



# Samen delen, samen wijzer

Over kennis delen in de jeugdgezondheidszorg



**Beter voorkomen**  
Kwaliteitsprogramma preventie

# Samen delen, samen wijzer

## Over kennis delen in de jeugdgezondheidszorg

Tekst: Jaap Buitink

© 2008 Beter voorkomen.

Het landelijke programma Beter voorkomen geeft een impuls aan de kwaliteit van de publieke gezondheidszorg. Het wordt uitgevoerd door de VNG, GGD Nederland en ActiZ, organisatie van zorgondernemers, in opdracht van het ministerie van VWS en onder regie van ZonMw.

[www.betervoorkomen.nl](http://www.betervoorkomen.nl)

## INHOUD

**DIALOGOOG.** “Ja, daar moeten we nu echt eens iets aan gaan doen!”

**INLEIDING**

**HOOFDSTUK 1** Kennis delen vanuit professioneel perspectief

**HOOFDSTUK 2** Kennis delen binnen de organisatie vanuit management perspectief

**HOOFDSTUK 3** Kennis delen doe je samen: landelijk en lokaal

**HOOFDSTUK 4** Kennis halen: wie, wat, waar?

**GEÏNTERVIEWDE PERSONEN**

**GEBRUIKTE LITERATUUR**

### **Leeswijzer:**

Deze publicatie biedt informatie en tips over kennis delen in de jeugdgezondheidszorg. Er zijn veel voorbeelden van door ervaring en kennis in de praktijk opgestelde documenten, zoals een protocol, richtlijn of cursus; informatiebronnen – over welk thema dan ook – die veel kennis bevatten en het waard zijn om gedeeld te worden. Deze brochure is bedoeld voor professionals en managers werkzaam in de jeugdgezondheidszorg bij zorgorganisaties en GGD'en.

## **“Ja, daar moeten we nu echt eens iets aan gaan doen!”**

Dialogoog tussen Christiane, staffunctionaris, en Marijke, jeugdverpleegkundige, bij een organisatie voor jeugdgezondheidszorg.

**Christiane:** “Marijke, wat heb jij met het protocol ‘Overgewicht’ gedaan?”

**Marijke:** “Oh, die heb ik in de kast gelegd!”

**Christiane:** “Zul je dat nu wel doen? Je hebt er toch veel werk aan gehad! Zonde als je er niets mee doet”

**Marijke:** “Ja, dat is wel zo, maar ik heb het zo druk joh. En ik moet Wil ook nog vervangen”

**Christiane:** “Maar als je ziek wordt of met vakantie bent, weet dan iedereen waar je dat protocol hebt liggen? Er komen binnenkort weer een paar nieuwe collega’s bij en die zullen het ook interessant vinden.”

**Marijke:** “Ja, ja. Wat wil je dan dat ik doe? Moet ik het zelf kopiëren en uitdelen? Waarom hebben we nog geen systeem op intranet om het protocol op te zetten? Dan kan iedereen het zo vinden!”

**Christiane:** “Een goed idee! Ik zal Gert Jan, onze nieuwe automatiseerder, vragen daar wat voor te ontwikkelen.”

**Marijke:** “Prima. Dan kan iedereen de basale informatie bekijken en word ik niet meer om de haverklap gebeld, maar alleen voor specifieke problemen. Want ik vind het wel leuk om me daar mee bezig te houden.”

**Christiane:** “Ja, dat geldt voor meer collega’s. Maar de meeste collega’s hebben geen idee van wat iemand in een ander team voor speciale kennis en informatie in huis heeft. Ja, daar moeten we nu echt eens iets aan gaan doen!”

De Jeugdgezondheidszorg (JGZ) wordt actief, systematisch en gratis aangeboden aan de circa vier miljoen in Nederland levende kinderen van 0 tot 19 jaar. De meeste activiteiten worden aangeboden op het consultatiebureau en op school. Daarnaast biedt de jeugdgezondheidszorg ook preventieve activiteiten aan tijdens huisbezoeken, telefonisch advies, digitale vraagbaak of in de vorm van oudercursussen of voorlichtingsbijeenkomsten. Het aanbod van de JGZ is vastgelegd in het Basistakenpakket JGZ 0 – 19 jaar. Dit bestaat uit een uniform deel met activiteiten die aan elk kind in Nederland moeten worden aangeboden, en uit een maatwerkdeel waarin de gemeente een vrije keuze heeft in het aanbod.

Bron: [www.rivm.nl/jeugdgezondheid](http://www.rivm.nl/jeugdgezondheid)

## INLEIDING

### Werken in de jeugdgezondheidszorg is uitdagend

Iedere dag weer klaar staan om ouders en kinderen te ondersteunen en te begeleiden. Heel veel kinderen zien. Signaleren, helpen, adviseren, overleggen, verwijzen, rapporteren. De werkdruk is hoog en de druk vanuit de samenleving evenzo. Er moet hoge kwaliteit geleverd worden en iedereen moet geholpen worden. En dat alles aan de hand van de nieuwste theorieën, protocollen, methoden, etc.

### Werken in de jeugdgezondheidszorg is boeiend

Het dagelijkse werk levert een schat aan ervaringen en kennis op. De meeste en beste kennis rouleert onder de uitvoerende professionals. Wat doen al die jeugdverpleegkundigen, jeugdartsen, orthopedagogen of andere uitvoerenden en staffunctionarissen in de jeugdgezondheidszorg met hun kennis? Houden ze die voor zich zelf? Bergen ze die op in de kast? Of delen ze hun kennis bewust met collega's binnen en buiten het eigen team? Welke kennis is er bijvoorbeeld over 'overgewicht' al op papier of in de pc gezet? Er zijn ongetwijfeld ervaren professionals die daarover veel weten. Mogelijk zijn er al aansprekende cursussen voor ontwikkeld, praktische folders voor ouders over uitgewerkt, beleidsadviezen voor de gemeente opgesteld, of een lijst met handige literatuur en verwijfsadressen over verzameld. Weten we waar die informatie – binnen of buiten de eigen organisatie – aanwezig is? En is die informatie makkelijk toegankelijk?

Er wordt al veel kennis gedeeld. Heel veel zelfs. Maar hoe bewust en hoe efficiënt? Kennis is veel breder dan een protocol of richtlijn. Kennis zit veelal in de hoofden van de medewerkers; kennis is ook een lijst met informatieve websites of een notitie met verwijfsadressen. Maar ook een overzicht van relevante en leerzame casussen of een artikel van een ervaren jeugdarts.

#### Wat gebeurt er met kennis?

Wat doet de jeugdverpleegkundige met haar op schrift gestelde interessante casussen van risicogezinnen? En de jeugdarts die samen met een staffunctionaris een notitie heeft opgesteld over vroegsignalering in allochtone gezinnen? En wat gebeurt er als die verpleegkundige of die jeugdarts vertrekt? De vraagbaak die zij in hun eigen organisatie voor collega's zijn, bestaat dan plotseling niet meer. De informatie die zij al dan niet op papier hadden gezet, is alleen voor naaste collega's misschien nog na te slaan. En dus niet makkelijk (digitaal) op te zoeken door andere collega's, binnen of buiten de organisatie.

Als professionals met een hoofd, tas of usb-stick vol kennis langdurig uitvallen of vertrekken, verdwijnt er een schat aan ervaring en kennis uit de organisatie.

En kennis is kapitaal. Beter kennis delen voorkomt dat kennis ‘weglekt’ en verhoogt ook nog eens de kwaliteit van het werk. Maar minstens zo belangrijk is dat het de kwaliteit van de werkvreugde verhoogt.

De brancheorganisaties ActiZ en GGD Nederland willen stimuleren dat er bewuster en meer kennis wordt gedeeld in de jeugdgezondheidszorg. Met deze brochure leveren zij daar een bijdrage aan. Er bestaat heel veel kennis en informatie in de jeugdgezondheidszorg die beter en efficiënter benut kan worden.

In deze uitgave kijken we naar kennis delen tussen collega’s op de werkvloer vanuit een professioneel perspectief (hoofdstuk 1). Maar ook naar kennis delen binnen de organisatie, vanuit een perspectief van kennismanagement (hoofdstuk 2). Ook wordt ingegaan op het belang om kennis delen gezamenlijk te organiseren; landelijk en lokaal (hoofdstuk 3). Daarna volgt nog een overzicht van belangrijke instanties en webadressen (hoofdstuk 4).

Deze brochure is gebaseerd op gesprekken met professionals en staffunctionarissen in de jeugdgezondheidszorg, interviews en workshops. Ook is er gesproken met functionarissen van landelijke organisaties. De publicatie biedt geen stand-van-zaken op het gebied van kennisdelen. Daarvoor is het aantal gesprekken dat is gevoerd te klein. Ook zal de lezer misschien bepaalde zaken of inzichten missen. Doel van deze brochure is op de eerste plaats om kennis delen onder de aandacht van professionals en managers in de jeugdgezondheidszorg te brengen. En hen enthousiast te maken om het delen van kennis, binnen en buiten de organisatie, naar een hoger plan te tillen. Als deze publicatie aanleiding geeft om met elkaar daarover verder te denken en te discussiëren over de inhoud, dan is dat doel bereikt!

