

# **Netwerk Kennis Samen Delen GGZ Noord-Holland-Noord Plan van Aanpak - September 2017**

## **Inhoudsopgave**

1. Inleiding.....	2
2. Toelichting op het Netwerk Kennis Samen Delen .....	2
3. Activiteiten .....	3

Bijlage A: Overzicht expertnetwerken en kennisprogramma's

## 1. Inleiding

Doelstelling van het *Netwerk Kennis Samen Delen* is het tot stand brengen van een krachtig kennisnetwerk in de organisatie zodat de onderlinge professionele kennisuitwisseling en kennisverdieping geoptimaliseerd wordt. Het gaat erom dat professionals in de organisatie actuele kennis gemakkelijk kunnen vinden, goed weten toe te passen, en gericht zijn op continue onderlinge kennisdeling en kennisverrijking, dit alles met het oog op goede en doeltreffende cliëntenzorg en met het oog op een continue kennis(verbeter)cyclus.

Vraag is hoe deze kennisverdieping geoptimaliseerd kan worden zodat medewerkers beschikken over actuele professionele kennis, up-to-date blijven en ervoor zorgen dat nieuwe wetenschappelijke kennis en praktijkinzichten bediscussieerd en verspreid worden onder alle professionals in de organisatie én toegepast. Het gaat dan niet uitsluitend om het ontsluiten van informatie en kennisbronnen maar vooral ook om kennisverdieping op het terrein van praktische expertise, vaardigheden en attitude. Dit vergt de inzet van actieve werkwijzen zoals het bespreken (en analyseren) van complexe casuïstiek. Om dit alles te realiseren wordt organisatiebreed een Netwerk Kennis Samen Delen opgezet bestaande uit 18 expertnetwerken en zeven overige kennisprogramma's:

- programma's zoals 0-separaties, 0-suicides, huiselijk geweld en kindermishandeling, psychodiagnostiek;
- programma's verbonden aan specifieke onderdelen van de organisatie: HIC, IHT en ziekenhuispsychiatrie.

In dit plan van aanpak geven we eerst een toelichting op het Netwerk Kennis Samen Delen (2) en gaan we vervolgens in op de activiteiten die we organiseren (3). In de bijlage is een overzicht opgenomen van de expertnetwerken en de kennisprogramma's.

## 2. Toelichting op het Netwerk Kennis Samen Delen

### *Doel en achtergrond*

Om te bevorderen dat er voldoende kennisuitwisseling plaatsvindt tussen professionals onderling, zijn de eerste voorbereidingen getroffen voor het zogenoemde *Netwerk Kennis Samen Delen*. Dit valt gedeeltelijk samen met de ontwikkelingen voor SSIW maar het gaat principieel om een organisatiebrede kennisinfrastructuur.

Onder de noemer van SSIW - Specialisten Samen in de wijk – werkt GGZ NHN met een geïntegreerd behandelkader. De teams werken interdisciplinair met gebruikmaking van alle kennis en expertise die voorhanden is. SSIW stelt hoge eisen aan de onderlinge kennisdeling en (mede) om die reden werken we aan een organisatiebreed Netwerk Kennis Samen Delen. De voormalige kennisplatforms zijn omgevormd tot expertnetwerken welke onderdeel uitmaken van genoemd kennisnetwerk. Er zijn komen 18 specifieke expertnetwerken op diverse kennisgebieden. De expertnetwerken krijgen de volgende taken:

- 1) ontwikkeling en borging van expertise;
- 2) stimuleren en borgen richtlijnconforme behandeling conform landelijke standaarden en generieke modules;
- 3) consultatie aan en zo nodig medebehandeling in de ggz- en regioteams en klinieken;
- 4) inhoudelijke kennisdeling met collega's en bijdragen aan kennisverrijking;
- 5) analyseren ROM-gegevens en adviseren over verbetermogelijkheden;

- 6) adviseren over wenselijk onderzoek op de betreffende expertisegebieden;
- 7) bepalen welk groepsaanbod gewenst is en ondersteuning/ontwikkeling daarvan.

