

# INWERKDOCUMENT AIOS JGZ

De route naar supervisie op afstand voor de arts in opleiding tot jeugdarts KNMG



# Inhoud

<b>Inwerkdokument AIOS JGZ</b> .....	1
Leeswijzer.....	3
Introductie .....	3
Preboarding.....	5
Onboarding, leeftijdscategorie 0-4 jaar .....	5
De Start .....	5
Station 1: Observatie.....	6
Station 2: Directe supervisie .....	7
Station 3: Indirecte supervisie.....	7
Het Gesprek.....	7
Station 4: Supervisie op afstand.....	8
Onboarding, leeftijdscategorie 4-12 jaar .....	8
De Start .....	9
Station 1: Observatie.....	9
Station 2: Directe supervisie .....	10
Station 3: Indirecte supervisie.....	10
Het Gesprek.....	11
Station 4: Supervisie op afstand.....	11
Onboarding, leeftijdscategorie 12+ jaar .....	11
De Start .....	12
Station 1: Observatie.....	13
Station 2: Directe supervisie .....	13
Station 3: Indirecte supervisie.....	13
Het Gesprek.....	14
Station 4: Supervisie op afstand.....	14
Checklists.....	15
Preboarding.....	15
leeftijdscategorie 0-4 jaar .....	15
Leeftijdscategorie 4-12 jaar.....	16
Leeftijdscategorie 12+ jaar .....	17
Contact.....	18
Bronnen.....	18

## LEESWIJZER

Dit Inwerkdokument Jeugdarts schetst de reis van een arts in opleiding tot jeugdarts KNMG (AIOS JGZ) van de allereerste werkdag tot het punt waarop zelfstandig kan worden gewerkt met supervisie op afstand. De focus van dit document ligt op het inschatten van veiligheid van het kind/jongere en op onderwerpen die direct in de spreekkamer dienen te worden aangepakt. Dit document is alleen gericht op spreekkamervaardigheden. Daarnaast moet de AIOS JGZ ook op de overige taken ingewerkt worden.

Het inwerkdokument is opgedeeld in de leeftijdscategorieën 0-4 jaar, 4-12 jaar en 12-18 jaar. Eerst wordt een introductie gegeven, gevolgd door een beschrijving van de voorbereidende preboardingsfase. Elke leeftijdscategorie behandelt vervolgens de volgende stations: De start, Observatie, Directe supervisie, Indirecte supervisie, Het gesprek en Supervisie op afstand. Tot slot zijn er checklists die de voorgaande hoofdstukken samenvatten.

## INTRODUCTIE

Beste collega in de Jeugdgezondheidszorg,

Er bestaat grote landelijke variatie in het inwerken van AIOS JGZ. Dit komt onder andere door de verschillen in organisatie van het werk binnen de regionale opleidingsinstellingen, de regionaal wisselende balans tussen het draaien van productie versus zogenaamde opleidingstijd van de AIOS JGZ en de variatie in werkervaring tussen de AIOS JGZ in het werkveld. Daarnaast gaan twee veranderingen mogelijk ook voor meer diversiteit in het werkveld zorgen. Zo is er het in 2022 vernieuwde Landelijk Professioneel Kader (LPK), waarin beschreven staat dat het basispakket Jeugdgezondheidszorg (JGZ) flexibeler moet worden aangeboden, meer gericht op de vraag van de ouders.<sup>1</sup> Daarnaast is er, mede door de huidige tekorten aan jeugdartsen, een taakverschuiving gaande van jeugdarts naar jeugdverpleegkundige, onder andere vormgegeven in de “Pluis-niet pluis” training.<sup>2</sup>

De geschetste diversiteit in organisaties, het flexibeler inzetten van de basistaken JGZ en het huidige tekort aan jeugdartsen, maakt dat AIOS JGZ het gevoel heeft vaak te snel veel verantwoordelijkheden krijgen en daardoor minder goed kan landen in het werk(veld). Dit komt ook naar voren in lopend onderzoek binnen de onderzoekslijn RIPPLE (Research and Innovation in Public health Practice Based Learning) van de NSPOH. Het gevolg is dat deze AIOS JGZ minder ingebed raken in de werkorganisatie en de professie, met daarbij een negatief effect op hun leerrendement. Jammer, aangezien werkplekleren juist van positieve invloed kan zijn op identiteit, leerrendement, samenwerken en zelfstandigheid van de AIOS JGZ<sup>3</sup>. Lastig voor de organisaties, want de AIOS JGZ kunnen hierdoor een minder grote rol spelen in werkprocessen en het geeft veel onduidelijkheid over de inzetbaarheid van de AIOS JGZ in het algemeen. Concluderend leidt

deze situatie tot AIOS JGZ die minder binding hebben met de organisatie en het werkveld, hun opleidingstijd niet ten volle kunnen benutten én tijdens de opleiding minder goed inzetbaar zijn.

Kortom, verandering is noodzakelijk. En de start van deze verandering ligt in het inwerktraject voor AIOS JGZ, oftewel, de 'onboarding' van AIOS JGZ in de organisatie. Uit onderzoek is gebleken dat een goed opgezet 'onboardingstraject' leidt tot meer binding van de nieuwe werknemer (in dit geval: AIOS JGZ) met de organisatie en het sneller bereiken van de gewenste productiviteit van de werknemer.<sup>4</sup> Gevolg is dat de AIOS JGZ zich meer welkom voelt en daardoor ook beter ingebed raakt in het werkveld en de organisatie. Met als 'eindstation' een gepassioneerde AIOS voor het vakgebied, praktijkopleiders die hun AIOS JGZ beter kunnen begeleiden en organisaties in het werkveld die nieuwe jeugdartsen beter weten aan te trekken en te binden.

Om tot een goed onderbouwde verandering te komen, is er vanuit de onderzoekslijn RIPPLE binnen de NSPOH kwalitatief onderzoek middels focusgroepen onder AIOS JGZ en praktijkopleiders gedaan naar het inwerktraject van AIOS JGZ. Uit dit onderzoek bleek dat, om bij het genoemde eindstation te komen, een handreiking nodig is: een inwerkdocument. Voor AIOS JGZ, maar vooral ook voor praktijkopleiders en organisaties betrokken bij het opleiden van deze AIOS. Het hoofddoel van het document is om een leidraad te bieden zodat efficiënt én onderbouwd kan worden toegewerkt naar een AIOS JGZ die zelfstandig werkt met supervisie op afstand.