### **Meest gehoord**

**De meest gehoorde uitspraak op de werkvloer:** “Ik heb eigenlijk geen idee van wat collega’s in onze andere teams aan specifieke kennis in huis hebben. Ja, daar moeten we nu echt eens iets aan gaan doen!”

**En de op één na meest gehoorde uitspraak:** “Het zou echt leuk zijn als de kennis die we opbouwen wat meer zou worden gewaardeerd en zou worden benut.”

De teksten worden gearmd met tips vanuit het kennismanagement. Tips die voor professionals en organisaties die – hoe goed ze ook al kennis delen - gebruikt kunnen worden om zich aan te toetsen.

Kortom: wat gaat er goed en wat kan er beter met kennis delen? Weten we van elkaar wie welke bijzondere kennis heeft? Wordt kennisverwerving gewaardeerd? Hoe koppelen we kennis terug naar collega’s? Hoe en waar zoeken we kennis op? Hoe ontwikkelen en onderhouden we onze vakkennis, onze professionaliteit? En wat doet het management aan het ondersteunen en prikkelen van dat kennis delen? Laten we onze kennis maar delen!

# HOOFDSTUK 1

## KENNIS DELEN VANUIT PROFESSIONEEL PERSPECTIEF

Over googelen, regelcultuur, lerende professionals, vormen van kennis delen, beren op de weg en werkvreugde.

### Waar is ...?

'Die Jessica uit ons andere team, ja, waar is die te bereiken? Die heeft veel ervaring op gebied van 'contact maken met baby's'. En volgens mijn collega, heeft zij ook heel leuke tips opgeschreven. De secretaresse weet vast wel waar ze te bereiken is. Oh, telefooncentrale bezet. Nou ja, het komt de volgende keer wel, nu ontbreekt de tijd om het verder uit te zoeken. En anders verwijst ik die ouders toch naar internet...Even googelen gewoon.'

### 'Even googelen'?

Als professionals zich uitlaten over kennis en over kennis delen, dan denken ze niet aan het hoe, maar aan het wat. Zij zijn vooral geïnteresseerd in inhoud. Terecht, want als je dag vol afspraken zit met ouders, kinderen, leraren of leerlingen en met besprekingen over diezelfde doelgroepen, dan wil je vooral weten hoe je die ouders, kinderen, leraren of leerlingen beter kunt helpen bij hoofdluis of kindermishandeling. Dan heb je geen tijd of energie meer om je bezig te houden met de manier waarop die kennis beter binnen handbereik is te krijgen of beter gedeeld kan worden. Je kent vast wel een collega die toevallig nog een protocol overgewicht heeft liggen of een website kan noemen waar meer informatie is te verkrijgen. En als die collega er niet is, dan google je zelf toch gewoon even op internet?

'Even googelen'? Google biedt ruim 21.000 resultaten op 'protocol overgewicht'. Dan heb je wat te kiezen! Maar welke is voor jouw werk het beste? Dat heeft vast een andere collega al eens uitgezocht.... Of is er een protocol speciaal voor de JGZ ontwikkeld; hoe kunnen we die dan het beste implementeren? Hebben anderen daar al ervaring mee? Praktijkwerkers willen snel een antwoord op hun vraag. En niet te veel en te lang zoeken.

Nog een voorbeeld. Waar kan ik goede informatie voor ouders vinden over 'Spreken met baby's'? Google geeft 976.000 mogelijkheden. Of een protocol 'Stoppen met roken gericht op pubers': zo'n 25.000 mogelijkheden. Een beetje te veel van het goede!

### Wat is kennis?

Hoe bewust gaan professionals om met kennis? En wat is kennis? Je hebt kennis in de vorm van feiten en (inhoudelijke) informatie. Een door een professional ontwikkelde folder voor ouders van kinderen met overgewicht en een adreslijst met handige adressen op het gebied van overgewicht, zal nooit volledig zijn. Maar wel handig om, als je daar op wilt voortborduren, je voordeel mee te doen. Fijn dus als die kennis door iemand is

opgeschreven en digitaal is vastgelegd, zodanig dat anderen daar in kunnen delen. De vraag blijft: hoe en waar kunnen we die kennis het makkelijkste vinden?

Er is ook kennis die gekoppeld is aan 'doen'. Je kunt lezen hoe je een injectie moet geven, maar pas als je het zelf hebt gedaan, weet je pas echt hoe het moet. Dat heet 'leren'. Leren in de praktijk. Daar kunnen geen theorieën of feiten tegen op. Wel tips van collega's met meer ervaring. Wat zijn praktische tips als een kind tegenstribbelt of als een ouder te begaan is met een kind? Die tips hoeven niet gelijk in een protocol te worden uitgezet. Dat zijn leerervaringen die je toevalligervijs deelt. Bij de teambespreking of onder het koffiedrinken. En dat moet zo blijven. Informeel kennis delen blijft heel belangrijk.

### Leren van elkaar

Dorien: "Janny, heb je even?"

Janny: "Nee joh, ik heb nu echt geen tijd"

Dorien: "Ah, jammer. Ik wil even met je praten over Roos, dat meisje dat is overleden. Hoe pak ik dat aan met die ouders?"

Janny: "Er bestaat ergens een protocol 'Begeleiden ouders na overlijden kind".

Dorien: "Hoe kom ik daar aan? Maar trouwens, jij hebt daar ook meer ervaring mee en ik wil het even hebben over hun kwaadheid naar het ziekenhuis.

Misschien ben ik zelf ook wel kwaad"

Janny: "Oké, we gaan nū praten; ik bel naar mijn volgende afspraak dat ik wat later kom. Ik heb wel wat rek in mijn agenda vanmiddag".

### Regelcultuur

Er is de laatste tijd nogal wat kritiek op de 'regelcultuur'; om alles maar vast te leggen. Ex-verpleegkundige en huidig voorzitter van de raad van bestuur van een zorginstelling Jos Spätjens schrijft daarover in '**Elke klant is er één**': 'Een goed (financieel) beheer, controle en voldoen aan de eisen die onze overheid heeft verzonnen, lijken belangrijker te zijn (geworden) dan het creëren van een omgeving waar vaklieden (jullie) het beste van zichzelf kunnen laten zien om klanten te gerieven. Met andere woorden, het accent ligt verkeerd.' (pag. 25).

In zijn makkelijk leesbare uitgave zegt hij dat er iets mis is met hoe we leren van en met elkaar: 'Doordat we leren zoals we leren, ontbreekt het aan een sfeer waarin samen nieuwe dingen gecreëerd kunnen worden. Feitelijk kun je niet leren van en met elkaar in een omgeving die bol staat van regels, voorschriften en, protocollen. Immers, alles is al eens voorgedaan en voorgekauwd en je doet er goed aan je binnen die regelcultuur te gedragen. Dan slaag je, ben je een goede medewerker en val je vooral niet op.' (pag. 27).



### Over protocollen

Protocollen en andere werkwijzers zijn zeer nuttig. Maar verzuip niet in de stapels protocollen op je bureau, in je kast of op je pc. Weet ze makkelijk te vinden als je ze nodig hebt. En dan nog moet je protocollen aanpassen aan je eigen inzichten, aan die van je organisatie en last but not least aan die van de cliënt/patiënt.

Spätjens benadrukt dat 'vernieuwende organisaties in de zorg' medewerkers juist stimuleren om met eigen ideeën te komen: 'Daarachter gaat het idee schuil dat het juist in veel gevallen medewerkers zijn die de beste ideeën hebben over hoe de dienstverlening verbeterd kan worden en dat zij ook bij uitstek kunnen beoordelen welke dingen werken en welke niet.' (pag. 55 van 'Elke klant is er één').

### 'Lerende professional'

Een sterkere term voor 'vernieuwende organisaties' is 'lerende organisaties'. In lerende organisaties heb je ook 'lerende professionals'. Wat zijn dat? Dat zijn professionals die ogen en oren open houden om ervaringen, feiten of wat voor kennis dan ook op te nemen. Mensen die meer willen weten dan voor hun feitelijke functie wordt verwacht. Zij maken zich specifieke kennis eigen op één of enkele kennis- of aandachtsgebieden en delen de kennis die ze daarover verwerven graag met collega's.

Een lerende professional is ook een bewuste professional. Iemand die zich niet snel neerlegt bij het gegeven dat externe factoren, zoals werkdruk of regeldruk, je professionele werkinvulling bepalen. Iemand die zich niet op een dood spoor laat leiden, maar het initiatief in eigen hand houdt. Hij of zijn spreekt collega's aan op hun professionele verantwoordelijkheid, doet voorstellen voor verbeteringen, stelt maatschappelijke signalen aan de orde en draagt het vak met beroepstrots uit.

