



Verpleegkundigen  
Maatschappij &  
Gezondheid



## **Pilot Leertraject Ambassadeurs voor de Jeugdverpleegkundigen**



5 januari 2017  
Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland  
V&VN Verpleegkundigen Maatschappij en Gezondheid  
Churchillaan 11  
3527 GV Utrecht  
T 030 2919050 E: [ambassadeurs.jeugd@venvn.nl](mailto:ambassadeurs.jeugd@venvn.nl)

## Inhoudsopgave

1. Ontwikkelingen in de jeugdverpleegkunde.....	3
2. Leertraject Ambassadeurs voor de jeugdverpleegkundigen.....	4
3. Beoogd resultaat .....	4
4. Kennisoverdracht en competentieontwikkeling .....	5
5. Profiel deelnemers .....	5
6. Praktische informatie .....	6
7. Belangrijke data.....	7
8. Stappenplan uitvoering .....	8

## 1. Ontwikkelingen in de jeugdverpleegkunde

De jeugdgezondheidszorg richt zich op het gezond opgroeien van alle kinderen in Nederland als onderdeel van de publieke gezondheidszorg en van de zorg voor de jeugd. Het gaat om collectieve zorg aangepast aan de situatie van het individu/gezin en richt zich ook naast collectieve vragen ook op individuele preventieve advisering en hulpvragen. Het doel is gezond en veilig opgroeien van alle kinderen in Nederland. Het werk van jeugdverpleegkundigen valt onder verschillende wetten, met name: (1) Wet Publieke Gezondheid, waarbij een landelijk preventief basispakket JGZ actief wordt aangeboden aan alle jeugdigen tot 18 jaar en hun ouders; (2) de Jeugdwet, en (3) de Wet Passend Onderwijs.

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor een laagdrempelig, dekkend (basis) aanbod van informatie, voorlichting en algemene en preventieve opgroei- en opvoedsteun, plus voor voldoende adequate gespecialiseerde jeugdhulp. De jeugdgezondheidszorg is het fundament van het nieuwe gemeentelijk jeugdstelsel. De gemeenten zorgen ook voor een sluitende keten. Zij hebben beleidsvrijheid in de manier waarop zij deze taken vorm geven, zodat daarin op lokaal niveau grote verschillen bestaan aangepast aan de lokale context.<sup>1</sup>

De jeugdverpleegkundige werkt zelfstandig en maakt altijd deel uit van een jeugdgezondheidszorgteam waarin haar partners de jeugdarts, consultatiebureau-assistente en/of doktersassistente zijn. De grote meerderheid van de circa 3.000 jeugdverpleegkundigen werkt bij een (thuis)zorginstelling, een GGD, een zelfstandige jeugdgezondheidszorgorganisatie, of een gemeente. Naast huisbezoeken, werken op consultatiebureaus of op scholen is er inmiddels een grote diversiteit aan 'werken met wijkteams' ontstaan. Jeugdverpleegkundigen maken dan ook steeds vaker deel uit van wijkteams, buurtteams, sociale wijkteams of welke terminologie ook maar een gemeente gebruikt. Als zij geen deel uitmaken van een dergelijk team, werken zij er als basisvoorziening nauw mee samen.

Recente ontwikkelingen stellen nieuwe en hogere eisen aan jeugdverpleegkundigen. Per 1 januari 2015 is door het Ministerie van Veiligheid en Justitie, het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en de Vereniging Nederlandse Gemeenten een nieuw basispakket jeugdgezondheidszorg vastgesteld. Kernonderdelen van dit pakket zijn onder meer normaliseren, samenwerken met nieuwe partners en adviseren over beleid aan gemeenten. In de praktijk betekent dit voor jeugdverpleegkundigen dat zij zich meer moeten profileren en actief het beleid moeten beïnvloeden. Zij moeten hun functie sterker profileren in de samenwerking met professionals uit jeugdhulp, onderwijs, voorschoolse voorzieningen, jeugdgezondheidszorg, verloskundigen, kraamzorg, huisartsen, , pedagogen, psychologen en buurtteams en andere relevante partijen. Dit is zowel van belang voor het bieden van preventie als voor het signaleren en voor het bieden van goede en snelle ondersteuning.

Door de vele contactmomenten met vrijwel alle jeugdigen beschikt de jeugdverpleegkundige over een goudmijn aan informatie over de gezondheid en veiligheid van kinderen en hun welzijn. Op basis hiervan moeten zij zo nodig op eigen initiatief hun werkgever, gemeenten en scholen adviseren over collectieve maatregelen en activiteiten.

---

<sup>1</sup> Expertisegebied Jeugdverpleegkundige, V&VN, Utrecht, april 2014

Ven de expertise en kennis van jeugdverpleegkundigen wordt op landelijk niveau veel te weinig gebruikt. Daarom is het nodig dat zij zich gezamenlijk ook op landelijk niveau meer profileren.

