



# SIMPLE CHECKLIST

stappenplan voor duurzaam inzetbare medewerkers



simple check

**Gezonde en vitale mensen zijn zichtbaar beter in balans, zeer productief en succesvol. Zowel zakelijk als privé. En dus zijn gezonde en vitale medewerkers duurzaam inzetbaar. Voor de continuïteit van uw organisatie is aandacht voor gezondheid en vitaliteit daarom van groot belang. Het is de basis voor een duurzaam HR-beleid.**

Een duurzaam HR-beleid heeft als resultaat:

- Verhoogde productiviteit
- Betere prestaties
- Langdurige inzetbaarheid
- Minder ziekteverzuim
- Meer werkplezier

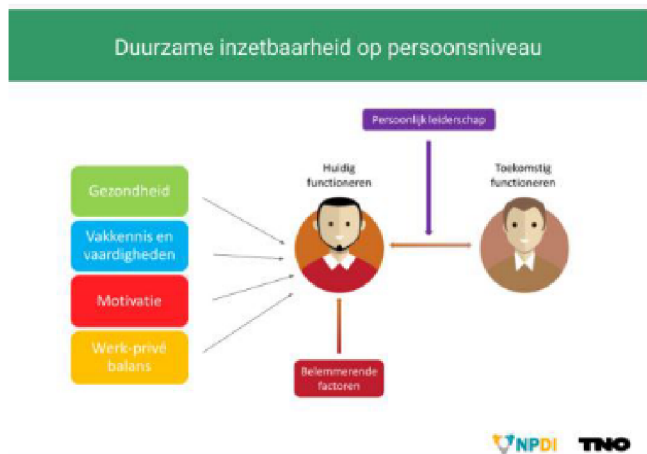
Steeds meer bedrijven en organisaties zien het nut en de noodzaak in van het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers en willen hiermee aan de slag. Maar het kan soms lastig zijn om hier concreet invulling aan te geven. Vaak wordt er vooral gereageerd op huidige knelpunten of worden er op zichzelf staande activiteiten ingezet zonder dat het doel ervan voor iedereen binnen de organisatie duidelijk is. En dit is zonde! Want juist proactief en structureel bezig zijn met duurzame inzetbaarheid levert veel op!

Dit stappenplan laat zien hoe je ervoor zorgt dat duurzame inzetbaarheid een integraal onderdeel wordt van de bedrijfsvoering. Inclusief een handige checklist!



## STAP 1: DEFINIEREN

Duurzame inzetbaarheid is een containerbegrip, waaronder ontzettend veel thema's kunnen vallen. Veelal wordt aangenomen dat het vooral gaat over gezondheid en vitaliteit op de lange termijn. Dit terwijl dit verder gaat.



Door aandacht te geven aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers is het belangrijk om inzicht te hebben in het huidige functioneren (algemene gezondheid, vakkennis en vaardigheden, motivatie en betrokkenheid en werk-privébalans) en het toekomstig functioneren. Daarbij spelen de belemmerende factoren en het persoonlijk leiderschap een belangrijke rol. De duurzame inzetbaarheidsindex (DIX) is een online vragenlijst, ontwikkeld door TNO, die inzicht geeft in al deze onderwerpen.

Per organisatie verschilt het welke thema's aandacht behoeven. Het is dus eerst van belang om te definiëren welke thema's van duurzame inzetbaarheid een belangrijke rol spelen binnen uw organisatie. Denk hierbij aan bijvoorbeeld één van de onderstaande thema's:

- Kort verzuim;
- Langdurig verzuim;
- Vergrijzing;
- Hoog verloop van medewerkers;
- Tekort aan gekwalificeerde medewerkers;
- Fysiek zwaar werk;
- Burn-out;
- Werkdruk/werkstress;
- Klachten aan het bewegingsapparaat;
- Ongezonde leefstijl;
- Technologische ontwikkelingen;
- Veranderingen binnen de werkomgeving.

Tevens is het van belang dat er een duidelijke missie en visie wordt geformuleerd en gecommuniceerd. Met een duidelijke beschrijving van duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie wordt het onderwerp gekaderd en hierdoor beter 'behapbaar'.

