Functieomschrijving CP-Net-knowledge broker

Versie 2025

Deze informatie is bedoeld voor zowel knowledge brokers van CP-Net als hun leidinggevenden en maakt duidelijk wat een knowledge broker is en doet en wat een organisatie van een knowledge broker mag verwachten. Ook geeft de informatie inzicht in de competenties die een persoon moet hebben om de rol van knowledge broker goed te kunnen uitvoeren.

Wat is een knowledge broker?

Een knowledge broker (KB) of kennismakelaar is een initiatiefrijke therapeut die als verbindende schakel tussen wetenschappelijk onderzoek en praktijk optreedt. De KB kan wetenschappelijke kennis uit onderzoek (evidence) op een dusdanige manier naar de praktijk vertalen, dat die kennis ook bruikbaar is in die specifieke praktijksituatie (evidence-based werken). Door deze vertaling kunnen mensen met CP de beste zorg krijgen naar de nieuwste inzichten. Daarnaast vormt een KB de structurele link tussen lokale behandelteams, onderzoekers en CP-Net.

Omdat er continu nieuw onderzoek gedaan wordt, nieuwe inzichten ontstaan en richtlijnen worden herzien, is een KB blijvend nodig. Eerder doorgevoerde inzichten kunnen immers veranderen. Een organisatie die vernieuwing hoog in het vaandel heeft staan, kan middels een KB een praktische uitvoering geven aan die vernieuwingsvisie.

De belangrijkste taak van de KB van CP-Net is stimuleren, motiveren en toerusten van collega’s om de aanbevelingen uit de multidisciplinaire Richtlijn Cerebrale parese bij kinderen en andere relevante richtlijnen en kwaliteitsstandaarden te implementeren.

Wat doet een knowledge broker?

- De KB analyseert de huidige situatie in de eigen organisatie wat betreft de implementatie van de Richtlijn Cerebrale parese bij kinderen en andere relevante richtlijnen en kwaliteitsstandaarden.
- De KB kiest, in samenspraak met het management en het behandelteam, op basis van de analyse van de huidige situatie en met kennis van de eigen organisatie voor concrete verbeterdoelstellingen.
- De KB voert een probleemanalyse uit, door de belemmerende en bevorderende factoren, de organisatie van de zorg, de gebruikers en de doelgroepen in kaart te brengen. Op basis van de probleemanalyse schrijft de KB een plan van aanpak om de verbeterdoelstellingen te realiseren.

- De KB coördineert de uitvoering van dit plan van aanpak in de eigen organisatie en draagt de verworven kennis in de eigen organisatie en binnen CP-Net uit.
- De KB stemt de werkzaamheden af met de collega's binnen de eigen instelling.
- De KB onderhoudt contacten met KB in de andere instellingen en met CP-Net (via het forum van CP-Net, mail en/of telefonisch) over de ontwikkelingen en inzichten in hun projecten en organisaties. De KB draagt proactief bij aan wederzijdse uitwisseling van kennis tussen zorgverleners in de praktijk, onderzoekers en kinderen/volwassenen met CP en hun ouders.
- De KB komen 2 keer per jaar samen op een CP-Netwerkbijeenkomst. Daarnaast neemt de KB deel aan een buddygroep, waarin enkele instellingen aan een gezamenlijk thema samenwerken.
- Binnen ieder centrum zijn er minimaal 2 KBs die ieder voor gemiddeld 2 uur per week vrij gepland worden van overige werkzaamheden om bovenstaande taken uit te voeren.

Competenties van een goede knowledge broker

- **Bruggenbouwer**. Een KB is een teamspeler en een enthousiaste netwerker. Een KB vindt interdisciplinair werken belangrijk en is in staat om de brug naar andere disciplines te slaan. Daarnaast wil een KB kennis en ervaring delen binnen en buiten de instelling.
- **Leider**. Een KB heeft visie en overtuigingskracht waardoor zij/hij in staat is op allerlei niveaus de boodschap over te brengen. Zij/hij is sociaal vaardig en weet mensen enthousiast te maken voor ideeën. Het is belangrijk dat collega's respect en vertrouwen hebben in de KB en haar/zijn rol.
- **Initiatiefrijk**. Een KB is ondernemend en neemt zelfstandig initiatieven. Als de ene strategie niet werkt, is de KB niet uit het veld geslagen, maar bedenkt iets anders. Zij/hij maakt zich in de KB functie 'zichtbaar' aan anderen.
- **Vernieuwingsgezind**. De KB ziet het nut van vernieuwingen en neemt hierin het voortouw.
- **Volhardend**. De KB is in staat het implementatieproces te faciliteren. Dit betekent dat zij/hij kan plannen, resultaatgericht is en volhardend kan zijn in het aanspreken van anderen op het nakomen van afspraken.
- **Leergierig**. Een KB ontwikkelt ook zichzelf en wil graag leren. Over de richtlijnen, implementeren, draagvlak creëren, leerstijlen van anderen, etc. De KB is bereid zich te verdiepen in vragen van collega's waar zij/hij in eerste instantie geen antwoord op weet. Daarbij kan zij/hij het KB-netwerk gebruiken, onderzoekers raadplegen of andere bronnen aanspreken.
- **Creatief**. De strategieën die de KB kan kiezen zijn divers. Om collega's te enthousiasmeren is creativiteit van belang. Dat betekent dat een KB creatief in haar/zijn probleemaanpak is. Bovendien kan blijken dat een bepaalde strategie niet werkt, waarna de KB (nog altijd enthousiast) een andere strategie moet kiezen.

- **Flexibel**. Omdat het vooraf bedachte niet altijd goed werkt, is een KB flexibel. De KB heeft oog voor de wensen/omstandigheden van de werkvloer en kan daar flexibel op inspelen. Zij/hij kan de juiste situatie of een geschikt moment aangrijpen voor het realiseren van het eigen doel. De KB gaat flexibel om met vragen van collega's, drempel tot vragen laag is blijft.
- **Betrokken**. De KB is zelf lid van een behandelteam en werkt in de organisatie waarin de veranderingen plaats vinden. Vanzelfsprekend is zij/hij betrokken bij de eigen werkplek en bij collega's. Bijvoorbeeld wanneer collega's vastlopen, het takenpakket even te zwaar is, er vragen zijn, maar ook als er een moment van voorspoed is en successen gevierd kunnen worden. Juist om een 'samen leren' situatie te creëren.
- **Realistisch**. De KB kan een realistisch plan maken voor zijn eigen werkzaamheden en die van het team. Dit is belangrijk om alle betrokkenen gemotiveerd te houden.
- **Enthousiast**. De KB is enthousiast over evidence-based werken, de Richtlijn Cerebrale parese bij kinderen en over de eigen rol hierin. Zij/hij kan dit enthousiasme aan anderen overbrengen.

Het is belangrijk dat de KBs binnen de organisatie gezamenlijk beschikken over een zo breed mogelijk scala van de hierboven genoemde competenties