

KWALITEITSTOOL

De beste zorg begint bij de zorgverlener



ZUSTER
Kayleigh.

Vind balans en haal plezier uit
je werk met Zuster Kayleigh.

Inhoud

Inhoud

Inhoud

Inhoud

01

Introductie

Wie ben ik en wat is mijn ervaring?

02

De basis

Waarom, hoe en wat?

03

Het Zuster Kayleigh-concept

Wat is dit concept en hoe werkt het?

04

De vier theorieën

Maslow, Lencioni, Positieve Gezondheid en Reablement

05

De Zuster Kayleigh-kwaliteitstool

Meer dan een hulpmiddel

Hoofdstuk 1 – Introductie

De beste zorg begint bij de zorgverlener



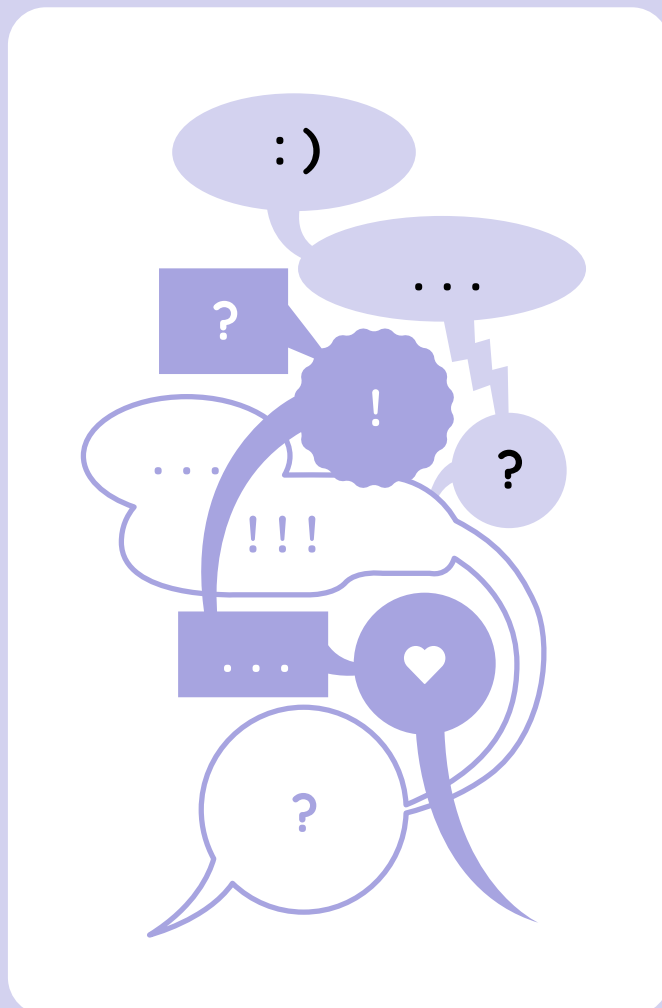
Ik ben Mariska Thien-Gradussen, verpleegkundige in hart en nieren en nu verpleegkundige innovator. Jarenlang heb ik in de ouderenzorg gewerkt, met soms een uitstapje naar de polikliniek in het ziekenhuis of de tbs-kliniek.

Door het werken in de ouderenzorg zag ik hoe deze mensen ouderdom ervaren. In deze jaren heb ik ook veel collega's zien balen én zien stralen van het werken in de zorg. De werkdruk ligt hoog en meestal zijn er mensen te kort. Toch blijven ze terugkomen om openstaande diensten op te vangen, omdat het niet 'gewoon werk' is, maar omdat ze een passie voor de zorg voelen. Hun motivatie is de hulpbehoevende mens zelf.

Met zorg voor de zorg

Verder heb ik veel ontwikkelingen meegemaakt in de zorg, van digitalisering tot zelfsturing. Bij veel ontwikkelingen zag ik vaak opstandigheid bij collega's en een blik in de ogen van: nog een verandering. Al die verandering kost energie. En door de werkdruk is dat hetgeen wat voor sommige zorgprofessionals net te veel is. Dat terwijl de meeste veranderingen juist bedoeld zijn om de zorgprofessionals te ondersteunen in hun werk. Helaas zien we steeds meer dat zorgprofessionals de zorg verlaten of jonge mensen niet meer kiezen om in de zorg te werken. Ook in de samenleving zie je de druk toenemen van werk, gezin en afstandelijkere contacten door social media. We moeten in deze tijd al goed voor onszelf zorgen, waardoor we individualistischer zijn geworden en weinig ruimte hebben om voor een ander te zorgen.