Elk expertnetwerk werkt de bovengenoemde punten uit in een werkplan. Naast de expertnetwerken heeft GGZ NHN verschillende al lopende kennisprogramma's. Ook daarvoor geldt dat zij vorm (gaan) geven aan een gestelde taakopdracht, uitgewerkt in afzonderlijke werkplannen. Deze plannen dienen nader uitgewerkt te worden en laten we in het onderstaande nog buiten beschouwing. Onderstaand gaan we met name in op de voorgenomen plannen voor de expertnetwerken.

*Betrokken medewerkers.* Alle professionals werkzaam bij GGZ NHN verbinden zich aan een expertnetwerk en/of kennisprogramma (voor zover hun dienstverband groter is dan 3 dagen/week). De tijd die medewerkers hieraan besteden valt buiten de cliëntgebonden taken.

Elk expertnetwerk/kennisprogramma heeft een beperkt aantal leadexperts die zeer deskundig zijn op het betreffende kennis terrein. Daarnaast bestaat het expertnetwerk uit andere deelnemers die ofwel eveneens deskundig en werkzaam zijn binnen het desbetreffende kennisgebied dan wel daarover meer kennis willen opdoen en hun expertise voor de praktijk aldus vergroten. Elk expertnetwerk heeft als opdracht om kennis goed toegankelijk te maken voor collega's zodat kennisdeling en kennisverspreiding daadwerkelijk plaatsvindt. Link, het sociaal intranet van GGZ NHN is daarbij een belangrijk medium. Alle deelnemers van een expertnetwerk sluiten zich aan bij de eigen digitale groep.

De omvang van de expertnetwerken loopt uiteen. Voor sommige thema's is bepaald dat alle teams voor zover haalbaar vertegenwoordigd moeten zijn, bijvoorbeeld in het expertnetwerk psychose. Voor meer specifieke thema's (bijv. eetstoornissen) is dit idee losgelaten. Het expertnetwerk is dan minder omvangrijk. Met name in de grotere expertnetwerken is het belangrijk te zorgen voor goede onderlinge verbindingen tussen leadexperts, overige deelnemers en teams in de gehele organisatie. Zo ook is het belangrijk dat de kleinere expertnetwerken goede verbindingen hebben met alle teams in de gehele organisatie.

De leadexperts vervullen een voortrekkersrol. Binnen elk expertnetwerk hebben de leadexperts regelmatig overleg met elkaar. Voor de overige deelnemers geldt een minder intensieve betrokkenheid.

*Stuurgroep.* Ten behoeve van het project wordt een stuurgroep Kennis Samen Delen ingesteld bestaande uit een vertegenwoordiging van de Raad van Bestuur (Marijke van Putten), de directeur zorgontwikkeling en implementatie (René Keet, tevens voorzitter van de stuurgroep) en de directeur divisie Acut en Forensisch (Albert Blom) en drie secretarissen (Carla Vermeulen, Michiel Bahler en Sonja van Rooijen). De stuurgroep komt tweemaandelijks bij elkaar. De secretarissen werken nauw samen en ondersteunen zowel de afzonderlijke expertnetwerken, de kennisprogramma's als het Netwerk Kennis Samen Delen in z'n geheel.

### **3. Activiteiten**

We organiseren verschillende activiteiten, zowel voor het Netwerk Kennis Samen Delen organisatiebreed, als de afzonderlijke expertnetwerken en de overige kennisprogramma's. We onderscheiden een voorbereidingsfase, een uitvoeringsfase en slotfase.

