

BRAVO Company Check

Ter informatie

Met deze vragenlijst kunt u nagaan aan welke leefstijl factoren aandacht besteedt kan worden voor uw bedrijf. Gezonde en vitale werknemers verzuimen minder en zijn productiever. Bedrijven kunnen hieraan bijdragen door ook op het werk aandacht te besteden aan voldoende **Bewegen**, stoppen met **Roken**, matig met **Alcohol**, gezonde **Voeding** en voldoende **Ontspanning** = **BRAVO**. Met deze lijst en met de omgevingscan krijgt u een volledig beeld van de situatie op dit moment en doet u ideeën op voor mogelijkheden in de toekomst.

Elke vraag kunt u met **ja**, **nog niet optimaal** of **nee** beantwoorden. Voor elke '**ja**' mag u uzelf 2 punten geven, voor elke '**nog niet optimaal**' 1 punt en voor elke '**nee**' 0 punten. U telt de punten op per thema, dus u kunt ook thema's overslaan als dit gewenst is.

1. Algemeen gezondheidsmanagement

	ja = 2, nog niet optimaal = 1, nee = 0	score
1.1	Is gezondheidsmanagement, waaronder zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn op de werkplek, gezond(e) leefstijl/gedrag enz., opgenomen in de missie of filosofie van uw organisatie?	
1.2	Is het beleid ten aanzien van gezondheidsmanagement formeel vastgelegd in uw organisatie?	
1.3	Zijn het bestuur en/of directie van uw organisatie actief betrokken bij het gezondheidsmanagement en daarmee samenhangende initiatieven?	
1.4	Zijn leidinggevend en werknemers betrokken bij de uitvoering ervan? Bijvoorbeeld medewerkers worden betrokken bij het bedenken of organiseren van activiteiten.	
1.5	Ontvangen werknemers informatie over het gezondheidsbeleid?	
	Score algemeen gezondheidsmanagement (max. 10 punten)	

2. Bewegen

Door te bewegen voelen medewerkers zich fitter, herstellen ze eerder van kwaaltjes en kunnen ze het werk fysiek en ook mentaal beter aan, met minder uitval tot gevolg. Bewegen draagt dus bij aan vitale werknemers en daarmee aan een vitaal bedrijf.

	ja = 2, nog niet optimaal = 1, nee = 0	score
2.1	Heeft uw organisatie een bewegbeleid waarmee meer bewegen op en rond het werk wordt gestimuleerd?	
2.2	Is er een coördinator, verantwoordelijke of aanjager op de werkvloer om meer bewegen te stimuleren?	
2.3	Heeft de coördinator, verantwoordelijke of aanjager een opleiding of specifieke informatie gekregen met betrekking tot het stimuleren van meer bewegen van medewerkers in uw organisatie?	
2.4	Zijn er voldoende middelen (douches, fietsenstalling, e.d.) en budget beschikbaar voor het organiseren van activiteiten met betrekking tot meer bewegen?	
2.5	Is de behoefte aan meer bewegen en bewegstimulering binnen uw organisatie gepeild?	
2.6	Worden er tijdens of rond werktijd beweeg-/sportactiviteiten georganiseerd? <i>Bijvoorbeeld bedrijfssport, bewegen op het werk en lunchwandelen?</i>	
2.7	Biedt uw organisatie de medewerkers sport- en bewegingsactiviteiten aan buiten werktijd, <i>bijv. joggen in groepsverband, bedrijfsvoetbal, -tafeltennis of -badminton?</i>	
2.8	Hebben de werknemers toegang tot (interne of externe) sportfaciliteiten? <i>Bijv. korting op een abonnement voor het fitnesscentrum of fitnessruimte in het bedrijf?</i>	
2.9	Stimuleert uw organisatie werknemers om met de fiets of lopend naar het werk te komen?	
2.10	Biedt uw organisatie professionele begeleiding aan werknemers die willen sporten? <i>Bijv. een leefstijlcoach of personal trainer?</i>	
2.11	Worden de medewerkers geïnformeerd over de activiteiten die door het bedrijf worden georganiseerd? <i>Bijv. door middel van het personeelsblad, intranet, e-mail, brief, mededelingenbord, informatiesessies, interviews, campagnes of evenementen</i>	
2.12	Worden de activiteiten en maatregelen om bewegen te stimuleren regelmatig geëvalueerd en waar nodig bijgesteld?	
	Score bewegen (max. 24 punten)	

3. Roken

Werknemers hebben sinds 1 januari 2004 recht op een rookvrije werkplek. Dit recht is in de Tabakswet vastgelegd. Het hieruit voortvloeiende rookverbod geldt sinds 1 juli 2008 ook in de horeca, sport en kunst- en cultuursector. Daarmee zijn alle werkgevers vanaf nu verplicht om hun personeel een rookvrije werkplek te bieden.

