

Implementatiewijzer

↓ Inleiding

**Ontwikkelen
visie en beleid**



**Oriënteren en
inventariseren**



**Doen en
leren**



**Gesprek
bevorderen**

**Stimuleren
en versterken
van continue
dialogoog**



Inleiding

Duurzame inzetbaarheid draait om werkplezier, vitaliteit en de mogelijkheid om je werk goed te blijven doen door persoonlijke ontwikkeling. In de ziekenhuizen in Nederland is dit een belangrijk thema, dat vraagt om een continue dialoog tussen medewerkers, leidinggevenden en teams. Maar hoe geef je die dialoog vorm, en hoe zorg je dat deze niet eenmalig is, maar duurzaam verankerd raakt in de organisatie?

Door StAZ, Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen, is een implementatiewijzer voor ziekenhuizen ontwikkeld met vier modules. Iedere module is afzonderlijk te benutten en biedt adviezen voor implementatie, middelen en praktijkvoorbeelden.

De vier modules zijn:

Oriënteren en inventariseren

Verken wat er al gebeurt binnen jouw ziekenhuis, waar behoeften liggen en hoe je draagvlak creëert.

Ontwikkelen van visie en beleid

Positioneer de dialoog over duurzame inzetbaarheid als een logisch onderdeel van samenwerking en organisatieontwikkeling.

Doen en leren

Ga aan de slag met praktische middelen en leer wat werkt.

Stimuleren en versterken van de continue dialoog

Geef blijvende aandacht aan de dialoog en borg deze in de organisatiecultuur.



Oriënteren en inventariseren

Introductie

Ik wil verkennen hoe ik met de continue dialoog over duurzame inzetbaarheid in mijn ziekenhuis aan de slag kan.

Focus op:

Lopende initiatieven

Waar staan we nu als organisatie wat betreft duurzame inzetbaarheid en het voeren van gesprekken hierover? Wat zijn de effecten van de lopende initiatieven?

Behoefte en ambitie

Wat is onze ambitie, wat willen we bereiken, waar liggen kansen om de continue dialoog over duurzame inzetbaarheid een impuls te geven en hoe ziet een cultuur van open, constructieve dialoog er voor ons uit?

Draagvlak

Welke rol hebben HR en de OR in het vormgeven, stimuleren en ondersteunen van deze gesprekken binnen het ziekenhuis? Voor HR en de OR is een belangrijke rol weggelegd, omdat zij ervoor kunnen zorgen dat iedereen zich betrokken voelt en zo de dialoog continu en organisatiebreed op de kaart wordt gezet.

Adviezen

1. Gebruik je successen als fundament

Breng lopende initiatieven rond duurzame inzetbaarheid en de continue dialoog in kaart. Laat zien wat het ziekenhuis jaarlijks al aanbiedt, zoals medewerkersonderzoeken, vitaliteitsprogramma's, aandacht voor mantelzorg, cultuurprogramma's en onboardingtrajecten. Nieuwe initiatieven kunnen hierop aansluiten. Maak duidelijk welke activiteiten goed lopen en welke minder succesvol zijn, zodat helder wordt wat nodig

is om resultaat te behalen. Bestaat er al een cultuur waarin gesprekken over werkplezier, ontwikkeling en gezondheid regelmatig plaatsvinden, bouw dit dan uit tot een continue dialoog. Is deze aanpak nieuw, voer hem stapsgewijs in en begin bijvoorbeeld met het anders vormgeven van het traditionele jaargesprek als eerste stap richting een structurele dialoog.

2. Start met laagdrempelig actie-onderzoek

Met actieonderzoek kun je snel zichtbaar maken hoe medewerkers nu al gesprekken voeren over duurzame inzetbaarheid én wat zij nodig hebben om die te versterken. Door korte interviews, observaties en enquêtes verzamel je actuele ervaringen. In teamsessies bespreek je samen de inzichten, waarbij het onderzoek zelf al bijdraagt aan open en goede

gesprekken. Vervolgens probeer je direct kleine verbeteracties uit in de praktijk. Door deze continu te beoordelen en bij te sturen, groeien zowel de kwaliteit van de gesprekken als het eigenaarschap van medewerkers.

