simple check

NA DE GROEPSRAPPORTAGE

De Groene Draad

van meting naar duurzaam beleid

Van inzicht naar keuzes, en van keuzes naar beleid.



UITGAVE
Oktober 2026

CONTACT
023 - 568 0091

info@simplecheck.nl · simplecheck.nl

Jouw partner in duurzame inzetbaarheid.

Je resultaten zijn binnen. En nu?

De groepsrapportage ligt er. Je weet nu wat er speelt in jullie organisatie. De volgende stap is misschien wel de belangrijkste: van inzicht naar keuzes, en van keuzes naar duurzaam beleid. Deze brochure helpt je daarbij.

Dit heb je in handen

HR-dashboard

Alle data samen in één overzichtelijk dashboard. Je segmenteert op locatie, team, functie, leeftijd, man/vrouw of dienstjaren en legt zo verbanden, altijd met de privacygrens van 15 deelnemers per groep.

Managementsamenvatting

Voor directie en management: de belangrijkste conclusies en concrete aanbevelingen op één plek.

Infographic

Een aansprekende samenvatting om de resultaten laagdrempelig met de hele organisatie te delen.

Benchmarks

Waar mogelijk vergelijken we de resultaten met landelijke benchmarkgegevens (o.a. TNO/NEA), als objectieve basis voor toekomstig beleid.

En je medewerkers?

Iedere deelnemer heeft zijn eigen resultaten, tips en advies in het persoonlijke dashboard, en krijgt indien gewenst een opvolgingscampagne met maandelijkse, motiverende informatie. Medewerkers met een verhoogd risico krijgen als eerste een passend aanbod. Zo gebeurt er voor de medewerker al iets, terwijl jij aan het beleid werkt.

Haal meer uit je dashboard

Indien gewenst geven we een training om het HR-dashboard optimaal te benutten. Zo vind je zelf de verbanden en volg je de ontwikkeling bij een volgende meting.



DE HERKENNING

Je doet al zoveel. Levert het op wat je wilt?

Stel jezelf drie vragen.

1. Organiseer je jaarlijks vitaliteitsactiviteiten?
2. Voer je metingen uit, zoals een PMO, PAGO of PSA-scan?
3. **En combineer je die data voor je beleid?**

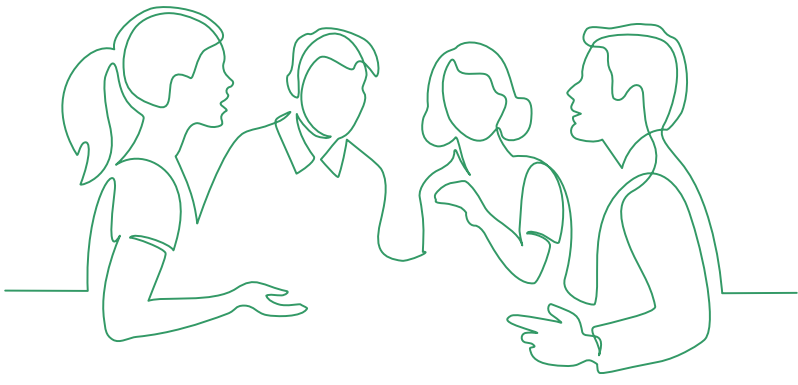
Op de eerste twee vragen antwoorden de meeste organisaties ja. Op de derde veel minder vaak.

Veel losse initiatieven en metingen, weinig samenhang

Elk instrument is waardevol. Pas als je ze verbindt, wordt het een strategie.

PMO	PAGO	PSA	RI&E	MTO	Verzuimdata
Leefstijl	Coaching	Vitaliteit	Leiderschap	Onboarding	Aanbod

Wij combineren de data en de instrumenten tot één gericht verhaal.



Veel meten, weinig sturen

De meeste organisaties hebben geen tekort aan data over duurzame inzetbaarheid. Er ligt een RI&E, er zijn verzuimcijfers, misschien is er een PMO geweest. En er loopt van alles: een fietsplan, workshops, stoelmassage. Wat vaak ontbreekt, is de lijn tussen wat je meet en wat je doet.