Ik heb het tot mijn missie gemaakt om alle zorgprofessionals te ondersteunen bij het terugvinden van plezier, vertrouwen en zelfredzaamheid in hun werk. Daarom ben ik MTMedicGroup gestart. Met het Zuster Kayleigh-concept maken we zorgprofessionals weer trots op hun werk en geven we ze de middelen om met vertrouwen en zelfstandigheid te groeien. We versterken teams, verbeteren samenwerking en zorgen voor een betere balans tussen werk en privé, zodat de zorg professioneel en persoonlijk blijft.



Plezier en vertrouwen vormen de fundering. Zelfstandigheid van de zorgprofessional vindt namelijk pas plaats wanneer men plezier en vertrouwen heeft. Hiermee help ik zorgorganisaties hun doelen sneller en kostenefficiënt te bereiken. MTMedicGroup vervult deze missie door zorgprofessionals te verbinden en te inspireren. Dit doen we op positieve en zorgzame wijze, oftewel: “Met zorg voor de zorg!”



Hoofdstuk 2 – De basis in de zorg

Vind plezier, zelfredzaamheid en vertrouwen terug

Waarom?

Er bestaan veel theorieën omtrent de gezondheidszorg en het werken in teams. Deze theorieën zijn begrijpelijk, maar de simpelheid ervan wordt in de praktijk weinig gebruikt. De zorg verandert voortdurend en we verwachten dat jij je als zorgprofessional steeds aanpast aan een nieuwe situatie. Naast het bijhouden van je eigen vakkennis,

wordt er bijvoorbeeld van je verwacht dat je kunt werken in zelfsturende teams of cliënten op een andere manier benadert. Hierdoor raak je soms de basis kwijt: waarom werken we op een bepaalde manier? Zonder die basis kan het lastig zijn om overzicht te houden en gemotiveerd te blijven.

Hoe?

Als zorgprofessional is het belangrijk om terug te gaan naar de basis: begrijpen waarom er op een bepaalde manier gewerkt wordt en hoe dit jou kan ondersteunen. Zonder dit begrip is het risico groot dat je alleen ‘volgt’ zonder echt betrokken te zijn, wat kan leiden tot minder motivatie en een lager kwaliteitsniveau.

Veel theorieën overlappen elkaar of hebben vergelijkbare inzichten. Door deze inzichten te gebruiken, kun je de basisprincipes in je werk verankeren, je werkwijze begrijpelijker maken en nieuwe kansen creëren voor betere zorgresultaten.

Wat?

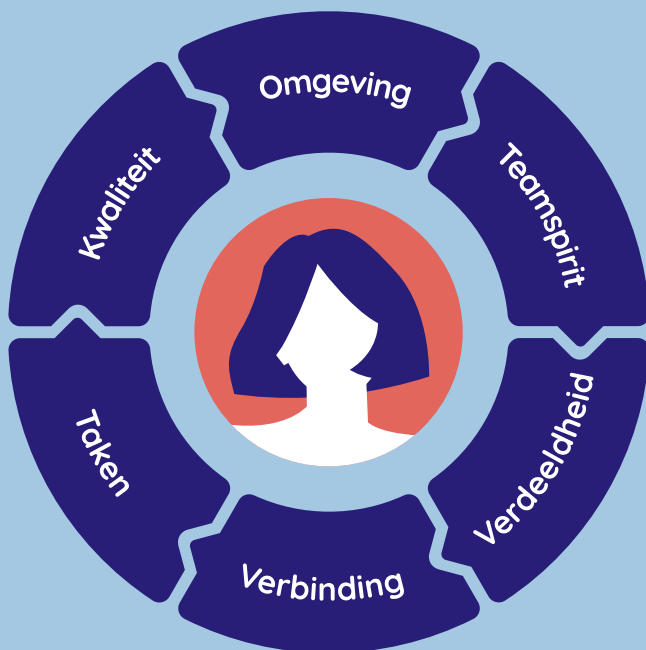
Het Zuster Kayleigh-concept is ontwikkeld door MTMedicGroup. En helpt je om plezier, vertrouwen en zelfredzaamheid terug te vinden in je werk. Dit concept combineert meerdere theorieën en zet jou als zorgprofessional centraal.