3. Laat je inspireren door andere organisaties en/of sectoren

Ziekenhuizen kunnen leren van andere sectoren, zoals techniek, onderwijs en dienstverlening, waar duurzame inzetbaarheid steeds vaker wordt geïntegreerd in de bedrijfsvoering. In sommige van deze sectoren worden periodieke ontwikkel- en inzetbaarheidsgesprekken al opgenomen in HR-processen. Dit toont hoe duidelijke kaders, gespreksformats en een cultuur van openheid kunnen helpen om werkdruk, loopbaanwensen en vitaliteit tijdig bespreekbaar te maken.

Door werkwijzen uit andere sectoren over te nemen – zoals jaarlijkse inzetbaarheidsgesprekken, teamgerichte reflectie-momenten en het actief monitoren van werkbalans – kunnen ziekenhuizen duurzame inzetbaarheid verder versterken. Dit ondersteunt niet alleen de ontwikkeling van medewerkers, maar draagt ook bij aan de hoge kwaliteit van zorg en vermindert de kans op uitval en verloop.

Om gesprekken over duurzame inzetbaarheid verder te versterken, is het waardevol om actief buiten je eigen ziekenhuis te kijken. Bezoek organisaties – al dan niet in de regio – om te zien hoe zij dit thema vormgeven en welke methoden of aanpakken daar succesvol zijn. Het opdoen van externe inspiratie helpt om nieuwe perspectieven te ontdekken en bestaande werkwijzen te verrijken.

Daarnaast is het zinvol om deel te nemen aan regionale netwerken of samenwerkingsverbanden die zich bezighouden met duurzame inzetbaarheid. In deze netwerken worden vaak actuele ontwikkelingen gedeeld, kun je leren van praktijkvoorbeelden en er ontstaan mogelijkheden om ervaringen en kennis uit te wisselen. Zo bouw je een breder beeld op van wat er speelt en kun je deze inzichten inzetten om de duurzame inzetbaarheid binnen je eigen organisatie te versterken.

4. Werk vanuit een brede projectgroep en creëer draagvlak

Door een brede projectgroep samen te stellen krijg je diverse input en creëer je ambassadeurschap voor het onderwerp. Niet alleen HR maar ook leidinggevendenden, medewerkers en OR-leden zorgen voor draagvlak en een grotere kans van

slagen. Neem alle stakeholders uit de organisatie van meet af aan mee en geef ze een stem. Denk goed na over het besluitvormingsproces en wie daarbij betrokken zijn, zowel in de projectgroep als in de klankbordgroep.

5. Toon de waarde van duurzame inzetbaarheid

Positioneer de dialoog over duurzame inzetbaarheid niet als een extra project, maar als een manier om bestaande problemen sneller en slimmer op te lossen. Zo wordt het onderwerp tastbaar, urgent en aantrekkelijk voor alle betrokkenen. Gebruik aanwezige data om dit kracht bij te zetten: leg bijvoorbeeld resultaten van het medewerkersonderzoek naast verzuimcijfers om patronen te herkennen. Daarmee zie je welke teams werkplezier én laag verzuim combineren en waar

knelpunten ontstaan. Door deze inzichten visueel te maken, wordt duidelijk dat investeren in duurzame inzetbaarheid niet alleen leidt tot minder uitval en meer tevreden medewerkers, maar ook tot betere teamprestaties. Data onderbouwen dit en laten zien wat de organisatie wint wanneer zij inzet op een continue dialoog over duurzame inzetbaarheid. Zo wordt de waarde van het thema zowel inhoudelijk als cijfermatig zichtbaar.

Middelen

Whitepaper De noodzaak van een goed gesprek

Alle ins en outs om op laagdrempelige wijze medewerkers te behouden.

[Download Whitepaper](#)

Diagnose langs 4 pijlers

Download de diagnosesheets van de pijlers Vertrekpunten, Voorbereiden, Vaardigheden en Vertellen. Maak samen per pijler de balans op. Wat gaat goed en waar liggen kansen voor verbetering?

[Download Sheets](#)

Voorbeelden uit de praktijk

Podcasts

[Podcasts luisteren](#)

Masterclasses

[Masterclasses terugkijken](#)

Stay-in gesprek Franciscus ziekenhuis

Franciscus ziekenhuis introduceerde het stay-in gesprek: extra aandacht voor het welzijn van medewerkers buiten de geijkte gesprekken.