Vier fasen van volwassenheid

FASE 1

Losse initiatieven

Je doet veel, maar zonder samenhang.

FASE 2

Op weg

Je meet wel, maar stuurt nog niet op de uitkomsten.

FASE 3

Datagedreven

Data bepaalt waar je op inzet.

FASE 4

Continu verbeteren

Meten, sturen en bijsturen is routine.

De meeste organisaties zitten in fase 2: er wordt volop gemeten, maar de vertaalslag naar keuzes ontbreekt nog. Juist daar valt de meeste winst te halen.

WAAROM NU?

Niet sturen kost geld en mensen

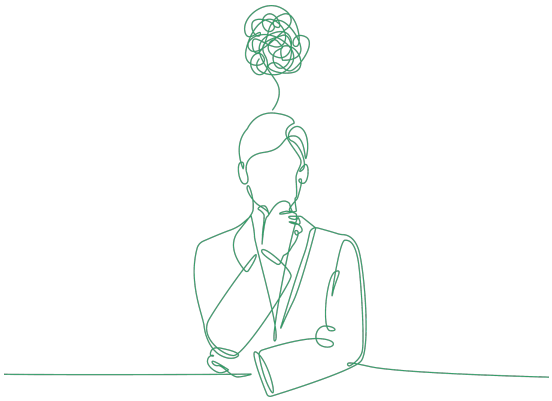
± € 300
per verzuimdag (bron: TNO)

1 op de 6
werkenden heeft burn-outklachten (bron: eigen vragenlijsten)

Vergrijzing
mensen langer gezond aan het werk houden

En de actualiteit helpt niet mee

Bezuinigingen in sectoren, een duurdere zorgverzekering, meer druk op de eigen portemonnee. Elke maand dat je zonder richting stuurt, versnipper je budget en energie over losse initiatieven die aan de cijfers niets veranderen.



Ons model: bronnen en horizonnen

De Groene Draad brengt drie bronnen samen, zet een richting uit en laat zien hoe je van meten naar sturen komt, en weer terug. Geen project met een einddatum, maar een beweging die blijft lopen.

Je drie bronnen

BRON 1

Data

Cijfers vertellen wat er aan de hand is, open antwoorden waarom. Pas de toelichtingen laten zien dat het bij de ene afdeling om roosters gaat en bij de andere om de leidinggevende. Op dat onderscheid kun je sturen.

BRON 2

Behoefte van medewerkers

Wat hebben mensen nodig om hun werk vol te houden? Dat hoor je in DI-gesprekken, een MTO en de terugkoppeling van een Health Check. Beleid dat daarlangs gaat, blijft liggen.

BRON 3

Organisatiedoelen

Groei je, krimp je, verandert het werk, vergrijst je personeel? Mét die koppeling wordt duurzame inzetbaarheid een organisatievraagstuk, in plaats van een HR-onderwerp met een klein budget.

Wat er misgaat als je er één overslaat

Alleen data: je stuurt op cijfers die niemand herkent. Alleen behoefte: je doet waardevolle dingen die niet landen in organisatie en beleid. Alleen organisatiedoelen: je maakt beleid waar de werkvloer niets van merkt.

Drie horizonnen

5 JAAR

De stip op de horizon

Grof en richtinggevend. Eén zin waar iedereen zich in herkent.

3 JAAR

Je strategie

Drie tot vijf thema's met meetbare doelen, in het ritme van je metingen.

PER KWARTAAL

De uitvoering

Wie doet wat, wanneer, en wanneer kijken we of het werkt.

Het werkt twee kanten op. De stip geeft richting aan wat je dit kwartaal doet, en elk afgerond kwartaal bouwt aan die stip. Wie alleen van boven werkt, komt niet van zijn plan af. Wie alleen van onderen werkt, doet veel en komt nergens.

De motor: vijf stappen die blijven lopen

In het midden van het model zit de motor. Die zet je bronnen om in sturing. Na de vijfde stap begin je weer bij de eerste, met wat je inmiddels weet.

