



Federatie  
**Medisch  
Specialisten**

HANDLEIDING

# Aan de slag met Mindsetmeter 2.0

Ontdek de groeimogelijkheden van je team



## COLOFON

De Handleiding Aan de slag met Mindsetmeter 2.0 is een uitgave van de Federatie Medisch Specialisten ontwikkeld in het kader van Opleiden 2025. Mindsetmeter 2.0 is een online-instrument gebaseerd op een eerste versie die in 2021 in het kader van een SKMS-project van de Nederlandse Vereniging voor Heelkunde (NVvH) werd ontwikkeld voor individueel gebruik in de snijdende specialismen. In Opleiden 2025 is het instrument verbreed naar inzetbaarheid voor alle medische specialismen en geschikt gemaakt voor metingen en ontwikkeltrajecten in opleidingsgroepen en andere teams.

Deze handleiding is tot stand gekomen in samenwerking met kinderchirurg (niet praktiserend) Erik Heineman, UMCG, aios chirurgie Kirsten Dabekaussen Amsterdam UMC en docent onderzoeker Gepke Veenstra Hanzehogeschool Groningen.

De totstandkoming van de handleiding is mede te danken aan de enthousiaste inzet voor de pilot met Mindsetmeter 2.0 door de vakgroepen interne geneeskunde en gynaecologie in het St. Antonius Ziekenhuis en de St. Antonius Academie.

Het document is te downloaden via [www.medischevervolgopleidingen.nl](http://www.medischevervolgopleidingen.nl)

### Vragen

Heb je vragen of opmerkingen over dit document?

Neem contact op via [opleiding@demedischspecialist.nl](mailto:opleiding@demedischspecialist.nl)

### Vormgeving

Distincto Design

### Beeld

Saskia Zeller

© Federatie Medisch Specialisten maart 2024

Alle opgenomen informatie is eigendom van de Federatie. Overnemen van inhoud, geheel of gedeeltelijk is toegestaan mits met bronvermelding.

### Vrijwaring

De Federatie Medisch Specialisten heeft de grootst mogelijke zorg besteed aan de samenstelling van dit document. Desondanks accepteren wij geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden in de informatie, noch voor schade, overlast of ongemak dan wel andersoortige gevolgen die voortvloeien uit of samenhangen met het gebruik van de informatie.

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>Hoofdstuk 1 - Werkveld in verandering: de noodzaak van een groeimindset</b>	<b>5</b>
1.1 Waarom een groeimindset?	5
1.2 Statische mindset versus groeimindset	5
1.3 Groeimindset voor organisaties	5
<b>Hoofdstuk 2 - Wat is Mindsetmeter 2.0</b>	<b>6</b>
2.1 Mindsetmeter	6
2.2 Mindsetbooster	6
2.3 Rapportages	7
2.4 Benchmark	7
<b>Hoofdstuk 3 - Aan de slag met de Mindsetmeter</b>	<b>8</b>
3.1 Enthousiaste medisch specialist(en) en aios	8
3.2 Procesbegeleider	8
3.3 Stappen in het proces	8
3.4 Werken met het groepsdashboard	9
3.5 Handige links	9
<b>Bijlagen</b>	<b>10</b>
Bijlage 1 - Overzicht van de onderwerpen die bevraagd worden bij de zeven aspecten van de mindset.	10
Bijlage 2 - Stappenplan inzet mindsetmeter in je team	11

# INLEIDING

**Goede zorg verlenen in een snel veranderende werkcontext vraagt een mindset gericht op continu leren en ontwikkelen, ofwel een groeimindset. Stimuleer die groeimindset in opleidingsgroepen, vakgroepen en andere zorgteams met Mindsetmeter 2.0.**

De mindsetmeter is een (kwaliteits-)instrument om de groei-en ontwikkelingsmogelijkheden van een individu en een zorgteam te meten. Het instrument biedt daarnaast concrete tips en tools om de individuele en teammindset verder te laten groeien.

Ben je opleider, voorzitter van een vakgroep of COC en op zoek naar manieren om de mindset binnen je team of organisatie te versterken? Of ben je juist procesbegeleider op zoek naar concrete handvatten om de mindsetmeter in te zetten in kwaliteitszorg of een innovatietraject?