Sommige bedrijven kiezen er ook voor om een andere naam te kiezen en daar een logo aan te koppelen. Zo kunnen alle aangeboden interventies vanuit HRM hieraan worden gekoppeld. En krijgt iedereen heel helder wat er door de organisatie wordt gedaan op dit gebied.

### Checklist:

- Het is duidelijk welke thema's voor de organisatie van belang zijn binnen het duurzaam inzetbaarheidsbeleid
- Er is een heldere omschrijving, inclusief missie en visie van het begrip duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie

## STAP 2: IN KAART BRENGEN HUIDIGE SITUATIE

Als het eenmaal helder is wat duurzame inzetbaarheid betekent binnen uw organisatie, is het van belang om in kaart te brengen welke activiteiten al aangeboden worden en deze nog eens onder de loep te nemen. Bent u er tevreden over? Dienen ze het doel? En haalt u op dit moment alles uit de mogelijkheden? Of zijn er nog onderwerpen blijven liggen? Het kan zijn dat u ontdekt dat de samenhang ontbreekt in het grote geheel en dat bepaalde regelingen niet op elkaar zijn afgestemd.

Vooraf binnen wat grotere organisaties komt het nogal eens voor dat er activiteiten zijn die al langere tijd lopen, maar die eigenlijk niet het doel dienen waarvoor ze ooit bedacht zijn, zoals bijvoorbeeld;

- Loopbaanontwikkeling en opleidingstrajecten, waarvan medewerkers vaak niet weten welke mogelijkheden er voor ze zijn.
- Sportabonnementen waar onvoldoende of geen gebruik van wordt gemaakt. Vaak wel door degene die al bezig zijn met hun vitaliteit en gezondheid.

De oorzaak ligt vaak in het niet of te weinig communiceren. Hierbij is het van belang om een afdeling communicatie te betrekken in het beleid. Daarnaast ontbreekt er vaak een platform waar alle informatie omtrent het onderwerp gebundeld staat. Door regelmatig kritisch te kijken naar wat wel en niet werkt voor de medewerkers binnen uw organisatie kunnen veel kosten worden bespaard.

### Checklist:

- Er is in kaart gebracht welke interventies en activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid er nu zijn.
- De afdeling communicatie is betrokken bij alle aangeboden interventies en activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid.
- De aangeboden interventies en activiteiten richten zich op de thema's die op dit moment voor de organisatie belangrijk zijn.
- De interventies en activiteiten dienen een concreet doel en dit doel wordt voldoende behaald of gaat nog voldoende behaald worden in de toekomst.
- Interventies en activiteiten die onvoldoende opleveren zijn stopgezet.
- Het is duidelijk welke thema's (meer) aandacht behoeven.

## STAP 3: ORIËNTATIE

Er is ontzettend veel mogelijk op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Zoals aangegeven is het van belang dat er een duidelijke missie en visie is omtrent het duurzame inzetbaarheidsbeleid binnen de organisatie (stap 1) en dat de huidige situatie duidelijk is (stap 2). Stap 3 gaat om de oriëntatie. Wat zijn de juiste interventies en activiteiten, die volledig aansluiten bij de behoefte en die passen binnen missie, visie en huidige situatie? Factoren als financiën, functioneren, imago (goed werkgeverschap) en ontwikkeling spelen hierbij ook een rol. Afhankelijk van de gestelde prioriteiten, doelstellingen, knelpunten en risico's (zoals oorzaken ziekteverzuim, gemiddelde leeftijd werknemers, veel fysiek zwaar werk, digitale ontwikkelingen etc.) kan er bepaald worden op welk thema de focus komt te liggen en welke interventies of activiteiten hier effectief zijn. Inzicht in wat er speelt binnen de organisatie en bij de medewerkers is hierbij van belang.

Zoals bijvoorbeeld:

- Is er veel ziekteverzuim? Ligt de oorzaak dan vooral op fysiek of mentaal gebied? En zijn de klachten werkgerelateerd? Is er veel vergrijzing onder de medewerkers?
- En hoe gaan medewerkers om met technologische veranderingen? Is er een duidelijke toename van werkdruk? Hoe gaan leidinggevenden om met duurzame inzetbaarheid? Is het een onderwerp van gesprek in functioneringsgesprekken? En daarbuiten?

Ook is het van belang om helder te krijgen wie waar verantwoordelijk voor is. Ligt deze bij de werknemer of de werkgever? Duurzame inzetbaarheid is namelijk te allen tijde een gedeelde verantwoordelijkheid.