## Vorbereidingsfase (oktober 2017 – maart 2018)

### **Organisatiebreed:**

- Opstellen Plan van aanpak Netwerk Kennis Samen Delen
- Startbijeenkomst voor alle leadexperts (visievorming Kennis Samen Delen, 22 november)
- Inrichten digitale intranetpagina Kennis Samen Delen
- Medewerkers uitnodigen om deel te nemen aan een van de expertnetwerken
- Kick off bijeenkomst voor alle medewerkers (met een vertegenwoordiging vanuit alle expertnetwerken).

### Toelichting:

*Opstellen Plan van aanpak.* In de voorbereidingsfase wordt een plan van aanpak opgesteld waarin de visie op het Netwerk Kennis Samen Delen wordt beschreven, doelstellingen, werkwijze en ondersteuning. Op de *startbijeenkomst* voor de leadexperts worden het plan en de aanpak toegelicht en bediscussieerd. Naderhand vindt bijstelling en vaststelling plaats door de stuurgroep. De bijeenkomst is bedoeld als startmoment voor de leadexperts van het Netwerk Kennis Samen Delen. In de discussie zal de aandacht vooral uitgaan naar de vraag hoe organisatiebreed een kennisnetwerk gevormd kan worden waaraan medewerkers actief willen deelnemen.

Het plan van aanpak wordt verspreid via het sociaal intranet op een daartoe ingerichte ‘intranet-pagina Kennis Samen Delen’.

*Uitnodiging deelname expertnetwerken.* Vanaf het najaar worden de medewerkers werkzaam bij GGZ NHN uitgenodigd zich aan te melden voor een van de expertnetwerken en vindt een verdeling plaats op basis van de interesses van voorkeur. In principe nemen alle professionals van alle teams (ambulant, klinisch, forensisch) deel aan een van de expertnetwerken tenzij het dienstverband daarvoor te klein is. Voor de medewerkers van de BW's en de activiteitencentra geldt een selectieve deelname voor een beperkt aantal relevante expertnetwerken (o.a. herstel, bemoeizorg, dubbele diagnose).

Begin 2018 worden alle deelnemers van de expertnetwerken uitgenodigd om met een vertegenwoordiging deel te nemen aan een *kick off bijeenkomst* (1,5 uur) als startmoment voor het Netwerk Kennis Samen Delen. De stuurgroep geeft een toelichting op de doelstellingen.

### **Expertnetwerken:**

- Opstellen inhoudelijke werkdocumenten met planning 2018-2019 (door leadexperts met ondersteuning van secretarissen).
- Startbijeenkomst per expertnetwerk: bespreken werkdocument en uitvoering daarvan en:
- Bespreken werkwijze voor kennisdeling binnen en buiten het eigen expertnetwerk.
- Kennisdeling en publicatie werkplannen via sociaal intranet.

### Toelichting:

*Opstellen inhoudelijke werkdocumenten.* Elk expertnetwerk stelt aan de hand van een aangereikt format een werkdocument met jaarplan (2018-2019) op voor de werkzaamheden van het expertnetwerk. De leadexperts nemen hier het voortouw in en kunnen een beroep doen op ondersteuning door een van de secretarissen. In het werkdocument wordt een analyse gemaakt van de uitgangssituatie van de cliëntenzorg: omvang van de groep; wat is de benodigde zorg conform de richtlijnen; wat is de geboden zorg; wat zijn de ROM-uitkomsten en wat zijn de verbeterpunten; wat zijn huidige hiaten in de aanpak; wat zijn huidige kennishiaten; hoe kan de kennis verrijkt worden; hoe kan kennis en expertise beter gedeeld worden; welke taak heeft het betreffende expertnetwerk daarin te vervullen; plan van aanpak.