Dit inwerkdocument beschrijft het inwerktraject van de AIOS JGZ als een treinreis. Zo worden de behoeften voor deze reis, oftewel de koffer, genoemd in de fase van 'preboarding'. Tijdens de 'onboarding' worden verschillende stations aangedaan. Bij elk station wordt beschreven wat de AIOS JGZ inhoudelijk moet kunnen, welke supervisie hierbij past en wat er daarbij nodig is vanuit de organisatie. Op het "eindstation" staat een goed ingewerkte AIOS JGZ die zelfstandig spreekuur kan draaien met supervisie op afstand. Er zijn drie verschillende routes waaruit gekozen kan worden: route 0-4 jaar, 4-12 jaar en een reis tot een ingewerkte 12+-AIOS. Het document is zo ontworpen dat bij het gebruik ervan wordt geadviseerd om na het lezen van de fase van preboarding, één route te kiezen en te gebruiken als leidraad bij de onboarding. Het is belangrijk om te vermelden elke AIOS JGZ langs alle stations gaat, maar dat de snelheid van de treinreis afhankelijk is van de leerdoelen en competenties van de AIOS JGZ in samenspraak met de praktijkopleider.

Goede reis!

De NSPOH

## PREBOARDING

Preboarding beschrijft een betere afstemming van ieders verwachtingen en daarmee sneller bereiken van bekwaamheid en productiviteit van de AIOS JGZ. Een aantal zaken zijn hierbij noodzakelijk:

- Voer een matchingsgesprek<sup>5</sup>. Op deze manier kunnen wederzijdse motivatie en verwachtingen worden uitgesproken en kan aanvullende informatie verkregen worden over specifieke vaardigheden en ervaringen die van pas kunnen komen tijdens het werkplekklaren.
- Informeer de betrokken collega's / het betrokken team over de komst van de AIOS JGZ.
- Maak en deel een planning voor de eerste werkweek.
- Let alvast op het blokkeren van gesprekken van de AIOS JGZ en supervisor.

Tijdens de preboarding is het voor de AIOS JGZ fijn om de organisatie al te kunnen leren kennen. Dit zorgt voor een prettiger landing in het werk in de eerste weken. Een AIOS JGZ zou bijvoorbeeld al de nieuwsbrief kunnen krijgen. Denk daarnaast aan het uitnodigen van de AIOS JGZ bij evenementen binnen de organisatie. Of geef de AIOS JGZ de optie om al kennis te maken met nieuwe collega's tijdens een bijeenkomst voor nieuwe medewerkers.

## ONBOARDING, LEEFTIJDSCATEGORIE 0-4 JAAR

De term 'onboarding' beschrijft het proces van de eerste fase van samenwerking tussen AIOS JGZ, praktijkopleider en organisatie en wordt vaak ook de inwerkperiode genoemd. De intentie van deze periode is dat de AIOS JGZ zich welkom voelt op de opleidingsplek, voldoende hulp/begeleiding/informatie krijgt om te groeien in diens rol en kennismakt met de organisatie en het werkveld. Daarnaast is het doel om een kapstok te bieden hoe efficiënt kan worden toegewerkt naar het zelfstandig uitvoeren van consulten door de AIOS JGZ. Om dit te kunnen bereiken zijn een viertal stations opgezet. Na de start wordt op deze stations in toenemende mate getraind met het zelfstandig werken en supervisie op afstand. De stations zijn ontworpen conform de bekwaamheidsniveaus zoals deze gehanteerd worden bij het opleiden middels Entrustable Professional Activities (EPA's). Iedere AIOS JGZ is een uniek individu met eigen (opleidings)behoeften en een eigen ervaringsniveau. Het is raadzaam dat de praktijkopleider de begeleiding van de AIOS JGZ aanpast aan diens unieke kenmerken. Daarnaast heeft elke organisatie een eigen structuur. Om deze genoemde redenen is het niet wenselijk om vaste termijnen te koppelen aan de verschillende stations, maar er gezamenlijk een unieke reis van te maken. Voordat de AIOS JGZ daadwerkelijk zelfstandig aan de slag gaat (station 4), is het van belang dat er een gesprek plaatsvindt tussen AIOS JGZ en praktijkopleider: beiden moeten zich vertrouwd en voldoende bekwaam voelen om de stap naar station 4 te kunnen maken.

## DE START

De start in een nieuwe organisatie of in een nieuwe rol binnen de organisatie is belangrijk voor zowel AIOS JGZ, praktijkopleider als organisatie, omdat het een basis creëert voor een goede

werkrelatie. Allereerst is een startgesprek tussen praktijkopleider en AIOS JGZ van belang. Hierin kunnen wederzijdse verwachtingen, ervaring in het werkveld, manier van leren en wijze van feedback geven, (leer)doelen en afspraken rondom de begeleiding besproken worden. Wanneer er sprake is van een praktijkopleider op afstand, is het noodzakelijk dat ook afgesproken wordt hoe de supervisie in nabijheid vormgegeven kan worden. Het doel van het startgesprek is dat de AIOS JGZ en de praktijkopleider elkaar beter leren kennen en om eventuele specifieke wensen of behoeften te uiten voor de komende opleidingsperiode. Daarnaast raden we aan om tijdens een gesprek met de (team)manager afspraken te maken over werkdagen, spreekuren met eventuele blokkades, taken en verantwoordelijkheden voor de AIOS JGZ, balans tussen 'valuteerbare' arbeid en opleidingstijd, interessante projecten voor de AIOS JGZ en de rol in en inzetbaarheid voor het team.

Verder is een warme kennismaking met het team (assistentes, verpleegkundigen, collega-artsen, etc.) van belang om een ondersteunende opleidingsomgeving te creëren. Een rondleiding op de werkplek is daarbij essentieel. Een buddy op locatie, met ervaring in het werkveld en bekend op die specifieke werklocatie, is handig om de AIOS JGZ snel vertrouwd te laten raken in de organisatie en het team. Tevens is een AIOS-groep binnen de organisatie, een groep waarin AIOS van verschillende opleidingsprofielen in de gelegenheid worden gesteld om elkaar (digitaal) te ontmoeten, belangrijk om het leerklimaat van de instelling te beïnvloeden en 'het leren' meer in te bedden in de organisatie. Ook is het wenselijk dat de AIOS JGZ in deze eerste periode aansluit bij een bijeenkomst voor nieuwe werknemers binnen de organisatie.

Tot slot is het van belang dat de benodigde apparatuur op de eerste werkdag van de AIOS JGZ klaarliggen om opgehaald te worden. Hierbij valt te denken aan een laptop, mobiele telefoon en de benodigde medische apparatuur (otoscoop en oftalmoscoop). Daarbij moeten ook de vereiste inloggegevens bekend zijn voor de laptop, het intranet, het digitale dossier, etc. Vergeet niet om een moment in te plannen waarop de AIOS JGZ wegwijst wordt gemaakt in het digitale dossier.