[Lees meer](#)

Ontwikkelen visie en beleid

Introductie

Ik wil de dialoog over duurzame inzetbaarheid in samenhang positioneren en een logisch onderdeel maken van hoe we samenwerken binnen het ziekenhuis.

Focus op:

Visie

Wat is de visie en hoe veranker je de continue dialoog in je organisatie? Hoe zorg je voor een logische verbinding met de organisatiedoelstellingen? En hoe voorkom je dat de dialoog een door HR en OR opgelegde verplichting wordt ervaren?

Structureel en continu

Hoe zorg je dat de dialoog over duurzame inzetbaarheid niet eenmalig is, maar continu en structureel plaatsvindt?

Integratie in organisatie en beleid

Hoe integreer je de continue dialoog in bestaande processen en initiatieven, in het beleid en in de HR-cyclus?

Adviezen

1. Maak een koppeling met de strategie, visie en kernwaarden

Denk zorgvuldig na over hoe gesprekken over duurzame inzetbaarheid aansluiten bij waar jullie als ziekenhuis voor staan. Door de dialoog te verbinden met strategie, visie en kernwaarden worden deze waarden niet alleen toegepast, maar gaan ze ook meer leven bij medewerkers. Gebruik daarbij dezelfde taal om herkenbaarheid te creëren. Als de strategie bijvoorbeeld als 'Samen Beter' is gepositioneerd, koppel gesprekken over duurzame inzetbaarheid hieraan door ze

bijvoorbeeld 'Samen Beter in gesprek' te noemen. Het aanpassen van de gesprekscyclus, het aanbieden van gesprekstrainingen aan leidinggevenden en het opzetten van een communicatiecampagne met tips voor het voeren van de dialoog hebben meer kans van slagen wanneer deze activiteiten expliciet verbonden zijn met de strategie, visie en kernwaarden van het ziekenhuis.

Het gesprek over
duurzame inzetbaarheid

2. Creëer samenhang met bestaande initiatieven

Als in de oriëntatiefase inzichtelijk is gemaakt welke initiatieven er (jaarlijks) al zijn, kan de dialoog hieraan gekoppeld worden en de juiste plek krijgen. Een holistische benadering kan helpen bij het positioneren en later ook bij het verankeren van de dialoog binnen de bestaande structuren in het ziekenhuis.

Benut samenwerkingsvormen, activiteiten en initiatieven zoals een dagstart of een teamdag. Dat helpt om het goede gesprek een onderdeel te laten worden van de organisatiecultuur in het ziekenhuis.

3. Zorg voor commitment vanuit de directie

Om de continue dialoog tussen medewerker en leidinggevende over werkplezier, vitaliteit en professioneel functioneren te positioneren, is aandacht en commitment vanuit de directie onmisbaar. Betrek dus de directie bij het project en de aanpak. Maak duidelijk zichtbaar dat de directie het essentieel vindt dat de dialoog over duurzame inzetbaarheid een plek krijgt in het ziekenhuis. Als de directie zelf het goede voorbeeld geeft,

regelmatig open bijeenkomsten organiseert en het belang van het thema zichtbaar maakt via intranet en nieuwsbrieven, komt het onderwerp onder de aandacht van medewerkers en leidinggevendenden. Zo blijf je het onderwerp voeden en wordt de urgentie duidelijk. Dit helpt om mensen te enthousiasmeren en te activeren, en het onderdeel te laten uitmaken van de organisatiecultuur.

4. Formuleer een kapstok voor Duurzame Inzetbaarheid

Voor de dialoog over duurzame inzetbaarheid helpt een eenvoudige kapstok. Daarin beschrijf je kort wat duurzaam inzetbaar zijn betekent: nu én in de toekomst gezond, bekwaam en met plezier je werk kunnen doen. Om de continue dialoog overzichtelijk en krachtig te houden, is het verstandig maximaal

drie kernthema's te hanteren. Een praktische kapstok is: Gezond aan het werk, Goed in je werk en Gelukkig op het werk. Deze thema's geven richting aan het gesprek, zorgen voor focus en maken het voor medewerkers en leidinggevendenden makkelijk om snel tot de essentie te komen.