### De verantwoordelijkheid van de medewerker:

- Een gezonde leef-werkstijl
- Blijven leren en ontwikkelen
- Loopbaanplanning
- Veranderingsbereidheid en persoonlijk leiderschap

### De verantwoordelijkheid van de werkgever:

- Goede arbeidsomstandigheden (zoals de mogelijkheid om een rustige werkplek op te zoeken of gezonde producten in de bedrijfskantine).
- Leercultuur en loopbaanpaden (aanbod van interne cursussen en opleidingen).
- Leiderschap & organisatiecultuur (een cultuur waarbij medewerkers autonoom hun keuzes kunnen maken zorgt voor meer werkplezier).
- Aanvullende arbeidsvoorwaarden (zoals korting sportschoolabonnement, een sta/zit-bureau of een regeling voor mantelzorgers).

Het is van belang dat er op regelmatige basis een dialoog plaatsvindt tussen werknemer en werkgever over al deze onderwerpen, zodat er goed zicht is op wat er speelt binnen de organisatie op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

## Tip!

Om zicht te krijgen op de huidige problematiek/risicofactoren binnen de organisatie kan het uitvoeren van een 0-meting uitkomst bieden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan metingen op het gebied van:

- Levensstijl en houding van de medewerkers.
- De huidige en toekomstige inzetbaarheid van de medewerkers.
- Werkgerelateerde en psychische klachten van de medewerkers.
- De mate waarin leidinggevend worden gefaciliteerd om duurzaam te kunnen leidinggeven.
- De fysieke gezondheid van de medewerkers.

*Verschillende problemen/risico's vragen om een verschillende aanpak. Een plan gericht op duurzaam inzetbare medewerkers is dus altijd maatwerk!*

Enmaal in de oriëntatiefase zorgt u er dus voor dat u goed weet wat er speelt, wat nodig is, waarom dit nodig is en hoe u dit zou kunnen bereiken. Zo worden er goed onderbouwde keuzes gemaakt en kiest u voor een duurzaam beleid. Op basis van de uitkomsten kan er een plan worden opgesteld met interventies en activiteiten gericht op individueel-, groeps- en/of organisatorisch niveau.

## Checklist:

- Er is bepaald op welke thema's de focus komt te liggen.
- Er is een inventarisatie gemaakt van de interventies en activiteiten die effectief zijn bij de thema's.
- Indien nodig zijn er 0-metingen uitgevoerd.
- Er is een plan opgesteld met interventies en activiteiten gericht op individueel niveau.
- Er is een plan opgesteld met interventies en activiteiten op groepsniveau.
- Er is een plan opgesteld met interventies en activiteiten op organisatorisch niveau.

## STAP 4: UITVOERING

Bij de uitvoering van de gekozen interventies en activiteiten is het van belang dat er draagvlak is op alle lagen van de organisatie. Dit begint met duidelijke communicatie over de mogelijkheden en voordelen van het gekozen beleid. Welke prachtige interventies en/of activiteiten er ook gekozen zijn, bij onvoldoende draagvlak is er onvoldoende resultaat.

### Communicatie is de sleutel tot succes!

Om een project gericht op duurzame inzetbaarheid te laten slagen, is goede communicatie belangrijk. Het is daarom van belang de communicatieafdeling in een zo vroeg mogelijk stadium te betrekken bij de plannen. In de eerste fase gaat het er vooral om het project aan te kondigen en te laten landen binnen de organisatie. Zorg hierbij voor zichtbaarheid van het managementteam tijdens bijvoorbeeld sessies, video's of andere communicatie uitingen. Zo laat je zien dat vitaliteit gedragen wordt, ook binnen de top van de organisatie. Maak naast traditionele communicatievormen ook gebruik van online kanalen. Kies een plek voor de campagne. Dat kan bijvoorbeeld intranet zijn, een specifieke campagne-website of wellicht ook een eigen mobiele app voor de medewerkers.

**Het belang van branding en communicatie zorgt voor consistentie en straalt professionaliteit uit. Branding maakt de campagne toegankelijk en aantrekkelijk voor de medewerker.**

### De verschillende betrokkenen:

Er zijn een hoop verschillende rollen als er gestart wordt met een campagne gericht op duurzaam inzetbare medewerkers. Denk hierbij aan het management, HR, de leidinggevenden, maar wellicht ook een arbodienst en een bedrijfsfysiotherapeut. Werken in eilandjes is daarom een risico. Kom daarom regelmatig bij elkaar met alle betrokken partijen.