Vervolgens wordt dit besproken en bediscussieerd in het eigen expertnetwerk tijdens een *startbijeenkomst*. De kennisuitwisseling binnen het eigen expertnetwerk en met andere professionals in de organisatie is nadrukkelijk onderwerp van gesprek tijdens een volgende *werkbijeenkomst*: hoe kan kennisdeling tot stand komen dan wel geoptimaliseerd worden; wat is daarvoor benodigd; hoe pakken we dat aan. Vervolgens wordt de groepspagina op sociaal intranet ingericht waarop het werkdocument wordt gepubliceerd en via welk medium onderlinge kennisdeling mede bevorderd zal worden. Naast deze vorm van *kennisdeling via sociaal intranet* worden andere wijzen van (actieve) kennisuitwisseling beschreven in het werkdocument, zoals webinars, klinische lessen, intervisiebesprekingen, referaatbijeenkomsten en werkbijeenkomsten. De deelnemers van de expertnetwerken gaan te rade in hun eigen achterban om zicht te krijgen op aansprekende vormen van kennisdeling en kennisverrijking. De secretarissen zullen ondersteuning bieden.

## **Uitvoeringsfase (april 2018 – december 2019)**

### **Organisatiebreed:**

- Werkbijeenkomsten voor leadexperts over interne kennisdeling: hoe kan je kennis samen delen, wat zijn aansprekende vormen, etc. (4 bijeenkomsten per jaar, 2,5 uur)
- Jaarlijkse werkconferentie / inspiratiesessie Kennis Samen Delen met externe gastsprekers
- Fit Academy colleges
- Tussentijdse evaluatie en zo nodig bijstelling werkplan Kennis Samen Delen.

### **Toelichting:**

In 2018 en 2019 zullen geregeld *werkbijeenkomsten* georganiseerd worden voor de leadexperts om met elkaar van gedachte te wisselen over de manier waarop kennisdeling al dan niet goed tot stand komt en welke mogelijkheden er zijn om dit intern te verbeteren, organisatiebreed en binnen de afzonderlijke expertnetwerken. Doel is om permanent oog te blijven houden voor de manier waarop kennisuitwisseling actief en op dynamische wijze geoptimaliseerd kan worden.

De *jaarlijkse werkconferentie/inspiratiesessie* draagt hier eveneens aan bij, zo is de gedachte. Deze zijn bedoeld voor een groter publiek en worden gericht op zowel leadexperts als andere deelnemers van de expertnetwerken. De deelnemers aan de werkconferenties worden uitgenodigd om onderling ervaringen of 'best practices' te delen. De vraagstelling hoe je onderling tot kennisverrijking kan komen staat hierbij telkens voorop. Te denken valt aan workshops over actief gebruik van sociaal intranet; kennisdeling door expertleden mede in te zetten bij het uitvoeren van complexe behandelingen; verbeterplannen om de ROM-uitkomsten te verbeteren door inzet van expertleden vanuit verschillende expertgroepen, et cetera. Gastsprekers die veel ervaring hebben met vormen van kennisuitwisseling en kennisverrijking worden uitgenodigd voor deze jaarlijkse bijeenkomsten.

Vanaf voorjaar 2019 zullen er wekelijkse *FIT Academy colleges* (FIT Kenniscafé) georganiseerd worden, op een vast tijdstip in de week, eind van de middag, 60 minuten. We kiezen voor een vaste hoofdlocatie met tele-verbindingen naar vijf andere locaties waar eveneens beeldschermen staan opgesteld. Op alle locaties kan via het beeldscherm dezelfde presentatie gevolgd worden. Een voorzitter (op elke locatie) verwelkomt het gezelschap en zal na de presentatie de discussie op locatie in banen leiden. Het zijn bijeenkomsten met een open inloop, afwisselend georganiseerd door een van de expertnetwerken of andere kennisprogramma's, dan wel andere gremia. Na een inhoudelijke presentatie is er veel tijd voor onderlinge discussie. Naar verwachting verzorgt ieder expertnetwerk elk half jaar tot eens per 9 maanden een FIT Academy college.

*Tussentijdse evaluatie.* Tussentijds (eind 2018) worden de ervaringen met het project Kennis Samen Delen geëvalueerd. De stuurgroep (zie verderop) neemt hierin het voortouw en organiseert de evaluatiegesprekken in de afzonderlijke expertnetwerken.