5. Maak een visuele poster waarin alles samenhangend gepresenteerd wordt

Een poster of one-pager is een krachtig middel om de kernwaarden, strategie en thema's voor duurzame inzetbaarheid in één oogopslag zichtbaar te maken. Door deze elementen te verbinden met een duidelijke visie op (persoonlijk) leiderschap, ontstaat een compact en samenhangend verhaal. Een one-pager vat de essentie samen in eenvoudige taal.

Ondersteun dit met een helder ontwerp en laat zien hoe alles elkaar versterkt: waar het ziekenhuis voor staat, wat duurzame inzetbaarheid betekent en welke rol elke medewerker daarin kan nemen en dat leiderschap dit faciliteert en stimuleert.

Middelen

Principes voor een goede integratie

Hoe kom je tot een goede integratie van de dialoog in je organisatie? Ervoor zorgen dat er goede gesprekken gevoerd worden,

niet eenmalig maar structureel. Dan is het belangrijk om allereerst stil te staan bij de vertrekpunten van jullie aanpak.

Drie werkende principes

Middelen

De OR en het goede gesprek over duurzame inzetbaarheid

De OR speelt een belangrijke rol bij het positioneren van de dialoog binnen het ziekenhuis. In drie online pOweR clinics werden kennis, ervaringen en de lessen en successen van diverse ziekenhuizen binnen het programma Hoe is 't? gedeeld. Met in elke clinic inzichten, hulpmiddelen en inspiratie om vanuit

een medewerkersvertegenwoordigingsrol met vertrouwen en impact aan de slag te kunnen. De handreiking hieronder geeft een terugblik op de drie clinics met verwijzing naar de middelen die je kunt inzetten bij het gesprek.

[Download handreiking](#)

Voorbeelden uit de praktijk

Nij Smellinge ziekenhuis

Ziekenhuis Nij Smellinghe heeft goede ervaringen met het inzetten van een jaarkalender en het inzetten van ambassadeurs.

[Lees meer](#)

Maasstad ziekenhuis

Bij Maasstad ziekenhuis is het goede gesprek een bouwsteen van een breder vitaliteitsprogramma.

[Lees meer](#)

CuraMare

Bij zororganisatie Curamare helpen Curavit aanvoerders mee om bewustwording voor vitaliteit te vergroten.

[Lees meer](#)

Doen en leren

Introductie

Ik wil concreet aan de slag en de goede dialoog op gang brengen met praktische middelen. Ik wil experimenteren en leren.

Focus op:

Concretiseren

Op welke manier kun je medewerkers, teams en leidinggevenden ondersteunen om samen goede gesprekken te voeren over werkplezier, ontwikkeling en vitaliteit?

Uitproberen

Wat gaat helpen om het 'gewoon te gaan doen'? Hoe maak je het leuk en laagdrempelig om regelmatig met collega's en/of je leidinggevende in gesprek te zijn over wat je echt bezighoudt?

Leren van elkaar

Hoe kun je leidinggevenden en/of medewerkers met elkaar laten reflecteren over het tijdig en op een goede manier bespreekbaar maken van belangrijke dingen?

Adviezen

1. Faciliteer leidinggevenden met een beknopte workshop

Een gelijkwaardige dialoog kan alleen slagen als de leidinggevende weet hoe zo'n gesprek op een goede manier te benaderen. Benut leiderschapsprogramma's om draagvlak voor de dialoog te creëren en leidinggevenden de juiste vaardigheden aan te bieden of aan te leren. Dat kan door een laagdrempelige en praktijkgerichte sessie waarin leidinggevenden leren hoe ze duurzame inzetbaarheid bespreekbaar maken. Geef daarbij handvatten en voorbeeldvragen die

helpen bij het voeren van open, toekomstgerichte gesprekken.

En houd de focus op de koppeling naar de thema's werkplezier, vitaliteit en loopbaanontwikkeling.

Naast het trainen van leidinggevenden binnen het ziekenhuis is het belangrijk dat ook in het wervingsproces en bij interne doorstroming aandacht is voor deze vereiste skills.