1. **Luisteren** ·ophalen wat er speelt

   Meten en verzamelen: PMO of Health Check, PAGO, RI&E, MTO, PSA-scan en verzuimcijfers. Altijd met ruimte voor open antwoorden; de OR denkt mee bij het vaststellen van de vragen.

2. **Begrijpen** ·samen duiden wat je ziet

   Patronen zoeken in cijfers en verhalen, en bespreken wat ze betekenen, met HR, directie, leidinggevenden en de OR. Dit is de stap die het vaakst wordt overgeslagen, en juist hier ontstaat draagvlak.

3. **Kiezen** ·prioriteiten stellen

   Thema's vaststellen op impact en haalbaarheid, met een doel eraan. Gefaseerd, niet alles tegelijk. Resultaat: drie thema's in plaats van tien losse ideeën.

4. **Doen** ·uitvoeren op twee sporen

   Oplossen: de mensen met een risicoprofiel krijgen als eerste een aanbod. Voorkomen: de data gaat naar je beleid. Alleen interventies is dweilen met de kraan open; alleen beleid voelt niemand.

5. **Leren** ·kijken of het werkte

   Evalueren op vooraf afgesproken momenten en opnieuw meten, ook als het tegenvalt. Iedereen die meedeed, hoort wat eruit kwam. Dat levert nieuwe data op, en dus een nieuwe ronde.

Drie pijlers waarmee je stuurt

PIJLER	WAT HET IS	WAAR HET LANDT
Meten en evalueren	PMO of Health Check, PAGO, RI&E, MTO, PSA-scan, organisatiescan, pulsemeting	Luisteren en begrijpen
Gesprekken	DI-gesprekken, voortgangsgesprekken, onboarding, overleg met de OR en de DI-groep	Begrijpen en kiezen
Aanbod	Wat je zelf biedt, wat je verzekeringen dekken en het netwerk waar je op kunt terugvallen	Doen, en van daaruit weer leren

Zie je die koppeling eenmaal, dan wordt kiezen makkelijker. Loop je vast bij begrijpen? Dan heb je waarschijnlijk wel gemeten, maar het gesprek erover niet gevoerd. Blijft het bij plannen? Dan zit het knelpunt in je aanbod, niet in je data.

Het aanbod is breder dan je denkt

Vaak loopt er al iets via de arbodienst, de verzuimverzekering of de zorgverzekeraar, zoals een leefstijltraject of stoppen met roken. Begin daar: het is er al en het kost niets extra. Pas daarna kijk je wat je nog moet inkopen.

Zo komt het samen

De Groene Draad verbindt je metingen, gesprekken en aanbod. Door het model toe te passen op je beleid voorkom je dat alles los van elkaar wordt aangeboden en uitgevoerd: van je bronnen naar de uitvoering en weer terug, met passende interventies en actuele data waarop je blijft sturen.

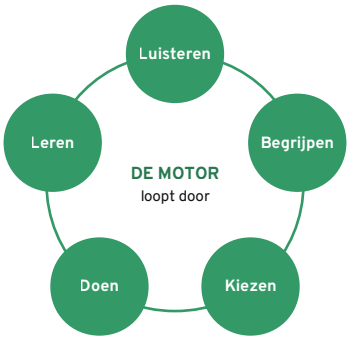
LEIDERSCHAP ·draagt de boodschap uit en signaleert wat er speelt

JE BRONNEN

Data
metingen en open antwoorden

Behoefte van medewerkers
het vertrekpunt

Organisatiedoelen
de richting



JOUW DI-ROADMAP

Stip op de horizon
5 jaar

Strategie
3 jaar

Uitvoering
per kwartaal

WAARMEE JE STUURT ·DE DRIE PIJLERS

Meten en evalueren
PMO ·PAGO ·RI&E ·MTO

Gesprekken
DI-gesprekken ·onboarding ·OR

Aanbod
eigen organisatie ·verzekeringen · netwerk

DRAAGVLAK ·dezelfde taal, van de top tot de medewerker, en weer terug

LEIDERSCHAP

Draagt uit én signaleert

Leidinggevenden leggen uit waarom dit er is, zodat een meting niet voelt als controle. En ze zien wat er speelt in hun team, vaak eerder dan een vragenlijst. Dat lukt alleen als je ze er iets voor geeft: training in signaleren, een gespreksleidraad en tijd.