**Expertnetwerken:**

- Kennisverdieping via casuïstiekbesprekingen (per expertisenetwerk)
- Kennisdeling via referaatbijeenkomsten, FIT Kenniscafé, scholing, webinars, etc.
- Kennisdeling via sociaal intranet
- Consultatie en mee-behandeling
- Intervisie voor leadexperts gericht op kennisdeling en kennisverrijking
- Tussentijdse evaluatie.

**Toelichting:**

In elk expertnetwerk zitten medewerkers die werken in verschillende teams en organisatieonderdelen. Kennisuitwisseling en -ontwikkeling zullen actief gestimuleerd moeten worden. Zo ook zal gestimuleerd moeten worden dat de deelnemers zich lid voelen van een *netwerk* met een vanzelfsprekende samenhang en cohesie en waarin het vanzelfsprekend is dat iedereen zich actief inzet om kennis te delen, te verspreiden en te benutten.

We zoeken daarvoor naar praktische werkvormen zoals *casuïstiekbesprekingen* over complexe cliëntcasussen. Vaststaand onderdeel is dat na afloop daarvan een gedegen evaluatie plaatsvindt over hetgeen een casusbespreking aan kennis heeft opgeleverd en hoe deze kennis breed gedeeld kan worden, via sociaal intranet en anderszins. Hiervoor kunnen naast sociaal intranet verschillende werkwijzen worden ingezet zoals *referaatbijeenkomsten, webinars, teleconferenties, etc.*

In eerste instantie gaat het om interne kennisuitwisseling, organisatiebreed, op termijn zoeken de expertnetwerken ook aansluiting met externe samenwerkingspartners om de kennisuitwisseling te bevorderen en kunnen externe mensen eveneens deelnemen aan bijvoorbeeld webinars, etc. Intern zal het *sociaal intranet* een belangrijk communicatiemiddel zijn voor *kennisdeling*. Leadexperts zijn hiervoor verantwoordelijk samen met de andere leden van het expertnetwerk.

*Intervisie.* De leadexperts krijgen in kleine groepjes (6-9 personen vanuit 2-3 expertnetwerken) intervisie aangeboden om de doelstellingen van het expertnetwerk Kennis Samen Delen scherp te houden en in de praktijk goed tot uitdrukking te brengen. Het doel is om professionals binnen en buiten het expertnetwerk goed gebruik te laten maken van kennis die voorhanden is. Dat betekent dat er een continue kenniscyclus tot stand gebracht moet worden van kennisverzameling (door leadexperts); kennisdeling (binnen het desbetreffende expertnetwerk) en kennisverspreiding (buiten het desbetreffende expertnetwerk); kennissynthese (verschillende inzichten met elkaar in verband brengen) en kennisverrijking (met name door leadexperts). Om dit consequent uit te voeren is geregelde intervisie behulpzaam. We denken aan kwartaalbijeenkomsten van 1,5 tot 2 uur die begeleid worden door een van de stuurgroepleden, dan wel een van de leadexperts. De bijeenkomsten hebben een vaste structuur en de resultaten worden verspreid via sociaal intranet. We stimuleren dat van elke bijeenkomst een kort bericht wordt geschreven voor het sociaal intranet om andere medewerkers in de organisatie te prikkelen en te motiveren om meer informatie in te winnen en gebruik te maken van de verkregen inzichten.

*Tussentijdse evaluatie.* Zoals gezegd worden de ervaringen met het project Kennis Samen Delen tussentijds (jaarlijks) geëvalueerd. De secretarissen van de stuurgroep Kennis Samen Delen organiseren de evaluatiegesprekken in de afzonderlijke expertnetwerken als onderdeel van een reguliere bijeenkomst en leggen de resultaten voor aan de stuurgroep. De stuurgroep Kennis Samen Delen bespreekt de resultaten en stelt zo nodig aanpassingen voor om verbeteringen tot stand te

brengen in het Netwerk Kennis Samen Delen dan wel de werkwijze van de afzonderlijke expertnetwerken. De evaluatiepunten staan beschreven in het onderstaande stuk over de vervolgfase.