Het gesprek over
duurzame inzetbaarheid

2. Bevorder onderlinge gesprekken tussen medewerkers

Een gezonde en duurzame werkomgeving begint bij open communicatie binnen teams. Moedig daarom aan dat medewerkers regelmatig met elkaar in gesprek gaan over werkplezier, vitaliteit, ontwikkeling en samenwerking. Door deze gesprekken onderdeel te maken van de dagelijkse praktijk groeien onderling begrip, betrokkenheid en gedeelde verantwoordelijkheid.

De leidinggevende heeft hierin een belangrijke rol: niet door antwoorden te geven, maar door te faciliteren, goed te luisteren en de juiste vragen te stellen. Zo ontstaat ruimte voor dialoog en neemt het eigenaarschap bij medewerkers toe.

Gebruik vaste momenten zoals teamoverleggen of dagstarts om korte reflecties in te bouwen, en benut informele situaties.

Een eenvoudige vraag als 'Hoe gaat het écht met je?' kan al het verschil maken.

Gesprekken tussen collega's onderling zijn daarbij minstens zo waardevol. In spontane momenten, bij de koffieautomaat of in de wandelgang, ontstaan vaak open, eerlijke uitwisselingen die zorgen voor herkenning, sociale steun en praktische inzichten.

Door deze gesprekken te stimuleren en te verankeren in de cultuur, ontstaat een werkomgeving waarin collega's elkaar versterken en duurzame inzetbaarheid wordt bevorderd. Zorg er wel voor dat leidinggevenden relevante signalen blijven oppikken, zodat zij kunnen ondersteunen waar nodig.

3. Bied een inspirerend en uitnodigend palet aan werkvormen

Om de dialoog over duurzame inzetbaarheid te stimuleren, is het waardevol om leidinggevenden en teams te voorzien van inspirerende werkvormen. Denk aan kaartensets met prikkelende vragen die uitnodigen tot verdieping, reflectiemiddelen die helpen bij een persoonlijke of gezamenlijke terugblik, en interactieve werkvormen zoals wandelsessies of duo-gesprekken.

Zorg ervoor dat deze werkvormen aantrekkelijk en laagdrempelig zijn: aansprekend vormgegeven, speels van karakter en eenvoudig toe te passen binnen 30 minuten. Zo wordt het voeren van betekenisvolle gesprekken niet alleen makkelijker, maar ook leuker en ontstaat er ruimte voor verbinding en groei binnen teams.

4. Stimuleer eigen regie van de medewerkers

Een betekenisvol gesprek over duurzame inzetbaarheid begint bij eigenaarschap. Dat vraagt dat medewerkers zelf regie nemen: niet afwachten tot de leidinggevende het initiatief neemt, maar actief een gesprek plannen en er tijd voor vrijmaken. Daarmee laten zij zien verantwoordelijkheid te nemen voor hun ontwikkeling, vitaliteit en werkplezier.

Eigen regie betekent dat medewerkers zelf bepalen wat zij nodig hebben, waarover zij het gesprek willen voeren en wanneer dat plaatsvindt. Geef medewerkers de ruimte én het vertrouwen om zelf het initiatief te nemen. Want wie regie neemt, beweegt.

5. Stimuleer leren van en met elkaar

Om leidinggevenden te ondersteunen in het voeren van de continue dialoog met hun medewerkers is het essentieel om ook het leren onderling te stimuleren. Organiseer daarom intervisies of leernetwerken waarin leidinggevenden hun ervaringen, dilemma's en succesverhalen met elkaar kunnen delen. In deze bijeenkomsten staat het creëren van een veilige en open setting centraal, zodat deelnemers elkaar kunnen bevragen, uitdagen en inspireren.

De nadruk ligt niet alleen op het uitwisselen van ideeën, maar juist op het doen en reflecteren. Door samen te oefenen met gespreksvoering en vervolgens terug te kijken op wat goed ging en wat beter kon, ontstaat een krachtige leeromgeving. Zo ontwikkelen leidinggevenden de vaardigheden en het zelfvertrouwen om duurzame inzetbaarheid op een betekenisvolle manier bespreekbaar te maken binnen hun teams.

6. Uitvoering van het gesprek

Een goed gesprek voeren vraagt om aandacht, voorbereiding en bewustzijn van hoe je met elkaar communiceert. Of het nu gaat om een gesprek tussen medewerker en leidinggevende, of tussen collega's onderling. Deze stappen helpen om het gesprek betekenisvol en gelijkwaardig te maken.