Een Amerikaanse professor, op werkbezoek in Nederland, merkte op dat hier weinig zelfbewustzijn bij professionals aanwezig is. "Wat jullie hier aan basiszorg te bieden hebben, daar kunnen we in de VS niet aan tippen. Jullie hebben hier een onterechte beroepsbescheidenheid!" Dat is naast alle kritiek die op de zorg wordt geuit en aandacht voor de dingen die beter kunnen, reëel: trots zijn op dat wat wel goed gaat. En dat is meer dan je soms denkt. Maar je actief met je beroep bezig houden, nog meer leren en dingen aan de orde stellen; dat is ook je professionele verantwoordelijkheid. Maar hebben we wel tijd voor zo'n actieve rol? Dat is vaak het probleem. Maar wat is dan je keuze? Waar haal jij je werkvreugde uit? Uit, zoals Spätjens in **Elke klant is er één** zegt, je binnen de regelcultuur te gedragen als 'goed medewerker'? Of zelf een eigen creatieve professionele leerroute uit te stippelen?

Kies je er voor om de status quo te handhaven, je werk als een leuk baantje te beschouwen en verder niet? Of wil je als lerende professional blijvend leren, je verder ontwikkelen? In het eerste geval ben je gewaarschuwd: stilstand is achteruitgang. In het tweede geval ben je ook gewaarschuwd: je zult genoeg beren op je weg tegenkomen.

Natuurlijk, zo makkelijk is die keuze niet, want de werkdruk is hoog. Maar bespreek de keuzemogelijkheden wel met collega's, in je team (bijvoorbeeld aan de hand van deze publicatie) of in functioneringsgesprekken. En ben je bewust van je keuzemogelijkheid.

### **'De zorg verbeteren? Begin (bij je)zelf!'**

Als je kiest om het heft in eigen hand te nemen, sta je vast niet alleen. Niet in eigen collegiale kring. Maar ook niet in bredere professionele kringen. V&VN, de beroepsvereniging voor Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland, AJN (Artsen Jeugdgezondheidszorg Nederland) en NVDA (Nederlandse Vereniging voor dokterassistenten) ondersteunen professionals in de jeugdgezondheidszorg. Een beetje professional sluit zich aan bij de beroepsvereniging. Al is het alleen maar om het platform om van te leren nog breder te maken.

Die V&VN heeft de uitgave 'Verbeter de zorg begin (bij je)zelf'\* uitgebracht. Daarin brengt zij een aantal vernieuwingen in de gezondheidszorg voor het voetlicht waarin verpleegkundigen een belangrijk aandeel hadden. Die voorbeelden gaan niet specifiek over de jeugdgezondheidszorg, maar laten wel zien hoe je door kennis te delen vernieuwingen kunt realiseren. Of zoals V&VN zelf zegt: 'Bouw verder op de ervaring van je collega's. En probeer waardevolle vernieuwingen ook in te passen binnen je eigen praktijk. De zorg verbeteren? Begin (bij je)zelf!'

### **Maar hoe?**

Prachtig natuurlijk; 'begin bij je zelf'. Maar hoe? Hoe verbeter je de zorg in het dagelijks werk als het gaat om het benutten en delen van kennis? Als professional heb je een taak- en/of functieomschrijving. In eerste instantie draagt de organisatie er zorg voor dat je die functie goed kunt uitoefenen. Dat je weet wat te doen, waar basale kennis ligt of is na te slaan, en met wie je samenwerkt.

In het volgende hoofdstuk gaan we in op de verantwoordelijkheden van het management en professionals samen bij kennis delen binnen organisaties. Je eigen verantwoordelijkheden om beter kennis te delen, liggen vooral op het terrein van je professionaliteit. Je goed op de hoogte stellen wat je in jouw functie allemaal tegen kunt komen en wat je daarvoor aan kennis bij je moet hebben of elders kunt vinden.

\* Zie [www.venvn.nl](http://www.venvn.nl) (kijk bij 'Actueel' en vervolgens onder 'Publicaties')

**Bewuster kennis delen**

Begin als professional zelf met bewuster naar kennis te kijken. Noteer voor je zelf altijd interessante, nieuwe feiten, ontwikkelingen, praktijkgevallen, adressen, etc. Selecteer daar regelmatig die kennis uit die ook interessant kan zijn voor collega's.

Maak (met elkaar!) een digitaal systeem waarbij je protocollen, artikelen en ook je eigen bestanden, duidelijk gerubriceerd, snel ter beschikking hebt.

"Daar heb ik de tijd niet voor!" Tel de tijd (en irritaties) eens op die jij en al je collega's kwijt zijn met alles zelf op te zoeken op het moment dat je het nodig hebt. En kijk ook naar het gemak en de kwaliteit die een gezamenlijk systeem oplevert.

Professionals die er voor kiezen om als 'lerende professional' door het werkzame leven te gaan, winnen uiteindelijk tijd en werkvreugde met efficiënt kennis te verwerken en kennis te delen. Tijd, omdat niet iedereen hetzelfde wiel aan het uitvinden is of dezelfde informatie aan het uit- of opzoeken is. Werkvreugde, omdat kennis delen met collega's, met samenwerkingspartners, met klanten, erkenning geeft. Als je accuraat kunt reageren op vragen van collega's en van klanten, als je op de hoogte bent waar je wat kunt vinden – want je hoeft niet alles zelf te kennen en te kunnen – en als je ook nog een bescheiden bijdrage levert om het systeem van kennisdeling te verbeteren, ja dan is dat werkvreugde. Alles weten over een waterwrat of krentenbaard (huidaan- doening) hoef je waarschijnlijk niet, maar weten waar essentiële informatie te vinden is, op het moment dat je het nodig hebt, is wel je verantwoordelijkheid: een protocol naslaan en/of iemand consulteren. En als jouw organisatie op de opmerking dat de meeste collega's veelal geen idee hebben van wat collega's in andere teams aan speciale kennis in huis hebben antwoordt met: "Ja, daar moeten we nu echt eens iets aan gaan doen!", dan is het mede jouw professionele 'plicht' om ze daar ook aan te houden en handreikingen te doen.

Natuurlijk is de organisatie, is het management, de hoofdverantwoordelijke om kennismangement op te pakken. Maar zonder prikkels van professionals zal het management blijven zeggen: "Ja, daar moeten we nu echt eens iets aan gaan doen!"

### **Wat kun je doen?**

- Nodig het management van je organisatie uit om de behoeften op het gebied van kennis verwerving en kennisdeling onder professionals te inventariseren.
- Nodig het management uit om iemand in de organisatie aan te stellen die verantwoordelijk wordt voor kennismanagement. Hij/zij stimuleert leidinggevend en professionals om kennis delen hoog op de agenda te houden.
- Nodig het management uit voorwaarden te creëren zodat jij en je collega's zich een speciaal kennisgebied eigen kunnen gaan maken, zodat je je professionaliteit verder kunt ontwikkelen.
- Nodig het management uit om een systeem op te zetten om kennis digitaal vast te leggen en makkelijk op te zoeken.

Kennis delen, in al zijn facetten is inherent aan je vak. Voor 'al die facetten' is overigens meer nodig dan deze brochure. Daarvoor moet de organisatie in ieder geval keuzes maken. En die 'organisatie' bestaat niet alleen uit het management, maar uit alle professionals, medewerkers, leidinggevend, staffunctionarissen, etc. samen! Daarover meer in het volgende hoofdstuk.

### **Vragen over professionaliteit**

Hier vind je een paar vragen die je regelmatig aan je zelf en aan je collega's kunt stellen. Vragen die je helpen bij je eigen professionaliteit stil te staan en die gaan over kennis delen in de ruimste zin van het woord.

1. Professionaliteit veronderstelt reflectie op het werk. Maar wisselen wij leerzame casussen uit en hoe bewaren we die om van te leren?
2. Hoe bewust en goed leggen we kennis vast in dossiers, interne rapportages, artikelen? Denk aan kennis vanuit scholing; kennis vanuit ervaring; kennis vanuit artikelen, websites, e.d.
3. Hoe bewust deel ik die kennis met collega's; individueel of in teamverband?
4. Nemen we als professionals zelf voldoende verantwoordelijkheid op het gebied van verbetering en inhoudelijke verantwoording van ons vak, onze professie?
5. Hoe willen we uiteindelijk als professional werken? En wat doen we aan het ontwikkelen van beroepstrots en carrièreperspectief?

## HOOFDSTUK 2

### KENNIS DELEN BINNEN DE ORGANISATIE VANUIT MANAGEMENTPERSPECTIEF

Over de waan van de dag, bewustzijn van kennis, kennismangement, inventariseren van kennisbehoeften, ketensamenwerking.

#### ‘De waan van de dag overheerst’

Citaten uit organisaties in de jeugdgezondheidszorg:

“Wat voor kennis we allemaal in huis hebben? Dat zou ik echt niet weten. Laat staan dat we weten hoe we die kennis goed zouden kunnen benutten”

“Leerpunten uit casusbesprekingen halen? Ja, dat doet elke professional voor zichzelf. We zouden een systematiek moeten hebben om leerpunten te benutten voor meer kwaliteit van werken en signalering voor beleid.”

“We hebben nog geen intranet. We wisselen nog veel uit op papier. Binnenkort wordt dat allemaal beter.”

“Natuurlijk delen we kennis in ons team. Maar nog onvoldoende gsystematiseerd of bewust. De waan van de dag overheerst”

“Er zijn genoeg mensen die zich een specifiek aandachtsgebied eigen hebben gemaakt. Maar we organiseren niet hoe die kennis beter te benutten.”

“Wij hebben een goed scholingsbeleid, geven mensen kansen, waarden professionaliteit, maar zetten dat nog niet om in kennismangement. Ja, daar zouden we nu eens wat aan moeten doen!”