## STATION 1: OBSERVATIE

Station 1 betreft het observeren door de AIOS JGZ. De AIOS voert zelf geen handelingen uit, maar observeert de werkzaamheden van (verschillende) collega's. Het is belangrijk dat de AIOS JGZ een beeld heeft van de consultvoering in het algemeen (de structuur) en welke onderwerpen per leeftijdscategorie van

### Het standaard zuigelingenonderzoek:

- Huid (kleur, afwijkingen)
- Schedel (vorm, grootte, fontanel, schedelnaden)
- Ogen (kleur, VOV, visustest)
- Mond (tongriem/lipband, gebit, slijmvlies, tonsillen)
- Hart/longen
- Abdomen + navel
- Heupen
- Genitaal (afwijkingen, testisonderzoek)
- Rug + sacrum
- Op indicatie: Otoscopie, onderzoek bewegingsapparaat.

belang zijn. De focus moet liggen op het aanleren van het lichamelijk onderzoek, het Van

Wiechenonderzoek en het vaccineren. Prioriteiten binnen deze focusgebieden zijn het interpreteren van de groei (gewicht, lengte, schedelomtrek), het standaard zuigelingenonderzoek, specifiek het onderzoek van visus, hart en heupen en het klaarmaken/registreren/toedienen van vaccins. Het advies aan de AIOS JGZ is om naast het observeren gedurende het spreekuur, buiten de spreekuren om verdieping te zoeken in deze prioriteitsonderwerpen. Dit kan onder andere middels het maken van e-learnings of het lezen van richtlijnen. De praktijkopleider kan hierbij adviseren welke (delen van de) richtlijn of e-learning van belang is/zijn, waar die gevonden kunnen worden en hoe hierin verdere verdieping gezocht kan worden. Tot slot is het van belang dat er tijdens het spreekuur aandacht is voor de digitale dossiervoering. Vervolgens kan het digitale dossier verder verkend worden buiten de spreekuren om en kan de AIOS JGZ dit bij volgende stations zelf kan oppakken.

#### STATION 2: DIRECTE SUPERVISIE

In station 2 zal de AIOS JGZ zelf handelingen uitvoeren onder directe supervisie. Dit betekent dat de praktijkopleider of supervisor aanwezig is in de spreekkamer en de handelingen van de AIOS JGZ observeert. De focus bij de supervisie zijn de uitvoering van de klinische vaardigheden opgedaan bij station 1. Het gaat hierbij om het lichamelijk onderzoek, het Van Wiechenonderzoek en het vaccineren. Hierbij is ook specifiek aandacht voor het inschatten van de veiligheid van het kind. Waar nodig kan verdere verdieping worden gezocht in de JGZ-richtlijnen aangaande deze onderwerpen, eventueel in overleg met de praktijkopleider.

Op dit niveau wordt de AIOS JGZ voldoende bekwaam geacht om het digitaal dossier in hoofdlijnen te kunnen gebruiken. De AIOS JGZ kan inventariseren of er vragen of problemen zijn bij ouder of kind en deze noteren. De AIOS JGZ kan in dit station oefenen met de anamnese: het stellen van vragen en het geven van adviezen. De supervisor kan de AIOS JGZ waar nodig ondersteunen bij specifieke vragen.

#### STATION 3: INDIRECTE SUPERVISIE

Nu is de AIOS JGZ alleen in de spreekkamer en voert zelf het consult uit. De AIOS JGZ is bekwaam in het werken met het digitaal dossier, alsmede het uitvoeren van lichamelijk onderzoek, ontwikkelingsonderzoek en het vaccineren. De AIOS JGZ kan een adequate inschatting maken van de veiligheid van het kind. De AIOS JGZ kan simpele vragen beantwoorden en ouders eenvoudige adviezen geven over slapen, voeding en zindelijkheid. De supervisor is direct fysiek beschikbaar voor vragen en om mee te kijken als dat nodig e-learnings, richtlijnen of opleidingsopdrachten. Vervolgens kunnen de ouders zo nodig teruggebeld worden met adviezen en eventueel vervolgbeleid.

#### HET GESPREK

Wanneer er een overgang naar station 4, supervisie op afstand, op de planning staat, is het van belang dat er eerst een gesprek tussen AIOS JGZ en praktijkopleider gevoerd wordt. Indien nodig haalt de praktijkopleider informatie op bij de supervisor. In het gesprek moet besproken worden

of de AIOS JGZ zich bekwaam voelt om zelfstandig anamnese, lichamelijk onderzoek en Van Wiechenonderzoek uit te voeren. Daarnaast moet de AIOS JGZ zelfstandig kunnen vaccineren en kan de AIOS JGZ eenvoudige adviezen geven over slapen, voeding en zindelijkheid. Aan de andere kant moet de praktijkopleider het vertrouwen hebben dat de AIOS JGZ deze vaardigheden in de spreekkamer toe kan passen en bij twijfel tijdig de supervisor/praktijkopleider om advies vraagt. Het gesprek is bedoeld om samen te bepalen of er doorgestoomd kan worden naar station 4 of dat er nog extra vaardigheden moeten worden verfijnd in station 3. Afspraken die moeten worden gemaakt in dit gesprek zijn op welk moment de AIOS JGZ uit het spreekuur voortkomende vragen kan stellen aan diens supervisor/praktijkopleider en welke situaties en onderwerpen te allen tijde besproken moeten worden met de begeleider. Dit gesprek kan ook gebruikt worden om samen terug te kijken op hoe de AIOS JGZ de inwerkprocedure tot nu toe heeft ervaren.

#### STATION 4: SUPERVISIE OP AFSTAND

Bij het laatste station van het inwerken is de supervisor op afstand aanwezig en telefonisch goed bereikbaar of de AIOS JGZ kan de medische achterwacht van de organisatie benaderen. Belangrijk hierbij is dat elke werkdag bij de AIOS JGZ bekend is wie de supervisor is. Tijdens de supervisie staan de vragen van de AIOS JGZ centraal. Bijzonderheden bij lichamelijk onderzoek kunnen worden nagevraagd aan de hand van een foto. Verdere focus ligt bij het sociaal geneeskundig denken en het doornemen van een gehele anamnese. Zo is het raadzaam om casuïstiek met onduidelijkheid/aanpassingen rondom het ouderlijk gezag altijd door te nemen. Aan de hand van vragen van de AIOS JGZ kan een verdieping plaatsvinden in de betreffende casuïstiek.