Neem de tijd

Plan voldoende tijd in en zorg dat jullie allebei met volle aandacht en rust het gesprek kunnen voeren. Kies een plek die prettig aanvoelt (misschien tijdens een wandeling of met een kop koffie) en zorg dat je niet wordt gestoord.

Bereid je voor

Een goede voorbereiding helpt om het gesprek diepgang te geven. Gebruik bijvoorbeeld een gesprekskaart of de gesprekswijzer: een scan met vijftien vragen die je aan het denken zet over inzetbaarheid, vitaliteit en werkplezier.

[Gesprekskaart | Hoe is 't?](#) en [Gesprekswijzer | Hoe is 't?](#)

Start met een check-in

Begin het gesprek met een check-in. Hoe zit je er nu bij? Is dit een goed moment voor een gesprek? Zijn er zaken die eerst uitgesproken moeten worden? Door hier samen bij stil te staan, creëer je ruimte voor een open dialoog.

Luister goed en vraag door

Luisteren is essentieel. Probeer minder te praten en meer te begrijpen. Stel een extra vraag in plaats van meteen te reageren. Laat de ander uitpraten en neem het gesprek niet te snel over. Zo ontstaat een gelijkwaardige uitwisseling.

Stel de oplossing uit

Ga niet direct op zoek naar een oplossing als iemand een probleem deelt. Vraag eerst naar de behoefte: wil de ander vooral gehoord worden, of samen het probleem verkennen? Pas daarna kun je samen kijken wat nodig is.

Middelen

Gesprekskaart

De gesprekskaart biedt houvast voor zowel proces als inhoud van het gesprek. Medewerkers en leidinggevenden kunnen deze vooraf gebruiken ter voorbereiding en er tijdens het gesprek

Gesprekskaart

naar teruggrijpen. Zo ontstaat een gezamenlijke structuur zonder dat het gesprek onnodig wordt dichtgetimmerd.

Gesprekswijzer

Met deze quick scan ben je voorbereid op een goed gesprek met een collega of leidinggevende. De vijftien vragen zijn

Gesprekswijzer

verdeeld over drie thema's: werkplezier hebben, gezond aan het werk blijven, blijven in je vak.

Middelen

Vaardighedenversnellers in je mailbox

Verbeter je gesprekstechnieken via vier korte impulsen (o.a. video/podcast, download en oefenkans) speciaal voor leidinggevenden. Sta je ervoor open om daarmee, in jouw eigen

tempo, te gaan oefenen? Meld je dan aan voor de gratis vaardighedenversnellers in je mailbox.

Vaardighedenversnellers

do's en don'ts

De do's en don'ts van een goed gesprek voor leidinggevenden: van de voorbereiding en start naar de kern, afsluiter en afspraken.

Lees meer

Faciliteer tijd voor spontane gesprekken

Goede gesprekken kunnen altijd plaatsvinden. Het gaat echter gemakkelijker als er een voedingsbodem van goed onderling contact is. Kleine contactmomenten tussendoor, bij de koffieautomaat of in de wandelgangen. Maak mensen bewust dat juist dan veel goede en vooral oprechte gesprekken kunnen

ontstaan. Een ongedwongen praatje kan heel waardevol zijn. Zorg dat er in het vaak strakke schema van de organisatie ruimte is voor die spontane momenten.

Vijf tips

Vragencarrousel

Vragencarrousel met 45 online vragen over werkplezier, gezondheid en blijven in je vak.

Vragencarrousel

TeamWork-outs

9x op wekelijkse basis een inspirerende TeamWork-out te ontvangen in je mail. De inspiratie die je ontvangt gaat over werkplezier hebben, gezond aan het werk zijn en blijven in je vak. De work-outs bestaan uit korte video's, podcasts of

animaties van maximaal 3 minuten. Hieraan is ook een mooie oefenkans verbonden die je individueel of met een teamlid kunt uitoefenen.

TeamWork-outs

Voorbeelden uit de praktijk

Onderstaande voorbeelden laten zien dat er niet één juiste aanpak is, maar dat elk ziekenhuis zijn eigen route kan vinden door het gesprek te voeren, te luisteren, te leren en samen te werken.