De samenwerking tussen de betrokkenen is van groot belang. Regelmatig overleg en heldere communicatie zorgt ervoor dat alle neuzen dezelfde kant op staan en dat er snel kan worden bijgestuurd wanneer nodig.

Maak succes ook zichtbaar! Het zien van de voortgang is belangrijk; maak resultaten dus visueel en toegankelijk voor iedereen binnen de organisatie.

Door het project te borgen binnen de bedrijfsprocessen zorg je voor een duurzaam resultaat. Programmaonderdelen mogen geen losse eilandjes zijn, maar moeten een integraal onderdeel worden van de bedrijfsstrategie. Zorg voor een duidelijk plan voor elk van de speerpunten.

### Rol leidinggevenden

Wij adviseren altijd om de leidinggevenden te betrekken bij de plannen, voordat bepaalde activiteiten gestart worden. De rol van leidinggevenden is cruciaal als het gaat om het motiveren en begeleiden van medewerkers richting duurzame inzetbaarheid. Zij zullen dus betrokken moeten worden bij de plannen en zullen over bepaalde competenties moeten beschikken om dit goed naar het team te kunnen overdragen.



Voor de leidinggevenden is het volgende van belang:

- Weten waar de organisatie naar toe gaat en waarom er aandacht is voor duurzame inzetbaarheid.
- Weten wat duurzame inzetbaarheid inhoudt, hoe je de risico's kunt herkennen welke middelen je kunt inzetten.
- Steun ervaren binnen de organisatie en van collega's.
- Tijd en ruimte voor begeleiding.

### Dialogoog

Is het startpunt van blijvende beweging. Om te werken aan duurzame inzetbaarheid is het van belang dat leidinggevenden in gesprek gaan en blijven met medewerkers. Door middel van persoonlijke aandacht kunnen problemen direct worden gedetecteerd, kan persoonlijk leiderschap worden gestimuleerd en krijgen medewerkers altijd zorg op maat. Om leidinggevenden te helpen het goede gesprek te voeren wordt een leidraad aangereikt om een goed inzetbaarheidsgesprek te kunnen voeren. Zo krijgen leidinggevenden concrete handvatten om direct aan de slag te gaan.

### Tip!

Om leidinggevenden meer betrokken te maken bij het onderwerp duurzame inzetbaarheid zijn er diverse activiteiten in te zetten. Zo kan er bijvoorbeeld, d.m.v. een vragenlijst inzicht komen over de competenties die nodig zijn om hun rol goed te kunnen uitoefenen. Hiermee wordt er bewustwording gecreëerd en wordt helder gemaakt wat er goed gaat. Daarnaast wordt het duidelijk aan welke competenties en voorwaarden voor goed leiderschap er nog gewerkt kan worden. Ook zou u kunnen denken aan het inzetten van workshops over vitaal leidinggeven. Op deze wijze worden de leidinggevenden actief betrokken bij het onderwerp en leren zij hoe ze dit in de praktijk kunnen toepassen.

*Enthousiasme en steun van leidinggevenden maakt een groot verschil in de uiteindelijke resultaten*

### Rol medewerkers

Naast de leidinggevenden, zullen ook de medewerkers betrokken moeten worden. Als zij weten welke activiteiten er ingezet gaan worden en met welk doel, dat vergroot dit de betrokkenheid en het draagvlak. Hierbij is het van belang dat zij goed begrijpen dat de activiteiten die ingezet gaan worden niet alleen maar in het belang dienen van de werkgever, maar ook in hun eigen belang. Duurzame inzetbaarheid is een gedeelde verantwoordelijkheid voor zowel werkgever als werknemer en beiden zullen er ook de voordelen van gaan ervaren.



## Tip!

Om draagvlak te creëren binnen alle lagen van de organisatie zou er bijvoorbeeld gedacht kunnen worden aan het vormen van een werkgroep/projectgroep duurzame inzetbaarheid, waar ook de medewerkers in betrokken worden.

