

- Adviseur en regisseur maatschappelijke thema's.
- Verbinder
- Meer inzet op preventie,
- Kansrijke basis
- Toekomstagenda
- Kennis over preventie
- Praktijkervaring
- Data

We benadrukken:

- JGZ als **adviseur** en **regisseur** op het gebied van preventie inzet voor de aanpak van **maatschappelijke thema's**.
- JGZ als **verbinder** in de zorg rondom jeugdige en gezin en **werken** daarom **samen** met vele partners bv geboortezorg, het onderwijs, kinderopvang, lokale en landelijke overheden, kennisinstituten, zorgprofessionals, jeugdhulp partners, jeugdbescherming enz.
- **Mogelijkheden** gemeenten om meer **in te zetten op preventie**, waarvan **onderzoek** laat zien hoe essentieel dat is. Immers “ **Zorg redt levens, preventie generaties.**”
- We attenderen gemeenten dat “ Investeren in de ontwikkeling van de jeugd impact heeft op de maatschappij en een **kansrijke basis** legt voor **toekomstige generaties**”
- We verwijzen naar de gezamenlijke **Toekomstagenda** “Publieke gezondheid voor de jeugd’ van onze sector.
- Kwaliteit en impact van onze geleverde dienstverlening staat centraal.
- We verantwoorden de betekenis, geven duiding en analyse van de cijfers/data. Niet tellen maar vertellen.
- Op basis van onze **kennis over preventie**, onze **praktijkervaring**, **data** en **contacten** met partners en gezinnen willen we gemeenten adviseren over **wat nodig is aan preventieve** activiteiten, zorg of interventies.

Bijlage: casuïstiek

Bedoeld om :

- ❖ Inzicht in gedachtegoed
- ❖ Passende zorg concreet zichtbaar
- ❖ Per situatie, verschillende afwegingen
- ❖ Wanneer een volgende contact is, wat de inhoud van dit contact is, bij welke discipline het contact is en op welke wijze dit contact wordt vormgegeven

BIJLAGE 2 VEELGESTELDE VRAGEN EN ANTWOORDEN

DOWNLOAD
DEZE
BIJLAGE

Overzicht met veelgestelde vragen rond het LPK

1. Wie mag JGZ uitvoeren?
2. Wat moet een gemeente aan jeugdgezondheid aanbieden?
3. Moeten we eenduidig zijn in ons aanbod?
4. Wat is passende zorg?
5. Vanuit welke basis kom je tot passende zorg?
6. Hoe maak je keuzes?
7. Hoe ga je binnen het LPK om met richtlijnen?
8. Wat als men geen gebruik wil maken van het aanbod van een JGZ-professional?
9. Wat als ik mij zorgen maak om een kind?
10. Hoeveel momenten moet ik op het VO aanbieden?
11. Valt toeleiden naar VVE onder het basispakket?
12. Hoort zorgcoördinatie tot het basispakket?
13. Wat betekent slim samenwerken?
14. Binnen mijn JGZ-organisatie krijg ik niet de mogelijkheid om de contacten volgens het basispakket en/of LPK aan te bieden.
15. In hoeverre gebruikt de inspectie (IGJ) het LPK om JGZ-organisaties te toetsen?
16. Kan elke leerkracht een preventiepartner zijn?

Bijlage: Overzicht met activiteiten

De essentie hiervan is:

- >> Alle contacten zijn op organisatieniveau voor elke jeugdige beschikbaar.
- >> De JGZ-professional komt in samenspraak met jeugdige en ouders tot het meest passende aanbod.
- >> Zo kan in overleg delen van een contact in een andere vorm worden aangeboden (bv digitaal), naar andere ontwikkelfasen worden verplaatst of besloten worden dit te laten vervallen.

LANDELIJK
PROFESSIONEEL
KADER (LPK)

INHOUDSOPGAVE

VISIE EN
UITGANGSPUNTEN

HET LPK VOOR
JGZ-PROFESSIONALS

HET LPK VOOR
JGZ-MANAGEMENT

HET LPK VOOR
GEMEENTEN

BIJLAGEN

INLEIDING

BIJLAGE 3 OVERZICHT INDIVIDUELE EN COLLECTIEVE ACTIVITEITEN BASISPAKKET JGZ

DOWNLOAD
DEZE
BIJLAGE

Dit overzicht beschrijft de JGZ-contacten gekoppeld aan de verschillende ontwikkelingsfasen van een jeugdige. Sommige contacten zijn gekoppeld aan adviesleeftijden of -momenten; dit is omschreven in professionele richtlijnen en landelijke werkdocumenten, waaronder het RVP. Alle contacten zijn op organisatieniveau voor elke jeugdige beschikbaar. De JGZ-professional komt in samenspraak met jeugdige en ouders tot het meest passende aanbod.