In deze handleiding lees je wat de mindsetmeter te bieden heeft en krijg je praktische tips om het instrument optimaal in te zetten om de mindset van een team of vakgroep te meten.

# HOOFDSTUK 1

## Werkveld in verandering: de noodzaak van een groeimindset

### 1.1 WAAROM EEN GROEIMINDSET?

Met het oog op de toenemende complexiteit in de zorg is het van belang dat medisch specialisten en andere zorgverleners goed kunnen omgaan met veranderingen. Hierbij is het ook belangrijk te leren van wat er (niet) goed gaat op de werkvloer en proactief aan de slag te gaan om huidige omstandigheden te verbeteren. Daarvoor helpt een houding gericht op groei en verbetering: ofwel een groeimindset.

Mindset is de set van impliciete en expliciete overtuigingen die iemand heeft over de eigen mogelijkheden om te leren (Dweck, 2006<sup>1</sup>). Het concept mindset is al decennialang een begrip in onderwijs en opleiden en komt steeds meer in opmars in relatie tot het leveren van zorg. Uit onderzoek binnen de onderwijssetting blijkt dat de mindset die iemand erop nahoudt bepalend is voor zijn of haar leerproces en leeruitkomsten. Een mindset is relatief stabiel, maar staat niet vast. Door kennis en inzicht te vergroten en vaardigheden te trainen kan een mindset zich verder ontwikkelen (Dweck, 2017<sup>2</sup>; Ajzen, 1991<sup>3</sup>; Zimmerman, 1990<sup>4</sup>).

### 1.2 STATISCHE MINDSET VERSUS GROEIMINDSET

Er wordt onderscheid gemaakt tussen een statische mindset en een groeimindset. Een statische mindset betekent dat iemand intelligentie en vaardigheden ziet als een vaststaande eigenschap. Mensen met een statische mindset doen weinig moeite om zich te ontwikkelen; talent staat voor hen vast. Zo vermijden zij uitdagingen, negeren zij kritiek en feedback en zien zij succes van anderen als een bedreiging. Bij een groeimindset gaat iemand er vanuit dat intelligentie en vaardigheden te ontwikkelen zijn. Mensen met een groeimindset omarmen uitdagingen, zij zijn veerkrachtig wanneer zij tegenslagen ervaren, zien inspanning als de weg tot meesterschap, leren van kritiek en zien de successen van anderen als inspiratiebron en leermogelijkheden.

### 1.3 GROEIMINDSET VOOR ORGANISATIES

Het stimuleren van een groeimindset ondersteunt niet alleen de ontwikkeling van de professionele vaardigheden van individuele zorgverleners, maar ook het vermogen van zorgteams en zorgorganisaties om te innoveren, te verbeteren en effectief te reageren op veranderingen. Een groeimindset daagt uit om knelpunten positief te benaderen en fouten te zien als mogelijkheden om te leren en te verbeteren. Een op groei gerichte mindset is bevorderend voor een klimaat van open communicatie, gezamenlijk reflecteren, feedback geven en te leren van elkaars expertise en ervaringen. Door een groeigerichte mentaliteit binnen interprofessionele teams te stimuleren, kunnen zorgprofessionals van verschillende disciplines effectiever samenwerken, elkaar ondersteunen en streven naar continue verbetering in de zorg.

In een tijd waarin het belang van interprofessioneel samenwerken en teamwork steeds meer wordt onderschreven, kan het helpen inzicht te krijgen in de groeimindset van het team en in de mogelijkheden om te werken aan verdere groei. Medisch specialisten hebben vaak een rol als klinisch leider binnen zorgteams, waardoor zij belangrijk zijn voor het initiëren en stimuleren van op groei gerichte initiatieven (Dabekaussen et al, 2017<sup>5</sup>; Veenstra et al., 2018<sup>6</sup>).