## **Vervolgfase (juni 2019 - december 2019)**

### ***Organisatiebreed:***

- Evaluatie op basis van interviews
- Vervolgplan
- Minisymposium Kennis Samen Delen voor interne deelnemers en externe ggz-organisaties
- Verslag en artikel.

*Evaluatie.* In aansluiting op de tussentijdse evaluatie eind 2018 vindt in 2019 via interviews verdiepend onderzoek plaats.

Vraagstellingen die we willen beantwoorden zijn de volgende:

- Is GGZ NHN erin geslaagd om via het project Kennis Samen Delen een krachtig kennisnetwerk te organiseren waar professionals actief in participeren?
- Wat zijn succesfactoren in de aanpak van GGZ NHN en wat zijn de verbeterpunten en leerpunten? Wat zijn belangrijke voorwaarden om kennis samen te delen en te verrijken, intern en extern?
- Wat zijn aansprekende werkwijzen voor professionals om kennis samen te delen en uit te wisselen? Op welke manier kunnen we kennisverspreiding actief stimuleren?
- Hoe kan het Netwerk Kennis Samen Delen zodanig worden georganiseerd dat deelnemers op uitnodigende wijze gestimuleerd worden om hun professionele kennis te delen met collega's, via sociaal intranet en binnen het expertnetwerk waar men deel van uitmaakt?
- Hoe kunnen professionals uitgenodigd worden om proactief op zoek te gaan naar nieuwe kennis, zelf contact te leggen met relevante expertnetwerken en een actieve rol te vervullen op sociaal intranet om kennis te delen, uit te wisselen en te verrijken?
- Hoe kan de organisatie bevorderen en ondersteunen dat het Netwerk Kennis Samen Delen uitgroeit tot een levendig forum voor professionals?

*Interviews.* Er zullen (groeps)interviews worden afgenomen met leadexperts en andere leden van expertnetwerken, managers, directieleden, raad van bestuur en de stuurgroep Kennis Samen Delen. Het accent van de evaluatie ligt op de interne organisatie maar er zal een beperkt aantal aanvullende interviews worden afgenomen met externe partners die betrokken zijn bij afzonderlijke bijeenkomsten van de expertnetwerken. Het onderzoek wordt uitgevoerd vanuit de afdeling Onderzoek en Monitoring van GGZ NHN. De bevindingen en conclusies worden beschreven in een verslag en besproken op één van de gezamenlijke werkbijeenkomsten van de leadexperts. De leadexperts trekken gezamenlijk conclusies en doen voorstellen voor het vervolg. De voorstellen worden voorgelegd aan de stuurgroep. Op basis daarvan wordt een werkplan geschreven voor het vervolg.

*Vervolgplan.* De stuurgroep schrijft een vervolgwerkplan Kennis Samen Delen voor 2020-2022. De doelstellingen zullen overkort erop gericht zijn om de kenniscyclus continu (methodisch) te verbeteren opdat de cliëntenzorg optimaal op niveau wordt gebracht. Naar verwachting zal in het

vervolgplan in vergelijking met het eerste werkplan meer accent gelegd worden op de kennisuitwisseling met relevante kenniscentra en externe ketenpartners.

*Minisymposium.* De bevindingen van het project en de evaluatie worden gepresenteerd op een symposium voor interne en externe deelnemers. Er worden presentaties verzorgd vanuit de verschillende expertnetwerken met aansprekende voorbeelden over kennisuitwisseling en hoe dit de cliëntenzorg ten goede is gekomen. Via GGZ Nederland worden andere ggz-organisaties uitgenodigd voor het afsluitende symposium van GGZ NHN.