DRAAGVLAK

Van boven naar beneden, en terug

De directie bepaalt de richting. Leidinggevenden vertalen die naar hun team en brengen signalen terug. Medewerkers maken het waar en geven aan wat ze nodig hebben. Een route die niemand voelt, levert niets op.

Waarom terugkoppelen het belangrijkste is

Wie merkt dat er iets met zijn antwoord gebeurt, vult de volgende keer weer eerlijk in. Wie dat niet merkt, doet niet meer mee, of vult in wat hij denkt dat er verwacht wordt. Terugkoppelen is dus geen nette afsluiting: het is de voorwaarde voor je volgende meting.

De kern in één zin

Je verzamelt wat er speelt, je vat het samen, je kiest waar je op wilt sturen, je voert uit en je leert van wat het opleverde. En dan begin je weer bij het verzamelen, met wat je inmiddels weet.

Meten is niet het doel. Sturen is het doel.

Een vaste meetcyclus

Je meet niet één keer, maar volgens een vaste cyclus. Zo is er nooit een jaar zonder inzicht.

INSTRUMENT	HOE VAAK	WAT HET JE GEEFT
PMO of Health Check	**± 1× per 3 jaar**	Beeld van gezondheid en inzetbaarheid, met risicoprofielen
PAGO	**± 1× per 3 jaar**	Gericht op de gezondheidsrisico's die uit het werk komen
RI&E	**± 1× per 4 jaar**	De wettelijke inventarisatie van risico's, met plan van aanpak
MTO	**± 1× per 3 jaar**	Beleving, betrokkenheid en tevredenheid
Organisatiescan	**± 1× per jaar**	Waar je staat als organisatie, altijd met groepsrapportage
Pulsemeting	**Per kwartaal**	Beweegt het de goede kant op? In een paar vragen

Meet zo dat je kunt vergelijken

Meet elke keer hetzelfde en houd je indeling gelijk: dezelfde afdelingen, functiegroepen en leeftijdscategorieën bij elke meting. Werk vanuit één plek: staan resultaten, interventies en meetmomenten bij elkaar, dan zie je het verband. Het lijkt een detail, maar het bepaalt of je over drie jaar kunt laten zien dat er iets veranderd is. De data bewaren we standaard tien jaar veilig, ook voor de vergelijking met een volgende meting.

Wie ziet wat?

De persoonlijke uitslag is van de medewerker zelf en gaat naar niemand anders: niet naar de leidinggevende, niet naar HR. De werkgever krijgt een geanonimiseerd groepsbeeld in een dashboard, vanaf 15 deelnemers. Juist die scheiding zorgt dat mensen eerlijk invullen.

Zo krijg je meer mensen mee

Laat de directie vertellen waarom de meting er is, niet alleen HR. Geef leidinggevenden iets in handen om het gesprek te voeren. Koppel de uitkomst terug aan iedereen, ook als die tegenvalt. En vertel bij de volgende meting wat er met de vorige is gebeurd.



Bouw je DI-roadmap

Een roadmap vertaalt je stip naar thema's, en je thema's naar wat je dit kwartaal doet. Hoe dichterbij, hoe concreter.

1 Weet waar je staat

Scoor jezelf op zes stellingen, van 1 (nog niet) tot 5 (volledig). Waar je laag scoort, ligt meestal je snelste winst.