Tabel 1 - Individuele preventieve activiteiten: JGZ-aanbod voor iedere jeugdige

Ontwikkelingsfasen	Contacten basispakket JGZ
Preconceptie	Samenwerking en informatie-uitwisseling met relevante partners.
Prenataal	In deze periode kan de aanstaande moeder terecht bij de JGZ voor de 22-wekenprik (maternale kinkhoestvaccinatie) en uitleg over vaccinaties die de baby later krijgt. In deze periode kan de JGZ een prenataal huisbezoek aanbieden aan zwangere vrouwen en/of gezinnen in een kwetsbare situatie.
Geboorte	
4e tot 7e dag	In deze periode wordt gemiddeld 1 contact aangeboden

Ontwikkelingsfasen	Contacten basispakket JGZ
2e week t/m 6 maanden	In deze periode worden gemiddeld 6 contacten* aangeboden
7 t/m 12 maanden	In deze periode worden gemiddeld 3 contacten* aangeboden
Peuter 1 - 4 jaar	In deze periode worden gemiddeld 5 contacten* aangeboden + deelname JGZ aan het ondersteuningsnetwerk voorschool
Schoolkind 4- 12 jaar	In deze periode worden gemiddeld 3 contacten* aangeboden + deelname JGZ aan het ondersteuningsnetwerk school
Adolescent 12 - 18 jaar	In deze periode worden gemiddeld 2 contacten* aangeboden + deelname JGZ aan het ondersteuningsnetwerk school
Speciaal onderwijs 0 - 18 jaar	Contacten afhankelijk van de levensfase van de jeugdige, pro-actief en in overleg met de jeugdige / de ouders + deelname JGZ aan het ondersteuningsnetwerk SO
Jong volwassene (18 tot 24 jaar)	Samenwerking en informatie-uitwisseling met relevante partners.

* Sommige contacten zijn gekoppeld aan advies leeftijden of momenten; dit is omschreven in professionele richtlijnen en landelijke werkdocumenten, waaronder het RVP. Alle contacten zijn op organisatieniveau voor elke jeugdige beschikbaar. De JGZ-professional komt in samenspraak met jeugdige en ouders tot het meest passende aanbod. Zo kan in overleg delen van een contact in een andere vorm worden aangeboden (bv digitaal), naar andere ontwikkelfasen worden verplaatst of besloten worden dit te laten vervallen.

Check



Implementatie plan

Input veldconsultatie managers 28 januari 2022 nav

Mentimeter vragen:

1. Wat is wat jullie betreft het belang van het LPK
2. Op welke manier wil je het LPK graag gebruiken?
3. Als zorg op maat de gedeelde ambitie is, wat heb je dan als manager nodig om dit te faciliteren en stimuleren?



Eerste uitwerking- Informatiefase

- ★ Informeren update LPK > landelijke kick off gepland op 6 en 14 september
- ★ De visie passende zorg op maat (uit blijven dragen) en rol JGZ professionals wordt door beleid/staf- en management actief uitgedragen (rol communicatieadviseurs) om zo de gewenste mindshift /de andere manier van denken te ondersteunen.
- ★ Elke maand delen goede voorbeelden en/of delen uit de visie/uitgangspunten
- ★ NCJ maakt serie over goede voorbeelden uit het veld en publiceert in de NCJ nieuwsbrief elke maand een mooi voorbeeld van passende zorg.
- ★ Alle JGZ organisaties spelen de LPK pubquiz



LANDELIJK
PROFESSIEONEEL
KADER (LPK)

INHOUDSOPGAVE

VISIE EN
UITGANGSPUNTEN

HET LPK VOOR
JGZ-PROFESSIONALS

HET LPK VOOR
JGZ-MANAGEMENT

HET LPK VOOR
GEMEENTEN

BIJLAGEN

INLEIDING

Dialog

Ondersteuningsbehoefte?

**HET LPK VOOR
JGZ-MANAGEMENT**

Dialogoog

- ★ Wat heb jij nodig om bij gemeenten te vertellen wat JGZ doet?
- ★ Wat heb jij nodig om jouw medewerkers te coachen in het LPK gedachtegoed ?
- ★ Hoe kijk jij naar je eigen rol opvatting als manager betreft de implementatie van LPK?



Op een geslaagde implementatie !

Als de verandering in jouw hart, hoofd en handen is verankerd, spreken we van een succesvolle implementatie.





Op een slimme samenwerking!

Mede namens de werkgroep update LPK...dank jullie wel !!!