	ja = 2, nog niet optimaal = 1, nee = 0	score
3.1	Voert uw organisatie een rookbeleid om werknemers een rookvrije werkplek te garanderen?	
3.2	Is er een coördinator of verantwoordelijke belast met het rookbeleid?	
3.3	Heeft die coördinator of verantwoordelijke een opleiding of specifieke informatie gekregen over preventie van roken op de werkplek?	
3.4	Geldt een compleet rookverbod voor alle werkplekken en andere gemeenschappelijke ruimten?	
3.5	Is er in het gebouw geen enkele plek waar rokers mogen roken?	
3.6	Indien er een ruimte in het gebouw is, is deze ruimte dan voldoende geïsoleerd en geventileerd?	
3.7	Stimuleert uw organisatie medewerkers om te stoppen met roken?	
3.8	Biedt uw organisatie toegang tot ondersteuning voor medewerkers die willen stoppen met roken? <i>Bijv. groepstraining, individuele coaching, brochures, informatie?</i>	
3.9	Zijn er voldoende middelen en budget beschikbaar om rokende medewerkers te begeleiden bij het stoppen met roken?	
3.10	Worden de medewerkers voldoende geïnformeerd over gevolgen van roken en de maatregelen ter preventie van roken op het werk? <i>Bijv. via personeelsblad, intranet, e-mail, brief, mededelingenbord, informatiesessies, interviews of campagnes?</i>	
3.11	Worden medewerkers betrokken bij de uitvoering/handhaving van het rookbeleid?	
3.12	Wordt het rookbeleid regelmatig geëvalueerd en waar nodig bijgesteld?	
	Score roken (max. 24 punten)	

4. Alcohol

Alcoholgebruik op het werk is niet bij de wet verboden. Een bedrijf kan wel voorschriften vaststellen over het gebruik van alcohol onder werktijd en vóór aanvang van het werk voor zover dat invloed kan hebben op de arbeidsprestatie

	ja = 2, nog niet optimaal = 1, nee = 0	score
4.1	Zijn er duidelijke afspraken binnen uw bedrijf dat tijdens werktijd niet gedronken mag worden?	
4.2	Heeft uw organisatie een alcoholbeleid met daarin afspraken over het gebruik van alcohol en procedures voor het signaleren en behandelen/doorverwijzen van werknemers met een alcoholprobleem?	
4.3	Zijn de volgende onderdelen opgenomen in het alcoholbeleid? <ul style="list-style-type: none"> • Preventie met daarin regels, communicatie over de regels, over voorlichting en scholing? • Begeleiding met herkennen van het probleem en begeleiding? • Correctie waaronder toezicht en sancties? • Evaluatie met daarin beoordeling van de effectiviteit van het beleid? 	1-3 punten opgenomen dan score 1 punt. 4 punten opgenomen dan score 2 punten.
4.4	Worden werknemers en/of de OR betrokken bij het opstellen, de uitvoering & handhaving van het alcoholbeleid?	
4.5	Is er een coördinator of verantwoordelijke voor het alcoholbeleid van de organisatie?	
4.6	Zijn managers getraind in het houden van functioneringsgesprekken met betrekking tot alcoholgerelateerde problemen op de werkvloer?	
4.7	Zijn er in uw bedrijf duidelijke afspraken over het alcoholgebruik tijdens bedrijfsfeesten, - recepties en – borrels?	
4.8	Wordt er op feestelijke momenten in het bedrijf ook alcoholvrije drank aangeboden? (<i>bijv. alcoholvrij bier en alcoholvrije cocktails</i>)	
4.9	Worden medewerkers en leidinggevendenden voldoende geïnformeerd over de gevolgen van alcoholgebruik op het werk en op de gezondheid? <i>bijv. via personeelsblad, intranet, informatiesessies of campagnes?</i>	
4.10	Biedt uw organisatie ondersteuning voor medewerkers die aangeven hun drankprobleem aan te willen pakken? <i>bijv. groepstraining, individuele coaching, brochures, informatie?</i>	
4.11	Wordt het alcoholbeleid regelmatig geëvalueerd en waar nodig bijgesteld?	
	Score alcohol (max. 22 punten)	

5. Voeding

Goede voeding is van belang om in vorm te blijven, voor werk en privé. Een goede balans tussen een gezond voedingspatroon en voldoende bewegen ondersteunt dat medewerkers op gewicht blijven. En dat is gunstig, ook voor het bedrijf: een gezond gewicht vermindert het risico op diabetes en hart- en vaatziekten en daarmee het risico op uitval en verzuim.