	1	2	3	4	5
We hebben duidelijke langetermijndoelen voor duurzame inzetbaarheid.	○	○	○	○	○
We gebruiken beschikbare data om keuzes te maken.	○	○	○	○	○
We meten structureel, niet eenmalig.	○	○	○	○	○
Ons interventieaanbod sluit aan op de data en behoefte.	○	○	○	○	○
Er is één eigenaar van ons DI-beleid, met vaste evaluatiemomenten.	○	○	○	○	○
Medewerkers weten onze interventies te vinden.	○	○	○	○	○

2 Maak je stip meetbaar

Leid je doelen af van je grootste risico's. Zo wordt een risico een richting. Niet "gezondere medewerkers", maar: van welk percentage naar welk percentage, op welke termijn? Eén scherpe stip brengt je verder dan tien vage doelen.

3 Kies met impact × haalbaarheid

Wat draagt het meeste bij aan je doel, én kun je snel en realistisch waarmaken? Kies eerst wat op allebei hoog scoort. Een quick win zorgt voor zichtbaar resultaat en draagvlak: één zichtbaar resultaat maakt meer los dan een perfect plan dat niemand voelt.



Bouw je DI-roadmap vervolg

4 **Zet het op de tijdlijn**

Werk op drie niveaus: strategisch (de jaren: waar wil je heen), tactisch (dit jaar: welke thema's pak je op) en operationeel (dit kwartaal: wie doet wat en wanneer). Zet per kwartaal je meetmomenten, interventies en evaluaties naast elkaar.

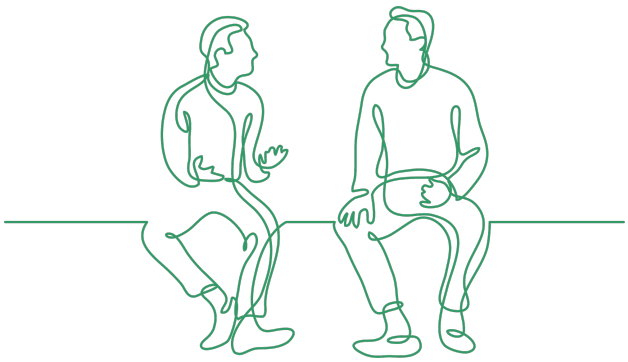
Een interventie hangt altijd aan een thema

Losse interventies zijn niet verkeerd, ze zijn alleen stuurloos. Zoek eerst je thema in je data, kies dan pas je interventie.

THEMA UIT JE DATA	WAT JE KUNT INZETTEN	WAARAAN JE ZIET OF HET WERKT
Mentale belasting en werkdruk	Leidinggevenden trainen in signaleren, coaching voor de risicogroep, capaciteit en taakverdeling herzien	PSA-scan opnieuw, pulsemeting per kwartaal
Leiderschap	Training in gespreksvoering, ambassadeurs aanwijzen, vaste gespreksmomenten met het team	De vraag over steun van de leidinggevende in MTO of PSA
Leefstijl en fysiek	Leefstijltraject (vaak al gedekt door je verzekering), bedrijfsfysiotherapie, werkplekonderzoek, roosters herzien	Health Check, verzuim door fysieke klachten
Sociale veiligheid	Vertrouwenspersoon zichtbaar maken, gedragsnormen vaststellen, teamgesprekken	Meldingen, vragen over ongewenst gedrag in MTO of PSA
Vergrijzing en langer doorwerken	DI-gesprekken, loopbaangesprek, functie of takenpakket aanpassen	Werkvermogen, leeftijdsopbouw, verzuim per leeftijdsgroep

5 **Spreek af wanneer je bijstuurt**

Een trigger is een signaal dat vraagt om bijsturen: stijgend verzuim, een hoge PSA-score, lage deelname aan een meting, signalen uit het MTO, een reorganisatie of nieuwe risico's uit de RI&E. Spreek vooraf af welk signaal tot welke actie leidt, wie eigenaar is en wanneer je opnieuw meet. Bijvoorbeeld: stijgend verzuim op een afdeling leidt tot een gesprek met de leidinggevende en het in kaart brengen van oorzaken; eigenaar HR, opnieuw meten na twee kwartalen.



Van papier naar beleid

Wil je de inzichten uit de onderzoeken vertalen naar concreet beleid, dan helpen we je daarbij. We starten met een brainstorm en bepalen samen de stip op de horizon, met een plan om daar te komen. Elke drie maanden scherpen we het plan aan tijdens een ijkmoment. Zo gaan de data van papier naar beleid.