#### ONBOARDING, LEEFTIJDSCATEGORIE 4-12 JAAR

De term 'onboarding' beschrijft het proces van de eerste fase van samenwerking tussen AIOS JGZ, praktijkopleider en organisatie en wordt vaak ook de inwerkperiode genoemd. De intentie van deze periode is dat de AIOS JGZ zich welkom voelt op de opleidingsplek, voldoende hulp/begeleiding/informatie krijgt om te groeien in diens rol en kennismakt met de organisatie en het werkveld. Daarnaast is het doel om een kapstok te bieden hoe efficiënt kan worden toegewerkt naar het zelfstandig uitvoeren van consulten door de AIOS JGZ.

Om dit te kunnen bereiken zijn een viertal stations opgezet. Na de start wordt op deze stations in toenemende mate getraind met het zelfstandig werken en supervisie op afstand. De stations zijn ontworpen conform de bekwaamheidsniveaus zoals deze gehanteerd worden bij het opleiden middels Entrustable Professional Activities (EPA's). Iedere AIOS JGZ is een uniek individu met eigen (opleidings)behoeften en een eigen ervaringsniveau. Het is raadzaam dat de praktijkopleider de begeleiding van de AIOS JGZ aanpast aan diens unieke kenmerken. Daarnaast heeft elke organisatie een eigen structuur. Om deze genoemde redenen is het niet wenselijk om vaste termijnen te koppelen aan de verschillende stations, maar er gezamenlijk een unieke reis van te maken. Voordat de AIOS JGZ daadwerkelijk zelfstandig aan de slag gaat (station 4), is het van belang dat er een gesprek plaatsvindt tussen AIOS JGZ en praktijkopleider: beiden moeten zich vertrouwd en voldoende bekwaam voelen om de stap naar station 4 te kunnen maken.



## DE START

De start in een nieuwe organisatie of in een nieuwe rol binnen de organisatie is belangrijk voor zowel AIOS JGZ, praktijkopleider als organisatie, omdat het een basis creëert voor een goede werkrelatie. Allereerst is een startgesprek tussen praktijkopleider en AIOS JGZ van belang. Hierin kunnen wederzijdse verwachtingen, ervaring in het werkveld, manier van leren en wijze van feedback geven, (leer)doelen en afspraken rondom de begeleiding besproken worden. Wanneer er sprake is van een praktijkopleider op afstand, is het noodzakelijk dat ook afgesproken wordt hoe de supervisie in nabijheid vormgegeven kan worden. Het doel van het startgesprek is dat de AIOS JGZ en de praktijkopleider elkaar leren kennen en om eventuele specifieke wensen of behoeften te uiten voor de komende opleidingsperiode. Daarnaast raden we aan om tijdens een gesprek met de (team)manager afspraken te maken over werkdagen, spreekuren met eventuele blokkades, taken en verantwoordelijkheden voor de AIOS JGZ, balans tussen 'valuteerbare' arbeid en opleidingstijd, interessante projecten voor de AIOS JGZ en de rol in en inzetbaarheid voor het team. Zo kan een AIOS JGZ onder de verantwoordelijkheid van de supervisor/praktijkopleider contact hebben met bepaalde basisscholen of zelf de verantwoordelijkheid dragen voor deze scholen.

Verder is een warme kennismaking met het team (assistentes, verpleegkundigen, collega-artsen, etc.) van belang om een ondersteunende opleidingsomgeving te creëren. Een rondleiding op de werkplek is daarbij essentieel. Een buddy op locatie, met ervaring in het werkveld en bekend op die specifieke werklocatie, is handig om de AIOS JGZ snel vertrouwd te laten raken in de organisatie en het team. Tevens is een AIOS-groep binnen de organisatie, een groep waarin AIOS van verschillende opleidingsprofielen in de gelegenheid worden gesteld om elkaar (digitaal) te ontmoeten, belangrijk om het leerklimaat van de instelling te beïnvloeden en 'het leren' meer in te bedden in de organisatie. Ook is het wenselijk dat de AIOS JGZ in deze eerste periode aansluit bij een bijeenkomst voor nieuwe werknemers binnen de organisatie.

Tot slot is het van belang dat de benodigde apparatuur op de eerste werkdag van de AIOS JGZ klaarliggen om opgehaald te worden. Hierbij valt te denken aan een laptop, mobiele telefoon en de benodigde medische apparatuur (otoscoop, audiometer en bloeddrukmeter). Daarbij moeten ook de vereiste inloggegevens bekend zijn voor de laptop, het intranet, het digitale dossier, etc. Vergeet niet om een moment in te plannen waarop de AIOS JGZ wegwijs wordt gemaakt in het digitale dossier.

## STATION 1: OBSERVATIE

Station 1 betreft het observeren door de AIOS JGZ. De AIOS voert zelf geen handelingen uit, maar observeert de werkzaamheden van (verschillende) collega's. Het is belangrijk dat de AIOS JGZ een beeld heeft van de consultvoering in het algemeen (periodiek geneeskundige onderzoek: PGO) en van een onderzoek op indicatie, zoals ziekteverzuim. De focus moet liggen op het aanleren van de anamnese ook gericht op 2e milieu en sociaal functioneren, het lichamelijk onderzoek, het beoordelen en interpreteren van vragenlijsten (SDQ), van de motorische ontwikkeling en het vaccineren/maken van een vaccinatieplan. Prioriteiten binnen deze focusgebieden zijn het

interpreteren van de groei (gewicht, lengte, bloeddruk), het onderzoek van gehoor (audiometrie) en visus (VOV-oogonderzoek, visustest), het uitvoeren van de Baecke Fassaert Motoriektest (BFMT), het klaarmaken/registreren/toedienen van vaccins en het maken van een vaccinatieplan. Zo nodig kan aandacht worden besteed aan het lichamelijk onderzoek van abdomen, genitalia, extremiteiten en houding. Het advies aan de AIOS JGZ is om naast het observeren gedurende het spreekuur, daarbuiten verdieping te zoeken in deze prioriteitsonderwerpen. Dit kan onder andere middels het maken van e-learnings of het lezen van richtlijnen. De praktijkopleider kan hierbij adviseren welke (delen van de) richtlijn of e-learning van belang is/zijn, waar die gevonden kunnen worden en hoe hierin verdere verdieping gezocht kan worden. Tot slot is het van belang dat er tijdens het spreekuur aandacht is voor de digitale dossiervoering. Vervolgens kan het digitale dossier verder verkend worden buiten de spreekuren om en kan de AIOS JGZ dit bij volgende stations zelf oppakken.