#### Verbindend leiderschap

Managen in de jeugdgezondheidszorg is leuk en uitdagend. Er zijn veel nieuwe ontwikkelingen die een kans bieden tot kwaliteitsverbetering voor de zorg aan kinderen en jeugdigen. In het boekje **Elke klant is er één** pleit auteur Jos Spätjens er voor dat medewerkers meer de ruimte krijgen om hun ideeën te ventileren en te realiseren. Zij kunnen immers het beste oordelen wat er goed werkt in de praktijk. Daarvoor heb je, volgens hem, ‘verbindend leiderschap’ nodig; daarmee bedoelt hij ‘een stijl van leidinggeven waarbij leiders zich (weer) gaan verbinden met waar het eigenlijk om gaat, namelijk de inhoud van het werk (zorg/dienstverlening in ons geval) en de relatie met hun medewerkers.’ (pag. 57).

Kijken critici te eenzijdig naar het management? Managers reageren op deze kritiek: "Vaak zijn het de uitvoerenden zelf die het laten afweten als het gaat om wezenlijke vragen op het gebied van hun vak. Zij stellen zich terughoudend op bij nieuwe initiatieven of zijn te weinig strijdbaar als het om hun vak gaat" (aldus gehoord in de praktijk). De managers die dit zeggen hebben zeker een punt. Managers en leidinggevendenden staan voor de uitdaging om de juiste balans te vinden tussen de eisen van deze tijd en professionaliteit.

Eisen van deze tijd komen tot uiting in eisen van financiers, overheden of veranderende wet- en regelgeving. Binnen de organisatie leidt dat tot risico's op gebied van een zekere bureaucrativering, die op zijn beurt weer risico tot een deprofessionalisering met zich mee brengt. Signalen uit de zorg in zijn algemeenheid als zouden professionals zich te weinig als expert gewaardeerd voelen of waar professionals zich opgebrand voelen, omdat de verantwoordingsbureaucratie geen energie meer over laat voor professionele ontwikkeling, duiden daar op.

Alle hens aan dek! Zet (re-)professionalisering hoog op de agenda. Om de kwaliteit op de werkvloer te bewaken.

### **Bewust van kennisbehoeften**

In de meeste organisaties in de jeugdgezondheidszorg worden professionals gelukkig wel gezien als experts, waarin het management blijft investeren. Maar investeren ze ook in kennismanagement: hoe bewust en efficiënt gaan deze organisaties om met kennis? Zijn managers en professionals zich voldoende bewust welke kennisbehoeften er zijn? Bij organisaties ontbreekt nogal eens voldoende inzicht in, laat staan een heldere analyse van, welke kennis aanwezig is en welke men nog mist. Daardoor wordt kennis regelmatig onvoldoende benut en zelfs overbodig of ongestuurd organisaties ingepompt. Kennis neem je pas tot je als je er behoefte aan hebt, als je het nodig hebt in een praktijksituatie. Dan moet je er snel over kunnen beschikken!

### **Analyse van kennis delen**

Door het opnemen van kennismanagement in beleidsplannen gaan organisaties bewuster om met kennis en kennis delen. Middels kennismanagement wordt de kennis die dagelijks door de organisatie stroomt beheert. Dat beheren doe je door te inventariseren welke kennis er aanwezig is, welke kennis er nodig is en hoe kennis efficiënt gedeeld kan worden. Op basis van die inventarisatie en een daarop uitgewerkte analyse beheer en stimuleer je het efficiënt kennis delen in de praktijk. Kennismanagement heeft als gunstige bijwerking dat professionalisering alle aandacht krijgt!

Hier een aantal mogelijke vragen om tot een goede inventarisatie te komen.

1. Weten zorgverleners en de leiding wie welke specifieke kennis/ervaring in huis heeft en hoe dat wordt bijgehouden, bewaard en gedeeld?
2. Herkent en onderschrijft iedereen de noodzaak van kennismangement, c.q. bewuster kennis delen, om de kwaliteit en efficiency in het werk te verbeteren?
3. Wat zijn volgens medewerkers, staffunctionarissen en leidinggevenden knelpunten op het gebied van kennis delen en kennismangement?
4. Hoe worden deskundigheidsbevordering/scholing en leerzame casus-beschrijvingen ingezet om effectiever te kunnen werken?
5. Hoe wordt de kennisoverdracht die plaatsvindt in teambesprekingen, in intervisie, etc. en die interessant is voor meer collega's, nu signaleerd, opgepakt, bewaard en toegankelijk gemaakt?
6. Nemen professionals voldoende verantwoordelijkheid om vanuit hun professionaliteit bijdragen te leveren voor instellingsbeleid, overheidsbeleid en eigen professie?
7. Ondersteunen leidinggevenden de professionaliteit - kennisverrijking en kennisdeling – met goede voorwaardenscheppende maatregelen (o.a. ICT), zodat zorgverleners erkenning krijgen voor hun leerbereidheid?

Organisaties die serieus aan de slag willen met kennismangement kunnen een quick scan onder uitvoerders en managers (laten) doen. Daarin kunnen ook de bovengenoemde vragen aan de orde komen.

'Kennismangement' biedt organisaties en professionals handvatten om beter en efficiënter met kennis en situaties om te gaan en daarvan te leren. Kennismangement heeft betrekking op alle 'kennisprocessen', c.q. bedrijfssonderdelen waar kennis een rol speelt. Bijvoorbeeld overleg over casuïstiek, registratie, deskundigheidsbevordering, coaching, interne en externe communicatie etc. Het verbinden van deze processen middels kennismangement levert meer efficiency, kwaliteit en werkplezier op.

"Maar we doen toch ook al aan kwaliteitszorg!" Inderdaad, maar veel organisaties hebben kennismangement nog niet als expliciet onderdeel van kwaliteitszorg be-

noemd. Het verdient aanbeveling dat wel te doen. In de ogen van professionals biedt kwaliteitszorg onvoldoende houvast en ondersteuning voor het creatieve, professionele, inhoudelijk werk. Kwaliteitszorg wordt daarom nog effectiever als het expliciet is verbonden met kennismanagement. Dat biedt meer uitzicht op een ook voor de professionals nuttige kwaliteitszorg. Zodat ook zij de meerwaarde van kwaliteitszorg gaan ervaren. Kennismanagement gaat leven door de cultuur en houding binnen de organisatie en de afdelingen ten aanzien van kennis delen te veranderen. Door als management enthousiaste kenniseigenaren te motiveren, hen belangstellend te volgen en de erkenning en waardering te geven die ze als experts verdienen. Maar professionals moeten dat ook zelf (meer) afdwingen door hun rol als expert (meer) inhoud te geven en beter te profileren; intern en extern.

### **Portefeuillehouder kennismanagement**

Het is belangrijk om expliciet iemand te benoemen die kennismanagement in zijn of haar portefeuille heeft. Door iemand daar expliciet verantwoordelijk voor te maken, zorgt de organisatie er voor dat kennis delen structureel de aandacht krijgt die het verdient.

Een portefeuillehouder kennismanagement, zoals we die hier maar even noemen, wordt de spil op gebied van kennismanagement. Hij of zij zorgt dat er een inventarisatie van kennisstromen komt, dat kennis voortaan bewust en goed wordt opgeslagen en makkelijk benut kan worden. Dat het (bij- en na-) scholingsbeleid en intervisie wordt afgestemd op werkelijke behoeftes.

Dat dossiervorming meer aandacht krijgt in het kader van kennisdeling. Dat bekend is welke specifieke kennis bij samenwerkingspartners gehaald kan worden en v.v. En vooral dat professionals – als kenniseigenaar - zelf bewuster kennis vergaren en kennis delen. Dat biedt iedereen meerwaarde.

### **Wat levert het op?**

Wat kan er uit een inventarisatie of quick scan 'kennismanagement' binnen een organisatie komen? Onderstaand wat ingekorte voorbeelden uit de praktijk.

#### **Dossiervoering**

Een goede dossiervoering, gericht op kennis delen, krijgt op dit moment onvoldoende aandacht. Zeker bij bijzondere leerzame casuïstiek. Daarmee wordt een zeer belangrijke bron om van te leren onvoldoende benut.

#### **Deskundigheidsbevordering / vakliteratuur**

Het beleid op het gebied van deskundigheidsbevordering/scholing is te weinig maatwerkgericht. Dit beleid kan beter worden gekoppeld aan het aanstellen van 'kenniseigenaren', die verantwoordelijk worden voor kennisgebieden. Eventueel kunnen zij de verantwoordelijkheid krijgen over een eigen budget op hun gebied.

Dat geldt hetzelfde voor vakliteratuur, ook die kan worden gekoppeld aan de kennisge-



bieden. Op korte termijn kan echter al worden begonnen met de inventarisatie wat de behoeftes zijn op gebied van vakliteratuur, wat er werkelijk aan vakliteratuur aanwezig is en deze inventarisatie op intranet te plaatsen.