<sup>1</sup> Dweck, C. S.: *Mindset: The new psychology of success*. Random House, 2006

<sup>2</sup> Dweck C. *Mindset: Changing the way you think to fulfil your potential*. Hachette UK; 2017

<sup>3</sup> Ajzen, L., *The theory of planned behavior*, *Organizational behavior and human decision processes*, 5(2), 179-211

<sup>4</sup> Zimmerman, B.J., *Self-regulated learning and academic achievement: An overview*. *Educational psychologist*, 25(1), 3-17. 1990

<sup>5</sup> Dabekaussen, K., Veenstra, G., Welker, G., & Heineman, E. *De zorginstelling als lerende organisatie*. *KiZ: Tijdschrift over Kwaliteit en Veiligheid in Zorg*, 2017(6), 10-12. 2017

<sup>6</sup> Veenstra, G., Dabekaussen, K., Welker, G., & van der Laan, M. *Een agenda voor de lerende organisatie*. *KiZ: Tijdschrift over Kwaliteit en Veiligheid in Zorg*, 2018

# HOOFDSTUK 2

## Wat is Mindsetmeter 2.0?

Mindsetmeter 2.0 is een online-instrument dat met behulp van vragenlijsten in beeld brengt in hoeverre een persoon of groep een groeimindset heeft. Daarnaast biedt het instrument materiaal om de groeimindset verder te ontwikkelen. De mindsetmeter is speciaal ontwikkeld voor medisch specialisten en aios. De vragenlijsten zijn gebaseerd op gevalideerde instrumenten die zijn gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek (Heineman et al., 2021<sup>7</sup>). Het instrument bestaat uit twee onderdelen: een mindsetmeter en een mindsetbooster.

### 2.1 MINDSETMETER

De mindsetmeter kent verschillende vragenlijsten waarmee de individuele- of groepsmindset en hieraan gerelateerde aspecten in kaart worden gebracht. De volgende zeven aspecten worden gemeten:

1. De mindset (voor individuele deelnemer/groep)
2. Zelfcompassie- en kritiek
3. Het leerklimaat in de organisatie (omgevingsmindset)
4. Zelfregulerend leren
5. Werkmotivatie
6. Risicovolle attitudes
7. Persoonlijkheidskenmerken

De mindsetmeter brengt deze zeven aspecten in kaart en levert uiteindelijk een beeld op van de mindset van een individu of groep. Zie [Bijlage 1](#) voor een concretisering van de zeven aspecten.

De uitslagen van de mindsetmeter geven inzicht in hoe een individu en/of groep leert en ontwikkelt en welke factoren daarop van invloed zijn. In hoeverre is er sprake van een groeimindset? Hoe zelfsturend ben je in je leerproces? Wat motiveert jou om je in te spannen? Hoe kritisch ben je naar jezelf? Welke mogelijke risicovolle houdingen heb je? En hoeverre daagt je omgeving je uit je continu te ontwikkelen?

Bewustwording van je eigen mindset en de mindset van een team is een eerste stap op weg naar leren en veranderen. De mindsetbooster geeft zowel op individueel als op groepsniveau feedback op de resultaten van de mindsetmeter. Voor de zeven bevroegde onderwerpen wordt aangegeven of de score hoog, laag of gemiddeld is en wat dat inhoudt. Uitslagen zijn gerelateerd aan gemiddelden uit de literatuur of indien beschikbaar, aan gemiddelden van bijvoorbeeld de beroepsgroep of andere teams in een instelling<sup>8</sup>.

### 2.2 MINDSETBOOSTER

Wil je als individu of als team aan de slag met verdere ontwikkeling van de groeimindset? Dan biedt de mindsetbooster praktische handvatten om met concrete opdrachten, literatuur en oefeningen aan de slag te gaan.

Er is oefenmateriaal op de volgende drie aspecten:

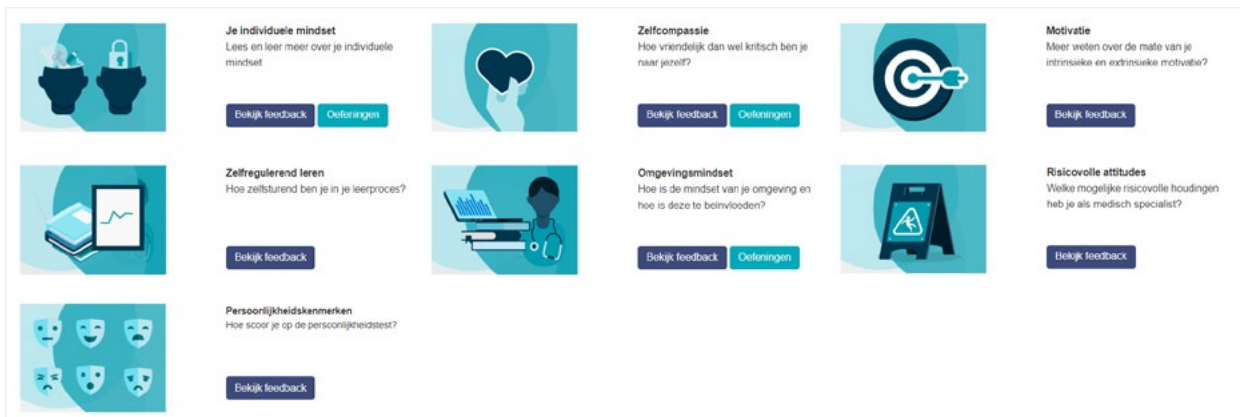
- Verdere ontwikkeling van de groeimindset
- Zelfcompassie
- Omgevingsmindset

Het uitgangspunt is dat verdieping en ontwikkeling in deze drie aspecten een positieve invloed heeft op de ontwikkeling van de aspecten:

- Zelfregulerend leren
- Motivatie
- Risicovolle attitudes

<sup>7</sup> Heineman, E (Erik), Dabekaussen, K.F.A.A.(Kirsten), Veenstra, G.L. (Gepke): Evaluatieverslag SKMS-project 53066641, Ontwikkeling Mindsetmeter en Mindsetbooster ten behoeve van kwaliteitsverbetering, UMCG Groningen, 2021

<sup>8</sup> Bij metingen in teamsetting in te stellen door de procesbegeleider.



Figuur 1: Aan de slag met resultaten in de Mindsetbooster

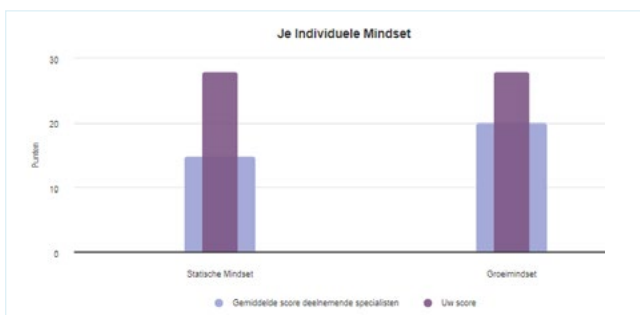
De score op persoonlijkheidskenmerken (aspect zeven) is opgenomen ter verheldering, want persoonlijkheidskenmerken kunnen van invloed zijn op je mindset. Het werken aan de ontwikkeling van persoonlijkheidskenmerken is echter complexer dan het werken aan de ontwikkeling van de andere aspecten en valt buiten de context van dit instrument.

### 2.3 RAPPORTAGES

Mindsetmeter 2.0 levert rapportages op individueel- en groepsniveau. Individuele scores blijven altijd anoniem. Alleen de deelnemer zelf kan eigen uitslagen downloaden. Individuele scores zijn niet herleidbaar in groepsrapportages. Groepsrapportages worden gegenereerd en beschikbaar gesteld via een procesbegeleider.

### 2.4 BENCHMARK

Het benchmarken van gegevens kan helpen in de analyse en interpretatie van de resultaten en bij het vaststellen van sterke punten en mogelijke verbeterpunten. Het is mogelijk resultaten te benchmarken met andere groepen. Bijvoorbeeld met de landelijke scores van een specialisme of met andere vakgroepen binnen een instelling.



Figuur 2: Voorbeeld Benchmark individuele score met gehele groep

De mogelijkheden voor benchmarking worden bepaald door de beschikbare data. Standaard is het mogelijk uitkomsten te vergelijken met gemiddelde scores die bekend zijn vanuit de literatuur<sup>9</sup>. Een benchmark van individuele uitkomsten met de gemiddelde scores van een team kan plaatsvinden zodra alle teamscores beschikbaar zijn. Ook een benchmark met de beroepsgroep of andere teams binnen de instelling kan interessante gegevens opleveren. De mogelijkheden hiervoor zullen zich uitbreiden naarmate het instrument meer wordt gebruikt en over meer data beschikt<sup>10</sup>.