#### STATION 2: DIRECTE SUPERVISIE

In station 2 zal de AIOS JGZ zelf handelingen uitvoeren onder directe supervisie. Dit betekent dat de praktijkopleider of supervisor aanwezig is in de spreekkamer en de handelingen van de AIOS JGZ observeert. De focus bij de supervisie zijn de uitvoering van de klinische vaardigheden opgedaan bij station 1. Het gaat hierbij om de anamnese, het lichamelijk onderzoek (groei, bloeddruk, gehoor, visus), de Baecke Fassaert Motoriektest en het vaccineren/het maken van een vaccinatieplan. Hierbij is ook specifiek aandacht voor het inschatten van de veiligheid van het kind. Zo nodig kan aandacht worden besteed aan het overige lichamelijk onderzoek. Waar nodig kan verdere verdieping worden gezocht in de JGZ-richtlijnen aangaande deze onderwerpen, eventueel in overleg met de praktijkopleider.

Op dit niveau wordt de AIOS JGZ voldoende bekwaam geacht om het digitaal dossier in hoofdlijnen te kunnen gebruiken. De AIOS JGZ kan inventariseren of er vragen of problemen zijn bij ouder of kind en deze noteren. De AIOS JGZ kan in dit station oefenen met de anamnese: het stellen van vragen en het geven van adviezen. De supervisor kan de AIOS JGZ waar nodig ondersteunen bij specifieke vragen.

#### STATION 3: INDIRECTE SUPERVISIE

Nu is de AIOS JGZ alleen in de spreekkamer en voert zelf het consult uit. De AIOS JGZ is bekwaam in het werken met het digitaal dossier, alsmede het uitvoeren van anamnese, gebruik van vragenlijsten, het lichamelijk onderzoek, ontwikkelingsonderzoek en het vaccineren/maken van een vaccinatieplan. De AIOS JGZ kan een adequate inschatting maken van de veiligheid van het kind. De supervisor is direct fysiek beschikbaar voor vragen en om mee te kijken als dat nodig is. Aan het einde van het consult/spreekuur wordt de anamnese doorgenomen door AIOS JGZ en supervisor, waarbij zindelijkheid, psychosociale anamnese (verdenking ADHD, ASS, ALK, etc.) en ziekteverzuim de onderwerpen met prioriteit zijn. Hierbij kan de supervisor/praktijkopleider adviseren om in de eigen opleidingstijd verdere verdieping te zoeken in deze onderwerpen, middels e-learnings, richtlijnen of opleidingsopdrachten. Vervolgens kunnen de ouders zo nodig teruggebeld worden met adviezen en eventueel vervolgbeleid.

## HET GESPREK

Wanneer er een overgang naar station 4, supervisie op afstand, op de planning staat, is het van belang dat er eerst een gesprek tussen AIOS JGZ en praktijkopleider gevoerd wordt. Hierin moet besproken worden of de AIOS JGZ zich bekwaam voelt om zelfstandig anamnese, lichamelijk onderzoek en ontwikkelingsonderzoek uit te voeren. Daarnaast moet de AIOS JGZ zelfstandig kunnen vaccineren en een vaccinatieplan kunnen maken. Aan de andere kant moet de praktijkopleider het vertrouwen hebben dat de AIOS JGZ deze vaardigheden in de spreekkamer toe kan passen en bij twijfel tijdig de supervisor/praktijkopleider om advies vraagt. Het gesprek is bedoeld om samen te bepalen of er doorgestoomd kan worden naar station 4 of dat er nog extra vaardigheden moeten worden verfijnd in station 3. Afspraken die moeten worden gemaakt in dit gesprek zijn op welk moment de AIOS JGZ uit het spreekuur voortkomende vragen kan stellen aan diens supervisor/praktijkopleider en welke situaties en onderwerpen te allen tijde besproken moeten worden met de begeleider. Dit gesprek kan ook gebruikt worden om samen terug te blikken op hoe de AIOS JGZ de inwerkprocedure tot nu toe heeft ervaren.

## STATION 4: SUPERVISIE OP AFSTAND

Bij het laatste station van het inwerken voert de AIOS JGZ zelfstandig consulten uit. De AIOS JGZ is zodoende bekwaam in het afnemen van de anamnese, het uitvoeren van de verschillende onderzoeken en het vaccineren. Ook voelt de AIOS JGZ zich bekwaam in het noteren van diens bevindingen in het digitale dossier. De supervisor is op afstand aanwezig en telefonisch goed bereikbaar of de AIOS JGZ kan de medische achterwacht van de organisatie benaderen. Belangrijk hierbij is dat elke werkdag bij de AIOS JGZ bekend is wie de supervisor is. Tijdens de supervisie staan de vragen van de AIOS JGZ centraal. Daarnaast is het goed om tijdens de supervisie verdieping te zoeken rondom ziekteverzuim: wat zijn de regels rondom ziekteverzuim, welke rol heeft de jeugdarts hierbij, welke spelers zijn er belangrijk in het netwerk bij een casus ziekteverzuim? Verdere focus ligt bij het vervolgbeleid met de regionale sociale kaart, het sociaal geneeskundig denken en het doornemen van een gehele anamnese. Aan de hand van vragen van de AIOS JGZ kan een verdieping plaatsvinden in de betreffende casuïstiek.

## ONBOARDING, LEEFTIJDSCATEGORIE 12+ JAAR

De term 'onboarding' beschrijft het proces van de eerste fase van samenwerking tussen AIOS JGZ, praktijkopleider en organisatie en wordt vaak ook de inwerkperiode genoemd. De intentie van deze periode is dat de AIOS JGZ zich welkom voelt op de opleidingsplek, voldoende hulp/begeleiding/informatie krijgt om te groeien in diens rol en kennismakt met de organisatie en het werkveld. Daarnaast is het doel om een kapstok te bieden hoe efficiënt kan worden toegewerkt naar het zelfstandig uitvoeren van consulten door de AIOS JGZ.

Om dit te kunnen bereiken zijn een viertal stations opgezet. Na de start wordt op deze stations in toenemende mate getraind met het zelfstandig werken en supervisie op afstand. De stations zijn ontworpen conform de bekwaamheidsniveaus zoals deze gehanteerd worden bij het opleiden

middels Entrustable Professional Activities (EPA's). Iedere AIOS JGZ is een uniek individu met eigen (opleidings)behoeften en een eigen ervaringsniveau. Het is raadzaam dat de praktijkopleider de begeleiding van de AIOS JGZ aanpast aan diens unieke kenmerken. Daarnaast heeft elke organisatie een eigen structuur. Om deze genoemde redenen is het niet wenselijk om vaste termijnen te koppelen aan de verschillende stations, maar er gezamenlijk een unieke reis van te maken. Voordat de AIOS JGZ daadwerkelijk zelfstandig aan de slag gaat (station 4), is het van belang dat er een gesprek plaatsvindt tussen AIOS JGZ en praktijkopleider: beiden moeten zich vertrouwd en voldoende bekwaam voelen om de stap naar station 4 te kunnen maken.