### **Kenniseigenaren of aandachtsfunctionarissen:**

Algemeen wordt geoordeeld dat de binnen de organisatie bestaande kennis onvoldoende wordt benut. En ook dat het zonde is als al deze kennis verdwijnt als de professional vertrekt. Daarom wordt voorgesteld met kenniseigenaren te gaan werken. Bijkomend voordeel voor de professionals is dat zij zich op dit gebied ontwikkelen en specialiseren voor hun beroepskwalificatie en loopbaanperspectief.

### **Professionalisering:**

In het algemeen concluderen de geïnterviewden in een quick scan dat de organisatie weinig bewust werkt aan het bevorderen van kennisontwikkeling en kennisdeling. In ieder geval 'onvoldoende gestructureerd' en, 'onvoldoende doordacht'. Wijzend op de eigen verantwoordelijkheid van de professional, reageren professionals dat enerzijds de faciliteiten, en anderzijds vooral de tijd, hen ontbreekt om hierin actiever te zijn. Een professional: 'De organisatie formuleert wel heel actief allerlei nieuwe prioriteiten, maar dan moet er ook een goed ondersteunend en faciliterend beleid aanwezig zijn'.

#### **Aan de slag**

Het is belangrijk om de uitkomsten van een inventarisatie of quick scan duidelijk te communiceren binnen de organisatie en op basis van de uitkomsten een werk- en implementatieplan op te stellen.

Invoeren van kennismangement vergt een lange adem, maar levert veel informatie, werkvreugde en efficiency op.

### **Kennis delen met samenwerkingspartners**

Organisaties profileren hun kennis naar buiten vaak nauwelijks. Als je aan je samenwerkingspartners duidelijker kunt laten zien welke expertise je in huis hebt, wie op welk terrein specifieke kennis kan bieden, dan is dat uiteraard prima public relations voor je organisatie.

#### **Wie doet wat?**

"Als ik me wil oriënteren op overgewicht bij kinderen, dan stuit ik op het feit dat elke organisatie in de jeugdgezondheidszorg een eigen aanpak heeft uitgezet. Dat ouders dus vanuit verschillende hoeken andere geluiden horen."

Met andere sectoren wordt er ook nog weinig aan kennisdeling gedaan. In de ketenzorg met bijvoorbeeld scholen, huisartsen, thuiszorg, maatschappelijk werk, geestelijke gezondheidszorg in de eigen regio zou veel meer relevante kennis kunnen worden uitgewisseld.

“Er is intern al onvoldoende bekend wat er aan kennis in huis is. Laat staan dat we dat weten van andere organisaties”. Factoren als werkdruk en te weinig actief (PR-)beleid op dit terrein lijken de oorzaken te zijn van het laten liggen van kansen.

Uiteraard zijn er genoeg voorbeelden waaruit blijkt dat er wel goed wordt samengewerkt. Op casuïstiekniveau werken bijvoorbeeld peuterspeelzalen, consultatiebureaus en kinderdagverblijven op veel plaatsen al goed samen. Ook basisscholen worden daar bij betrokken. Maar ook dan blijft het de vraag of de uit de samenwerking verkregen kennis ook voldoende wordt bewaard en gedeeld. Of en hoe er wordt geleerd van fouten. En hoe de kennis bijdraagt aan nieuw beleid.

### **Van kennis delen worden meerdere partijen beter**

Een betere reclame dan het beschikbaar stellen van relevante kennis is eigenlijk niet denkbaar. Breng andere jeugdgezondheidszorg organisaties en relevante samenwerkingspartners na uw interne inventarisatie van alle kennisgebieden op de hoogte van de aanwezige kennis. En hoe ze daar op welke manier gebruik van kunnen maken.

Als uw organisatie bijvoorbeeld het kennisgebied ‘overgewicht’ heeft uitgewerkt in een interne richtlijn voor professionals, een folder voor ouders en een overzicht van relevante adressen of literatuur, dan is het belangrijk die kennis te delen met andere organisaties in uw regio, zoals scholen, huisartsen, GGZ, etc. Vraag hen daarbij overigens wel om beschikbare kennis en expertise op dit kennisgebied bij hen eveneens beschikbaar te stellen.

## Belangrijke functies in het kennismanagement

### Kenniseigenaar

Een professional als kenniseigenaar is verantwoordelijk voor het verzamelen en up to date houden van de informatie/kennis van een specifiek kennisgebied (zoals het verzamelen van relevante vakliteratuur, verwijzingen naar links op internet, leerzame casussen, aanbevelingen voor scholing, selecteren van protocollen, sociale kaart op dit thema, etc.).

Kerntaak: Proactief en reactief kennis delen met uitvoerders.

Doel: het begrijpelijk ordenen en aanbieden van kennis, zodat collega's daar waar nodig gebruik van kunnen maken.

Voorbeelden van kennisgebieden: huiselijk geweld, astmazorg 0-4 jarigen, dyslexie, jonge risicokinderen, voeding bij peuters, overgewicht, diabetes, kindermishandeling, seksuele ontwikkeling, slaapproblemen, etc.

### Portefeuillehouder kennismanagement

De portefeuillehouder kennismanagement (manager of stafffunctionaris, al dan niet functionerend binnen het kader van kwaliteitszorg) is verantwoordelijk voor het inrichten en faciliteren (ICT) van een kennisvriendelijke lerende organisatie en bewaakt dat kennismanagement – kennis delen en aandacht voor professionaliteit - binnen de organisatie prioriteit houdt. Hij/zij bewaakt afspraken van werkplannen van kennismanagement en coacht de (overige) managers/leidinggevenden, zodat het goede kennismanagers worden.

### Kennismanager

De kennismanager – bijvoorbeeld een leidinggevende, stafffunctionaris of eventueel een kenniseigenaar - coacht uitvoerende professionals op hun werk- en kennisprocessen en persoonlijke ontwikkeling aan de hand van o.a. rapportages, e.d. Hij/zij stimuleert vooral dat professionals blijven kennisdelen, hun professionaliteit en daarin leren prioriteit geven en zich niet verliezen in teveel aandacht voor organisatorische zaken.

### Werkgroep Kennismanagement (breed samengesteld)

Taken:

- a. opstellen van een implementatie- en actieplan aan de hand van inventarisatie en voorstellen;
- b. begeleiden en coördineren van de implementatie;
- c. het evalueren van het implementatieproces;
- d. jaarlijks opstellen van een (geactualiseerd) plan kennismanagement;
- e. het enthousiasmeren en betrekken van collega's op gebied van kennismanagement: verschaffen informatie, organiseren van workshops, etc.

## HOOFDSTUK 3

### KENNIS DELEN DOE JE SAMEN: LANDELIJK EN LOKAAL

Over landelijke kennis, jeugdinterventies, kennismakelaar, meer benutten van aanwezige kennis, professionalisering, signalen en vragen uit het werkveld.

#### Het werkveld over landelijk kennis delen

“Instellingen doen niet altijd enthousiast mee aan het delen van kennis.”

“Nog geen 30% van onze professionals is bekend met wat er landelijk allemaal aan kennis is te verkrijgen. Er wordt weinig gebruik van gemaakt.”

“Een manager was voor een medewerker op zoek naar informatie over het voorkomen van wiegendood. Ze kwam bij mij, ik wist dat daar ergens informatie over was. Als je eenmaal gaat zoeken op internet, dan ben je wel even bezig. Het zou allemaal veel efficiënter en gebruiksvriendelijker kunnen.”

“Het verschil tussen instanties als het NJi en het RIVM is niet duidelijk. Het zou eigenlijk één instantie moeten zijn. Landelijke instanties zouden één makkelijke ingang naar één databank moeten hebben voor het vinden van inhoudelijke informatie over de JGZ. Er zou meer structuur aangebracht moeten worden in de kennisoverdracht op landelijk niveau.”

De belangrijkste kennisinstituten op gebied van de jeugdgezondheidszorg zijn:

- ZonMw
- het Nederlands Jeugdinstituut (Nji)
- het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM)/Centrum Jeugdgezondheid.

**ZonMw**, het **Nji** en het **RIVM** werken nauw samen in het kader van het kennisprogramma Zorg voor Jeugd. Het doel van deze samenwerking is om professionals in de jeugdsector te voorzien van kennis over richtlijnen, instrumenten en interventies.

Het programma Zorg voor Jeugd focust op het ontwikkelen van kennis over het bevorderen van psychische en sociale ontwikkeling van jeugd en het tegengaan of opheffen van bedreigingen ervan - inclusief preventie - en loopt van 2006 – 2014.

ZonMw is de Nederlandse organisatie voor gezondheidsonderzoek en zorginnovatie. ZonMW stimuleert en financiert onderzoek, ontwikkeling en implementatie. ZonMW staat voor kennisvermeerdering, kwaliteit en vernieuwing in het gezondheidsonderzoek en de zorg. De kennisinstellingen NJi en RIVM/Centrum Jeugdgezondheid hebben veel contact met het uitvoerend werk binnen organisaties voor JGZ. De instellingen willen dat contact intensiveren, omdat nog te weinig professionals en leidinggevenden uit het werkveld gebruik maken van de kennis die landelijk wordt ontwikkeld en aangeboden. Via marktonderzoeken en registratie krijgen de instellingen steeds beter inzicht in hoe landelijke kennis wordt benut.