Met het Zuster Kayleigh-concept:

- Herontdek je het plezier in werken, zelfs bij complexe veranderingen.
- Krijg je vertrouwen in processen, werkwijzen en in je collega's.
- Ontwikkel je zelfredzaamheid om (toekomstige) implementaties, processen en werkwijzen positief te laten verlopen en kwaliteit te handhaven.
- Kun je je cliënten beter plezier, vertrouwen en zelfredzaamheid bieden.
- Doe je kennis op over maatschappelijk geadviseerde werkwijzen: positieve gezondheid en reablement.
- Worden behoeften, oorzaken en werkwijzen begrijpelijk en praktisch gemaakt.
- Leg je een stevige basis voor goede implementaties, kwaliteitsstandaarden en samenwerking.
- Bespaar je tijd en geld doordat er minder brainstormsessies en overleggen nodig zijn.

Hoofdstuk 3 – Wat is het Zuster Kayleigh-concept?

Niet van bovenaf opgelegd, maar van binnenuit ontstaan



De basis van Zuster Kayleigh is de kwaliteitscyclus. Dit raamwerk combineert inzichten uit de theorieën van Maslow, Lencioni, Positieve Gezondheid en Reablement. En helpt jouw organisatie en team vooruit. Met focus op werkplezier, vertrouwen en zelfredzaamheid ondersteunt de kwaliteitscyclus niet alleen zorgprofessionals, maar ook de cliënten die je begeleidt. Het concept biedt concrete oplossingen voor uitdagingen zoals personeelstekorten en bezuinigingen, en draagt bij aan een duurzame en veerkrachtige zorgsector.

Aan de slag

Dit concept staat niet op zichzelf. Om het effectief te gebruiken, is het belangrijk om de onderliggende theorieën te begrijpen. Scholing is niet nodig, maar neem de volgende theorieën door, zoals beschreven in dit e-book: Maslow, Lencioni, Positieve Gezondheid en Reablement. Begrijp het gedachtegoed, wat betekenen deze theorieën en hoe kunnen ze jou ondersteunen?

Leer je team kennen

Tijdens het ontwikkelproces is het essentieel dat teamleden elkaar beter leren kennen. Wat zijn de verschillen in achtergrond en ervaring? Welke overeenkomsten delen jullie? Hoe ervaart iedereen het werken in het team? Het hoeft geen diepgaand gesprek te zijn, maar een korte uitwisseling kan de basis leggen voor vertrouwen. Vertrouwen ontstaat door elkaar beter te begrijpen en samen te groeien.

Inspelen op medewerkersbehoeften

Veel zorgmedewerkers zoeken tegenwoordig naar afwisseling, uitdaging en de kans om zich te ontwikkelen. Wanneer dit ontbreekt, is de kans groot dat ze verder kijken. Medewerkersgeluk draait niet alleen om plezier, maar ook om vertrouwen in een werkgever die hen de mogelijkheid biedt om te groeien. Voor medewerkers die juist de voorkeur geven aan structuur en regelmaat, blijft een prettige en vertrouwde werkomgeving essentieel.

Een goede eerste stap is om de vragenlijst van Positieve Gezondheid in te vullen. Het resulterende diagram geeft inzicht in wat voor jou goed gaat en welke aspecten aandacht nodig hebben. De zes dimensies bieden je een helder overzicht van hoe jij jouw leven en werk ervaart.

Zuster Kayleigh: Verbind inzichten uit theorieën met de dagelijkse praktijk



Zelfredzaamheid: balans & groei

Zelfredzaamheid betekent niet automatisch het werken in zelfsturende teams. Het gaat om verantwoordelijkheid nemen, hulp durven vragen en openstaan voor persoonlijke groei en uitdagingen binnen het team. Zelfredzaamheid helpt je niet alleen balans te vinden tussen werk en privé, maar zorgt er ook voor dat je werkt op een manier die bij jou past, of dat nu met structuur of juist met meer uitdaging is.