De kracht van ons portaal

Jouw interventies, gekoppeld aan onze metingen

Het interventieaanbod dat je al in huis hebt, bied je in het portaal overzichtelijk aan, direct gekoppeld aan onze metingen en risicoprofielen. Zo ziet de medewerker bij het eigen resultaat meteen welk aanbod past. Waar iets ontbreekt, vullen we het aan.

Gericht sturen met tijdlijnen

Per risicoprofiel, leidinggevende of functiegroep ontwikkelen we een tijdlijn waarin onderzoek, informatie en interventieaanbod samenkomen. Zo stuur je gericht op de groepen waar je de meeste winst kunt behalen, en meet je wat de aanpak oplevert.

Voor iedereen een eigen omgeving

HR, leidinggevenden en medewerkers krijgen elk een eigen omgeving met een eigen doel: de medewerker werkt aan de eigen gezondheid, de leidinggevende ondersteunt het team en HR stuurt op beleid.

Eén geheel voor de medewerker

Werken er meerdere aanbieders aan duurzame inzetbaarheid binnen jouw organisatie, op hetzelfde platform? Dan voegen we dat samen tot één omgeving: één plek waar alles rondom gezondheid en duurzame inzetbaarheid samenkomt.

Zelf aan de slag: workshop en ronde tafel

In de workshop **Van data naar doen** bouw je met je eigen team aan je DI-roadmap: je gaat naar huis met een doel, een eerste prioriteit, inzicht in wat je al meet en wat nog mist, en een eerste stap voor maandag. Liever sparren met vakgenoten? Aan de **ronde tafel** bespreek je met HR-professionals en leidinggevenden uit andere organisaties hoe zij meten, kiezen en bijsturen.



Van data naar doen: je eerste 90 dagen

Je hoeft niet te wachten op een groot traject. Duurzame inzetbaarheid is een verandering, geen project. Eén haalbare stap zet meer in beweging dan een perfect plan dat blijft liggen.

DEZE WEEK

- ✓ Leg bij elkaar welke data je al hebt: de laatste PMO, de RI&E, het MTO, je verzuimcijfers.
- ✓ Bepaal wie eigenaar is van duurzame inzetbaarheid. Een naam, geen afdeling.
- ✓ Zet het op de agenda van het directieoverleg. Niet als mededeling, maar als vraag: waar willen we heen?

DEZE MAAND

- ✓ Lees je laatste rapport opnieuw: welke drie dingen springen eruit, en wat zeggen de open antwoorden?
- ✓ Leg je beeld voor aan twee of drie leidinggevenden. Herkennen zij het?
- ✓ Schrijf je stip op. Eén zin, meetbaar.
- ✓ Inventariseer het aanbod dat er al ligt, ook via verzekeraars en de arbodienst.

DIT KWARTAAL

- ✓ Kies maximaal drie thema's.
- ✓ Spreek per thema af wat je meet en wanneer je evalueert.
- ✓ Plan je volgende meting, bij voorkeur aan het begin van het jaar.
- ✓ Maak je aanbod vindbaar op één centrale plek.
- ✓ Koppel (alsnog) terug aan iedereen die meedeed, en betrek je DI-groep en de OR.

Roadmaps die elk kwartaal worden bijgestuurd, blijven leven.



Zo kunnen we verder

Of je nu kiest voor opvolging, een volgende meting of een aanvullend onderzoek: Simple Check verzorgt het volledige aanbod rond duurzame inzetbaarheid. Eén partij, één portaal, één aanspreekpunt. Je projectmanager denkt graag met je mee over de volgende stap.

Health Check (PMO)

Het Preventief Medisch Onderzoek: een laagdrempelige check van de fysieke en mentale gezondheid, in onze Health Check-bus, op een van onze twaalf vaste locaties of in een ingerichte ruimte bij jou. Met persoonlijk advies voor iedere medewerker en anonieme stuurinformatie voor de organisatie.