Het NJi richt zich op het brede terrein van jeugdgezondheidszorg, jeugdzorg en jeugd welzijn, terwijl het RIVM/Centrum Jeugdgezondheid zich vooral richt op jeugdgezondheid. Voor de jeugdgezondheidszorg werken de instellingen intensief samen. Onder andere met een databank Jeugdinterventies, die informatie biedt over (de effectiviteit van) interventies die dienst- en hulpverleners gebruiken bij kinderen en jongeren.

Het **Nederlands Jeugdinstituut** (Nji) heeft als doel: het bevorderen van de lichamelijke, cognitieve, psychische en sociale ontwikkeling van kinderen en jongeren én van de sociale en pedagogische kwaliteit van de wereld waarin zij leven. Daartoe wil het NJi samen met professionals en beleidsmakers de zorg- en dienstverlening aan kinderen, jongeren en hun opvoeders beter en doelmatiger maken.

Belangrijk voor de jeugdgezondheidszorg in Nederland zijn:

1. Nji-Kenniscentrum: kennis verzamelen, valideren, verrijken en verspreiden;
2. Nji-Praktijkontwikkeling: onderzoek, advies, ondersteuning, opleiding en training.

Informatie: [www.nji.nl](http://www.nji.nl). Het NJi onderhoudt o.a. de databank Jeugdinterventies: [www.jeugdinterventies.nl](http://www.jeugdinterventies.nl).

## Kennismakelaar

Beide instellingen zetten zich in voor meer samenwerking en afstemming op landelijk niveau. Mogelijk leidt dit tot één structuur voor kennisuitwisseling. Belangrijk doel is dat professionals lokaal en regionaal op een gebruiksvriendelijke manier aan (landelijk ontwikkelde of gebundelde) kennis kunnen komen. Een ander streven is één implementatiestructuur voor projecten, richtlijnen en andere landelijk ontwikkelde kennis. In de optiek van de twee instellingen is het daarom belangrijk als JGZ-organisaties één contactpersoon of 'kennismakelaar' zouden hebben. Instellingen zijn er verantwoordelijk voor om de behoefte aan kennis binnen hun eigen organisatie te inventariseren. En vervolgens naar hun professionals aan te geven in welke behoefte de landelijke instellingen voorzien.

De kennisinstituten benadrukken dat er al veel kennis wordt uitgewisseld: in lokale teamoverleggen, regionale vergaderingen, scholingsbijeenkomsten op provinciaal of landelijk niveau. Feit is wel dat dit hoofdzakelijk informeel gebeurt en nog te weinig gestructureerd, waardoor interessante kennis nu te weinig beschikbaar is voor derden.

Het **Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM)** is het onderzoeksinstituut van de overheid op het gebied van volksgezondheid en milieu. Het RIVM verricht niet alleen zelf onderzoek, maar verzamelt ook wereldwijd kennis en past die kennis toe. Het RIVM brengt jaarlijks een groot aantal rapporten en adviezen uit. Het RIVM/Centrum Jeugdgezondheid biedt kennis, met o.a. een bibliotheek, over jeugdgezondheid.

Professionals in de jeugdgezondheidszorg kunnen op de website informatie vinden over de inhoud en uitvoering van het Basistakenpakket JGZ en er is gelegenheid om vragen digitaal aan het centrum voor te leggen. Vier keer per jaar verschijnt een digitale nieuwsbrief van het Centrum Jeugdgezondheid. Informatie: [www.rivm.nl/jeugdgezondheid](http://www.rivm.nl/jeugdgezondheid).

### Professionalisering

Het NJI en het RIVM/Centrum Jeugdgezondheid onderschrijven de noodzaak van het versterken van de professionalisering. Daarom doen ze er alles aan om hun aanbod van kennis beter te profileren. Ze zijn bereikbaar voor vragen uit de praktijk, bieden scholing en presentaties aan (zoals over zorgcoördinatie vanuit de JGZ) en beschikken over veel informatie. Zij inventariseren best practises, ontwikkelen themadossiers, richtlijnen, organiseren congressen en stimuleren kennisuitwisseling en kennismangement. De betreffende websites geven meer informatie over wat er allemaal te halen is bij deze instituten.

#### 'Kennis delen begint bij jezelf'

'Als professional in de jeugdgezondheidszorg lees je de vakliteratuur (bijvoorbeeld het tijdschrift JGZ) en ga je op zoek naar de meest recente kennis voor je professionele handelen. Je gebruikt de landelijk vastgestelde richtlijnen en evidence-based interventies. Je verstrekt informatie aan kinderen en aan ouders op basis van bewezen effectieve kernboodschappen. Je bent lid van de beroepsvereniging en je denkt mee over vernieuwingen in de jeugdgezondheidszorg op organisatie-, lokaal- of landelijk niveau. Als je binnen je organisatie een vernieuwing wilt invoeren, dan weet je waar je kunt nagaan of collega-organisaties daarover al kennis hebben verzameld. Als die kennis er niet is, weet je onderzoekers te vinden die met jou de vernieuwing willen onderzoeken.

Je onderzoeksresultaten deel je met collega's op organisatie, lokaal- en landelijk niveau. Ik beseft dat deze situatie nog geen realiteit is maar het geeft wat mij betreft wel het ambitieniveau aan.'

Marga Beckers, adviseur bij het RIVM/Centrum Jeugdgezondheid.

### Kansen of verplichtingen?

De jeugdgezondheidszorg staat voor grote uitdagingen de komende jaren. De komst van Centra voor Jeugd en Gezin maakt de noodzaak om beter kennis te delen alleen maar groter.

Kijk bijvoorbeeld naar actuele en gemeenschappelijke thema's in de JGZ als overgewicht, diabetes, kindermishandeling, depressie of alcohol. Professionals hebben al heel veel ervaring en kennis over deze thema's. Landelijke databanken hebben eveneens al de nodige protocollen en andere werkwijzers of informatie over deze thema's verzameld en ter beschikking. Toch kun je voorspellen dat er de komende jaren op allerlei niveaus werkoverleggen zullen gaan plaatsvinden, waarin wielen opnieuw uitgevonden zullen worden: nieuwe notities, protocollen of werkwijzers, waaraan anderen ook al tijd hebben besteed. Het is uiteraard prima dat professionals en organisaties voor JGZ met die thema's aan de slag gaan. Maar het is weinig efficiënt als daar onnodig, dubbel werk en tijd aan wordt besteed.

Daarom is het aan te bevelen dat organisaties in de JGZ kennismanagement invoeren en (minimaal) op de belangrijkste thema's 'kenniseigenaren' aanstellen (zie hoofdstuk 2). Die kenniseigenaren, uitvoerend professionals (!), zijn voor wat betreft hun kennisgebied of thema de spil in de organisatie: bij hen moet je zijn voor de laatste informatie over protocollen, adressen, etc. Zij zoeken contact met landelijke kennisinstellingen en collega-kenniseigenaren op hetzelfde thema bij andere organisaties. Zij weten dan ook welke ontwikkelingen er op het betreffende thema elders en in de regio plaatsvinden. En zij zorgen dat de juiste informatie gedoseerd wordt verspreid onder collega's en externe organisaties. Zodat collega's op datzelfde thema niet ook nog eens gaan zitten googelen. Dat vraagt om een tijdsinvestering. Maar wel een leuke en verantwoorde!

### **Wat doet een kenniseigenaar?**

Een kenniseigenaar op bijvoorbeeld het thema 'overgewicht' kan het volgende plan opzetten:

- Verzamelen van de meest basale informatie/kennis/protocollen/casussen/ adressen: binnen eigen organisatie, regionaal en landelijk.
- Digitaal vastleggen van alle gegevens en/of verwijzingen waar wat te halen is in een databank (zo mogelijk op intranet).
- Vakliteratuur lezen, websites opzoeken, landelijke databanken napluizen en eigen databank actualiseren.
- Eventueel gerichte scholing volgen.
- Contact leggen en kennis delen met collega kenniseigenaren op hetzelfde thema bij andere organisaties voor JGZ; zowel regionaal, provinciaal als landelijk\*.
- Eigen databank actualiseren met speciale aandacht voor het maken van een duidelijke sociale kaart voor collega's (binnen eigen organisatie en bij samenwerkingspartners).
- Professionals in- en extern er op wijzen welke informatie en kennis aanwezig is (PR).
- Verantwoordelijk zijn voor kennis delen, scholing en verdieping op het thema binnen de organisatie en collega's vragen om aanvullende informatie en leerzame casussen over dit thema.

\* Hoe kunnen kenniseigenaren van verschillende organisaties elkaar vinden? Uiteraard via scholingsprogramma's, maar ook door bijv. een landelijke kennisgroep te organiseren, waarin digitaal kennis wordt gedeeld en bediscussieerd. Kijk voor een vergelijkbaar initiatief in het maatschappelijk werk eens op [www.casusconsult.nl](http://www.casusconsult.nl). Daar kan een eigen homepage en ingang voor de JGZ gestart worden.



## HOOFDSTUK 4

### KENNIS HALEN: WIE, WAT, WAAR?

In dit hoofdstuk staat een overzicht van interessante websites waar heel wat kennis is te halen of die op een andere manier bijdragen aan de kennisontwikkeling van de sector. Het overzicht is niet bedoeld als compleet overzicht. Het internet groeit dagelijks verder uit. Beschouw de genoemde websites als tips voor een eerste oriëntatie.