## DE START

De start in een nieuwe organisatie of in een nieuwe rol binnen de organisatie is belangrijk voor zowel AIOS JGZ, praktijkopleider als organisatie, omdat het een basis creëert voor een goede werkrelatie. Allereerst is een startgesprek tussen praktijkopleider en AIOS JGZ van belang. Hierin kunnen wederzijdse verwachtingen, ervaring in het werkveld, manier van leren en wijze van feedback geven, (leer)doelen en afspraken rondom de begeleiding besproken worden. Wanneer er sprake is van een praktijkopleider op afstand, is het noodzakelijk dat ook afgesproken wordt hoe de supervisie in nabijheid vormgegeven kan worden. Het doel van het startgesprek is dat de AIOS JGZ en de praktijkopleider elkaar leren kennen en om eventuele specifieke wensen of behoeften te uiten voor de komende opleidingsperiode. Daarnaast raden we aan om tijdens een gesprek met de (team)manager afspraken te maken over werkdagen, spreekuren met eventuele blokkades, taken en verantwoordelijkheden voor de AIOS JGZ, balans tussen 'valuteerbare' arbeid en opleidingstijd, interessante projecten voor de AIOS JGZ en de rol in en inzetbaarheid voor het team. Zo kan een AIOS JGZ onder de verantwoordelijkheid van de supervisor/praktijkopleider contact hebben met bepaalde scholen of zelf de verantwoordelijkheid dragen voor deze scholen. Verder is een warme kennismaking met het team (assistentes, verpleegkundigen, collega-artsen, etc.) van belang om een ondersteunende opleidingsomgeving te creëren. Een rondleiding op de werkplek is daarbij essentieel. Een buddy op locatie, met ervaring in het werkveld en bekend op die specifieke werklocatie, is handig om de AIOS JGZ snel vertrouwd te laten raken in de organisatie en het team. Tevens is een AIOS-groep binnen de organisatie, een groep waarin AIOS van verschillende opleidingsprofielen in de gelegenheid worden gesteld om elkaar (digitaal) te ontmoeten, belangrijk om het leerklimaat van de instelling te beïnvloeden en 'het leren' meer in te bedden in de organisatie. Ook is het wenselijk dat de AIOS JGZ in deze eerste periode aansluit bij een bijeenkomst voor nieuwe werknemers binnen de organisatie.

Tot slot is het van belang dat de benodigde apparatuur op de eerste werkdag van de AIOS JGZ klaarliggen om opgehaald te worden. Hierbij valt te denken aan een laptop, mobiele telefoon en de benodigde medische apparatuur (bloeddrukmeter). Daarbij moeten ook de vereiste inloggegevens bekend zijn voor de laptop, het intranet, het digitale dossier, etc. Vergeet niet om een moment in te plannen waarop de AIOS JGZ wegwijs wordt gemaakt in het digitale dossier.

## STATION 1: OBSERVATIE

Station 1 betreft het observeren door de AIOS JGZ. De AIOS voert zelf geen handelingen uit, maar observeert de werkzaamheden van (verschillende) collega's. Zo is het bijvoorbeeld raadzaam om naast de consulten door jeugdartsen, ook standaard gezondheidsonderzoeken bij jeugdverpleegkundigen of doktersassistentes mee te kijken. Hierbij moet ook aandacht zijn voor de rol en uitvoering van screeningsinstrumenten (vragenlijsten) binnen de doelgroep 12+ jaar. Het is belangrijk dat de AIOS JGZ een beeld heeft van de consultvoering in het algemeen (periodiek geneeskundige onderzoek: PGO) en van een onderzoek op indicatie, met daarbij extra aandacht voor de communicatie met jongeren. De focus moet liggen op het lichamelijk onderzoek (interpretatie groei, bloeddruk meten, huid, houding) en op specifieke anamneses (ziekteverzuim, psychische noodsituaties zoals bij depressie/suïcidaliteit). Het advies aan de AIOS JGZ is om naast het observeren gedurende het spreekuur, daarbuiten verdieping te zoeken in de genoemde prioriteitsonderwerpen. Dit kan onder andere middels het maken van e-learnings of het lezen van richtlijnen. De praktijkopleider kan hierbij adviseren welke (delen van de) richtlijn of e-learning van belang is/zijn, waar die gevonden kunnen worden en hoe hierin verdere verdieping gezocht kan worden. Tot slot is het van belang dat er tijdens het spreekuur aandacht is voor de digitale dossiervoering. Vervolgens kan het digitale dossier verder verkend worden buiten de spreekuren om en kan de AIOS JGZ dit bij volgende stations zelf oppakken.

## STATION 2: DIRECTE SUPERVISIE

In station 2 zal de AIOS JGZ zelf handelingen uitvoeren onder directe supervisie. Dit betekent dat de praktijkopleider of supervisor aanwezig is in de spreekkamer en de handelingen van de AIOS JGZ observeert. De focus bij de supervisie zijn de uitvoering van de vaardigheden opgedaan bij station 1. Het gaat hierbij om het lichamelijk onderzoek (groei, bloeddruk, huid, houdingen de specifieke anamneses rondom ziekteverzuim en psychische noodsituaties (o.a. depressie/suïcidaliteit). De AIOS JGZ moet een inschatting leren maken van de veiligheid van de jongere en passend vervolgbeleid leren inzetten.

Op dit niveau wordt de AIOS JGZ voldoende bekwaam geacht om het digitaal dossier in hoofdlijnen te kunnen gebruiken. De AIOS JGZ kan in dit station oefenen met de anamnese: het stellen van vragen en het geven van adviezen. De supervisor kan de AIOS JGZ waar nodig ondersteunen bij specifieke vragen. Waar nodig kan verdere verdieping worden gezocht in de JGZ-richtlijnen aangaande de eerdergenoemde onderwerpen, eventueel in overleg met de praktijkopleider.