Het Zuster Kayleigh-concept verbindt team en organisatie met elkaar. Dit vraagt enige kennis van de missie en visie van jouw organisatie: waar staan jullie voor, en hoe dragen jullie dit uit? Wanneer teams hierin zelf keuzes kunnen maken, is de kans groter dat ze gemotiveerd blijven en minder sturing van bovenaf nodig hebben. Het gaat niet om opgelegde regels, maar om gezamenlijke sturing.

Theorieën in de praktijk

Als voorbeeld: wil je zelfredzaamheid vergroten, dan is het belangrijk dat de eerste vier basisbehoeften uit de piramide van Maslow zijn vervuld. Tegelijkertijd sluit zelfredzaamheid aan bij de piramide van Lencioni, waar betrokkenheid en verantwoordelijkheid centraal staan. De inzichten van Lencioni kun je bovendien vertalen naar positieve uitkomsten op het gebied van plezier, vertrouwen en zelfredzaamheid. Deze verbinding zorgt ervoor dat je op meerdere fronten tegelijk resultaten boekt.

Door de theorieën niet los te zien, maar als een geheel, kun je effectief knelpunten en groeimogelijkheden inventariseren. Dit helpt je bij het opstellen van een plan van aanpak voor verdere ontwikkeling. Vanuit Reablement kun je vervolgens bepalen waar energie en middelen écht nodig zijn. Richt je eerst op wat al goed gaat, ontdek waar groei mogelijk is en kies gerichte interventies om die groei te ondersteunen. Met het Zuster Kayleigh-concept verbind je theorie en praktijk, individuen en teams, en geef je richting aan groei en verbetering in jouw werkomgeving.

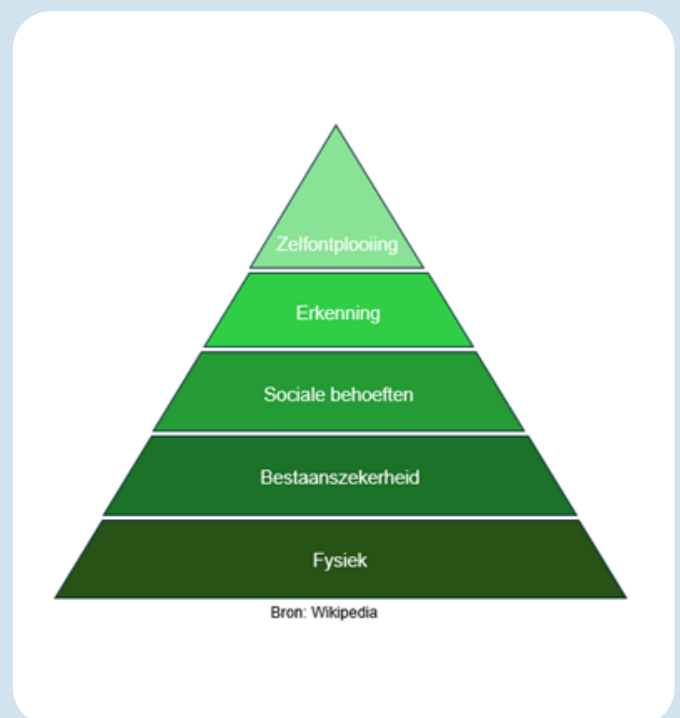
Hoofdstuk 4 – Theorieën

De kracht van Zuster Kayleigh zit in de combinatie van theorie en praktijk

Theorie - Maslow

De piramide van Maslow is een bekend model in de gezondheidszorg, en beschrijft de vijf basisbehoeften van de mens. De behoeften staan in piramidevorm, om aan te geven dat je pas de top kunt bereiken, wanneer de fundering is gelegd. Hoewel je de piramide niet letterlijk hoeft te nemen, biedt het model een waardevol uitgangspunt: mensen streven doorgaans pas naar hogere behoeften wanneer de lagere zijn vervuld.

Het gedrag van mensen wordt sterk beïnvloed door welke basisbehoeften wel of niet zijn vervuld. Zo kan iemand die zich zorgen maakt over bestaanszekerheid moeite hebben met vertrouwen en sociale verbindingen. Het effect van een onvervulde behoefte werkt door naar andere lagen. Bijvoorbeeld: een gevoel van eenzaamheid belemmert vaak de zelfredzaamheid.