Betrouwbare kennis is te vinden bij:

- Overheden: rijk, provincie en gemeente
- Kennisinstituten: ZonMw, NJi, RIVM/Centrum jeugdgezondheid
- Gezondheid Bevorderende Instituten (GBI's)
- Beroepsorganisaties (AJN en V&VN)
- Overige organisaties waaronder Hogescholen en universiteiten
- Brancheorganisaties MOgroep, GGD Nederland en ActiZ

### 1. Overheden

**Programmaministerie Jeugd en Gezin: [www.jeugdengezin.nl](http://www.jeugdengezin.nl).**

Deze website bevat actuele informatie over het regelingsbeleid, de belangrijkste dossiers van het programma ministerie en heeft doorlinkmogelijkheden naar de andere ministeries die bij het jeugdbeleid betrokken zijn.

**Programmaministerie Jeugd en Gezin (samen met VNG): [www.invoeringcjpg.nl](http://www.invoeringcjpg.nl).**

Dit is een samenwerkingsverband van het programmaministerie en de Vereniging Nederlandse Gemeenten, uitwerking van het bestuursakkoord 'Samen aan de slag', van 4 juni 2007. Deze website bevat handreikingen voor gemeenten, o.a. een gereed-schapskist voor de invoering van een Centrum Jeugd en Gezin (CJG).

**Inter Provinciaal Overleg (IPO): [www.ipo.nl](http://www.ipo.nl).**

Het Interprovinciaal Overleg (IPO) vertegenwoordigt de Nederlandse provincies. Het IPO is actief op dezelfde terreinen als de provincies: milieu, landelijk gebied, sociaal beleid, ruimtelijke ontwikkeling, wonen, cultuur, water, veiligheid en handhaving, economie en mobiliteit. De provincie financiert tevens de jeugdzorg.

**Vereniging Nederlandse gemeenten: [www.vng.nl](http://www.vng.nl)**

Onder het beleidsveld 'jeugd, sport en onderwijs' is informatie te vinden van jeugd-gezondheidszorg, voortijdig schoolverlaten tot impuls brede scholen, sport en cultuur.

## 2. Kennisinstituten

### Kennisprogramma jeugd

ZonMw, NJI en RIVM/Centrum Jeugdgezondheid maken onderdeel uit van het door het programmaministerie voor Jeugd en Gezin opgezette 'kennisprogramma jeugd'. Het doel is professionals in de jeugdsector te voorzien van kennis over richtlijnen, instrumenten en interventies.

### ZonMW programma Zorg voor jeugd: [www.zonmw.nl/jeugd](http://www.zonmw.nl/jeugd)

ZonMW is de Nederlandse organisatie voor gezondheidsonderzoek en zorginnovatie. ZonMW stimuleert en financiert onderzoek, ontwikkeling en implementatie. ZonMW staat voor kennisvermeerdering, kwaliteit en vernieuwing in het gezondheidsonderzoek en de zorg. Opdrachtgever voor het programma Jeugd is het programmaministerie Jeugd en Gezin.

### Nederlands Jeugd Instituut: [www.nji.nl](http://www.nji.nl)

Het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) maakt samen met professionals en beleidsmakers de zorg- en dienstverlening aan kinderen, jongeren en hun opvoeders beter en doelmatiger. O.a. met:

- NJI-Kenniscentrum: kennis verzamelen, valideren, verrijken en verspreiden;
- NJI-Praktijkontwikkeling: onderzoek, advies, ondersteuning, opleiding en training;
- NJI-Infolijn, waar elke professional zijn vraag digitaal, telefonisch of per post kan stellen.

### Het NJI heeft verschillende websites

- [www.opvoedingsondersteuning.info](http://www.opvoedingsondersteuning.info), een infobank voor opvoedingsondersteuning
- [www.voorzorg.info](http://www.voorzorg.info), voor ondersteuning bij zwangerschap en opvoeding,
- [www.triplep-nederland.nl](http://www.triplep-nederland.nl), over het programma Triple P waarin ouders positief leren opvoeden,
- [www.opvoedenenzo.nl](http://www.opvoedenenzo.nl), over de oudercursus 'Opvoeden & zo' voor alledaagse opvoedingsproblemen
- [www.jeugdinterventies.nl](http://www.jeugdinterventies.nl), de databank 'Effectieve interventies' met informatie over (de effectiviteit van) interventies die dienst- en hulpverleners gebruiken bij kinderen en jongeren (tot 23 jaar), hun opvoeders en opvoedingsomgeving. Er zijn achttien bewezen effectieve interventies op het gebied van opgroeien en opvoeden.

### RIVM/Jeugdgezondheid: [www.rivm.nl/jeugdgezondheid](http://www.rivm.nl/jeugdgezondheid)

Webportaal voor het toegankelijk maken van wetenschappelijke kennis op het brede terrein van de jeugdgezondheid voor de professionals. Het RIVM/jeugdgezondheid biedt kennis, met o.a. een bibliotheek, over jeugdgezondheid. Professionals in de jeugdgezondheidszorg kunnen op de website o.a. informatie vinden over de inhoud en uitvoering van het Basistakenpakket JGZ en er is gelegenheid om vragen digitaal aan het centrum voor te leggen.

**RIVM centrum Infectieziektenbestrijding: [www.rivm.nl/cib](http://www.rivm.nl/cib)**

Infectieziekten komen in Nederland veel voor en kunnen een bedreiging voor de volksgezondheid vormen. Het Centrum Infectieziektebestrijding (CIb) van het RIVM speelt een belangrijke rol in de preventie en bestrijding van infectieziekten.

**Rijksvaccinatieprogramma: [www.vaccinatie.nl](http://www.vaccinatie.nl)**

Het Rijksvaccinatieprogramma (RVP) biedt bescherming tegen elf infectieziekten. Op deze website kunt u lezen waarom het programma nodig is. Maar ook om welke ziekten het gaat en wat de mogelijke bijwerkingen van vaccinaties zijn.

**Het RIVM heeft verschillende websites met informatie over gezondheid**

- **Nationaal Kompas Volkgezondheid: [www.nationaalkompas.nl](http://www.nationaalkompas.nl)**  
met allerlei cijfers over gezondheid en ziekte bij elkaar. Voelt de Nederlander zich gezond of niet? Wat zijn de belangrijkste doodsoorzaken? En wat is de levensverwachting in Nederland? Het Kompas biedt uitgebreide informatie over gezondheid, ziekte, risicofactoren, zorg en preventie.
- **Nationale Atlas Volksgezondheid**  
Gezondheid en ziekte zijn niet gelijkmatig verdeeld in Nederland. Er zijn verschillen tussen rijk en arm, stad en platteland en tussen autochtone en allochtone Nederlanders. Verschillen in ziekte, preventie en zorg tussen regio's zijn te vinden in de nationale Atlas Volksgezondheid
- **Volkgezondheid Toekomst Verkenning (MTV)**  
Actuele informatie over gezondheid en zorg is nodig om het overheidsbeleid te evalueren en eventueel bij te stellen, maar ook om nieuwe prioriteiten of doelen vast te stellen. Verschijnt elke vier jaar.

**Landelijk Expertise Centrum Verplegen en Verzorgen: [www.levv.nl](http://www.levv.nl)**

Het LEVV verzamelt en ontwikkelt kennis op het gebied van verpleging en verzorging en zorgt dat informatie direct toepasbaar is via het Informatiecentrum en de Nederlandse Artikelendatabank voor de Zorg (NAZ). Het LEVV informeert de beroepsgroepen via publicaties in vakbladen, brengt relevant wetenschappelijk onderzoek in kaart, publiceert feiten & cijfers en inventariseert meningen via het Panel Verpleegkundigen en Verzorgenden.

### 3. Gezondheid Bevorderende Instellingen (GBI's)

#### **Databank voor gezondheidsbevordering en preventie: [www.Quidatabank.nl](http://www.Quidatabank.nl)**

QUI is een landelijk samenwerkingsverband tussen NIGZ, Trimbos-instituut, GGD Nederland, het RIVM, VNG, ZonMw, NIZW en NISB. De betrokken organisaties hebben ruim vier jaar gewerkt aan het samenvoegen van de verscheidene los van elkaar ontwikkelde databanken met preventieprojecten. Eind 2008 verandert de naam in I-database.

#### **Het Nationaal Gezondheids Instituut NIGZ: [www.nigz.nl](http://www.nigz.nl)**

Het nationaal gezondheidsinstituut NIGZ richt zich op het bevorderen van gezond gedrag van mensen. Het NIGZ is een professionele ondersteuningsorganisatie voor partijen met een directe verantwoordelijkheid in de publieke gezondheidszorg: gemeenten, GGD'en, thuiszorg, artsen en paramedici.