De procesbegeleider heeft zicht op de actuele benchmarkmogelijkheden voor een groepsmeting en kan deze vrijgeven voor vergelijking.

#### Mindsetmeter 2.0

- Sluit aan bij uitgangspunten van continu leren en ontwikkelen.
- Stimuleert en faciliteert continue ontwikkeling bij individuen, met collega's op de werkvloer en bij cultuurontwikkeling in de organisatie.
- Spiegelt aan benchmarks met vergelijkbare groepen.

<sup>9</sup> Zie Heineman et al, 2021

<sup>10</sup> Mindsetmeter 2.0 bewaart gegevens uitsluitend anoniem. Uitslagen zijn nooit naar individuen of (andere) instellingen te herleiden.

# HOOFDSTUK 3

## Aan de slag met Mindsetmeter 2.0

Het inzetten van de mindsetmeter voor een meting in je team vraagt organisatie, begeleiding en ondersteuning. Dit hoofdstuk geeft handvatten om constructief en planmatig aan de slag te gaan. De rollen en aanpak zijn hier beschreven in de context van een opleidingsgroep. Figuur 3 en 4 geven een samenvatting.

### 3.1 ENTHOUSIASTE MEDISCH SPECIALIST(EN) EN AIOS

De inzet van een mindsetmeter vraagt om enthousiaste medisch specialisten en aios. Om de organisatie en begeleiding goed te laten verlopen is het noodzakelijk om minimaal één medisch specialist en één aios als trekker aan te wijzen. Samen met de procesbegeleider vormen zij het mindsetmeter-team. Dit team rolt de mindsetmeter uit en monitort de activiteiten die eruit volgen. Zij gebruiken bestaande overlegstructuren zoals een opleidingsvergadering of vakgroepsvergadering om hun collega's te informeren, te stimuleren en te motiveren. Het is handig om voor praktische en organisatorische zaken te werken met een projectondersteuner.

### 3.2 PROCESBEGELEIDER

Zet je de mindsetmeter in om de mindset van een groep (zoals een team, afdeling of instelling) in kaart te brengen en met de resultaten aan de slag te gaan? Dan is het belangrijk een procesbegeleider in te schakelen. De procesbegeleider is iemand die een zekere afstand heeft tot de groep en vanuit een neutraal standpunt kan begeleiden. Het is aan te bevelen deze taak te beleggen bij een interne of externe persoon die ervaring heeft met groepsprocessen, veranderprocessen en de begeleiding daarvan. Intern kan dat bijvoorbeeld een professional zijn vanuit de opleidingsacademie of het leerhuis.

Rol	Profiel en taken
Procesbegeleider	<p>Profiel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Neutrale positie</li> <li>- Bijvoorbeeld een functionaris vanuit opleidingsacademie, leerhuis of extern</li> </ul> <p>Taken (in samenwerking met het mindsetmeter-team)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stuurt de uitvoering van de processtappen aan</li> <li>- Organiseert de opzet van de meting vanuit het begeleidersdashboard in Mindsetmeter 2.0</li> <li>- Analyseert de uitslagen</li> <li>- Adviseert in vervolgacties en begeleidt deze</li> </ul>
Mindsetmeter-team- Procesbegeleider, opleider en aios	<p>Taken</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sturing geven aan de activiteit</li> <li>- Draagt het belang van de activiteit uit</li> <li>- Monitort, stimuleert en behoudt draagvlak gedurende alle stappen in het traject</li> </ul>
Projectondersteuner	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planning, afspraken, dashboardbeheer, administratieve ondersteuning</li> </ul>

Figuur 3: Inrichting van de organisatie: rollen en taken

### 3.3 STAPPEN IN HET PROCES

Het werken met de mindsetmeter verloopt volgens een aantal stappen. Je start met de voorbereiding van de deelnemers, die vervolgens de mindsetmeter invullen. Na analyse van de groepsresultaten volgt in samenspraak met het team een evaluatie en worden acties geformuleerd. Deze neem je op in de continue verbetercyclus. Deze stappen zijn in onderstaand schema beschreven in een doorlooptijd elf weken. Een concrete uitwerking van de stappen vind je in [Bijlage 2](#).