Belangrijk om te begrijpen is dat eenzaamheid niet hetzelfde is als alleen zijn. Je kunt je eenzaam voelen terwijl je veel mensen om je heen hebt, of je juist niet eenzaam voelt als je alleen bent.

Hoewel Maslow's theorie bruikbaar is, wordt er ook kritiek op geleverd. Zo blijkt in de praktijk, bijvoorbeeld in het onderwijs, dat sommige leerlingen ondanks een gebrek aan sociale veiligheid toch doelen op het gebied van zelfrealisatie nastreven. Desondanks blijft het principe waardevol: bij problemen op een bepaald niveau kijk je terug naar de onderliggende behoeften en werk je daar aan oplossingen. Dit idee vormt ook de basis van het Zuster Kayleigh-concept.

De vijf basis-behoeften

01

Fysiek

De eerste primaire behoeften zijn biologisch van aard, zoals zuurstof, voedsel, water en slaap.

02

Bestaanszekerheid

Veiligheid en zekerheid, zoals onderdak.
Hoe mensen veiligheid ervaren, verschilt per cultuur.

03

Sociale behoeften

Het hebben van sociale contacten, vriendschap en liefde. Hoewel de behoefte aan verbinding per persoon verschilt, kunnen gebrekkige sociale contacten leiden tot eenzaamheid, wat de bovenliggende behoeften belemmert

04

Erkenning

Wanneer sociale behoeften zijn vervuld, ontstaat de behoefte aan waardering en respect van anderen. Mensen willen erkend worden om wie ze zijn en wat ze doen.

05

Zelfontplooiing

Zodra alle andere behoeften zijn vervuld, komt er ruimte voor persoonlijke groei. Denk aan creativiteit, acceptatie en oplossingsgericht denken.

Theorie – Lencioni

Patrick Lencioni is een Amerikaanse schrijver en gespecialiseerd in management en leiderschap. Zijn theorie beschrijft vijf veelvoorkomende valkuilen binnen teams. Net als andere theorieën in piramidevorm, kun je de top pas bereiken wanneer de fundering is gelegd.

Volgens Lencioni vormen deze valkuilen geen afzonderlijke kwesties die los van elkaar kunnen worden opgelost. Hij stelt: “Het zou verkeerd zijn om deze frustraties te zien als vijf van elkaar te onderscheiden kwesties die ook los van elkaar kunnen worden aangepakt. In werkelijkheid vormen zij een onderling verbonden geheel. Daardoor betekent gevoeligheid voor een van deze vijf al een gevaar voor het goed functioneren van een team.”

Vertrouwen

Vertrouwen vormt de fundering van een goed functionerend team. Zonder vertrouwen durven teamleden hun fouten en zwakheden niet in alle openheid toe te geven, en kan deze basis niet worden gelegd. Ieder teamlid moet zich op zijn gemak voelen en erop kunnen vertrouwen dat kwetsbaarheid niet tegen hen wordt gebruikt. Wanneer vertrouwen ontbreekt, nemen teamleden bijvoorbeeld niet actief deel aan overleggen, vragen ze geen hulp, en bieden ze die ook niet aan.

Vertrouwen ontstaat niet vanzelf. Het vereist gedeelde ervaringen waarin teamleden ervaren dat hun kwetsbaarheid gerespecteerd wordt. Dit proces kun je versnellen door hier bewust mee aan de slag te gaan, bijvoorbeeld door teamleden aan te moedigen om elkaar beter te leren kennen. Vragen zoals “Waar kom je vandaan?” of “Wat doe je in je vrije tijd?” kunnen helpen om persoonlijke banden te smeden.



Door het delen van deze onschuldige informatie zien teamleden elkaar als mensen met interessante levensgeschiedenissen. Dit versterkt empathie en wederzijds begrip. Wanneer vertrouwen eenmaal is opgebouwd, ontstaat er ruimte om conflicten aan te gaan.

Conflicten

Constructieve conflicten zijn onmisbaar voor de groei van een team. Net als in een goed huwelijk of een sterke vriendschap zorgen conflicten ervoor dat spanningen niet opbouwen en meningen en ideeën openlijk worden gedeeld. Dit leidt tot betere oplossingen, omdat problemen vanuit meerdere invalshoeken worden belicht. Wanneer je conflicten op een constructieve manier voert, blijven er geen emotionele resten hangen en blijft de teamsfeer intact.