	ja = 2, nog niet optimaal = 1, nee = 0	score
5.1	Besteed uw organisatie aandacht aan gezonde voeding op het werk?	
5.2	Is er een coördinator of werkgroep voor gezonde voeding op het werk?	
5.3	Beschikt de coördinator of de werkgroep over voldoende kennis met betrekking tot gezonde voeding?	
5.4	Zijn er voldoende middelen en budget beschikbaar om gezonde voeding onder de aandacht te brengen bij medewerkers in het bedrijf?	
5.5	Is de behoefte aan gezonde voeding op het werk gepeild bij de medewerkers?	
5.6	Worden de werknemers betrokken bij het bedenken of organiseren van activiteiten rond gezonde voeding?	
5.7	Bestaat het aanbod in uw organisatie voornamelijk uit gezonde voedingsmiddelen en dranken? <i>Bijv. light frisdranken, beperkt aantal snacks?</i>	
5.8	Wordt de keuze voor de aanwezige gezonde voedingsmiddelen gestimuleerd? <i>Bijv. door lagere prijzen, aantrekkelijke presentatie, gratis proeven en dergelijke?</i>	
5.9	Biedt uw organisatie de medewerkers (gratis) fruit?	
5.10	Worden de medewerkers geïnformeerd over gezonde voeding op het werk? <i>Bijv. via personeelsblad, intranet, e-mail, brief, mededelingenbord, informatiesessies, interviews & campagnes?</i>	
5.11	Biedt uw organisatie professionele begeleiding van bijvoorbeeld een diëtist voor medewerkers die gestimuleerd willen worden om hun eetpatroon te verbeteren?	
5.12	Worden het aanbod en de aandacht voor gezonde voeding (regelmatig) geëvalueerd en zo nodig bijgesteld?	
	Score voeding (max. 24 punten)	

6. Ontspanning

De kern van een op ontspanning en stresspreventie gericht beleid houdt rekening met de 'fit' tussen persoon, taak en omgeving. Medewerkers hebben voldoende vaardigheden om dagelijkse stressmomenten aan te kunnen.

	ja = 2, nog niet optimaal = 1, nee = 0	score
6.1	Is bekend of er risicofactoren aanwezig zijn voor stress en psychische belasting in uw organisatie? <i>Indien bekend is dat deze risicofactoren NIET aanwezig zijn, kunt vragen 6.2, 6.3 en 6.5 t/m 6.7 overslaan.</i>	
6.2	Beschikt uw organisatie over een actieplan voor het verminderen of voorkomen van bekende risicofactoren?	
6.3	Beschikt uw organisatie over een actieplan voor de omgang met stress?	
6.4	Krijgen de medewerkers de mogelijkheid om te ontspannen tijdens het werk? <i>Bijv. door regelmatig te pauzeren, een praatje te maken met collega's of een beweegactiviteit in te lassen.?</i>	
6.5	Worden maatregelen getroffen om de werkbelasting omlaag te brengen? <i>Denk aan aangepaste deadlines, werksnelheid en werkhoeveelheid</i>	
6.6	Worden maatregelen getroffen om de werkinhoud te verbeteren? <i>Denk aan taakroulatie (taken wisselen), taakverrijking (meer interessante taken) en -verbreding (meer verschillende taken).?</i>	
6.7	Worden maatregelen getroffen om medewerkers meer controle te geven over hun taken? <i>Denk aan flexibele werkuren en pauzes, hulp invoeren van collega's & leidinggevende, prioriteiten stellen.</i>	
6.8	Is er een coördinator/verantwoordelijke of werkgroep voor de preventie van stress??	
6.9	Beschikken de coördinator en/of de werkgroep en leidinggevendenden over voldoende kennis met betrekking tot het herkennen en voorkomen van stress.	
6.10	Worden de werknemers betrokken bij het vaststellen en voorkomen van mogelijke oorzaken van stress	
6.11	Zijn er voldoende middelen, tijd en budget beschikbaar om aandacht te besteden aan stresspreventie binnen uw organisatie? <i>Denk aan trainingen 'Omgaan met stress', massages of werkoverleg met aandacht voor stresspreventie.</i>	
6.12	Worden de activiteiten en maatregelen rond stresspreventie regelmatig geëvalueerd?	
6.13	Biedt uw organisatie vertrouwelijke begeleiding of steun aan werknemers die te kampen hebben met stress?	
6.14	Worden de medewerkers geïnformeerd over stresspreventie en hoe ze zich beter kunnen ontspannen? <i>Bijv. via personeelsblad, intranet, e-mail, brief, mededelingenbord of informatiesessies</i>	
	Score ontspanning (max. 28 punten)	

Voorstel voor de uitkomsten bij de verschillende scores

Thema	Nog veel te doen	Goed op weg	Goed bezig
Algemeen (max 10)	0-4	5-7	8-10
Bewegen (max 24)	0-8	9-16	17-24
Roken (max 24)	0-8	9-16	17-24
Alcohol (max 22)	0-7	8-14	15-22
Voeding (max 24)	0-8	9-16	17-24
Ontspanning (max 28)	0-9	10-19	20-28