## 2. Leertraject Ambassadeurs voor de jeugdverpleegkundigen

De steeds complexere problematiek van opgroeiende kinderen en daardoor belangrijker wordende taken en de verschuiving van verantwoordelijkheden naar de verpleegkundigen, vragen om een versterking van daadkrachtige, organisatorische, communicatieve en samenwerkingscompetenties zowel van de individuele verpleegkundige als binnen de beroepsgroep. V&VN afdeling Verpleegkundigen Maatschappij en Gezondheid wil deze competenties bij jeugdverpleegkundigen ontwikkelen met een leertraject dat opleidt tot ambassadeurs voor de jeugdverpleegkundige. De belangstelling onder jeugdverpleegkundigen om deel te nemen aan het traject is onderzocht. Het nut en de noodzaak van ambassadeurs voor de jeugdverpleegkundige wordt zeker gevoeld, en verwacht wordt dat er voldoende kandidaten te vinden zijn om deel te nemen aan een pilot met het leertraject<sup>2</sup>.

## 3. Beoogd resultaat

De pilot traint een zestiental jeugdverpleegkundigen. Het doel is hun persoonlijke leiderschapskwaliteiten te versterken zodat zij, als ambassadeurs, hun vakgenoten optimaal kunnen vertegenwoordigen o.a. bij gemeenten, eigen organisaties en V&VN. Na afronding van het traject kunnen hun werkgevers en vakgroep jeugd van V&VN afdeling Maatschappij en Gezondheid de ambassadeurs inzetten bij presentaties, debatten, pers, radio en tv, scholingen, gemeenteraadsvergaderingen en andere bijeenkomsten. Op basis van de ervaring met de ambassadeurs voor de wijkverpleegkunde<sup>3</sup> zullen deze jeugdverpleegkundigen invloed op hun vakgebied uitoefenen waarvan velen profiteren. Hieronder is aangegeven welke resultaten per doelgroep bereikt kunnen worden.

- Publiek: Ambassadeurs zorgen voor meer aandacht voor nut en noodzaak van gezond en veilig opgroeien van kinderen, jeugdgezondheidszorg en de mogelijkheden van de preventief werkende jeugdgezondheidszorg preventie in de media en gemeentelijke politiek .
- Werkgevers: Medewerkers die zijn opgeleid tot ambassadeur, zorgen voor grotere zichtbaarheid van de organisatie. Zij kunnen worden ingezet voor lobbywerk bij gemeente politiek voor beleid en financiën.
- Onderwijs: Ambassadeurs kunnen input leveren voor actueel onderwijs, zowel aan het basis- en vervolgonderwijs, als ook aan het eigen hbo bachelor/master en post-hbo beroepsonderwijs daar waar het gaat over de jeugdgezondheidszorg.
- Collega's: Ambassadeurs spelen als consultant, trainer en coach een belangrijke rol bij de professionalisering in de organisatie.
- Ketenpartners: Ambassadeurs zijn getraind om te participeren in externe projectgroepen en overleggen, presentaties te geven en initiatieven te ontwikkelen. Hun communicatieve vaardigheden zorgen voor een efficiënte samenwerking van de organisatie met regionale stakeholders.

---

<sup>2</sup> Verkenning Haalbaarheid Leertraject ambassadeurs voor jeugdverpleegkundigen en verpleegkundigen openbare gezondheidszorg in opdracht van V&VN Maatschappij en Gezondheid Bureau Lambregts 3 juni 2016.

<sup>3</sup> Monitor 2014-2015 Ambassadeurs voor de wijkverpleegkundige, Bureau Lambregts/V&VN, Utrecht 29 juni 2016.

- Politiek en beleidsmakers: Ambassadeurs kunnen helder formuleren wat het belang van preventieve jeugdgezondheidszorg is en de rol die de jeugdverpleegkundige daarin speelt. Zij oefenen invloed uit op het beleid door hun kennis en ervaring in te brengen in gemeentelijke projectgroepen, door deel te nemen aan debatten e.d. Maar ook op landelijk niveau hebben ambassadeurs invloed door hun kennis en ervaring beschikbaar te stellen voor beleidsontwikkeling en onderzoek.
- Verpleegkundige beroepsgroep: V&VN krijgt met de ambassadeurs meer leden die op landelijk niveau in staat zijn invloed uit te oefenen op de ontwikkeling van het vak en de positie van de beroepsgroep.
- Individuele verpleegkundigen: Een verpleegkundige die opgeleid is tot ambassadeur, kan zich beter ontplooiën en zal invloed kunnen uitoefenen op de eigen werkomgeving waardoor het werkplezier en de carrièreperspectieven toenemen.