*Verslag en artikel.* Doel van het verdiepende onderzoek is enerzijds om goed inzicht te krijgen in de manier waarop GGZ NHN de interne kennisuitwisseling methodisch en inhoudelijk kan optimaliseren en hoe dit organisatorisch en methodisch ondersteund dient te worden, anderzijds dient het onderzoek om verslag te doen van de verworven inzichten en deze te delen met andere ggz-organisaties. De resultaten van het project worden beschreven in een artikel en aangeboden aan een vaktijdschrift. Het artikel zal tevens ter publicatie worden aangeboden aan het O&O-fonds GGZ en andere relevante gremia.

**Expertnetwerken:**

- Evaluatie project Kennis Samen Delen
- Evaluatie werkplannen expertnetwerken
- Vervolgplannen

*Evaluatie.* Zoals aangegeven zullen de afzonderlijke expertnetwerken direct betrokken worden bij de evaluatie van het project Kennis Samen Delen. Een afvaardiging vanuit elk expertnetwerk wordt gevraagd om deel te nemen aan een (groeps)interview. De bovengenoemde vraagstellingen worden voorgelegd en bediscussieerd met als doel om conclusies te trekken over de interne kennisdeling en de kenniscyclus te optimaliseren. Elk expertnetwerk benut deze resultaten om te kijken hoe zij vanuit hun eigen netwerk de kennisuitwisseling kunnen optimaliseren.

*Evaluatie werkplannen.* Eind 2019 vinden in elk expertnetwerk inhoudelijke evaluaties plaats, dit aan de hand van de werkplannen die zij in 2017 hebben opgesteld.

Kritische vragen daarbij zijn gericht op de hoofdtaken van elk expertnetwerk: zijn we er als expertnetwerk voldoende in geslaagd om bij te dragen aan 1) ontwikkeling en borging van expertise middels kennisdeling en kennisuitwisseling; 2) het versterken van richtlijnconforme behandeling; 3) consultatie en medebehandeling voor ambulante en klinische teams? En vervolgens: Wat zijn de kansen voor verbetering? Hoe pakken we dat aan?

*Vervolgplannen.* Mede aan de hand van de uitkomsten van bovengenoemde evaluaties stellen de expertnetwerken hun vervolgplannen op. Wederom maken de leadexperts een analyse van de huidige situatie: kenmerken en omvang van de cliëntengroep; de benodigde zorg conform de richtlijnen; de geboden zorg en eventuele hiaten in de aanpak; huidige kennishiaten; wat zijn de ROM-uitkomsten en wat zijn de verbeterpunten; hoe kan kennis en expertise beter gedeeld worden; welke taak heeft het betreffende expertnetwerk daarin te vervullen; hoe kunnen ketenpartners daarbij betrokken worden; plan van aanpak voor het vervolg. De leadexperts zijn verantwoordelijk voor het opstellen van de vervolgplannen en kunnen desgewenst een beroep doen op ondersteuning vanuit de stuurgroep.



## **Bijlage A: Overzicht expertnetwerken en kennisprogramma's**

### **Expertnetwerken**

1. Frailty
2. Autisme
3. Transculturele psychiatrie
4. ADHD
5. Dubbele diagnose
6. Bipolaire stoornissen
7. Integrale psychiatrie
8. Herstel
9. Trauma
10. Psychose
11. Eetstoornissen
12. Angststoornissen
13. Persoonlijkheidsstoornissen
14. Somatisch onbegrepen lichamelijke klachten (SOLK)
15. Depressie
16. Bemoeizorg
17. Forensische psychiatrie
18. Somatiek en gezondheidsbevordering

### **Kennisprogramma's**

- 1 Terugdringen dwang en drang / 0-separaties
- 2 Terugdringen suïcide
- 3 Huiselijk geweld en kindermishandeling
- 4 Psychodiagnostiek
- 5 HIC
- 6 IHT
- 7 Ziekenhuispsychiatrie