## STATION 3: INDIRECTE SUPERVISIE

Nu is de AIOS JGZ alleen in de spreekkamer en voert zelf het consult uit. De AIOS JGZ is bekwaam in het werken met het digitaal dossier en uitvoeren van het lichamelijk onderzoek (groei, bloeddruk, huid, houding). Tevens voelt de AIOS JGZ zich voldoende vertrouwd met het zelfstandig uitvoeren van specifieke anamneses rondom ziekteverzuim en psychische noodsituaties (o.a. depressie/suïcidaliteit). De supervisor is direct fysiek beschikbaar voor vragen en om mee te kijken als dat nodig is. Aan het einde van het consult/spreekuur wordt de anamnese doorgenomen door

AIOS JGZ en supervisor, waarbij de psychosociale anamnese (depressie, angst, ADHD, ALK, etc.), ziekteverzuim en communiceren met in het algemeen de onderwerpen met prioriteit zijn. Hierbij kan de supervisor/praktijkopleider adviseren om in de eigen opleidingstijd verdere verdieping te zoeken in deze onderwerpen, middels e-learnings, richtlijnen of onderwijsopdrachten. Vervolgens kunnen de ouders/jongeren zo nodig teruggebeld worden met adviezen en eventueel vervolgbeleid.

#### HET GESPREK

Wanneer er een overgang naar station 4, supervisie op afstand, op de planning staat, is het van belang dat er eerst een gesprek tussen AIOS JGZ en praktijkopleider gevoerd wordt. Hierin moet besproken worden of de AIOS JGZ zich bekwaam voelt om zelfstandig anamnese en onderzoek uit te voeren. Het is met name belangrijk dat de AIOS JGZ voldoende handvatten heeft om een risico-inschatting te maken van de veiligheid van de jongere. Aan de andere kant moet de praktijkopleider het vertrouwen hebben dat de AIOS JGZ deze vaardigheden in de spreekkamer toe kan passen en bij twijfel tijdig de supervisor/praktijkopleider om advies vraagt. Het gesprek is bedoeld om samen te bepalen of er doorgestoomd kan worden naar station 4 of dat er nog extra vaardigheden moeten worden verfijnd in station 3. Afspraken die moeten worden gemaakt in dit gesprek zijn op welk moment de AIOS JGZ uit het spreekuur voortkomende vragen kan stellen aan diens supervisor/praktijkopleider en welke situaties en onderwerpen te allen tijde besproken moeten worden met de begeleider. Dit gesprek kan ook gebruikt worden om samen terug te blikken op hoe de AIOS JGZ de inwerkprocedure tot nu toe heeft ervaren.

#### STATION 4: SUPERVISIE OP AFSTAND

Bij het laatste station van het inwerken voert de AIOS JGZ zelfstandig consulten uit. De AIOS JGZ is zodoende bekwaam in het afnemen van de anamnese, het uitvoeren van het beperkte onderzoek en het maken van een risico-inschatting van de veiligheid van de jongere. Ook voelt de AIOS JGZ zich bekwaam in het noteren van diens bevindingen in het digitale dossier. De supervisor is op afstand aanwezig en telefonisch goed bereikbaar of de AIOS JGZ kan de medische achterwacht van de organisatie benaderen. Belangrijk hierbij is dat elke werkdag bij de AIOS JGZ bekend is wie de supervisor is. Tijdens de supervisie staan de vragen van de AIOS JGZ centraal. Daarnaast is het goed om tijdens de supervisie verdieping te zoeken rondom ziekteverzuim: wat zijn de regels rondom ziekteverzuim, welke rol heeft de jeugdarts hierbij, welke spelers zijn er belangrijk in het netwerk bij een casus ziekteverzuim? Verdere focus ligt bij het vervolgbeleid met de regionale sociale kaart, het sociaal geneeskundig denken en het doornemen van een gehele anamnese. Aan de hand van vragen van de AIOS JGZ kan een verdieping plaatsvinden in de betreffende casuïstiek.

## CHECKLISTS

### PREBOARDING

- Matchingsgesprek met praktijkopleider en manager
- Informeren team over komst AIOS JGZ
- Planning maken voor eerste werkweek AIOS JGZ
- Blokkades zetten op spreekuren van de AIOS JGZ en supervisor

### LEEFTIJDSCATEGORIE 0-4 JAAR

- Start
  - o Startgesprek met praktijkopleider
  - o Planningsgesprek met (team)manager (en praktijkopleider)
  - o Kennismaking met team en organisatie
  - o Rondleiding en buddy werklocatie
  - o Ophalen apparatuur + inloggegevens
- Station 1: Observatie
  - o Focus op: digitaal dossier, lichamelijk onderzoek, VWO, vaccineren
  - o Prioriteitsonderwerpen: interpretatie groei, standaard lichamelijk onderzoek, vaccineren
  - o Begeleiding: AIOS JGZ observeert, supervisor voert uit
  - o Organisatorisch: AIOS JGZ boventallig, blokkades in spreekuur van supervisor
- Station 2: Directe supervisie
  - o Focus op: uitvoeren lichamelijk onderzoek, VWO, vaccineren
  - o Prioriteitsonderwerpen: inschatten veiligheid kind, interpretatie groei, standaard lichamelijk onderzoek (m.n. visus, hart, heupen), vaccineren
  - o Begeleiding: AIOS JGZ voert vaardigheden uit, supervisor kijkt direct toe, vult aan en is verantwoordelijk voor de anamnese
  - o Organisatorisch: AIOS JGZ boventallig, blokkades in spreekuur van supervisor
- Station 3: Indirecte supervisie
  - o Focus op: anamnese
  - o Prioriteitsonderwerpen: inschatten veiligheid kind, voeding, slapen, zindelijkheid
  - o Begeleiding: AIOS JGZ voert zelfstandig gehele consult uit, daarna kijkt supervisor mee
  - o Organisatorisch: Spreekuur met voldoende blokkades voor de AIOS JGZ, blokkades in spreekuur van supervisor. Aparte ruimte voor AIOS JGZ/supervisor wenselijk
- Gesprek
  - o Go-no go zelfstandig spreekuur draaien: AIOS JGZ bekwaam, praktijkopleider vertrouwen?
  - o Afspraken maken over supervisie op afstand
- Station 4: Supervisie op afstand
  - o Focus op: anamnese, sociaal-geneeskundig denken
  - o Prioriteitsonderwerpen: voortkomend uit vragen AIOS JGZ



- Begeleiding: AIOS JGZ voert spreekuur uit, supervisor (telefonisch) bereikbaar op dag van spreekuur
- Organisatorisch: AIOS JGZ spreekuur met blokkades, lijst met dagindeling supervisie, ruimte einde spreekuur supervisor voor begeleiding