#### 4. Kennisoverdracht en competentieontwikkeling

Het leertraject is gebaseerd op het beroepsprofiel Verpleegkundige uit Verpleegkundigen & Verzorgenden 2020, de expertisegebieden van jeugdverpleegkundigen en het opleidingsprofiel Bachelor of Nursing 2020. Het ontwikkelt en verdiept in het bijzonder de CanMEDS-competenties “Organisator” en “Samenwerkingspartner” in nauwe samenhang met het kernbegrip leiderschap. Meer concreet omvat het leertraject de volgende onderdelen.

- Hoe verwerf je inzicht in de eigen kwaliteiten en die van een ander?
- Hoe verwoord je het belang van preventie voor jeugd en hoe breng je effectief resultaten in beeld?
- Wet- en regelgeving en financiering van de jeugdgezondheidszorg.
- Invloed en politiek: hoe werkt gemeentelijke politieke besluitvorming en wat ligt er nog op rijksniveau; rol en lobby van branche- en beroepsorganisaties; lobby van V&VN; leren van de geschiedenis, leren van buiten de grenzen; hoe kan je je inzetten voor de beroepsgroep?
- Strategie en communicatie: hoe profileer je je in of ten opzichte van je eigen JGZ organisatie, wijkteams en jeugdhulp en hoe breng je de boodschap over naar collega’s, samenwerkingspartners, stakeholders, gemeenten, et cetera; motiveren en inspireren; presenteren; debatteren, artikelen schrijven en publiceren; gebruik van social media.

#### 5. Profiel deelnemers

Dit leertraject is bedoeld voor jeugdverpleegkundigen, die een actieve rol hebben of willen gaan spelen binnen het beroepenveld en voldoen aan onderstaand profiel:

- Ambitie hebben verpleegkundig leider te zijn in jeugdgezondheidszorg, lokale/ regionale/landelijke samenwerkingsverbanden en bij V&VN;
- Collega’s, managers, ambtenaren maar ook aankomend talent inspireren;
- Anderen kunnen overtuigen;
- Een rolmodel zijn voor de jeugdgezondheidszorg en voor V&VN;
- Kundige collega;
- Minimaal twee jaar werkervaring hebben als jeugdverpleegkundige; bij voorkeur Post HBO afgerond of afgeronde opleiding tot Verpleegkundig Specialist;
- Staan en gaan voor het vak;
- Lef hebben en creatief zijn;
- Willen leren en zichzelf ontwikkelen;

- Bereid om eigen tijd te investeren in coaching en leren;
- Kunnen samenwerken en verbinden.

## 6. Praktische informatie

### Projectgroep

- Drs. Johan Lambregts (projectleider)  
Bureau Lambregts T: 0651363970 | E: [bureau.lambregts@tiscali.nl](mailto:bureau.lambregts@tiscali.nl)
- Marja van Kuppevelt, voorzitter vakgroep Jeugd  
V&VN Verpleegkundigen Maatschappij en Gezondheid
- Jacqueline de Vries, bestuurslid V&VN Verpleegkundigen Maatschappij en Gezondheid
- Mariska de Bont, beleidsadviseur V&VN
- Marjan Wiegman, procesbegeleider

### Begeleidingscommissie

- Karin Boode, Senior Adviseur GGD GHOR
- Victor Everhardt, Wethouder Gemeente Utrecht
- Igor Ivakic, Directeur Nederlands Centrum Jeugdgezondheid
- Matthea van Leeuwe, Programmasecretaris ZonMw
- Margreet de Rooter, Stafverpleegkundige GGD Gelderland-Zuid
- Inge Steinbuch, Senior Consultant Actiz Jeugd

### Kosten

- De kosten voor de leergang bedragen € 1000,-.
- Eventuele reis- of andere onkosten zijn voor rekening van de deelnemers.
- Voorwaarde is minimaal twee jaar actief te blijven voor de beroepsgroep, zoals voor de beroepsvereniging. Dit wordt in een contract vastgelegd.

### Subsidiegever

- Het leertraject is mogelijk gemaakt dankzij een subsidie van ZonMw, programma Versterking uitvoeringspraktijk JGZ.

## 7. Belangrijke data

### 2016

November	Organisatie van het traject vorm geven Uitwerken programma en start zoeken coaches
December	Werving deelnemers

### 2017

1 februari	1700-1900 uur Voorlichtingsbijeenkomst V&VN
15 februari	Uiterste inleverdatum sollicitatiebrieven en motivatie
16 februari	Eerste selectie op basis van brieven

#### Selectie gesprekken met belangstellenden:

21 februari	1130-1530 uur
24 februari	1300-1700 uur
1 maart	1300-1700 uur
3 maart	1300-1700 uur
7 maart	1300-1700 uur
9 maart	1300-1700 uur
10 maart	1000-1400 uur
10 maart	1400-1500 uur