#### **Voedingscentrum: [www.voedingscentrum.nl](http://www.voedingscentrum.nl)**

Hier kan elke Nederlander met alle vragen over gezond, lekker, veilig en bewust eten terecht. Stichting Voedingscentrum Nederland werkt aan het vertalen en duiden van wetenschappelijke kennis tot begrijpelijke, afgewogen en bruikbare richtlijnen en gezaghebbende adviezen. Het Voedingscentrum wordt gefinancierd door het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

#### **Consument en Veiligheid: [www.veiligheid.nl](http://www.veiligheid.nl)**

Consument en Veiligheid werkt aan het verbeteren van de veiligheid. In het bijzonder aan het voorkomen van ongelukken thuis, in de woonomgeving en op het werk. Consument en Veiligheid heeft een kinderveiligheidsprogramma, met o.a. een jaarlijks thema en een gezondheidsbevorderend voorlichtingsprogramma met veiligheidskaarten. Dit is een bewezen effectieve programma.

#### **STIVORO: [www.stivoro.nl](http://www.stivoro.nl)**

STIVORO is het expertisecentrum voor tabakspreventie. Met het gezondheidsvoorlichtingsprogramma 'Roken? Niet waar de kleine bij is', stimuleert STIVORO jonge ouders om hun kinderen niet te laten meeroken. STIVORO heeft handleidingen voor het voeren over een gesprek over meeroken, doet trainingen en workshops.

#### **Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB): [www.nisb.nl](http://www.nisb.nl)**

NISB wil mensen aan het sporten en bewegen krijgen, om gezondheid, participatie en leefbaarheid te bevorderen. Jeugd in alle leeftijdsgroepen is met behulp van het aanbod van NISB te bereiken. NISB zoekt aansluiting op de leefwereld van kinderen en hun ouders. Voor de jongste jeugd loopt het programma 'beweegkriebels'.

**Trimbos: [www.trimbos.nl](http://www.trimbos.nl)**

Het Trimbos-instituut is het landelijk kennisinstituut voor de geestelijke gezondheidszorg, de verslavingszorg en de maatschappelijke zorg. Het Trimbos-instituut bevordert de kwaliteit van leven door het ontwikkelen en toepassen van kennis over geestelijke gezondheid, verslaving en lichamelijke ziektes die daarmee samenhangen.

**Stichting Lezen: [www.lezen.nl](http://www.lezen.nl)**

Stichting Lezen bevordert het lezen in de Nederlandse en Friese taal in de ruimste zin van het woord. Zij levert een bijdrage aan het verbeteren van het leesklimaat en de leescultuur, als onderdeel van het algemene lees- en literatuurbeleid van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

**Pharos: [www.pharos.nl](http://www.pharos.nl)**

Pharos is het landelijke kennis- en adviescentrum dat gespecialiseerd is in:

- gezondheid van vluchtelingen, asielzoekers, illegalen en andere nieuwkomers
- interculturalisatie van de zorg

## 4. Beroepsorganisaties

**Jeugdartsen: [www.ajn.artsennet.nl](http://www.ajn.artsennet.nl)**

De AJN is de wetenschappelijke vereniging van en voor artsen die werkzaam zijn in de jeugdgezondheidszorg.

**Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (V&VN), beroepsvereniging van zorgprofessionals: [www.venvn.nl](http://www.venvn.nl)**

Dê beroepsvereniging van en voor verpleegkundigen en verzorgenden voor het beroep goed uitoefenen, plezier in het werk en trots op het vak. Jeugdverpleegkundigen zijn verenigd in de fractie jeugdgezondheidszorg.

**De Nederlandse vereniging van doktersassistenten: [www.nvda.nl](http://www.nvda.nl)**

Belangenbehartiging van doktersassistenten in de diverse werkvelden.

## 5. Overige organisaties

- Hogescholen en universiteiten
- Stichtingen met een specifiek doel of doelgroep, bijvoorbeeld Stichting Lezen en schrijven, Stichting Kind en Maatschappij, Nederlandse Stichting voor het Dove en Slechthorende Kind. Stichting Kind en ontwikkeling.

**JGZ-Portaal: <http://jgz.zorgmediatheek.nl>**

De Zorgmediatheek verzamelt in samenwerking met ActiZ en GGD Nederland jaarlijks alle lokale JGZ richtlijnen en bundelt die in een protocollenoverzicht, zodat JGZ organisaties die een richtlijn willen opstellen, gebruik kunnen maken van de kennis en ervaring van andere JGZ organisaties.

De DigiBib.JGZ: een digitale bibliotheek, met meer dan duizend digitale nota's, rapporten, protocollen, instructies, standaarden en andere documenten voor en over de Jeugdgezondheidszorg 0 - 19 jaar.

**TNO/Jeugd en Gezondheid: [www.tno.nl](http://www.tno.nl) (tik in zoekregel: 'jeugd')**

TNO Jeugd, Preventie & Bewegen verricht vernieuwend, toegepast onderzoek en beleidsondersteunend onderzoek en advisering. TNO levert de wetenschappelijke onderbouwing voor preventie en zorg in de gehele keten, met betrekking tot kinderen van 10 maanden tot 19 jaar.

## 6. Brancheorganisaties

**MOgroep: [www.mogroep.nl](http://www.mogroep.nl)**

De MOgroep is de brancheorganisatie voor Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang. De MOgroep behartigt de belangen; voert cao-onderhandelingen; stimuleert en ondersteunt het ondernemerschap; ondersteunt de werkgeversfunctie; informeert, signaleert tendensen en volgt het nieuws op de voet; initieert projecten en onderzoeken.

**GGD Nederland: [www.ggdnederland.nl](http://www.ggdnederland.nl)**

Alle gemeenten in Nederland hebben de taak de gezondheid van hun bewoners te beschermen, te bewaken en te bevorderen. De gemeenten hebben voor het uitvoeren van deze taak een GGD. De ruim 400 gemeenten in Nederland zijn verantwoordelijk voor 33 GGD'en. Dit betekent dat vaak meerdere gemeenten samen één GGD aansturen. Een van de taken is het terrein van de JGZ. GGD Nederland onderhoudt ten behoeve van haar leden een digitaal kennisnet.

**ActiZ, organisatie van zorgondernemers: [www.actiz.nl](http://www.actiz.nl) en [www.actizleden.nl](http://www.actizleden.nl)**

ActiZ vertegenwoordigt zorgondernemers in verpleeg- en verzorgingshuiszorg, thuiszorg, kraamzorg en jeugdgezondheidszorg. Op ledenet vindt u uitgebreide en actuele informatie uit de branche, gerangschikt onder de kenniscentra 'Zorg', 'Financiering', 'Personeel', 'ICT & Informatiebeleid' en 'Communicatie'.

## GEÏNTERVIEWDE PERSONEN

**Lydi Boot,**

stafmedewerker JGZ, Stichting Thuiszorg en Maatschappelijk Werk Rivierenland

**Danny Kersten,**

opleidingsfunctionaris, Stichting Thuiszorg en Maatschappelijk Werk Rivierenland

**Sophie de Vries,**

consultatiebureauarts, Stichting Thuiszorg Brabant Noord-Oost

**Maaïke Wevers,**

stafverpleegkundige, Stichting Thuiszorg Brabant Noord-Oost

**Marga Beckers,**

adviseur, RIVM/Centrum Jeugdgezondheid

**Bert Prinsen,**

expertmedewerker, Nederlands Jeugdinstituut

Verder vonden er diverse workshops Kennis delen plaats, waaruit informatie werd verkregen. (Beter voorkomen/project Kennis delen/ActiZ en GGD Nederland)

## GEBRUIKTE LITERATUUR

- Duurzame innovatie; organisaties en de dynamiek van kenniscreatie, Jorna/van Engelen/Hadders (red.), 2004, Koninklijke van Gorcum
- Elke klant is er één, Jos Späjtens, 2007, Bohn Stafleu van Loghum,
- Investeer in professionaliteit/discussie Sociale Agenda, Pauline Meurs - de Volkskrant/ Het Betoog - 2006
- Maatschappelijk werk als ambacht: inbedding en belichaming' – Prof. Dr. G. van der Laan, 2006, uitgeverij SWP
- Teksten kennismangement, Rudy Joenje en Jaap Buitink, CasusConsult  
En veel informatie van regionale organisaties voor JGZ en landelijke kennisinstituten voor de JGZ.

## Colofon

© 2008 Beter voorkomen

Het landelijke programma Beter Voorkomen geeft een impuls aan de kwaliteit van de publieke gezondheidszorg. Het wordt uitgevoerd door de VNG, GGD Nederland en ActiZ, organisatie van zorgondernemers, in opdracht van het ministerie van VWS en onder regie van ZonMw.  
[www.betervoorkomen.nl](http://www.betervoorkomen.nl)

Deze brochure is het resultaat van het project Kennis delen in de jeugdgezondheidszorg. Kennis delen is een gezamenlijk project van GGD Nederland en ActiZ.

**Tekst:** Jaap Buitink (Buitink Beleidsadvies – in zorg en welzijn)

**Regie:** Hilda van der Lee (projectleider Beter Voorkomen/ActiZ)

**Eindredactie:** Paul van Bodengraven (De Smaakmakers Communicatie)

**Vormgeving:** Marjan Wildeboer (De Smaakmakers Communicatie)

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.





Het landelijke kwaliteitsprogramma Beter voorkomen wordt uitgevoerd door GGD Nederland, de VNG en ActiZ, organisatie van zorgondernemers, in opdracht van het ministerie van VWS en onder regie van ZonMw.