Fase	Stappen	Week	Activiteit
Vorbereiding	1		Stel de aanleiding om de mindsetmeter in te zetten vast en borg akkoord op de uitvoering
	2	1	Richt het mindsetmeter-team in
	3	3	Organiseer een kick-off met de doelgroep
Uitvoering	4	4-7	Motiveer de doelgroep/collega's
	5	8-9	De doelgroep vult de mindsetmeter in
Analyse	6	10	Genereer en analyseer de resultaten
			Bespreek de resultaten met het mindsetmeter-team
Actieplan en afspraken	7	11	Organiseer een bijeenkomst met de doelgroep
Implementatie	8		Voer afgesproken acties uit en borg de uitvoering in de continue verbetercyclus (plan do check act)

Figuur 4: Processtappen en activiteiten

### 3.4 WERKEN MET HET GROEPSDASHBOARD

Ga je als organisatie of in de rol van procesbegeleider aan de slag? Dan heb je een toegangscode nodig voor het groepsdashboard. Per instelling is één centrale account voor de mindsetmeter beschikbaar (zie link 2). Procebegeleiders krijgen toegang via de instelling. In het groepsdashboard is het onder meer mogelijk groepen aan te maken, deelnemers uit te nodigen de mindsetmeter te vullen, de voortgang te volgen, berichten te sturen en groepsuitslagen te genereren. Instructies voor het gebruik zijn opgenomen in het dashboard zelf.

### 3.5 HANDIGE LINKS

1. [Inloggen in Mindsetmeter 2.0](#)
2. Instellingsaccount Mindsetmeter 2.0 aanvragen: [opleiding@demedischspecialist.nl](mailto:opleiding@demedischspecialist.nl)
3. Inhuren externe procesbegeleiding: [Academie voor Medisch Specialisten](#)
4. [Basispresentatie dia's](#) voor de kick-off en voor de bespreking van de resultaten
5. Animatie 'Dit is Richard' [deel 1](#) en [deel 2](#). Introductie op de mindsetmeter vanuit perspectief chirurg Richard
6. [Doe jezelf de mindsetmeter cadeau](#), Nieuwsbericht, Federatie Medisch Specialisten, 2021
7. [Levenslang ontwikkelen en leren. Hoe zit het met jouw groeimindset?](#), Webinar Opleiden 2025, Federatie Medisch Specialisten, juni 2021

# BIJLAGE 1

## Overzicht van de onderwerpen die bevroegd worden bij de zeven aspecten van de mindset.

### 1. Mindset

- a. Groeimindset
- b. Statische mindset
- c. Optimisme
- d. Nieuwsgierigheid
- e. Aangeleerde hulpeloosheid

### 2. Zelfcompassie en zelfkritiek

- a. Zelfcompassie
- b. Zelfkritiek

### 3. Leerklimaat organisatie (omgevingsmindset)

- a. Steun vanuit collega's
- b. Procedures)
- c. Waarden
- d. Steun vanuit leidinggevende

### 4. Zelfregulerend leren

- a. Planning
- b. Reflectie
- c. Activiteiten

### 5. Werkmotivatie

- a. Intrinsieke motivatie
- b. Extrinsieke motivatie

### 6. Risicovolle attitudes

- a. Houding ten opzichte van autoriteit
- b. Houding ten opzichte van feedback
- c. Houding ten opzichte van. self-performance

### 7. Persoonlijkheidskenmerken

- a. Emotionele stabiliteit
- b. Extraversie
- c. Openstaan voor nieuwe ervaringen
- d. Inschikkelijkheid
- e. Consciëntieusheid