#### Trainingsdagen:

29 maart	Bijeenkomst 1 Maliebaan 45
8 mei	Bijeenkomst 2 Maliebaan 45
12 juni	Bijeenkomst 3 Maliebaan 45
13 september	Bijeenkomst 4 Maliebaan 45
10 oktober	Bijeenkomst 5 Maliebaan 45
November	Diner pensant
13 december	Bijeenkomst 6 Maliebaan 45

### 2018

Januari	Uitreiking certificaten
Januari	Afronding

## 8. Stappenplan uitvoering

### Stap 1: Organisatie van het traject

Instellen projectgroep, begeleidingscommissie en selectiecommissie, opstellen van een werkplan en aanwijzen uitvoerders (projectleider en procesbegeleider).

### Stap 2: Programma uitwerken, vorm en inhoud

- Het leertraject combineert het ontwikkelen van persoonlijke én leiderschapskwaliteiten aan de hand van het 'action learning'-principe. De deelnemers leren op een actieve manier en de leeropdrachten hebben een nauwe relatie met hun beroepspraktijk of hun rol binnen de beroepsgroep. Het leertraject beslaat een periode van acht maanden en bestaat uit 6 scholingsbijeenkomsten van 8 uur en twee van 4 uur. De inhoud, vorm en locatie van het programma per bijeenkomst wordt in deze stap concreet ingevuld. Docenten en sprekers worden aangetrokken.
- Iedere deelnemer krijgt een persoonlijke coach gedurende het traject. In deze fase wordt gestart met het zoeken van coaches.

### Stap 3: Werving en selectie deelnemers

- Het vaststellen van het profiel en de selectiecriteria waar kandidaten aan moeten voldoen en het uitwerken van de selectieprocedure en de selectiecommissie.
- Schrijven van een wervingstekst voor jeugdverpleegkundigen en hun werkgever. In de studie naar de haalbaarheid is gebleken dat investeren in een goede communicatie over wat het ambassadeurschap inhoudt, noodzakelijk is. Duidelijk moet zijn welke resultaten behaald kunnen worden zowel voor de potentiële kandidaten, als ook de werkgevers.
- Het inventariseren en benaderen van werkgevers en potentiële kandidaten voor de pilot.
- Het organiseren van een informatiebijeenkomst voor belangstellenden op 1 februari 2017 van 1700-1900 uur bij V&VN.
- Belangstellenden schrijven een motivatiebrief met o.a. hun persoonlijke leerdoelen en cv.
- Het voeren van gesprekken met de kandidaten door de selectiecommissie en toelating dan wel afwijzing.

### Stap 4 Uitvoeren van het programma

- Het leertraject bestaat uit 8 bijeenkomsten van een dag. Zie voor planning punt 7.
- Omdat de beginsituatie van elke deelnemer verschilt, maken de deelnemers in de startfase een persoonlijk portfolio en competentieprofiel. Ook maken de deelnemers hun eigen persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) met daarin hun leerdoelen.
- Daarnaast hebben de deelnemers per maand ongeveer 12 uur huiswerk en praktijkopdrachten. Deze praktijkopdrachten omvatten het direct toepassen van het geleerde in de praktijk. Samen met de bijeenkomsten bedraagt de totale studiebelasting 120 uur per deelnemer.
- Een van de laatste bijeenkomsten bestaat uit een diner pensant waarbij een voor de JGZ relevant vooraanstaand spreker uit de politiek aanwezig is.
- Voor de diploma-uitreiking wordt een prominent uit de jeugdgezondheidszorg, landelijke politiek of VNG gevraagd.
- Iedere deelnemer schrijft een evaluatie van het traject en de coaching.

### Stap 5 Publiciteit en implementatie

- De deelnemers krijgen opdracht om tijdens de pilot zoveel mogelijk publiciteit te genereren voor de jeugdverpleegkunde.



- Tijdens de pilot wordt gezocht naar partners/ sponsors die bereid zijn, een bijdrage te leveren aan toekomstige leertrajecten zodat de deelnameprijs gematigd wordt en de kans op continuïteit wordt versterkt.
- De projectleiding stelt een communicatieplan voor de jeugdverpleegkundigen samen, waarin beschreven staat op welke wijze zij invulling (kunnen) geven aan hun ambassadeurstaken.

#### **Stap 6 Afronding**

- Tijdens de uitvoering van de pilot wordt regelmatig gerapporteerd en verantwoording afgelegd aan ZonMw.
- Op basis van de opgedane ervaringen eindigt het project met de beschrijving van een draaiboek voor het leertraject zowel qua vorm als opzet van de training, inclusief de beschrijving van selectiecriteria en -procedure.
- Het project sluit af met een uitgewerkt plan voor de continuering van het leertraject waarbij het als zichzelf bedruipend product in de markt gezet kan worden.