Het voeren van productieve conflicten begint bij het erkennen dat conflicten waardevol en noodzakelijk zijn. Veel teams vermijden conflicten uit angst voor spanning, maar dit belemmert juist de groei. Het kan productiever zijn om tijdens een overleg dieper in te gaan op één onderwerp dan een lijst met punten oppervlakkig af te werken. Zo voelen teamleden zich gehoord en ontstaat er ruimte voor rust en doordachte bijdragen.

Door constructieve conflicten te voeren, voelen teamleden zich betrokken, zelfs als ze het aanvankelijk niet eens waren met een besluit.

Betrokkenheid

Betrokkenheid betekent dat teamleden als eenheid verder willen, ongeacht wat er uiteindelijk door het team (of management) is besloten. Zonder betrokkenheid ontbreekt steun en wordt het moeilijk om doelen te bereiken. Dit kan leiden tot spanningen binnen het team: sommige leden werken actief aan de doelen, terwijl anderen alleen hun taken uitvoeren.

Om betrokkenheid te vergroten, is het belangrijk dat teamleden niet alleen 'volgen', maar ook begrijpen waarom bepaalde keuzes worden gemaakt.

Betrek hen bijvoorbeeld in de verdeling van taken en laat hen meedenken over hoe doelstellingen worden behaald.

Zorg ervoor dat verantwoordelijkheden niet bij één persoon belanden; dit vermindert de betrokkenheid van de rest. Door zelfs een aandachtsvelder te benoemen die de voortgang bijhoudt en communiceert, kun je de betrokkenheid al vergroten.

Betrokkenheid bouwt voort op vertrouwen en de bereidheid om conflicten aan te gaan. Met betrokkenheid zetten teamleden zich volledig in voor de doelstellingen en nemen zij daarbij hun verantwoordelijkheid.

Verantwoordelijkheid

Verantwoordelijkheid binnen een team houdt in dat teamleden elkaar aanspreken op prestaties of gedrag die het team schaden. Dit vraagt om betrokkenheid en vertrouwen, zodat moeilijke gesprekken niet worden vermeden. Hoewel er soms angst is dat dit persoonlijke relaties beschadigt, versterkt het juist de onderlinge band. Het aanspreken van collega's laat zien dat je vertrouwen hebt in hun kunnen, maar ook dat een andere prestatie of aanpak noodzakelijk is.

Als teamleden elkaar niet aanspreken, ontstaan spanningen en worden afspraken niet nagekomen. De focus verschuift dan van het teamresultaat naar individuele prestaties. Om verantwoordelijkheid te bevorderen, is het belangrijk taken en verantwoordelijkheden inzichtelijk te maken, bijvoorbeeld met een actielijst. Dit geeft structuur en biedt een basis om te evalueren waar het team staat en waar verbeteringen nodig zijn.

Een gedeelde verantwoordelijkheid vergroot de teamprestaties, omdat teamleden elkaar steunen en aanspreken waar nodig.