## BIJLAGE 2

# Stappenplan inzet mindsetmeter in je team

Fase	Stap	Week	Activiteit		
			Dit (voorbeeld-) stappenplan is bedoeld als houvast bij het gebruik van Mindsetmeter 2.0 in een groep. In dit voorbeeld: een opleidingsgroep. Het stappenplan is niet bedoeld als voorschrijvend. Stappen en uitwerking kunnen per context variëren en maatwerk vragen.		
VOORBEREIDING	1		<p><b>Stel de aanleiding om de mindsetmeter in te zetten vast en borg akkoord op de uitvoering</b></p> <p>Beschrijf de doelen en gewenste opbrengsten</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wat is de aanleiding, de gewenste verandering of het verbeterpunt?</li> <li>2. Doelgroep: wie (beroepsgroepen, functies) zijn daarbij betrokken?</li> <li>3. Wat zijn specifieke doelen en gewenste opbrengsten?</li> <li>4. Wat is de planning, wat zijn randvoorwaarden? Hoe staat het ervoor met het draagvlak op teamniveau/organisatieniveau?</li> </ol> <p>Stel een (interne of externe) procesbegeleider aan.</p>	<p>Initiatiefnemer (bijvoorbeeld opleider, voorzitter vakgroep)</p>	<p>Betrek zo mogelijk hier al de procesbegeleider</p> <p>Zorg voor draagvlak bij betrokkenen en betrokken gremia in de organisatie</p> <p>Overweeg bij kleine groepen of een groepsmeting met dit instrument geschikt is voor het doel dat het team wil bereiken. Om te kunnen werken met een representatieve gemiddelde teamuitslag, is tot 10 deelnemers een respons nodig van van 100%. Zet in op deelname door alle teamleden.</p>
	2	1	<p><b>Richt het mindsetmeter-team in</b></p> <p>In geval van opleidingsgroep: bestaande uit procesbegeleider, minimaal één medisch specialist en één aios + projectondersteuner.</p> <p>Bespreek met het team:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het plan van aanpak,</li> <li>- De rol-taakverdeling en bereid de kick-off voor</li> </ul>	<p>Initiatiefnemer</p> <p>Procesbegeleider</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vul (voorafgaand aan de kick-off) zelf de mindsetmeter in en doe ervaring op met feedback en oefeningen in de mindsetbooster. Zo raak je thuis in het instrument en ben je voorbereid op vragen</li> <li>- Breng in kaart op welke momenten en welke manieren je je collega's gedurende de looptijd van de mindsetmeter en vervolgstappen gaat informeren en enthousiasmeren</li> <li>- Maak ook gebruik van de beschikbare communicatiekanalen en communicatiemiddelen in je organisatie</li> </ul>

Fase	Stap	Week	Activiteit		
VOORBEREIDING	3	3	<b>Organiseer een kick-off met de doelgroep</b> Duur: 30 minuten Doel: - Informeren, enthousiasmeren en motiveren. - Leg uit welke gegevens verzameld worden en hoe en voor wie die beschikbaar komen - Vraag consent van de deelnemers om die gegevens te benutten in het traject - Afspraken maken en deadlines vaststellen.	Procesbegeleider Mindsetmeter-team  Doelgroep	Agenda (o.a.): - Doelen en planning - Functies en werking Mindsetmeter - Procedure inloggen - Afspraken  Tips: - Koppel de kick-off zo mogelijk aan een bestaand overlegmoment - Maak gebruik van de set basisdia's voor de kick-off. Maak ze op maat voor deze groep - Individuele deelnemers kunnen na invullen al aan de slag met de Mindsetbooster - Gebruik de animatie deel 1 met chirurg Richard (ook opgenomen in Mindsetmeter 2.0) als 'opwarmer'
	4	4 - 7	<b>De doelgroep vult de Mindsetmeter in</b>  Doorlooptijd 4 weken	Alle a(n)ios, medisch specialisten en andere betrokkenen	Reminder invullen vragenlijsten Na 2 weken Na 3 weken Via het dashboard
	5		<b>Motiveer de doelgroep/collega's</b> - Breng je enthousiasme over - Geef het belang aan - Moedig aan de mindsetmeter in te vullen	Mindsetmeter-team	- Plan vooraf bij welke activiteiten je je collega's kunt attenderen op de mindsetmeter - Maak gebruik van beschikbare mogelijkheden/media voor communicatie in je organisatie
ANALYSE	6	8 - 9	<b>Genereer en analyseer de resultaten</b> - Vat resultaten samen in dia's ter presentatie aan projectgroep/doelgroep - Analyseer en interpreteer de resultaten en formuleer een eerste globaal advies	Procesbegeleider	