Het plan zoals bedacht naar aanleiding van de eerder genomen stappen, kan nu ten uitvoer worden gebracht. Activiteiten kunnen worden gestart. Om na uitvoering van de activiteiten succes te kunnen meten, is het belangrijk om de situatie voor start goed in kaart te hebben.

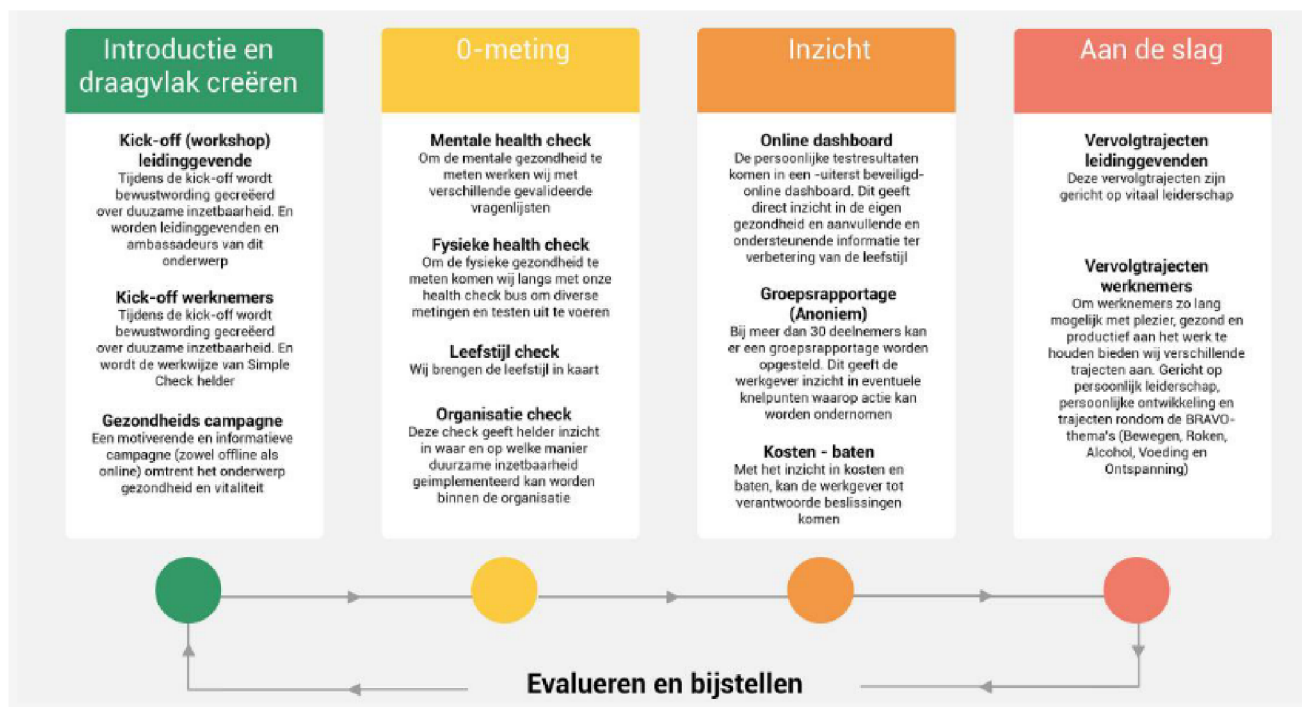
Zodoende kan achteraf effectiviteit beoordeeld worden. De gegevens van stap drie (bijvoorbeeld de individuele resultaten of de resultaten op groepsniveau) kunnen hiervoor gebruikt worden. Indien nodig kunnen activiteiten tijdens de uitvoering worden bijgesteld, als blijkt dat ze niet voldoen aan de vooraf bepaalde doelstelling.

## Checklist:

- Communicatieplan is gemaakt en uitgevoerd.
- Er is een projectgroep/werkgroep opgesteld.
- Acties ten behoeve van creëren draagvlak leidinggevenden inventariseren en uitvoeren.
- Er zijn acties ten behoeve van het creëren van draagvlak medewerkers geïnventariseerd en uitgevoerd.
- Er is gecontroleerd of het gemaakte plan goed georganiseerd is.
- De geplande activiteiten zijn uitgevoerd en eventueel bijgesteld.