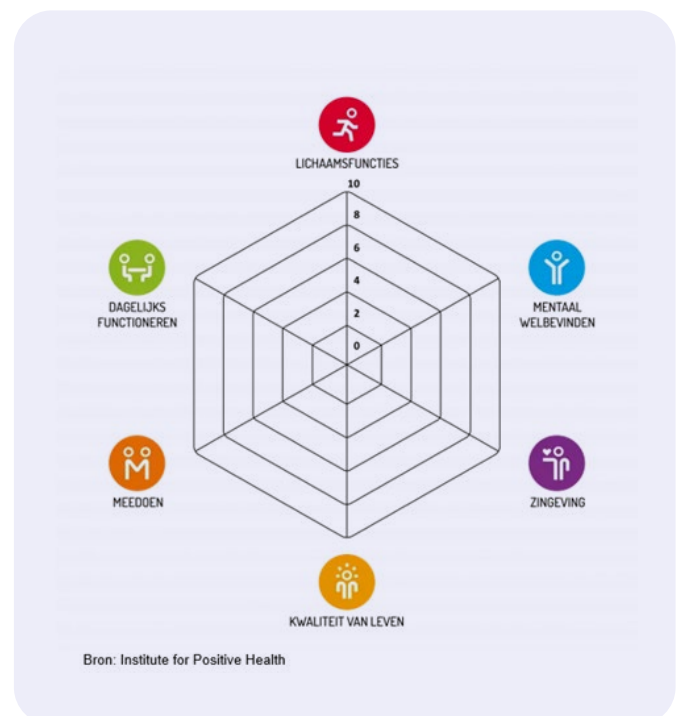
Resultaten

Met vertrouwen, conflicten, betrokkenheid en verantwoordelijkheid als basis kan een team resultaten behalen en zich verder ontwikkelen. Teamleden die prestatiegericht zijn, blijven gemotiveerd, terwijl anderen prettig kunnen werken zonder onderliggende spanningen.

Theorie - Positieve gezondheid

In de zorg ligt de focus vaak op de aandoening of het gezondheidsprobleem van een patiënt. Dit vormt meestal het startpunt om oplossingen te bedenken. Gelukkig wordt er vaak gewerkt met Evidence Based Practice (EBP), waarbij wetenschap, professionele ervaring en de wens van de patiënt samenkomen. Deze drie pijlers helpen om de juiste interventie te kiezen.

Door de focus te verleggen van het probleem naar de persoon zelf, ontstaat een ander perspectief. Je benadrukt niet alleen de veerkracht van die persoon, maar krijgt ook inzicht in wat hun leven betekenisvol maakt.



Het spinnenweb van Positieve Gezondheid

Machteld Huber, grondlegger van Positieve Gezondheid en oprichter van het Institute for Positive Health, ontwikkelde een spinnenweb met zes dimensies. Dit spinnenweb is een krachtig hulpmiddel om in gesprek te gaan over wat écht belangrijk is.

Op de website van het Institute for Positive Health kun je een vragenlijst invullen. De antwoorden vormen jouw 'gezondheidsoppervlak', dat visueel wordt weergegeven in het spinnenweb. Met dit hulpmiddel zie je snel waar nog aandacht aan besteed kan worden.

De zes dimensies brengen in kaart hoe jij zelf vindt dat het gaat op verschillende vlakken:

01

Lichaamsfuncties

Hoe gaat het lichamelijk?

02

Mentaal welbevinden

Hoe gaat het mentaal?

03

Zingeving

Vind je jouw leven zinvol?

04

Kwaliteit van leven

Hoe prettig ervaar je je leven?

05

Meedoen

Neem je deel aan de maatschappij?

06

Dagelijks functioneren

Hoe ziet je dagelijkse leven eruit?

Toepassing in de zorg én teams

Deze persoonsgerichte aanpak werkt niet alleen goed bij patiënten, maar kan ook effectief worden ingezet binnen teams. Door dezelfde methode toe te passen, krijg je inzicht in de waarden die teamleden belangrijk vinden en in hun veerkracht, betrokkenheid en verantwoordelijkheidsgevoel. Deze inzichten helpen om het team sterker en effectiever te maken.

Voorwaarde is wel dat elke medewerker eerst zelf het spinnenweb invult via de online vragenlijst. Dit vormt de basis om samen te werken aan een hecht team dat zich ontwikkelt tot een topteam.

Theorie - Reablement

Reablement is een werkwijze waarmee hulpverleners mensen ondersteunen om hun eigen leven te leiden, zoals zij dat zelf willen. De kern? Goed luisteren naar de persoon en niet overnemen wat iemand zelf nog kan. In plaats daarvan help je hen om te overwinnen wat niet (meer) lukt en zoek je samen naar oplossingen voor wat overblijft. Wil iemand bijvoorbeeld weer zelfstandig boodschappen doen of een oude hobby oppakken die veel vreugde bracht? Met reablement maak je een plan van aanpak en kijk je naar oefeningen, hulpmiddelen of technologieën die dit mogelijk maken.

Deze aanpak is al een groot begrip in landen als Australië, Nieuw-Zeeland, Canada en de Scandinavische landen. Reablement vergroot het levensgeluk en helpt mensen zelfstandiger te zijn. Wie wil er nu niet meer autonomie, regie en zelfredzaamheid in zijn leven? Het maakt zorg niet alleen persoonsgericht, maar ook levensgericht. Dat is precies wat reablement wil bereiken.