#### LEEFTIJDSCATEGORIE 4-12 JAAR

- Start
  - Startgesprek met praktijkopleider
  - Planningsgesprek met (team)manager (en praktijkopleider): bespreek verantwoordelijkheden AIOS JGZ m.b.t. scholen
  - Kennismaking met team en organisatie
  - Rondleiding en buddy werklocatie
  - Ophalen apparatuur + inloggegevens
- Station 1: Observatie
  - Focus op: digitaal dossier, lichamelijk onderzoek, motorische ontwikkeling, vaccineren/maken vaccinatieplan
  - Prioriteitsonderwerpen: interpretatie groei en bloeddruk meten, gehoor en visus, onderzoek abdomen en houding, Baecke Fassaert Motoriektest (BFMT), consult ziekteverzuim
  - Begeleiding: AIOS JGZ observeert, supervisor voert uit
  - Organisatorisch: AIOS JGZ boventallig, blokkades in spreekuur van supervisor
- Station 2: Directe supervisie
  - Focus op: uitvoeren lichamelijk onderzoek en ontwikkelingsonderzoek, vaccineren/maken vaccinatieplan
  - Prioriteitsonderwerpen: inschatten veiligheid kind, interpretatie groei en bloeddruk meten, gehoor en visus, onderzoek abdomen en houding, BFMT
  - Begeleiding: AIOS JGZ voert vaardigheden uit, supervisor kijkt direct toe, vult aan en is verantwoordelijk voor de anamnese
  - Organisatorisch: AIOS JGZ boventallig, blokkades in spreekuur van supervisor
- Station 3: Indirecte supervisie
  - Focus op: anamnese
  - Prioriteitsonderwerpen: inschatten veiligheid kind, zindelijkheid, psychosociale anamnese, ziekteverzuim
  - Begeleiding: AIOS JGZ voert zelfstandig gehele consult uit, daarna kijkt supervisor mee
  - Organisatorisch: Spreekuur met voldoende blokkades voor de AIOS JGZ, blokkades in spreekuur van supervisor. Aparte ruimte voor AIOS JGZ/supervisor wenselijk
- Gesprek
  - Go-no go zelfstandig consulten doen: AIOS JGZ bekwaam, praktijkopleider vertrouwen?
  - Afspraken maken over supervisie op afstand
- Station 4: Supervisie op afstand



- Focus op: anamnese, sociaal-geneeskundige vaardigheden
- Prioriteitsonderwerpen: rol bij ziekteverzuim, sociale kaart, voortkomend uit vragen AIOS JGZ
- Begeleiding: AIOS JGZ voert spreekuur/consulten uit, supervisor (telefonisch) bereikbaar op dag van spreekuur
- Organisatorisch: AIOS JGZ spreekuur met blokkades, lijst met dagindeling supervisie, ruimte einde spreekuur/consult bij supervisor voor begeleiding

#### LEEFTIJDSCATEGORIE 12+ JAAR

- Start
  - Startgesprek met praktijkopleider
  - Planningsgesprek met (team)manager (en praktijkopleider): bespreek verantwoordelijkheden AIOS JGZ m.b.t. scholen
  - Kennismaking met team en organisatie
  - Rondleiding en buddy werklocatie
  - Ophalen apparatuur + inloggegevens
- Station 1: Observatie
  - Focus op: digitaal dossier, lichamelijk onderzoek, anamnese
  - Prioriteitsonderwerpen: interpretatie groei en bloeddruk meten, huid/nagels beoordelen, communiceren met jongeren, ziekteverzuim, psychische noodsituaties (o.a. depressie/suïcidaliteit)
  - Begeleiding: AIOS JGZ observeert, supervisor voert uit
  - Organisatorisch: AIOS JGZ boventallig, blokkades in spreekuur van supervisor
- Station 2: Directe supervisie
  - Focus op: uitvoeren lichamelijk onderzoek en anamnese
  - Prioriteitsonderwerpen: inschatten veiligheid jongere, interpretatie groei en bloeddruk meten, huid/nagels beoordelen, communiceren met jongeren, ziekteverzuim, psychische noodsituaties
  - Begeleiding: AIOS JGZ voert vaardigheden uit, supervisor kijkt direct toe en vult aan
  - Organisatorisch: AIOS JGZ boventallig, blokkades in spreekuur van supervisor
- Station 3: Indirecte supervisie
  - Focus op: anamnese
  - Prioriteitsonderwerpen: inschatten veiligheid jongere, communiceren met jongeren, psychosociale anamnese, ziekteverzuim
  - Begeleiding: AIOS JGZ voert zelfstandig gehele consult uit, daarna kijkt supervisor mee
  - Organisatorisch: Spreekuur met voldoende blokkades voor de AIOS JGZ, blokkades in spreekuur van supervisor. Aparte ruimte voor AIOS JGZ/supervisor wenselijk
- Gesprek
  - Go-no go zelfstandig consulten doen: AIOS JGZ bekwaam, praktijkopleider vertrouwen?
  - Afspraken maken over supervisie op afstand

- Station 4: Supervisie op afstand
  - o Focus op: anamnese, sociaal-geneeskundige vaardigheden
  - o Prioriteitsonderwerpen: rol bij ziekteverzuim, sociale kaart, voortkomend uit vragen AIOS JGZ
  - o Begeleiding: AIOS JGZ voert spreekuur/consulten uit, supervisor (telefonisch) bereikbaar op dag van spreekuur
  - o Organisatorisch: AIOS JGZ spreekuur met blokkades, lijst met dagindeling supervisie, ruimte einde spreekuur/consult bij supervisor voor begeleiding

## CONTACT

Voor vragen aangaande dit document, neem contact op met onderzoeksgroep RIPPLE van de NSPOH. Emailadres: [ripple@nspoh.nl](mailto:ripple@nspoh.nl).

## BRONNEN

18

1. NCJ, Landelijke werkgroep LPK. Landelijk Professioneel Kader (LPK). Beschikbaar via: [DEF-Landelijk-Professioneel-Kader-LPK-augustus-2022.pdf \(ncj.nl\)](#). Geraadpleegd op: 27-2-2024.
2. Benjamins SJ, Damen ML, van Stel HF. Feasibility and Impact of Doctor-Nurse Task Delegation in Preventive Child Health Care in the Netherlands, a Controlled Before-After Study. PLoS One. 2015 Oct 14;10(10).
3. Klingeman C, de Lange J. Leerwerkplaatsen in de zorg (Kenniskring Transitie in de Zorg, Trans.). Hogeschool Rotterdam 2008; 50
4. Dai G, de Meuse KP. A review of onboarding literature. Los Angeles: Lominger Limited, Inc.; 2007.
5. Sogeon, Informatie procedure matchingsgesprekken. Beschikbaar via: <https://www.artsmg.nl/informatie-procedure-matchingsgesprekken/>. Geraadpleegd op 27-2-2024