## STAP 5: EVALUEREN EN BORGING BINNEN DE ORGANISATIE

Werken aan duurzame inzetbaarheid is een continue proces waarbij de verschillende fasen constant worden herhaald, geëvalueerd en zonodig bijgesteld. Omdat het per organisatie en project enorm kan verschillen welke punten geëvalueerd moeten worden, geven wij hieronder een voorbeeld van hoe een tijdlijn gericht op duurzame inzetbaarheid er uit kan zien.



### Online Health Dashboard

Om activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid echt te kunnen borgen binnen de organisatie raden wij altijd aan om dit met een online platform overzichtelijk en toegankelijk te maken voor alle betrokken partijen. Zo'n platform kan dusdanig worden ingericht dat het aanbod aan interventies en activiteiten is aangepast op de door de organisatie geformuleerde speerpunten en op de eventuele uitkomsten van onderzoeken en testen van de medewerkers. Op deze wijze blijft het onderwerp leven binnen de organisatie.




## Health Check 2020 | Klant XX

Welkom op jouw persoonlijke Health Dashboard!

In dit portaal krijg jij inzicht in jouw inzetbaarheid. Ga naar 'Inzicht in jouw inzetbaarheid' om jouw resultaten, van jouw gemaakte vragenlijst(en), in te kunnen zien. Vindt hier ook de resultaten van jouw Health Check die in de Health Check bus is uitgevoerd.

Bekijk ook het Inspiratieplein. Hier vind je leuke en informatieve artikelen, video's, tipkaarten en zelftestjes die jou kunnen helpen jouw fysieke en mentale gezondheid te bevorderen.

 **Maak nu zelf een afspraak voor de Health Check!** >  
Maak nu zelf je afspraak.

 **Inzicht in jouw inzetbaarheid** >  
Start hier direct met je persoonlijke vragenlijst(en) en krijg direct inzicht in jouw inzetbaarheid.

 **Maak nu zelf een afspraak voor de Health Check!** >  
Maak nu zelf je afspraak.

 **Inzicht in jouw inzetbaarheid** >  
Start hier direct met je persoonlijke vragenlijst(en) en krijg direct inzicht in jouw inzetbaarheid.

 **Inspiratieplein voor jou** >  
Opzoek en benieuwd wat er aangeboden wordt aan interventies, tipkaarten en adviezen? Bekijk hier het aanbod speciaal voor jou!

Tot slot:

Duurzame inzetbaarheid gaat over het vermogen van werkenden om nu en in de toekomst een toegevoegde waarde in het werk te leveren en te ervaren. Om dit te bewerkstelligen is het belangrijk:

- Om in goede gezondheid te zijn;
- Genoeg kennis en vaardigheden te hebben;
- Betrokken te zijn bij het bedrijf;
- Gemotiveerd te zijn;
- Werk- en prive goed te kunnen combineren.

Dit vraagt: **Persoonlijk leiderschap & Goed werkgeverschap**

Door het gezondheidsbeleid te borgen in de bedrijfsprocessen zorg je voor duurzaam resultaat. Programma onderdelen mogen geen losse eilandjes zijn, maar worden een integraal onderdeel van de bedrijfsstrategie. Zorg voor een duidelijk plan en communicatie voor elk van de speerpunten.

# De Checklist

## Stap 1: Definieren

- Het is duidelijk welke thema's voor de organisatie van belang zijn binnen het duurzaam inzetbaarheidsbeleid
- Er is een heldere omschrijving, inclusief missie en visie van het begrip duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie

## Stap 2: In kaart brengen van de huidige situatie

- Er is in kaart gebracht welke interventies en activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid er nu zijn.
- De afdeling Communicatie is betrokken bij alle aangeboden interventies en activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid.
- De afdeling Communicatie is betrokken bij alle aangeboden interventies en activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid.
- De interventies en activiteiten dienen een concreet doel en dit doel wordt voldoende behaald of gaat nog voldoende behaald worden in de toekomst.
- Interventies en activiteiten die onvoldoende opleveren zijn stopgezet.
- Het is duidelijk welke thema's meer aandacht behoeven.

## Stap 3: Oriëntatie

Er is bepaald op welke thema's de focus komt te liggen.

Er is een inventarisatie gemaakt van de interventies en activiteiten die effectief zijn bij de thema's.

Indien nodig zijn er 0-metingen uitgevoerd.