Reablement binnen teams

Het gedachtegoed van reablement is niet alleen toepasbaar op cliënten; het werkt ook uitstekend binnen teams. Tegenwoordig wordt veel van medewerkers verwacht. Sommige medewerkers hebben moeite om de digitalisering en nieuwe

werkwijzen bij te benen, terwijl jongere medewerkers juist continu op zoek zijn naar afwisseling en uitdaging. Wanneer dat ontbreekt, vertrekken zij vaak naar een ander team of organisatie.

Door reablement toe te passen binnen een team, kun je een omgeving creëren waarin medewerkers met plezier, vertrouwen en zelfredzaamheid werken.

Stel jezelf de volgende vragen:

- Waar redt het team zich al in?
- Wat kan het team aanleren?
- Wat blijft er over waar ondersteuning nodig is?

Soms zijn de oplossingen verrassend eenvoudig, maar kunnen de resultaten enorm zijn. Misschien is een kleine cursus of een praktisch voorbeeld voldoende. Het is belangrijk om kritisch te kijken naar de noodzaak van trainingen en scholingen die vanuit de organisatie worden opgelegd. Zijn die écht nodig, of heeft het team iets heel anders nodig om bekwaam te zijn in wat er van hen wordt verwacht?

Hetzelfde geldt voor teams die denken dat ze veel trainingen nodig hebben. Als je gaat inventariseren waar de echte fricties zitten, blijkt het probleem vaak kleiner dan gedacht. Met de aanpak van reablement kun je teams versterken door ze precies te bieden wat nodig is.

Hoofdstuk 5 - Kwaliteitstool

Meer dan een hulpmiddel.

Wil je het Zuster Kayleigh-concept toepassen in de praktijk zonder verplichte scholing? MTMedicGroup heeft hiervoor een praktische kwaliteitstool ontwikkeld. Deze online tool helpt je wensen en knelpunten in het groeiproces van je team of jezelf als individu te inventariseren en te evalueren. Het maakt de kwaliteitscyclus concreet en toegankelijk. Het verbindt inzichten uit theorieën met de dagelijkse praktijk, en biedt een concreet plan voor verdere groei. Dit maakt de tool waardevol voor zowel startende als ervaren zorgverleners.

Waar staat je team nu? En hoe kun je verder groeien?

De kwaliteitstool geeft je duidelijkheid over waar je team staat en wat de volgende stap is in de ontwikkeling. Dit bespaart jouw organisatie kosten voor uitgebreide scholingstrajecten, terwijl je team toch effectief aan de slag kan. Wil je meer verdieping in een specifiek onderwerp? Dan kun je altijd kiezen voor aanvullende scholing, maar dit is niet noodzakelijk om met de kwaliteitstool resultaat te behalen. Daarnaast legt de kwaliteitstool de focus op de waarden binnen je team. Deze waarden ondersteunen je om zowel teamdoelen als organisatiedoelen te bereiken.

Vier theorieën als basis

Met de kwaliteitstool werk je actief aan meer werkplezier, vertrouwen in je team en organisatie, en zelfredzaamheid om te voldoen aan zowel interne als landelijke doelstellingen. De tool combineert de kracht van de vijf basisbehoeften van Maslow, de vijf frustraties van teamwork volgens Lencioni, de zes dimensies van Positieve Gezondheid en de principes van Reablement. Deze theorieën vormen altijd de basis en het startpunt van de kwaliteitstool - niets staat los van elkaar.

Flexibel in gebruik

Je kunt de kwaliteitstool zelfstandig gebruiken tijdens overleggen. Dit kan in een aparte sessie, maar ook verdeeld over meerdere vergadermomenten.

Contact Contact Contact Contact Contact



Dit e-book is ontwikkeld om elke zorgprofessional en zorgorganisatie inzicht te bieden in het Zuster Kayleigh-concept.

Voor meer informatie en vragen over dit concept kun je contact opnemen met MTMedicGroup:

www.mtmedicgroup.nl

m.thien@mtmedicgroup.nl



ZUSTER
Kayleigh.

Vind balans en haal plezier uit
je werk met Zuster Kayleigh.