Heliomare

Bij Heliomare gebruiken ze Vraag erop los! Kaarten en TeamWork-outs om thema's als werkplezier, vitaliteit en ontwikkeling bespreekbaar te maken.

[Lees meer](#)

Ikazia ziekenhuis

Bij Ikazia ziekenhuis maakt het goede gesprek onderdeel uit van een brede visie op duurzame inzetbaarheid en vitaliteit en het voorkomen van ziekteverzuim en uitval.

[Lees meer](#)

Maasstad ziekenhuis

Bij Maasstad ziekenhuis werd het jaargesprek een TOP gesprek.

[Lees meer](#)

Medisch Spectrum Twente

Bij Medisch Spectrum Twente voeren ze liever het goede gesprek dan dat ze vinkjes zetten.

[Lees meer](#)

Stimuleren en versterken van de continue dialoog

Introductie

Ik wil de continue dialoog blijvend aandacht geven in mijn organisatie.

Focus op:

Aansprekende communicatie

Hoe houd ik medewerkers blijvend betrokken bij de dialoog over duurzame inzetbaarheid?

Regelmaat en herkenbaarheid

Hoe zorg ik voor positieve energie rond het thema en een herkenbare communicatiestrategie?

Impulsen blijven geven

Hoe zorg ik voor voldoende inspiratie en variatie, zodat de dialoog niet gewoon een jaarlijkse verplichting wordt?

Adviezen

1. Versterk samenwerking tussen strategie, interne communicatie en HR

Een sterke samenwerking tussen HR, interne communicatie en strategie is essentieel om het gesprek over duurzame inzetbaarheid in het ziekenhuis krachtig en eenduidig te maken.

Door samen belangrijke organisatiethema's te verbinden aan wat duurzaam inzetbaar zijn betekent, ontstaat consistentie in boodschap en verwachtingen. HR brengt de inhoud en instrumenten in, interne communicatie zorgt voor een duidelijke en aansprekende vertaling, en strategie bewaakt de samenhang

met de koers van het ziekenhuis. Zo weten medewerkers wat er van hen wordt verwacht én hoe zij zelf richting kunnen geven aan hun duurzame inzetbaarheid. Als hieraan een duidelijke planning/jaarkalender wordt verbonden, waarbij maandelijks of per kwartaal thema's op een herkenbare manier aandacht krijgen, geeft dit een extra impuls.

Het gesprek over
duurzame inzetbaarheid

2. Blijf herhalen en houd het gesprek levend

Om de continue dialoog over duurzame inzetbaarheid te laten landen in de organisatie, is herhaling essentieel. Een boodschap moet gemiddeld drie keer aankomen voordat die beklijft en dan het liefst op verschillende manieren. Door te blijven vernieuwen, inspireren en de aandacht te trekken, zorg je dat het thema levendig blijft.

Prikkel verschillende zintuigen en voeg waar mogelijk een ervaring toe. Denk aan een mix van communicatievormen: vertel in teamoverleggen over het nieuwe gespreksformat (luisteren), stuur een week later een korte videoboodschap met een voorbeeld van een goed gesprek (kijken), en hang posters op centrale plekken met QR-codes naar de Gesprekswijzer (doen). Maak ook gebruik van e-learnings, podcasts en master-

classes die beschikbaar zijn via het StAZ-platform Hoe is 't?.

Zo krijgt de continue dialoog een vaste plek in de werkwijze van het ziekenhuis.

Daarnaast is het belangrijk om inzichten uit inventarisaties, gesprekken, enquêtes en observaties terug te koppelen. Doe dit op een aantrekkelijke en toegankelijke manier, bijvoorbeeld via het intranet, een infographic of een poster in het restaurant. Zo blijft het onderwerp zichtbaar en stimuleer je verdere betrokkenheid.

Kortom: blijf herhalen, blijf variëren en blijf zichtbaar. Zo wordt het goede gesprek niet een eenmalige actie, maar een doorlopend onderdeel van de organisatiecultuur.

3. Deel succesverhalen

In de hectiek van het ziekenhuis is het verleidelijk om vooral te kijken naar wat beter moet. Maar juist de dingen die goed gaan verdienen aandacht. Door succesverhalen te delen – over een fijn gesprek, een slimme oplossing of een team dat weer lekker draait – geef je energie, inspiratie en laat je zien dat verandering écht mogelijk is.