Opstellen van een plan met interventies en activiteiten gericht op individueel niveau.

Het plan met interventies en activiteiten gericht op groepsniveau is opgezet.

Het plan met interventies en activiteiten gericht op organisatorisch niveau is opgezet

# De Checklist

## Stap 1: Definieren

- Het is duidelijk welke thema's voor de organisatie van belang zijn binnen het duurzaam inzetbaarheidsbeleid
- Er is een heldere omschrijving, inclusief missie en visie van het begrip duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie

## Stap 2: In kaart brengen van de huidige situatie

- Er is in kaart gebracht welke interventies en activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid er nu zijn.
- Er is een heldere omschrijving, inclusief missie en visie van het begrip duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie
- De afdeling Communicatie is betrokken bij alle aangeboden interventies en activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid.
- De interventies en activiteiten dienen een concreet doel en dit doel wordt voldoende behaald of gaat nog voldoende behaald worden in de toekomst.
- Interventies en activiteiten die onvoldoende opleveren zijn stopgezet.
- Het is duidelijk welke thema's meer aandacht behoeven.

## Stap 3: Oriëntatie

- Er is bepaald op welke thema's de focus komt te liggen.
- Er is een inventarisatie gemaakt van de interventies en activiteiten die effectief zijn bij de thema's.
- Indien nodig zijn er 0-metingen uitgevoerd.
- Opstellen van een plan met interventies en activiteiten gericht op individueel niveau.
- Het plan met interventies en activiteiten gericht op groepsniveau is opgezet.
- Het plan met interventies en activiteiten gericht op organisatorisch niveau is opgezet

## Stap 4: Uitvoering

- Communicatieplan is gemaakt en uitgevoerd.
- Er is een projectgroep/werkgroep opgesteld
- Acties ten behoeve van creëren draagvlak leidinggevenden zijn geïnventariseerd en uitgevoerd.
- Acties ten behoeve van creëren draagvlak medewerkers zijn geïnventariseerd en uitgevoerd.
- Er is gecontroleerd of het gemaakte plan goed georganiseerd is.
- De geplande activiteiten zijn uitgevoerd en eventueel bijgesteld

## Stap 5: Evalueren en borgen binnen de organisatie



---

## ONDERSTEUNING EN BEGELEIDING IN EEN EFFECTIEF DUURZAAM INZETBAARHEIDSBELEID

---

*Simple Check is expert op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Alle trajecten die wij aanbieden zijn maatwerk. Dit houdt in dat wij op alle niveaus met u meedenken en kunnen starten met een traject. Simple Check werkt met diverse gevalideerde (door TNO ontwikkelde) instrumenten, om op niveau van werkgever en medewerker een beleid te creëren gericht op duurzame inzetbaarheid.*

---

**Preventief medisch onderzoek (PMO)** Bij u op locatie door een deskundig Health Check team.

**De Gezond Leven Scan** Deze scan geeft inzicht in de levensstijl en houding van de werknemer.

**De Duurzame Inzetbaarheids Index (DIX)** De DIX geeft helder inzicht in de huidige en toekomstige inzetbaarheid van uw werknemers. Zo wordt er gekeken naar onderwerpen als huidig functioneren, toekomstverwachting en belemmerende factoren op het gebied van gezondheid & energie, kennis & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid en werk-privé balans.

**De KOBA-DI tool** Deze tool maakt financieel inzichtelijk wat duurzame inzetbaarheid een bedrijf aan productiviteit kan opleveren.

**Health Dashboard** In een speciaal ontwikkeld portaal krijgen alle medewerkers, via een uiterst beveiligd en persoonlijk Health Dashboard, inzicht in zijn of haar fysieke en mentale gezondheid. Dit 'Duurzaam - inzetbaarheidsportaal' biedt de werknemer een mogelijkheid om gericht en gemotiveerd te werken aan een gezonde leefstijl en biedt de werkgever de mogelijkheid om hierin te faciliteren middels op maat gemaakte of geleverde content gericht op duurzame inzetbaarheid.

Ondersteuning op het gebied van branding en communicatie.

Diverse workshops, coaching en trainingen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling, vitaal leiderschap en voeding en beweging. Ook online mogelijk.

Wilt u weten wat Simple Check voor uw organisatie kan betekenen? Neem gerust contact met ons op!

Contact opnemen



simple check