PAGO

Werkgebonden gezondheidsonderzoek, afgestemd op de functiegroepen en de risico's uit de RI&E. Met functiegerichte modules, zoals een gehoor-, long- of visustest, en een groepsrapportage, waar mogelijk per functiegroep.

RI&E

De wettelijk verplichte Risico-Inventarisatie & -Evaluatie: alle arbeidsrisico's in kaart, met een plan van aanpak. In drie varianten, passend bij je bedrijfsgrootte, en goed te combineren met een PMO of PAGO.

MTO

Het Medewerkerstevredenheidsonderzoek: weten wat er écht speelt, van tevredenheid en bevlogenheid tot werkdruk en ontwikkelmogelijkheden. Modulair opgebouwd en te combineren met onze andere vragenlijsten.

Opvolging

Van risicoprofiel naar de juiste interventie: workshops, trainingen en coaching, voor medewerkers, leidinggevenden en HR. Altijd maatwerk, op locatie, bij ons op kantoor of digitaal.

Medische keuringen en vaccinaties

Vrijwel elke verplichte of aanbevolen keuring, van chauffeurskeuring tot offshore, en beroepsvaccinaties en de griepprik. Op locatie of op een van onze twaalf vaste locaties, in samenwerking met onze zusterorganisatie Meditel.



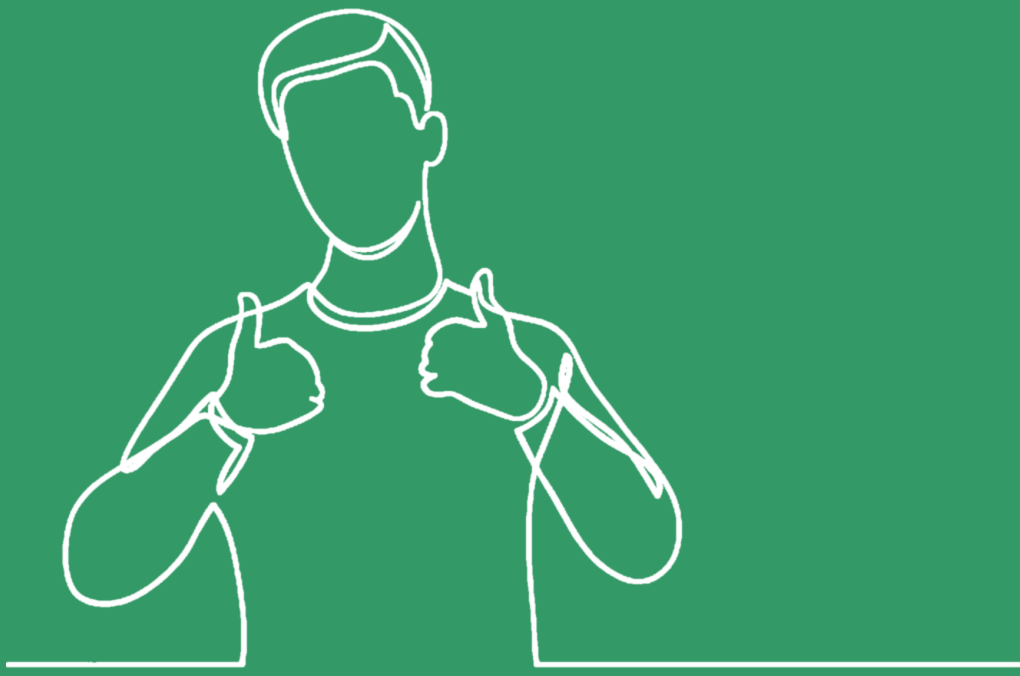
Klaar voor de volgende stap?

Elk traject is maatwerk, dus stellen we graag samen met je het pakket samen dat past bij jouw organisatie en budget. Een vrijblijvend adviesgesprek of een offerte op maat is zo geregeld. Neem gerust contact op, we denken graag met je mee.

023 - 568 0091

info@simplecheck.nl

simplecheck.nl



simple check

Jouw partner in duurzame inzetbaarheid.