Het delen van voorbeelden stimuleert duurzame inzetbaarheid en versterkt een positieve cultuur. Collega's voelen zich gezien, krijgen nieuwe ideeën en durven zelf ook stappen te zetten.

Laat teams en medewerkers zelf vertellen wat het hen heeft gebracht. Dat maakt het persoonlijk en herkenbaar.

Zichtbaarheid is een krachtige vorm van waardering. Hang verhalen op het prikbord, deel ze in het teamoverleg of zet ze op intranet. Beloon initiatieven niet met geld, maar met ruimte om ze te delen. Zo ontstaat een lerende organisatie waarin successen worden gevierd, goede praktijken zich verspreiden en steeds meer mensen gemotiveerd raken om mee te doen.

4. Blijf vernieuwen

Wat gisteren werkte, kan morgen alweer achterhaald zijn, zeker in een ziekenhuis, waar de wereld nooit stilstaat. Door je methodiek, middelen en aanpak regelmatig te evalueren, blijf je aansluiten bij wat teams écht nodig hebben. Blijf dus scherp en

stuur bij waar dat nodig is. Soms maken kleine aanpassingen, een frisse werkvorm of een nieuwe invalshoek al een groot verschil in effect en impact. Geef ruimte aan experiment, leer bewust van wat níet werkt en vier wat wél aanslaat.

5. Creëer herkenbaarheid met een aansprekend concept

Een herkenbaar communicatieconcept helpt om het gesprek over duurzame inzetbaarheid levendig en consistent te houden. Denk aan communicatieconcept zoals Sterk in je Werk! met een aansprekend logo dat steeds terugkomt in alle uitingen. Aan dit concept koppel je drie vaste, herkenbare thema's: werkplezier, blijven in je vak en vitaal zijn. Door deze telkens zichtbaar te maken in campagnes, gesprekken en middelen, ontstaat een eenduidige boodschap die medewerkers herkennen.

Een of meerdere krachtige visuals vergroten niet alleen de herkenbaarheid van het initiatief onder medewerkers, ze helpen ook bij het inbedden en borgen van het thema. Denk aan een pakkend logo, slogan of een one-pager. Verspreid deze uitwerking binnen het ziekenhuis op veel verschillende plekken, zodat deze bij iedereen onder de aandacht komt.

Middelen

Vier online masterclasses over het goede gesprek zijn beschikbaar om terug te kijken.

1. Het goede gesprek over (voorkomen van) verzuim
2. Het goede gesprek over werk en mantelzorg
3. Het goede gesprek over werk en gezondheid (o.a. de overgang)
4. Het goede gesprek met elke generatie, in elke levensfase

Bekijk masterclasses

Vijf podcasts over het goede gesprek

1. Hoe is 't met het goede gesprek bij het StAZ bestuur?
2. Hoe is 't met het goede gesprek bij TergooiMC?
3. Hoe is 't met het goede gesprek bij Maasstad Ziekenhuis Rotterdam?
4. Hoe is 't met het goede gesprek bij Noordwest Ziekenhuisgroep?
5. Hoe is 't met het goede gesprek bij Nij Smellinghe Ziekenhuis?

Luister podcasts

5 korte werkvormen voor teamoverleg

Geef het teamoverleg of de dagstart meer energie en verbind mensen écht met elkaar. Zo zorg je voor groei in de samenwerking.

5 Korte werkvormen

Zelfzorg bingokaart

Goede zelfzorg verlaagt werkstress, plaatst werkdruk in perspectief en verhoogt de vitaliteit en het werkplezier. Met deze bingokaart blijven jij en je collega's scherp op zelfzorg en op het goede gesprek hierover.

Zelfzorg bingokaart

Voorbeelden uit de praktijk

Pop-ups

[Pop-up Nij Smellinghe](#)

[Pop-up Maasstad Ziekenhuis](#)

[Pop-up Amsterdam](#)

[Pop-up Maastricht](#)

Deventer ziekenhuis

De ondernemingsraad van het Deventer ziekenhuis voert actief gesprekken met medewerkers op de werkvloer.
Met M&M's en muntthee.

[Lees meer](#)